

9ª Comisión Interempresas de Formación

Este 25 de febrero, se ha celebrado la novena reunión de la Comisión Interempresas de Formación, con el siguiente orden del día:

1. Datos de cierre 2025

La empresa nos presenta los datos correspondientes al cierre del año 2025:

	2025
PLANTILLA	13.453
EMPLEADOS FORMADOS	13.355
%EMPLEADOS FORMADOS	99,3%
HORAS REALIZADAS	354.775,1
HORAS POR EMPLEADO REALIZADAS	26,37
TOTAL ALUMNOS	174.350
MEDIA DE CURSOS POR EMPLEADO	13,0
MEDIA DE HORAS POR CURSO	2,0
Duración Media de Oferta Programada	3,2
ALUMNOS TELEDIDACTICOS	107.664
ALUMNOS PRESENCIAL	10.147
ALUMNOS VIRTUAL	54.358
ALUMNOS ONLINE TUTORIZADO	2.181
TOTAL HORAS	354.775,1
HORAS TELEDIDACTICAS	141.753,9
HORAS PRESENCIALES	67.645,8
HORAS VIRTUAL	136.763,5
HORAS ONLINE TUTORIZADA	8.612,0
% FORMACIÓN TELEDIDÁCTICA	40,0%
% FORMACIÓN PRESENCIAL	19,1%
% FORMACIÓN VIRTUAL	38,5%
% FORMACIÓN ONLINE TUTORIZADA	2,4%
PFD 0	98
PFD <10	4.184
PFD >=20	5.864
ALUMNOS ABSENTISTAS	13
% ABSENTISMO	0,13%
CALIDAD	8,83
CALIDAD ONLINE	8,90
CALIDAD PRESENCIAL	8,71
CALIDAD VIRTUAL	8,69
CALIDAD ONLINE TUTORIZADA	9,17
PORCENTAJE DE AUTOAPRENDIZAJE	38,00%

Los datos más significativos consideramos que han sido los siguientes:

- Calidad de la formación impartida excelente, por encima del 8,6 en todas las modalidades de formación
- Media de cursos por persona trabajadora de 13, con una duración media de 2 horas por curso.
- Porcentaje de autoasignación por encima del 38%
- 99,3% de plantilla formada
- Aumento de la formación presencial cuando es necesaria en cursos
- Absentismo en el 0,13% bajando a la mitad respecto al año 2024
- 26,37 horas de formación por persona

Desde **CCOO** pensamos que son unos buenos datos, sobre todo en el apartado de la calidad, y absentismo.

2. Objetivos de Formación 2026

La empresa nos comparte los objetivos para el año 2026. En la tabla que nos facilita, se puede observar que los objetivos mantienen la línea continuista de exigencia de los que se propusieron en años anteriores, podemos ver la comparativa con años anteriores:

INDICADORES FORMACIÓN	Objetivos 2024	Objetivos 2025	Objetivos 2026
Calidad Total	8,4	8,5	8,6
Presencial	8,2	8,3	8,4
E. Learning	8,3	8,4	8,5
Virtual	8,6	8,7	8,7
Tutorizada	8,2	8,3	8,4
Autoasignación formación online	Cierre oct: 27,91% Cierre año: 30%	40,00%	40,00%
Absentismo	2%	2%	2%
Horas Empleado/a	Cierre oct: 24,65 Cierre año: 30	27	25
Empleados/as 0 horas	5,00%	5,00%	5,00%
% Formación Presencial	14,00%	18,00%	18,00%
Bonificación AFF Y PIF (TDE/TME/Tsol)	25,00%	23,00%	20,00%

Desde **CCOO** valoramos muy positivamente la apuesta de la empresa por la calidad en Formación, destacando que se mantiene el objetivo de calidad en un nivel que consideramos muy bueno, además del incremento en la presencial, que ha sido una constante que hemos reclamado en los últimos años. Es importante recordar que si nos asignamos un curso se debe realizar.

Seguimos apostando por mantener bajos los niveles de absentismo, que se pueden evitar simplemente comunicando con la debida anticipación la no-asistencia a un curso.

Apostamos por una formación de calidad, dirigida a toda la plantilla y que ponga en valor nuestro puesto de trabajo; para ello, en **CCOO** nos ponemos a vuestro servicio para ofrecer cuanta información sea necesaria sobre la oferta formativa de 2026 y para recoger y canalizar las dudas o incidencias que se produzcan y darles solución lo antes posible.

3. Presentación del Plan de Formación 2026

El Plan de formación 2026 va a pilotar sobre estos pilares:

- Capacidades Transversales. Power skills Habilidades esenciales. Programa GenIA
- Capacidades Digitales. Tecnológicas y Certificaciones
- Programas para potenciar la figura de profesor interno
- Formación obligatoria
- Cursos PRL. Oficinas
- Formación del protocolo de emergencias
- Formación de Negocio para B2B, Secretario General y Regulación, Sap4Hana, Finanzas y control de gestión, Personas, Estrategia y Transformación, Experiencia Cliente, Auditoria, B2C, Mayorista, BI, ORTI, Mandos, Jóvenes

Desde **CCOO** consideramos que seguimos teniendo una oferta muy amplia y variada, y pensamos que sería muy interesante darle mayor visibilidad a este amplio abanico de posibilidades. Así mismo creemos muy importante que se conciencie a los responsables de la plantilla de la necesidad de disponer del tiempo necesario para realizar cualquiera de estos cursos dentro de nuestra jornada laboral.

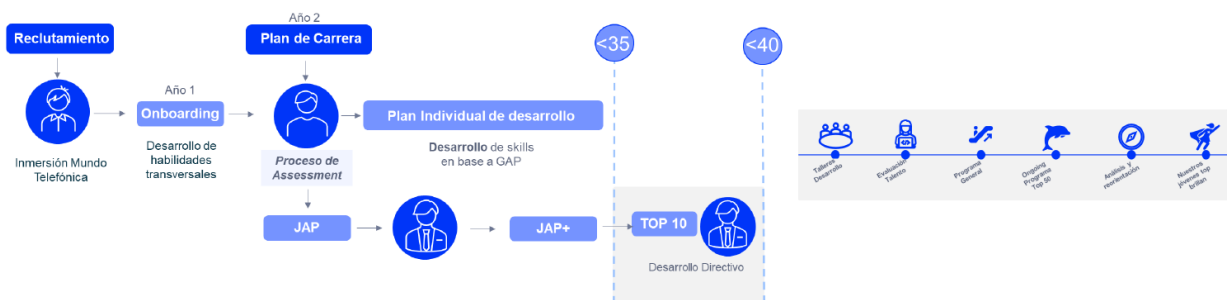
4. Detalle de Proyectos Relevantes 2026

PLAN DE IMPULSO AL TALENTO JOVEN

La empresa nos presenta dicho plan, con un resumen de las acciones realizadas durante el año 2025, y su planificación para este 2026.

Dicho programa persigue desarrollar un ecosistema de Talento Joven, que se enfoque en cada momento profesional, potenciando cada etapa de su carrera en Telefónica. Analiza las distintas etapas, desde el reclutamiento, el aterrizaje en la empresa, el acompañamiento para facilitar su integración y las distintas fases de su plan de carrera para retener el talento joven, haciendo más atractiva la empresa para dicho colectivo.

El viaje del Talento Joven



Destacamos en el mismo:

- Año 1 “Onboarding”, el cual se centra en la integración dentro de la compañía
- Año 2 “Plan de Carrera”, profundiza en el crecimiento profesional con tres pilares Desarrollo en Telefónica, Autorreflexión y Assessment
- Programa JAP (Jóvenes de Alto Potencial), con sus diferentes actividades y fases que podemos englobar en el programa formativo y proyecto (ESIC) y las diferentes acciones de desarrollo (formación, talleres, sesiones para personas jóvenes y mandos)

Dentro del portal de formación de miAprendizaje, se ha habilitado un espacio digital o zona de talento joven, centralizado con recursos formativos específicos para el colectivo joven y donde poder explorar tu plan de carrera.



Desde **CCOO** consideramos primordial dotar a las personas más jóvenes de todo lo necesario para que se sientan integrados en nuestra empresa, valoren lo que Telefónica les ofrece y sea posible retener al talento que se identifique como tal.

FORMACIÓN S4HANNA 25-26

El plan de formación S/4HANA ha formado a casi 2.000 personas, con un 89% de sesiones completadas y más de 15.000 horas impartidas. Se han reforzado los contenidos con manuales actualizados, píldoras, itinerarios por perfil y soporte continuo.

Dentro del proceso destacamos los cinco pasos en los que se ha apoyado la formación:

- 1-Asignación de usuarios por bloque
- 2-Sesiones introductorias
- 3-Inscripciones y convocatorias
- 4-Consulta sesiones en miAprendizaje
- 5-Soporte a usuarios mediante un canal de Teams

CCOO valora el esfuerzo y el trabajo en el ámbito formativo, que se está realizando para implementar este aplicativo. También destacamos la futura implementación en miAprendizaje, del HUB de aprendizaje de SAP S/4HANA!, y la creación del canal de Teams para soporte a usuarios/as.

Área de Formación
CCOO Grupo Empresas Telefónica