

NIVEL DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA



RESULTADOS Generales

- Más del 60% de las empresas que necesitan personal formado en idiomas detectan carencias sobre este aspecto en los candidatos a un puesto de trabajo.
- Los aspectos formativos menos demandados por las empresas son idiomas y nuevas tecnologías.
- La mejora en la calidad de las prácticas en empresas es la medida más valorada por las compañías como herramienta para adecuar la formación del empleo a las necesidades de la empresa.



RESULTADOS Por sectores

- *Servicios* es el sector en el que se detectan más deficiencias en la preparación de los candidatos que acceden a los procesos de selección.
- En todos los sectores se dan carencias en el conocimiento de idiomas, sobre todo en las empresas *comerciales* y las del sector de *otros servicios*.
- *Construcción y hostelería y turismo* valoran más un mayor nivel de exigencia en la formación reglada. En el resto de sectores es más útil la mejora en la calidad de las prácticas en empresas.



RESULTADOS Por tamaños

- Las empresas de menor dimensión indican mayores deficiencias en la formación de los candidatos.
- Las compañías de 1 a 9 empleados, más concentradas en el sector *servicios*, señalan más carencias en el conocimiento de idiomas que el resto de empresas.
- Para las empresas de 10 a 49 empleados, el incremento del grado de exigencia en la formación reglada se sitúa al mismo nivel que la mejora en la calidad de las prácticas, medida más valorada por el resto de segmentos de tamaño.

¿cómo

RESULTADOS GENERALES



NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

El conocimiento de idiomas por parte de los candidatos es el aspecto formativo menos interesante para las empresas. El 25,1% de las que han emprendido procesos de selección en los últimos dos años, no necesitan candidatos con conocimientos de idiomas. Esto se debe a que la mayoría de las empresas centran su actividad en el mercado interior. Por otra parte, el 12,7% de las empresas no demandan candidatos con preparación para el manejo de tecnologías de información y comunicación.

Las características formativas de los candidatos a un puesto de trabajo más valoradas por las empresas son la comunicación oral y escrita, las habilidades personales y los conocimientos técnicos (sólo un 3,1% de las empresas no requiere unos conocimientos técnicos o profesionales específicos). En general, las tres cualidades mencionadas son importantes para desempeñar cualquier tipo de trabajo, independientemente de la complejidad de las labores a realizar.

La valoración que las empresas hacen sobre la formación de los candidatos es adecuada. No obstante, se localizan deficiencias importantes en algunos aspectos. El 60,5% de las empresas que necesitan personal con conocimiento de idiomas detectan deficiencias en los candidatos. Esto se refiere tanto a candidatos con carencias en el conocimiento de idiomas extranjeros, como a trabajadores inmigrantes con deficiencias en cuanto al idioma del país. Por otro lado, una de cada tres empresas encuentra insuficiencias en el nivel de conocimientos de los candidatos sobre el funcionamiento de la empresa (organización, estructura,...). El aspecto en el que menos carencias formativas se detectan es en las habilidades personales (responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso,...). Un 16,2% de las empresas que consideran útil este aspecto señala deficiencias. Es significativo que más del 25% de las empresas considera que los candidatos no están bien preparados en cuanto a tecnologías de la información y conocimientos técnicos, aspectos clave para mejorar la productividad y la calidad de los productos o servicios.

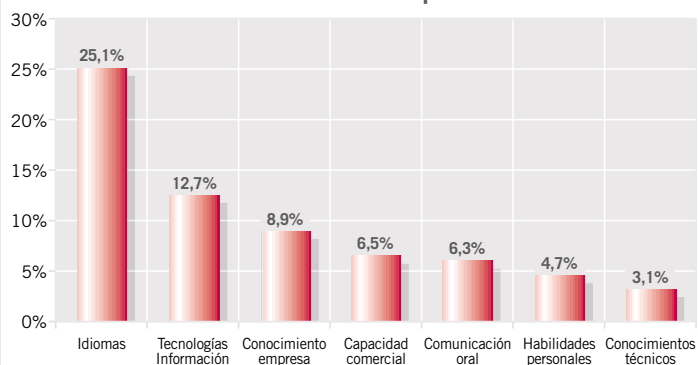


MEDIDAS PARA ADECUAR LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA

Cerca del 80% de las compañías considera que la mejora en la calidad de las prácticas que los alumnos realizan en las empresas es una medida muy útil para adecuar la formación del empleo a sus necesidades. Las prácticas en empresas son una herramienta válida para reducir las carencias del empleo, sobre todo en lo que se refiere a conocimiento sobre el funcionamiento de las compañías. El incremento en la exigencia de la formación reglada o la potenciación de los canales de comunicación entre las empresas y los diferentes centros formativos, son otras medidas muy valoradas. Herramientas de este tipo son fundamentales a la hora de potenciar la productividad del empleo, ya que permitirían disponer de trabajadores con capacidad para desarrollar su labor más eficientemente.

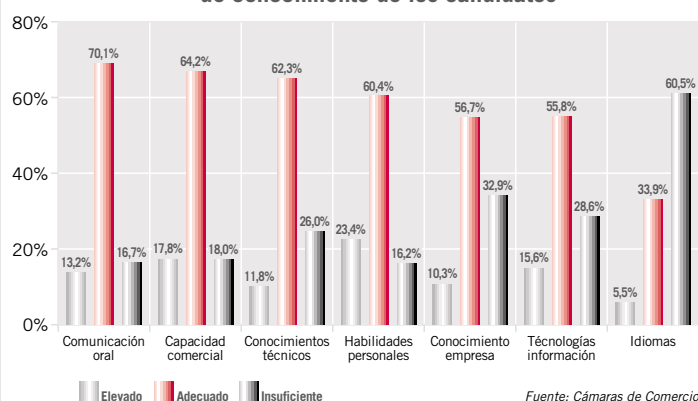
Medidas dirigidas a fomentar la cultura empresarial dentro de los centros formativos también son valoradas de manera adecuada. Sin embargo, a pesar de que las carencias en idiomas son las más importantes, las medidas encaminadas a potenciar las asignaturas de idiomas en la formación reglada son las menos valoradas.

Porcentaje de empresas que no necesitaron candidatos con formación específica



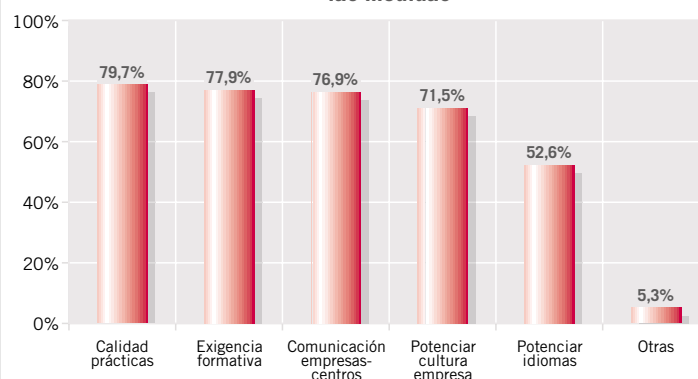
Fuente: Cámaras de Comercio

Valoración de las empresas sobre el nivel de conocimiento de los candidatos



Fuente: Cámaras de Comercio

Porcentaje de empresas que considera importantes las medidas



Fuente: Cámaras de Comercio

RESULTADOS POR SECTORES

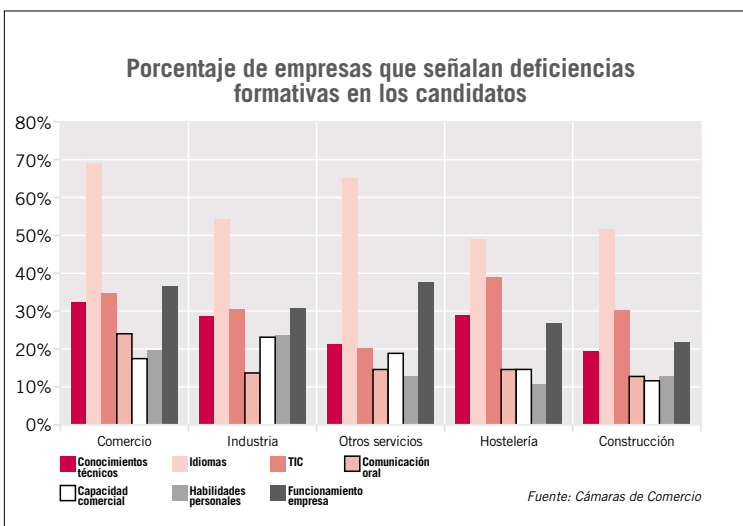
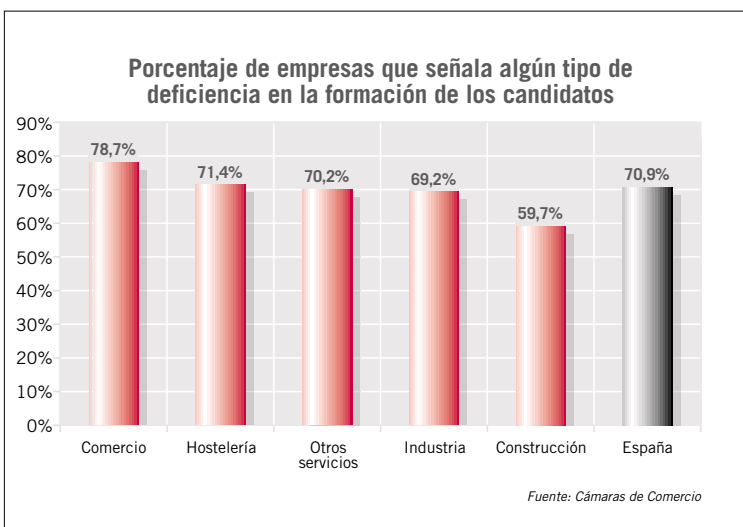


NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Las empresas del sector *servicios* detectan más deficiencias en los candidatos que acceden a sus procesos de selección. Por encima del 70% de estas compañías, pertenecientes a las ramas comercial, hostelería y de resto de servicios, considera que los candidatos están poco preparados en algún aspecto. Algo menos del 70% de las empresas *industriales* opina de igual forma, y el 60% de las empresas *constructoras*. Este último sector es más intensivo en mano de obra, sobre todo en algunos puestos en los que no se necesita una formación especializada por parte del empleado.

El conocimiento de idiomas por parte de los candidatos a un puesto de trabajo es la principal deficiencia detectada por las empresas de cualquier sector. Las empresas *comerciales* y de *otros servicios* se ven más afectadas por esta situación. El *comercio* necesita empleados formados en idiomas, sobre todo en comercios situados en centros turísticos. Por otro lado, al sector de *otros servicios* pertenecen actividades como la consultoría o el transporte, las cuales requieren de un mínimo conocimiento de idiomas para el desempeño correcto de la actividad. En *hostelería y turismo* se detectan menos carencias en este aspecto, lo que denota una especialización mayor de los candidatos en este ámbito.

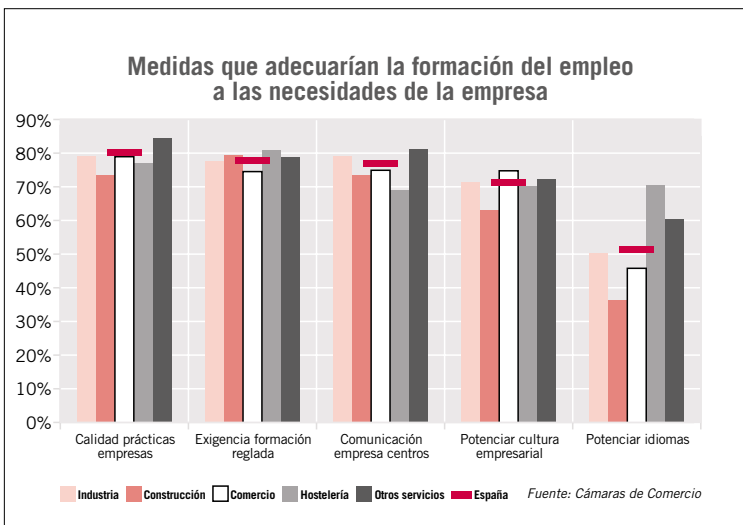
Las carencias en la capacidad comercial y en las habilidades personales de los candidatos (responsabilidad, compromiso, ...) son mayores en *industria* que en el resto de sectores, mientras que problemas en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación son patentes en *hostelería y turismo*. Este sector, en el que la competencia es cada vez mayor, se dirige hacia una mejora de la calidad y el servicio, para lo cual el manejo de las nuevas tecnologías es fundamental. Cada vez será más importante en el sector la necesidad de empleados con conocimientos en este ámbito.



MEDIDAS PARA ADECUAR LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA

En el sector *industrial*, las empresas consideran muy útiles medidas dirigidas a mejorar la calidad de las prácticas que realizan los alumnos y a mejorar la comunicación entre empresas y centros formativos. Este último aspecto es importante porque las empresas industriales, necesitan un empleo más especializado. La situación se repite entre las empresas pertenecientes al sector de *otros servicios*. Por su parte, en *hostelería y turismo*, las medidas más efectivas se centran en elevar el grado de exigencia en la formación reglada y el nivel de conocimientos técnico-profesionales que se imparten. En la *construcción* este aspecto también es considerado más útil que el resto.

Potenciar las asignaturas de idiomas extranjeros es la medida menos valorada por todos los sectores, salvo *hostelería y turismo*, donde la mejora de la comunicación entre empresas y centros formativos tiene menos apoyo.



RESULTADOS POR TAMAÑOS



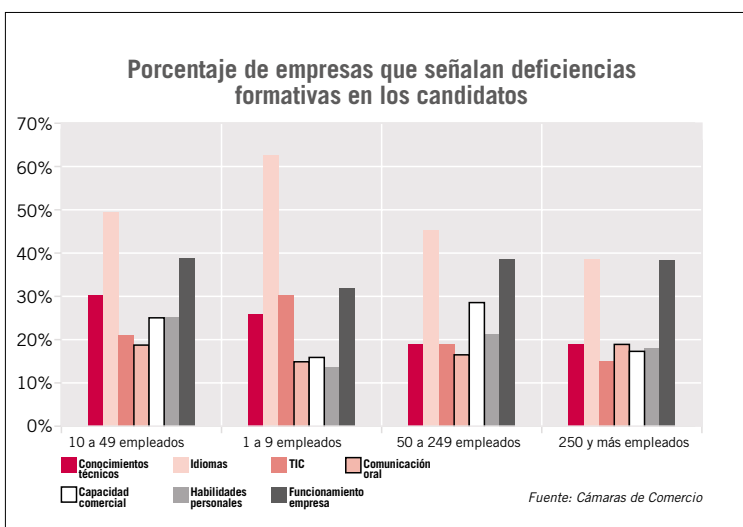
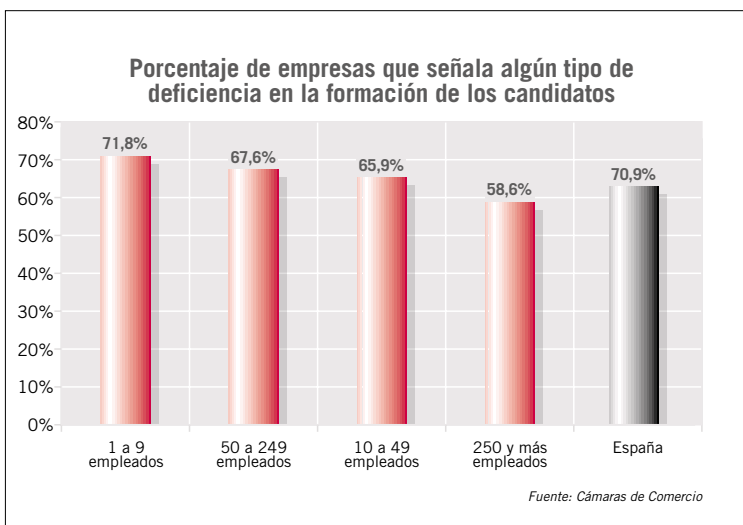
NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Las empresas de menor dimensión detectan más carencias formativas que el resto. Son empresas centradas en actividades del sector servicios, que necesitan trabajadores con conocimientos generales, no tan especializados como los que pueden venir de niveles formativos más avanzados. Un porcentaje importante de las empresas de tamaño medio también identifica carencias en la formación del empleo. Las empresas de 250 y más empleados son las que menos problemas detectan. Ello se debe a que acceden, en un mayor porcentaje, a empleo más especializado con más años de formación, y a que los puestos ofertados son especialmente atractivos para los candidatos.

Las pequeñas empresas están centradas, principalmente, en el sector servicios, ello supone que sean las compañías de 1 a 9 empleados las que detectan mayores carencias formativas en idiomas, aspecto que era más importante en las empresas del sector. Las empresas de 250 y más trabajadores, por su parte, identifican menos carencias en lo referente a idiomas que las del resto de tamaños, aunque esta característica es la más importante para ellas. En estas firmas, al mismo nivel que la formación en idiomas se sitúa la insuficiencia de conocimiento sobre el funcionamiento de la empresa. Se trata de grandes estructuras empresariales en las que es conveniente que los nuevos empleados tengan una cierta idea de su funcionamiento y organización, con objeto de mejorar la eficiencia de su desempeño.

Entre las empresas de 250 y más empleados, deficiencias en la comunicación oral y escrita son más elevadas que la insuficiencia de la capacidad comercial de los candidatos, la carencia de conocimientos técnico-profesionales, o la falta de habilidades personales.

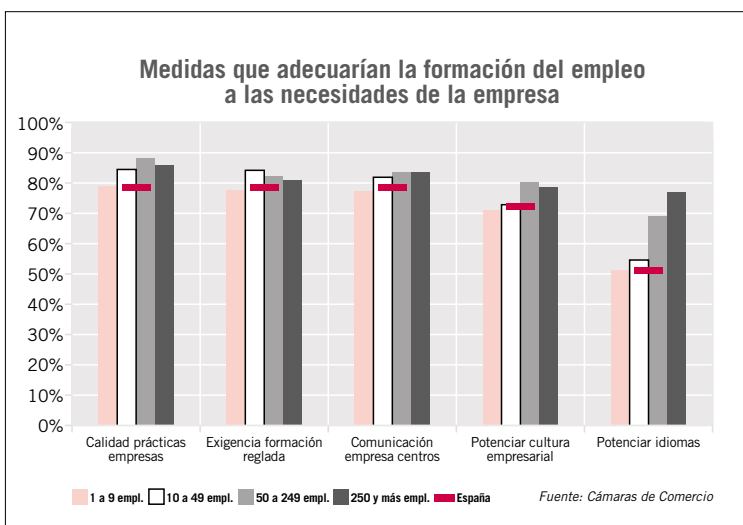
Las empresas pequeñas identifican una menor preparación de los candidatos a la hora de manejar las nuevas tecnologías. El empleo al que acceden estas empresas suele tener una formación media, que no utiliza habitualmente estas herramientas tecnológicas, lo que incide en la eficiencia del negocio.



MEDIDAS PARA ADECUAR LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA

En todos los segmentos de tamaño la mejora en la calidad de las prácticas en empresas es la medida más útil que permitiría adecuar la formación del empleo a las necesidades de las empresas. Sin embargo, en las empresas de 10 a 49 empleados, el incremento del grado de exigencia de la formación reglada está al mismo nivel.

La mejora de la comunicación entre empresas y centros formativos es muy valorada en empresas grandes, de 50 y más empleados, donde se requiere un empleo más especializado. En estas empresas también se valora mucho la potenciación o introducción en la formación reglada de asignaturas de cultura empresarial, aspecto que incidiría en las carencias que estas compañías encuentran en cuanto al conocimiento de los nuevos empleados sobre el funcionamiento de la empresa.



ANEXO

Resultados generales

P.1. En los procesos de selección de personal que ha realizado su empresa en los últimos dos años, indique el nivel de conocimientos de los candidatos en cada uno de los siguientes aspectos:

	Elevado	Adecuado	Insuficiente
1º. Conocimientos técnico-profesionales específicos del puesto de trabajo	11,8%	62,2%	26,0%
2º. Idiomas extranjeros (y conocimiento del idioma del país por los trabajadores inmigrantes)	5,5%	34,0%	60,5%
3º. Tecnologías de la información y comunicación (TIC): utilización de ordenadores, Internet, correo electrónico	15,6%	55,8%	28,6%
4º. Comunicación oral y escrita	13,2%	70,1%	16,7%
5º. Capacidad comercial (relación con clientes, relación con proveedores)	17,8%	64,2%	18,0%
6º. Habilidades personales (responsabilidad, compromiso con la empresa, trabajo en equipo, ...)	23,4%	60,4%	16,2%
7º. Conocimiento sobre el funcionamiento de la empresa (organización, funcionamiento)	10,3%	56,8%	32,9%

P.2. Señale las medidas que, a su juicio, serían más útiles a la hora de adecuar la formación del empleo a las necesidades de la empresa.

1º. Elevar el grado de exigencia de la formación reglada y el nivel de conocimientos técnico-profesionales que se imparten	77,9%
2º. Potenciar las asignaturas de idiomas extranjeros durante la formación reglada	52,6%
3º. Mejorar la calidad de las prácticas en empresas con una mayor implicación de alumnos y empresas	79,7%
4º. Introducir o potenciar asignaturas de cultura empresarial en la formación reglada y adecuar los contenidos a la realidad de la empresa	71,5%
5º. Mejorar la comunicación entre las empresas y los diferentes centros formativos con la finalidad de adaptar la oferta formativa a las necesidades de la empresa	76,9%
6º. Otras medidas	5,3%

Ficha técnica

Analizadas 4.684 empresas con al menos un trabajador, distribuidas por todo el territorio nacional. El margen de error máximo para un nivel de confianza del 95% es de +/-1,43%. La encuesta se llevó a cabo durante el mes de julio de 2005.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Pregunta 1

- Conocimientos técnico-profesionales específicos:** Formación que permite al empleado desarrollar su labor de manera eficiente.
- Idiomas extranjeros (y conocimiento del idioma del país por los trabajadores inmigrantes):** Conocimiento de lenguas diferentes a la nativa, que es útil o necesario para el correcto desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
- Tecnologías de la información y comunicaciones:** Capacidad para manejar ordenadores y herramientas informáticas.
- Comunicación oral y escrita:** Capacidad del empleado para expresarse correctamente y de manera clara.
- Capacidad comercial:** Habilidad para desenvolverse adecuadamente tanto con los proveedores como con los clientes de la empresa.
- Habilidades personales:** Capacidad del empleado para adaptarse a los requerimientos de la empresa: responsabilidad, trabajo en equipo...
- Conocimiento sobre el funcionamiento de una empresa:** Conocimiento del empleado sobre la estructura de la empresa y las relaciones entre sus dife-

rentes áreas. Conocimiento sobre la relación de la empresa con el entorno económico.

Pregunta 2

- Elevar el grado de exigencia de la formación reglada y el nivel de conocimientos técnico-profesionales que se imparten:** Aumento en la calidad de la formación en todas sus etapas. Incremento de los conocimientos necesarios para desempeñar labores en los diferentes sectores empresariales y para llevar a cabo las tareas de las diferentes áreas de la empresa.
- Potenciar las asignaturas de idiomas extranjeros durante la formación reglada:** Reforzar la enseñanza de idiomas extranjeros en todas las etapas de la formación, ya sea con asignaturas específicas o con la impartición de asignaturas generales en otro idioma.
- Mejorar la calidad de las prácticas en empresas con una mayor implicación de alumnos y empresas.** Involucrar al alumno en prácticas en la estructura de la empresa, permitiéndole asumir cierta responsabilidad en las tareas que realiza.
- Introducir o potenciar asignaturas de cultura empresarial en la formación reglada y adecuar los contenidos a la realidad de la empresa:** Introducción de asignaturas de cultura empresarial para permitir a los alumnos obtener el conocimiento ade-

cuado sobre el funcionamiento de la empresa, así como fomentar el surgimiento de emprendedores.

- Mejorar la comunicación entre empresas y los diferentes centros formativos:** Intercambio de información entre empresas y centros formativos para que estos últimos impartan asignaturas especializadas de acuerdo a las necesidades de cada sector.



Cambres
Cámaras
Canberak

Cámaras de Comercio

Servicios de Estudios

902 100 096

www.camaras.org

estudios@cscamaras.es