

XVII Jornadas de Estudio

Barcelona 16 y 17 Junio 2011



Notas (1/2)

Los datos del informe representan siempre la **media simple** de los valores de cada entidad, salvo cuando se indica **“valor real ajustado”**, en cuyo caso se trata del valor **consolidado de todos los participantes**, como si se tratara de una única entidad.

El año 2010 por primera vez la Inversión en Formación como porcentaje de la Mas Salarial ha descendido del 1%

A la vista de la relación entre Inversión s/ MS (%) e Inversión x empleado (€) sugiero abandonar el primer indicador y mantener únicamente la Inversión por Empleado:

- La MS x empleado oscila mucho entre las distintas entidades (3 a 1 entre los extremos) lo que no quiere decir que el presupuesto de Formación sea mejor o peor en cada caso.
- El dato en casi todos los informes estadísticos, nacionales e internacionales, siempre hace referencia a inversión x empleado, lo que facilita las comparaciones.
- En la diapo 7 se observa, por ejemplo, que en el entorno de los 300€/empleado hay quien consume apenas el 0,4% de su MS y quien supera el 1,1%, o con gastos entre el 1 y el 1,1% de MS la inversión oscila entre los 300€ y más de 800€. Esto ha ocurrido en los datos de todos los años.

La caída de los presupuestos de Formación parece haber tocado suelo aunque las previsiones son siempre algo más optimistas del cierre posterior (diapo 11).

La formación on-line sigue amortiguando la rebaja de los presupuestos: € /empleado caída del $\frac{34}{2}\%$ s/ 2007, horas /empleado caída del 16% s/ 2007.

Notas (2/2)

La Formación mantiene su tendencia constante y creciente a la realización DENTRO DE JORNADA.

La formación on-line alcanza casi el 70% en asistentes y supera ya el 50% en horas totales, manteniendo sus costes que no llegan al 20% (diapo 19).

Las mujeres participan en la Formación algo más que los hombres (horas totales), pero con diferencias poco significativas (menos del 5%).

La formación a distancia tradicional prácticamente queda restringida al grupo de entidades de menor tamaño (diapo 21)

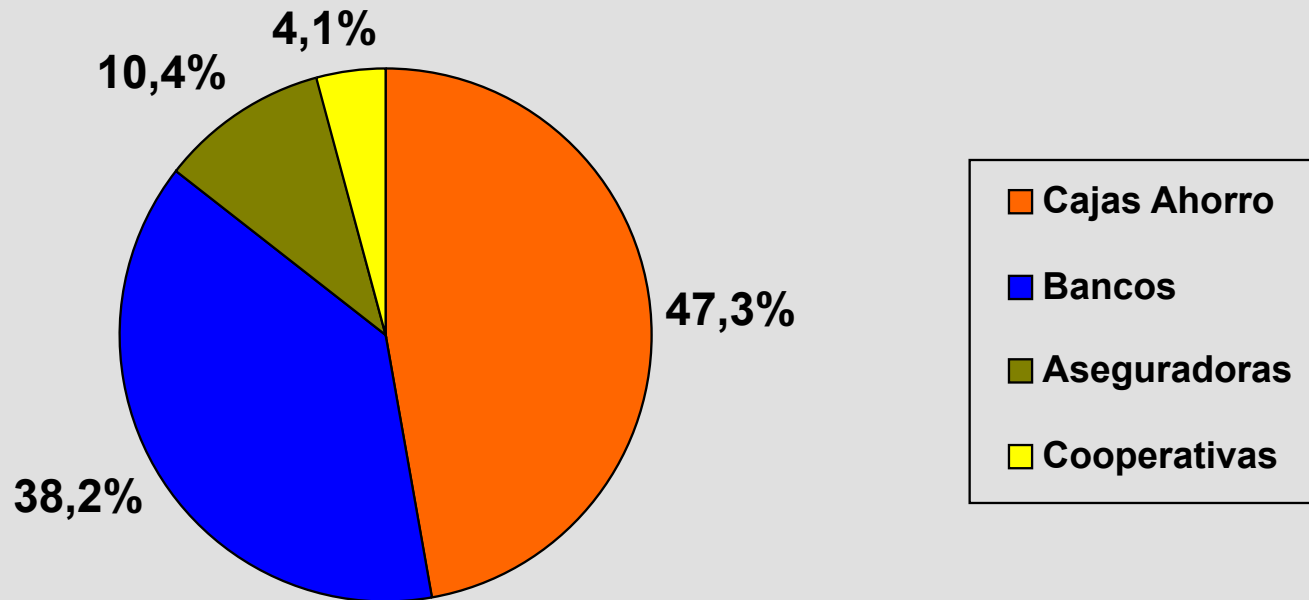
Los datos de formación en idiomas(diapo 22) pueden ser equívocos ya que **solamente 7 entidades destinan a ello más del 5% de sus horas y suponen el 90,2% de las horas totales y en cuanto a inversión, una sola entidad representa el 52,9% de toda la muestra.**

En los niveles directivos tampoco se observan grandes diferencias de participación: el tercer nivel es el que menos participa, el primero también lo hace algo menos de lo que por estructura le correspondería y es el 2º nivel el que compensa el déficit de los anteriores. (diapo 24)

Se mantiene el déficit de mujeres en el primer nivel directivo (diapo 26) aunque con una importante mejora de casi nueve puntos porcentuales respecto al año anterior, que puede seguir aumentando si las reducciones de plantilla del sector se materializan en mayor porcentaje de hombre que de mujeres.

Representatividad de la encuesta

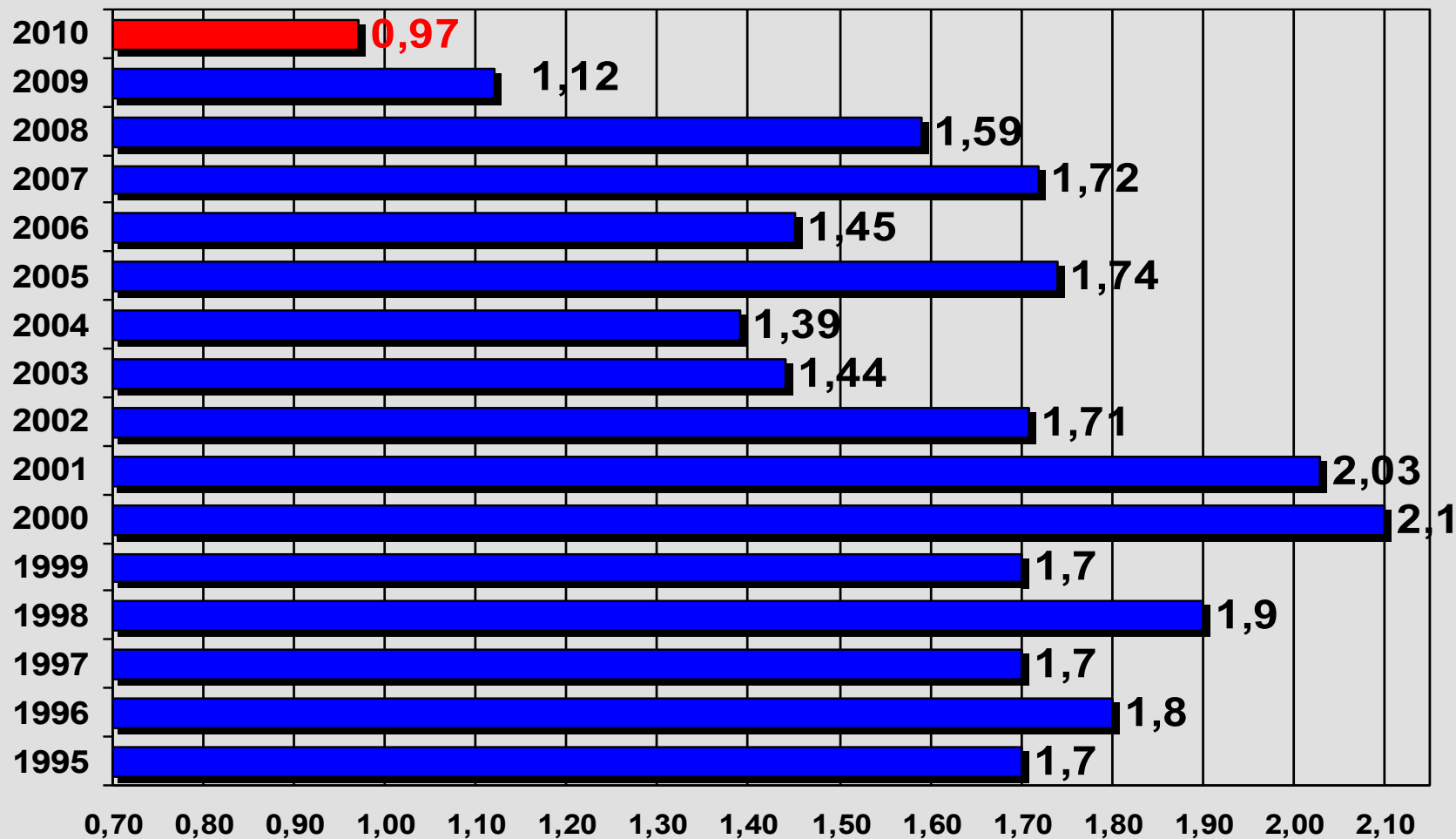
(por nº total de empleados)



La Muestra **representa a 161.500 empleados**, lo que supone el 52,9% del sector. (*)

(*) Boletín Estadístico del BE (abril 2011) + Sect. Seguros (2010)

% Inversión s/ Masa Salarial

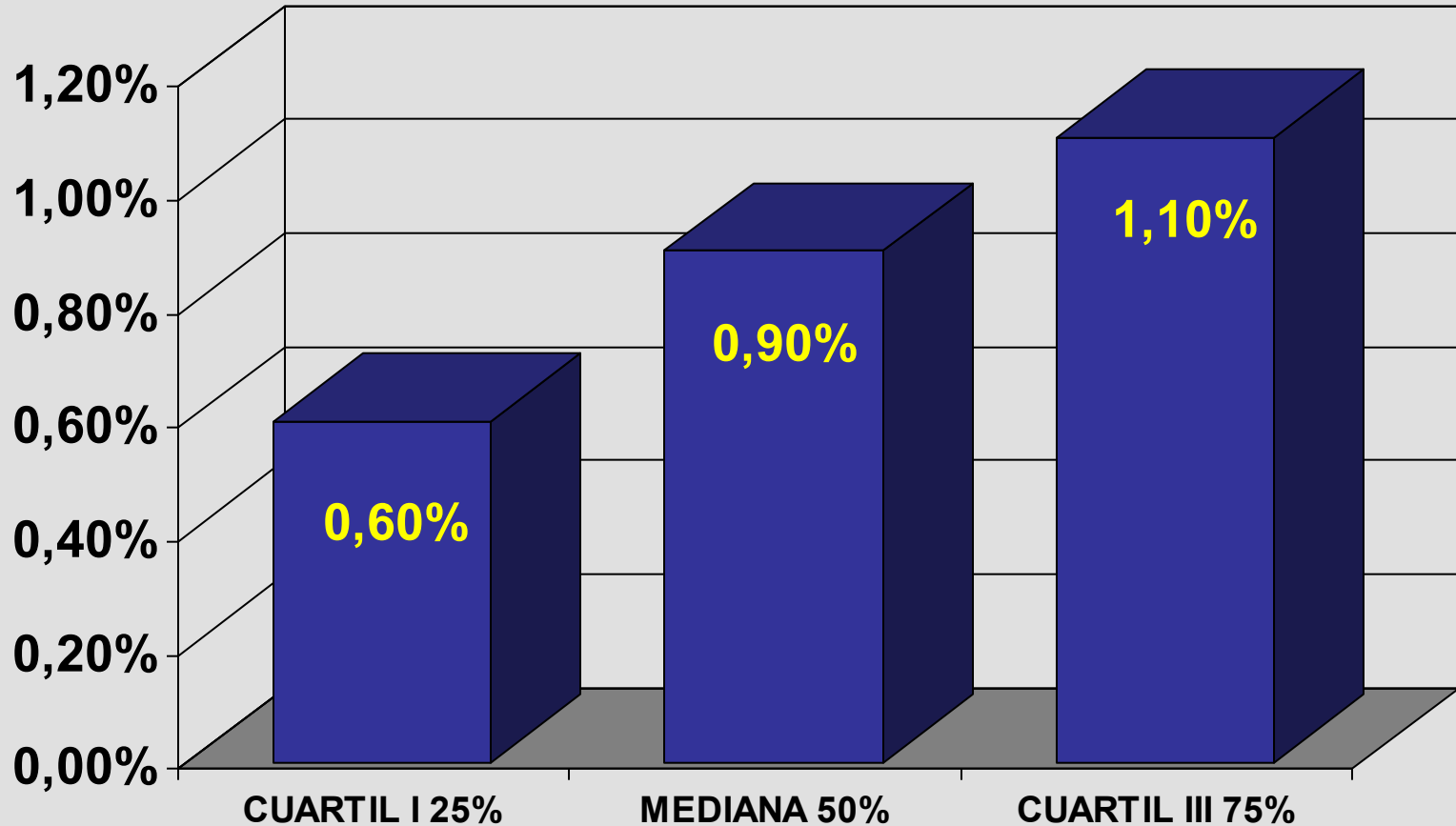


2010 valor real ajustado **0,83%**

Valor Real Ajustado: consolidado de todos los participantes, como si se tratara de una única entidad

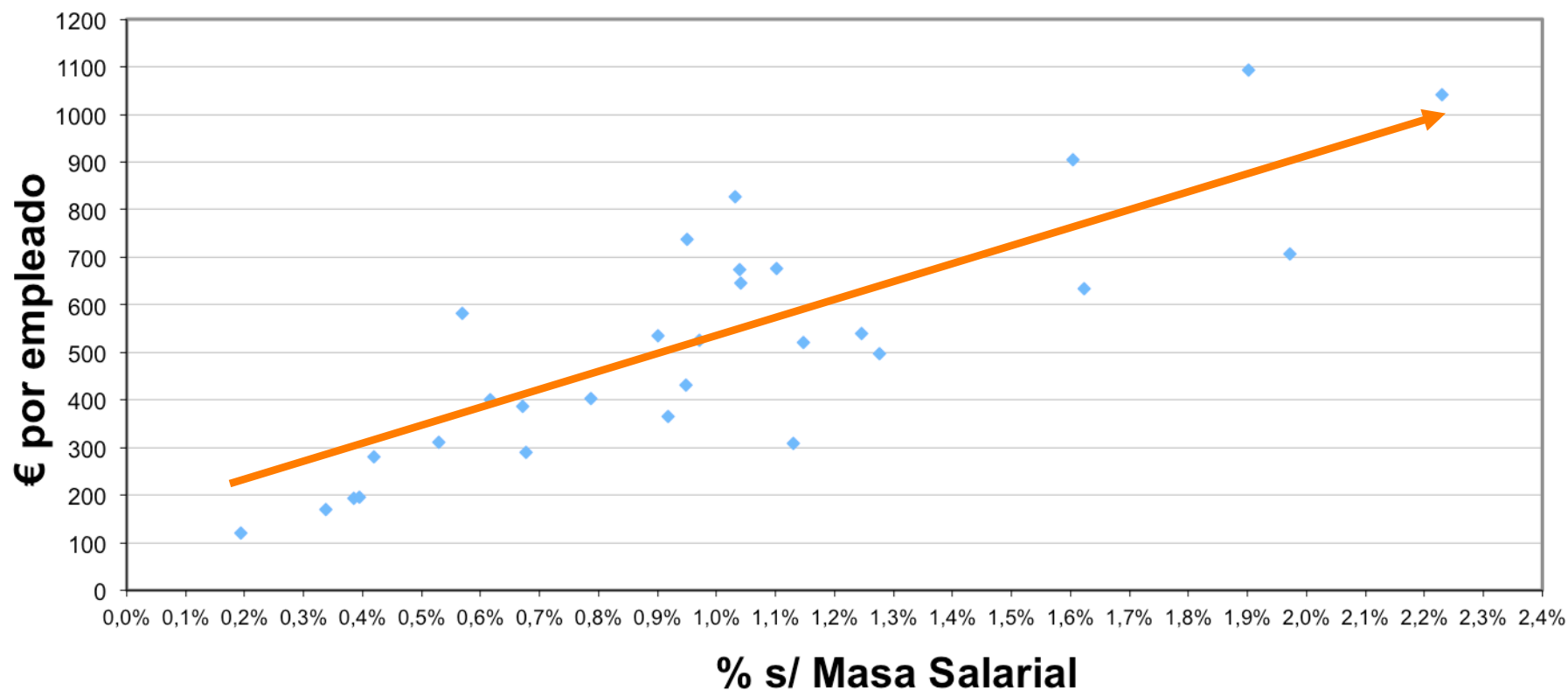
Inversión s/ Masa Salarial año 2010

(distribución)



Inversión en Formación

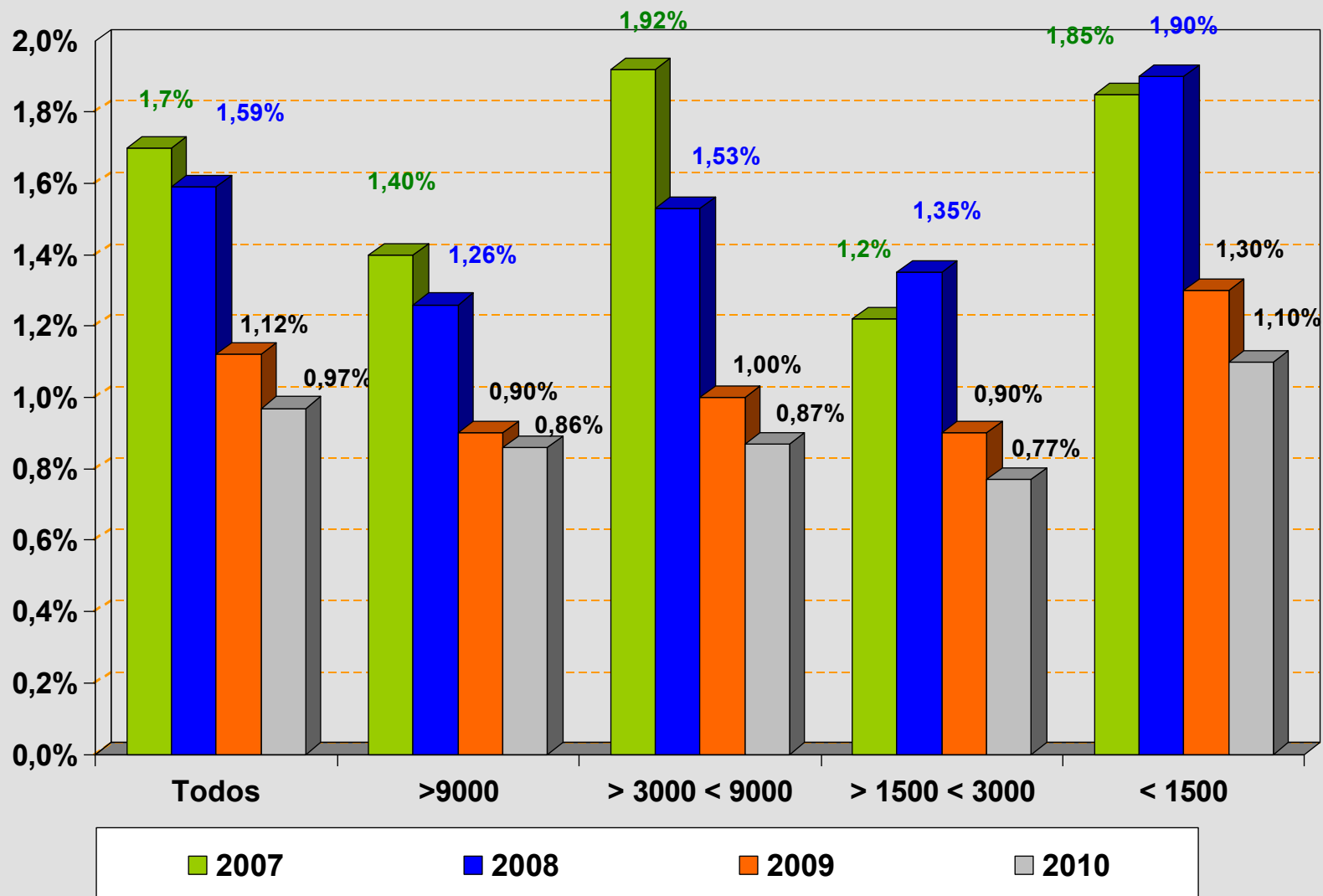
¿dónde se encuentra tu entidad?



% Inversión s/ Masa salarial

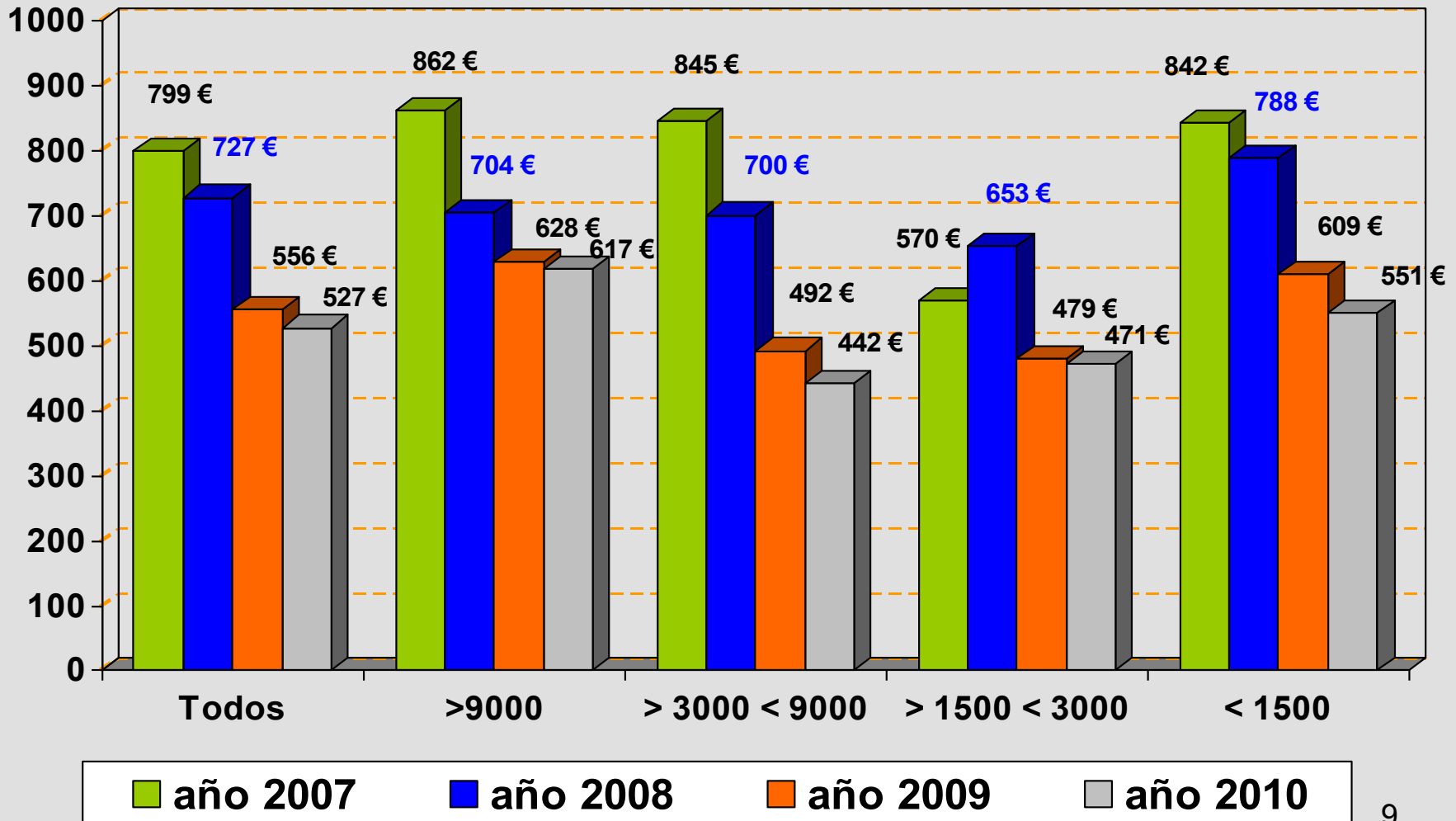
(por tamaño de entidad en nº de empleados)

GR€F
Barcelona 2011

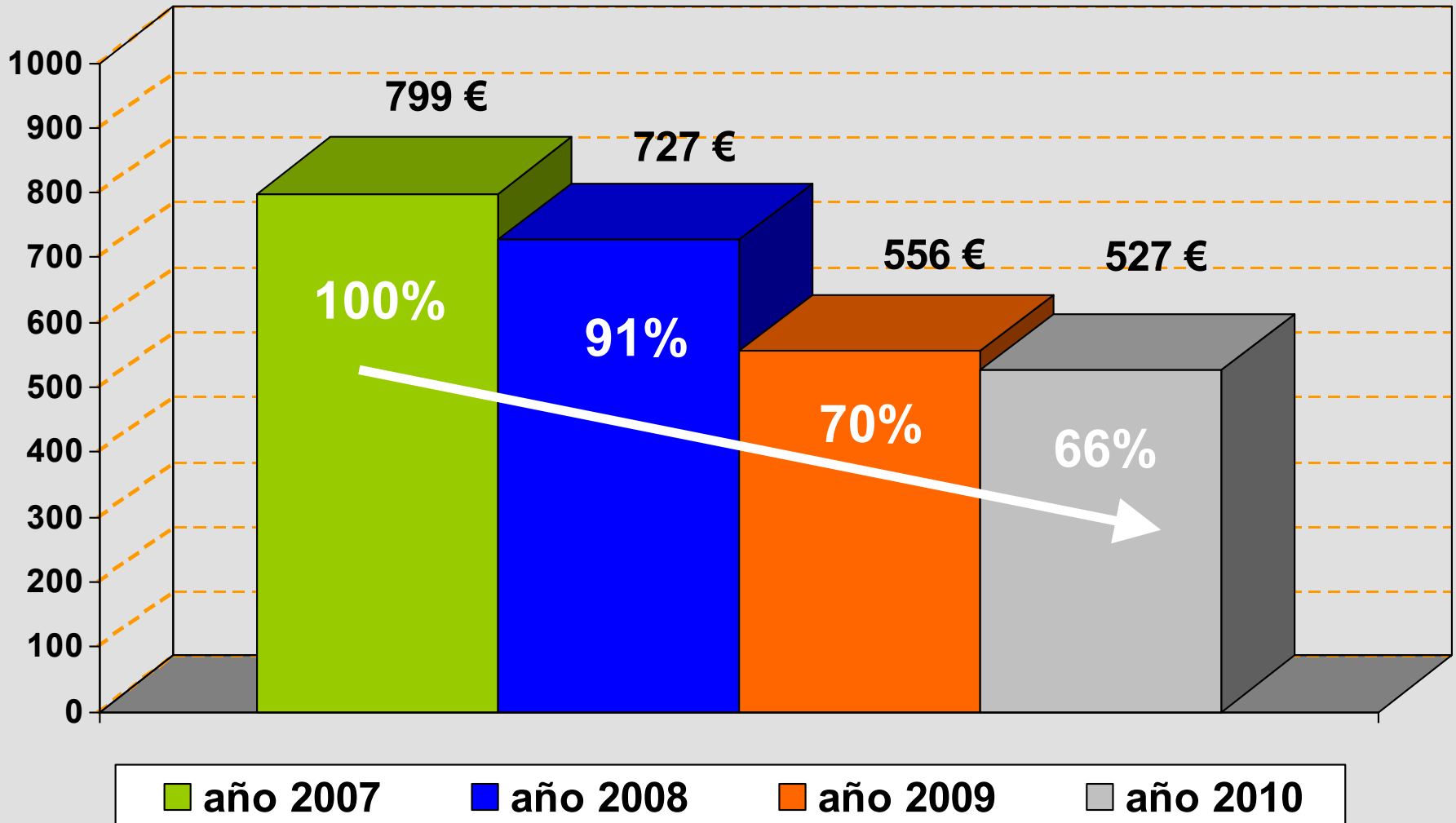


Inversión media por empleado

(por tamaño de entidad)



Inversión media por empleado (evolución)



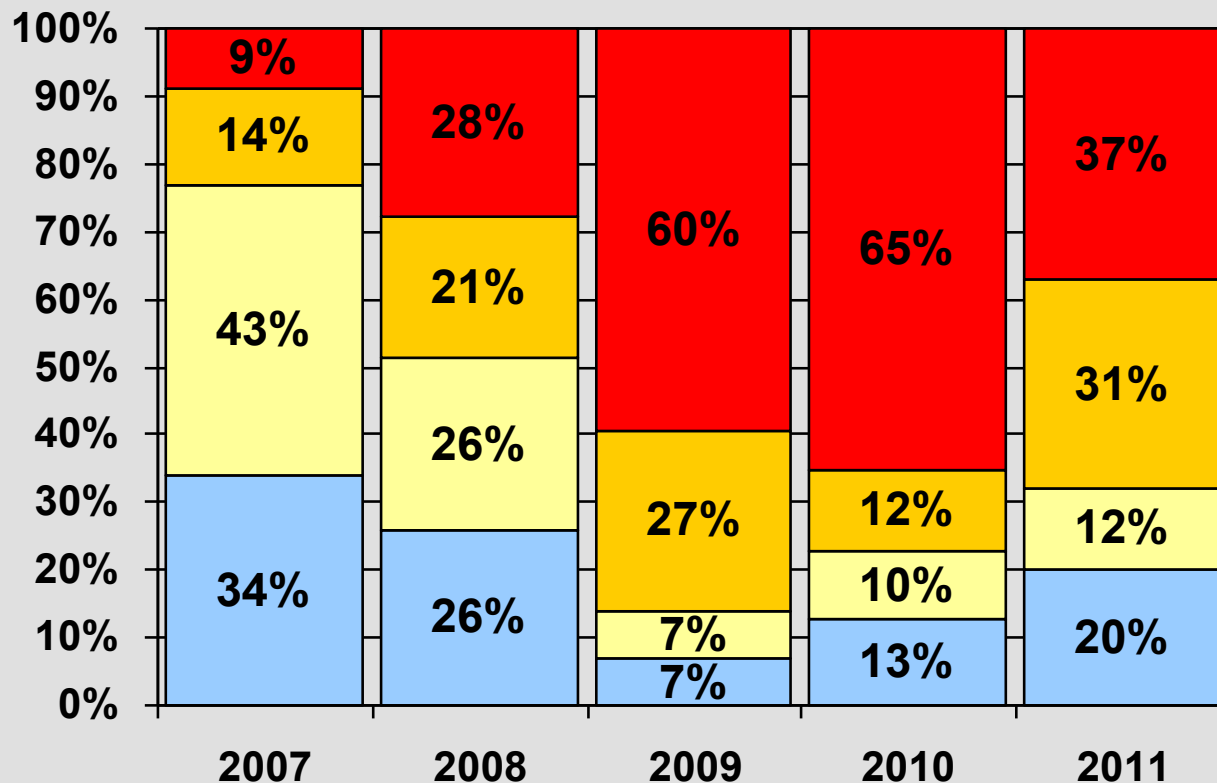
Tendencia del presupuesto

■ > 20%

■ + 5% + 20%

■ 0% + 5%

■ Disminución



2007: +24,5%

2008: +11,1%

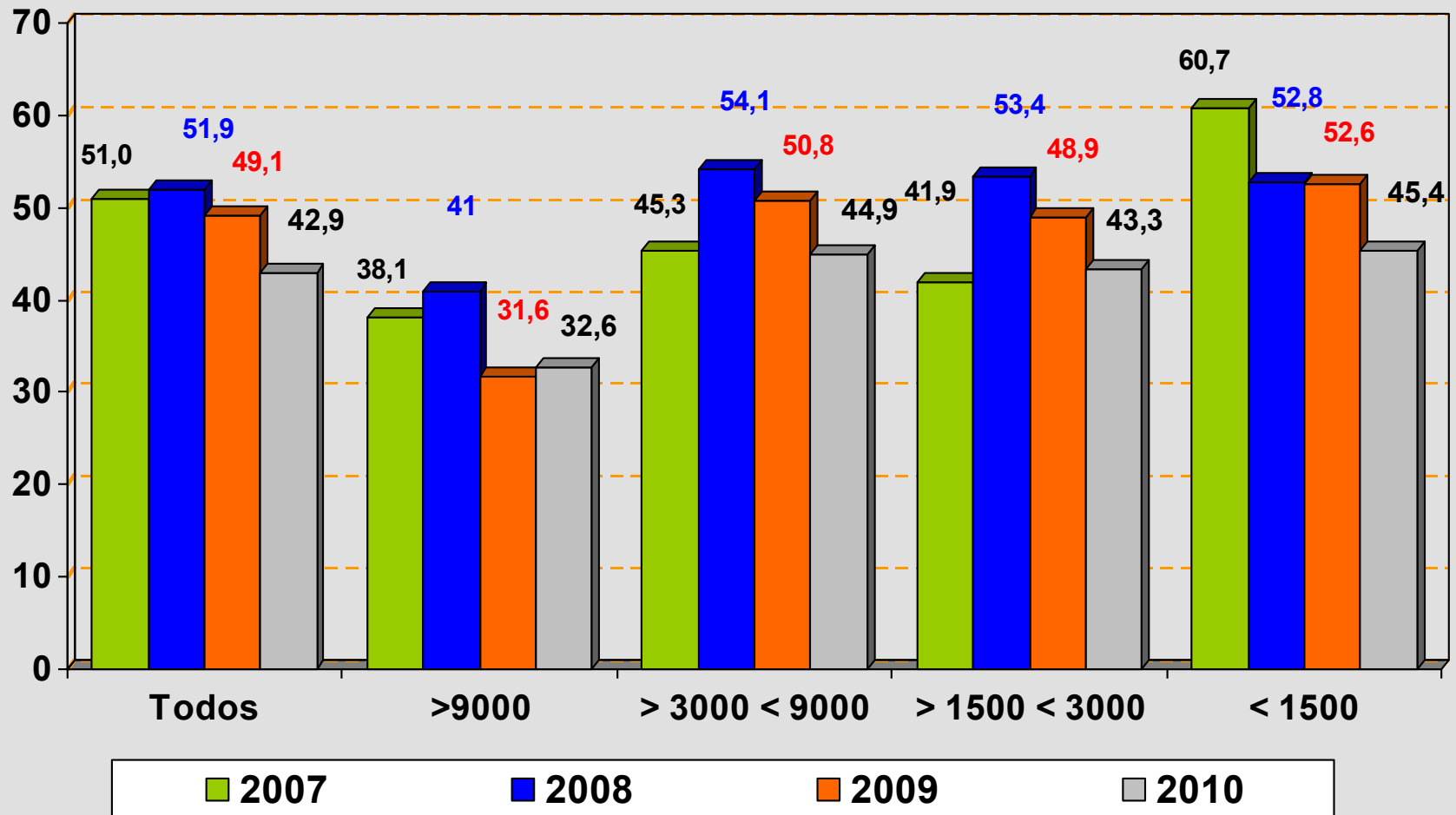
2009: -15,3% (previsión -11,1)

2010: -5,5% (previsión +2,2)

2011: +6,0% (previsión)

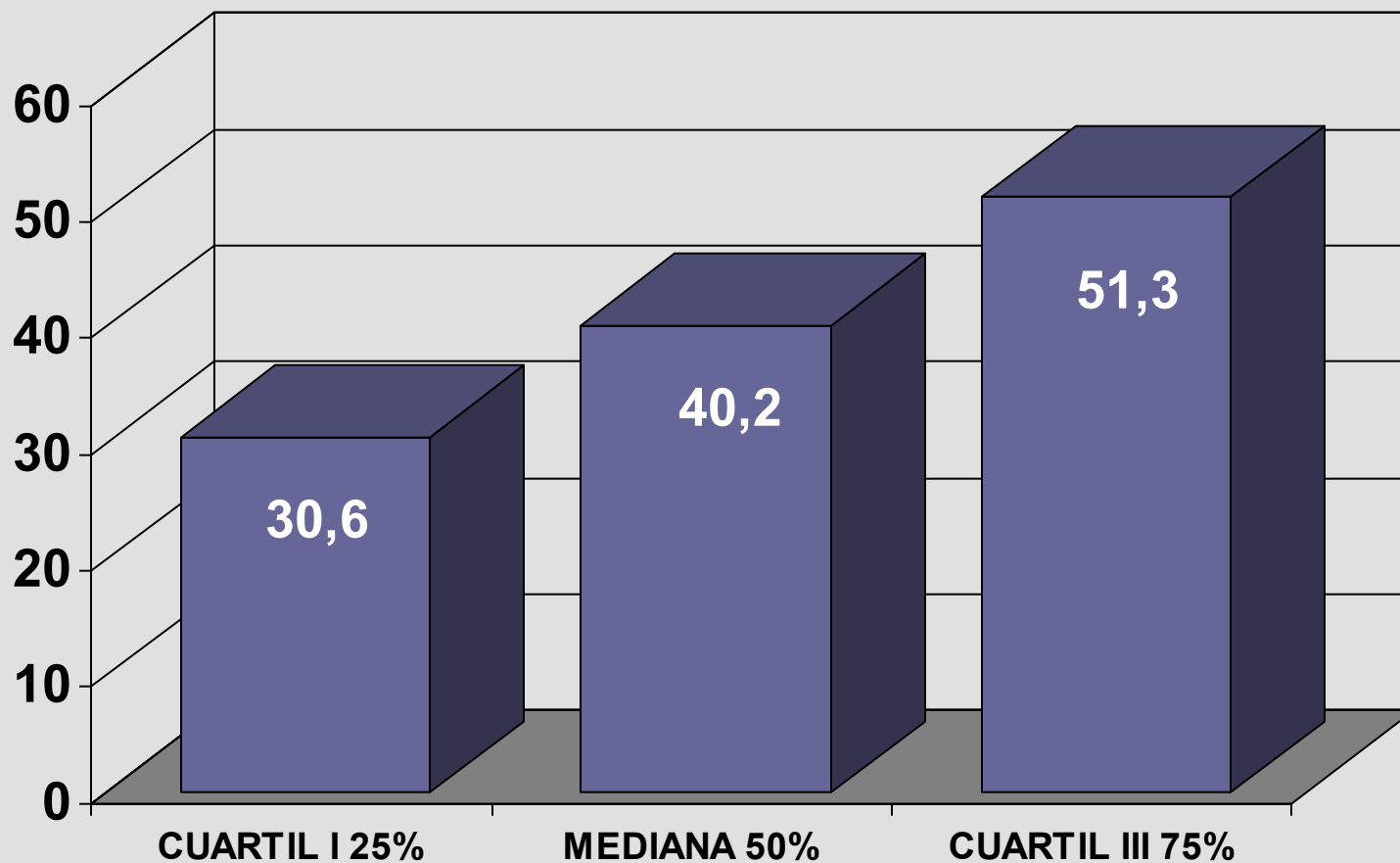
Horas de formación por empleado

(por tamaño de entidad)

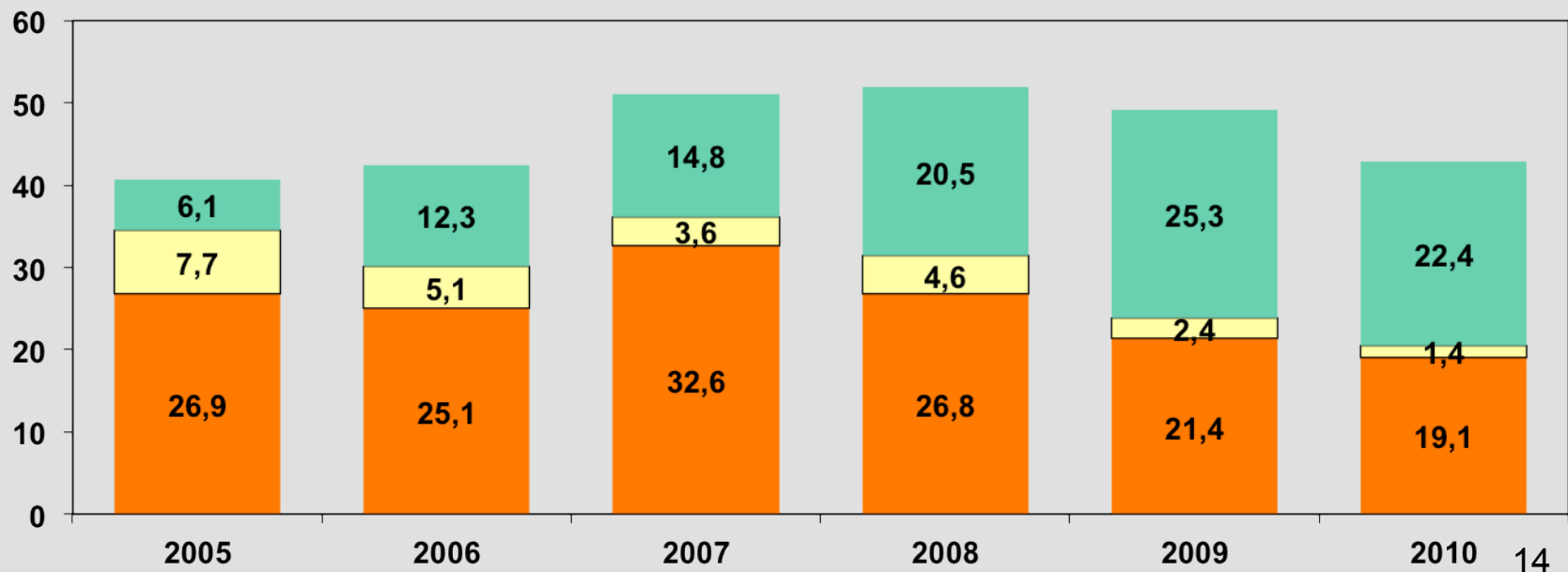
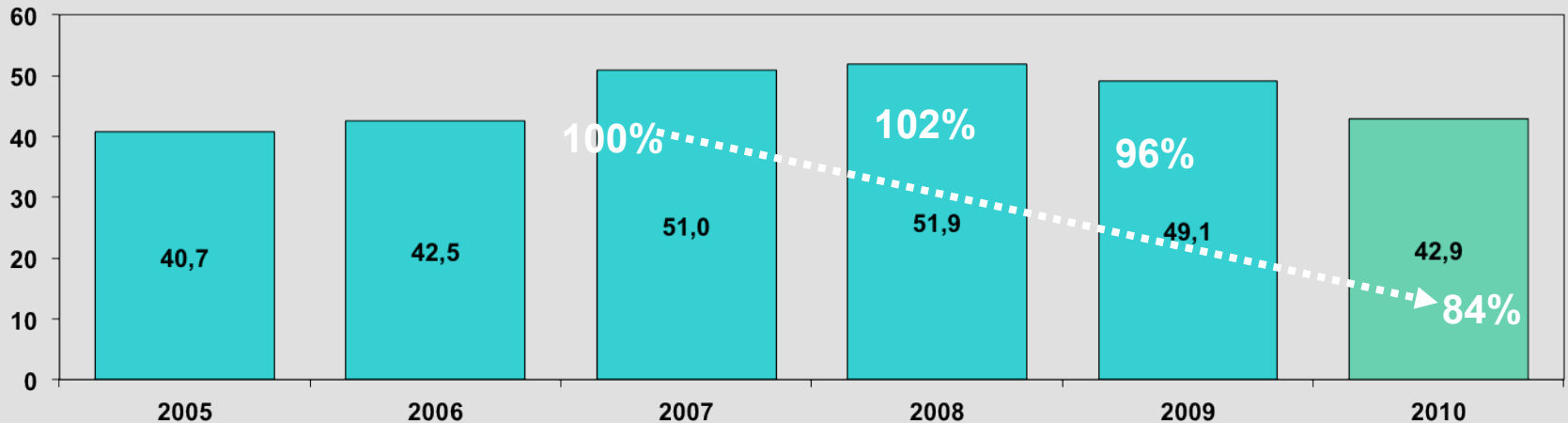


Horas Formación x empleado 2010

(distribución)

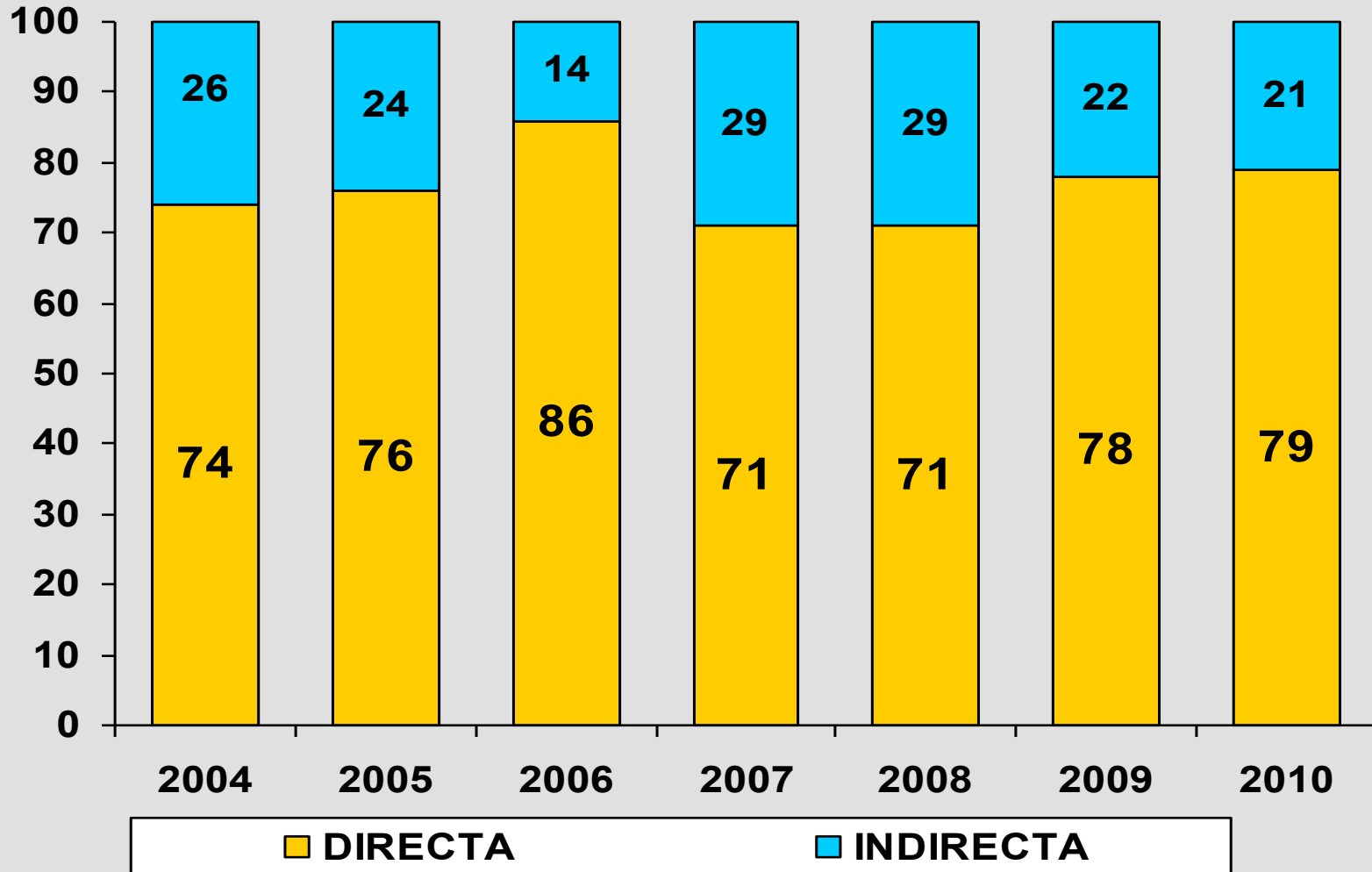


Horas formación / empleado

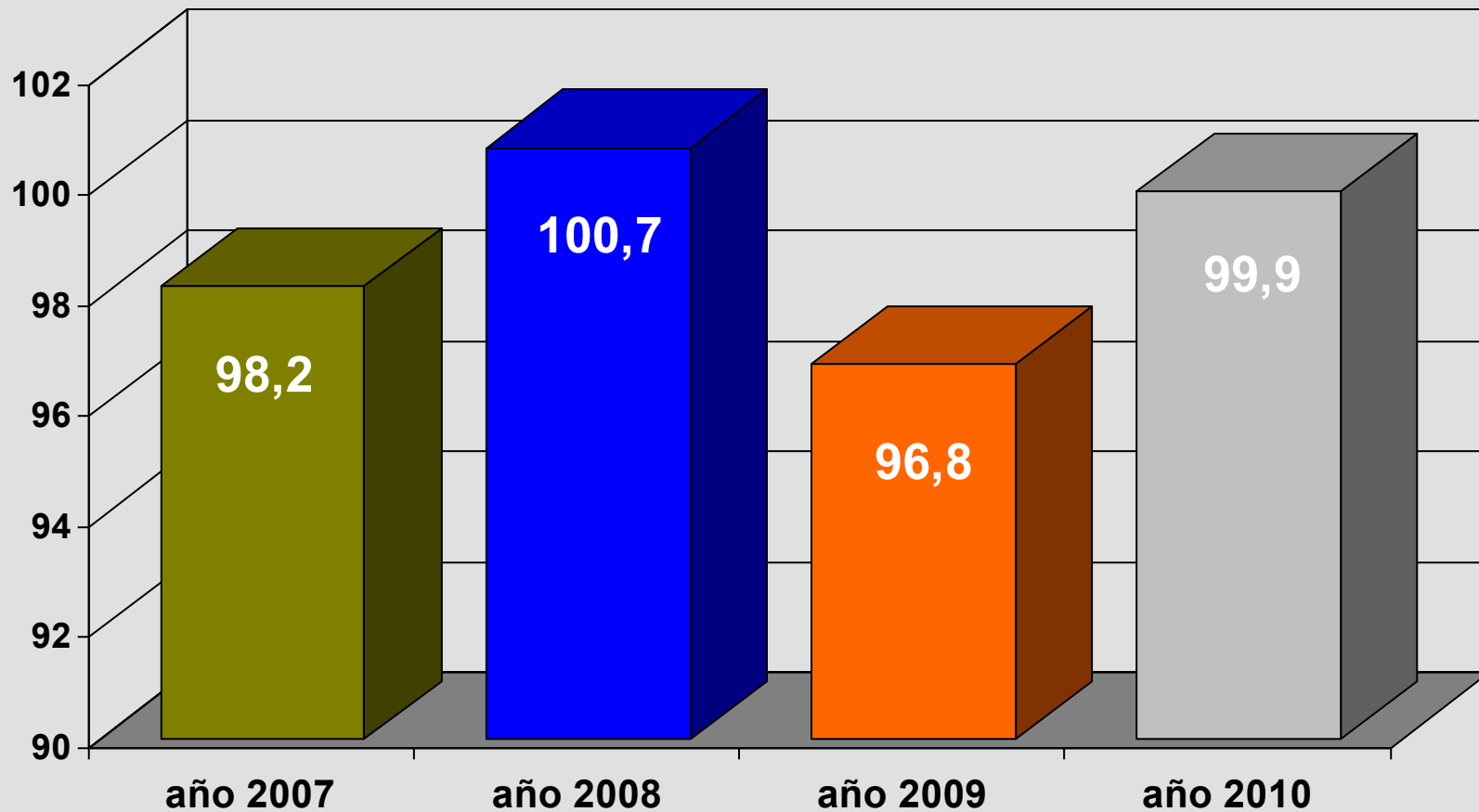


■ Presencial ■ Distancia TR ■ Online

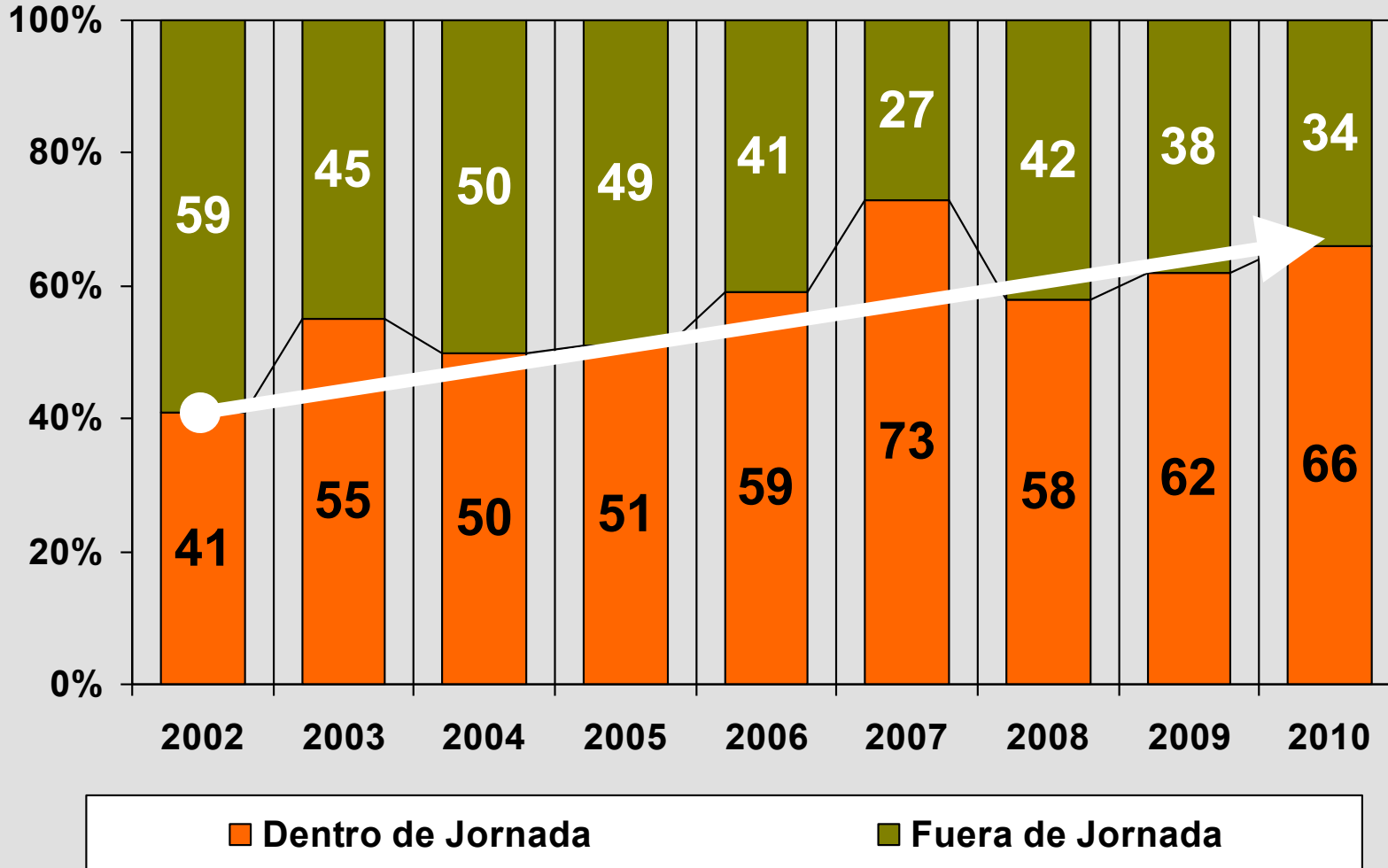
Tipo de inversión



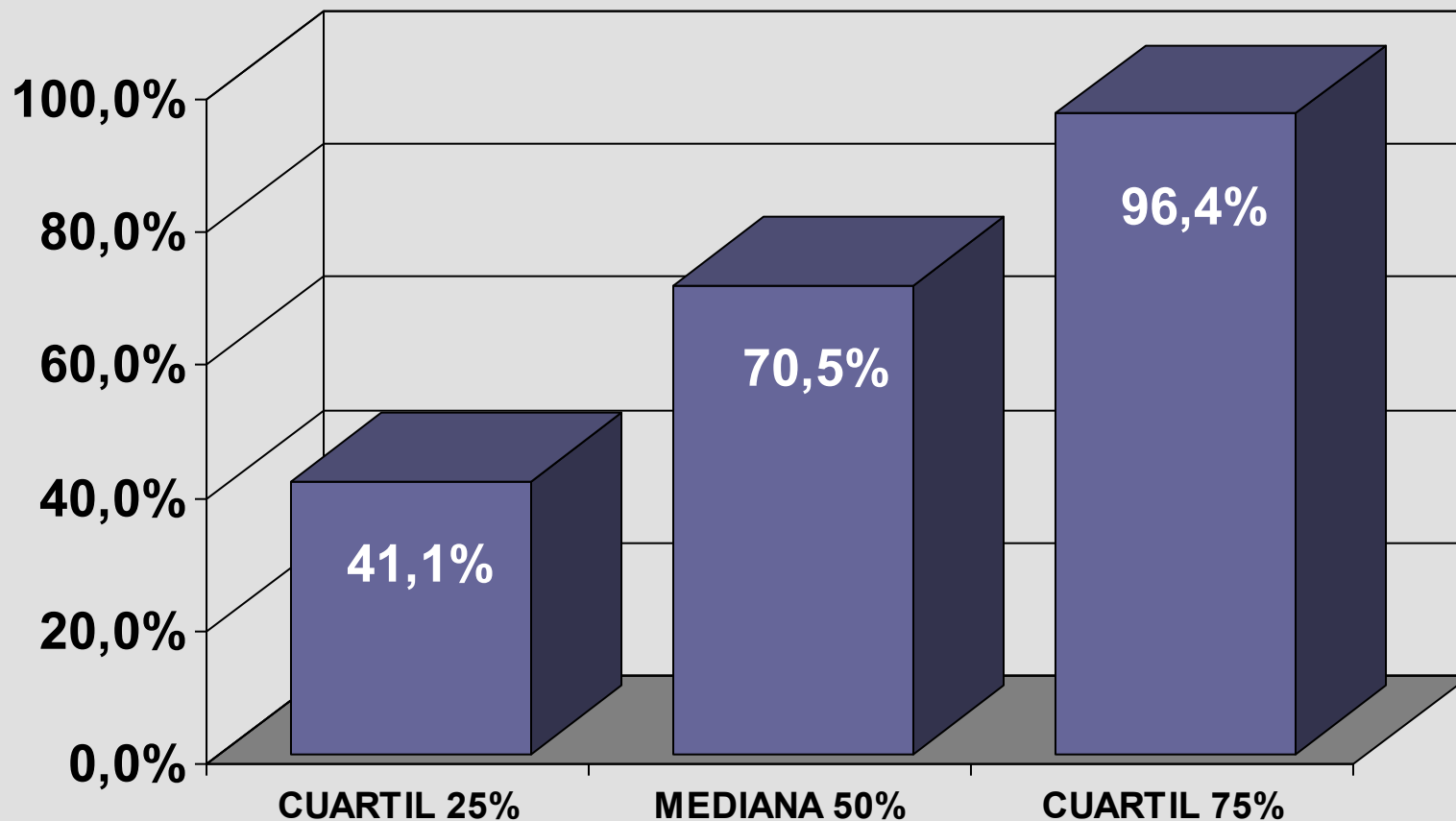
Recuperaciones y subvenciones (€ por empleado)



Horario de formación



% formación en jornada laboral (distribución)



Metodología

	Asistentes	Horas	Inversión
Presencial	31,0%	44,2%	79,3%
Distancia	0,5%	3,2%	1,1%
On-line	68,5%	52,6%	19,6%
TOTAL	100%	100%	100%

Valor Real Ajustado: consolidado de todos los participantes, como si se tratara de una única entidad

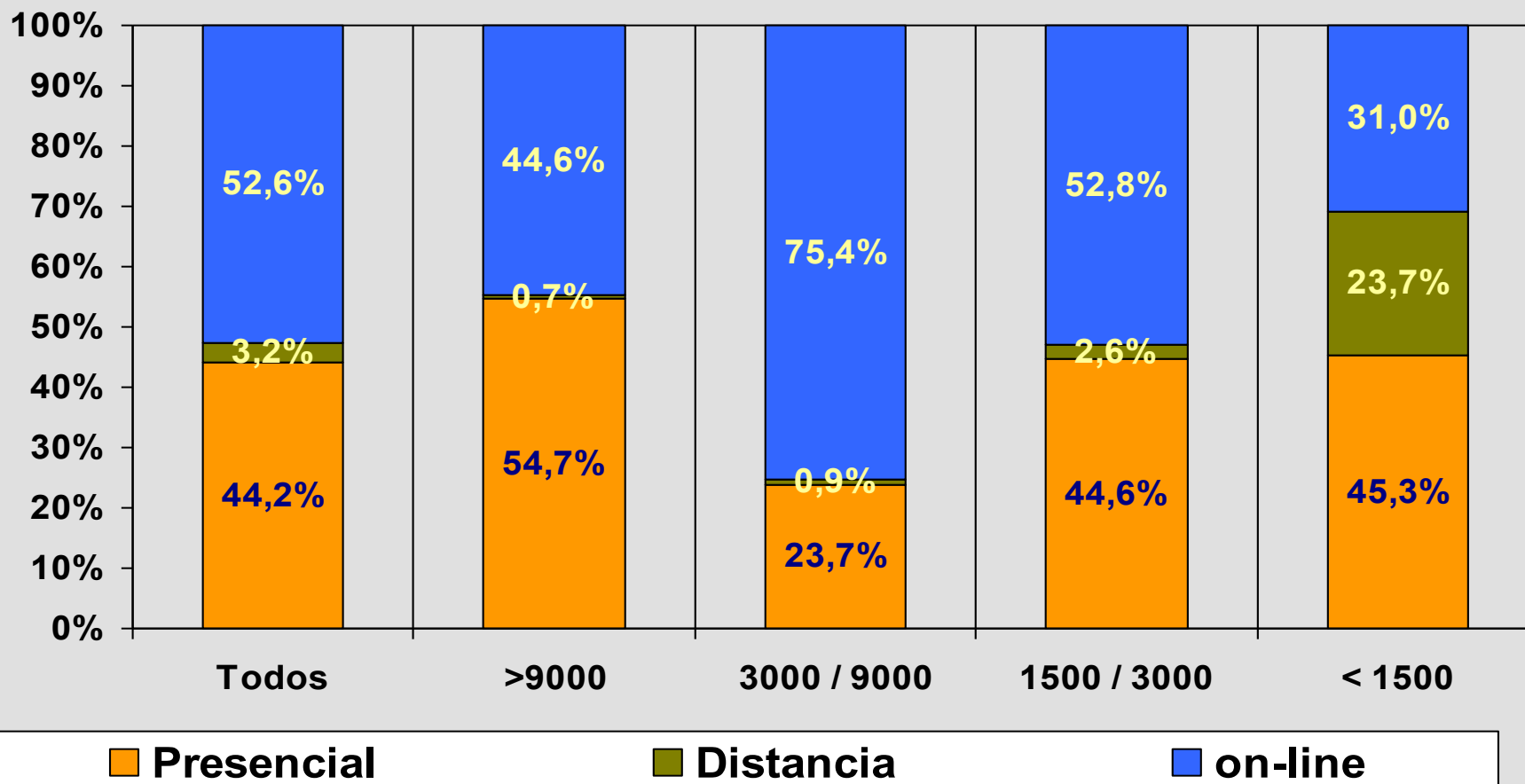
Evolución 2006-2010

2006	Asistentes	Horas	Inversión
Presencial	42,0	59,3	79,9
Distancia	4,9	12,0	4,8
On-line	53,1	28,7	15,3

2010	Asistentes	Horas	Inversión
Presencial	31,0	44,2	79,3
Distancia	0,5	3,2	1,1
On-line	68,5	52,6	19,6

Distribución horas totales

(por tamaño de entidad)



Valor Real Ajustado: consolidado de todos los participantes, como si se tratara de una única entidad

Modalidades de formación

	Asistentes	Horas	Inversión
Externa	34,7%	44,9%	44,0%
Interna	62,5%	44,2%	38,9%
Seminarios externos	0,6%	2,6%	4,7%
Idiomas	2,2%	8,3%	12,4%

Valor Real Ajustado: consolidado de todos los participantes, como si se tratara de una única entidad

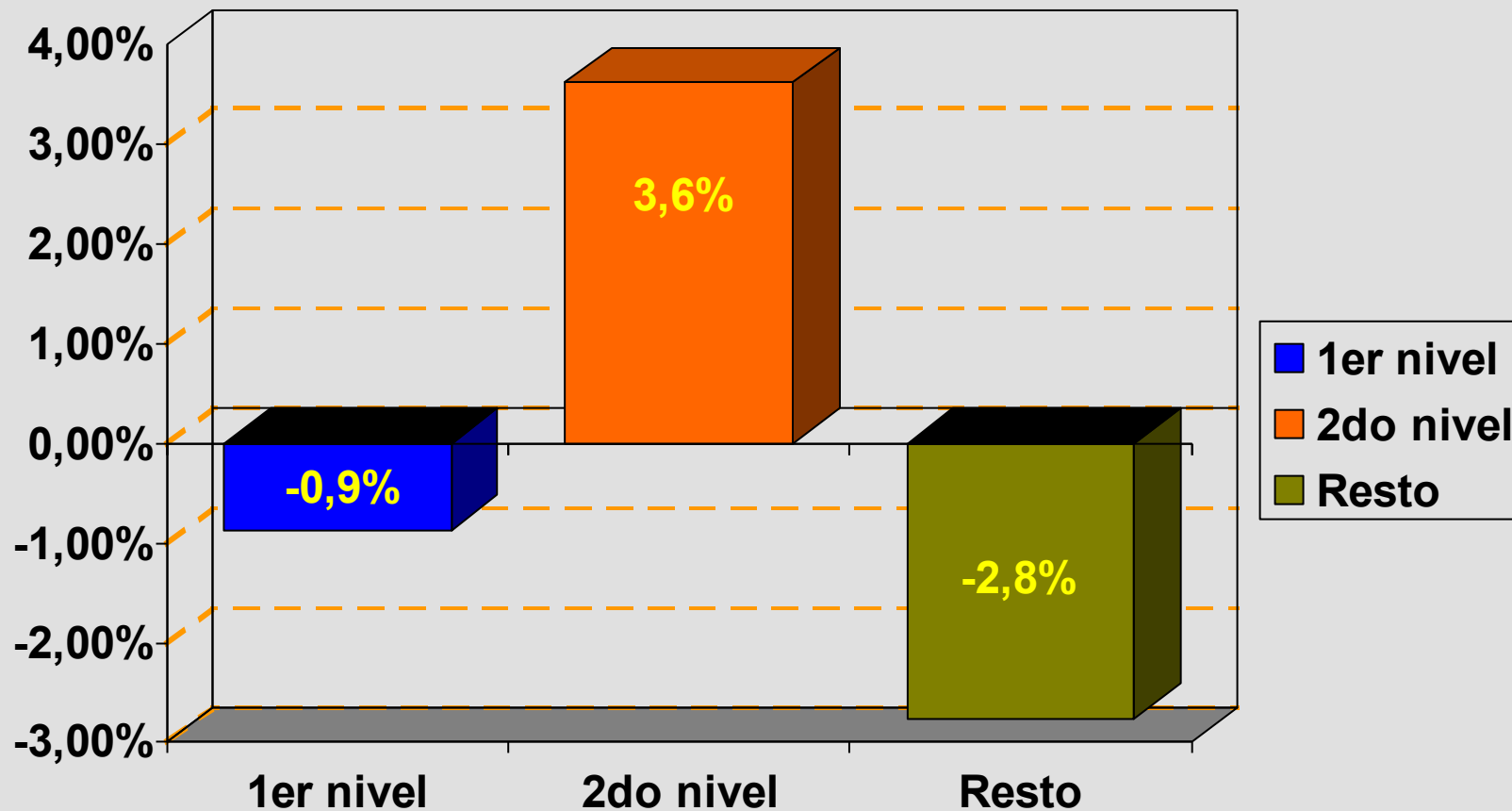
Evolución Modalidades Formación

2008	Asistentes	Horas	Inversión	2009	Asistentes	Horas	Inversión
Externa	41,9%	49,55	60,2%	Externa	21,1%	40,4%	42,3%
Interna	51,0%	35,5%	15,7%	Interna	77,6%	50,9%	43,2%
Seminarios externos	3,5%	4,7%	13,6%	Seminarios externos	0,4%	2,5%	3,5%
Idiomas	3,6%	10,3%	10,5%	Idiomas	0,9%	6,2%	11,0%

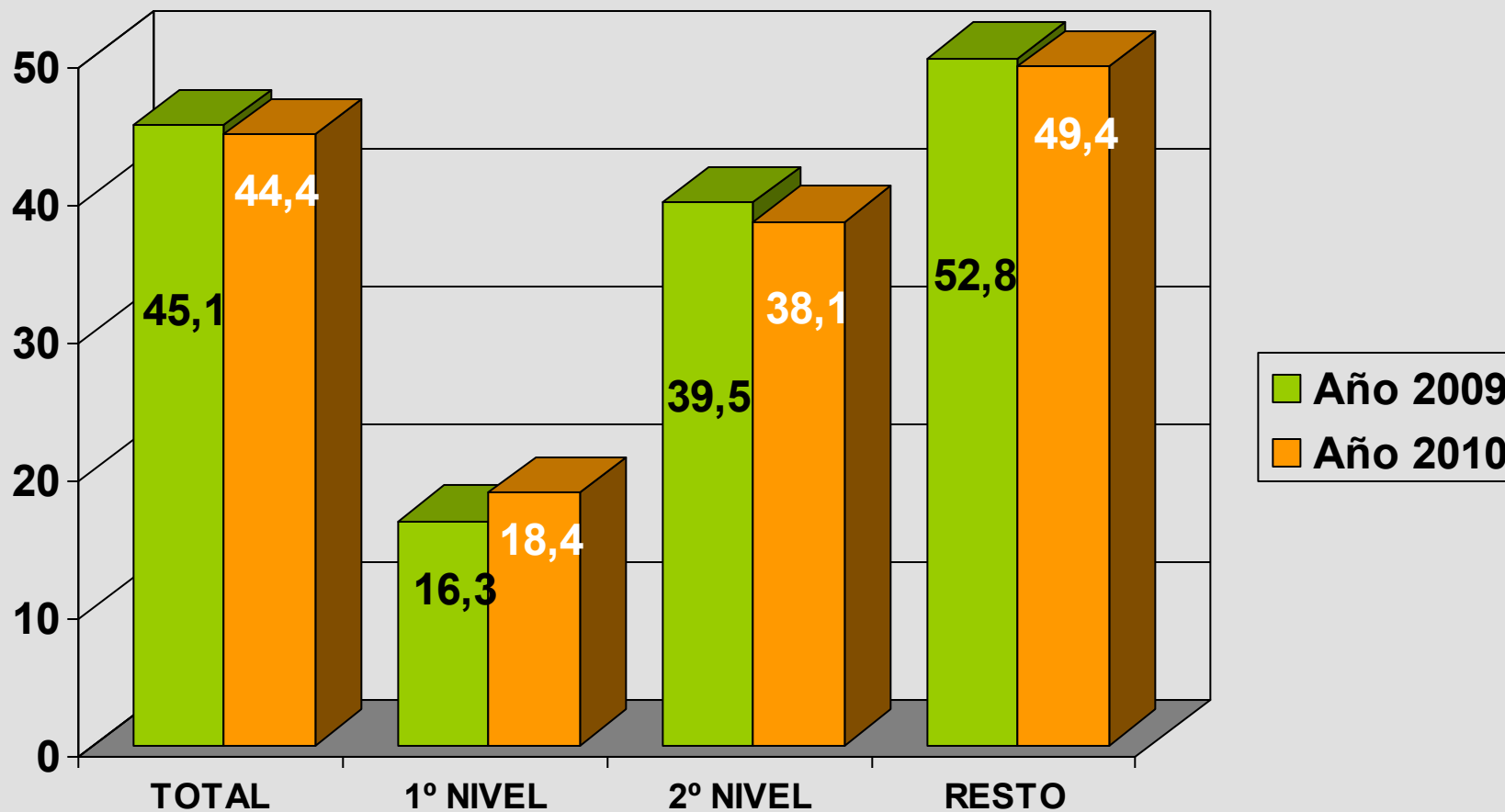
2010	Asistentes	Horas	Inversión
Externa	34,7%	44,9%	44,0%
Interna	62,5%	44,2%	38,9%
Seminarios externos	0,6%	2,6%	4,7%
Idiomas	2,2%	8,3%	12,4%

Asistentes a formación por nivel funcional.

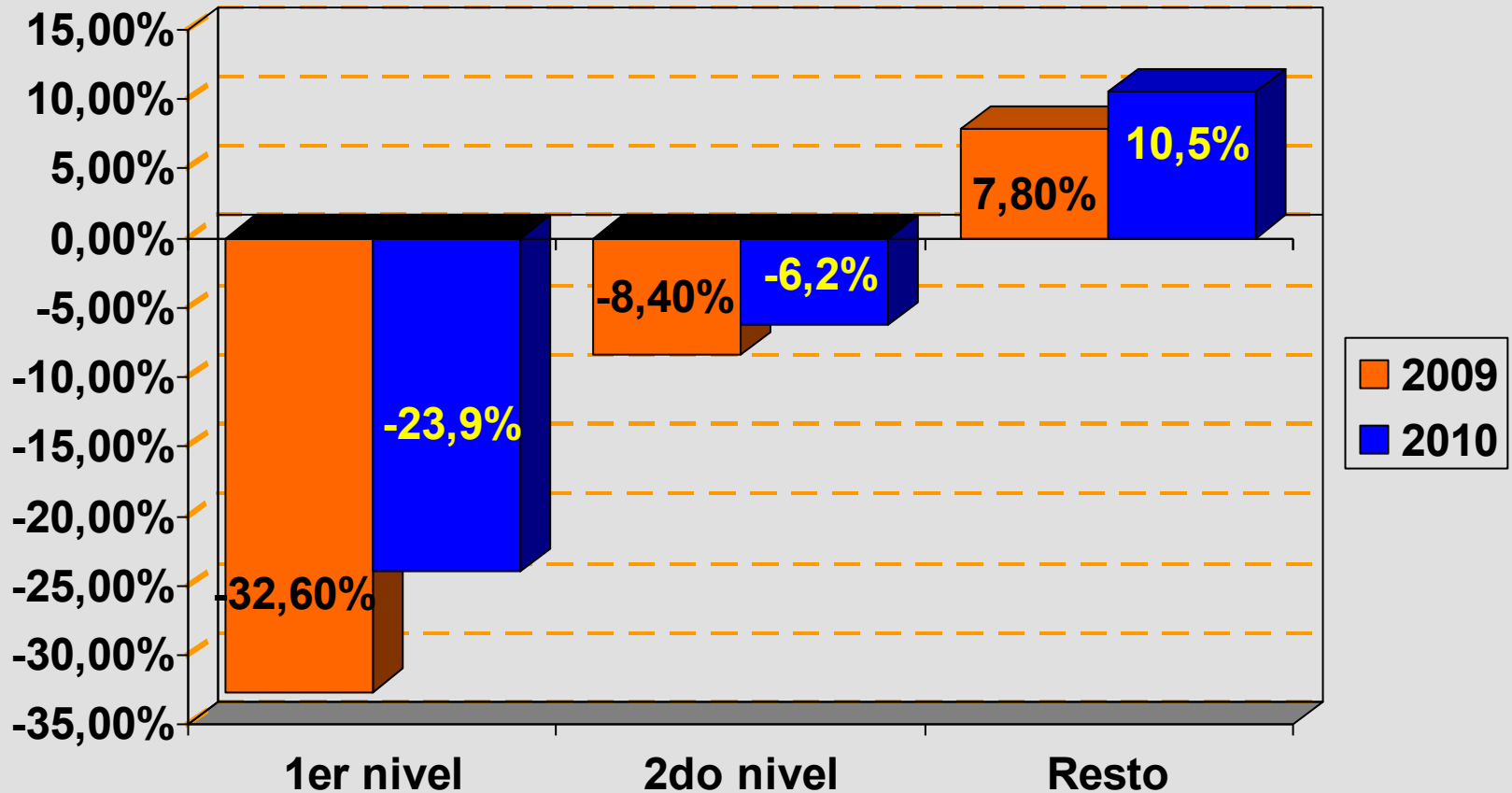
(diferencia sobre % estructura)



% Mujeres por nivel directivo (valor real ajustado)

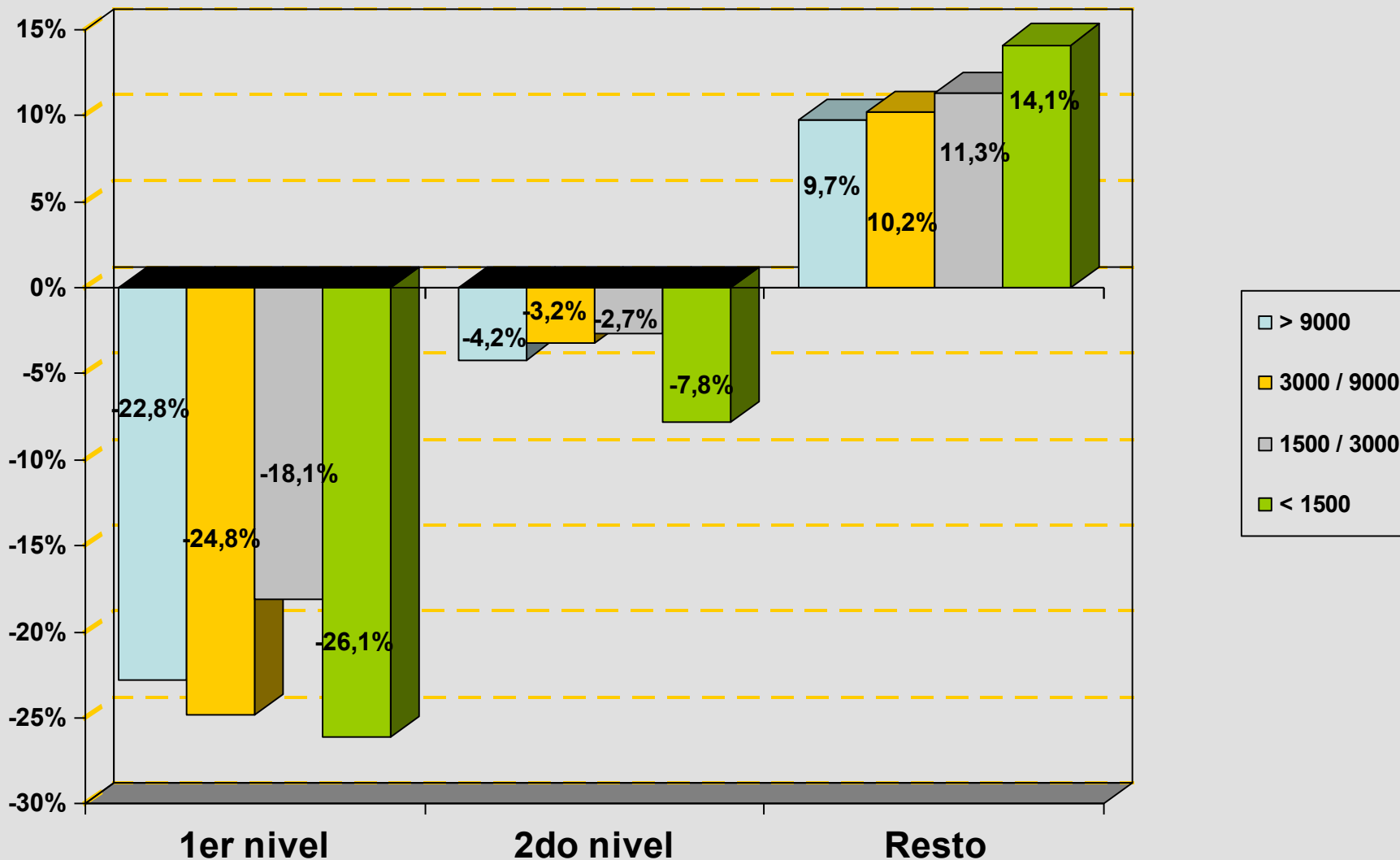


Diferencia de mujeres por nivel directivo respecto al % total de mujeres.



Diferencia de mujeres por nivel directivo respecto al % total de mujeres

(por tamaño de entidad)



Medición del impacto de la Formación

Ha aumentado la medición del impacto pero todavía sólo se hace en el 30% de las entidades y en estos casos con criterios bastante subjetivos, aunque se aprecia mayor sensibilización que en años anteriores.

Lo más frecuente es buscar algún tipo de correlación con ventas u otros indicadores de negocio y en menor medida con indicadores de actividad o eficiencia (llamadas telefónicas, tiempos de ejecución, ..)

También se intenta con indicadores de calidad de servicio percibido e índices de error en call centers y similares.

NOTAS Y COMENTARIOS (2/4)

Ajuste presupuestario

Muy similar al año anterior, en peso y políticas

Incremento de la formación interna y e-Learning	28%
Reducción de costes indirectos (viajes, alojamientos, alquileres..)	19%
Negociación tarifas proveedores	18%
Reducción horas de formación	18%
Reducción formación externa, asistencia a seminarios	13%
Otras: Descentralización de la formación, eliminación formación idiomas, etc..	

Presencia de la mujer en la empresa

Entre las respuestas a las opciones cerradas que se proponían:

- El 50% han puesto en práctica **políticas de Conciliación**.
- El 22% acciones de **asesoramiento**.
- El 14% asignación de **cuotas**.
- El 14% programas de **Mentoring**.

Otras acciones a destacar:

- Programas contra **el acoso sexual en el trabajo**.
- Creación de un **Comité de Diversidad**.
- Diseño de **protocolos de actuación**.

Principales acciones de formación, aspectos innovadores....

Muy similar al año anterior aunque sin tanta dedicación ya a la morosidad seguimiento y recuperación

Mucha dispersión en la tipología de actividades destacadas por lo que no se puede establecer un patrón común.

Algunos proyectos novedosos:

- Creación de una Escuela de Formación Financiera.
- Involucración y participación de los directivos en programas formativos.
- Utilización del programa Captivate para el desarrollo de tutoriales.
- Programas de Comunicación.