

Madrid, 26 de noviembre de 2020

VI Comisión Interempresas de Formación

Este 26 de noviembre de 2020, se ha reunido la Comisión interempresas de Formación, con el siguiente orden del día:

1. Status Reskilling

La empresa hace un repaso de la situación en que se encuentra el proyecto de reskilling que se encuentra en marcha en la compañía, ofreciéndonos información de los tres primeros niveles. Durante este año, se ha iniciado el despliegue de un programa conjunto para evolucionar y asegurar las capacidades clave de nuestros/as empleados/as, segmentados por colectivos, perfiles y skills.

Nivel 1.- Perfiles y skills críticos (23% sobre el total de la actividad formativa)

Se identifican 84 perfiles críticos y 194 Hot Skills (aquellos más demandados). La mayoría de los mismos se concentran en el área comercial (GGCC, Pymes e Ingeniería Preventa) y en el área Técnica (Robotización, Analítica de datos de Red, desarrolladores web, Scrum Master, postventa, etc.). Se ha desarrollado un itinerario formativo para 2202 empleados, con más de 150.000 horas de formación previstas, adaptadas todas ellas a un entorno 100% virtual. Representa el 23% sobre la actividad total de formación.

Nivel 2.- Formación asociada a todas las necesidades de negocio identificadas (21% sobre el total de la actividad formativa)

- Formación asociada a los perfiles liberados para la internalización de contratos (ORTI, B2B / B2C), en total unas 650 personas.
- Formación asociada a cambios de actividad y función de manera temporal o permanente. Postventa, Robotización, Cloud (Azure y Google Cloud), Técnicos Comerciales y Salesforce de Mediana.
- Formación asociada a skills en actividad de puesto de trabajo. Cursos específicos para el desarrollo de la actividad particular. Más de 900 cursos con 126.839 horas.

Nivel 3.- Iniciativas de upskilling para toda la compañía (31% sobre el total de la actividad formativa)

Aquí encontramos un amplio abanico de iniciativas, impulsando la formación online y virtual para toda la compañía. De todas ellas, cabe destacar las siguientes:

- *Reskilling time*: formación online, + de 150 contenidos.
- *Escuela Excelencia Técnica Online*. Con más de 2400 inscripciones en 2020.
- *Webinars*. 22 títulos diferentes, con 11.396 asistentes entre abril y julio.
- *Itinerarios Híbridos: Digital Workers*, 2 ediciones con 1000 participantes. *Knowmads Telefónica (Learnability)*, actualmente en marcha con 300 participantes. *Agile Discovery*, también en curso, con 300 participantes.

Próximamente se lanzarán nuevos programas como:

- *Escuela virtual de habilidades*, con 1800 plazas, vinculado a SkillsBank, en grupos tutorizados de 30 alumnos (diciembre 2020).
- *Itinerarios perfiles de futuro*. Tres itinerarios diferentes (comercial, técnico y áreas de apoyo) con formación abierta sobre conocimientos básicos respecto a perfiles de futuro en la compañía.

Aparte del tema Reskilling, también se nos insistió en que durante el próximo año, la empresa se va a seguir apoyando en el SkillsBank para dar respuesta a las necesidades de formación, tanto en habilidades como en formación de área. Se va a avanzar en nuevas metodologías de formación, impulsando la gamificación como herramienta de aprendizaje y la formación tutorizada como palanca a impulsar en 2021. Se va a seguir trabajando para tener una factoría de contenidos de calidad dentro de nuestro ámbito. Se ha pedido al equipo de desarrollo de la herramienta SSFF nuevas funcionalidades para mejorar la experiencia de usuario en Success Factor.

Desde **CCOO** valoramos muy positivamente el importante abanico de posibilidades formativas del que disponemos en la empresa, así como el esfuerzo que se ha realizado este año para adaptar los distintos programas a la nueva realidad. Un 50% de la plantilla ha rellenado ya sus habilidades en SkillsBank. **CCOO** entiende que hay que potenciar la labor de información sobre la herramienta, garantizando que se usa solo para fines de formación y desarrollo profesional, labor en la que los mandos juegan un papel importante. También consideramos que debería ponerse en marcha el recomendador de formación de la herramienta cuanto antes, para que los compañeros vieran el potencial de la misma con datos reales.

2. Indicadores actividad hasta Octubre 2020

La compañía presenta datos hasta el mes de octubre, correspondientes a las tres empresas que integran el Convenio de Empresas Vinculadas. En la siguiente tabla, podéis ver los más significativos.

	TESA OCTUBRE 2020
%EMPLEADOS FORMADOS	90%
HORAS REALIZADAS	690.616
HORAS POR EMPLEADO REALIZADAS	37.41
TOTAL ALUMNOS	282.265
ALUMNOS TELEDIDACTICOS	196.248
ALUMNOS PRESENCIAL	6.815
ALUMNOS VIRTUAL	79.202
PFD 0	1.904
PFD <10	4.648
CALIDAD	8,21

Respecto a los indicadores globales tenemos un 90% de la plantilla que ya ha recibido algún curso. Estamos tres puntos por encima del año pasado, con un PFD=0 de 1.904 (mejor dato en los últimos tiempos), una media de 37,41 horas por empleado (superado el objetivo para este año) y con recorrido de mejora aun en los dos meses que quedan. En horas impartidas hemos superado la cifra del ejercicio anterior en 112.398, con un aumento también muy importante del nº de alumnos (suben en 172.544). En las modalidades de cursos, debido a la situación tan especial de este año, aumenta el porcentaje de tele formación y virtual, invirtiéndose los valores con la formación presencial. Si el año pasado estábamos en solo un 33%, este año nos hemos adaptado a la emergencia pasando a un 90% de formación online + virtual.

La calidad sigue en un nivel óptimo, con un 8,21. Respecto a las personas que no han recibido ningún curso (PFD=0), tenemos a 1.904 con una bajada de 817 respecto al año pasado. Por último, analizando por jurídicas, nos encontramos con medias muy similares, que indican que estamos en convergencia, sin que haya grandes diferencias.

CCOO valora que los datos generales, a la espera de los finales de cierre 2020, son muy positivos. Pendientes como siempre de ir a un análisis más pormenorizado por provincias y departamentos. En un ejercicio marcado por la situación de pandemia y por el impacto también de la salida en 2019 de muchos /as compañeros/as por el PSI, los datos indican que la formación no solo no se ha resentido, sino que mejoran incluso los del año pasado, habiendo transformado parte de la situación de emergencia al menos, en nuevas oportunidades para formarse. **CCOO** seguirá trabajando desde las comisiones territoriales así como desde cada sección provincial, para que la formación llegue a todas las áreas y personas.

3. Permisos Individuales de Formación y bolsa horas TIC 2020/2021

Tras proceder al análisis de las solicitudes para este ejercicio, se aprueban ocho solicitudes para bolsa horas TIC y dos para PIF. Se rechazan varias por diversas causas: no presentar la documentación requerida, solicitudes para formación fuera de jornada, formación no presencial, etc... en general, aquellas que no reúnen los requisitos establecidos en el RD 694/2017 en el caso de los PIF.

En los próximos días, la empresa procederá a comunicar la concesión de los permisos de forma individual a cada trabajador/a, comenzando su disfrute a partir del 1 de enero 2020 para los PIF y a partir de su comunicación este diciembre, para las horas TIC. **CCOO** continuamos valorando muy negativamente el impacto que ha tenido el decreto ley publicado en julio de 2017, que desarrolla el apartado de los PIF entre otros. Las restricciones que impone la nueva norma provocaron una caída de las solicitudes que aún se mantiene. Urge una revisión que debe hacerse por parte del gobierno, de forma negociada y acordada con los agentes sociales. Desde **CCOO** hemos tratado de paliar al menos en parte esta situación, con la negociación de las horas para complementar carreras TIC que ahora se pone en marcha. Una vez finalizado este ejercicio, que funciona como piloto, analizaremos y propondremos todos aquellos aspectos de mejora y desarrollo del programa.

Área de Formación
CCOO Grupo Empresas Telefónica