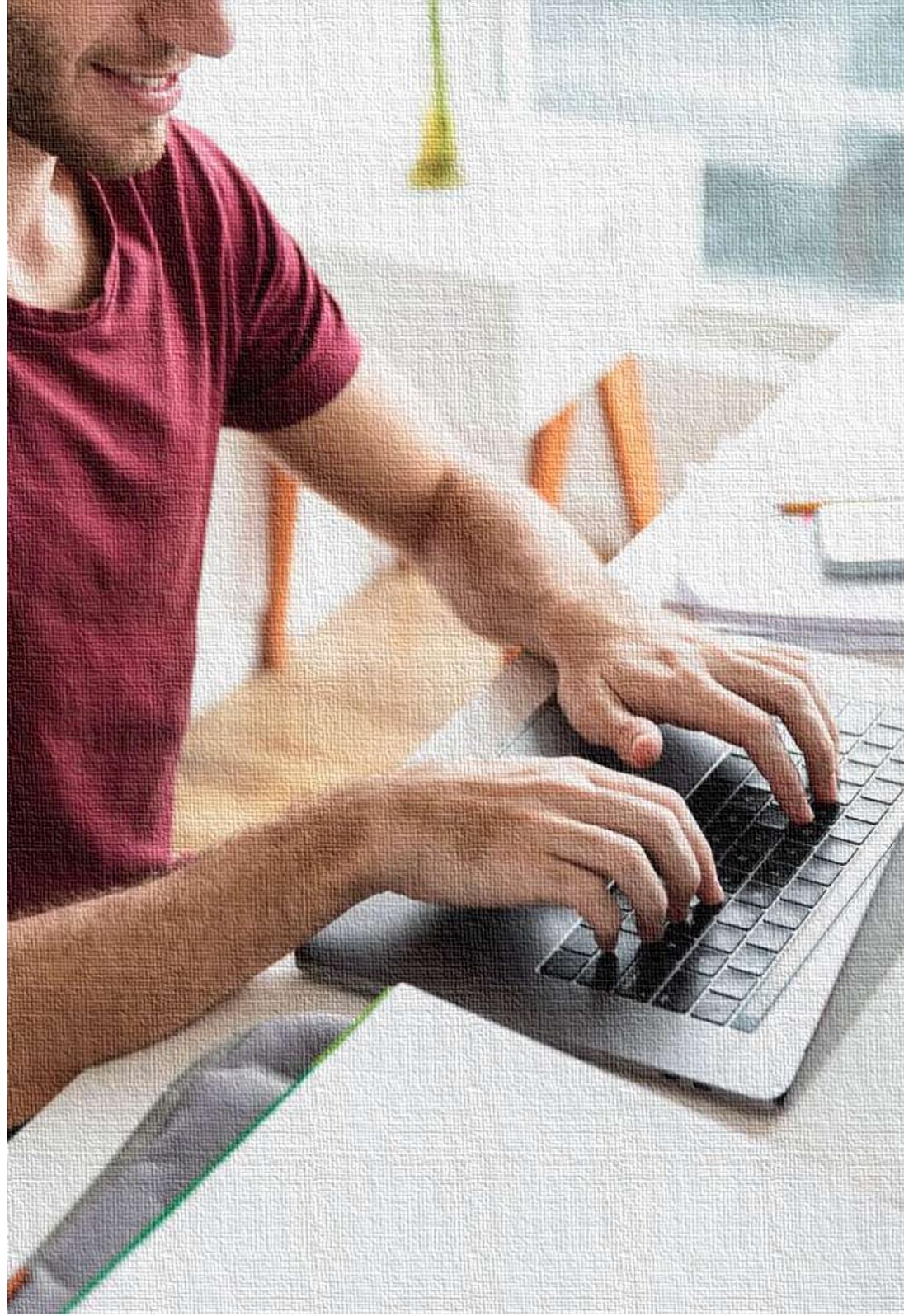




GRUPO
Innovaris
CONSULTORES

Informe de resultados

**Estudio de las necesidades formativas de
las empresas canarias**



Con el objetivo de conocer las necesidades de formación de las empresas canarias, desde **Grupo Innovaris** hemos realizado un estudio que nos ha permitido, por medio de una encuesta pública, conocer mejor la **demanda de formación** en el tejido productivo canario, así como detectar **oportunidades para mejorar las habilidades y las competencias en la empleabilidad** que se traduzcan en una **mayor competitividad empresarial**.

De manera ampliada, los **objetivos** que se persiguen con este estudio y con este informe son:

- Proporcionar datos para que las empresas puedan diseñar su plan formativo.
- Disponer de información sobre los procesos de detección y medios de evaluación de las necesidades formativas en las empresas canarias.
- Generar conocimiento específico y contribuir a la transferencia del mismo.
- Poner en valor la formación dentro de la empresa para el desarrollo personal y profesional del trabajador/a.
- Contribuir a los desajustes entre las cualificaciones de la oferta y la demanda de empleo.

Metodología

Los datos se han obtenido por medio de un **cuestionario público**, abierto a todas las empresas interesadas en participar y comprometidas con la generación y acumulación de conocimiento, de gran valor para el tejido empresarial canario.



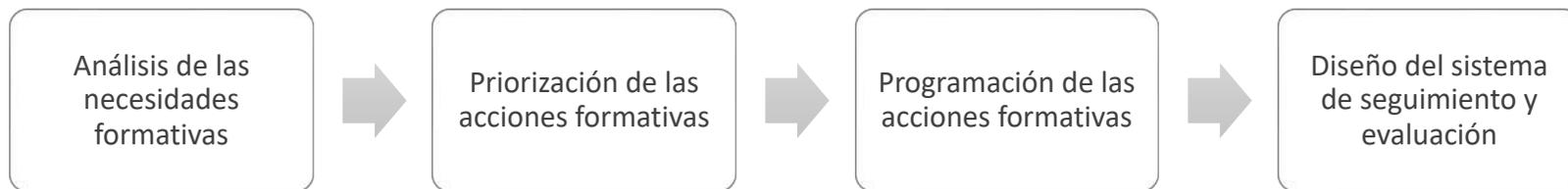
Resultados



Las empresas se encuentran en constante cambio debido a circunstancias externas como pueden ser los avances tecnológicos, nuevos requerimientos del mercado, acontecimientos sociales, políticos y económicos, así como circunstancias internas a la empresa como cambios organizacionales o del modelo de negocio. Estos cambios repercuten en las funciones y responsabilidades su capital humano y en algunos casos, se necesita dotar al personal de nuevas habilidades y nuevos conocimientos adaptado al puesto. El progreso de los recursos humanos se puede alcanzar por medio de la formación continua. La adquisición de nuevos conocimientos y habilidades permite responder a los nuevos retos, incluso anticiparse a ellos, manteniendo la competitividad de la entidad.

- Numerosas empresas han apostado por diseñar **planes de formación** para las personas empleadas y para ello es necesario realizar un diagnóstico de las **necesidades formativas** y planificar la formación en base a las mismas. Detectar estas necesidades contribuye a alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa, a mejorar el clima laboral, a crear un equipo de trabajo comprometido, polivalente y flexible y, en definitiva, a incrementar la productividad y la competitividad de la empresa. El diseño de un plan formativo es una tarea que normalmente es realizada por el departamento de **recursos humanos** de una empresa, pero no todas disponen de él. El **64%** de las empresas participantes cuentan con un departamento específico de RR. HH, y el restante 36% declara carecer del mismo.

PROCESO PARA LA CREACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN



- El **93%** de las empresas consultadas **ha impartido o imparte formación** a sus empleados y empleadas. Para el **50%** de ellas es importante detectar las **necesidades de formación** de su plantilla de manera anticipada, para así, planificar la oferta formativa de la empresa. Si es cierto que un **57% no planifica y evalúa la formación** de los equipos de manera sistemática (mediante procedimientos estructurados), lo que puede dificultar la planificación de dicha oferta formativa. Para detectar las necesidades formativas es recomendable realizar un análisis de los puestos de trabajo, de las habilidades y actitudes de cada trabajador en relación al puesto que ocupa, los objetivos y la estrategia de la empresa y el entorno en el que opera.
- La evaluación de las necesidades formativas es primordial para corregir los desajustes que se den entre las competencias y las funciones del puesto de trabajo, así como para aumentar la productividad de la empresa. Las entidades que evalúan las necesidades de formación de sus empleados y empleadas lo hacen principalmente por medio de la **observación** y **entrevistas individuales**. En un nivel secundario, se reitera la utilización del **cuestionario** y los **grupos de debate**.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DESTACADOS



Observación del desempeño del empleado y empleada y su comparación con la actividad esperada.



Entrevistas individuales para recoger información directa de los empleados y empleadas, y de sus superiores directos.



Cuestionarios para medir los conocimientos y habilidades de la persona trabajadora.



Simulaciones que pongan a prueba las capacidades técnicas de las personas trabajadoras.



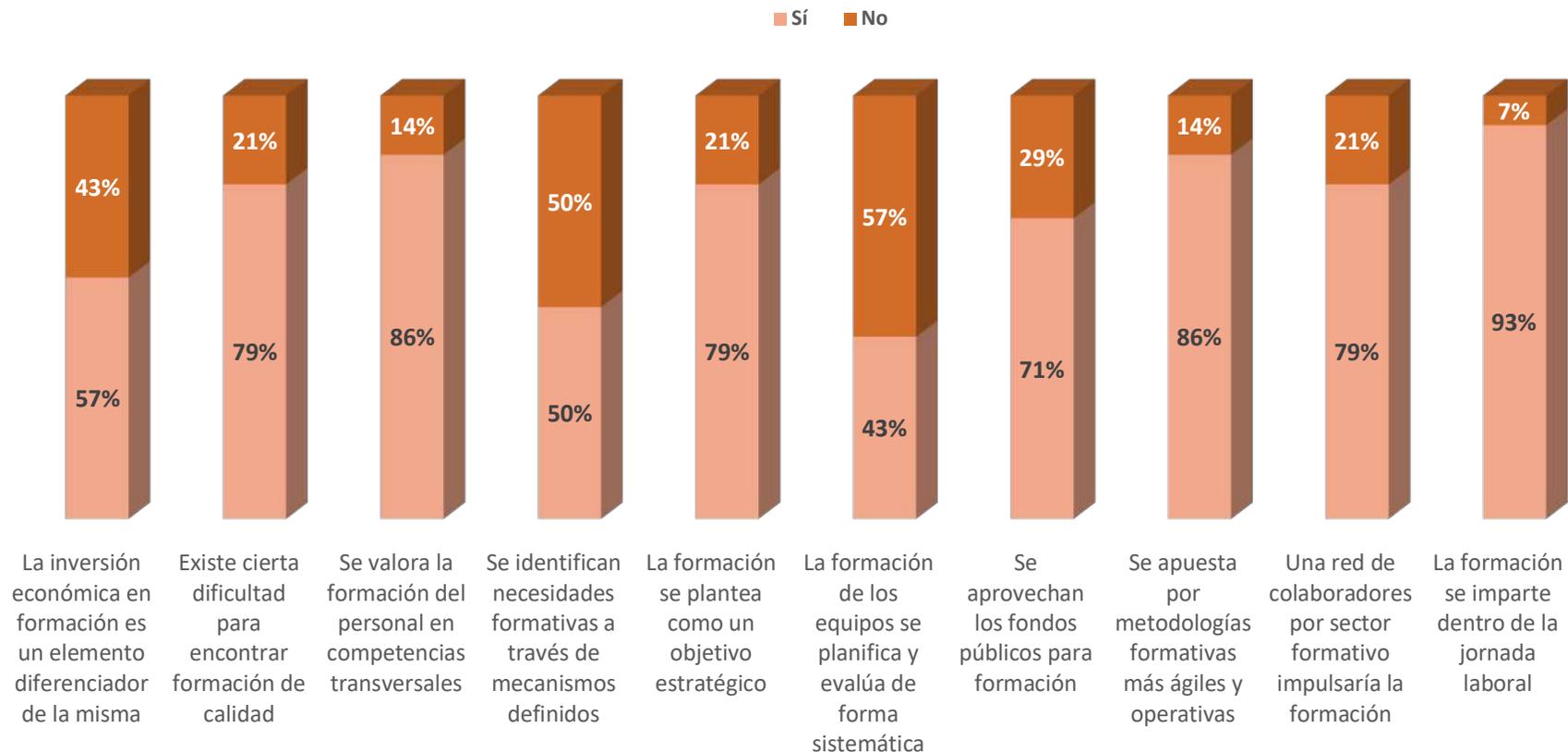
Valoración del rendimiento mediante el establecimiento de indicadores.



Reuniones grupales.

- Las empresas deben realizar un esfuerzo de escucha e intervención por comprender las expectativas, las necesidades y las motivaciones del personal. Un **71%** de las empresas afirman que las personas trabajadoras de su empresa comunican a sus responsables las necesidades de formación. Principalmente, lo comunican de manera abierta al responsable directo o a través de email u otros medios digitales. Otros instrumentos, como el buzón de sugerencias o mediante reuniones grupales, son menos utilizados.

- Entre las razones que motivan a las empresas a impartir formación destacan: **aumentar la satisfacción y motivación del personal, incrementar la productividad** de la empresa, y **mejorar la imagen** de esta. Otros motivos menos destacados pero relevantes para las empresas son la **incorporación de normas de reconocido prestigio** (como las normas ISO), la **prevención de riesgos laborales**, los **cambios en la demanda** y la **obtención de ayudas y subvenciones públicas**.



Fuente: elaborado por el área de proyectos de Innovaris; cuestionario de "Estudio de las necesidades formativas de las empresas canarias".

- La **inversión económica en formación** es un elemento diferenciador para la empresa, así lo declara un **57%** de las entidades participantes; así muchas de ellas (**86%**,) utilizan los fondos públicos disponibles para formación.
- Para un **79%** de las empresas existe cierta **dificultad para encontrar formación de calidad**. Ese mismo **79%** afirma que, contar con una **red de colaboradores** por sector formativo, impulsaría la formación dentro de la empresa.
- Un **93%** de las empresas afirma que la formación se imparte dentro de la jornada laboral. La modalidad formativa preferida por los trabajadores (**50%**) es aquella de tipo **semipresencial** y la que permite combinar contenido **teórico y práctico (86%)**. La modalidad **online** y **presencial** destacan ambas con un **21%**. La duración de la formación es otro aspecto relevante para las personas trabajadoras, un **79%** prefiere realizar formación con una duración máxima de *50 horas*.
- Un **86%** de las organizaciones, apuesta por formación que cuente con **metodologías ágiles, flexibles y operativas** que permitan a los trabajadores y trabajadoras recibir formación, en paralelo con sus funciones laborales.
- Entre las habilidades y competencias valoradas por las empresas destacan la **comunicación**, el **trabajo en equipo** y la **creatividad**. Un **86%** valora la formación del personal en **competencias transversales** (trabajo en equipo, fácil adaptación al cambio, habilidades comunicativas, orientación a resultados, capacidad de gestión y organización, resolución de problemas, entre otras)

La formación dentro de una empresa puede resultar muy variada dependiendo del sector de actividad, pero a grandes rasgos se identifica la formación en **tecnologías de la información y las telecomunicaciones**, incluyendo la **transformación digital** de las empresas, la innovación y la automatización de procesos. Se identifica el interés por obtener formación en **cuestiones medioambientales** y de **calidad**, en **marketing y comunicación** y en **gestión empresarial**.

NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS EMPRESAS CANARIAS	
Transformación digital	Comunicación en la empresa
Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales	Marketing 2.0 y Community Management
Software de gestión	Marketing Digital: mejora de presencia y posicionamiento en el negocio
Análisis mediante Big data	Marketing y gestión comercial
Manipulación de residuos y productos químicos	Gestión de ayudas y subvenciones
Análisis práctico de la evaluación de impacto medioambiente	Gestión de proyectos europeos
Sensibilización ambiental	Gestión de proyectos de innovación
Buenas prácticas y sostenibilidad ambiental en la pyme	Metodologías participativas y toma de decisiones
Como gestionar de manera eficaz riesgos y oportunidades en la pyme	Gestión y dirección de proyectos
Gestión eficaz de la calidad en la pyme	Liderazgo y gestión empresarial
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Competitividad empresarial
ISO 50001 de gestión de la energía	Toma de decisiones en la empresa
Gestión de la I+D+i UNE 166002	Elaboración y seguimiento de un plan estratégico
Metodología Lean	Fidelización de clientes
Metodología Agile	Innovación empresarial
Gestión de proyectos con Trello	Sensibilización en igualdad de género y oportunidades
Planes de igualdad	La calidad en el servicio al cliente
Contabilidad para no financieros	Gestión de RRHH: optimización y organización

Fuente: elaborado por el área de proyectos de Innovaris; cuestionario de "Estudio de las necesidades formativas de las empresas canarias".