Informe de resultados de la encuesta sobre necesidades de Formación y Cualificación de las empresas de Burgos



NOS IMPULSA

Junta de Castilla y León

CEOE Castilla y León

FAE Empresas Burgalesas

IV ACUERDO
PARA LA COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN

Índice

1. Presentación 2
2. Ficha técnica y perfil de las empresas. 5
3. Objetivos 7
4. Obstáculos para la participación 8
5. Modalidades, duración y horarios 9
6. Áreas formativas prioritarias 11
7. Necesidades específicas por perfil profesional 13
8. Bonificaciones y evaluación de resultados 15
9. Conclusiones 20

1. Presentación

La formación y la cualificación profesional constituyen dos de los principales factores de competitividad, productividad y desarrollo del tejido empresarial. En un entorno económico caracterizado por la transformación digital, la evolución de los procesos productivos, los cambios demográficos y la creciente necesidad de adaptación de las organizaciones, disponer de profesionales preparados y con competencias adecuadas se ha convertido en una prioridad estratégica para las empresas.

El capital humano es uno de los activos más importantes de cualquier organización. Los conocimientos, las habilidades y las capacidades de las personas trabajadoras influyen directamente en la calidad de los productos y servicios, la eficiencia de los procesos, la capacidad de innovación y la adaptación a nuevas demandas del mercado. Por ello, la formación debe entenderse no solo como una herramienta para actualizar conocimientos, sino como una inversión estratégica que contribuye al crecimiento empresarial, a la mejora de la productividad y al mantenimiento del empleo de calidad.

Esta necesidad adquiere especial relevancia en un contexto en el que las empresas deben afrontar importantes transformaciones. La incorporación de nuevas tecnologías, la automatización, la inteligencia artificial, la transición hacia modelos productivos más sostenibles y los cambios en la organización del trabajo están modificando las competencias profesionales requeridas en numerosos sectores de actividad. Al mismo tiempo, las dificultades para encontrar determinados perfiles profesionales y la necesidad de favorecer el relevo generacional ponen de manifiesto la importancia de impulsar actuaciones que permitan mejorar la cualificación de las personas trabajadoras y adecuarla a las necesidades reales del mercado laboral.

En este escenario, conocer las necesidades formativas de las empresas resulta fundamental para diseñar una oferta de formación útil, eficaz y ajustada a la realidad del tejido productivo. No se trata únicamente de identificar las materias en las que las organizaciones consideran necesario mejorar las competencias de sus

equipos, sino también de comprender qué perfiles profesionales demandan, qué capacidades necesitan reforzar y cuáles son las principales dificultades que encuentran para acceder a la formación.

La identificación de estas necesidades permite anticipar posibles carencias de cualificación, detectar competencias emergentes y establecer prioridades de actuación. Asimismo, facilita una mejor orientación de los recursos destinados a la formación, evitando que se produzcan desajustes entre la oferta formativa disponible y las necesidades de las empresas. De este modo, la información obtenida constituye una herramienta de especial utilidad tanto para las organizaciones empresariales como para las administraciones públicas y los agentes implicados en el ámbito de la formación y el empleo.

La formación empresarial debe responder, además, a la diversidad del tejido productivo. Las necesidades de una microempresa no son necesariamente las mismas que las de una gran industria, ni las competencias requeridas en una actividad industrial coinciden plenamente con las de los sectores comerciales o de servicios. Por ello, resulta imprescindible contar con información directa de las empresas que permita identificar prioridades comunes, pero también necesidades específicas en función del sector de actividad, el tamaño de la organización y sus características particulares.

En este sentido, la Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos (FAE) considera prioritario mantener un conocimiento actualizado de las necesidades de formación y cualificación de las empresas de la provincia, como punto de partida para impulsar iniciativas que contribuyan a mejorar la empleabilidad, la capacitación de las personas trabajadoras y la competitividad empresarial.

Con este objetivo, FAE ha promovido una encuesta dirigida a empresas de Burgos para conocer de primera mano sus necesidades formativas, las competencias que consideran prioritarias, sus preferencias respecto a las modalidades y duración de las acciones formativas y las principales barreras que dificultan la participación de sus plantillas en actividades de capacitación.

La consulta pretende obtener una visión de las demandas expresadas por las empresas participantes y facilitar la identificación de oportunidades de mejora en la planificación de futuras actuaciones formativas. Asimismo, busca contribuir a una mayor conexión entre las necesidades empresariales y las iniciativas desarrolladas en el ámbito de la formación para el empleo.

Esta actuación se enmarca en el IV Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León, concretamente en su eje 11, «Capital humano y formación», desde el convencimiento de que la mejora de las competencias profesionales y la adecuación de la formación a las demandas del tejido productivo son elementos esenciales para fortalecer la actividad económica y favorecer el desarrollo empresarial de Castilla y León.

En definitiva, este estudio parte de una premisa fundamental: para que la formación contribuya realmente a mejorar la competitividad de las empresas, es necesario escuchar previamente a quienes generan empleo, identificar sus necesidades y transformar esa información en actuaciones formativas concretas, accesibles y adaptadas a la realidad empresarial.

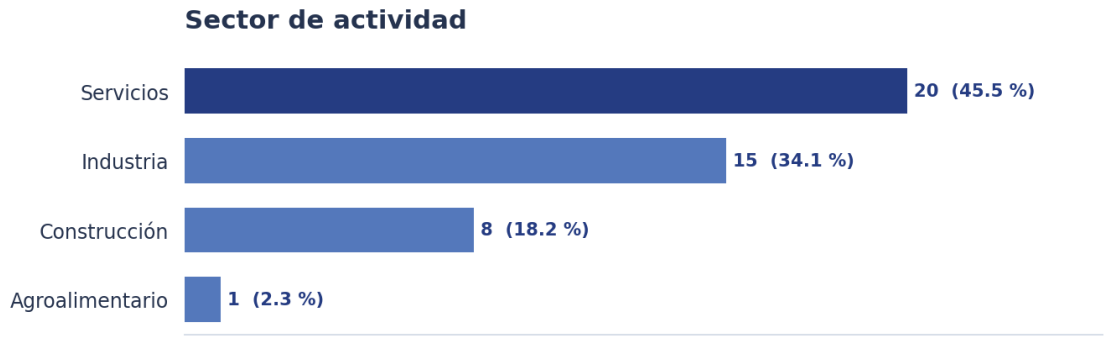
2. Ficha técnica y perfil de las empresas.

El presente informe se ha elaborado a partir de los resultados del cuestionario «Necesidades Formativas 2026», en el que han participado un total de 44 empresas de la provincia de Burgos. El estudio tiene como finalidad conocer las necesidades de formación y cualificación del tejido empresarial, identificando las principales demandas y prioridades manifestadas por las empresas participantes.

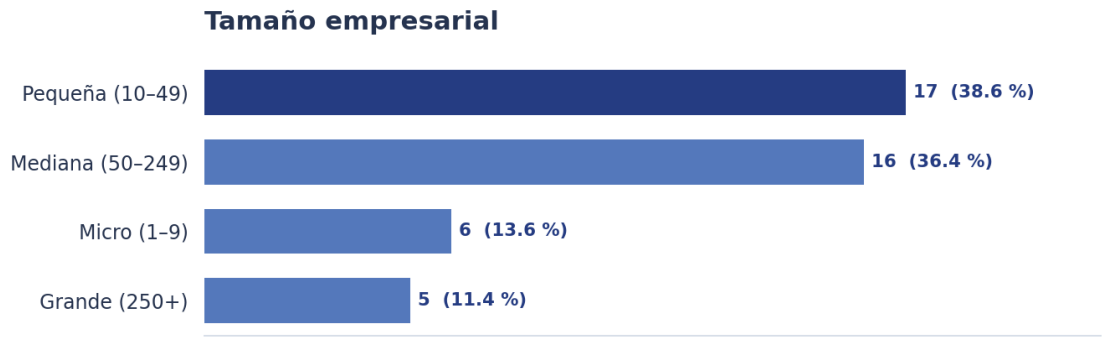
El análisis realizado es de carácter descriptivo y se basa en el recuento de respuestas y el cálculo de porcentajes para cada una de las preguntas del cuestionario. Los porcentajes se han calculado sobre el total de respuestas válidas obtenidas en cada pregunta. En aquellas cuestiones que permiten seleccionar varias opciones, la suma de los porcentajes puede superar el 100 %. Para facilitar la interpretación y comparación de los resultados, las cifras se presentan con un decimal.

Cabe señalar que la encuesta se ha realizado mediante participación voluntaria y con una muestra no probabilística, por lo que sus resultados no deben interpretarse como estadísticamente representativos del conjunto de empresas de la provincia. No obstante, constituyen una aproximación de interés para identificar tendencias, necesidades y áreas prioritarias de actuación en materia de formación empresarial.

En cuanto al perfil sectorial de las empresas participantes, se observa un predominio del sector servicios, con 20 empresas (45,5 %), seguido de la industria, con 15 empresas (34,1 %). Por su parte, la construcción representa el 18,2 % de las respuestas (8 empresas), mientras que el sector agroalimentario cuenta con una empresa participante (2,3 %).



Esta distribución refleja la participación de empresas pertenecientes a diferentes ámbitos de actividad económica, con un peso especialmente destacado de los servicios y la industria, que conjuntamente concentran el 79,5 % de las respuestas. Esta composición sectorial debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados, dado que las necesidades formativas identificadas pueden estar condicionadas por las características y demandas específicas de los sectores con mayor presencia en la encuesta.



Las pequeñas empresas, de 10 a 49 personas trabajadoras, constituyen el colectivo más numeroso (17; 38,6 %), seguidas de las medianas, de 50 a 249 (16; 36,4 %). Participan asimismo 6 microempresas (13,6 %) y 5 grandes empresas (11,4 %). La amplia presencia de pymes aconseja planificar soluciones de formación compatibles con limitaciones de tiempo y recursos.

3. Objetivos

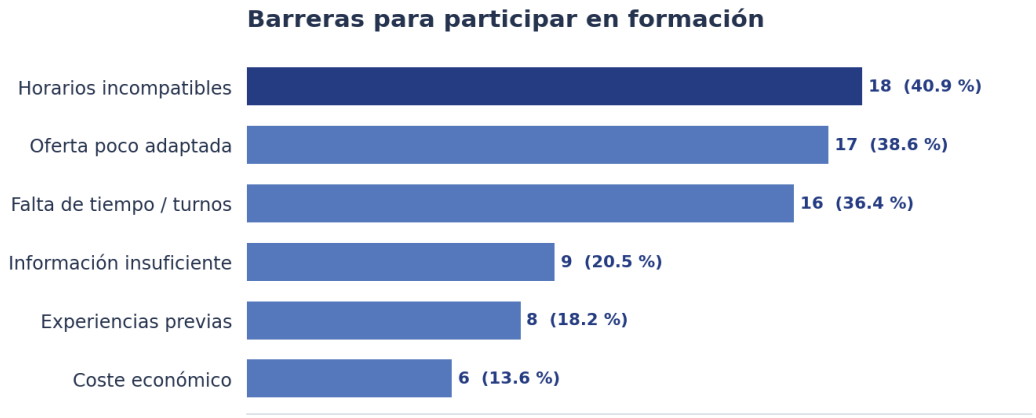
En cuanto al objetivo de la formación las respuestas son:

Objetivo declarado	Empresas	%
Cumplimiento normativo/ obligatoriedad	13	29,5 %
Mejorar productividad / eficiencia	10	22,7 %
Digitalización de procesos	7	15,9 %
Desarrollo de talento: liderazgo y retención	6	13,6 %
Mejorar ventas, captación y clientes	2	4,5 %
Otras respuestas	6	13,6 %

El cumplimiento normativo constituye la primera motivación declarada. Le siguen los objetivos directamente asociados a la productividad, la modernización tecnológica y la gestión del talento. Entre las respuestas abiertas aparecen, entre otros temas, nóminas y contabilidad, inteligencia artificial y formación directamente vinculada al puesto de trabajo. Estas respuestas libres no se han recodificado dentro de las categorías cerradas.

4. Obstáculos para la participación

Las principales barreras identificadas se relacionan con la disponibilidad de tiempo y la adecuación de la oferta. Esta información resulta especialmente útil para definir el calendario, el diseño y la orientación práctica de las actuaciones.



Los horarios incompatibles con el trabajo se señalan en 18 cuestionarios (40,9 %), la falta de adecuación de la oferta a las necesidades de la plantilla en 17 (38,6 %) y la falta de tiempo o los ajustes de turnos en 16 (36,4 %). En un segundo plano se sitúan la información insuficiente sobre cursos (9; 20,5 %), las expectativas no cubiertas en experiencias anteriores (8; 18,2 %) y el coste económico (6; 13,6 %).

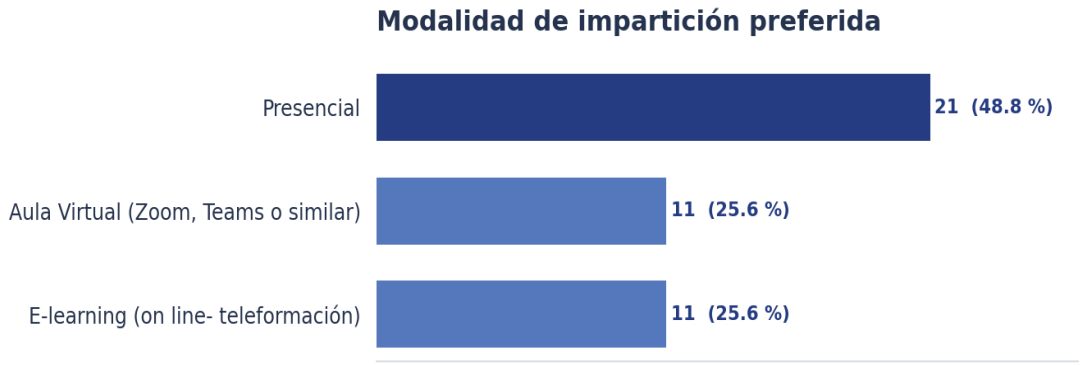
Se trata de una pregunta con selección múltiple. Las menciones se contabilizan a partir de las columnas específicas de cada respuesta, sin duplicar la columna de resumen de opciones.

Implicaciones para la programación

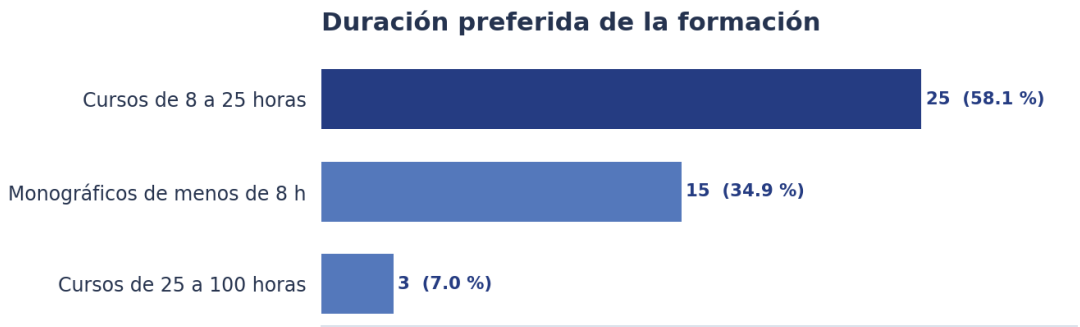
La evidencia respalda una oferta modular, con calendarios anticipados, contenidos adaptados a sectores y puestos y sistemas flexibles de asistencia. No debe confundirse la preferencia agregada por un horario con la disponibilidad real de todas las empresas.

5. Modalidades, duración y horarios

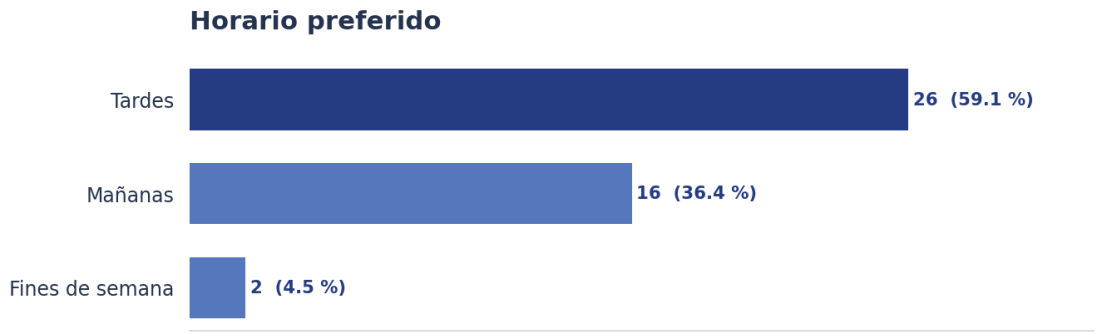
En cuanto a la modalidad de impartición, la presencialidad ocupa el primer puesto (21; 48,8 %). El aula virtual síncrona y la teleformación reúnen 11 respuestas cada una (25,6 % en ambos casos). La demanda no se concentra exclusivamente en un canal y sugiere mantener una oferta combinada.



En duración, 25 de 43 empresas optan por cursos cortos de especialización de 8 a 25 horas (58,1 %). Otras 15 prefieren monográficos de menos de ocho horas (34,9 %) y solo 3 eligen cursos de 25 a 100 horas (7,0 %).



La disponibilidad horaria y participación



En la pregunta sobre franja horaria, 26 empresas prefieren las tardes (59,1 %), 16 las mañanas (36,4 %) y 2 los fines de semana (4,5 %). Dentro de quienes optan por la mañana, 13 de 16 señalan un día semanal; en la tarde, 14 de 26 prefieren dos días y 12 un día a la semana.

Respecto a la participación habitual , 23 empresas indican que normalmente envían a una o dos personas; 14 responden que depende del tema y 6 señalan grupos de tres o más personas. Conviene, por tanto, dimensionar las acciones para inscripciones individuales o de pequeños equipos.

6. Áreas formativas prioritarias

Los dos ámbitos más citados son gestión de recursos humanos y relaciones laborales y digitalización, ambos con 17 menciones (38,6 % de las 44 empresas). A continuación figuran liderazgo y gestión de personas (15; 34,1 %), prevención de riesgos y gestión de calidad (14; 31,8 %), producción específica del sector (11; 25,0 %) y ofimática y nuevas tecnologías (10; 22,7 %).



La gestión económico-financiera reúne 8 menciones (18,2 %); los idiomas, 6 (13,6 %); y la mejora continua y el medioambiente, 5 cada una (11,4 %). Marketing y ventas e Industria 4.0 suman 4 respuestas cada una (9,1 %); comercialización y exportación, 3 (6,8 %); y contratación pública/administración electrónica, 1 (2,3 %).

En el campo abierto de otras áreas se mencionan expresamente la inteligencia artificial aplicada a la gestión empresarial, mantenimiento, electrónica y gestión del aula, junto con otras observaciones que no describen una necesidad formativa concreta.

La gestión económico-financiera reúne 8 menciones (18,2 %); los idiomas, 6 (13,6 %); y la mejora continua y el medioambiente, 5 cada una (11,4 %). Marketing y ventas e Industria 4.0 suman 4 respuestas cada una (9,1 %); comercialización y exportación, 3 (6,8 %); y contratación pública/administración electrónica, 1 (2,3 %).

En el campo abierto de otras áreas se mencionan expresamente la inteligencia artificial aplicada a la gestión empresarial, mantenimiento, electrónica y gestión del aula, junto con otras observaciones que no describen una necesidad formativa concreta. Su interés es cualitativo; no permite atribuir a cada tema el porcentaje correspondiente a una categoría cerrada.

7. Necesidades específicas por perfil profesional

Las respuestas abiertas incluidas en la encuesta permiten profundizar en las necesidades de formación y cualificación identificadas por las empresas participantes, aportando una visión complementaria a los resultados obtenidos a través de las preguntas cerradas. Estas aportaciones ofrecen información de interés sobre las competencias, conocimientos y habilidades que las organizaciones consideran necesarios para mejorar el desempeño profesional de sus trabajadores y responder a las exigencias de su actividad.

En términos generales, las respuestas reflejan una amplia diversidad de necesidades formativas, que abarcan tanto el desarrollo de competencias transversales como la adquisición y actualización de conocimientos técnicos y especializados. Entre las áreas señaladas se encuentran la gestión empresarial, el liderazgo y la coordinación de equipos, la organización del trabajo, la comunicación, la mejora de la productividad y el desarrollo de habilidades profesionales. Asimismo, se observa un interés por reforzar las competencias digitales y facilitar la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas que contribuyan a mejorar la eficiencia y la competitividad de las empresas.

Otro de los ámbitos presentes en las aportaciones es la formación vinculada a las características y necesidades específicas de cada actividad empresarial. En este sentido, se identifican referencias a la actualización de conocimientos técnicos, el manejo de equipos y maquinaria, la mejora de los procesos productivos, la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de las obligaciones normativas. Estas necesidades ponen de manifiesto la importancia de mantener actualizadas las competencias profesionales en un entorno empresarial sujeto a continuos cambios tecnológicos, organizativos y regulatorios.

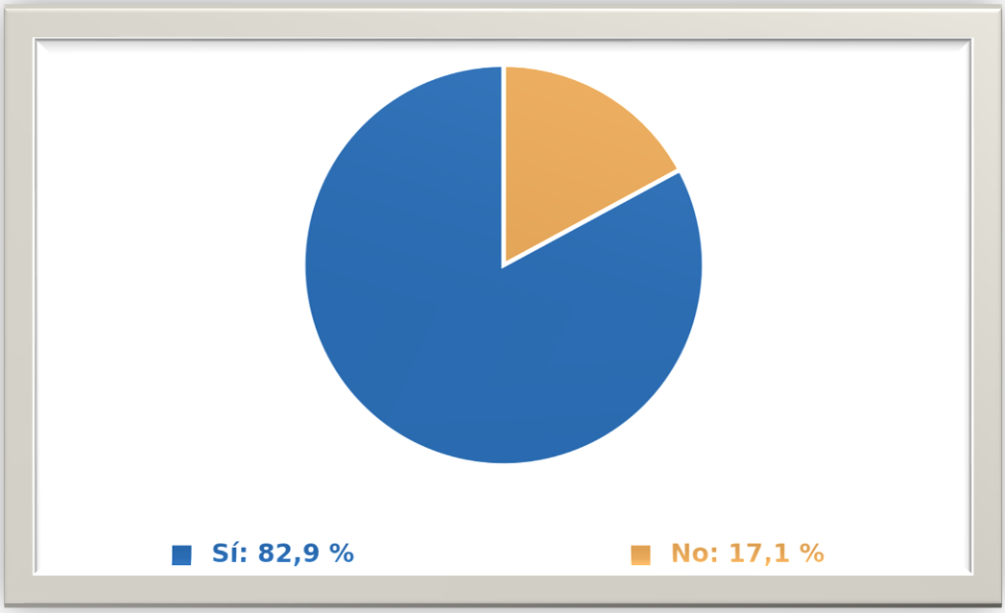
Las aportaciones también reflejan que las necesidades de cualificación pueden variar en función de los perfiles profesionales y de las responsabilidades desempeñadas dentro de las empresas. Mientras que determinadas competencias están relacionadas con la gestión, la planificación y la toma de decisiones, otras responden a necesidades de carácter más operativo, técnico o especializado. Esta diversidad refuerza la conveniencia de plantear actuaciones formativas con distintos niveles de especialización, adaptadas tanto a las funciones de los trabajadores como a las características de los sectores productivos.

En conjunto, la información recogida pone de manifiesto la importancia de disponer de una oferta formativa flexible, actualizada y orientada a las necesidades del tejido empresarial, que combine el desarrollo de competencias generales con acciones de capacitación específicas. Las respuestas abiertas constituyen, por tanto, una fuente de información cualitativa de utilidad para complementar el análisis de la encuesta, identificar posibles líneas de actuación y orientar la planificación de futuras iniciativas de formación y cualificación profesional.

No obstante, dado el carácter abierto de estas aportaciones, sus resultados deben interpretarse como información complementaria y no como una clasificación estadística de las especialidades formativas más demandadas. Su principal valor reside en contribuir a una mejor comprensión de las necesidades expresadas por las empresas y facilitar el diseño de propuestas formativas ajustadas a su realidad y evolución.

8. Bonificaciones y evaluación de resultados

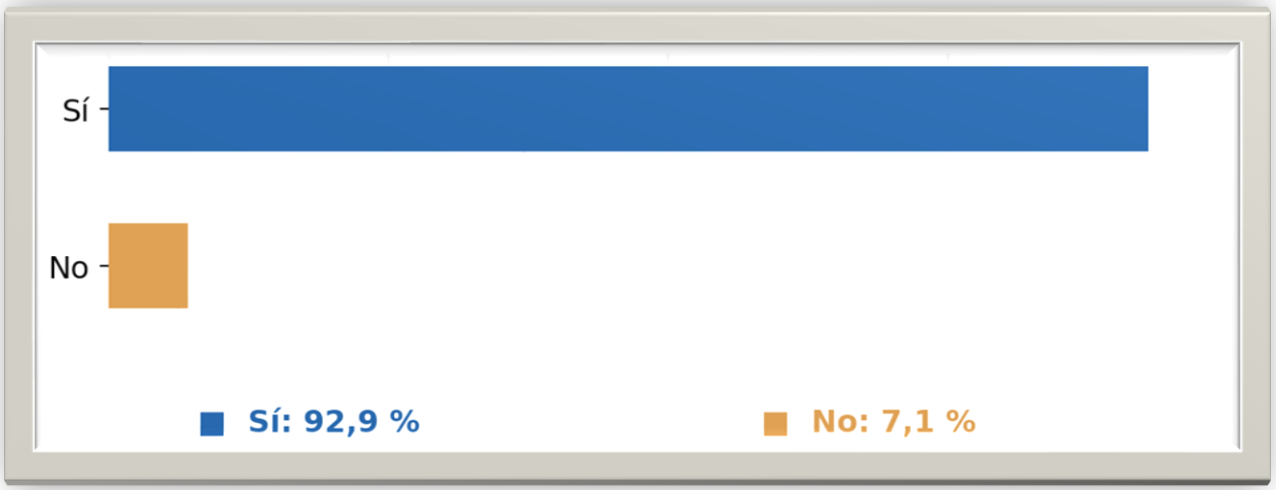
Conocimiento del sistema de bonificaciones para la formación.



Los resultados muestran un elevado nivel de conocimiento del sistema de bonificaciones para la formación entre las empresas participantes. El 82,9 % afirma conocer este mecanismo, frente al 17,1 % que manifiesta desconocerlo. Este resultado pone de manifiesto que la formación bonificada constituye un instrumento ampliamente identificado por las empresas encuestadas como una vía para facilitar el acceso a la formación de sus trabajadores.

No obstante, la existencia de un porcentaje de empresas que todavía desconoce este sistema evidencia la conveniencia de mantener las acciones de información y asesoramiento empresarial. En este sentido, FAE puede desempeñar un papel relevante en la difusión de las posibilidades que ofrece la formación bonificada, especialmente entre aquellas empresas que cuentan con menos recursos para gestionar sus necesidades formativas.

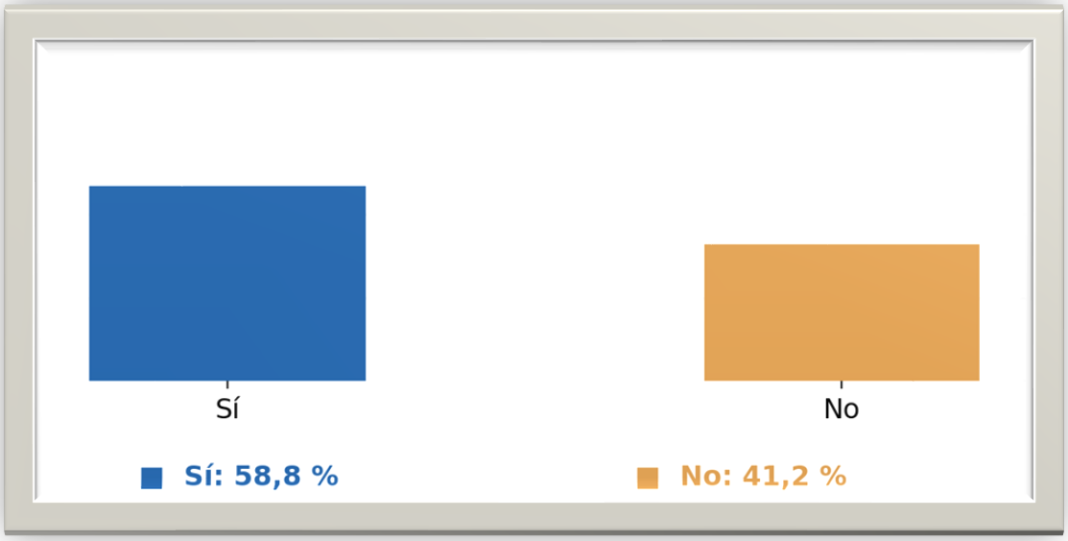
Utilización del sistema de bonificaciones



Entre las empresas que han respondido a la pregunta sobre la utilización del sistema de bonificaciones, el 92,9 % declara hacer uso de este mecanismo, mientras que únicamente el 7,1 % señala que no lo utiliza. Estos datos reflejan que, entre las empresas que conocen el sistema y han contestado a esta cuestión, existe una elevada incorporación de las bonificaciones a la gestión de la formación de sus plantillas.

Esta circunstancia sugiere que el conocimiento del sistema de bonificaciones está asociado a una utilización frecuente entre las empresas participantes. Sin embargo, sería conveniente profundizar en aspectos como la frecuencia de uso, el aprovechamiento del crédito disponible y las dificultades administrativas que puedan surgir durante su tramitación. El asesoramiento especializado puede contribuir a que las empresas optimicen los recursos destinados a la formación.

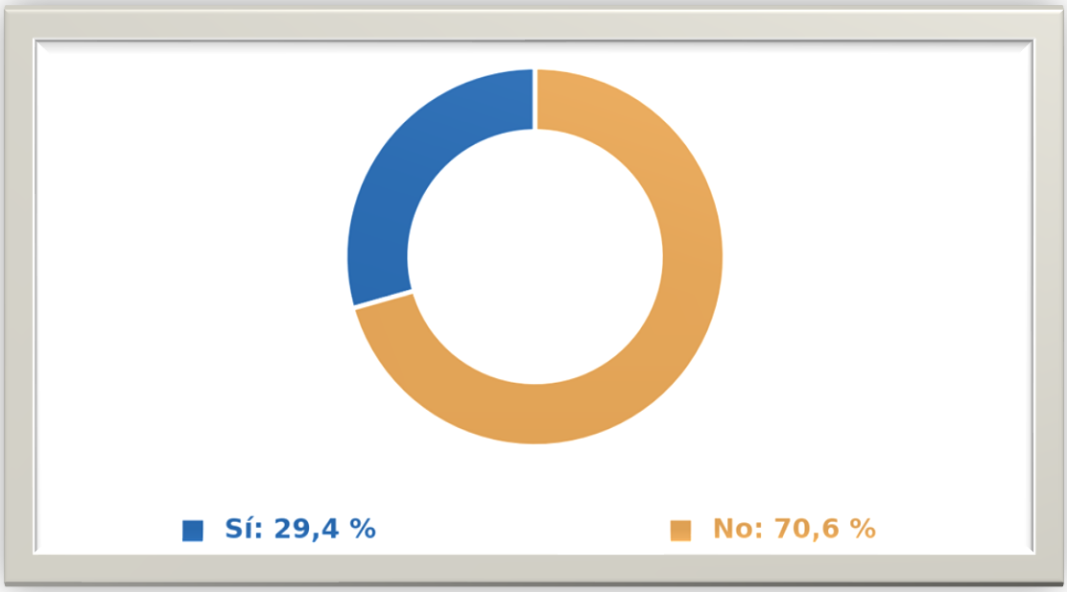
Interés en recibir ayuda de FAE para utilizar las bonificaciones



El 58,8 % de las empresas participantes manifiesta su interés en recibir ayuda de FAE para utilizar el sistema de bonificaciones, frente al 41,2 % que no considera necesaria esta asistencia. Este resultado pone de manifiesto la existencia de una demanda significativa de apoyo especializado, incluso en un contexto en el que el conocimiento y la utilización del sistema presentan porcentajes elevados.

Los datos ofrecen una oportunidad para reforzar los servicios de información, orientación y acompañamiento que FAE presta a las empresas de Burgos. Entre las posibles líneas de actuación destacan el asesoramiento sobre la gestión de bonificaciones, la identificación de necesidades formativas, la planificación de acciones de formación y la resolución de dudas administrativas, facilitando un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.

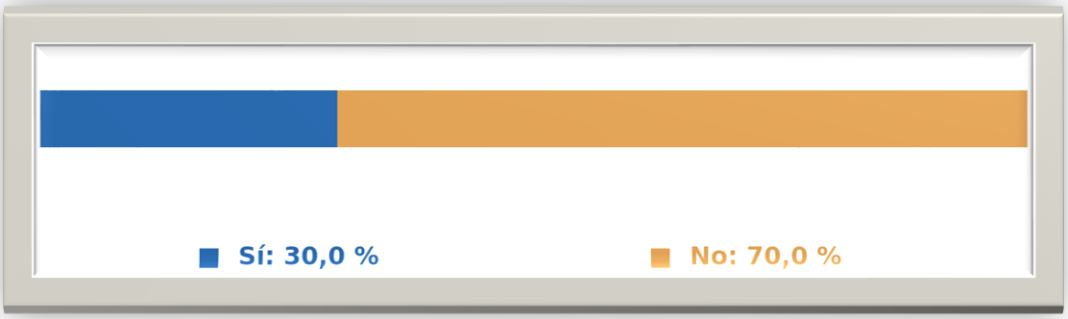
Evaluación del retorno de la formación



Uno de los resultados más relevantes del estudio se encuentra en la evaluación del retorno de la formación. El 70,6 % de las empresas encuestadas reconoce que no evalúa los resultados o beneficios derivados de las acciones formativas, mientras que únicamente el 29,4 % afirma realizar algún tipo de evaluación. Esta situación revela una importante área de mejora en la gestión de la formación empresarial, ya que la realización de actividades formativas no siempre va acompañada de mecanismos que permitan comprobar su impacto.

La ausencia de evaluación puede dificultar la identificación de las acciones formativas que generan mayores beneficios en términos de productividad, adquisición de competencias o mejora del desempeño profesional. Por ello, resulta recomendable promover entre las empresas una cultura de evaluación de la formación, incorporando indicadores sencillos que permitan valorar su utilidad, su aplicación práctica y su contribución a los objetivos de la organización.

Utilización de herramientas para medir los resultados de la formación



Entre las empresas que han respondido a esta cuestión, el 30,0 % señala que utiliza alguna herramienta para medir los resultados de la formación, mientras que el 70,0 % indica que no dispone de este tipo de instrumentos. Este resultado evidencia que, incluso entre las empresas que se plantean evaluar el retorno de sus acciones formativas, la utilización de herramientas específicas de medición es todavía limitada.

Estos datos apuntan a la conveniencia de impulsar acciones de sensibilización y capacitación en materia de evaluación formativa. FAE podría promover el conocimiento de herramientas accesibles y adaptadas a las características de las pymes, como cuestionarios de satisfacción, evaluaciones de competencias, indicadores de desempeño o sistemas de seguimiento de la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Su implantación permitiría avanzar hacia una gestión de la formación más orientada a resultados y alineada con las necesidades reales de las empresas.

9. Conclusiones

La formación responde tanto a exigencias normativas como a objetivos de competitividad.

El cumplimiento normativo constituye el principal objetivo declarado por las empresas participantes (29,5 %), seguido de la mejora de la productividad y la eficiencia (22,7 %), la digitalización de procesos (15,9 %) y el desarrollo del talento (13,6 %). Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de combinar acciones vinculadas a las obligaciones legales con otras orientadas a mejorar la competitividad y la adaptación empresarial.

La gestión de personas y la digitalización destacan entre las principales prioridades formativas.

La gestión de recursos humanos y las relaciones laborales, junto con la digitalización, encabezan las áreas de interés, ambas con un 38,6 % de menciones. Les siguen el liderazgo y la gestión de personas (34,1 %), la prevención de riesgos y gestión de calidad (31,8 %) y la formación técnica específica de cada sector (25,0 %). Esta distribución aconseja combinar una oferta de formación transversal con actuaciones especializadas y adaptadas a las actividades productivas.

La organización y flexibilidad de las acciones formativas son determinantes para favorecer la participación.

Los horarios incompatibles con la actividad laboral (40,9 %), la falta de adecuación de la oferta a las necesidades de la plantilla (38,6 %) y las dificultades de tiempo y organización de turnos (36,4 %) constituyen las principales barreras identificadas, por encima del coste económico (13,6 %).

En cuanto a las preferencias de impartición, destaca la formación presencial como modalidad individual más elegida (48,8 %), aunque existe también una demanda significativa de modalidades virtuales y de teleformación.

Asimismo, predominan los cursos de 8 a 25 horas (58,1 % de las respuestas válidas) y la preferencia por la formación en horario de tarde (59,1 %). Estos resultados aconsejan diseñar una programación flexible, con contenidos prácticos y distintas alternativas de participación.

Las necesidades formativas requieren una respuesta adaptada a las funciones y actividades empresariales.

Las respuestas abiertas reflejan interés por la actualización de competencias digitales, la inteligencia artificial aplicada a la gestión empresarial, el liderazgo, la organización del trabajo, el cumplimiento normativo y la formación técnica relacionada con equipos, maquinaria y procesos productivos.

Estas aportaciones refuerzan la conveniencia de desarrollar actuaciones formativas vinculadas a necesidades concretas de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta las particularidades de los distintos sectores y tamaños empresariales.

La gestión de las bonificaciones y la evaluación de los resultados ofrecen oportunidades de mejora.

Los resultados ponen de manifiesto un elevado conocimiento del sistema de bonificaciones para la formación y la existencia de empresas interesadas en recibir apoyo de FAE para su utilización.

Por otra parte, la limitada implantación de mecanismos de evaluación del impacto formativo constituye un ámbito de mejora. Resulta conveniente promover herramientas sencillas que permitan a las empresas valorar la adquisición de competencias, la aplicación práctica de los conocimientos y la contribución de la formación a sus objetivos organizativos.

En conjunto, el estudio ofrece una base útil para orientar la oferta formativa empresarial en Burgos, dentro del eje 11 del IV Acuerdo Marco.