



Análisis de Recursos Humanos



Perfil de Empleados y Absentismo Laboral

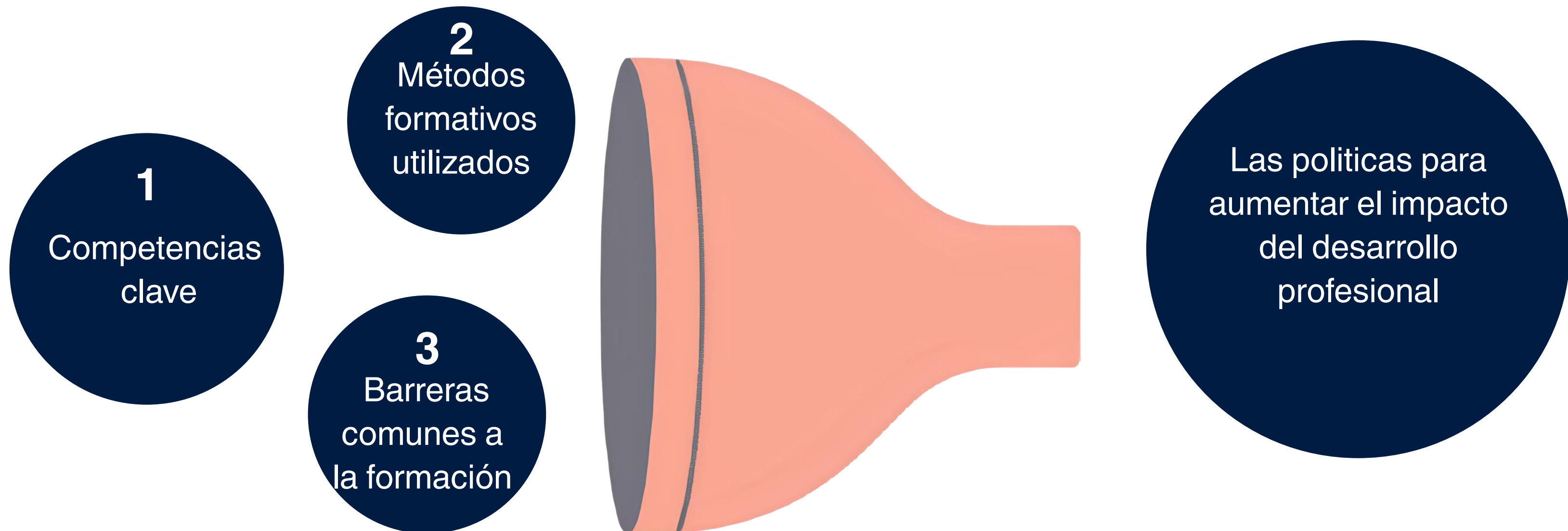
7 de Julio -14 de Julio

¿Cómo adaptar nuestras políticas de formación a las tendencias del sector para maximizar el desarrollo profesional?

Introducción: Hoja de ruta hacia una política formativa eficaz

3 claves para alinear la formación con el sector

Análisis externo para impulsar el desarrollo interno



¿Como es nuestra empresa?



Cantidad de empleados



Sector de la empresa



Edad: 74% jóvenes (20–39 años)

Distribución de empleados por rangos de edad (años)

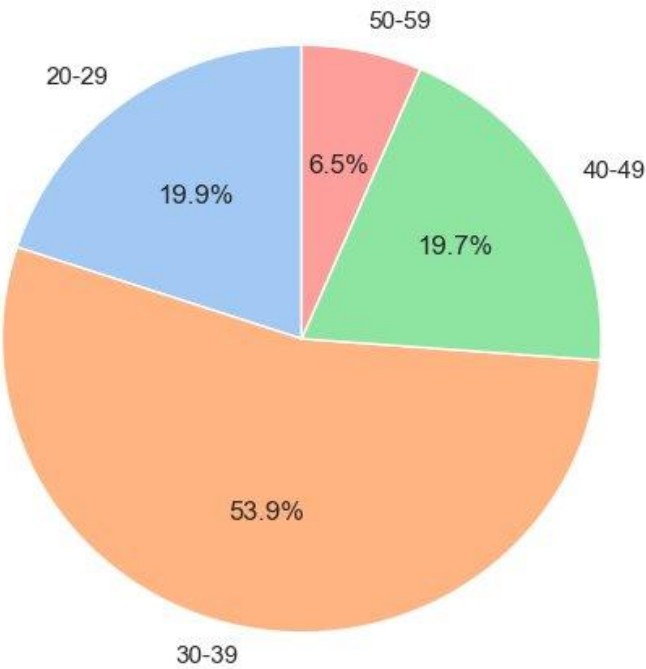


Gráfico 1

Nivel educativo: 81% high school

Distribución de nivel educativo

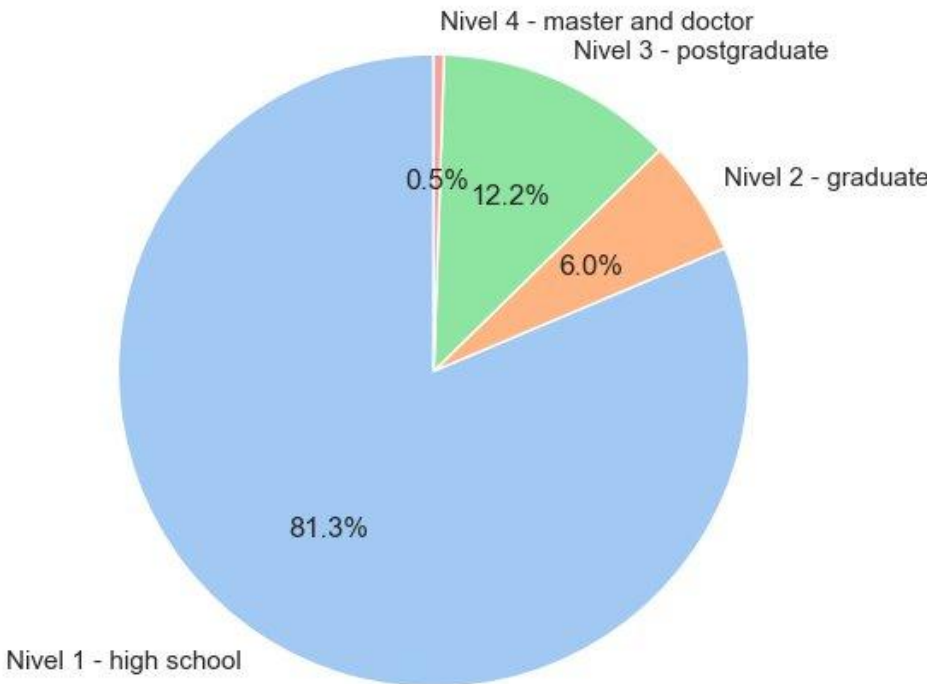


Gráfico 2



Fuente: datos internos

Metodología de análisis

Enfoque general

Analizamos los tres bloques por separado:

- competencias clave
- métodos formativos utilizados
- barreras más comunes.

1

Fuente de datos

- La Encuesta Anual Laboral (EAL) publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- años 2019 a 2023

2

Proceso de análisis

Tratamiento de datos con Python: agregación, filtrado y visualización. El análisis se estructura en torno a tres dimensiones que no se cruzan entre sí.

- Tamaño de empresa
- Actividad económica
- Comunidad autónoma

3

- Recomendaciones prácticas
- Un plan de acción estratégico adaptado a nuestra organización

Formación en nuestro sector en términos de competencias clave

Evolución por competencia (Empresas sector servicios)

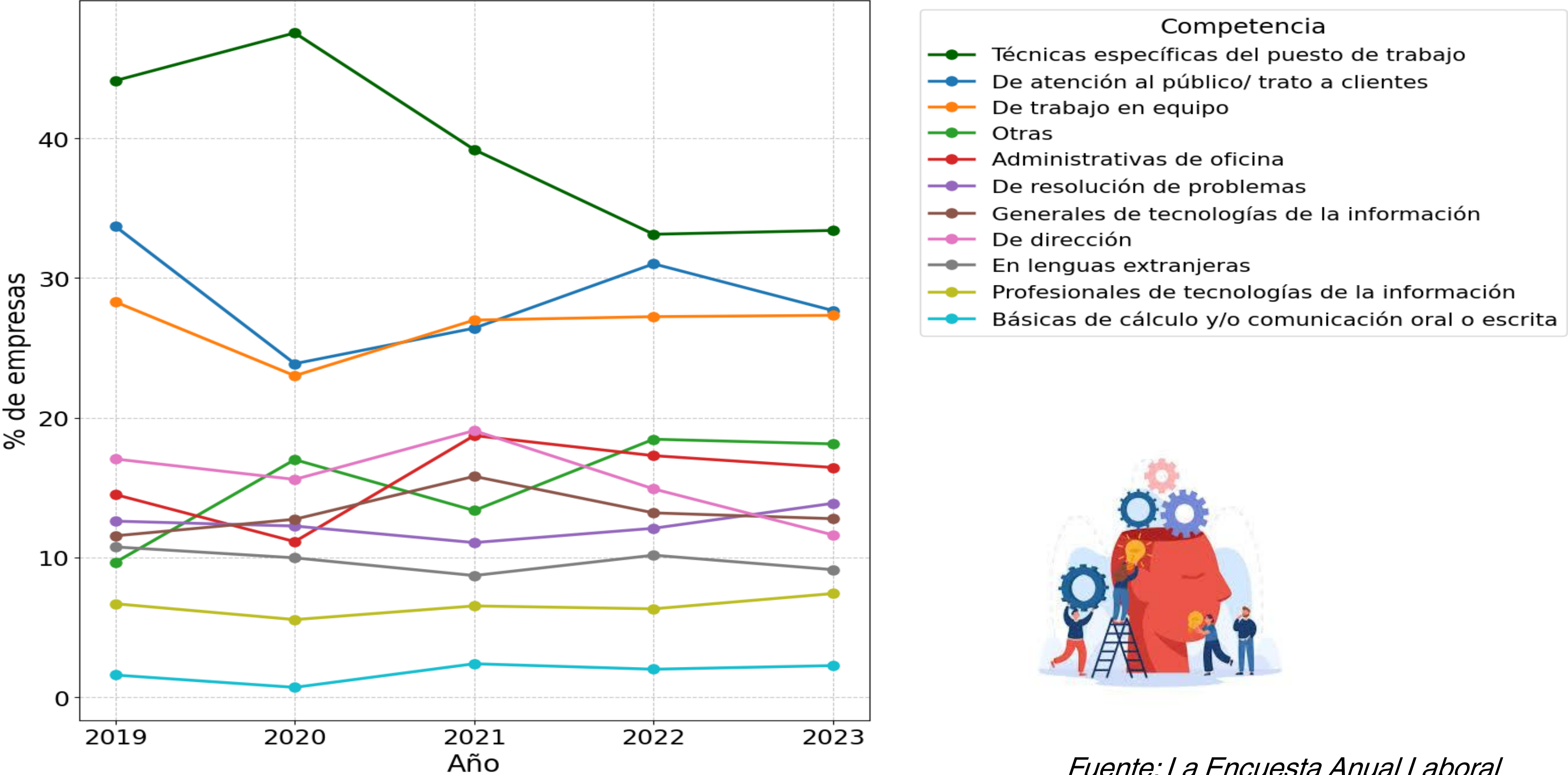


Gráfico 3

Fuente: La Encuesta Anual Laboral

¿Qué significa esto para nuestra organización?



1

Dominio de "Técnicas específicas del puesto de trabajo"

Las empresas siguen demandando habilidades técnicas directamente vinculadas al desempeño laboral, clave para mejorar la eficiencia operativa de repartidores y personal logístico.

2

"Trabajo en equipo" y "Atención al cliente" mantienen alta presencia

El sector sigue centrado en la calidad del servicio y la colaboración interna, necesarias para coordinar rutas y ofrecer un buen servicio en la entrega.

3

Crecimiento paulatino de "Otras competencias"

Las empresas están valorando capacidades no tradicionales o emergentes. Puede reflejar nuevas prioridades, como sostenibilidad, prevención de riesgos, bienestar laboral.

4

Estancamiento o baja demanda en competencias digitales y básicas

Puede haber una brecha entre la digitalización esperada y la formación efectiva en estos ámbitos. Aunque poco demandadas ahora, serán claves para adaptarse a la digitalización del sector.

Recomendaciones



1

Dominio de "Técnicas específicas del puesto de trabajo"

Crear itinerarios personalizados por perfil ocupacional que desarrollen habilidades técnicas especializadas. Con esto podemos mejorar la eficacia operativa como las entregas, uso de apps y eficiencia en rutas.



2

"Trabajo en equipo" y "Atención al cliente" mantienen alta presencia

Incluir módulos de formación en "Trabajo en equipo", "Comunicación efectiva" y "Atención al cliente" en todos los planes de formación, no solo en posiciones de cara al público. Desarrollan habilidades blandas, comunicación interna clara, resolución de problemas sobre el terreno, gestión del estrés.



3

Crecimiento paulatino de "Otras competencias"

Realizar una auditoría interna o encuesta para saber qué habilidades se están agrupando bajo "Otras" y formalizarlas como nuevos ejes de desarrollo.



4

Estancamiento o baja demanda en competencias digitales y básicas

A pesar de la baja demanda, es importante anticiparse: incluir formación en tecnologías de la información (básicas y profesionales) como parte transversal del desarrollo profesional. Las competencias básicas de cálculo y comunicación oral y escrita pueden dejarse fuera de formaciones transversales salvo para colectivos muy específicos.



¿Cómo se está ofreciendo la formación en el sector?

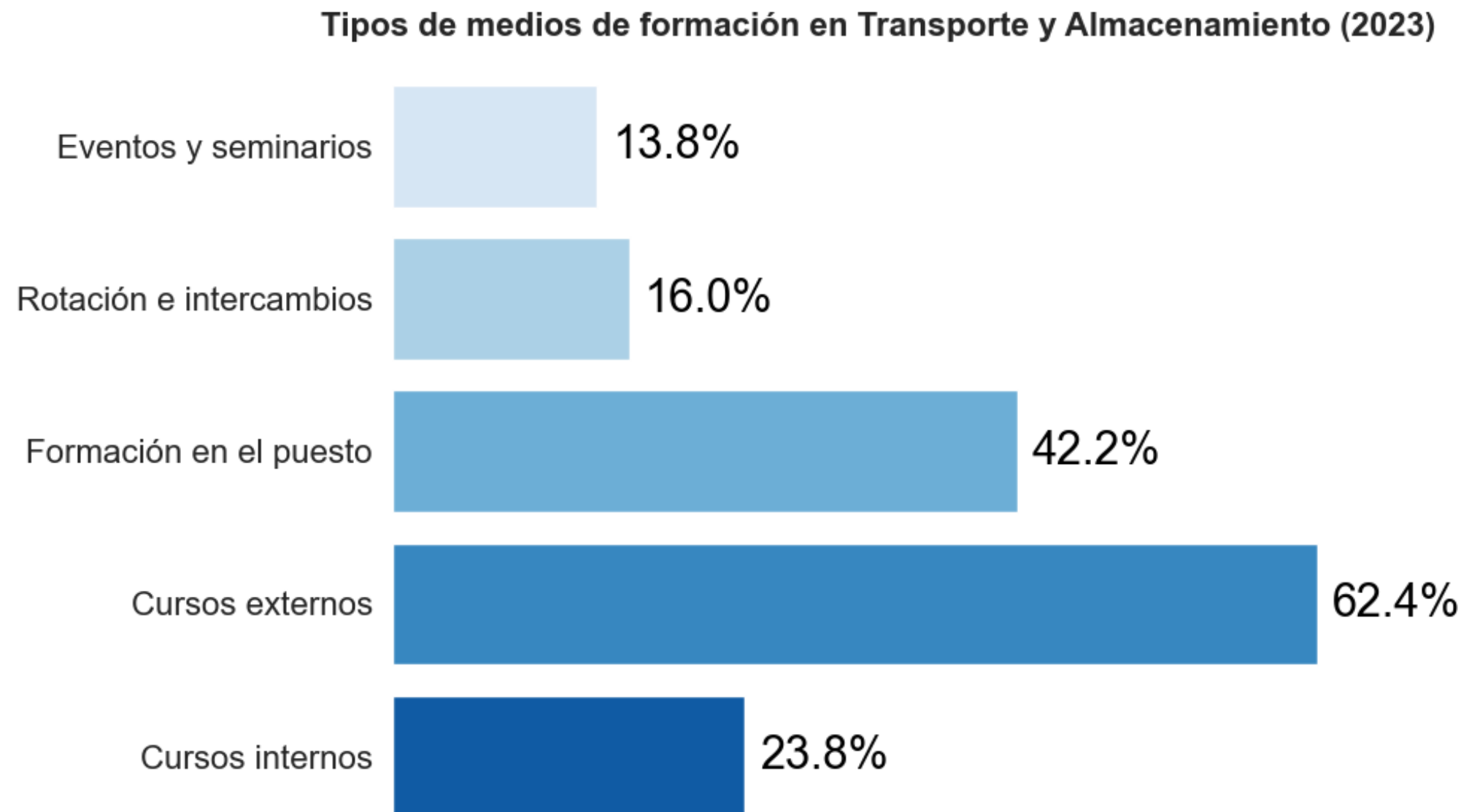
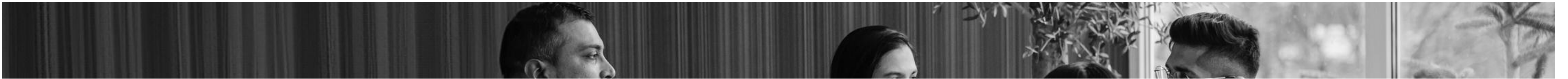


Gráfico 4

(1) Una misma empresa puede utilizar varios métodos formativos, por lo que los porcentajes no suman 100 %.

Fuente de datos: La Encuesta Anual Laboral (EAL) publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¿Qué significa esto para nuestra organización?



1

Fuerte dependencia de formación externa (62,4%)

Implica alto coste y dependencia de terceros.

Recomendación: empezar a construir capacidades internas (formadores propios, contenido adaptado a nuestra realidad logística).

2

Baja implantación de aprendizaje por rotación (16 %)

A pesar de que en mensajería se trabaja en múltiples roles (oficina, reparto, almacén), poca rotación formal planificada.

Recomendación: desarrollar itinerarios internos entre funciones para capacitar con movilidad real.

3

Eventos y seminarios prácticamente ausentes (13.8 %)

Es una vía de aprendizaje poco explorada, quizá por la operativa del sector.

Recomendación: seleccionar eventos formativos específicos del sector (logística, última milla) para participar o incluso organizar en formato breve.

¿Cómo valoran las empresas las barreras a la formación ?

Grado de limitación:

- nada
- poco
- bastante
- mucho

8 motivos

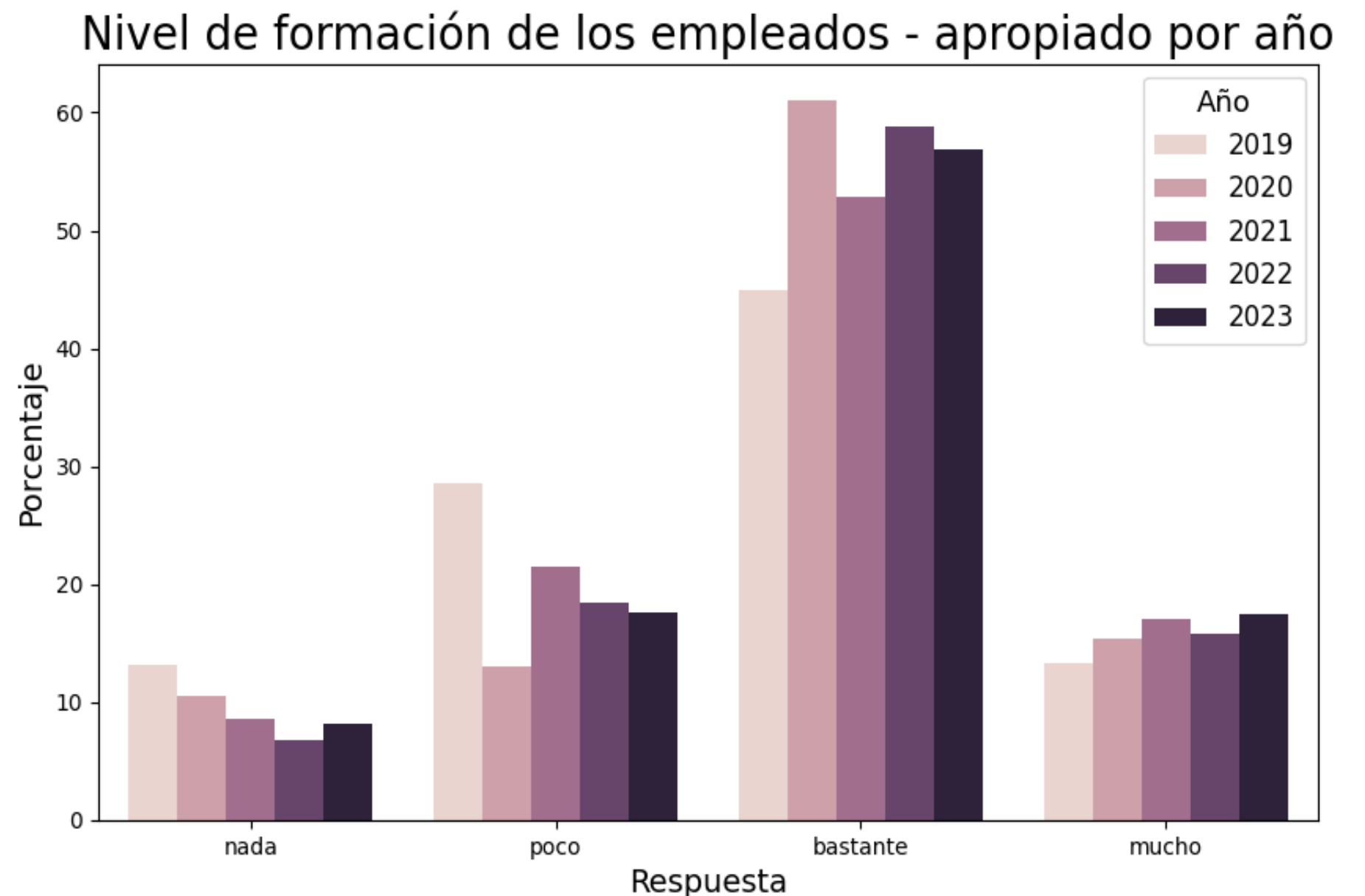
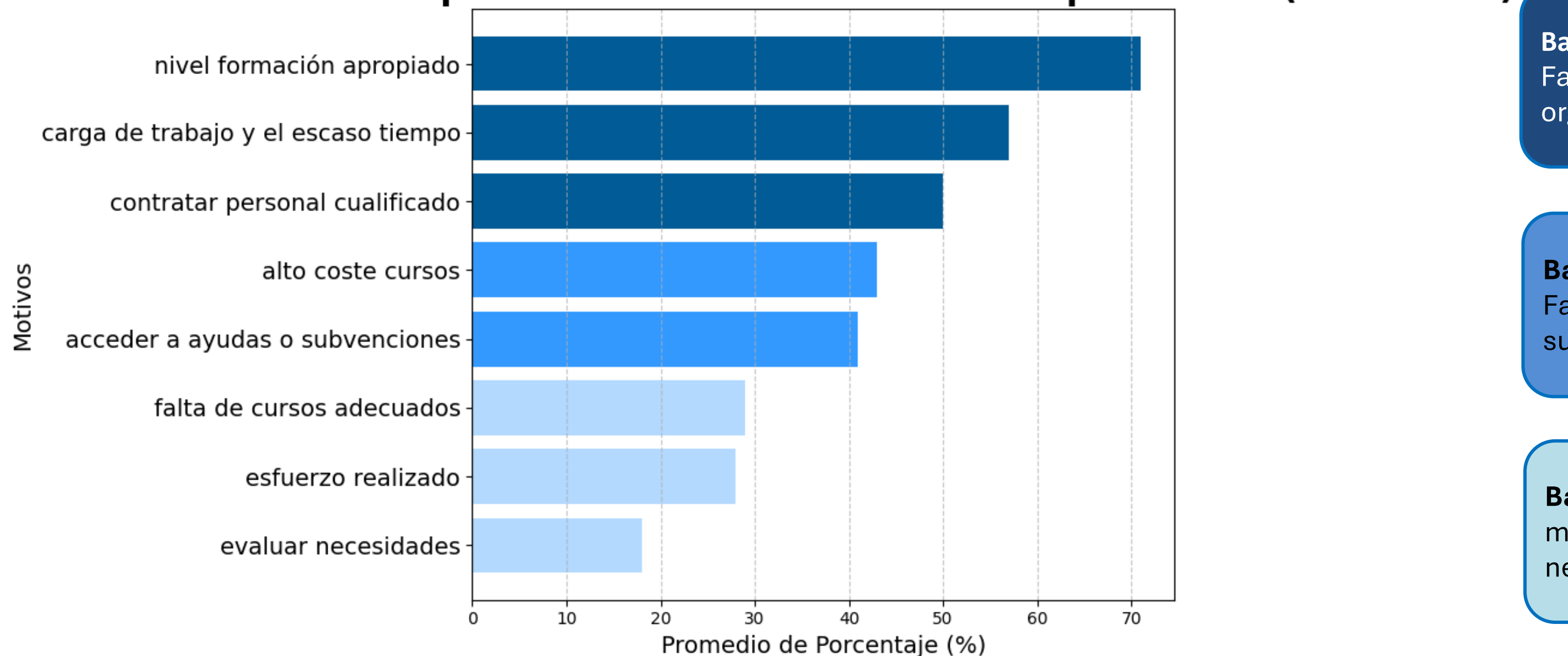


Gráfico 5

Fuente: La Encuesta Anual Laboral

¿Cuáles son las barreras más comunes a la formación?

Promedio de respuestas "MUCHO" + "BASTANTE" por motivo (2019-2023)



Barreras principales (por encima del 50%)
Factores de percepción y estructura organizativa

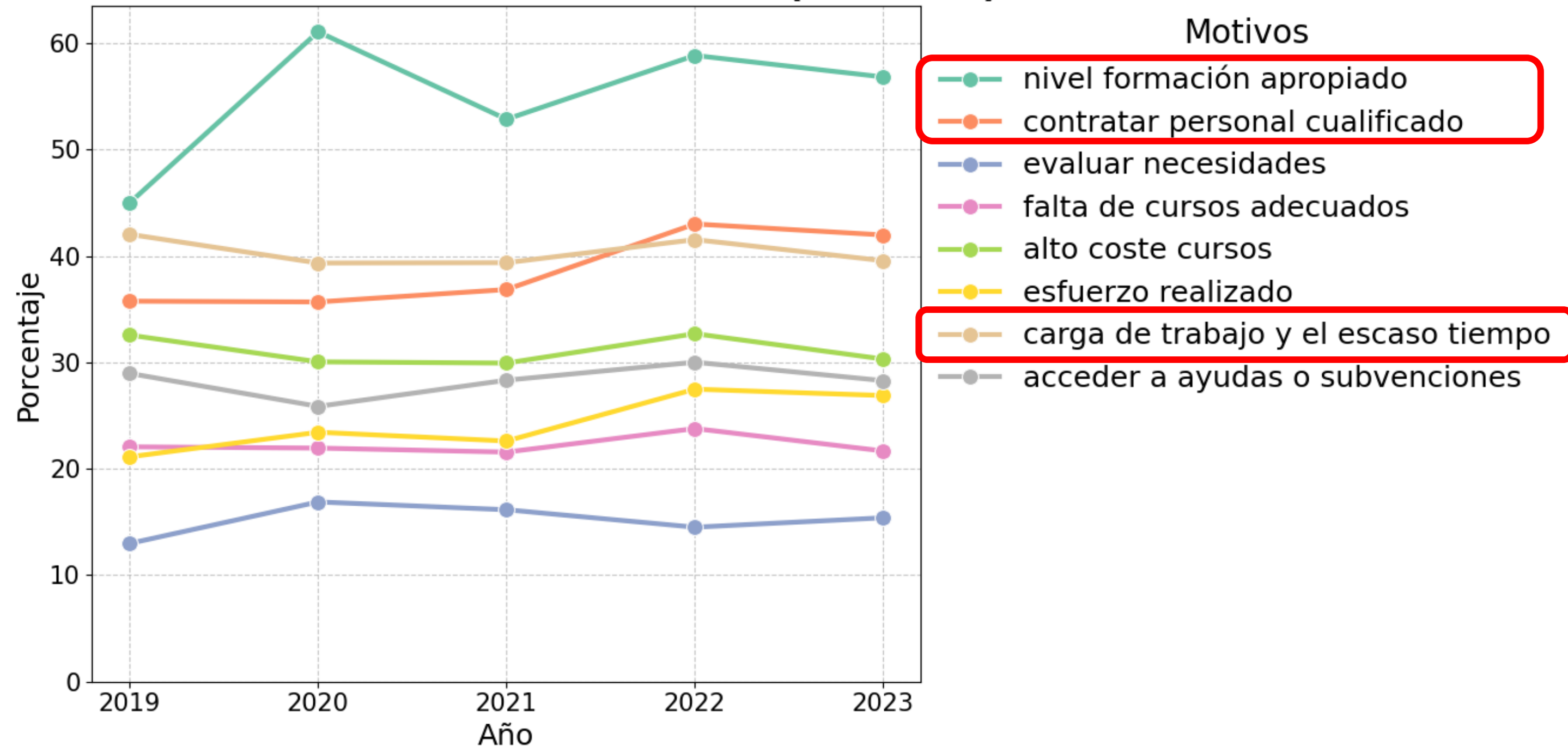
Barreras intermedias (cercano al 40%)
Factores económicos: costes y subvenciones

Barreras menos frecuentes (< 30%)
mercado formativo y el diagnóstico de necesidades.

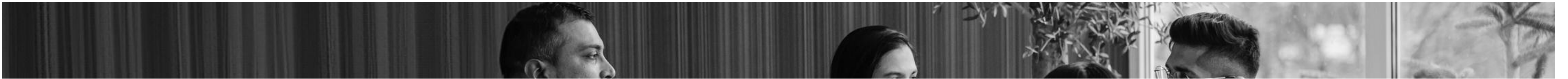
¿Cuál es la tendencia de los motivos ?

Persistentes

Tendencia de Barreras a la Formación (bastante)



¿Qué significa esto para nuestra organización?



1

Percepción de no necesitar formación (71%)

- barrera a nuevas iniciativas formativas.

Recomendación:

- sensibilización sobre la **formación continua**
- Alinear formación con retos reales del trabajo que generen mejoras visibles, medibles y **sostenibles**

2

Carga de trabajo y falta de tiempo (56%)

- limita la participación
- ligado al bajo desempeño

Recomendación:

- formación **horarios flexibles**
- Formato **microlearning**
- Temas clave: atención al cliente, seguridad vial.

3

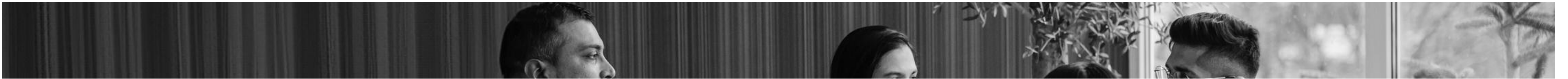
Preferencia por contratar capacitados externamente (50%)

- Refuerza la necesidad de **formar al personal actual en vez de reemplazarlo.**

Recomendación:

Formar a nuestros empleados.

Palancas prácticas para aumentar el impacto del desarrollo profesional



1

Diseñar itinerarios formativos internos integrados

medios + competencias + barreras

Diseñar rutas de aprendizaje internas que:

- *Desarrollen competencias clave*
- *Usen medios infrautilizados*
- *Minimicen barreras*

2

Pasar de la formación puntual a la cultura de aprendizaje continuo

medios + barreras

Establecer dinámicas formativas sostenidas (círculos de calidad, sesiones breves regulares) que:

- *Reduzcan la necesidad de grandes bloques formativos*
- *Aprovechen el conocimiento interno*
- *Normalicen la formación como parte del trabajo diario*

3

Priorizar lo que aporta más valor, no lo más habitual

medios + competencias

- *Muchas empresas forman, pero no siempre en lo que más impacta.*
- *Foco en competencias estratégicas (no solo técnicas básicas)*
- *Evaluar qué medios permiten realmente aplicarlas (por ejemplo, formación en el puesto vs. seminarios externos)*

Gracias!

Preguntas?

