



PLAN ESTRATÉGICO

**PERÍODO
2024-2026**

Aprobado por:

Dirección General



PLAN ESTRATÉGICO

AÑO 2024

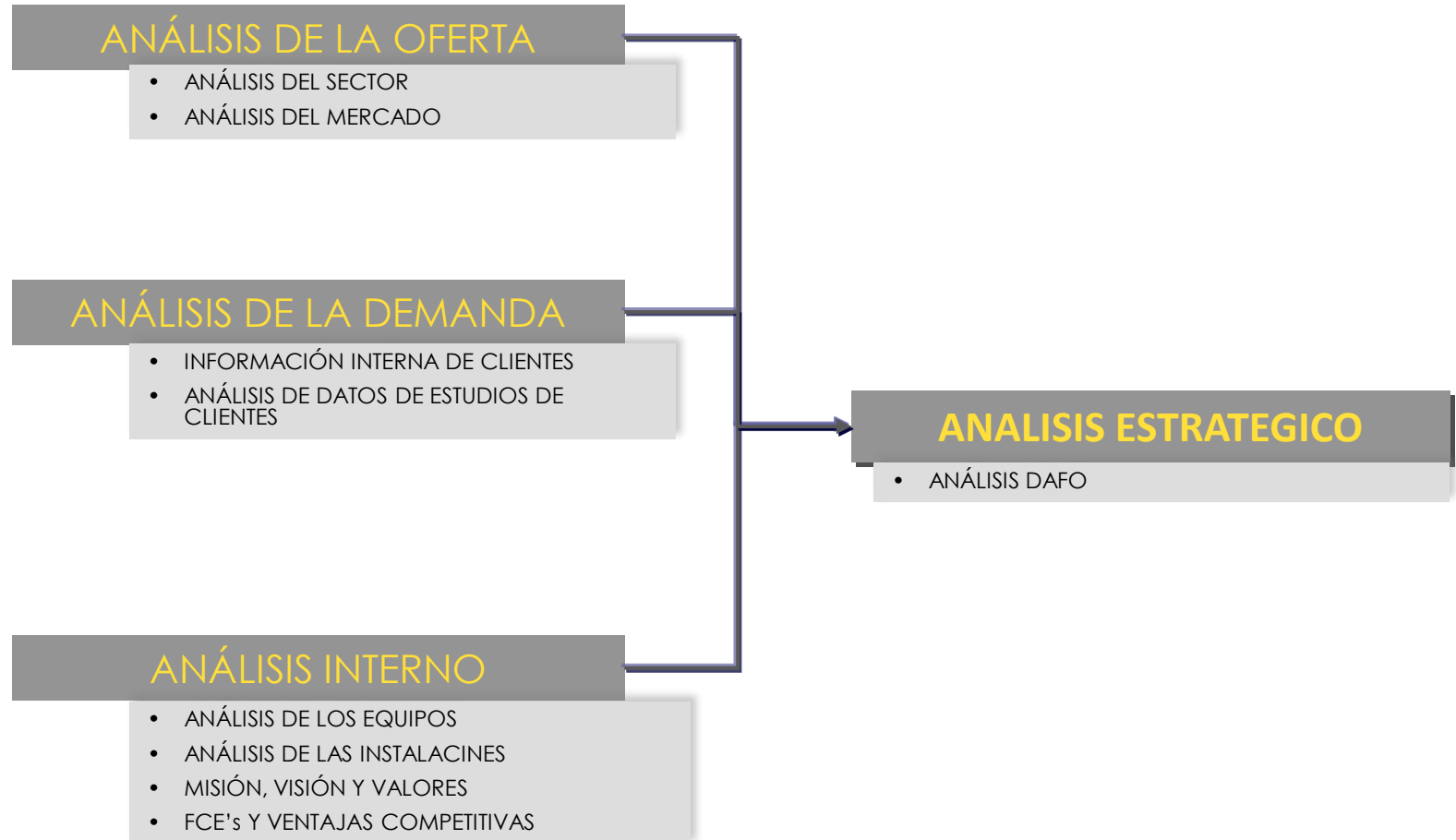
Aprobado por:

Dirección General

INDICE

1. ANÁLISIS DE LA OFERTA
2. ANALISIS DE LA DEMANDA
3. ANALISIS DE RECURSOS
4. VENTAJAS COMPETITIVAS
5. EVALUACION INTERNA Y EXTERNA. ANALISIS DAFO
6. OBJETIVOS ESTRATEGICOS
7. LINEAS ESTRATEGICAS

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN



BREVE INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

- En primer lugar es importante poner de relieve la falta de homogeneidad de algunos de los datos obtenidos a través de los diferentes organismos consultados. Así, se han podido apreciar diferencias en la presentación, exposición, organización y explotación de los datos facilitados por los distintos organismos consultados según sea el nivel o el órgano administrativo que presenta o publica los datos (estatal, autonómico y/o provincial). En cualquier caso, el conjunto de los datos permite disponer de una visión amplia y de conjunto para visualizar hacia dónde se encamina el sector de la formación en Canarias.

ANALISIS DE LA OFERTA

- Según el Padrón municipal de habitantes del Instituto Nacional de Estadística, a fecha 01/07/2022 se encuentran empadronadas en Canarias 2.261.654 personas, de las cuales 1.117.770 son varones y 1.143.884 son mujeres. La población ha aumentado un 4,08% respecto a enero del año anterior.
- Del total de la población de 16 y más años en el último trimestre de 2022 (1.961.600), el 59,12% son activos (1.159.800 personas) y el 40,93% restante serían inactivos (802.900 personas). En la categoría de parados hay 169.000 personas y en la de ocupados 990.800 personas. La población activa aumenta un (0,69%) en el cuarto trimestre de 2022 respecto al mismo periodo de 2021.
- Según datos arrojados por el Instituto Canario de Estadística, la tasa de empleo en el último trimestre de 2022 en Canarias fue de un 50,48%. En el mismo período del año 2021 la tasa fue de un 48,38 %, lo que se traduce en un incremento porcentual del 2,10%.

ANALISIS DE LA OFERTA

AÑO	2021	2022	%
GRUPO DE POBLACIÓN			
16 A 19 AÑOS	3.930	3.700	-5,85
20 A 24 AÑOS	29.040	22.300	-23,21
25 A 54 AÑOS	139.940	108.100	-22,75
MAS DE 55 AÑOS	46.210	35.000	-24,26

- En diciembre de 2023 existen en Canarias 196.370 parados; esto supone un aumento de un 16,18% respecto al mismo mes del año 2022, en el que había 169.020.
- En diciembre de 2022 ha habido un descenso del paro para ambos sexos, respecto al mismo periodo del año anterior. El desempleo ha descendido en un 25,62% en los hombres y en un 20,23% en las mujeres. Esto implica una mayor contratación en el último año de personas de sexo masculino.
- Por edades, comparando el ultimo trimestre del 2022 con el mismo del 2021, tal y como se puede ver en la tabla de la derecha, en todos los rangos de edad excepto en el primero el paro ha decrecido por encima del 20%, lo que arrojan datos muy buenos en el año 2022.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

ANALISIS DE LA OFERTA

- En cuanto al porcentaje de paro según el nivel formativo, el nivel con mayor numero de personas paradas es el de educación secundaria, aunque hay que mencionar que la población con este tipo de educación es la más abundante en la sociedad de Canarias.

Nivel de estudios	Educación primaria o sin estudios	Educación secundaria	Educación superior
AÑO 2022	21.820	131.750	49.630

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

ANALISIS DE LA OFERTA

- Con respecto a los sectores, en 2022 el sector de Servicios y de Construcción han sufrido un incremento de las personas en paro en comparación con el año anterior, lo que ha parado el descenso que se había producido en el año anterior. Por el contrario, en el sector de la Agricultura y la Industria, el paro ha disminuido respecto a 2022, especialmente en el primero en el que ha disminuido en un 47,93%.

	2022	2021	2020	2019	2018
Agricultura	2.770	5.320	3.370	5.870	2.860
Industria	2.290	3.460	2.660	690	5.160
Construcción	8.380	8.120	15.980	6.910	10.060
Servicios	65.180	50.760	123.940	85.080	83.080

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

ANALISIS DE LA OFERTA

- Las islas con menor porcentaje de personas en paro son Lanzarote y Fuerteventura, con un 13,40% y 12,48% respectivamente. Por el contrario, La Gomera (17,53%), La Palma (16,52%) y El Hierro (18,29%) cuentan con la mayor tasa de paro de todas las islas que conforman la Comunidad Autónoma.
- Por otro lado, hay que mencionar que todas las islas han conseguido reducir el numero de personas en paro en el cuarto cuatrimestre del 2022 respecto al mismo cuatrimestre del año anterior, excepto las 3 islas menores (La Gomera, La Palma y El Hierro) que han sufrido un pequeño incremento.

	Población activa 2023	Tasa de paro	T4 2023	T4 2022	T4 2021	T4 2020	T4 2019
Canarias (Total)	1.213.350	16,19	196.370	169.020	219.120	279.020	217.430
Lanzarote	86.690	14,56	12.620	11.460	18.680	19.560	13.860
Fuerteventura	67.910	14,70	9.980	8.230	12.460	16.340	11.640
Gran Canaria	473.930	15,78	74.700	61.360	78.190	110.020	91.890
Tenerife	520.690	16,84	87.670	77.810	100.240	118.830	87.180
La Gomera	11.920	18,10	2.160	1.990	1.640	2.610	2.550
La Palma	46.720	17,70	8.050	7.080	6.980	10.260	9.180
El Hierro	6.380	18,63	1.180	1.090	940	1.410	1.120

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

ANÁLISIS DE LA OFERTA

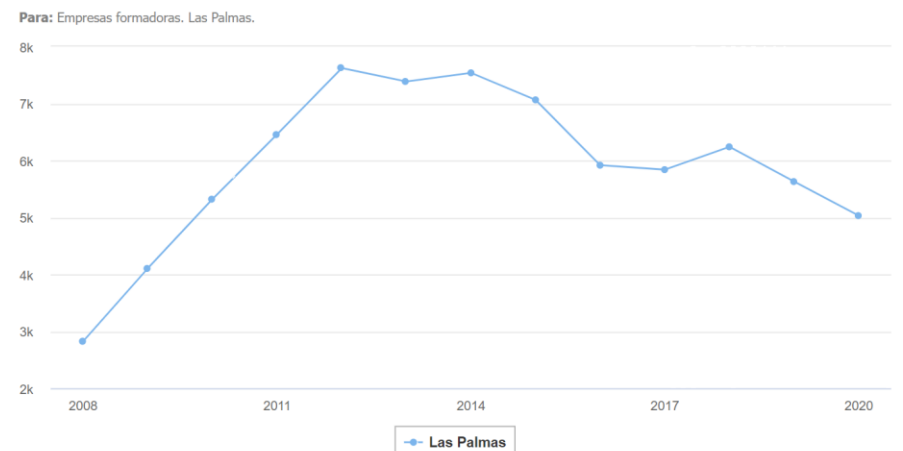
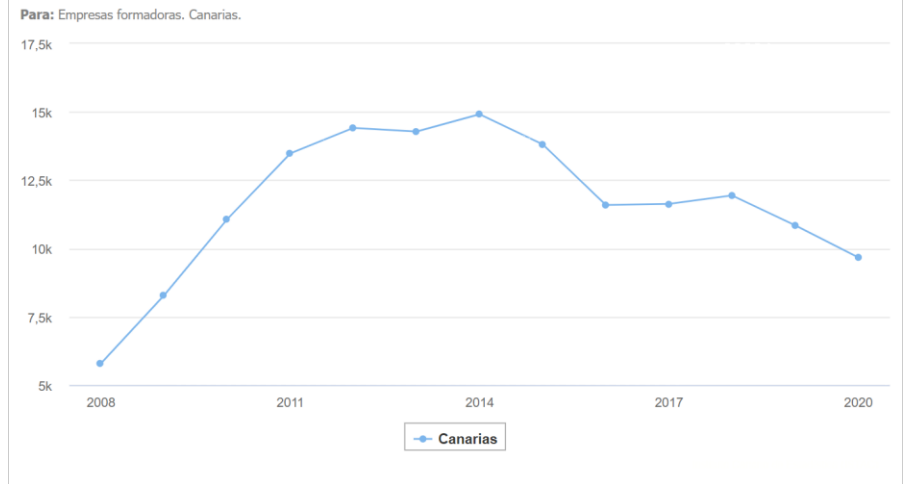
- Según los datos la Fundación Tripartita, en Canarias, durante el año 2021, el número total de participantes en acciones formativas fue de 201.189 alumnos, siendo el grupo mayoritario en participación el de la actividad económica de "Otros servicios" (que incluye Sanidad y Servicios sociales, Educación, Intermediación financiera, Actividades inmobiliarias, Transporte y comunicaciones y Actividades socioculturales) con 100.523 alumnos, seguido de Comercio, que en 2021 ha desbancado a Hostelería, con 37.163. No obstante, cabe mencionar que en todos los sectores el porcentaje de alumnos ha subido notablemente, lo mismo que lógicamente en el total (26,04%) en 2021 con respecto al 2020.
- Por otro lado, el sector de actividad en el que menos participación hubo fue en la Agricultura, con 2.304 personas que recibieron formación.

AÑO	2020	2021	VARIACIÓN
SECTOR DE ACTIVIDAD			
Agricultura	1.525	2.304	51,08%
Industria	14.142	15.833	11,96%
Construcción	8.752	10.000	14,26%
Comercio	25.993	37.163	42,97%
Hostelería	27.622	35.366	28,03%
Otros servicios	81.053	100.523	24,02%
TOTAL	159.624	201.189	26,04%

Fuente: Fundae

ANALISIS DE LA OFERTA

- Atendiendo al número de empresas que dan formación en Las Palmas se observa que ha habido una creciente evolución en el periodo 2008-2014, que se mantiene más o menos hasta 2016, pero que a partir de ese momento ha iniciado un notable descenso, solo truncado por un pequeño repunte en 2018, que desaparece en los dos años siguientes. No se dispone de datos posteriores a 2020 en el ISTAC



ANALISIS DE LA OFERTA

- Si prestamos atención a la formación de personas desempleadas en Las Palmas, la tendencia apunta a una gran variación de la participación de la población formada en el periodo 2011-2016, notándose un gran despunte en el año 2016 y de nuevo otro en 2019, que se vio frenado por la pandemia. El mayor numero de personas formadas se da siempre en la provincia de Las Palmas en toda la serie histórica.
- No existen datos desde 2021 en esta serie de datos y la siguiente

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
TOTAL	18.643	21.349	15.780	13.044	15.693	10.672	5.530	10.052	6.803	10.440
Las Palmas	10.050	11.860	8.217	6.741	8.217	5.744	5.880	5.682	3.700	5.530
Santa Cruz de Tenerife	8.593	9.489	7.563	6.303	7.476	4.928	4.539	4.370	3.103	4.910

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

ANALISIS DE LA OFERTA

- Atendiendo a los grupos de edad, las personas de los grupos de edad menores de 25 años y los de edades comprendidas entre 25 y 34 años tuvieron una menor participación en la formación no reglada durante el periodo 2003-2017. Sin embargo aquellas mayores de 35 años han mantenido mas o menos constante su nivel participativo, teniendo un pequeño despunte en los años 2006, 2016 y 2019, que, como ha sido comentado, se vio frenado por la pandemia.

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
TOTAL GRUPOS DE EDAD	10.050	11.860	8.217	6.741	8.217	5.744	5.880	5.682	3.700	5.530	6.845	5.554	6.751
Menos de 25 años	2.348	2.959	1.980	1.627	1.980	1.422	1.397	1.257	912	1.300	1.625	1.599	2.018
De 25 a 34 años	3.105	3.235	2.458	1.947	2.458	1.659	1.805	2.049	1.152	1.760	2.173	1.803	2.101
De 35 y más años	4.597	5.666	3.779	3.167	3.779	2.663	2.678	2.376	1.636	2.470	3.047	2.152	2.632

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

ANALISIS DE LA OFERTA

- En líneas generales, el sector de formación no reglada ha experimentado ciertos cambios motivados por las nuevas necesidades del mercado de trabajo, el creciente peso del e-learning o la tele-formación, el mayor peso de las TIC's, las nuevas realidades del sector servicios, o el creciente peso de la formación subvencionada.
- La formación no reglada es un elemento que cada vez toma más peso en la sociedad actual, debido a las nuevas necesidades y los nuevos conocimientos que se requieren en un mercado laboral cada vez más flexible, donde de nuevo es cada vez más indispensable la formación continua y específica tanto a nivel particular, como a nivel de empresa. Por todo esto, las empresas de formación, juegan de forma creciente un papel esencial en el desarrollo de un sistema eficaz en la formación para el empleo.

ANALISIS DE LA OFERTA

- Para el análisis de la competencia hay que distinguir cuatro tipos principales de competidores:
 - ❑ Otros centros de formación, que se encuentren situados en la misma zona de influencia, ya que es frecuente que el destinatario del curso no desee hacer un desplazamiento largo para dar sus clases.
 - ❑ Centros de formación fuera de la zona de influencia pero que entran en competencia para la formación a distancia y online y aquellos cursos específicos que no se ofertan en otros centros de la zona, ya que, a pesar de la distancia, los clientes prefieren desplazarse si el temario, la calidad de enseñanza y los medios es superior.
 - ❑ Internet. Existen un conjunto de páginas y espacios Web que ofrecen cursos online de manera gratuita o de bajo coste para que una persona pueda formarse y son centros que pueden estar a una distancia considerable.
 - ❑ Aquellos centros que tienen mayor volumen de convenios con el Gobierno de Canarias, así como subvenciones, y que dirige su oferta formativa hacia la población desempleada, ocupada, particulares, empresa, diversificando su oferta formativa con ayuda del e-learning.
- Por ello, la verdadera competencia son en este momento los centros próximos e Internet, para los cursos particulares, además de las anteriores, los centros de mayor o menor tamaño de fuera de la zona para algunos cursos específicos.

ANALISIS DE LA OFERTA

- En líneas generales, los competidores más importantes en Las Palmas, de los que no hay datos generales accesibles y fiables son los siguientes:
 - ❑ INFORCA servicios y formación, S.L.
 - ❑ Fuerteventura 2000, S.L.
 - ❑ Formación ocupacional canaria FOCAN S.L
 - ❑ Fundación canaria ICSE promoción y desarrollo de estudios superiores en canarias
 - ❑ Centro de formación AFS, S.L.

ANALISIS DE LA OFERTA

- Las subvenciones a la formación dirigida principalmente a desempleados las adjudica el Gobierno de Canarias a través del Servicio Canario de Empleo para toda la Comunidad y que tuvo una cuantía para 2020 de 50.000.000,00 € distribuidos por isla en términos de población desempleada, población, y entidades y proyectos formativos.
- En los últimos años, las entidades de Las Palmas que mas peso tuvieron en la distribución de subvenciones destinadas a la formación de personas desempleadas fueron:

- ☐ AURA Formación
- ☐ Centro de Enseñanzas Policiales – CENPOL
- ☐ Centro de formación AFS
- ☐ Grupo Montserrat Villalba Ruiz
- ☐ Fuerteventura 2000
- ☐ Focan
- ☐ Insforca
- ☐ ICSE
- ☐ Grupo CID

ANALISIS DE LA OFERTA

- En septiembre de 2019, el servicio canario de empleo destino un total de 12.500.000,00 € para los planes de formación para el empleo dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
- Esta formación se agrupa en diferentes sectores:
 - ❑ Intersectoriales
 - ❑ Sectoriales:
 - ✓ Agricultura, ganadería, caza y pesca.
 - ✓ Comercio
 - ✓ Construcción
 - ✓ Hostelería y turismo
 - ✓ Industria
 - ✓ Metal
 - ✓ Sanidad y servicios sociales
 - ✓ Servicios empresariales
 - ✓ Transporte
- La distribución de fondos en porcentaje entre los tipos de planes de formación señalados, es de 60% para Planes de Formación Intersectoriales y 40% para Planes de Formación Sectoriales.

ANALISIS DE LA OFERTA

SEGMENTOS	1. PARTICULARES	2. EMPRESA	3. SUBVENCIONADA
CATÁLOGO DE CURSOS	☐ OFIMÁTICA ☐ SISTEMAS OPERATIVOS Y PROGRAMACIÓN ☐ INTERNET Y NUEVAS TECNOLOGÍAS. ☐ DISEÑO GRÁFICO, WEB Y PUBLICIDAD. ☐ IDIOMAS ☐ RECURSOS HUMANOS. ☐ ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS ☐ PEDAGOGÍA Y FORMACIÓN. ☐ ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. ☐ VARIOS	☐ OFIMÁTICA ☐ SISTEMAS OPERATIVOS Y PROGRAMACIÓN ☐ INTERNET Y NUEVAS TECNOLOGÍAS. ☐ DISEÑO GRÁFICO, WEB Y PUBLICIDAD. ☐ IDIOMAS ☐ RECURSOS HUMANOS. ☐ ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS. ☐ PEDAGOGÍA Y FORMACIÓN. ☐ ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. ☐ VARIOS	☐ RETOQUE DIGITAL Y ESCANEADO DE IMÁGENES. ☐ INICIACIÓN A LA RED DE INTERNET. ☐ INGLÉS: GESTIÓN COMERCIAL. ☐ INGLÉS: ATENCIÓN AL PÚBLICO. ☐ ALEMÁN: ATENCIÓN AL PÚBLICO. ☐ RUSO: ATENCIÓN AL PÚBLICO ☐ ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES. ☐ DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. ☐ GESTIÓN CONTABLE Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA AUDITORÍA. ☐ GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS. ☐ OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS. ☐ PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE. ☐ OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SIST. MICROINFORMÁTICOS. ☐ DESARROLLO DE APLICACIONES CON TECNOLOGÍAS WEB ☐ MONTAJE Y REPARACIÓN DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS. ☐ SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS. ☐ ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA. ☐ OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES. ☐ INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA DIDÁCTICA. ☐ MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN ☐ MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE TELECOMUNICACIONES ☐ PELUQUERÍA ☐ AUXILIAR DE PELUQUERÍA

ANALISIS DE LA OFERTA

- CENTROS: En cuanto a sucursales, predominan las empresas que solo cuentan con un centro. ATENEO cuenta con dos centros situados, uno situado en la Avenida de Escaleritas nº 33, en el distrito de Escaleritas, calle principal de nuestro distrito dentro del Municipio de Las Palmas de Gran Canaria y el segundo muy cerca del primero en la Avenida de Escaleritas nº 52.
- OFERTA FORMATIVA: El promedio de campos a los que se dirigen los cursos son: Ofimática, Sistemas operativos y Programación, Internet y Nuevas Tecnologías, Diseño Gráfico, Web y Publicidad, Idiomas, Recursos Humanos, Administración y Gestión de empresas, Turismo, Pedagogía y Formación, Administración Pública (Oposiciones) y otros...
- SOPORTE: No todos los centros de la competencia tienen acceso Web a los cursos ni disponen de la modalidad de formación a distancia u online. ATENEO no dispone de plataforma on-line, propia o subcontratada, pero tiene un amplio catálogo con mas de 300 cursos y una página web con información permanentemente actualizada sobre las novedades en la oferta formativa. Además, ATENEO es una agencia autorizada con lo que dispone de ofertas de empleo actualizadas en la Web, y un servicio de colocación que está en contacto permanente con el Servicio Canario de Empleo.

ANALISIS DE LA OFERTA

- TIPO DE SERVICIOS: La Mayoría de los centros de la isla se centran en un numero limitado de cursos, ATENEO ofrece los siguientes, además de la preparación de oposiciones a la Administración del Estado, Servicio Canario de Salud, Instituciones Penitenciarias, Gobierno de Canarias, Cabildos y Ayuntamientos, Ministerio de Defensa, Administración de Justicia, etc.

- ☐ OFIMÁTICA
- ☐ SISTEMAS OPERATIVOS Y PROGRAMACIÓN
- ☐ INTERNET Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.
- ☐ DISEÑO GRÁFICO, WEB Y PUBLICIDAD
- ☐ IDIOMAS
- ☐ RECURSOS HUMANOS.
- ☐ ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS.
- ☐ PEDAGOGÍA Y FORMACIÓN.
- ☐ ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
- ☐ VARIOS

ANALISIS DE LA OFERTA

- TIPO DE SEGMENTOS: Clasificación respecto de las tipologías de clientes y los productos ofrecidos por la empresa:
 - ❑ Segmento de formación a particulares:
 - Lo indicado en las páginas anteriores
 - ❑ Segmento de formación a empresas:
 - Lo indicado en las páginas anteriores
 - ❑ Segmento de formación subvencionada:
 - Las especialidades Homologadas por SCE

ANALISIS DE LA OFERTA

- AREA DEMOGRAFICA: En el área de Las Palmas de Gran Canaria hay aproximadamente 60 centros de formación no reglada, la mayoría con una sola sede en toda la provincia. ATENEO tiene 2 sedes, que abarcan una zona amplia de las Palmas de Gran Canaria.
- Al realizar el estudio de los competidores del área de influencia se llega a las siguientes conclusiones:
 - En Las Palmas: Es un centro de tipo medio, por encima de la media con dos centros, que tiene la ventaja de impartir formación para desempleados/as y ocupados/as, y como miembro de CECAP teniendo el apoyo de la fundación tripartita, de la propia CECAP y que está en contacto directo con el Servicio Canario de Empleo como centro autorizado de colocación.
 - En su zona de influencia: ATENEO es un centro que oferta formación destinada tanto a empresas como a particulares, con una oferta formativa más especializada que algunos centros que operan tanto en Las Palmas como en la isla de Gran Canaria y el resto de las Islas del Archipiélago y que son competidores directos y, por tanto, esta en igualdad de condiciones y en muchos casos por encima de la mayoría de sus competidores directos en su zona, por la experiencia y calidad de sus cursos.
 - Para empresas: La competencia se incrementa y aparecen competidores de fuera del área de influencia.
- Por tanto está en igualdad de condiciones o en algunos casos por encima de sus competidores directos en su zona, ya que tenemos plataforma propia, a diferencia de nuestros competidores.

ANALISIS DE LA OFERTA

SEGMENTOS	1. PARTICULARES	2. EMPRESA	3. SUBVENCIONADA
COMPETIDORES	1. AURA FORMACIÓN 2. CENTRO DE ESTUDIOS KUMA 3. LICEO 2000 4. AUDIO CENTRO	1. INCAEM 2. INSTITUTO FOCAN 3. CENTRO DE ESTUDIOS KUMA 4. LICEO 2000 5. AUDIO CENTRO	1. AFS FORMACIÓN 2. INSTITUTO FOCAN 3. CENTRO DE ESTUDIOS KUMA 4. ICSE 5. AURA FORMACIÓN 6. INSFORSCAN 7. LICEO 2000 ... y mas

Precios

- En cuanto a los precios y presupuestos, ATENEO tiene las tarifas similares, respecto a nuestros competidores, obligado por la competencia feroz que hay actualmente en el sector.
- En cualquier caso esto lo subsana con una amplia oferta de cursos, incluyendo preparación de oposiciones, que publica y actualiza de forma periódica.

ANALISIS DE LA OFERTA

Medio ambiente:

- La preocupación por el medio ambiente es una realidad social que va creciendo cada vez mas y ello se refleja en un respeto cada vez mayor por el medio ambiente por parte de todas las empresas y organizaciones, que ven en ello una forma de responsabilidad social y también una ventaja competitiva y de imagen con respecto a su competencia.
- En el sector de la formación reglada y subvencionada, estar en posesión de una certificación ambiental que acredite un sistema de gestión adecuado, se ha convertido en una exigencia por parte de las administraciones locales y nacionales, sin la cual, las entidades no pueden acceder a la adjudicación de cursos, lo que es fiel reflejo de la demanda de la sociedad actual.
- Las empresas mas punteras del sector en Canarias (y en el resto del territorio nacional) tienen desde hace varios años la certificación en medio ambiente, lo que demuestra el compromiso con el respeto al medio ambiente y existencia de una cultura de cuidado de los recursos de las islas.
- En este momento, el tema ambiental continua avanzando y ya son muchas las organizaciones que calculan su huella de carbono, con el fin de minimizarla, aunque en el sector de la formación, con un impacto menor que otros sectores, esto todavía no se ha implementado de forma tan amplia.
- La preocupación por el medio ambiente se complementa en muchas organizaciones con otros aspectos importantes relacionados con la Responsabilidad Social, como los programas de bienestar de los empleados, los planes de igualdad o el voluntariado corporativo

ANALISIS DE LA OFERTA

Seguridad de la información:

- Igual que en el caso del medio ambiente, la preocupación por la seguridad de la información es cada vez mayor y se ha acrecentado desde la aparición de la pandemia, ya que la utilización cada vez mayor de las nuevas tecnologías en el trabajo, favoreciendo escenarios de teletrabajo, videoconferencias, etc., ha abierto nuevas vías para lo ciberdelincuentes, que están aprovechando para realizar ataques y extorsionar a particulares y empresas.
- Debido a todo ello, la implementación de sistemas de gestión de la seguridad de la información se ha convertido en un requisito indispensable para las organizaciones en general y para los centros de formación que realizan formación para el empleo en particular, ya que la administración quiere garantizar una adecuada gestión de la información que manejan estas entidades.
- Por ello, los centros de formación mas importantes tienen desde el año 2021 (como es el caso de ATENEO) un Sistema de Gestión de seguridad de la información implantado y certificado, lo que ha supuesto para la mayoría de ellos implementar nuevos elementos, incluyendo la utilización de elementos de seguridad mas potentes (redundancias, copias de seguridad, utilización de sistemas de almacenamiento en la nube, etc.) que han mejorado de forma clara la metodología y la forma de trabajar de las empresas del sector, así como la seguridad de la información y los datos manejados por ellas.
- Asimismo, la mayoría de las empresas del sector se han adaptado a los requisitos de la LOPD-GDD, cumpliendo los estándares definidos por la Ley en materia de protección de datos, lo que además de mejorar la gestión, evita multas y sanciones por un mal uso de los mismos.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA

- Basándonos en la encuesta del Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la población adulta (PIAAC), encuesta relacionada con el ámbito de la formación para el empleo que trata de valorar el grado y distribución de las destrezas de la población adulta a lo largo de su vida laboral (16 a 65 años), podemos destacar las siguientes conclusiones:
 - ❑ La formación continua contribuye de forma positiva al mantenimiento de las destrezas. Las personas que recibieron formación en los doce meses anteriores a la encuesta obtuvieron puntuaciones más elevadas en las diferentes competencias analizadas (lectora y matemáticas).
 - ❑ Una proporción alta de adultos españoles tienen escaso conocimiento del uso del ordenador, y una gran proporción muestra muy pocas competencias a la hora de acceder, analizar y comunicar información a través de medios digitales básicos.
 - ❑ Más de un 40% de los trabajadores participaron en cursos de adultos. Los trabajadores mejor educados desarrollan y mantienen su conocimiento y competencias.
 - ❑ Más allá de la educación formal, el aprendizaje ocurre en una variedad de otros entornos, como en la familia, en el lugar de trabajo ya través de actividades individuales. Para que las habilidades conserven su valor, deben ser desarrolladas continuamente a lo largo de toda la vida. Las oportunidades de aprendizaje permanente son relevantes para los trabajadores tanto en ocupaciones altamente cualificadas como en la de baja cualificación. En los sectores tecnológicos, los trabajadores necesitan actualizar sus competencias y mantenerse al día con técnicas que cambian rápidamente. Los trabajadores de sectores de baja tecnología y aquellos que desempeñan tareas de baja cualificación deben aprender a adaptarse, ya que están en mayor riesgo de perder su trabajo al sustituirse las tareas rutinarias que realizan cada vez más por máquinas, y a que las empresas pueden trasladarse a países con menos costes laborales.

ANALISIS DE LA DEMANDA

- En una economía cada vez más global e independiente, el capital humano se rige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. Por ello, la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, así como para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio.
- Los fines principales de la formación profesional para el empleo son:
 - ❑ Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
 - ❑ Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
 - ❑ Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
 - ❑ Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
 - ❑ Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos, como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

ANALISIS DE LA DEMANDA

- Según los datos la Fundación Tripartita, en Canarias durante el año 2021 el número total de participantes en acciones formativas relacionadas con los diferentes sectores productivos fue de 201.189 alumnos.

	De 16 a 25	De 26 a 35	De 36 a 45	De 46 a 55	Mayores de 55	Sin clasificar	Total
Participantes	10.977	41.338	65.746	66.812	16.305	11	201.189
Media de horas	533.625	1.209.963	1.456.781	1.248.463	298.692	343	4.747.867

- Por grupos de edad, los alumnos en edades comprendidas entre los 36-45 y los 46 a 55 años fueron los que, en mayor medida, participaron en las acciones formativas en Canarias, con un 56,98% sobre el total de horas y un 65,89% sobre el total de participantes.

ANALISIS DE LA DEMANDA

Modalidades de formación

- La modalidad estrella de impartición en cuanto al número de participantes es la presencial con un 48,46% del total, pero ya seguido de cerca por la teleformación con un 41,44%.

	Presencial	Distancia	Mixta	Teleformación	Total
Participantes	190.823	0	39.718	163.182	393.723
Horas de formación	972.465	0	324.077	2.456.784	3.753.326

- Sin embargo en el total del horas de formación es la teleformación la modalidad principal es con un 65,46% del total

Formación académica de los participantes

- En cuanto a la formación académica de los participantes, se observa mayor presencia (37,87%) con estudios terciarios, cerca del porcentaje de estudios primarios (30,63%).

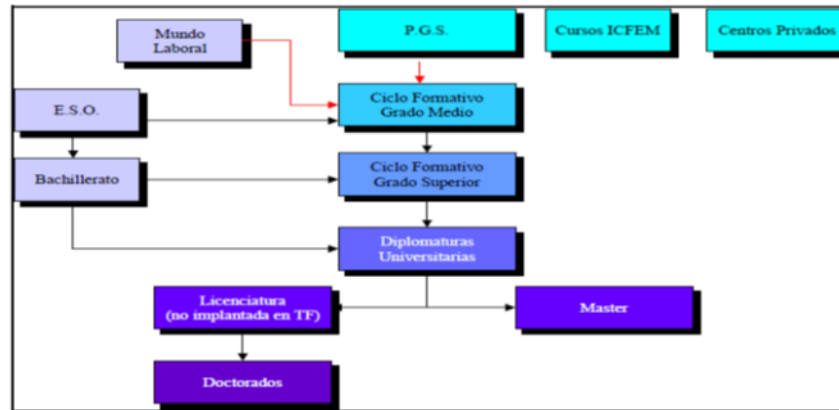
	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios terciarios	Otras titulaciones	Sin datos	Total
Participantes	120.614	108.862	149.108	1.174	13.965	393.723

ANALISIS DE LA DEMANDA

La demanda formativa

- La opinión mayoritaria de los diferentes sectores económicos canarios insiste en la falta de adecuación de los estudios iniciales a las necesidades reales de las empresas, pues éstos no se adecúan a las funciones que posteriormente se desempeñan en el puesto de trabajo real, ni se adquieren los niveles de competencia requeridos en el empleo. Por ello, muchas personas se ven obligadas a completar esta formación con acciones formativas que compensen estas carencias.
- Una materia que resulta imprescindible profundizar son las nuevas tecnologías (NN.TT.) y, en concreto, las nuevas herramientas de comunicación como la web 2.0. Los trabajadores necesitan dominar tanto sus propias web como las de los proveedores, buscadores y canales de reserva con el objetivo de conseguir una óptima atención al cliente.
- La formación relativa a lenguas extranjeras, así como la relacionada con las actividades administrativas, son otras áreas formativas muy demandadas por los empresarios, quienes, como ya hemos comentado, tienen dificultades en encontrar personal cualificado.

ANALISIS DE LA DEMANDA



- En líneas generales, nos encontramos en un momento idóneo para abordar los retos señalados a través de una formación competencial y cualificadora. La flexibilización y modularización de las ofertas, la configuración de itinerarios formativos y la instauración de un mecanismo de reconocimiento de los aprendizajes a través de la experiencia son elementos clave para los diferentes sectores. La participación de las empresas en la formación para el empleo que adecue el desarrollo y ampliación del sector hacia nuevos productos y servicios resulta imprescindible y, aunque uno de los objetivos de la formación es atender las necesidades de las PYMES, que no pueden afrontar la organización de su formación, la presencia de éstas es aún baja sobre todo en aquellas de menos de 5 trabajadores.

ANALISIS DE LA DEMANDA

- Todo parece indicar que uno de los pilares fundamentales para alcanzar el objetivo de aumento y mejora de la actividad económica canaria reside en la cultura de la formación continuada, esto es, la mejora del estándar profesional del trabajador, progresando en sus habilidades y haciéndole parte implicada de las nuevas actividades emergentes en las islas. Los individuos necesariamente han de sentirse partícipes y responsables de su propio desarrollo como profesionales. Pero ello se plantea como mera utopía si no se acompaña de medidas conducentes al desarrollo de las distintas facetas que conforman su nivel de vida, satisfacción laboral, prestaciones intelectuales (ampliación y dotación desconocimientos básicos) y mejora potencial de las perspectivas a medio plazo para su unidad familiar, centradas sobre todo en la promoción de sus hijos.
- Actualmente la fuerza de trabajo, tanto empleada como en búsqueda de empleo, de Canarias en general, se caracteriza por no poseer la cualificación específica necesaria para enfrentarse ni a la reorganización laboral, ni a los retos que plantea el futuro inmediato (introducción de nuevas tecnologías, sensibilidad extrema por el medo ambiente y diversificación laboral – multitarea– , etc.), dominando claramente el sector de trabajadores con estudios básicos y sin formación profesionalmente específica. Parece claro que se debe realizar un esfuerzo importante en aprovechar los recursos del campo de la formación en la Comunidad Autónoma de Canarias.

ANALISIS DE LA DEMANDA

- Además de infraestructuras y condiciones sociales favorables, uno de los principales recursos productivos de la economía canaria es la fuerza de trabajo educada y formada. Este hecho convierte la formación, en sí misma, en una forma de inversión que aumenta la satisfacción del y con el trabajo, reduce el absentismo, maximiza el uso de los bienes de la empresa (edificios, equipamiento, etc.) y, con todo, acrecienta la productividad, estableciéndose un factor de retorno del capital invertido. En cualquier caso, dadas las peculiaridades de las normativas autonómicas, es esta una inversión sin riesgo, en tanto que gran parte de la misma está directamente subvencionada con dinero público.
- Pero, es necesario tomar conciencia de que la capacitación tanto de las plantillas contratadas como de aquellos que pretenden formar parte de las mismas, es efectiva y rentable para todos los implicados, sólo si está bien planificada. Por ello consideramos que la formación:
 - Debe entenderse y planificarse en contextos geográficos, empresariales y locales concretos, atendiendo a las necesidades del sector, a los recursos humanos y materiales presentes y a las exigencias de la demanda.
 - Debe dirigirse a aquellas personas que necesitan mejorar su motivación y actuación, no restringiéndola a los escalafones más altos de la empresa. Son, precisamente, las bases laborales las que mantienen un contacto más asiduo con los visitantes, prestando servicios directos, y por tanto deberían ser los más cuidados en este respecto.

ANALISIS DE LA DEMANDA

- ❑ Debe conjugar los intereses de la empresa con los de los individuos a formar. No están reñidos los conocimientos generales, incluso los conducentes a la obtención de certificaciones de escolaridad o primaria, con los específicos sobre habilidades laborales (que deberían poder conducir también hacia las titulaciones correspondientes).
 - ❑ Debe impartirse por formadores especializados.
 - ❑ Debe orientarse también a conseguir la satisfacción en el trabajo, ofrecer expectativas, mejorar la auto-imagen y obtener habilidades en la comunicación con los otros.
-
- Así pues, se trata de formar individuos que desempeñen su trabajo con eficacia, pero también como prestadores de servicio, sean buenos anfitriones y estén preparados y dispuestos a satisfacer a la clientela.
 - Es decir, la formación ha de ser capaz de ofrecer una combinación de profesionalidad. Por otra parte, dado el estrechamiento progresivo de las bases de la pirámide poblacional de la comunidad canaria y, con ello, de los potenciales trabajadores futuros, se hace especialmente relevante reclutar y formar de manera apropiada, teórica y prácticamente, desde su inicio a jóvenes que, además de poseer habilidades transferibles a la actividad, podrán resolver problemas y desarrollar de manera flexible las tareas de su ámbito laboral.

ANALISIS DE LA DEMANDA

- En términos generales, en todas las ocupaciones del tejido empresarial canario, se observa actualmente una falta de mano de obra preparada para desarrollar las funciones correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Las principales dificultades para cubrir los puestos de trabajo tienen que ver con la escasez de demandantes bien preparados para desarrollar correctamente su ocupación; el bajo reconocimiento de la profesión; unas condiciones laborales poco atractivas, con horarios partidos, etc.; la temporalidad de muchos de los contratos de trabajo; y la rotación de personal, sobre todo en los trabajos de menor cualificación.
- En los próximos años se endurecerá la batalla de los diferentes sectores productivos canarios, por asegurarse la suficiente fuerza laboral que demandará la actividad de sus empresas, debido fundamentalmente a los siguientes factores: el aumento del peso de los sectores de hostelería y turismo, así como el sector industrial en canarias, la disminución de la oferta de trabajadores jóvenes como consecuencia de la emigración y la competencia entre los distintos sectores ofreciendo mejores condiciones laborales.
- Por este motivo, se hace imprescindible la formación de profesionales con la adecuada cualificación que puedan integrarse en las diferentes empresas canarias.

ANALISIS DE LA DEMANDA

- Así, existe una demanda creciente en las siguientes ramas de formación:
 - ❑ Formación en lenguas extranjeras.
 - ❑ Formación en emprendeduría.
 - ❑ Formación a distintos niveles de personal para la elaboración de productos frescos, empaquetado y embotellado, así como aprovisionamiento de materias primas.
 - ❑ Formación en actividades administrativas.
 - ❑ Formación en gestión de pequeñas y medianas empresas.
 - ❑ Formación a distintos niveles de técnicos con capacidad de instalar, operar y mantener sistemas e instalaciones de gestión de residuos.
 - ❑ Formación a distintos niveles de técnicos con capacidad de montar, explotar y mantener instalaciones de energías renovables.
 - ❑ Formación a distintos niveles de personal con capacidad para atender y realizar un servicio de calidad en cuanto al sector de Hostelería y Turismo se refiere.

ANALISIS DE LA DEMANDA

- EXPECTATIVA DEL CLIENTE: El cliente, tiene las siguientes prioridades en cuanto a los elementos que intervienen en la enseñanza dentro del sector:
 - ☐ Calidad de enseñanza.
 - ☐ Precio (que no aplica en subvencionada).
 - ☐ Mejora curricular
 - ☐ Avances tecnológicos.
 - ☐ Facilidad de horarios.
 - ☐ Proximidad del centro.
 - ☐ Atención al cliente
 - ☐ Instalaciones
 - ☐ Atención personalizada
 - ☐ Posibilidad de colocación
 - ☐ Seguridad de la información proporcionada a la empresa y protección adecuada de los datos

ANALISIS DE LA DEMANDA

- ESPECTATIVAS DEL CLIENTE – EMPRESA/ DEMANDANTE DE EMPLEO: Las empresas y los demandantes de empleo tienen las siguientes necesidades y expectativas, cuyo orden de prioridad varia en función del segmento de clientes (empresas cuyo personal recibe formación bonificada, empresas de prácticas FCT, empresas que contratan personas de la agencia de colocación y personas en búsqueda activa de empleo):

- | | |
|---|--|
| ☐ Calidad de enseñanza | ☐ Facilidades en la gestión de las/los alumnas/os de prácticas |
| ☐ Precio | ☐ Accesibilidad del tutor del centro |
| ☐ Metodología de clases | ☐ Resolución rápida de problemas |
| ☐ Avances tecnológicos | ☐ Agilidad y rapidez de respuesta a las demandas |
| ☐ Mejora curricular | ☐ Disponibilidad de ofertas de interés |
| ☐ Instalaciones | ☐ Contacto con empresas interesantes |
| ☐ Atención personalizada | ☐ Apoyo continuo |
| ☐ Facilidad de horarios | ☐ Rapidez y eficiencia en la intermediación |
| ☐ Proximidad del centro | ☐ Calidad de los demandantes |
| ☐ Fiabilidad del centro | ☐ Facilidades en la gestión de los trámites |
| ☐ Calidad del alumnado | ☐ Seguridad de la información proporcionada a la empresa y protección adecuada de los datos |

ANALISIS DE LA DEMANDA

Necesidades y expectativas de las partes interesadas

DEFINICIÓN			PARTES INTERESADAS	
			NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	REQUISITOS DEL SISTEMA
Clientes	Cientes directos	Personas desempleadas Personas ocupadas que necesitan formación para empresas Personas que se preparan para oposiciones	1. Calidad del servicio ofrecido 2. Trabajo realizado correctamente 3. Precio 4. Atención y capacidad de respuesta en la resolución de problemas 5. Experiencia y formación de quienes brindan los productos 6. Seguridad de la información proporcionada a la empresa y protección adecuada de los datos	Procedimiento formación subvencionada, Procedimiento Oposiciones, Procedimiento Agencia colocación, Procedimiento de Satisfacción cliente, Procedimiento compras y evaluación de proveedores, Procedimiento RRHH, Procedimiento de No Conformidades, Acciones correctivas y de mejora, Procedimiento de Apreciación y tratamiento riesgos SI, Procedimiento de Gestión incidentes y continuidad negocio, Políticas de SI
	Cientes institucionales	SCE, SEPE y otros	1. Cumplimiento de las empresas con los requisitos legales y reglamentarios 2. Entrega de documentación justificativa en forma y plazo 3. Seguridad de la información proporcionada y gestionada por la empresa y protección adecuada de los datos 4. Continuidad de la actividad de la empresa	Procedimiento formación subvencionada, Procedimiento Oposiciones, Procedimiento Agencia colocación, Procedimiento de Satisfacción cliente, Procedimiento compras y evaluación de proveedores, Procedimiento RRHH, Procedimiento de No Conformidades, Acciones correctivas y de mejora, Procedimiento de Aspectos Ambientales y requisitos legales, Procedimiento de Comunicación, Procedimiento de Apreciación y tratamiento riesgos SI, Procedimiento de Gestión incidentes y continuidad negocio, Políticas de SI
	Otros clientes que no forman parte del alcance del Sistema	Cientes de alquiler de aulas	1. Calidad del servicio ofrecido 2. Trabajo realizado correctamente 3. Precio 4. Atención y capacidad de respuesta en la resolución de problemas 5. Experiencia y formación de quienes brindan los productos 6. Seguridad de la información proporcionada a la empresa y protección adecuada de los datos	Procedimiento de Satisfacción cliente, Procedimiento compras y evaluación de proveedores, Procedimiento RRHH, Procedimiento de No Conformidades, Acciones correctivas y de mejora, Procedimiento de Apreciación y tratamiento riesgos SI, Procedimiento de Gestión incidentes y continuidad negocio, Políticas de SI
Proveedores/Subcontrataciones	Organizaciones que proporcionan un subproducto a ATENEO	Material de seguridad, de protección, de oficina...	1. Pago en plazo y precio acorde al trabajo realizado 2. Directrices claras relacionadas con la ejecución de trabajos 3. Peticiones continuas de nuevos trabajos 4. Apoyo cuando es necesario 5. Trato cercano y de confianza 6. Seguridad de la información proporcionada a la empresa y protección adecuada de los datos	Procedimiento de Compras y Evaluación a proveedores, Cumplimiento de las especificaciones de la oferta/contrato aceptado por ATENEO y el proveedor,Procedimiento de Apreciación y tratamiento riesgos SI, Procedimiento de Gestión incidentes y continuidad negocio, Políticas de SI para proveedores
Competencia	Cualquier empresa que suministre los mismos o similares productos	Uceo 2000 Canastiforma ROMA Fuerteventura 2000 ICSE FOCAN	1. Competencia legal 2. No realización de prácticas deshonestas	Respeto de la legislación en materia comercial y documentación legal aplicable al Sistema. Procedimiento de Aspectos Ambientales y requisitos legales.
Empleados	Personal de ATENEO	Coordinador docente, jefe de estudios, docentes y personal de oficinas	1. Sueldo justo 2. Apoyo y reconocimiento 3. Recursos para realizar su trabajo en buenas condiciones 4. Equilibrio entre la vida personal y laboral 5. Proyección profesional 6. Seguridad de la información proporcionada a la empresa y protección adecuada de sus datos 7. Continuidad de la actividad de la empresa y protección adecuada de sus datos	Procedimiento Gestión de RRHH, Procedimiento de Recursos Procedimiento de Apreciación y tratamiento riesgos SI, Procedimiento de Gestión incidentes y continuidad negocio, Políticas de SI
		Dirección	1. Equilibrio entre la vida personal y laboral 2. Rentabilidad de las empresas 3. Profesionalidad de los empleados 4. Implicación y asunción de responsabilidades de los empleados 5. Continuidad de la actividad de la empresa y protección adecuada de sus datos	Procedimiento de Aspectos Ambientales y requisitos legales, Procedimiento de Comunicación, Procedimiento de Apreciación y tratamiento riesgos SI, Procedimiento de Gestión incidentes y continuidad negocio, Políticas de SI
Administración pública general	Administraciones públicas y entidades regulatorias	SCE, SEPE y otras administraciones públicas generales o específicas como la Consejería de Medio Ambiente de carácter local, nacional o europeo	1. Cumplimiento de las empresas con los requisitos legales y reglamentarios 2. Entrega de documentación justificativa en forma y plazo 3. Seguridad de la información proporcionada y gestionada por la empresa y protección adecuada de los datos aportados por las administraciones 4. Continuidad de la actividad de la empresa 5. Actuaciones éticas en el gobierno y gestión de la organización	Procedimiento de Aspectos Ambientales y requisitos legales, Procedimiento de Comunicación, Procedimiento de Apreciación y tratamiento riesgos SI, Procedimiento de Gestión incidentes y continuidad negocio, Políticas de SI
Administración pública y entidades relacionadas con la seguridad y la protección de datos	Administraciones públicas y entidades regulatorias	AEPD, INCIBE, CCN-CERT y otras similares	1. Cumplimiento de las empresas con los requisitos legales y reglamentarios en materia de protección de datos y seguridad de la información 2. Comunicación de incidentes y brechas de seguridad relacionadas con la protección de datos y seguridad de la información 3. Seguridad de la información proporcionada y gestionada por la empresa y protección adecuada de los datos de la empresa (clientes, personal, proveedores, etc.) 4. Aplicación de medidas de seguridad que garanticen la sostenibilidad de la empresa 5. Difusión de buenas prácticas en materia de protección de datos y seguridad de la información	Procedimiento de Aspectos Ambientales y requisitos legales, Procedimiento de Comunicación, Procedimiento de Apreciación y tratamiento riesgos SI, Procedimiento de Gestión incidentes y continuidad negocio, Políticas de SI
Entorno social	Principalmente Municipio de Las palmas y sociedad en general	Vecinos, organizaciones, etc.	1. Favorecer el empleo en el entorno 2. Respeto al entorno y al medioambiente 3. Respeto a la legislación local y nacional 4. Protección adecuada de los datos	Procedimiento de Aspectos Ambientales y requisitos legales, Procedimiento de control operacional, Procedimiento de Emergencias y capacidad de respuesta, Política de calidad y medioambiente, Procedimiento de Apreciación y tratamiento riesgos SI, Procedimiento de Gestión incidentes y continuidad negocio, Políticas de SI

Según la experiencia de ATENEO en los últimos años

ANALISIS DE LA DEMANDA

- PERFIL DEL CLIENTE

- ❑ El perfil del alumno que cursa, de forma particular, formación no reglada, es de una persona de entre 20 y 45 años, de un nivel económico medio, cuya fuente de financiación suele ser o bien personal o bien familiar, y que tiene una residencia próxima al centro de estudios. La finalidad por la que estas personas cursan esta formación es la consecución de una mejora curricular, que permita una mayor y más específica gama de competencias de cara a la consecución de un puesto de trabajo efectivo o a la posibilidad de optar por el mismo.
- ❑ El perfil del alumno que cursa, de forma particular, formación reglada, es de una persona de entre 20 y 40 años, de un nivel económico medio, cuya fuente de financiación suele ser o bien personal o bien familiar. El objetivo por el que estas personas cursan esta formación es la adquisición de competencias específicas de un puesto de trabajo o como formación previa para seguir el itinerario formativo y realizar estudios universitarios.

ANALISIS DE LA DEMANDA

○ PERFIL DEL CLIENTE

- ❑ El perfil del alumno que cursa, de forma subvencionada y a través de la empresa, formación no reglada, es de una persona de entre 35 y 45 años, siendo un 56,5% los participantes hombres y en un 43,5% mujeres. La edad media de los formados es de 38,9 años (en mujeres 37,7 y 39,8 en hombres), donde el 40,3% de los participantes tenía estudios secundarios post-obligatorios (FP Media y Superior, Bachillerato, BUP o titulación equivalente). Son personas con un nivel económico medio cuya finalidad es renovar, ampliar y mejorar competencias asociadas a su puesto de trabajo dentro de la empresa.
- ❑ El perfil del alumno que cursa, de forma subvencionada, formación destinada a la población ocupada y/o desempleada, es de una persona de entre 20 y 40 años, con mayor predominancia de mujeres. El perfil económico suele tender más a un nivel medio-bajo. Los motivos de estas personas en cursar las diferentes ofertas formativas se basan en aspectos laborales efectivos y curricular, de cara tanto a la consecución de un puesto de trabajo como a la recualificación laboral. El perfil académico de estos participantes es de estudios secundarios (un 55,5% de media) y en menor medida, titulados superiores (un 10,9% de media).
- ❑ Asimismo, señalar que aunque en menor medida, existe otro perfil de participantes como es el caso de la población inmigrante que desea reforzar u orientar su perfil curricular por motivos profesionales. El tramo de edad en este caso es inferior. Su edad media se sitúa en 36,4 años (36,7 años en hombres y 36,2 entre mujeres)

ANALISIS DE LA DEMANDA

SEGMENTOS	1. PARTICULARES	2. EMPRESA	3. SUBVENCIONADA
EXPECTATIVAS DEL CLIENTE	1. POSIBILIDAD DE COLOCACIÓN 2. MEJORA CURRICULAR 3. PRECIO 4. CALIDAD DE LA ENSEÑANZA 5. PROXIMIDAD DEL CENTRO 6. ATENCIÓN PERSONALIZADA 7. AVANCES TECNOLOGICOS 8. FACILIDAD DE HORARIOS 9. METODOLOGIA DE CLASES 10.INSTALACIONES	1. CALIDAD DE LA ENSEÑANZA 2. PRECIO 3. METODOLOGÍA DE CLASES 4. AVANCES TECNOLOGICOS 5. MEJORA CURRICULAR 6. INSTALACIONES 7. ATENCIÓN PERSONALIZADA 8. POSIBILIDAD DE COLOCACIÓN 9. FACILIDAD DE HORARIOS 10.PROXIMIDAD DEL CENTRO	1. POSIBILIDAD DE COLOCACIÓN 2. FACILIDAD DE HORARIOS 3. CALIDAD DE LA ENSEÑANZA 4. INSTALACIONES 5. ATENCIÓN PERSONALIZADA 6. AVANCES TECNOLOGICOS 7. METODOLOGÍA DE CLASES 8. PROXIMIDAD DEL CENTRO 9. MEJORA CURRICULAR

Según la experiencia de ATENEO en los últimos años

ANALISIS DEL CONTEXTO AMBIENTAL

- La conciencia medioambiental ha crecido en la sociedad canaria de forma importante en los últimos años y esto se ha extendido a todos los sectores y especialmente en el de la formación, donde se han incluido módulos específicos en la formación reglada y subvencionada y desde las administraciones públicas, se ha solicitado a los centros homologados que obtuvieran la certificación de su Sistema de Gestión Ambiental.
- En este momento, todos los competidores de ATENEO están certificados según la ISO 14001 y disponen de sistemas de gestión ambiental consolidados desde hace varios años, lo que ya no es una ventaja competitiva para los centros de formación de Canarias.
- En cualquier caso, el impacto ambiental de los centros de formación es, en general, limitado y su gestión se centra en la reducción de los consumos de electricidad, agua, papel y tóner, incorporándose alguno consumo adicional, en función de los tipos de cursos impartidos y en la reducción de los residuos generados, de los que muy pocos son peligrosos salvo, de nuevo, algunos cursos específicos. Toda la gestión de los residuos se lleva a cabo cumpliendo la legislación vigente.
- En este momento, la tendencia de este sector y otros similares es a calcular el impacto ambiental a través de la huella de carbono, aunque está en un estado todavía incipiente.

ANALISIS DE LOS RECURSOS

INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTO: La empresa cuenta con dos centros, con un equipamiento y unas instalaciones por encima de la media del sector. ATENEO en la actualidad dispone de dos sedes, con unas instalaciones de, aproximadamente, 442 m², con las siguientes características:

- Sede situada en la calle Avenida de Escaleritas nº 33, que dispone de la siguiente dotación:
 - 2 Aulas teóricas Homologadas
 - 1 Aula de Informática, homologada y equipada con ordenadores de última generación y los periféricos correspondientes.
 - Dirección
- Sede situada en la calle Avenida de Escaleritas nº 52, con la siguiente dotación:
 - 3 Aulas teóricas Homologadas.
 - 2 Aulas de Informática, homologadas y equipadas con ordenadores de última generación y los periféricos correspondientes cada una de ellas.
 - Dirección
 - Secretaría

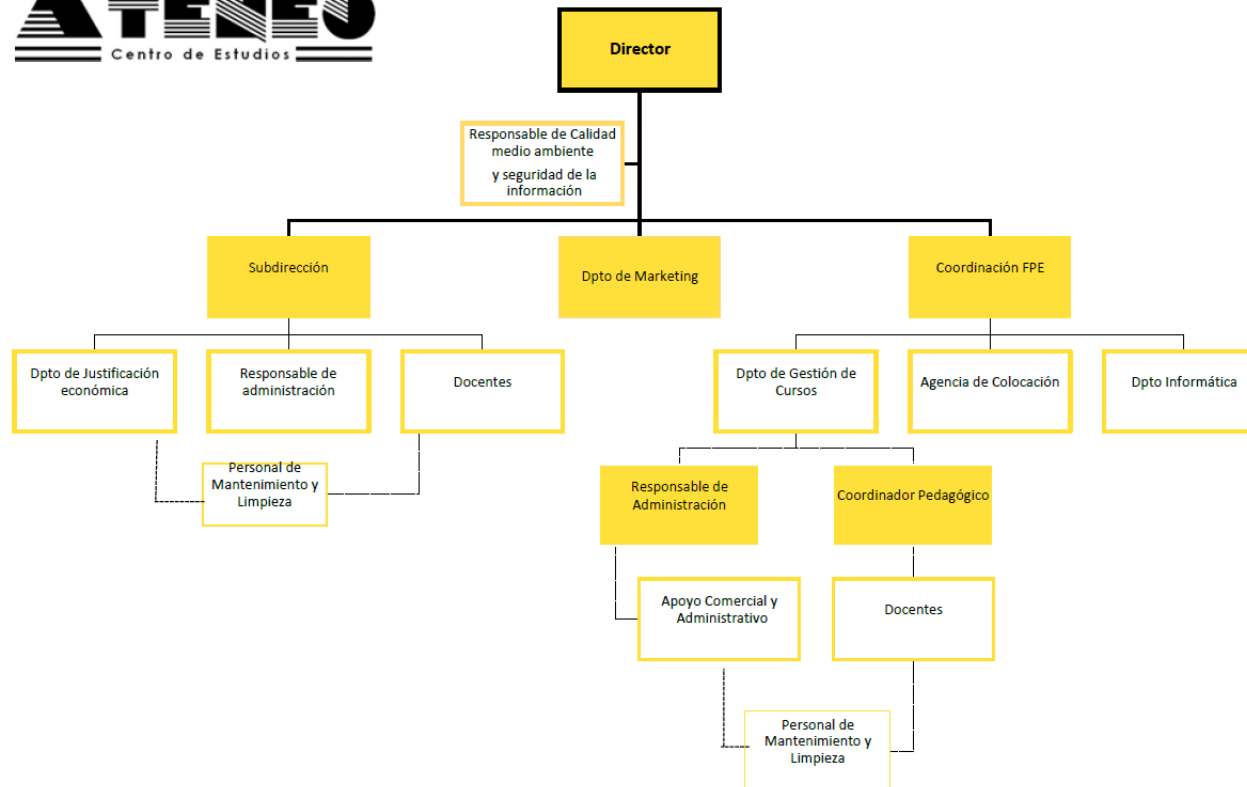
ANALISIS DE LOS RECURSOS

PERSONAL Y COLABORADORES

- El número total actual de profesores es de entre 6 y 10
- Se considera que el personal y los colaboradores están cualificados y suficientemente motivados y son dinámicos y flexibles
- La plantilla consta de 10 trabajadores, mas los docentes de los cursos, distribuidos según indica el organigrama de la página siguiente.

ANALISIS DE LOS RECURSOS

ORGANIGRAMA DE ATENEO



FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO

1. Coste de cada curso/proyecto formativo/oposición (**COSTE**)
2. Amplia red de profesores y colaboradores expertos en las materias impartidas (**PERSONAL CUALIFICADO**).
3. Utilización de nuevas tecnologías y equipos adecuados (**EQUIPAMIENTO ADECUADO**)
4. Enseñanza teórica y práctica de gran calidad y valor añadido (**CALIDAD DE ENSEÑANZA**)
5. Amplia gama de cursos de formación capaz de satisfacer las necesidades de los clientes (**GAMA FORMATIVA**)
6. Instalaciones adecuadas para la realización de los cursos (**INFRAESTRUCTURAS APROPIADAS**)

VENTAJAS COMPETITIVAS

1. Empresa consolidada y reconocida en el mercado
2. Prestigio e imagen de marca
3. Conocimiento del mercado de formación presencial y a distancia (30 años)
4. Calidad de enseñanza reconocida
5. Metodología y filosofía propias en la realización de la formación
6. Instalaciones propias de alta calidad
7. Homologada por el Servicio Canario de empleo del Gobierno de Canarias
8. Alta implicación de los profesores y colaboradores en el centro
9. Equipo de profesionales de nivel reconocido
10. Flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades de los clientes
11. Trato personalizado y cercano con los alumnos
12. Gran cantidad de recomendaciones de clientes
13. Sistema de gestión de Calidad y Medioambiente certificado
14. Supervisión y medición continua de la calidad
15. Investigación continua sobre el mercado
16. Búsqueda y adquisición continua de nuevas tecnologías

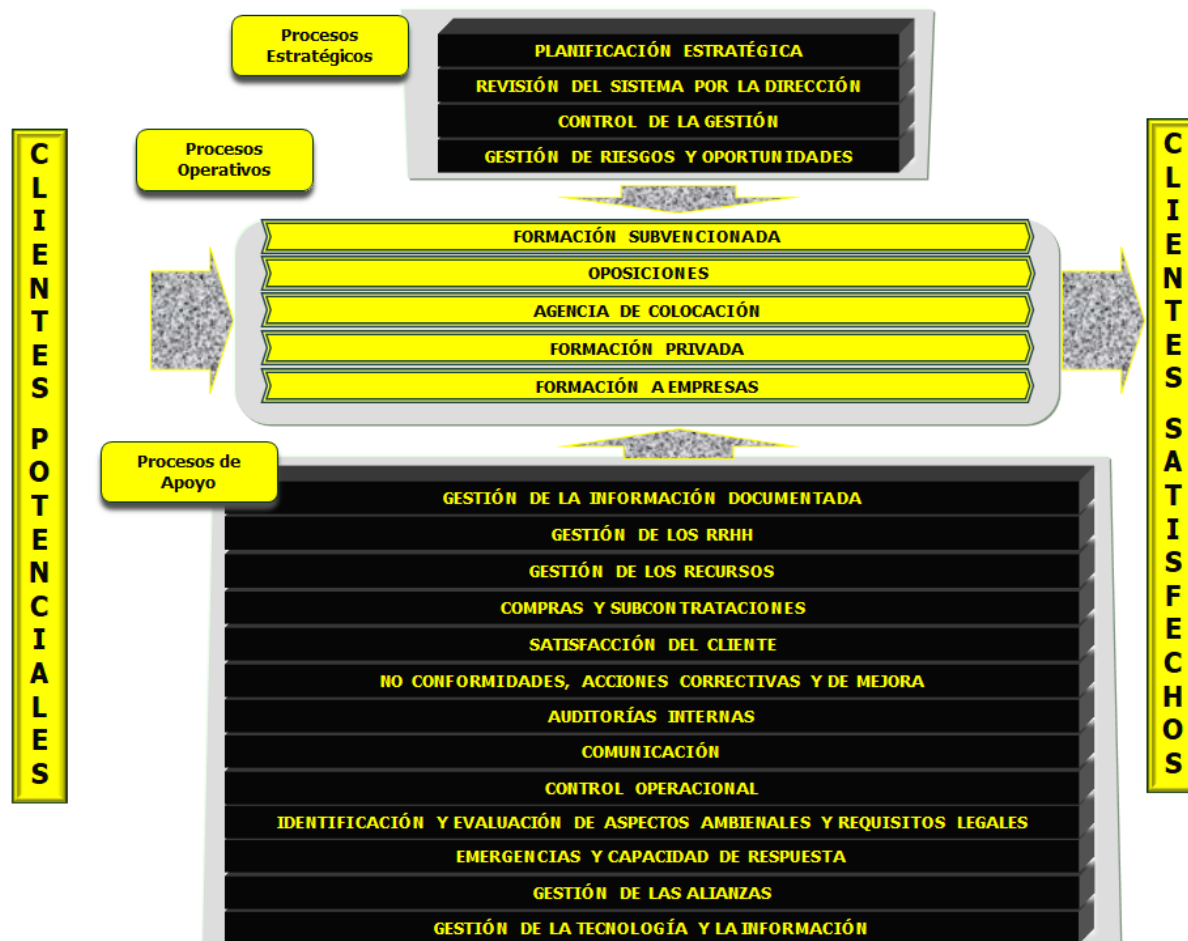
ANÁLISIS DE LOS RECURSOS

MAPA DE PROCESOS ISO DE ATENEO



ANÁLISIS DE LOS RECURSOS

MAPA DE PROCESOS GLOBAL DE ATENEO



ANALISIS DAFO INTERNO

FORTALEZAS:

- ☐ Amplia experiencia en el sector, debido a que lleva funcionando desde hace 30 años y presencia en la ciudad, así como en preparación de oposiciones con alto índice de aprobados
- ☐ Conocimiento amplio de la zona en la que opera
- ☐ Líder en las Palmas en la preparación de oposiciones.
- ☐ Personal cualificado, titulado y con experiencia.
- ☐ Diversificación del riesgo, ofreciendo variedad en cursos y tipologías de formación
- ☐ Trato cercano con los clientes
- ☐ Excelente imagen de marca en la ciudad y entre sus competidores
- ☐ Amplio porcentaje de clientes "recomendados"
- ☐ Instalaciones y equipos de calidad, incluyendo accesibilidad en los centros y aulas con equipamiento de calidad y adaptado a las tipologías de formación que imparte la empresa
- ☐ Calidad de enseñanza frente a precio.
- ☐ Obtención de las certificaciones ISO 9001, 14001 y 27001 y del Sello de Excelencia 400+
- ☐ Nivel tecnológico por encima de la media del sector
- ☐ Buen posicionamiento en preparación de oposiciones y en formación subvencionada
- ☐ Centros homologados por el Servicio Canario de Empleo, para las diferentes Certificaciones Profesionales y proceso de Homologación de diferentes Certificaciones Profesionales, para impartir a nivel Privado.
- ☐ Amplia base de datos confeccionada a lo largo de 30 años, donde mantenemos informados a nuestros alumnos y ex-alumnos en todo lo relacionado a su promoción profesional, ofertas de empleo y de mejora de empleo o promociones internas en la Admón. Pública.
- ☐ Presencia publicitaria en medios de comunicación.

ANALISIS DAFO INTERNO

DEBILIDADES:

- ☐ Precio de las clases y cursos ligeramente superiores a los competidores, lo que puede suponer pérdida de cuota de mercado
- ☐ Tamaño pequeño que puede provocar que las posibilidades de sufrir problemas económicos por impagos o tensiones financieras sea mayor que el de otros competidores más grandes
- ☐ Cierta dependencia de los cursos subvencionados
- ☐ Retraso en el pago cuando se trata de ingresos relacionados con la Administración Pública
- ☐ Mayor coste en gastos de personal, al incluir dentro de nuestra oferta formativa el uso de las nuevas tecnologías, lo que genera gastos tanto en el capítulo de personal (Informáticos), como en la compra de equipamientos (Ordenadores, videos etc...)
- ☐ Pocas alianzas con otras empresas de dentro y fuera del sector
- ☐ Poca información fiable de la competencia
- ☐ Presencia decreciente en el marco de la formación privada y ninguna en la formación reglada
- ☐ Catálogo de cursos menos amplio que otras empresas de la competencia
- ☐ Algunas cargas financieras en los capítulos de personal e inmovilizado
- ☐ Posibilidad de que formadores o personal de la empresa la abandonen e incluso que se vayan a la competencia
- ☐ Pérdida del Sello 400+ que coloca a la empresa en una situación temporal de debilidad frente a un concurso inesperado
- ☐ Desigual formación en materia de seguridad de la información del personal de la empresa
- ☐ Falta de tiempo y de algunos recursos para realizar la gestión de la SI en la empresa
- ☐ Falta de concienciación de la importancia de la SI en algunas personas de la empresa
- ☐ Cierta dependencia de algunos de los proveedores de TI y del cumplimiento de sus requisitos de SI
- ☐ Seguridad de los accesos a las sedes de la empresa y a las instalaciones (incluido los ordenadores de Administración) que es mejorable

ANALISIS DAFO EXTERNO

OPORTUNIDADES:

- ☐ Posibilidad de explotar el prestigio de la marca en campañas de marketing utilizando o potenciando nuevas vías y tecnologías (actualizando web, redes sociales, etc.)
- ☐ Explotar el conocimiento del sector para desarrollar nuevos productos y servicios
- ☐ Buscar nuevas alianzas con competidores o con empresas de fuera del sector
- ☐ Posibilidad de aumentar los cursos para empresas y particulares
- ☐ Posibilidad de ofertar e impartir de forma privada, cursos con certificado de profesionalidad homologados por el Servicio Canario de Empleo
- ☐ Posibilidad de ofertar e impartir de forma privada, ciclos formativos de grado superior homologados por la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias
- ☐ Posibilidad de incrementar la obtención de cursos de formación subvencionada por la administración y dirigida a personas ocupadas o desempleadas.
- ☐ Incluir en la oferta formativa nuevos cursos de formación on line, a distancia o semipresencial y comenzar a desarrollarlos
- ☐ Ampliar el negocio hacia otras zonas
- ☐ Mejorar la gestión interna para optimizar costes y aumentar márgenes
- ☐ Aumentar la capacidad de ofrecer cursos para profesionales y empresas
- ☐ Desarrollar nuevos cursos y materias de formación para abarcar un espectro más amplio
- ☐ Obtención nuevamente del Sello de Excelencia 400+, para mantener las posibilidades de obtención de cursos del SCE
- ☐ Aumentar la promoción y la publicidad del centro utilizando todo tipo de medios
- ☐ Mejora de las instalaciones
- ☐ Mejora de algunas de las herramientas internas para la SI como la gestión de incidencias
- ☐ Mejora de la capacitación del personal de plantilla en materia de SI
- ☐ Ampliación del número de clientes mediante la implementación del nuevo SGSI
- ☐ Mejora de la información sobre SI a través de pertenencia a asociaciones, contactos con la administración, etc.
- ☐ Adquisición de una herramienta para la sistematización de los inventarios de software y hardware
- ☐ Mejora de la capacidad de detección de virus en el servidor de datos y portales web de la organización

ANALISIS DAFO EXTERNO

AMENAZAS:

- ☐ Incremento notable de competidores en los cursos subvencionados
- ☐ Nuevos requisitos de alta exigencia por parte de la Administración para la baremación de los requisitos para obtener cursos de formación para ocupados y desempleados.
- ☐ Retraso en los cobros de los cursos impartidos para la Administración Pública y en los cobros de los cursos impartidos en la formación bonificada
- ☐ Productos y servicios similares pero más baratos ofrecidos por la competencia dentro del mismo segmento
- ☐ Competidores con mayor peso en la formación subvencionada y bonificada,
- ☐ Gran cantidad de competidores en la zona de varios tamaños y sectores de formación.
- ☐ Disminución de las matriculaciones de particulares y de la aceptación de ofertas de empresas
- ☐ Posibilidad de entrada de un competidor fuerte en la zona y de nuevos competidores más pequeños
- ☐ Competidores más baratos que buscan fórmulas más agresivas para reducir costes
- ☐ Desaparición total o parcial de la formación subvencionada
- ☐ Aparición de nuevas alianzas entre los centros de formación de la Comunidad de Canarias para crear economías de escala que perjudican a las demás competidoras
- ☐ Posibilidad de que otras entidades de formación o incluso de fuera del sector entren en el negocio de la formación subvencionada y bonificada
- ☐ Gratuidad en los cursos subvencionados, lo que resta ingresos en la formación privada.
- ☐ Obtención de Sellos de Excelencia 400+ por parte de nuevos competidores o de Sellos de Excelencia 500+ por parte de los competidores actuales que están en el nivel de ATENEO
- ☐ Ataques externos indiscriminados
- ☐ Bajada de la confianza de los clientes por problemas de SI
- ☐ Posibilidad de filtraciones de información relevante por mala praxis
- ☐ Difusión de información confidencial a propósito, por parte de personal actual o de personal que abandona la empresa
- ☐ Robo de información confidencial por proveedores de confianza
- ☐ Necesidad de adoptar acuerdos de SI con clientes que no se puedan cumplir
- ☐ Problemas de seguridad debido a la no separación de los entornos de prueba y producción en servidores virtuales separados

ANALISIS DAFO DE ATENEO 2024

FORTALEZAS:

- ✓ Amplia experiencia en el sector, debido a que lleva funcionando desde hace 30 años y presencia en la ciudad, así como en preparación de oposiciones con alto índice de aprobados
- ✓ Conocimiento amplio de la zona en la que opera
- ✓ Líder en las Palmas en la preparación de oposiciones.
- ✓ Personal cualificado, titulado y con experiencia.
- ✓ Diversificación del riesgo, ofreciendo variedad en cursos y tipologías de formación
- ✓ Trato cercano con los clientes
- ✓ Excelente imagen de marca en la ciudad y entre sus competidores
- ✓ Amplio porcentaje de clientes “recomendados”
- ✓ Instalaciones y equipos de calidad, incluyendo accesibilidad en los centros y aulas con equipamiento de calidad y adaptado a las tipologías de formación que imparte la empresa
- ✓ Calidad de enseñanza frente a precio.
- ✓ Obtención de las certificaciones ISO 9001, 14001 y 27001 y del Sello de Excelencia 400+
- ✓ Nivel tecnológico por encima de la media del sector
- ✓ Buen posicionamiento en preparación de oposiciones y en formación subvencionada
- ✓ Centros homologados por el Servicio Canario de Empleo, para las diferentes Certificaciones Profesionales y proceso de Homologación de diferentes Certificaciones Profesionales, para impartir a nivel Privado.
- ✓ Amplia base de datos confeccionada a lo largo de 30 años, donde mantenemos informados a nuestros alumnos y ex-alumnos en todo lo relacionado a su promoción profesional, ofertas de empleo y de mejora de empleo o promociones internas en la Admón. Pública.
- ✓ Presencia publicitaria en medios de comunicación..

OPORTUNIDADES:

- ✓ Posibilidad de explotar el prestigio de la marca en campañas de marketing utilizando o potenciando nuevas vías y tecnologías (actualizando web, redes sociales, etc.)
- ✓ Explotar el conocimiento del sector para desarrollar nuevos productos y servicios
- ✓ Buscar nuevas alianzas con competidores o con empresas de fuera del sector
- ✓ Posibilidad de aumentar los cursos para empresas y particulares
- ✓ Posibilidad de ofertar e impartir de forma privada, cursos con certificado de profesionalidad homologados por el Servicio Canario de Empleo
- ✓ Posibilidad de ofertar e impartir de forma privada, ciclos formativos de grado superior homologados por la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias
- ✓ Incluir en la oferta formativa cursos de formación on-line, a distancia o semipresencial y comenzar a desarrollarlos
- ✓ Posibilidad de incrementar la obtención de cursos de formación subvencionada por la administración y dirigida a personas ocupadas o desempleadas.
- ✓ Incluir en la oferta formativa nuevos cursos de formación on line, a distancia o semipresencial y comenzar a desarrollarlos
- ✓ Ampliar el negocio hacia otras zonas
- ✓ Mejorar la gestión interna para optimizar costes y aumentar márgenes
- ✓ Aumentar la capacidad de ofrecer cursos para profesionales y empresas
- ✓ Desarrollar nuevos cursos y materias de formación para abarcar un espectro más amplio
- ✓ Obtención nuevamente del Sello de Excelencia 400+, para mantener las posibilidades de obtención de cursos del SCE
- ✓ Aumentar la promoción y la publicidad del centro utilizando todo tipo de medios
- ✓ Mejora de las instalaciones
- ✓ Mejora de algunas de las herramientas internas para la SI como la gestión de incidencias
- ✓ Mejora de la capacitación del personal de plantilla en materia de SI
- ✓ Ampliación del número de clientes mediante la implementación del nuevo SGSI
- ✓ Mejora de la información sobre SI a través de pertenencia a asociaciones, contactos con la administración, etc.
- ✓ **Automatización de auditoría periódica de los permisos de acceso sobre AteneoBox**

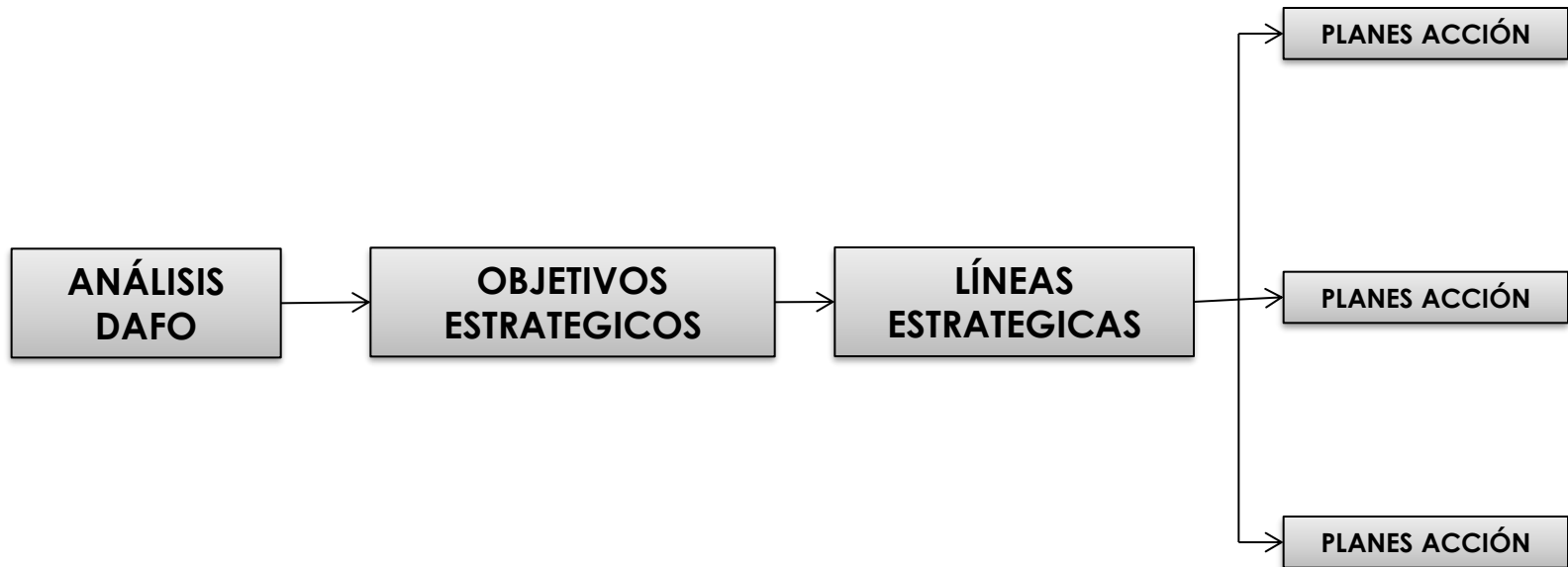
DEBILIDADES:

- ✓ Precio de las clases y cursos ligeramente superiores a los competidores, lo que puede suponer pérdida de cuota de mercado
- ✓ Tamaño pequeño que puede provocar que las posibilidades de sufrir problemas económicos por impagos o tensiones financieras sea mayor que el de otros competidores más grandes
- ✓ Cierta dependencia de los cursos subvencionados
- ✓ Retraso en el pago cuando se trata de ingresos relacionados con la Administración Pública
- ✓ Mayor coste en gastos de personal, al incluir dentro de nuestra oferta formativa el uso de las nuevas tecnologías, lo que genera gastos tanto en el capítulo de personal (Informáticos), como en la compra de equipamientos (Ordenadores, videos etc...)
- ✓ Pocas alianzas con otras empresas de dentro y fuera del sector
- ✓ Poca información fiable de la competencia
- ✓ Presencia decreciente en el marco de la formación privada y ninguna en la formación reglada
- ✓ Catálogo de cursos menos amplio que otras empresas de la competencia
- ✓ Algunas cargas financieras en los capítulos de personal e inmovilizado
- ✓ Posibilidad de que formadores o personal de la empresa la abandonen e incluso que se vayan a la competencia
- ✓ Pérdida del Sello 400+ que coloca a la empresa en una situación temporal de debilidad frente a un concurso inesperado
- ✓ Desigual formación en materia de seguridad de la información del personal de la empresa
- ✓ Falta de tiempo y de algunos recursos para realizar la gestión de la SI en la empres
- ✓ Falta de concienciación de la importancia de la SI en algunas personas de la empresa
- ✓ Cierta dependencia de algunos de los proveedores de TI y del cumplimiento de sus requisitos de SI
- ✓ Seguridad de los accesos a las sedes de la empresa y a las instalaciones (incluido los ordenadores de Administración) que es mejorable
- ✓ **Pérdida de información del histórico de los correos electrónicos por corrupción o problemas con los archivos pst**

AMENAZAS:

- ✓ Incremento notable de competidores en los cursos subvencionados
- ✓ Nuevos requisitos de alta exigencia por parte de la Administración para la baremación de los requisitos para obtener cursos de formación para ocupados y desempleados.
- ✓ Retraso en los cobros de los cursos impartidos para la Administración Pública y en los cobros de los cursos impartidos en la formación bonificada
- ✓ Productos y servicios similares pero más baratos ofrecidos por la competencia dentro del mismo segmento
- ✓ Competidores con mayor peso en la formación subvencionada y bonificada,
- ✓ Gran cantidad de competidores en la zona de varios tamaños y sectores de formación.
- ✓ Disminución de las matriculaciones de particulares y de la aceptación de ofertas de empresas
- ✓ Posibilidad de entrada de un competidor fuerte en la zona y de nuevos competidores más pequeños
- ✓ Competidores más baratos que buscan fórmulas más agresivas para reducir costes
- ✓ Desaparición total o parcial de la formación subvencionada
- ✓ Aparición de nuevas alianzas entre los centros de formación de la Comunidad de Canarias para crear economías de escala que perjudican a las demás competidoras
- ✓ Posibilidad de que otras entidades de formación o incluso de fuera del sector entren en el negocio de la formación subvencionada y bonificada
- ✓ Gratuidad en los cursos subvencionados, lo que resta ingresos en la formación privada.
- ✓ Obtención de Sellos de Excelencia 400+ por parte de nuevos competidores o de Sellos de Excelencia 500+ por parte de los competidores actuales que están en el nivel de ATENEO
- ✓ Ataques externos indiscriminados
- ✓ Bajada de la confianza de los clientes por problemas de SI
- ✓ Posibilidad de filtraciones de información relevante por mala praxis
- ✓ Difusión de información confidencial a propósito, por parte de personal actual o de personal que abandona la empresa
- ✓ Robo de información confidencial por proveedores de confianza
- ✓ Necesidad de adoptar acuerdos de SI con clientes que no se puedan cumplir

PLANIFICACION ESTRATEGICA



Visión



Ser una empresa líder y referente para las instituciones, empresas y alumnos de Las Palmas de Gran Canaria, ofreciendo unos productos y servicios de calidad, gestionando sus recursos de forma responsable y respetuosa con el entorno, fomentando el desarrollo profesional y personal de sus empleados y colaboradores, buscando la rentabilidad y sostenibilidad de la organización.

Centro de Estudios

Misión



Nuestro objetivo es la impartición de clases de preparación para oposiciones, psicotécnicos, ofimática, mecanografía, clases de apoyo particulares, cursos para ocupados y desempleados del SCE.





Valores Compartidos



La Dirección del CENTRO DE ESTUDIOS ATENEO es consciente de la importancia de la participación del personal del centro en el desarrollo del Sistema de Gestión Integrado y considera necesario que se establezcan una serie de valores o actuaciones, que se dirijan en el fomento de esta participación, de forma que podamos cumplir con la Política de la Calidad. Con este motivo, dentro del CENTRO DE ESTUDIOS ATENEO deseamos promover el conocimiento de la calidad y la implicación del personal en el Sistema del Centro, el incremento de la comunicación y la coordinación entre el personal, así como el desarrollo de una mayor responsabilidad y dedicación en el personal mediante el trabajo en equipo, el respeto y solidaridad, evitando cualquier discriminación en el trato por razones de sexo, o de puesto de trabajo o de cualquier otra índole. Como premisa y objetivo básico del CENTRO DE ESTUDIOS ATENEO, está la atención preferente y el respeto a la diversidad de los alumnos.

Centro de Estudios

EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos en los que se fundamenta el Plan Estratégico 2024-2026 son:

- 1.Finanzas
- 2.Organización
- 3.Clientes/Servicios
- 4.Innovación
- 5.Alianzas
- 6.Personas
- 7.Responsabilidad Social

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

**Los objetivos estratégicos para el período
2024-2026 en ATENEO son:**

1. Aumento de la rentabilidad del Centro
2. Mantenimiento y mejora del nivel de excelencia
3. Consolidación de la cartera de productos actuales y ampliación de la misma
4. Potenciación de la innovación y las nuevas tecnologías en el Centro
5. Consolidación de las redes de alianzas
6. Mejora de la implicación y el orgullo de pertenencia del personal y los profesores
7. Incremento de la responsabilidad social del Centro y de las personas que lo integran

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METRICAS	OBJETIVO EN 2026
o Aumento de la rentabilidad del Centro	☒ Finalización de cursos (cursos ejecutados/asignados) ☒ Ingresos totales ☒ Gastos totales ☒ Importe concedido de formación subvencionada ☒ Ingresos en formación de oposiciones	☒ Porcentaje ☒ Euros ☒ Euros ☒ Euros ☒ Euros	☒ 90% en los 3 años ☒ Media de 600.000€ ☒ Media de 500.000€ ☒ Media de 350.000€ ☒ Media de 250.000€
o Mantenimiento y mejora del nivel de excelencia	☒ Mantenimiento del Sello 400+ en 2026 ☒ Mantenimiento de las certificaciones ISO	☒ Cualitativo (SI/NO) ☒ Cualitativo (SI/NO)	☒ SI ☒ SI
o Consolidación de la cartera de productos actuales y ampliación de la misma	☒ N° alumnos matriculados totales ☒ N° cursos en catálogo ☒ Índice de satisfacción global de los alumnos ☒ N° inscritos en agencia colocación ☒ Cursos concedidos por la administración	☒ Media n° alumnos ☒ N° cursos en 2026 ☒ Ratio medio encuesta ☒ N° inscritos en 2026 ☒ Media cursos	☒ Media de 1.100 ☒ 50 ☒ Media de 4,8 ☒ 100 ☒ 40
o Potenciación de la innovación y las nuevas tecnologías en el Centro	☒ N° alumnos en oposiciones ☒ N° visitas y comunicaciones en Facebook en 2026 ☒ Puesta en marcha de Whatsapp, Youtube, Instagram y LinkedIn ☒ Obtención y mantenimiento de la certificación de Seguridad de la Información	☒ Media n° alumnos ☒ N° visitas y com. 2026 ☒ Cualitativo (SI/NO) ☒ Cualitativo (SI/NO)	☒ Media de 650 ☒ 24.500 ☒ SI ☒ SI
o Consolidación de las redes de alianzas	☒ Satisfacción global aliados ☒ Número de nuevos aliados	☒ Ratio medio encuesta ☒ Nuevos aliados en 2026	☒ Media de 4,9 ☒ 20
o Mejora de la implicación y el orgullo de pertenencia del personal y los profesores	☒ N° cursos internos ☒ Satisfacción global personal	☒ Media n° cursos/año ☒ Ratio medio encuesta	☒ Media de 10 ☒ Media de 4,8
o Incremento de la responsabilidad social del Centro y de las personas que lo integran	☒ Consecución y mantenimiento Distintivo Igualdad ☒ N° actividades sociales externas ☒ % de mujeres en la organización	☒ Cualitativo (SI/NO) ☒ Media n° actividades ☒ Media % anual	☒ SI ☒ Media de 3 ☒ ≥ 50%

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LAS LINEAS ESTRATEGICAS para el año 2024, vinculadas con cada objetivo estratégico son:

Objetivo estratégico	Líneas estratégicas
○ Aumento de la rentabilidad del Centro	○ Control y reducción de los gastos de las empresas del Centro ○ Estudio de la rentabilidad de las líneas de negocio actuales
○ Mantenimiento y mejora del nivel de excelencia	○ Renovación del Sello de Excelencia de la empresa ○ Mantenimiento de la certificación de Calidad, Medio ambiente y SI según las ISO
○ Consolidación de la cartera de productos actuales y ampliación de la misma	○ Diseño y puesta en marcha del nuevo Plan Comercial ○ Conversión hacia un centro integral de formación (reglada + subvencionada) ○ Potenciación de la bolsa de empleo
○ Potenciación de la innovación y las nuevas tecnologías en el Centro	○ Potenciación de la formación on line ○ Potenciación de las redes sociales ○ Mejora de las instalaciones del centro
○ Consolidación de las redes de alianzas	○ Consolidación de las alianzas clave ○ Búsqueda de nuevas alianzas de valor añadido
○ Mejora de la implicación y el orgullo de pertenencia del personal y los profesores	○ Diseño de un nuevo plan de formación anual basado en nuevas necesidades ○ Consolidación del programa de evaluación del desempeño
○ Incremento de la responsabilidad social del Centro y de las personas que lo integran	○ Obtención del Distintivo de Igualdad ○ Mejora del compromiso social de la organización

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 1: Control y reducción de los gastos de las empresas del Centro

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Estudio de los gastos de la empresa	● Análisis de los gastos de la empresa en los dos centros en 2022 (incluidos consumos), teniendo en cuenta la situación de pandemia e identificación de partidas para reducir ● Reducción de gastos todas las partidas posibles	● Dirección ● Dirección	● Febrero 2024 ● Diciembre 2024
● Control estricto del gasto de la empresa	● Seguimiento y control periódico de ingresos y gastos ● Control periódico de ingresos y gastos	● Administración ● Dirección	● Fin cada trimestre 2024 ● Fin cada trimestre 2024

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 2: Estudio de la rentabilidad de las líneas de negocio actuales

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Estudio de la competencia	● Obtención de datos de la competencia y estudio de los mismos. ● Estudio de las adjudicaciones del año pasado y de los criterios de concesión ● Análisis de las conclusiones obtenidas	● Dirección ● Dirección ● Dirección	● Marzo 2024 ● Marzo 2024 ● Marzo 2024
● Análisis de la cartera de productos actual	● Búsqueda de mejoras para aumentar la puntuación en adjudicaciones previstas en 2024 ● Puesta en práctica	● Dirección ● Dirección	● Marzo 2024 ● Mayo 2024

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 3: Mantenimiento del nivel de Excelencia de la empresa

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Definición de un nuevo plan de mejora	● Selección de áreas de mejora ● Realización de planes de mejora	● Dirección ● Calidad, MA y SI	○ Enero 2024 ○ Diciembre 2024
● Renovación del Sello de Excelencia	● Realización de sesión de formación sobre el nuevo Modelo EFQM 2020 ● Elaboración de la Memoria EFQM ● Realización de la evaluación externa ● Obtención del Sello	● Calidad, MA y SI ● Dirección ● Dirección ● Dirección	○ Mayo 2024 ○ Mayo 2024 ○ Junio 2024 ○ Julio 2024

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 4: Mantenimiento de la certificación de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad de la Información según las ISO

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Actualización del Sistema	● Realización de la revisión del Sistema ● Actualización de la documentación y registros del Sistema (SI/Q+MA) ● Auditoría interna (SI/Q+MA)	● Dirección ● Calidad, MA y SI ● Calidad, MA y SI	● Febrero 2024 ● Marzo / Mayo 2024 ● Abril / Junio 2024
● Mantenimiento certificación	● Asistencia a la auditoría externa (SI/Q+MA) ● Ajustes tras la auditoría (SI/Q+MA)	● Calidad, MA y SI ● Calidad, MA y SI	● Abril / Junio 2024 ● Abril / Junio 2024

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 5: Diseño y puesta en marcha de un nuevo Plan Comercial

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Diseño del Plan comercial 2024	● Diseño del nuevo Plan Comercial ● Revisión de las actividades contenidas en el nuevo Plan ● Aprobación del Plan Comercial de 2024	● Dirección ● Dirección ● Dirección	● Enero 2024 ● Febrero 2024 ● Marzo 2024
● Puesta en marcha del Plan Comercial	● Ejecución de las acciones previstas en el Plan ● Potenciación comercial de ATENEO en todos los soportes ● Seguimiento del Plan Comercial ● Análisis de los resultados de las actividades desarrolladas en el Plan	● Dirección ● Dirección ● Dirección ● Dirección	● Marzo 2024 ● Marzo 2024 ● Continuo en 2024 ● Diciembre 2024

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 6: Conversión hacia un centro integral de formación (reglada + subvencionada)

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Diseño de itinerarios formativos combinados	● Búsqueda de especialidades para ofrecer formación profesional en itinerarios combinados ● Diseño de nuevos itinerarios formativos combinados	● Coord. Docente ● Coord. Docente	● Julio 2024 ● Septiembre 2024
● Búsqueda de nuevas especialidades	● Identificación de posibles nuevas especialidades para itinerarios combinados ● Selección de las mas adecuadas	● Coord. Docente ● Dirección	● Julio 2024 ● Septiembre 2024
● Acreditación de las nuevas especialidades	● Preparación y presentación de la documentación a la administración ● Búsqueda de docentes	● Coord. Docente ● Coord. Docente	● Septiembre 2024 ● Septiembre 2024

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 7: Potenciación de la bolsa de empleo

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Mejora de la gestión y potenciación de la bolsa de empleo	● Potenciación de la agencia de colocación en medios (anuncios, web y RRSS) ● Mejora de los procesos y herramientas de gestión de la agencia de colocación ● Búsqueda de nuevas empresas para la mejora de los ratios de la bolsa de empleo	● Administración ● Dirección/ Administración ● Administración	● Marzo 2024 ● Mayo 2024 ● Diciembre 2024

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 8: Potenciación de la formación on line

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Obtención de acreditaciones certificados de profesionalidad on line	● Identificación y selección de posibles nuevas especialidades ● Preparación de la documentación ● Presentación a la administración ● Búsqueda de docentes	● Coord. Docente ● Coord. Docente ● Coord. Docente ● Dirección	● Julio 2024 ● Septiembre 2024 ● Octubre 2024 ● Diciembre 2024
● Potenciación de los cursos actuales on line	● Potenciación de los cursos on line en medios (anuncios, web y RRSS) ● Mejora de los contenidos de los cursos on line ● Mejora de la plataforma	● Coord. Docente ● Coord. Docente ● Dirección	● Julio 2024 ● Diciembre 2024 ● Diciembre 2024

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 9: Potenciación de las redes sociales

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Incremento de los resultados de Facebook	● Mejora de contenidos y de la dinamización con los seguidores en FB ● Creación de nuevos espacios y nuevas formas de potenciación del FB de ATENEO ● Incremento del número de seguidores a través de nuevas campañas	● Administración ● Administración ● Dirección / Administración	● Julio 2024 ● Octubre 2024 ● Diciembre 2024
● Puesta en marcha de nuevas RRSS	● Puesta en marcha de nuevas RRSS (Instagram, LinkedIn) ● Potenciación de las nuevas RRSS ● Coordinación de las RRSS y la web	● Dirección / Administración ● Administración ● Administración	● Septiembre 2024 ● Diciembre 2024 ● Diciembre 2024

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 10: Mejora de las instalaciones del centro

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Mejora de las instalaciones y del equipamiento	● Identificación del equipamiento mas obsoleto para su sustitución ● Identificación de nuevos equipos para la mejora de la docencia ● Mejora de las instalaciones	● Dirección ● Dirección ● Dirección	● Marzo 2024 ● Marzo 2024 ● Diciembre 2024

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 11: Consolidación de las alianzas clave

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Consolidación de las alianzas	● Análisis de las alianzas en vigor ● Selección de los aliados clave ● Consolidación de alianzas en vigor con nuevas actividades o continuación de las existentes	● Dirección ● Dirección ● Dirección	● Marzo 2024 ● Julio 2024 ● Diciembre 2024

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 12: Búsqueda de nuevas alianzas de valor añadido

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Búsqueda de nuevos aliados clave	● Búsqueda de nuevos aliados ● Análisis detallado de las posibilidades ● Puesta en marcha y formalización de las nuevas alianzas	● Dirección ● Dirección ● Dirección	● Mayo 2024 ● Julio 2024 ● Julio 2024

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 13: Diseño de un nuevo plan de formación anual basado en nuevas necesidades

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Elaboración del plan anual 2024	● Análisis de los resultados de las encuestas de personal ● Identificación de necesidades de formación ● Búsqueda de nuevos cursos ● Elaboración del nuevo plan anual 2024	● Dirección ● Dirección ● Dirección ● Dirección	● Enero 2024 ● Enero 2024 ● Enero 2024 ● Febrero 2024
● Puesta en marcha del plan	● Realización de acciones formativas ● Seguimiento del Plan y conclusiones	● Calidad, MA y SI ● Dirección	● Diciembre 2024 ● Diciembre 2024

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 14: Consolidación del programa de evaluación del desempeño

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Consolidación del programa	● Realización evaluación individual de todo el personal ● Análisis de los resultados y realización de evaluaciones conjuntas ● Diseño y realización acciones de mejora ● Análisis de los resultados finales	● Dirección ● Calidad, MA y SI ● Calidad, MA y SI ● Dirección	● Febrero 2024 ● Abril 2024 ● Mayo 2024 ● Diciembre 2024

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 15: Obtención del Distintivo de Igualdad

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Finalización del proyecto de implementación acciones igualdad	● Realización de acciones de formación y otras relacionadas con igualdad ● Definición indicadores igualdad ● Preparación informe igualdad en la empresa	● Calidad, MA y SI ● Calidad, MA y SI ● Calidad, MA y SI	● Marzo 2024 ● Marzo 2024 ● Abril 2024
● Obtención Sello Igualdad	● Envío de documentación a Ministerio ● Obtención Sello Igualdad	● Calidad, MA y SI ● Empresa	● Abril 2024 ● Julio 2024

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA N° 16: Mejora del compromiso social de la organización

Plan de Acción	Actividades	Responsable	Plazo Finalización
● Difusión de temas sociales	● Difusión de los compromisos sociales, de igualdad y ambientales en la web y RRSS	● Calidad, MA y SI	● Junio 2024
● Búsqueda de aliados en temas sociales	● Selección de nuevas entidades de carácter social para colaborar ● Realización de acciones de tipo social	● Dirección ● Dirección	● Mayo 2024 ● Diciembre 2024
● Mejora temas sociales	● Definición indicadores de carácter social ● Búsqueda y realización de nuevas acciones relacionadas con temas sociales	● Calidad, MA y SI ● Dirección	● Febrero 2024 ● Julio 2024
● Continuar el programa de mejora del cuidado ambiental	● Definir nuevos objetivos ambientales y revisar los del año 2024 ● Identificar nuevos sistemas de reducción y ahorro ● Realizar un mayor seguimiento de los indicadores de luz, agua, y papel	● Calidad, MA y SI ● Dirección ● Calidad, MA y SI	● Febrero 2024 ● Febrero 2024 ● Diciembre 2024

LÍNEAS – INDICADORES - METAS

LINEAS ESTRATEGICAS	INDICADORES	METAS	RESULTADO 2024
- Control y reducción de los gastos del Centro - Estudio de la rentabilidad de las líneas de negocio actuales	- Finalización de cursos (cursos ejecutados/asignados) - Gastos totales - Obtención de datos de la competencia - Número de cursos concedidos por la administración	100% 600.000€ - SI 65	
- Mantenimiento del nivel de Excelencia de la empresa - Mantenimiento de la certificación de Calidad y Medioambiente según las ISO 2015	- Renovación del Sello de excelencia EFQM - Mantenimiento certificaciones ISO - Índice de satisfacción de los alumnos - Mejora de la seguridad de la información	- SI - SI 4,96 - SI	
- Diseño y puesta en marcha del nuevo Plan Comercial - Conversión hacia un centro integral de formación (reglada + subvencionada) - Potenciación de la bolsa de empleo	- Plan Comercial 2024 ejecutado - Nº alumnos matriculados totales - Personas inscritos en agencia de colocación	- SI 1.650 80	
- Potenciación de la formación on line - Potenciación de las redes sociales - Mejora de las instalaciones del centro	- Nº alumnos en formación on line - Nº visitas y comunicaciones en Facebook - Creación de Instagram y LinkedIn	1.100 18.000 - SI	
- Consolidación de las alianzas clave - Búsqueda de nuevas alianzas de valor añadido	- Búsqueda de nuevos aliados - Índice de satisfacción de los aliados	- SI 5,00	
- Diseño de un nuevo plan de formación anual basado en nuevas necesidades - Consolidación del programa de evaluación del desempeño	- Elaboración del nuevo plan formación - Nº de cursos impartidos al personal - Índice de satisfacción del personal - Evaluación desempeño todo el personal	- SI 14 5,00 - SI	
- Obtención del Distintivo de Igualdad - Mejora del compromiso social de la organización	- Obtención distintivo Igualdad - Nº actividades sociales - Consumo eléctrico (Kwh por alumno) - Consumo papel (paquete por alumno)	- SI 3 4,00 0,07	

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	OBJETIVO EN 2026	RESULTADO EN 2024
o Aumento de la rentabilidad del Centro	☒ Finalización de cursos (cursos ejecutados/asignados) ☒ Ingresos totales ☒ Gastos totales ☒ Importe concedido de formación subvencionada ☒ Ingresos en formación de oposiciones	☒ 90% en los 3 años ☒ Media de 800.000€ ☒ Media de 700.000€ ☒ Media de 500.000€ ☒ Media de 350.000€	
o Mantenimiento y mejora del nivel de excelencia	☒ Mantenimiento del Sello 500+ en 2026 ☒ Mantenimiento de las certificaciones ISO	☒ SI ☒ SI	
o Consolidación de la cartera de productos actuales y ampliación de la misma	☒ N° alumnos matriculados totales ☒ N° cursos en catálogo ☒ Índice de satisfacción global de los alumnos ☒ N° inscritos en agencia colocación ☒ Cursos concedidos por la administración	☒ Media de 1.600 ☒ 50 ☒ Media de 4,8 ☒ 100 ☒ 50	
o Potenciación de la innovación y las nuevas tecnologías en el Centro	☒ N° alumnos en oposiciones ☒ N° visitas y comunicaciones en Facebook en 2026 ☒ Puesta en marcha de Whatsapp, Youtube, Instagram y LinkedIn ☒ Mantenimiento de la certificación de Seguridad de la Información	☒ Media de 400 ☒ 24.500 ☒ SI ☒ SI	
o Consolidación de las redes de alianzas	☒ Satisfacción global aliados ☒ Número de aliados	☒ Media de 4,9 ☒ 50	
o Mejora de la implicación y el orgullo de pertenencia del personal y los profesores	☒ N° cursos internos ☒ Satisfacción global personal	☒ Media de 12 ☒ Media de 4,8	
o Incremento de la responsabilidad social del Centro y de las personas que lo integran	☒ Consecución y mantenimiento Distintivo Igualdad ☒ N° actividades sociales externas ☒ % de mujeres en la organización	☒ SI ☒ Media de 3 ☒ ≥ 50%	