

# NECESIDADES FORMATIVAS: Análisis en la provincia de Huesca

## SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL HUESCA



NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-1

PROMUEVE:



GESTIONA:



## INDICE

1. Factores que hacen necesaria la formación.
2. Objetivos de la formación.
3. Principios básicos de la formación.
4. Planificación de la formación. ¿Cómo aplicarlo en mi empresa?
  - a. Análisis de necesidades.
  - b. Diseño de acciones formativas
  - c. Programación de la acción formativa.
  - d. Diseño del sistema de evaluación.
5. Cuestionario.
6. Metodología: descripción de la muestra.
7. Resultados.
  - a. Generales.
  - b. Necesidades formativas por áreas.
  - c. Necesidades formativas por sector de actividad.
8. Conclusiones.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-2

PROMUEVE:



GESTIONA:



## 1. FACTORES QUE HACEN NECESARIA LA FORMACIÓN.

El entorno de las organizaciones, sufre continuos cambios sociales, tecnológicos y organizacionales ante los que deben reaccionar si desean subsistir.

Algunos de estos cambios afectan directamente a los recursos humanos de la organización y a la efectividad en su trabajo, ya que pueden modificar su modo de trabajo, sus actividades, sus responsabilidades, incluso las herramientas de trabajo.

El personal considerado como idóneo para su puesto de trabajo, puede dejar de serlo sino se toman las medidas adecuadas.

En estos casos es donde es decisiva la intervención de la formación ya que la organización, a través de la misma puede dotar e incrementar las competencias profesionales de los empleados, con el objetivo de mantener un personal flexible, polivalente y eficaz.

Entre los cambios y factores que hacen necesaria la formación en una organización podemos nombrar:

- Desarrollo de nuevas tecnologías. Por ejemplo, la incorporación de la informática ha supuesto un cambio que ha tenido que asumir las organizaciones para subsistir en el mercado.
- Cambios sociales y políticos. Por ejemplo la incorporación de la mujer al trabajo.
- Desarrollo de los medios de comunicación. Por ejemplo, el desarrollo de Internet.
- Cambios en las formas de producción.
- Factores económicos.
- Globalización e internacionalización de los mercados.

Ante todo, y frente a un entorno tan cambiante, desde una perspectiva social, política, económica, tecnológica y organizativa, la empresa está sometida a vaivenes ante los cuáles ha de reaccionar para su supervivencia y más concretamente en:

- La situación de la empresa con respecto a las exigencias del mercado.
- La existencia de puntos que se consideran como débiles y que afectan al avance, evolución y productividad de la empresa.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-3

PROMUEVE:



GESTIONA:



Estos dos argumentos requieren una respuesta reactiva y preventiva que impulsan la necesidad de la formación para la empresa.

Pero esta imperante necesidad, no nos debe hacer olvidar los beneficios que la formación aporta a los trabajadores, unos directos con base en sus expectativas y mejora profesional y otros indirectos, ya que en ellos repercutirá sin duda la mayor competitividad de la empresa y la estabilidad en su puesto de trabajo.

BENEFICIOS DE LA FORMACIÓN	
BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisface las necesidades profesionales del individuo.</li> <li>▪ Mejora sus conocimientos, habilidades, técnicas y aptitudes.</li> <li>▪ Facilita su adaptación a los cambios tecnológicos introducidos, mejorando su competitividad.</li> <li>▪ Aumenta su motivación profesional.</li> <li>▪ Facilita tu adaptación a la organización.</li> </ul>
BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Productividad y calidad.</li> <li>▪ El perfeccionamiento del individuo implica un acercamiento entre lo que la organización requiere del empleado y lo que el empleado ofrece a la organización.</li> <li>▪ La comunicación. Le permite transmitir la cultura empresarial y los objetivos que persigue de los empleados.</li> <li>▪ Mejora el clima laboral y las relaciones interpersonales.</li> <li>▪ Motiva a los trabajadores en el proyecto empresarial.</li> <li>▪ Flexibilidad. Le permite adaptarse con éxito a los cambios exigidos por el mercado.</li> <li>▪ Satisface, por lo mencionado, las necesidades de la organización y los objetivos que persigue.</li> </ul>

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-4

PROMUEVE:



GESTIONA:



## 2. OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN.

La formación permite a la organización dotar a sus empleados de las competencias y conocimientos necesarios con los que contribuir, para conseguir la eficacia y eficiencia empresarial deseada.

Los objetivos de la formación son:

### Facilitar la adaptación de los individuos a la organización

A través de la formación es posible facilitar la adaptación de los individuos a la organización. Dar a conocer el lugar donde trabajan, los servicios y/o productos que prestan, detallar las personas que lo componen y enseñar el trabajo que cada uno realiza, facilitan la adaptación del empleado y su identificación con los objetivos de la organización.

### Transmitir la cultura y objetivos de la organización

A través de la formación, la organización puede transmitir su cultura empresarial así como los criterios de responsabilidad social corporativa, tratando de influir en su comportamiento y en su compromiso con los objetivos que persigue la organización para así, facilitar su consecución.

### Perfeccionamiento del individuo profesionalmente

La formación permite perfeccionar profesionalmente al individuo, bien de manera específica para su puesto de trabajo y para la empresa donde trabaja, e incluso, en ciertas ocasiones, le perfecciona y le capacita para otros puestos y otras empresas.

### Reciclar y actualizar los conocimientos del individuo. Adaptación del empleado a los cambios introducidos en su puesto de trabajo

El trabajo de los empleados de una organización y sus competencias pueden quedar obsoletos a lo largo del paso del tiempo debido a la introducción de nuevas herramientas de trabajo, nuevas tecnologías, nuevos productos..etc. La formación utilizada sirve como reciclaje y actualización de conocimientos.

### Aumentar la polivalencia de los empleados

La formación aumenta la flexibilidad y polivalencia de los empleados facilitando la rotación interna y traslados en la organización en el caso de ser necesario.

### 3. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA FORMACIÓN

Para que la formación consiga los objetivos que se espera de ella, es necesario que la organización tenga en cuenta una serie de principios que es necesario seguir.

#### Planificación

La formación a desarrollar ha de ser planificada por un responsable de la organización e integrada en la planificación de recursos de acuerdo a los objetivos de la empresa. Es decir, hay que determinar qué acciones formativas son necesarias, conocer los objetivos del plan de empresa y determinar los puntos débiles sobre lo que es necesario incidir.

#### Principios pedagógicos

- Principio de participación. A la hora de realizar el plan de formación es interesante colaborar con los participantes/empleados para determinar las necesidades formativas y objetivos que pretenden lograr.
- Análisis de necesidades formativas. Las acciones deben responder a las necesidades del individuo y a las de la organización.
- Principio de seguimiento. Es importante realizar un seguimiento de los participantes/empleados a lo largo del plan de formación que permita realizar mejoras.
- Principio de conocimientos previos. Las acciones formativas a impartir deben tener en cuenta los conocimientos de los participantes/empleados.

#### Principios metodológicos

El aprendizaje adulto es más rápido y efectivo si está basado en una participación activa y práctica de los participantes. La metodología a utilizar debe estar relacionada con los objetivos.

#### Principios organizacionales

Hay que planificar, el lugar, el ambiente así como la duración de las acciones formativas.

#### Principios culturales

La formación debe ser coherente con la cultura empresarial, es decir, con las normas, valores, y forma de pensar que le caracteriza y saberlo transmitir a sus participantes.

## 4. PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN: ¿CÓMO APLICARLO EN MI EMPRESA?

Es necesario realizar una planificación de la formación para realizar las acciones formativas más adecuadas en cada situación y plasmarlas en el Plan de Formación de la Organización.

Se denomina plan de formación al documento elaborado por el responsable de formación donde se detallan todas las acciones de formación a desarrollar en la organización. Es conveniente que la vigencia del plan sea anual y flexible, adaptándose en cada caso a las necesidades planteadas.

El plan de formación debe ser:

- Dinámico y flexible. Tendría que permitir incluir acciones formativas que no estuvieran planificadas en un primer momento. Pueden surgir nuevas necesidades en la organización a las que es necesario responder.
- Realista. Es decir, tiene que ser viable y responder a las posibilidades de la organización.

Las etapas en su realización son:

1. Identificación de las necesidades formativas.
2. Diseño y coordinación de las necesidades formativas.
3. Evaluación de las actividades formativas.

### a. Análisis de necesidades formativas.

Es posible encontrar tres tipos de necesidades de formación, en función de las deficiencias observadas.

- Conocimientos conceptuales. En mayor o menor grado, es necesario que los trabajadores posean conocimientos técnicos para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo. Es posible encontrar situaciones, en las que los conocimientos del trabajador no se correspondan con los conocimientos que requiere su puesto, independientemente del motivo que lo cause.
- Actitudinales. Es posible que la organización observe la necesidad de influir en el comportamiento y sistema de valores del empleado.
- Habilidades. La organización puede identificar la necesidad de que los empleados adquieran una serie de destrezas de modo que puedan desempeñar su puesto de forma eficaz.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-7

PROMUEVE:

- Motoras. Se refieren a aquellas relacionadas con los movimientos corporales necesarios para desempeñar una tarea.
- Cognitivas. Se refieren a la adquisición de factores mentales tales como la capacidad de generalización, de síntesis, de identificación de problemas, decisión, etc.
- Interpersonales. Se refieren a aquellas que permiten mejorar las relaciones entre las personas.

### ¿Cómo se pueden identificar las necesidades de formación?

Para identificar las necesidades de formación de la organización el responsable de formación debe seguir una serie de pasos que se concretan en:

- Análisis de la situación de la Empresa.
- Análisis de los puestos de trabajo.
- Recogida de información por áreas o análisis de las personas.

En relación a la situación de la empresa, debemos analizar la situación en la que se encuentra y los objetivos que persigue a largo, medio y corto plazo. Debemos conseguir una visión completa de la organización que permita determinar qué aspectos es necesario mejorar y cuáles requieren formación.

Así mismo, es necesario recoger la información de la situación de cada uno de los departamentos de la organización, así como de sus objetivos.

Por último, y descendiendo a un nivel más específico, debemos analizar la adecuación del trabajador al puesto y conocer qué aspectos serían susceptibles de mejora. Para ello, es necesario realizar un análisis de puestos.

Tras identificar las cualidades y competencias deseables, el responsable debe analizar las que poseen los trabajadores y ver si se corresponden o no con las requeridas para el puesto ocupado.

Este tipo de información se recoge mediante diversos métodos: observación directa, entrevistas, cuestionarios, etc.



## b. Diseño de acciones formativas

Una vez identificadas las necesidades de formación que existen en la organización, se deben determinar las acciones formativas que se van a desarrollar como respuesta a las mismas.

Denominamos acción formativa al conjunto de actividades y procedimientos que se llevan a cabo para adquirir los conocimientos y/o actitudes necesarias para desempeñar una tarea.

Para diseñar las acciones formativas, el responsable de ello deberá tomar decisiones acerca de:

- **Formulación de objetivos que se pretenden alcanzar.** La formulación de objetivos se refiere a la identificación de los comportamientos y conocimientos que se espera muestren los participantes/empleados al finalizar la acción formativa. En este caso podemos distinguir dos tipos de objetivos:
  - **Objetivos generales:** Comportamiento que se debe observar en los participantes/empleados en el puesto de trabajo al final de la acción formativa.
  - **Objetivos específicos:** Se refieren a los conocimientos y capacidades que deben adquirir los participantes/empleados.
- **Contenidos de las acciones formativas.** A partir de la definición de aquellos objetivos que se desean conseguir es posible determinar qué es lo que se va enseñar, es decir, el contenido. Este contenido debe estar relacionado con el objetivo a lograr, ser aplicable al puesto, actualizado y adaptado a los participantes. Debemos tener en cuenta la complejidad siguiendo un orden gradual de menor a mayor dificultad.
- **Empleados que deben participar en la acción formativa.** Lo idóneo sería que todos aquellos trabajadores que presenten o hayan presentado alguna carencia en su puesto de trabajo accedan a la formación. De forma paralela, debemos tener en cuenta otros factores como la motivación del individuo en el puesto, la facilidad para el aprendizaje o la predisposición hacia la formación.
  - El grupo debe ser lo más homogéneo posible en el nivel de conocimientos.
  - La edad es una cuestión relevante en cuanto a la metodología a utilizar.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-9

PROMUEVE:



- **Metodología a utilizar en cada acción formativa.** En este aspecto, el responsable deberá tomar una serie de decisiones en relación a:
  - Método de formación a emplear. Formación en el puesto de trabajo versus fuera del puesto.
  - Técnicas a utilizar.
  - Apoyos didácticos necesarios. Materiales que necesita el formador para facilitar el aprendizaje de los participantes.
  
- **Elección del formador.** El responsable valorará la experiencia y formación, así como la familiaridad con los problemas de la organización.
  - Encontramos dos posibilidades.
    - Formador Interno. Persona de la propia organización, cualificado para la formación. La desventaja de este tipo de formador es la carencia de una visión externa.
    - Formador Externo. Persona ajena a la organización (freelance, consultoras, instituciones..etc). En este caso, el coste económico es superior.
  
- **Criterios de Evaluación.** Es importante realizar una evaluación de cada una de las acciones formativas para valorar en qué medida se han adquirido los conocimientos que se pretendían.
  
- **Lugar de realización de las actividades formativas.** Debemos buscar un lugar que posea la suficiente capacidad y espacio para el material exigido, valorando la posibilidad de realizar la misma dentro y/o fuera de la organización.
  
- **Horario.** Cuestión siempre problemática en la realización de la formación; debemos determinar si la formación se va a realizar dentro del horario laboral o fuera de él. Íntimamente relacionado se establecerá la duración de la formación, correlacionando la misma con los objetivos y contenidos.

### c. Programación de la acción formativa.

La programación o timing de las actividades se refiere a determinar cuando se llevan a cabo cada una de las acciones formativas a realizar, normalmente se utiliza un sistema de registro donde evitamos el solapamiento y la secuencia de los contenidos.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-10

PROMUEVE:



GESTIONA:



#### d. Diseño del sistema de evaluación.

La evaluación de la formación es un aspecto imprescindible para determinar si se ha llevado a cabo con éxito y se han conseguido los objetivos planteados, o si por el contrario es necesario mejorarla.

Los objetivos que perseguimos cuando evaluamos la formación son:

- Mejorar las acciones formativas. Recibir retroalimentación de qué materias y qué métodos han sido más satisfactorios, por medio de los cuestionarios de satisfacción; estos cuestionarios recogen la opinión de los participantes acerca de:
  - Contenidos impartidos en la acción formativa.
  - Formador.
  - Metodología e instrumentos didácticos utilizados.
  - Aplicabilidad y rendimiento en el tiempo.
  - Idoneidad de las instalaciones y organización de la acción.
- Conocer la calidad del sistema de formación.
- Comprobar la consecución de los objetivos planteados de modo inicial, la adquisición de contenidos, actitudes y/o aptitudes así como la eficacia del formador. Para evaluar estos aspectos podemos utilizar diversas técnicas de evaluación del aprendizaje:
  - Pruebas de conocimientos y/o elaboración de informes.
  - Cuestionarios tipo test.
  - Evaluación de habilidades, por medio de pruebas situaciones; simulaciones de una situación real de trabajo en donde los participantes deben aplicar las habilidades aprendidas durante la acción formativa.
  - En la evaluación de las actitudes, lo más adecuado es entregar un cuestionario al inicio de la actividad formativa y otro al finalizarla, estudiando si se ha producido un cambio en el individuo.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-11

PROMUEVE:



GESTIONA:



## 5. CUESTIONARIO



### SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL CUESTIONARIO DE NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA

Por favor, es muy importante para FUNDESA y para el Servicio de Desarrollo Profesional de la provincia de Huesca, que usted se tome unos minutos en contestar este cuestionario. Servirá para programar cursos de formación y establecer conclusiones en función de las necesidades reales de los colectivos de trabajadores y empresas de la provincia de Huesca.

Objetivo del cuestionario:

- Detectar preferencias y/o necesidades formativas, organizadas por título de curso o áreas temáticas.
- Detectar preferencias en cuanto a la modalidad formativa.
- En las acciones formativas de modalidad presencial, detectar preferencias en cuanto al horario.
- Analizar las necesidades específicas por área de Empresa.

Antes de comenzar, debe leer con detenimiento las cuestiones señaladas. En ninguno de los ítems existe un límite de respuesta, por lo que si usted considera que varias opciones pueden adaptarse a su criterio puede señalar tantas como desee.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada cuestión antes de responder.
- Señale aquella o aquellas respuestas que le parecen más acordes a su opinión.
- Tiempo medio de realización: 5 minutos.
- El cuestionario puede realizado por cualquier trabajador de una Empresa. Es muy importante que describa el puesto que ocupa en el apartado correspondiente.

#### A) Datos de la Empresa

Actividad de la Empresa:	
Puesto que ocupa:	
Volumen de empleados:	
Población:	
Comarca:	
Provincia:	Huesca

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-12

PROMUEVE:



GESTIONA:

## B) FORMACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO

1.- ¿Ha realizado algún curso de formación en su Empresa en los dos últimos años?

- Sí
- No

2.- En caso afirmativo especifique si la formación recibida ha sido:

- Subvencionada
- Privada
- Otros. ¿Cuáles?

3.- ¿Cuáles cree que son las razones por las que los empleados muestran interés por una formación continua? Señale tantas casillas como crea necesario.

- No realizo cursos.
- Para desarrollarse y perfeccionar sus conocimientos.
- Porque desean cambiar de trabajo.
- Para promocionar dentro de la Empresa.
- Por satisfacción e interés personal
- Para no perder el puesto de trabajo.
- Porque están obligado por la Ley (PRL, legislación Medio Ambiente, etc)
- La dirección de la Empresa lo exige
- Otras. Especifique

4.- ¿Cuál cree que sería el horario preferido de los trabajadores para realizar los cursos?

- Mañanas
- Tardes
- Tarde y noche
- Mañana y tarde
- Fin de semana.
- Otro

5.- ¿Considera que la formación debería ser realizada durante la jornada laboral?

- Totalmente
- Parcialmente
- Equitativamente entre jornada de trabajo y tiempo libre.
- Otras: Indicar

6.- En general, ¿Cuál cree que debería ser la modalidad a utilizar en los cursos?

- Presencial.
- A distancia.
- A distancia con apoyo de teleformación.

7.- Indique las dos razones que usted cree que dificultan a los empleados en la realización de cursos de formación.

- Razones de índole familiar.
- Negativa de los superiores a realizar el curso en horario laboral.
- Dificultades para desplazarme al lugar de realización de la formación.
- Dificultades en el horario.
- Negativa de los empresarios a costear la formación.
- Falta de información o conocimiento del curso.
- Otras. Indique:

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-13

PROMUEVE:

8.- De los siguientes aspectos relacionados con la formación, señale aquellos que según su criterio tienen mayor importancia a la hora de optimizar una formación determinada.

- Que la información previa al inicio del curso sea suficiente.
- Que el grupo de alumnos sea homogéneo en el nivel de conocimientos previos relacionados con el curso.
- Que haya profesores cualificados, expertos en la materia y con la suficiente capacidad pedagógica.
- Que existan actividades prácticas.
- Que los contenidos de formación contribuyan a mi promoción/desarrollo.
- Que la formación sea específica para el propio puesto.
- Otros.

### C) DETECCIÓN DE NECESIDADES POR ÁREAS

A continuación presentamos un conjunto de áreas formativas y cursos específicos, con la finalidad de facilitarle su selección. Marque aquellas áreas que más le puedan interesar para el desarrollo profesional de los empleados de modo genérico.

INFORMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Word.</li> <li>○ Excel.</li> <li>○ Access.</li> <li>○ Power Point.</li> <li>○ Programas de gestión.</li> <li>○ Programas técnicos específicos.</li> <li>○ Otros.</li> </ul>
IDIOMAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inglés.</li> <li>○ Francés.</li> <li>○ Alemán</li> <li>○ Italiano.</li> <li>○ Otros.</li> </ul>
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prevención Básico.</li> <li>○ Auditoría de sistemas de PRL.</li> <li>○ Planes de emergencia.</li> <li>○ Prevención superior con las tres especialidades.</li> <li>○ Otros.</li> </ul>
GESTIÓN DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestión Integral de la Pyme.</li> <li>○ Sistemas de Calidad ISO 9001</li> <li>○ Gestión Medioambiental de la Empresa.</li> <li>○ Tratamientos de aguas y gestión de residuos.</li> <li>○ Otros</li> </ul>
MARKETING, VENTAS Y COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La comunicación en la Empresa.</li> <li>○ Marketing y gestión comercial.</li> <li>○ Comercio Exterior.</li> <li>○ Internacionalización de la Empresa.</li> <li>○ Ventas y negociaciones.</li> <li>○ Otros.</li> </ul>

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-14

PROMUEVE:

RECURSOS HUMANOS, RELACIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La dirección estratégica de RRHH</li> <li>○ Relaciones laborales.</li> <li>○ Selección de personal.</li> <li>○ Habilidades directivas.</li> <li>○ Otro</li> </ul>
GESTIÓN ECONÓMICO, CONTABLE Y FINANCIERA	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestión de la Pyme.</li> <li>○ Gestión financiera.</li> <li>○ Gestión contable.</li> <li>○ Análisis y balances.</li> <li>○ Otros</li> </ul>
I+D NUEVAS TECNOLOGÍAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestión de la I+D de la Empresa.</li> <li>○ Diseño de herramientas Web.</li> <li>○ Implementación de programas integrales de gestión.</li> <li>○ Otros</li> </ul>
GESTIÓN EMPRESARIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Administración y Dirección de Empresas.</li> <li>○ Dirección de Proyectos.</li> <li>○ Competitividad Empresarial.</li> <li>○ Otros.</li> </ul>
ÁREA LOGÍSTICA/DISTRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Compras, gestión con proveedores.</li> <li>○ Logística, gestión de la flota.</li> <li>○ Distribución nacional e internacional.</li> <li>○ Análisis de costes y desviaciones.</li> <li>○ Otros.</li> </ul>
ÁREA DE PRODUCCIÓN/FÁBRICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mejora y automatización de procesos.</li> <li>○ Nuevos procedimientos</li> <li>○ Informatización de los procesos productivos.</li> <li>○ Certificados específicos de profesionalidad.</li> <li>○ Otros.</li> </ul>

#### D) DETECCIÓN DE NECESIDADES POR SECTORES

1.- Describa aquellos conocimientos y/o habilidades de su sector que sean susceptibles de mejora mediante la formación continua de los trabajadores.

Por ejemplo: Sector metal....cursos de soldadura.

A)	
B)	
C)	
D)	
E)	
F)	
G)	

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-15

PROMUEVE:

## 6. METODOLOGÍA. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.

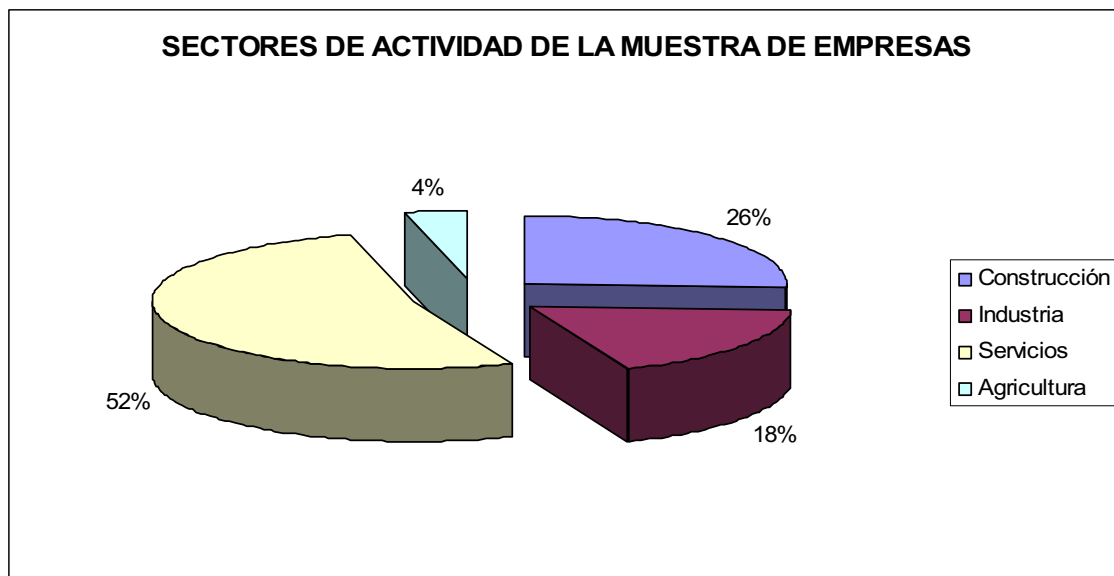
Una de las acciones a desarrollar dentro del Servicio de Desarrollo Profesional de la provincia de Huesca es el Análisis de Necesidades Formativas estudiando la realidad existente dentro de la misma.

El análisis presentado es una primera estimación dentro de un ambicioso proyecto de análisis sectorial y comarcal.

Para la realización del mismo hemos contado con la colaboración de las empresas adheridas al SDP, así como otros usuarios del Servicio de Empleo de FUNDESA, Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón. Debemos agradecer la participación de todas ellas así como la colaboración específica de la Asociación Intersectorial del Bajo Cinca/Baix Cinca y Asociación de Empresarios de Comercio e Industria de Graus.

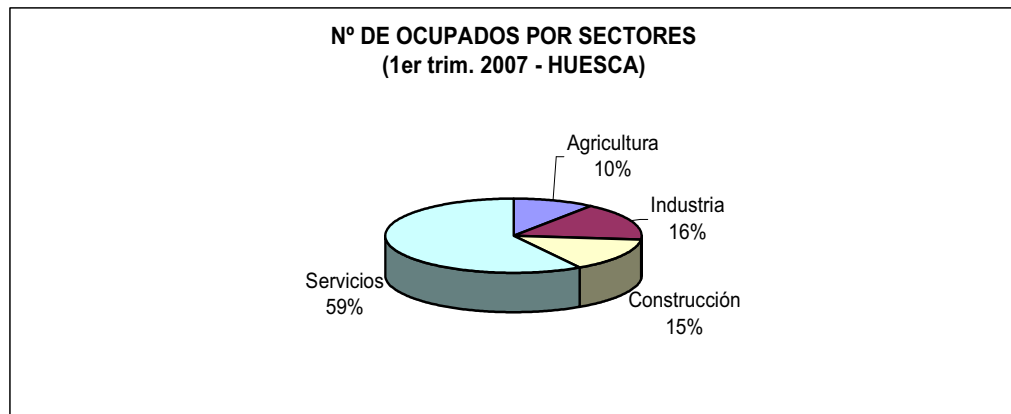
En el presente estudio se ha trabajado con una muestra total de 50 empresas de toda la provincia.

Como puede observarse en la gráfica, las empresas seleccionadas siguen el esquema existente de la economía de la provincia de Huesca, si bien, cabe citar, que la distribución por comarca no es homogénea, existiendo un mayor volumen de empresas en las comarcas Hoya de Huesca, Ribagorza, así como Bajo Cinca.



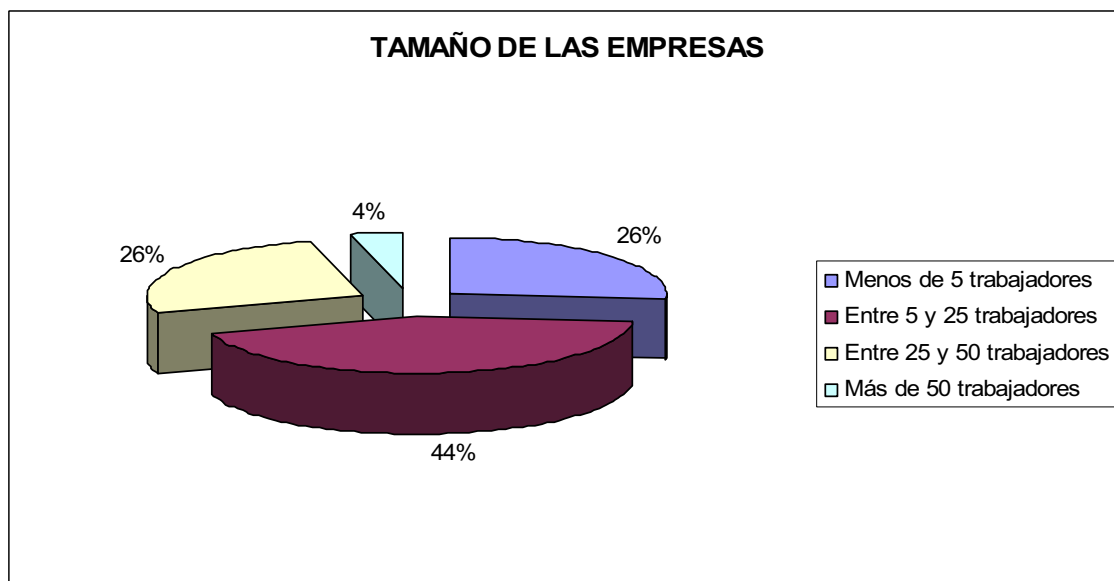
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.





Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IAEST

Si analizamos los datos relacionados con el tamaño de las Empresas de la muestra, entendiendo *por tamaño el volumen de empleados contratados*, encontramos la siguiente descripción.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

El 26% de las empresas analizadas se puede considerar micro-pyme debido a que el tamaño en el número de empleados es inferior a cinco. Como puede observarse en la gráfica, el 44% de las Empresas tiene un tamaño intermedio de entre 5 y 25 trabajadores, seguido de un 26% donde el volumen de empleados es inferior a 50.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-17

PROMUEVE:

Esta distribución pone de manifiesto la existencia de un tejido empresarial de la provincia de Huesca constituido por empresas de medio y pequeño tamaño, con gran volumen de sociedades unipersonales.

Según la Orden TAS/500/2004 de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales (artículo 5) y su posterior actualización en la Orden TAS 397/2006 de 8 de febrero, es objetivo prioritario de las acciones formativas las pequeñas y medianas empresas de todo el territorio nacional.

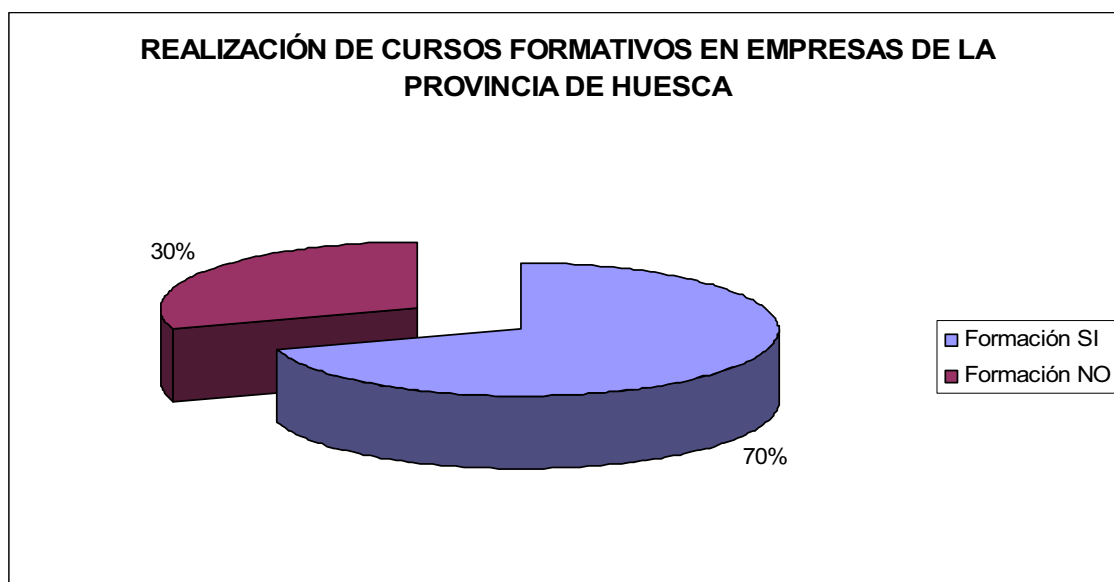
A lo largo de este estudio, se van a establecer las tendencias y realidad existente en las empresas colaboradoras del Servicio de Empleo de FUNDESA, Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón.

## 7. RESULTADOS.

### a. Generales.

Es un dato positivo que el **70% de las empresas** analizadas haya **realizado algún tipo de formación** dentro de su empresas en los dos últimos años.

Pese a que la formación subvencionada es conocida en su mayoría, sería necesario revisar sus planes ajustándose en mayor medida a la realidad de los empleados, puesto que el **49% de la formación realizada tiene carácter privado, es decir, no subvencionado.**

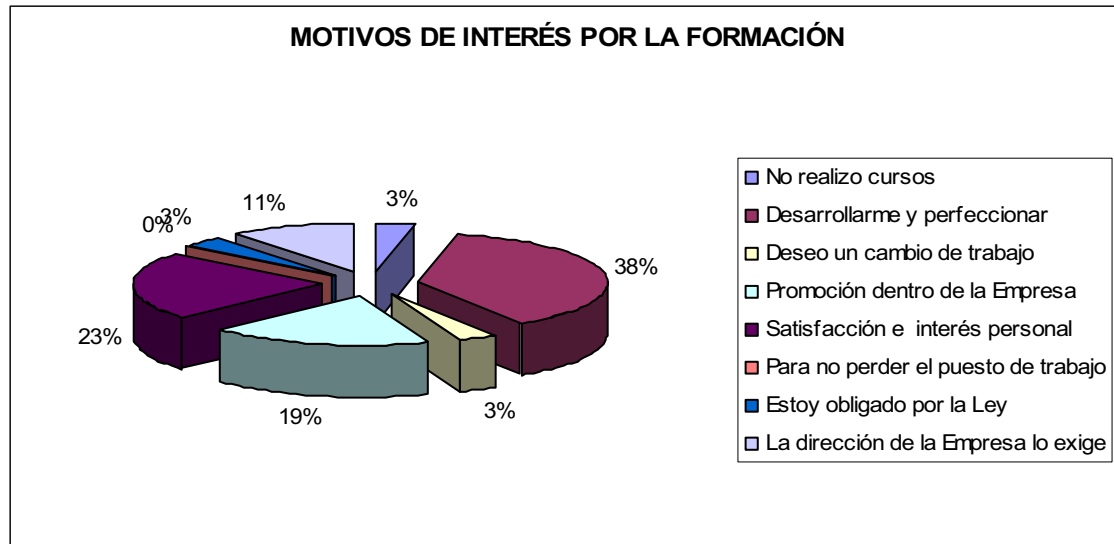


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-18

PROMUEVE:

Si analizamos los motivos y/o inquietudes por las que los empleados de la provincia de Huesca realizan formación continua, encontramos una **clara vocación de desarrollo y crecimiento profesional, seguido de la satisfacción intrínseca por adquirir nuevos aprendizajes.**



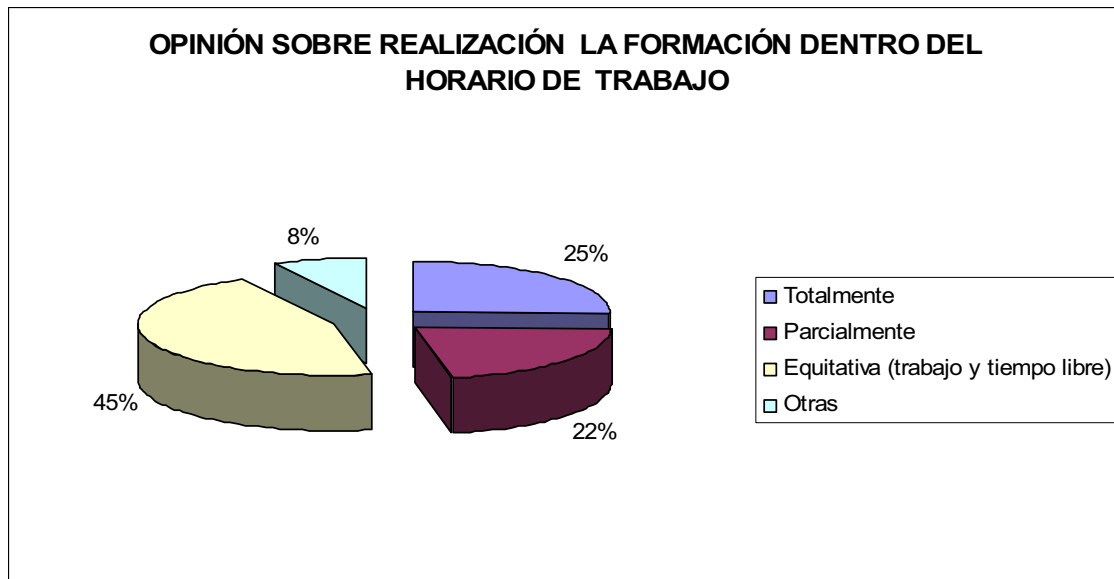
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

Toda persona cuando forma parte de una Organización valora ampliamente las posibilidades de promoción, desarrollo y aprendizaje que ésta le permite.

A lo largo de la bibliográfica existente en materia formativa, se plantea la disyuntiva de cual sería el horario óptimo para la realización de la formación de Empresa. Normalmente suele existir una diferencia de opiniones según la información sea analizada desde un punto de vista de gerencia o escala técnica de la empresa.

En este caso, los cuestionarios han sido completados de forma mayoritaria, por mandos intermedios de las empresas, manteniendo una postura intermedia entre dirección y el resto de la plantilla.

### OPINIÓN SOBRE REALIZACIÓN LA FORMACIÓN DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

Encontramos que el **67%** de la muestra considera que lo idóneo sería realizar la formación ocupando de **forma parcial jornada de trabajo y tiempo libre**.

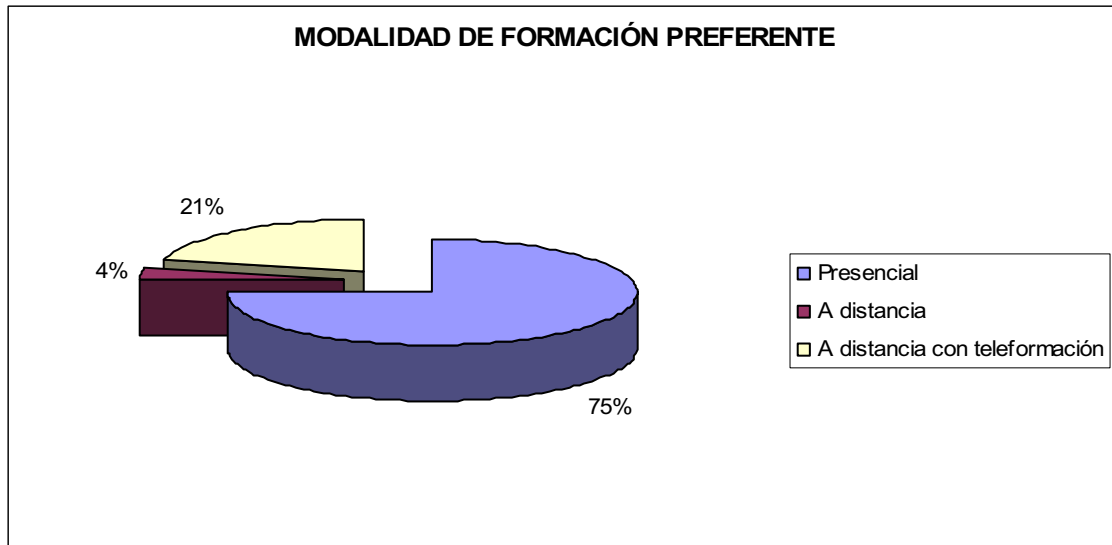
Solamente un 8% los cuestionarios analizados manifiestan que la formación debería ser realizada fuera del horario laboral.

La conclusión clara que se establece de este ítem, es la mayoritaria **predisposición de empleados y empleadores a ocupar una parte de la jornada en la mejora continua de conocimientos, aptitudes y habilidades**.

La **modalidad presencial continúa siendo la opción preferida** por empleados y empleadores en la realización de cursos formativos. De forma progresiva, la **teleformación** adquiere mayor importancia implementándose como nueva metodología, **principalmente en entornos rurales con carencia de oferta presencial**.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-20

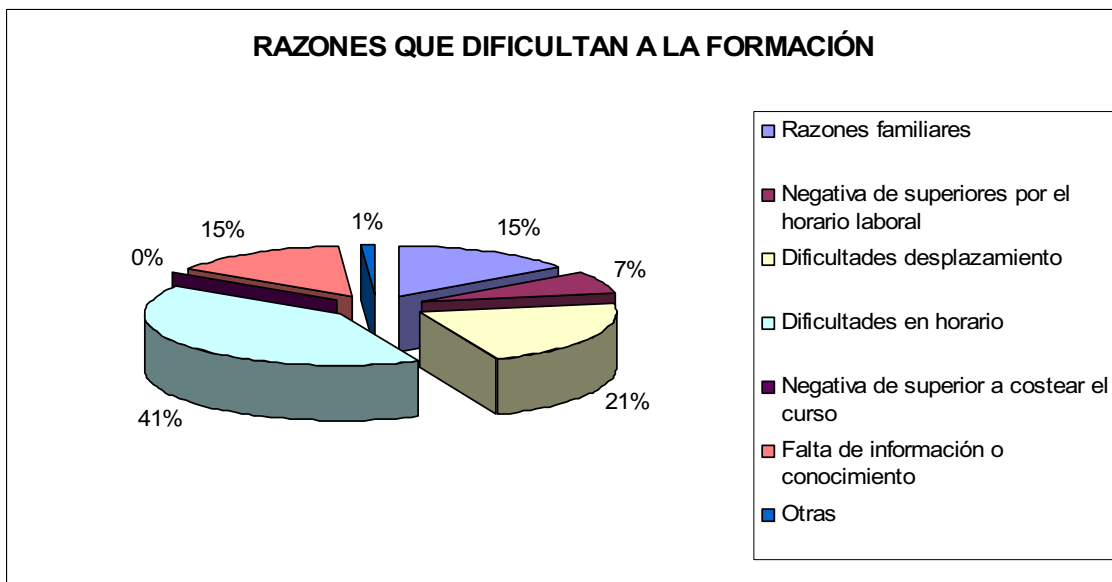
PROMUEVE:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

Íntimamente relacionado con la cuestión anterior, podemos concluir que el principal factor **que dificulta la formación son los horarios de trabajo así como el desplazamiento a los lugares de formación.**

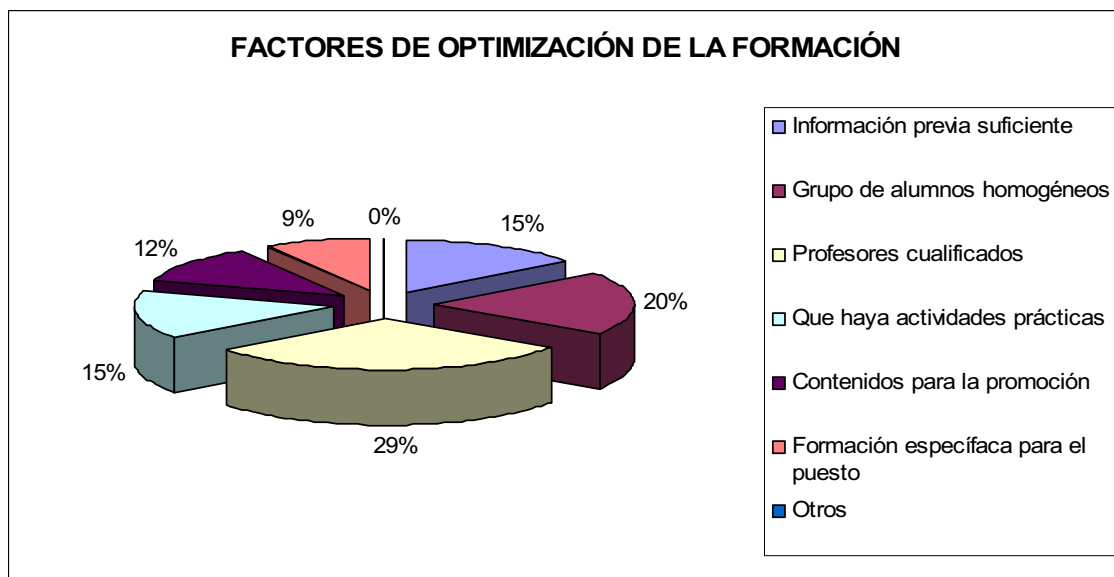
Ello pone de manifiesto la necesidad de flexibilidad horaria y nuevas metodologías de trabajo. Hablamos de empresas implicadas en los principios de la Responsabilidad Social Corporativa.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

A pesar de existir **multitud de factores para la optimización de la formación, encontramos que la cualificación del profesorado así como la homogeneidad del grupo son los más importantes.**

En este caso la empresa tiene dos opciones, buscar *Formadores internos*, personal cualificado dentro de la organización que forme a sus compañeros en las competencias a adquirir; o bien, *Formadores externos*, contratados por medio de consultoras o empresas especializadas. Ambas alternativas tienen ventajas y desventajas para la organización según lo comentado en el punto 4.b.



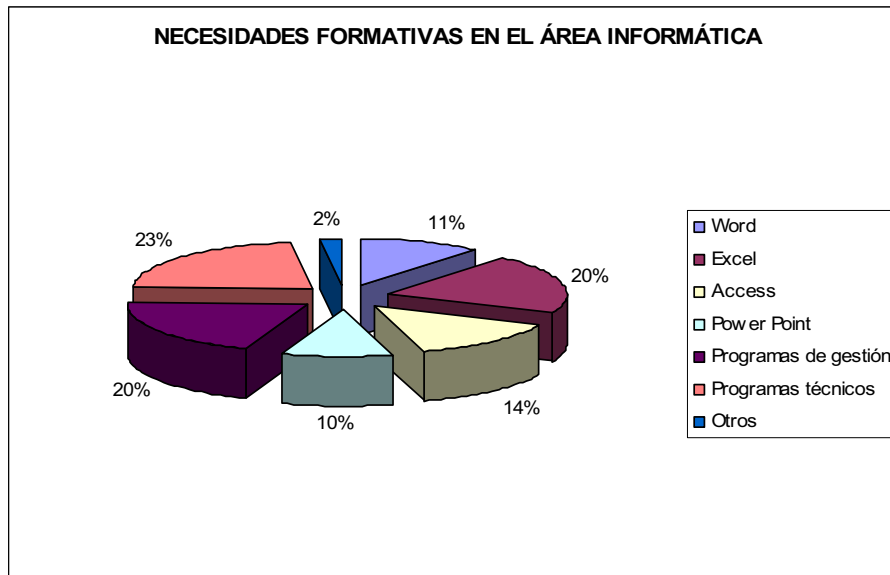
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-22

PROMUEVE:

## b. Necesidades formativas por áreas.

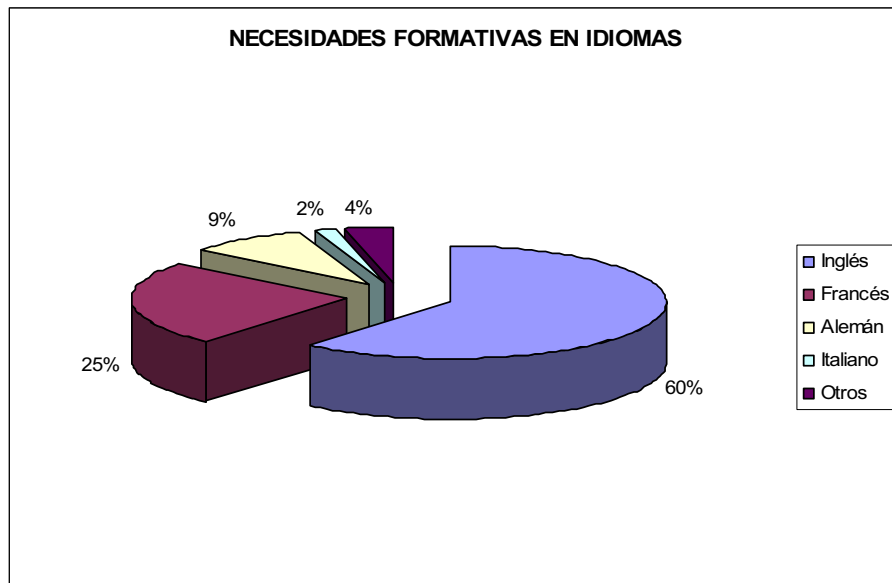
A continuación se describen las necesidades formativas más destacadas por áreas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

En relación a las necesidades en el área informática el estudio manifiesta que si bien es necesario un reciclaje continuo en las herramientas ofimáticas, son los **programas específicos de cada área aquellos que requieren mayor formación.**

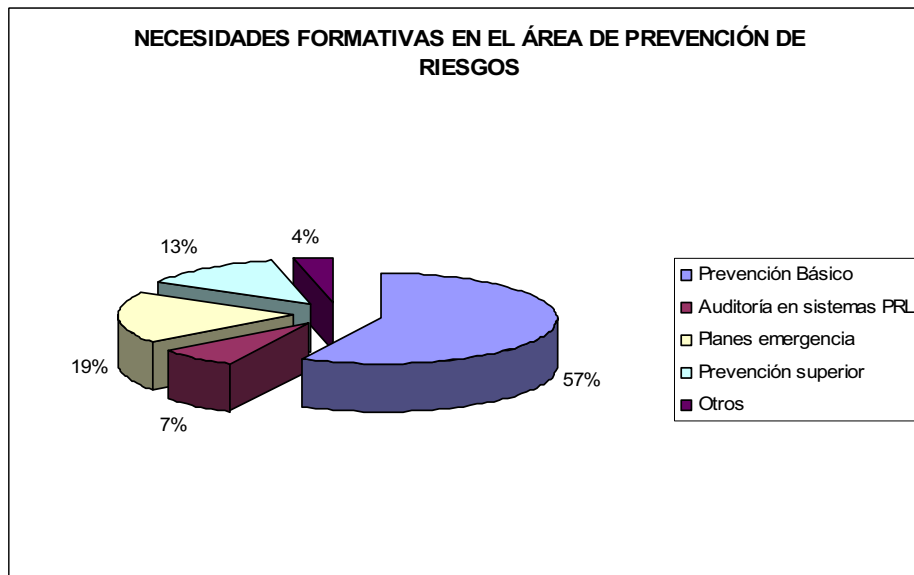
Este hecho puede ser explicado debido a la consolidada informatización de las empresas y a la diversidad de cursos en herramientas ofimáticas de la provincia de Huesca.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

Como en el resto de estudios sobre necesidades formativas el Inglés es el idioma más demandado por los empleados/empleadores, por lo que su formación se hace necesaria.

Destacamos que algunos empleados/empleadores de la provincia de Huesca comienzan a otorgar especial importancia al **Chino**, debido al elevado peso que tiene dentro de la economía mundial.

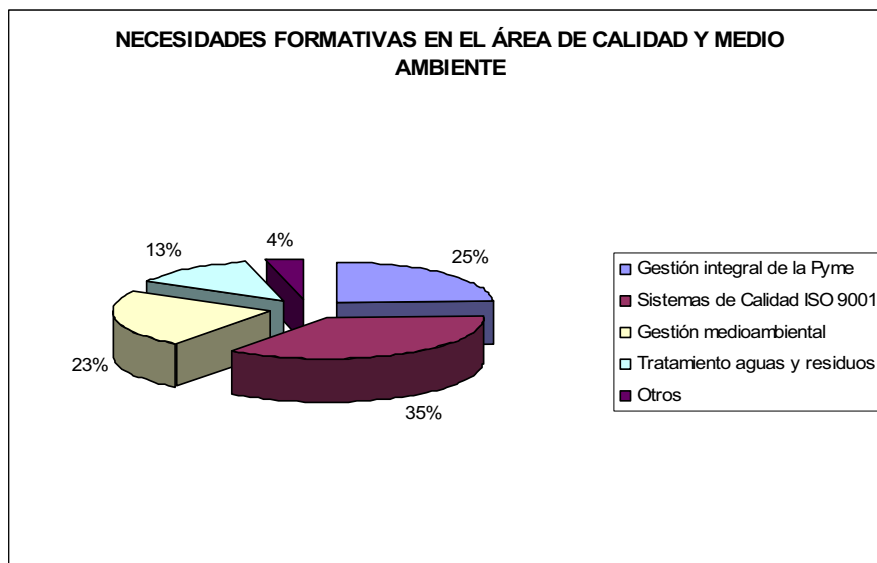


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.



Cada día en mayor medida, las empresas otorgan especial importancia a los aspectos referentes a la **prevención de riesgos laborales, así como a la gestión medioambiental** de la misma. Es por ello, que empleados y empleadores demandan más oferta formativa en el área.

El reconocimiento que las empresas certificadas por la **ISO** tienen es mayor cada día, tanto en su imagen de marca como en los requisitos establecidos ante proveedores y ventas. Este es el motivo, por el que muchas empresas se hayan inversas en el proceso de certificación, mejorando procesos e indicadores. En este sentido solicitan una mayor formación en la normativa y estrategia a seguir.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

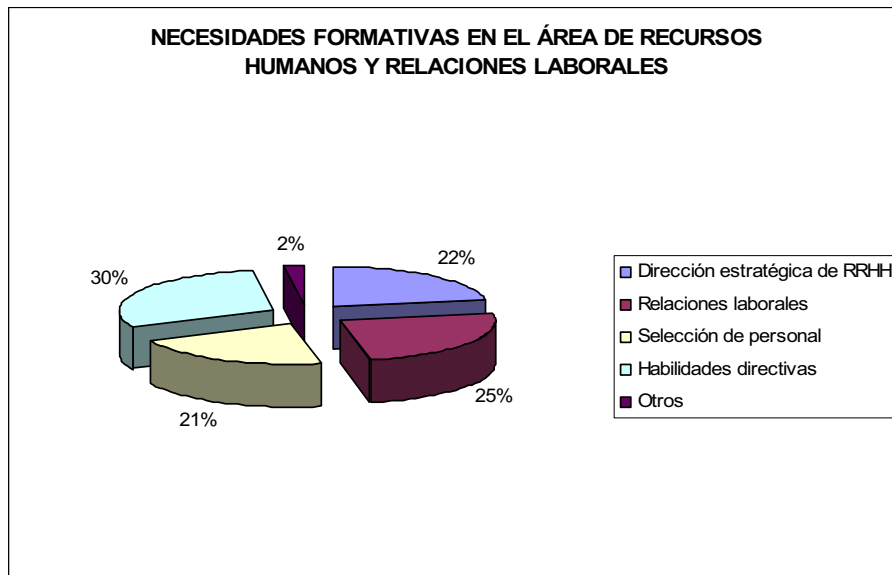
Analizando el resto de áreas de la Empresa, la formación demandada es diversa, dependiendo del nivel jerárquico y de las funciones desarrolladas. Podemos destacar la prioridad otorgada a:

- Habilidades directivas.
- Competitividad empresarial.
- Administración y dirección de empresas.
- Análisis de costes y balances.
- Mejoras y automatizaciones de procesos.

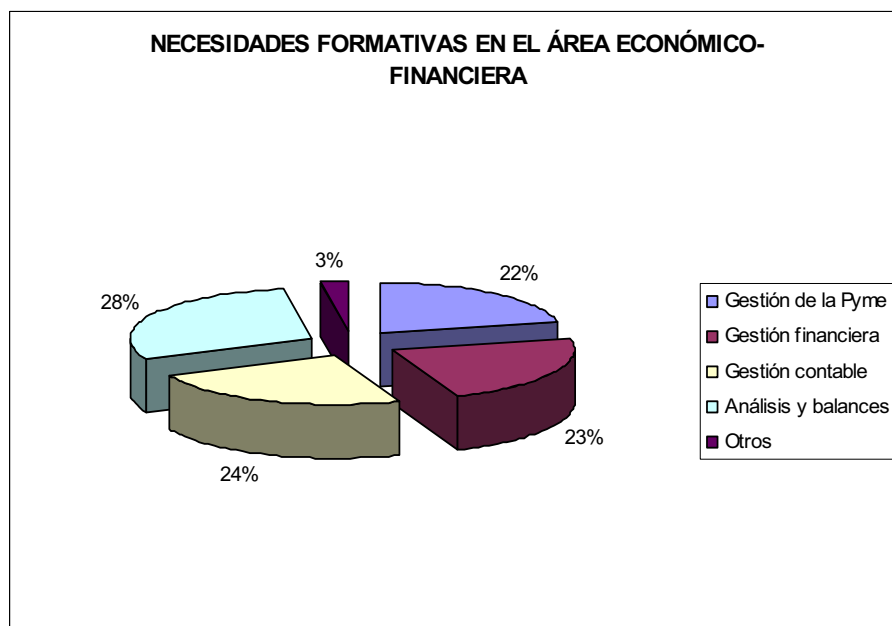
El hecho de que las habilidades directivas sean un aspecto considerado por los empleados/empleadores prioritario, pone de manifiesto la importancia progresiva que las empresas otorgan a los recursos humanos de su empresas; sus trabajadores.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-25

PROMUEVE:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

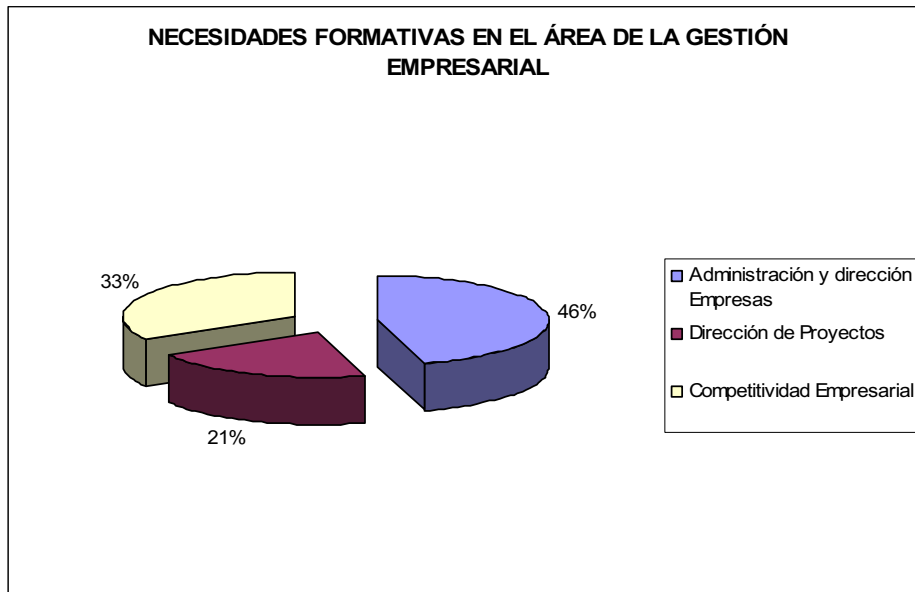


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

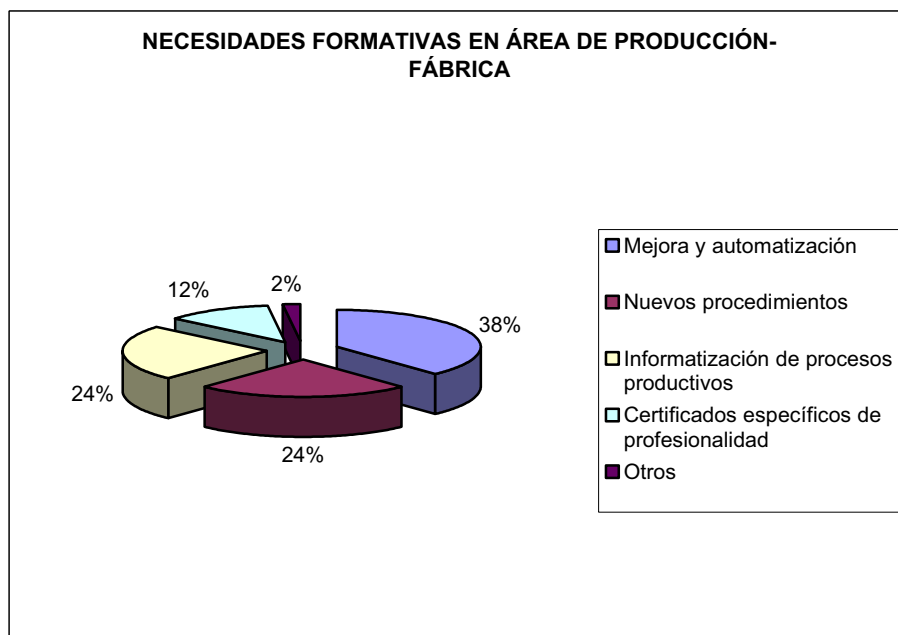
NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-26

PROMUEVE:





Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

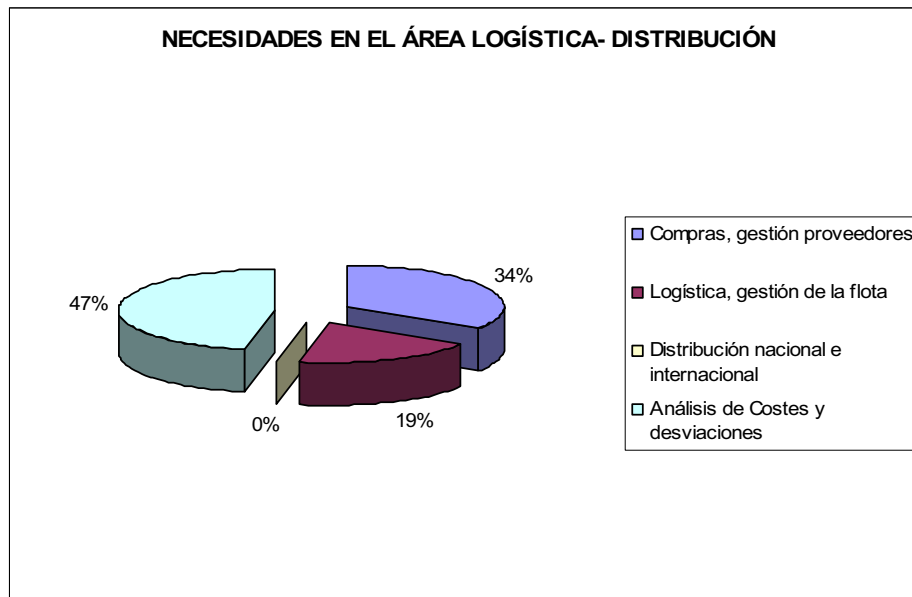


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-27

PROMUEVE:





Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en los Cuestionarios.

### c. Necesidades formativas por sectores de actividad.

En la última parte del cuestionario solicitábamos a las empresas colaboradoras que determinasen aquella formación específica de su sector de actividad que no se había mencionado previamente.

A continuación se muestran los resultados obtenidos, destacando especialmente el peso de formación en **atención al cliente en todos los sectores de actividad, así como en el manejo de carretilla** en industria y construcción.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-28

PROMUEVE:

SERVICIOS	AGRICULTURA	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO	TURISMO	METAL	MADERA	INDUSTRIA GRAL
Formación en gerencia.	Informática	Legislación y actualizaciones	Att. Público	Att. Cliente	Soldadura	Mantenimiento	Cursos de Atención al Público
Gestión de Fundaciones	Cata de Vinos	Urbanismo	Técnicas de Venta	Idiomas	Electricidad-electrónica	Carpintería	Trazabilidad
Contabilidad	Inglés Comercial	Mantenimiento Industrial	Escaparatismo	Camarero	Homologación MIG MAG	Carretilloers	Manipulador de alimentos
Dirección y Liderazgo		Cursos de Albañilería	Profesionalización Agentes	Cocineros	Mecánica de vehículos	Manejo de motosierra	Planificación de la Producción
Relaciones en la Empresa		Electricidad y Electrónica		Cursos de restauración		Montador de muebles	Tornero
Photoshop		Manejo de Carretilla				Ebanistería	
Autoedición		Curso de Operador Grúa Torre					
Diseño Gráfico		Español para extranjeros					
Cursos de fotografía.		Cursos de Gruas Fijas					
Cursos de comunicación.		Nueva Ley de subcontratación					
Cursos Linux, Redes							
Programación en Java							
Programación en .net							
Software específicos de Gestión							
RRHH							
Intranet							
Cursos de Ventas/Compras							
Cursos de Att. Cliente							
Curso de diseño de herramientas Web							
Habilidades de negociación							
Cursos de Informática							
Medio ambiente							
RRLL y Recursos Humanos							
Gestión económico, contable, financiera.							
Cursos de Att. Cliente							

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-29

PROMUEVE:



GESTIONA:



## 8. CONCLUSIONES

Del análisis realizado podemos establecer las siguientes conclusiones en relación a las necesidades formativas en la provincia de Huesca.

- En un **elevado porcentaje (70%) las empresas de la provincia de Huesca realizan formación continua**. La formación realizada se distribuye de forma equitativa entre la formación subvencionada y privada. Será una apuesta de la administración pública ofertar cursos y formación continua ajustada a las necesidades empresariales reales.
- Los **factores que determinan la realización de cursos formativos son motivos intrínsecos de desarrollo y superación profesional**. Ello puede indicar que una formación desajustada a las necesidades y/o impuesta por gerencia puede ser poco fructífera. En este sentido, destacamos la necesaria participación de los empleados en el proceso de realización de planes formativos.
- Existe **buena predisposición de empleados y empleadores a ocupar una parte de la jornada laboral en la realización de cursos formativos**. Combinando esta posibilidad con el desarrollo del curso durante algunas de las horas de ocio de los empleados/empleadores.
- A pesar de las nuevas metodologías de aprendizaje y de una formación cada vez más ajustada al alumno, los empleados/empleadores de la provincia de Huesca, manifiestan una clara **preferencia por la modalidad presencial, si bien, la formación semipresencial es un instrumento complementario a la misma**.
- Cada día con mayor fuerza **aparecen implementados en las empresas los criterios de Responsabilidad Social Corporativa**, basados en principios y áreas diversas que se ponen de manifiesto a lo largo del estudio. En este caso, es necesaria **una mayor flexibilidad horaria, compatibilizando de este modo la jornada laboral con la realización de cursos**.
- Dentro de la provincia de **Huesca es necesario una diversificación de los recursos formativos en las diferentes comarcas**, facilitando la accesibilidad a medios rurales con mayores dificultades de desplazamiento y comunicaciones más complejas.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-30

PROMUEVE:



GESTIONA:



- En relación a los contenidos y áreas de desarrollo que cada empresa necesita, encontramos una serie de **aspectos comunes como son: implementación y conocimiento de programas técnicos específicos a la Empresa, inglés como idioma predominante, así como criterios medioambientales y de calidad.**
- Si analizamos los datos por sectores de actividad, **encontramos un consenso en la necesidad de mayor formación de sus empleados**, desde niveles de menor cualificación (por ejemplo cursos de carretilla), hasta niveles superiores (cursos de liderazgo).
- Un dato de especial interés es el hecho de que cada vez en mayor medida, las **empresas requieren de personas polivalentes con amplia formación dentro de su área de actividad.** Para ello, es necesaria la formación intersectorial así como la ofertada dentro de cada sector.

NECESIDADES FORMATIVAS PROVINCIA DE HUESCA- SERVICIO DE DESARROLLO PROFESIONAL-31

PROMUEVE:



GESTIONA:

