



# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Una inversión de futuro

**Gianluca Balocco – Director del área de Human Capital de Deloitte**

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Introducción

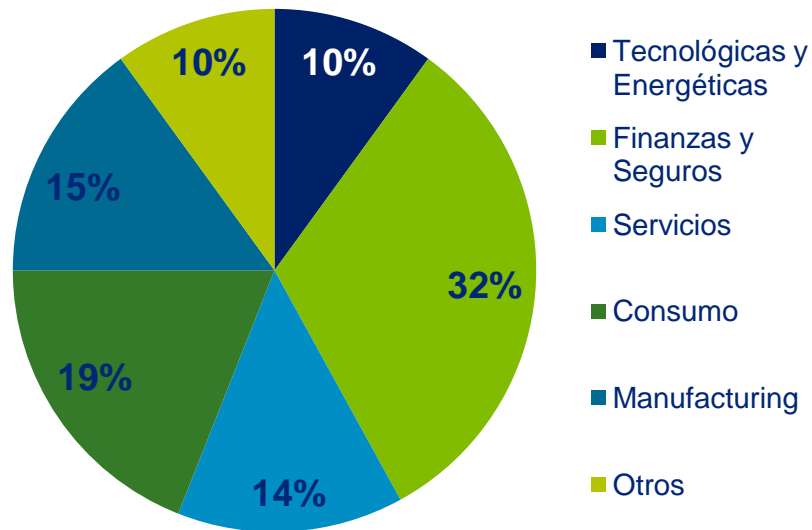
- La iniciativa del Estudio sobre Tendencias de Formación elaborado por el área de Human Capital de Deloitte surge de la necesidad detectada acerca de los recursos invertidos en las políticas de formación de las distintas organizaciones.
- La formación es una necesidad, es una inversión que hace falta en cualquier organización: formar personas contribuye a generar resultados.
- De cara a maximizar y/o optimizar, por tanto, los recursos invertidos en las acciones formativas, resulta útil y aconsejable contar con un análisis situacional que permita:
  - Conocer las tendencias y Best Practices del mercado en materia de formación.
  - Valorar el posicionamiento de nuestra organización frente a nuestros competidores y particularmente en nuestro sector.
- A través de una encuesta on-line enviada vía email a una serie de Empresas pertenecientes a distintas industrias, Deloitte ha obtenido una base de datos extensa con las respuestas de 102 participantes.

# Estudio sobre las tendencias de Formación

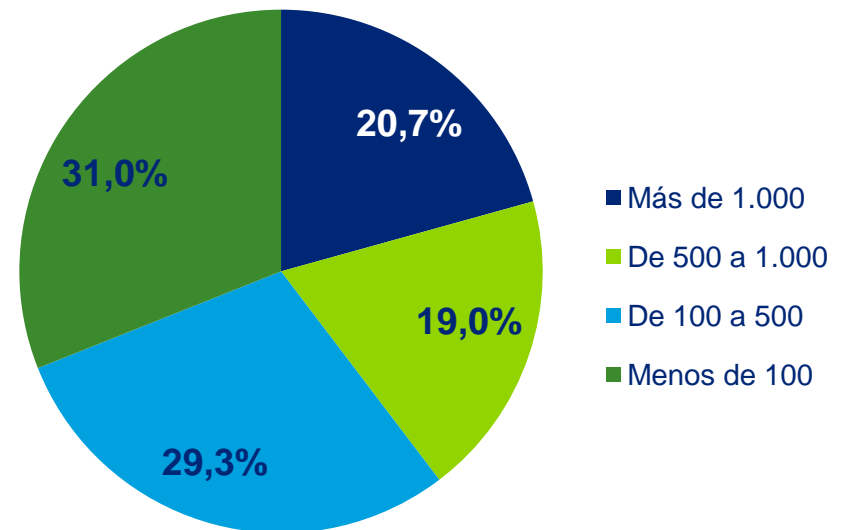
## Muestra del estudio

- Deloitte ha contactado con una serie de empresas pertenecientes a distintas industrias (Servicios Financieros, Aseguradoras, Manufactureras, Energía, Tecnología, Medios, Distribución, etc.) a fin de conseguir una muestra representativa de los distintos sectores y subsectores económicos.
- En cuanto al tamaño de las empresas, la muestra abarca todas las franjas de dimensión de las compañías.

### Distribución sectorial de la muestra



### Por facturación Anual (en millones de euros)



FUENTE: Deloitte

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Muestra del estudio

- Los cursos presenciales y la formación por proveedores externos son las herramientas por las que se orientan las empresas.

Aspecto		Valor
Porcentaje de la plantilla dedicado a recursos humanos		1,1%
Tipos de Formación	Formación interna	38%
	Formación externa	62%
Presupuesto de formación	Presupuesto de formación por empleado	425 €
	Presupuesto de formación por asistentes	342€
	Presupuesto medio por hora de formación	10,5€
Horas de formación por empleado		25 horas
Distribución de horas según modalidad formativa	Presenciales	65%
	E-learning	35%

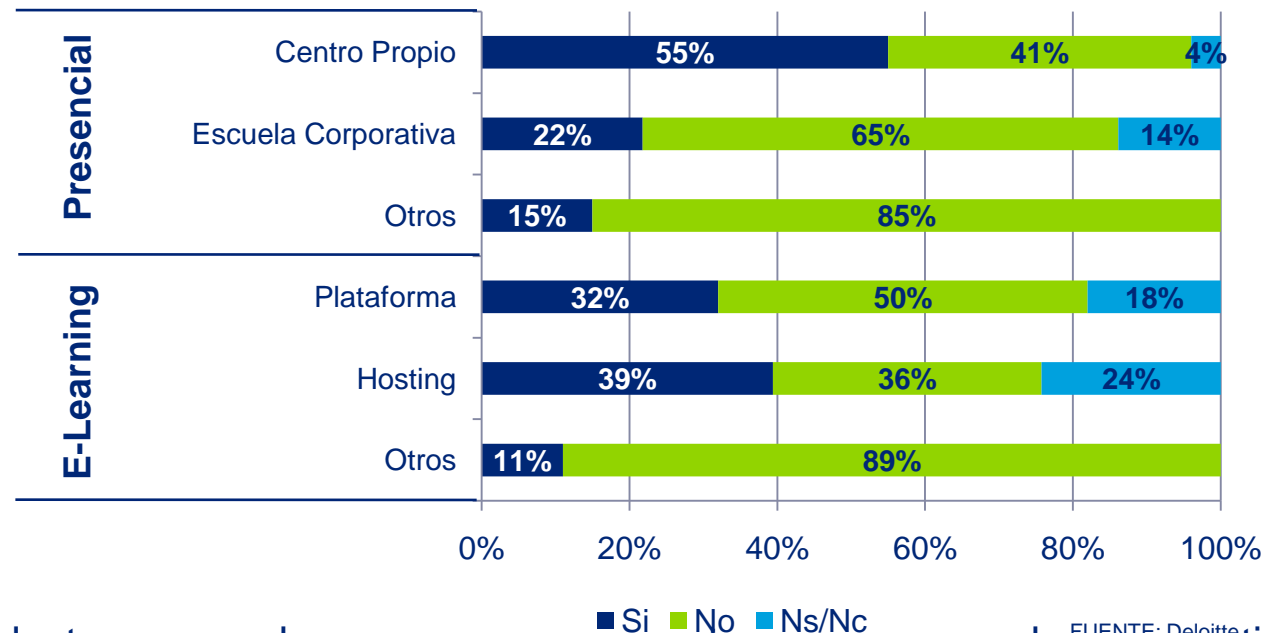
FUENTE: Deloitte

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Recursos Disponibles para la Formación

- Un 55% de las empresas encuestadas cuentan con un centro propio de formación y/o escuela corporativa. Hay también un relativamente alto porcentaje de empresas que tienen una plataforma e-learning y/o que recurren a empresas de Hosting.

Recursos para la Formación de las empresas



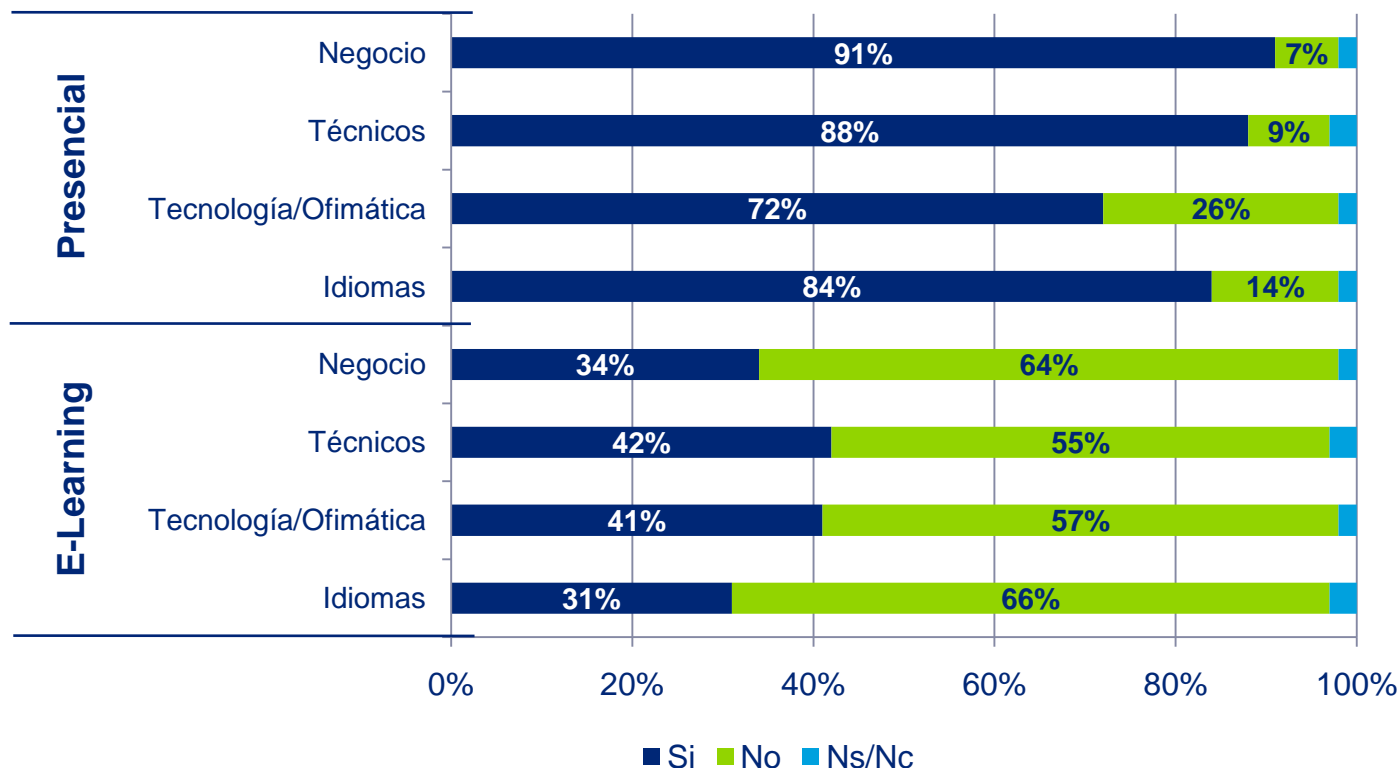
- Por otro lado, cabe destacar que algunas empresas cuentan ya con escuelas corporativas y con otros recursos, como formadores propios, aulas y tutores (en el ámbito presencial), así como plataforma corporativa, cursos en intranet o centros de formación on-line privados (en el caso de e-learning).

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Tipología y la Modalidad de los Cursos

- A la hora de invertir en el desarrollo de habilidades, las empresas suelen apostar por la formación presencial. Si bien existe un creciente porcentaje de formación e-learning en este tipo de conocimientos, llegando a superar el 40% en el caso de la ofimática y los conocimientos técnicos.

Tipología y modalidad de los cursos que se imparten



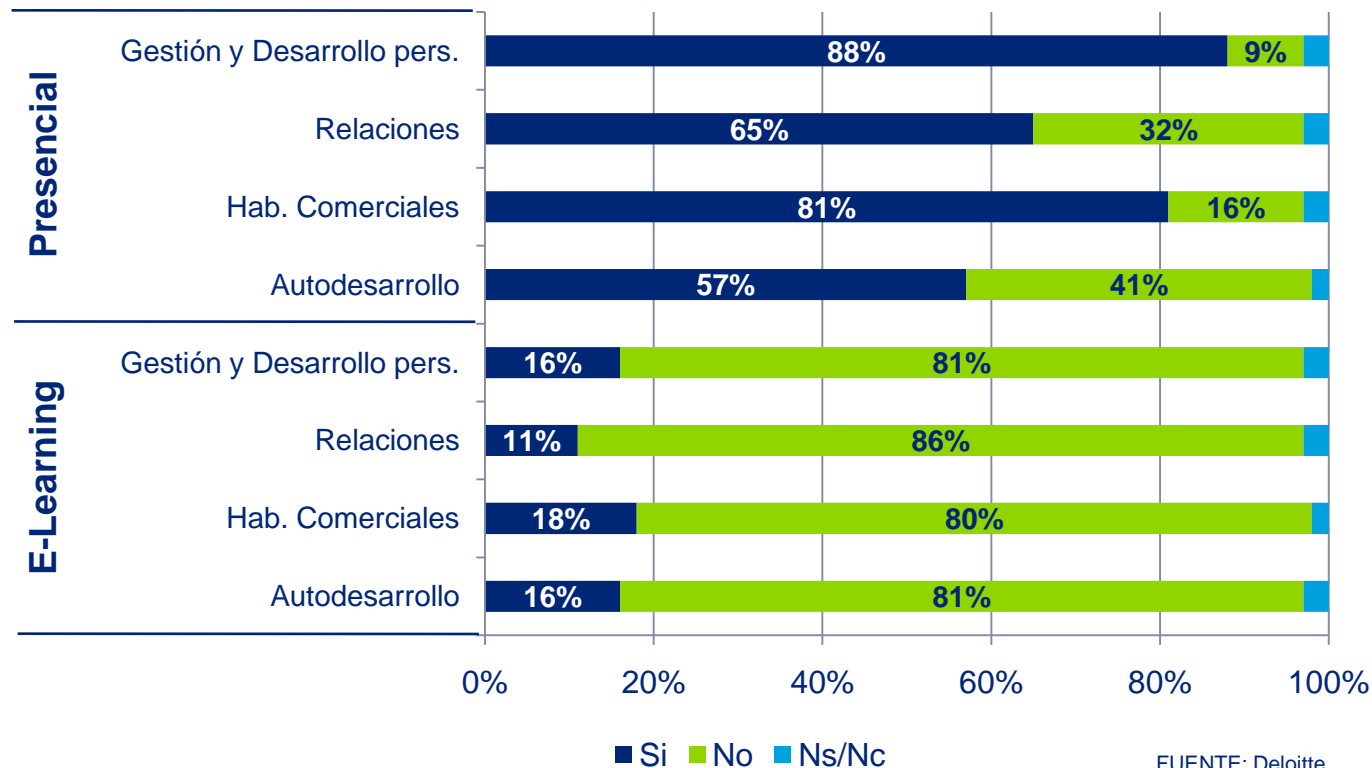
FUENTE: Deloitte

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Tipología y la Modalidad de los Cursos. Habilidades

- En posiciones de mayor responsabilidad se utiliza fundamentalmente la formación presencial, cuyo porcentaje disminuye a medida que se desciende en la escala jerárquica.
- A la hora de invertir en el desarrollo de habilidades, parece haber una clara preferencia por la formación presencial, fundamentalmente en lo que desarrollo de personas se refiere. En el caso de Autodesarrollo Profesional, existe un mayor porcentaje de empresas que optan por la formación presencial.

### Tipos de habilidades que se imparten en los planes de Formación



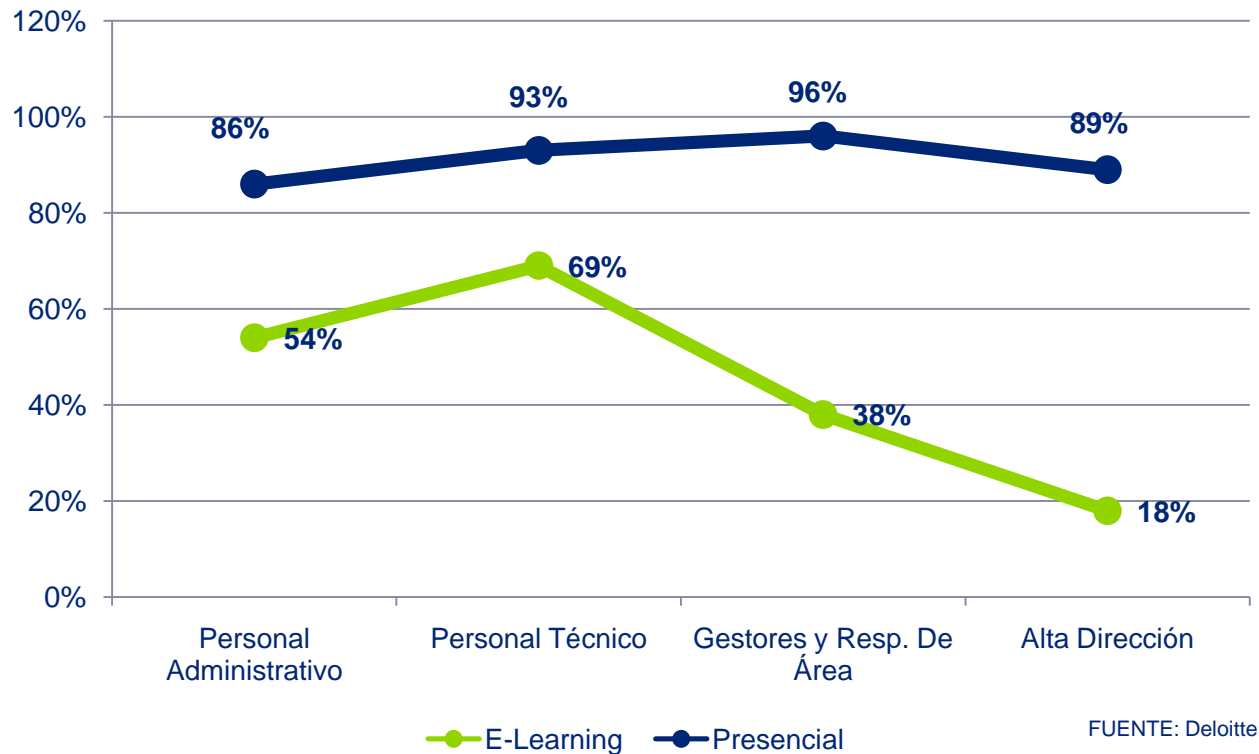
FUENTE: Deloitte

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Colectivos que participan y su Posición/Función

- La formación presencial predomina en las posiciones de Alta Dirección, mientras que el uso de e-learning puede verse en mayor medida en posiciones técnicas y administrativas.

**Cursos por modalidad según nivel de responsabilidad**



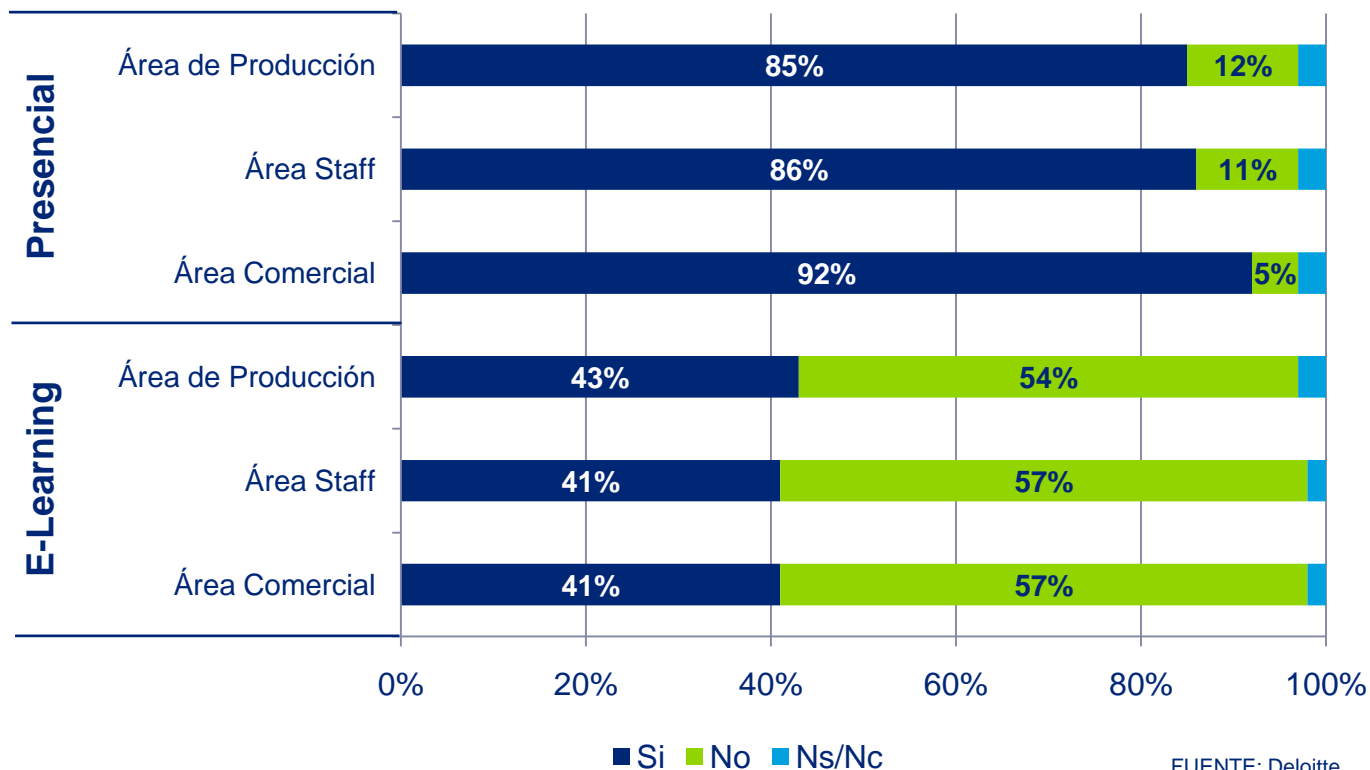


# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Colectivos que participan y su Posición/Función

- Respecto a las funciones que desempeña, la formación presencial sigue dominando el mercado, mientras que no hay diferencias en formación e-learning respecto a las distintas áreas funcionales.

### Cursos por modalidad respecto al área de desempeño



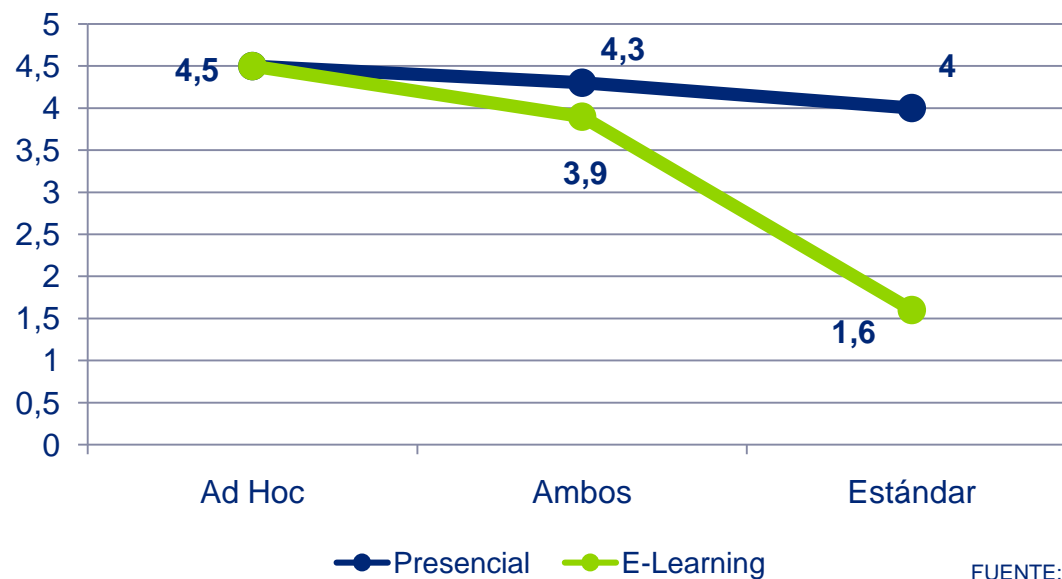
FUENTE: Deloitte

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Satisfacción media según el tipo de curso

- En cuanto al grado de satisfacción en los cursos presenciales, parece ser que hay un descenso en la satisfacción del curso a medida que se vuelve más estándar (siendo 1 la puntuación mínima y 5 la máxima).
- Los cursos ad hoc suelen ser los más apreciados por aquellas personas que reciben la formación, pasando por los que se dan de ambas formas, y dejando en último lugar a los cursos de carácter estándar.

**Satisfacción según la modalidad del curso de Formación**



FUENTE: Deloitte

- La tendencia en el caso de los cursos de e-learning se repite, pero de forma más pronunciada. Parece ser que los cursos e-learning estándar no tienen gran aceptación dentro de las distintas organizaciones que lo ofrecen, llegando a una media de puntuación de un 1,6.

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Muestra del estudio

- Los cursos presenciales y la formación por proveedores externos son las herramientas por las que se orientan las empresas.

Aspecto		Financiero y seguros	Energía y TMT	Consumo, construcción y Distribución
Porcentaje de la plantilla dedicado a RRHH		0,93%	1,34%	1,03%
Tipos de Formación	Formación interna	52%	18%	42%
	Formación externa	48%	82%	58%
Presupuesto de formación	Presupuesto de formación por empleado	544 €	721€	209€
	Presupuesto de formación por asistentes	470€	541€	164€
	Presupuesto medio por hora de formación	14,9€	13,12€	5€
Horas de formación por empleado		40 horas	41 horas	15 horas
Distribución de horas según modalidad formativa	Presenciales	65%	91%	96%
	E-learning	35%	9%	4%

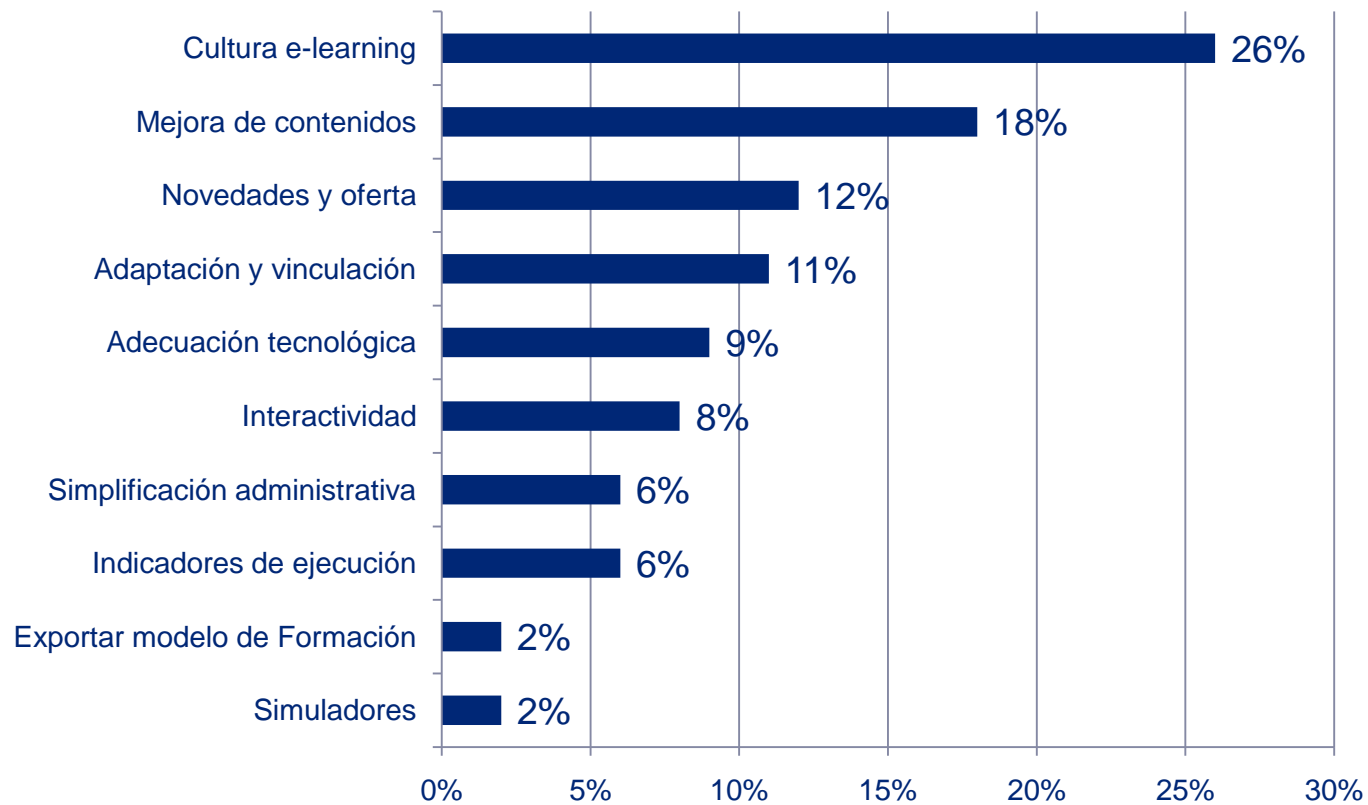
FUENTE: Deloitte

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Mejoras en las políticas de Formación (I)

- Los participantes señalan que crear una cultura de formación e-learning en la empresa ha de ser la principal mejora que ha de darse en las empresas. Asimismo, la mejora de los contenidos es otro de los aspectos importantes a mejorar dentro de los planes de formación de las compañías españolas.

### Propuestas de mejora en el ámbito de la formación



FUENTE: Deloitte

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Conclusiones

- El incremento de la tecnología se afianza paso a paso sobre la formación más tradicional. Las metodologías del *e-learning* y *blended-learning*, cada vez tienen más fuerza entre las empresas del panorama español ya que permiten abaratar los costes y realizar acciones formativas *ad hoc* para cada uno de los profesionales.
- Las metodologías de formación cada vez se enfocan más al desarrollo profesional de cada una de las personas de la organización, por lo que imperan metodologías como el *coaching* y el *mentoring*, además de otras más tradicionales como la formación presencial o *e-learning*.
- La formación estándar impartida por distintos colectivos de consultores, actualmente deja paso, a una formación mucho más *ad-hoc* impartida por consultores relacionados estrechamente con el negocio, de forma que se cuente con un mayor impacto en la cuenta de resultados.
- Los programas específicos para la Alta Dirección, actualmente son demandados por grandes empresas gracias al optimismo de los ejecutivos para prepararse de cara a la mejora económica.
- Las acciones formativas se encuentran enfocadas a la eficiencia de la formación, teniendo en cuenta la medición de las mismas, a través de indicadores de medición para el retorno de la inversión.

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Tendencias de futuro (I)

- **La formación en el 2010 y años venideros tenderá a fomentar la implicación del empleado en su propio desarrollo profesional.**

Las empresas no pueden seguir invirtiendo cantidades ingentes de dinero en formar a sus empleados sin que estos demuestren un compromiso real de aprovechar la formación para aplicarla eficazmente en su trabajo cotidiano.

- **Apuesta cada vez más importante de las compañías por la contratación de equipos de formadores internos.**

Las empresas están tendiendo a la contratación de equipos de consultores internos para el diseño, el desarrollo y la ejecución de programas formativos cada vez más pegados al negocio, para los que se necesita un fuerte conocimiento de la actividad cotidiana de la empresa, de sus resultados, de sus productos y servicios, de sus clientes y de sus socios.

# Estudio sobre las tendencias de Formación

## Tendencias de futuro (II)

- **Aumento ingente de las nuevas tecnologías en la implantación de programas formativos.**

Crecimiento exponencial del e-learning para programas on-line y blended y con la introducción paulatina de las tecnologías 2.0 como elemento integrador de plataformas de formación dirigidas a fomentar el aprendizaje colaborativo, la gestión del conocimiento, los grupos de trabajo democráticos y la innovación desde la multitud de departamentos y personas de la empresa.

- **Sustitución de la clásica formación en habilidades para todos los colectivos por una formación mucho mejor segmentada.**

La formación a directivos se dirigirá al desarrollo del conocimiento de uno mismo, la introspección y la automotivación de cara a obtener mejores resultados en la gestión de recursos y personas; la formación a los mandos intermedios contemplará un mix entre formación técnica y directiva, con un claro componente de desarrollo práctico más cercano a las escuelas de negocio que a la formación tradicional; la formación a los empleados será cada vez más específica en relación a las funciones de cada puesto, y profundizando en las necesidades de negocio de cada perfil funcional.