

# **Encuesta GREF Sector Financiero**

## **Ejercicio 2009**

- Las entidades participantes, Bancos, Cajas, Rurales Cooperativas y Aseguradoras, representan al 59,% del sector, por número de empleados.
- La inversión en Formación ha caído **al nivel más bajo de los últimos 15 años**, superando apenas el 1% de la Masa Salarial.
- La inversión media por empleado ha caído un 30% desde 2007 pero las horas de formación por empleado sólo han descendido un 5% en 2009, incrementándose incluso en 2008.
- **Cabría hablar no sólo de recorte de la inversión sino también de abaratamiento** (por el mayor peso del on-line y la formación interna).
- El on-line está permitiendo mantener las horas de formación, e incluso incrementarlas en muchos casos, con presupuestos inferiores a los de años anteriores.

El recorte de gastos en 2009 parece haber tocado fondo (un 60% de las entidades han reducido sus presupuestos). Para 2010 se anticipa un ligero incremento (pero sin cerrar todavía presupuestos)

Las horas totales de formación por empleado han descendido levemente y con un claro balance a favor del on-line, que desde 2006 absorbe los crecimientos en detrimento de la formación presencial.

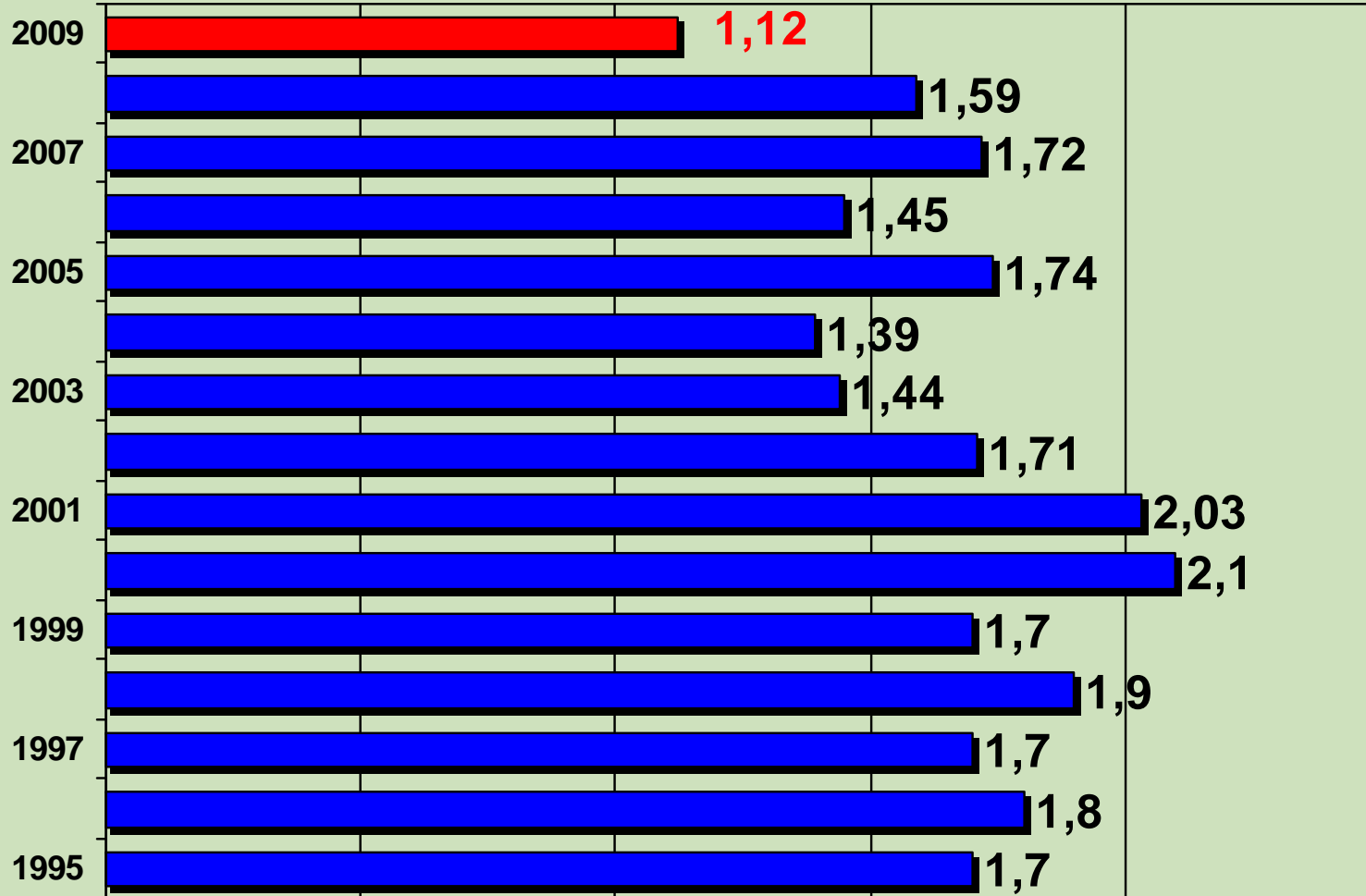
El planteamiento de la formación en el sector Financiero durante los años de bonanza, con una clara apuesta por la tecnología y las consiguientes inversiones, permiten en estos momentos mantener los niveles formativos a pesar de los recortes presupuestarios.

En 2009 las entidades han reforzado la formación interna y reducido drásticamente la asistencia a seminarios y formación externa de todo tipo.

# Presencia de la mujer

- Las mujeres asisten a Formación **un 3% más que los hombres.**
- El porcentaje medio de mujeres es del **45%** de la plantilla con ligeras diferencias por tipo de entidad.
- Hay un **déficit** importante de mujeres en el **primer nivel directivo** en el que ocupan **menos espacio del que porcentualmente les corresponde.**
- Las diferencias son más acusadas: por tipología, en **Rurales y Cooperativas**, y por volumen, en las entidades de **menor tamaño.**

# Inversión Sobre Masa Salarial



\* 2009 valor real ajustado **1,01**

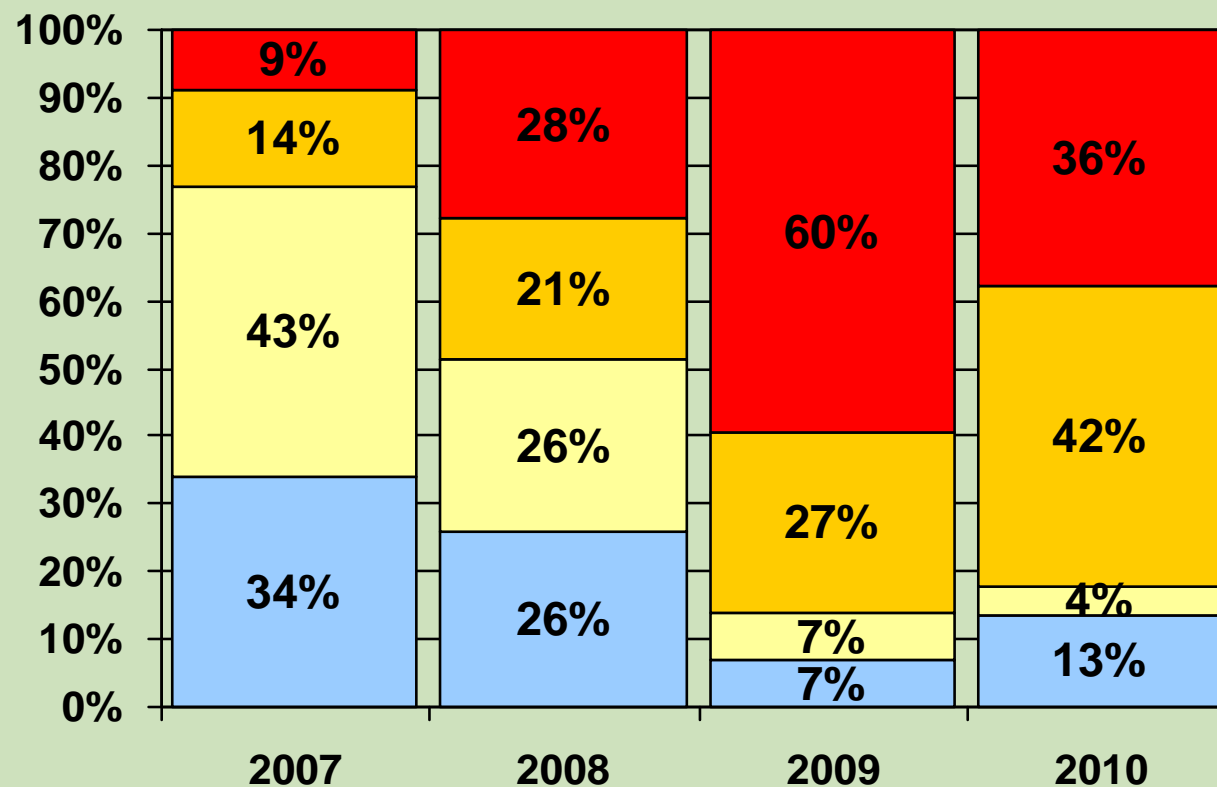
# Tendencia del presupuesto

■ > 20%

■ + 5% + 20%

■ 0% + 5%

■ Disminución



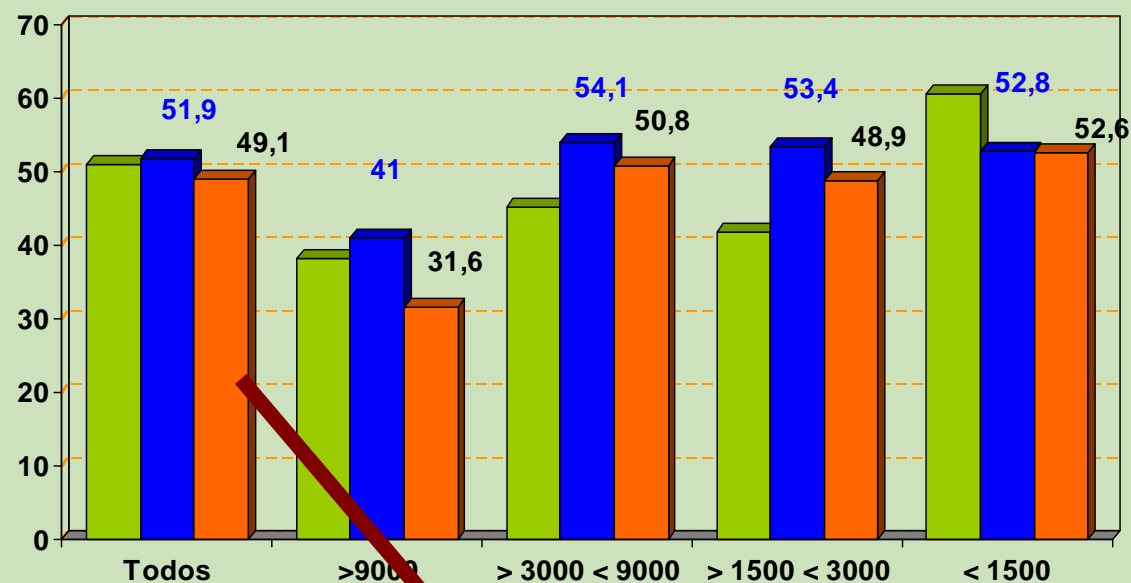
2007: +24,5%

2008: +11,1%

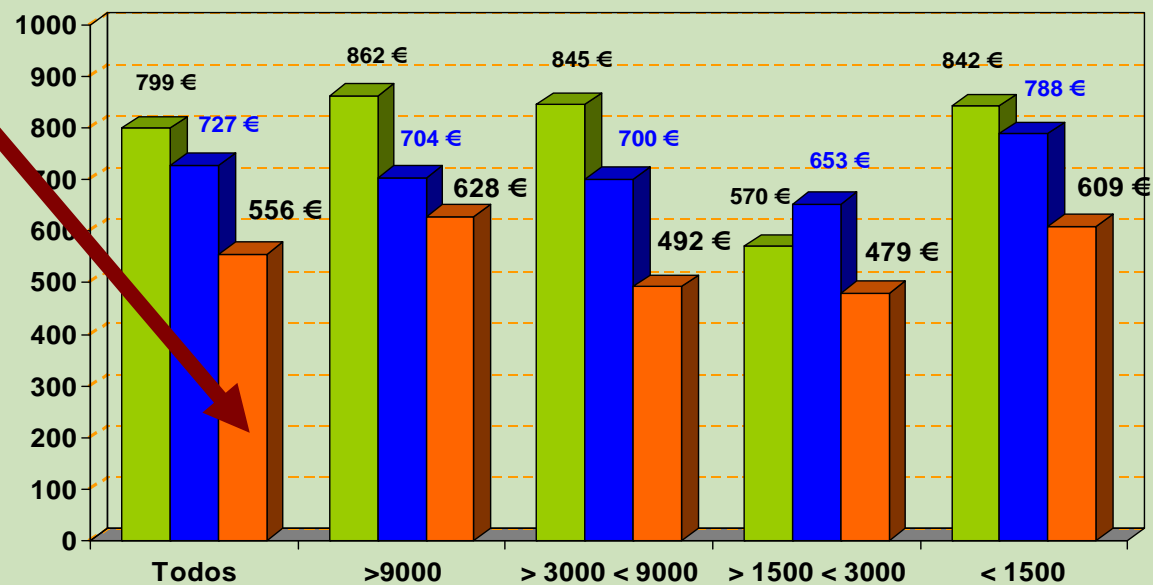
**2009: -15,3% (valor real ajustado -22,16%)**

2010: + 2,2%

## Horas / empleado

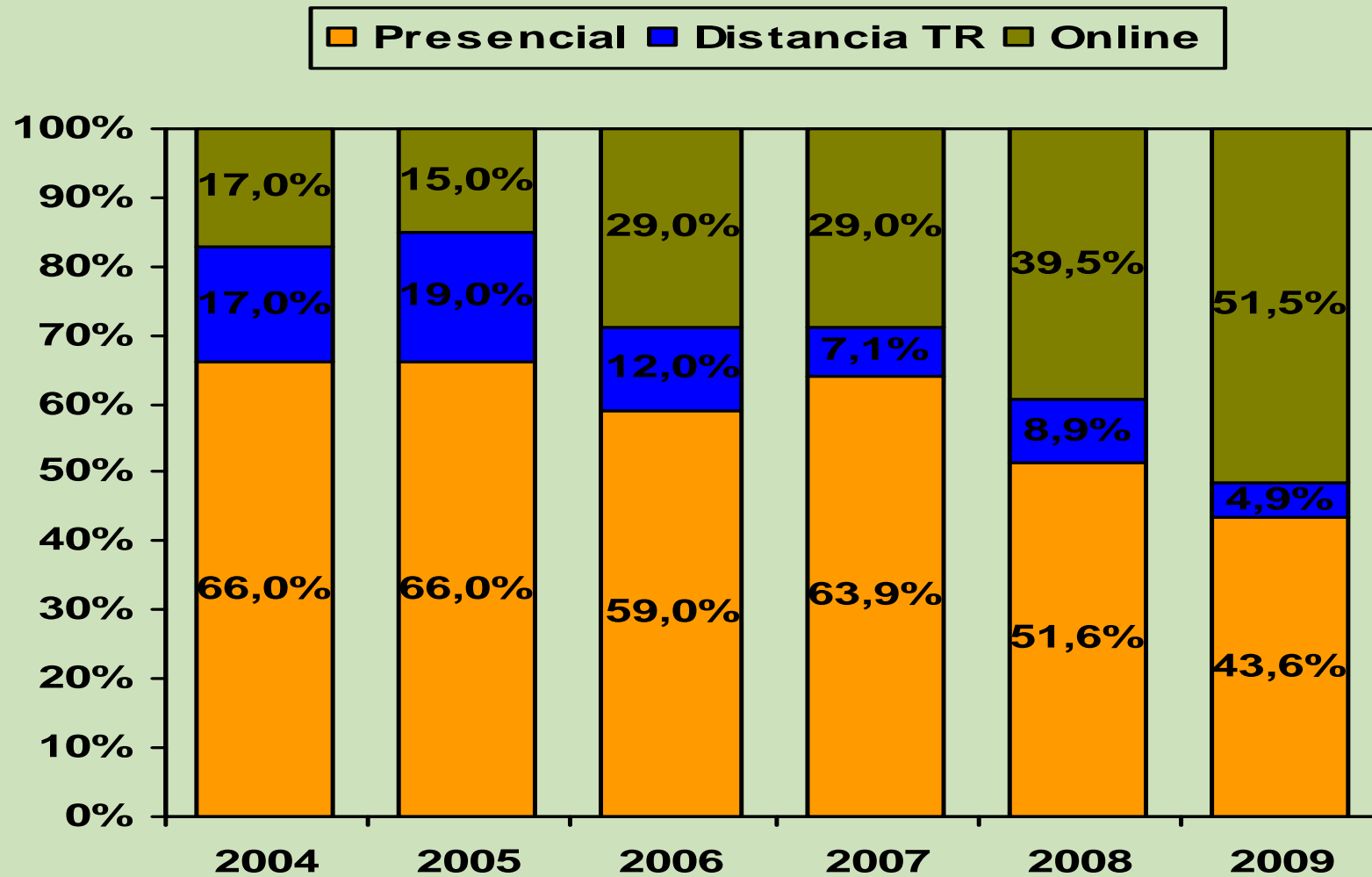


## Inversión / empleado



■ año 2007    ■ año 2008    ■ año 2009

# Distribución horas



# Evolución 2006-2009

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

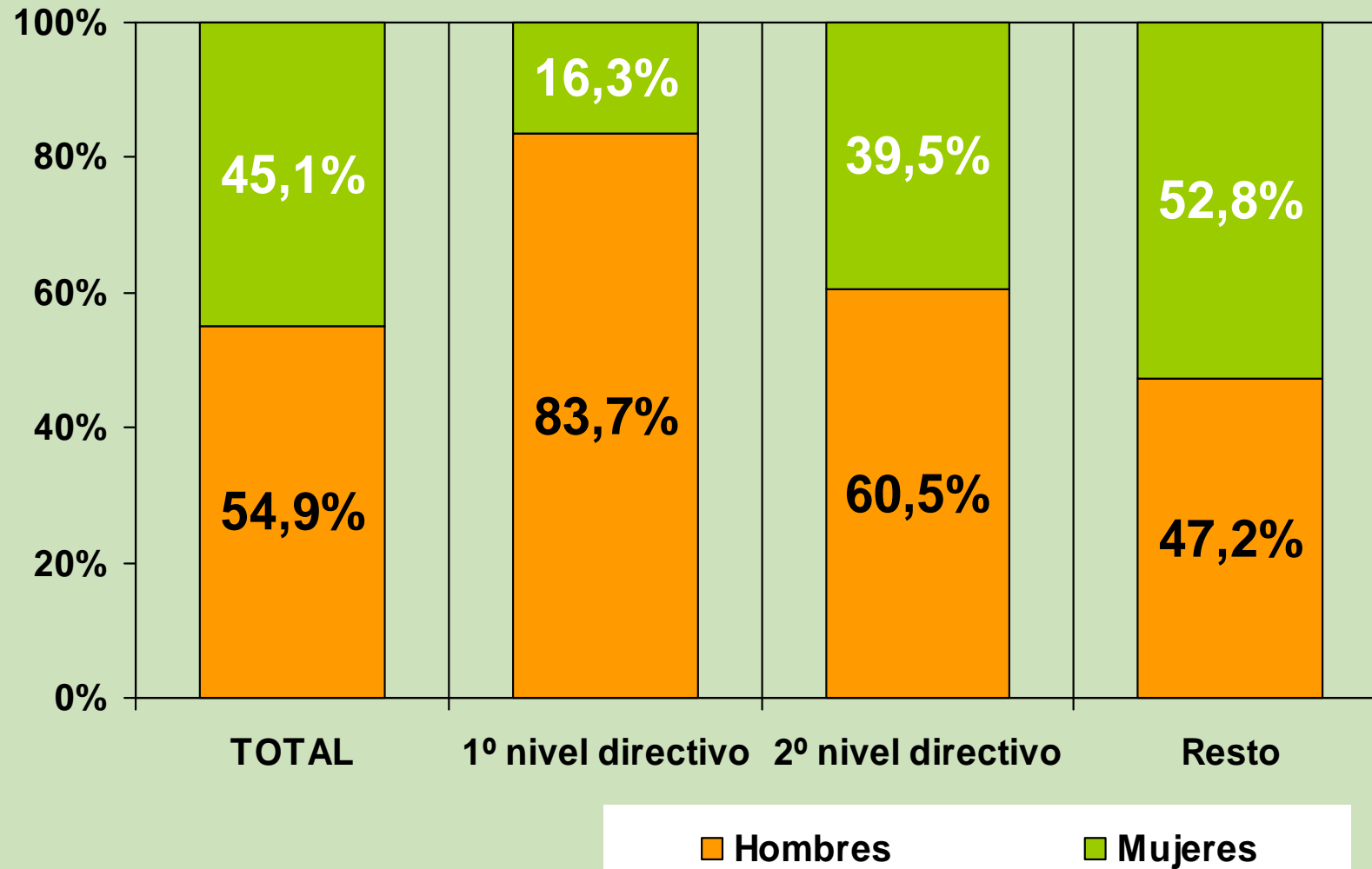
2009	Asistentes	Horas	Inversión
Presencial	29,9	43,5	75,3
Distancia	2,5	5,0	1,7
On-line	67,6	51,5	23,0

2008	Asistentes	Horas	Inversión
Externa	41,9%	49,55	60,2%
Interna	51,0%	35,5%	15,7%
Seminarios externos	3,5%	4,7%	13,6%
Idiomas	3,6%	10,3%	10,5%

2009	Asistentes	Horas	Inversión
Externa	21,1%	40,4%	42,3%
Interna	77,6%	50,9%	43,2%
Seminarios externos	0,4%	2,5%	3,5%
Idiomas	0,9%	6,2%	11,0%

# % mujeres por nivel directivo

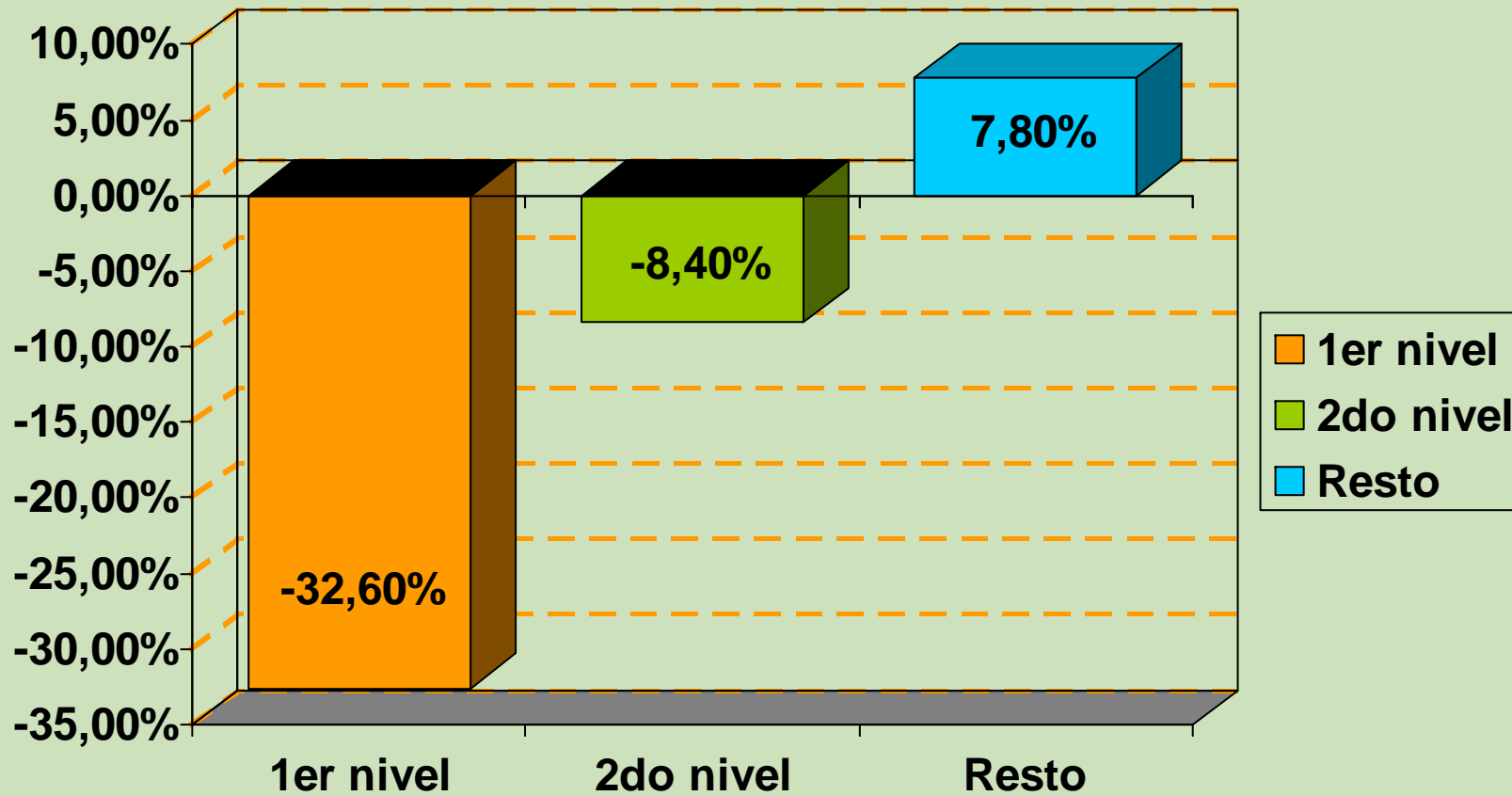
(definición de niveles en página de notas)



Valor real ajustado

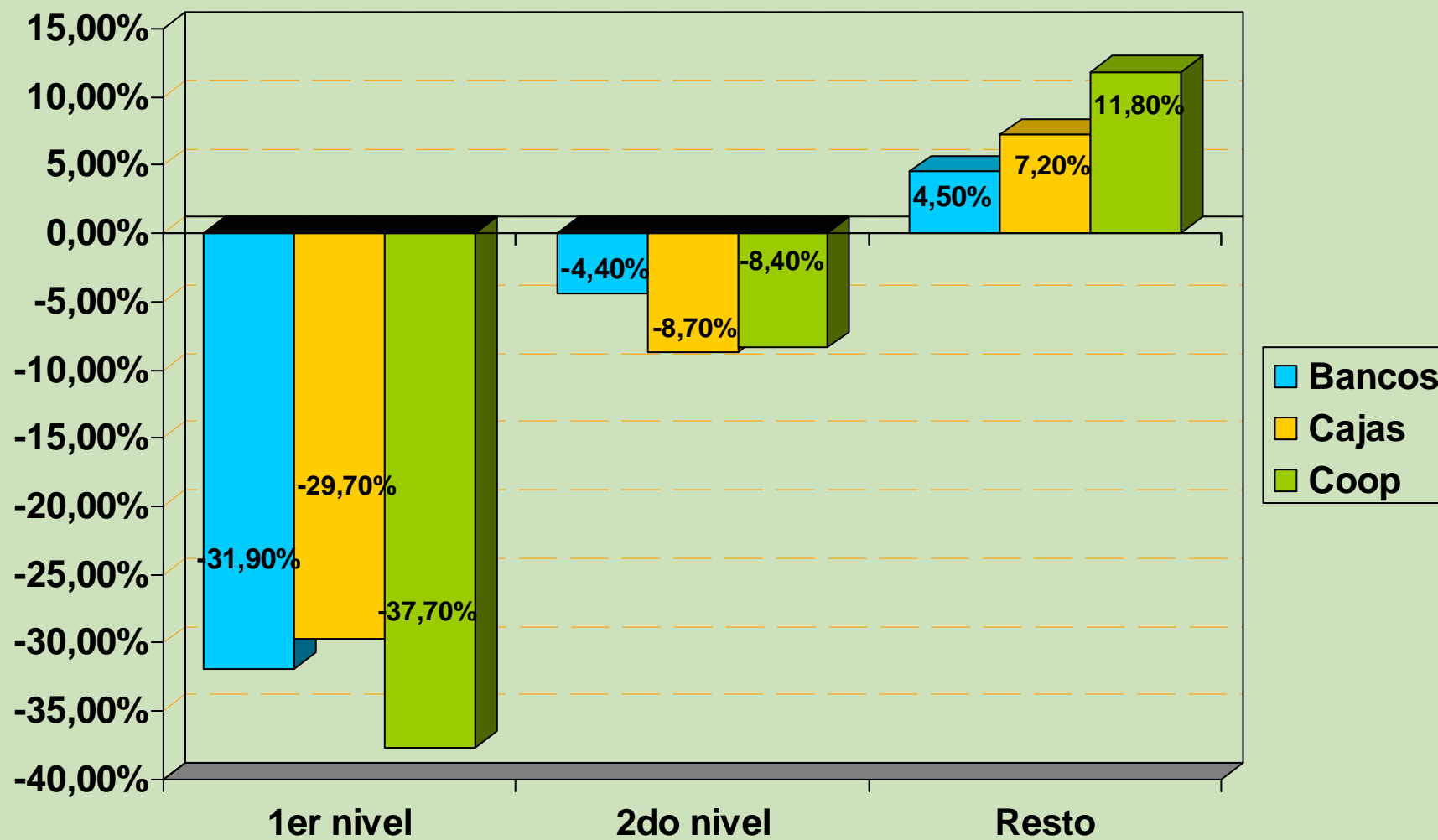
# Diferencia porcentual mujeres por nivel directivo

(s/ plantilla real)



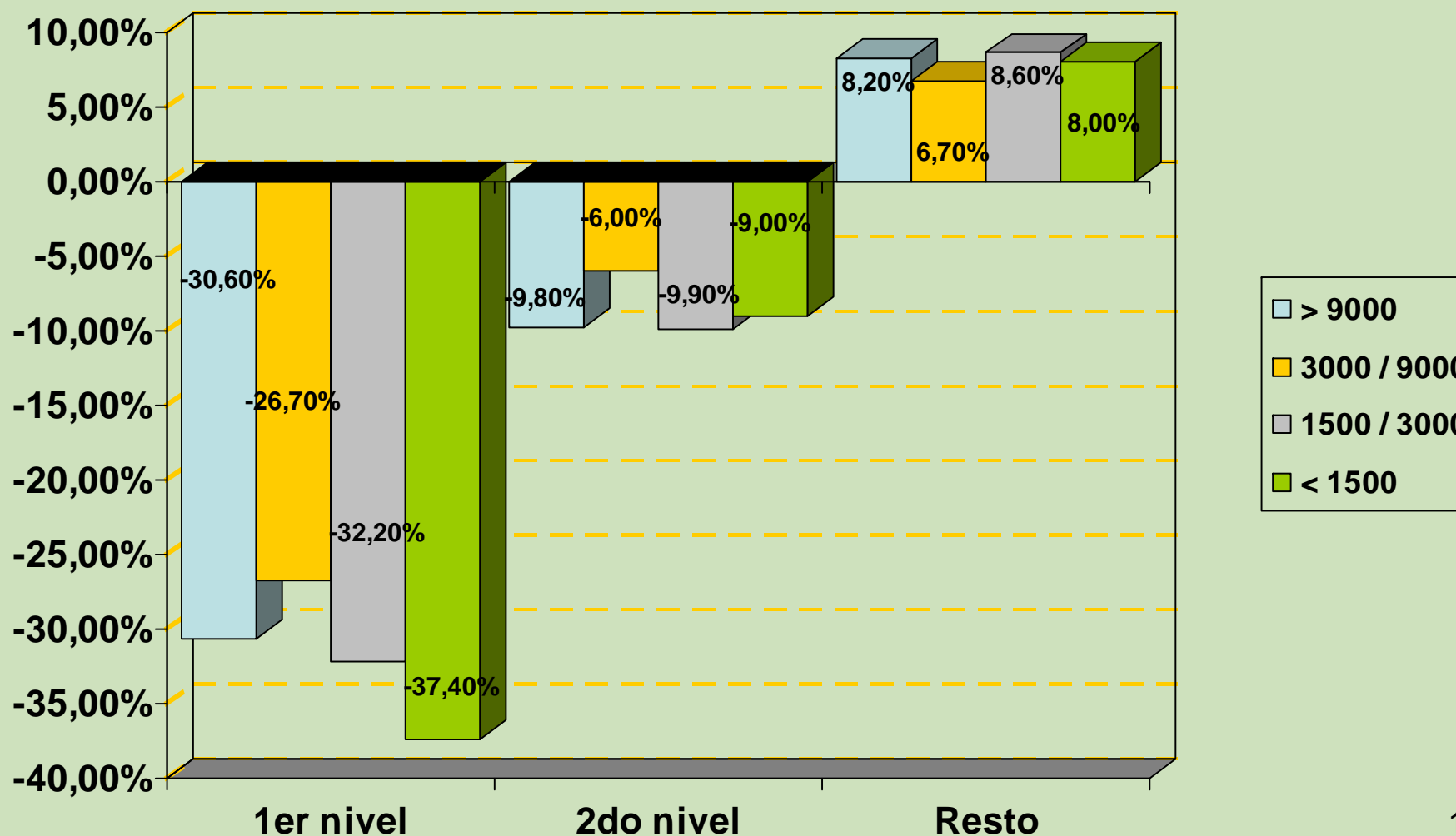
## Diferencia porcentual mujeres

(por tipo de entidad)



Aseguradoras: n.d.

## Diferencia porcentual mujeres (por tamaño de entidad)



# NOTAS Y COMENTARIOS 2/4

## Ajuste presupuestario

- Algunas medidas se citan en casi todos los casos. Agrupando por su importancia y repetición, el 100% del esfuerzo se habría distribuido de la siguiente forma:

<b>Reducción de costes indirectos (viajes, alojamientos, alquileres..)</b>	<b>30%</b>
<b>Incremento de la formación interna</b>	<b>23%</b>
<b>Incremento e-learning</b>	<b>18%</b>
<b>Reducción formación externa, asistencia a seminarios, negociación tarifas proveedores...</b>	<b>18%</b>
<b>Reducción horas formación</b>	<b>7%</b>
<b>Otras: Descentralización de la formación, eliminación formación idiomas, etc..</b>	

# NOTAS Y COMENTARIOS 3/4

## Presencia de la mujer en la empresa

- **“estamos en ello”**.
- **Planes de Igualdad y protocolos de actuación** para dar mayor visibilidad a la mujer en la empresa.
- **Programas formativos** o procesos para **potenciar el acceso de la mujer a puestos directivos**.
- Programa de **mentoring exclusivo para mujeres**.

## Principales acciones de formación, aspectos innovadores....

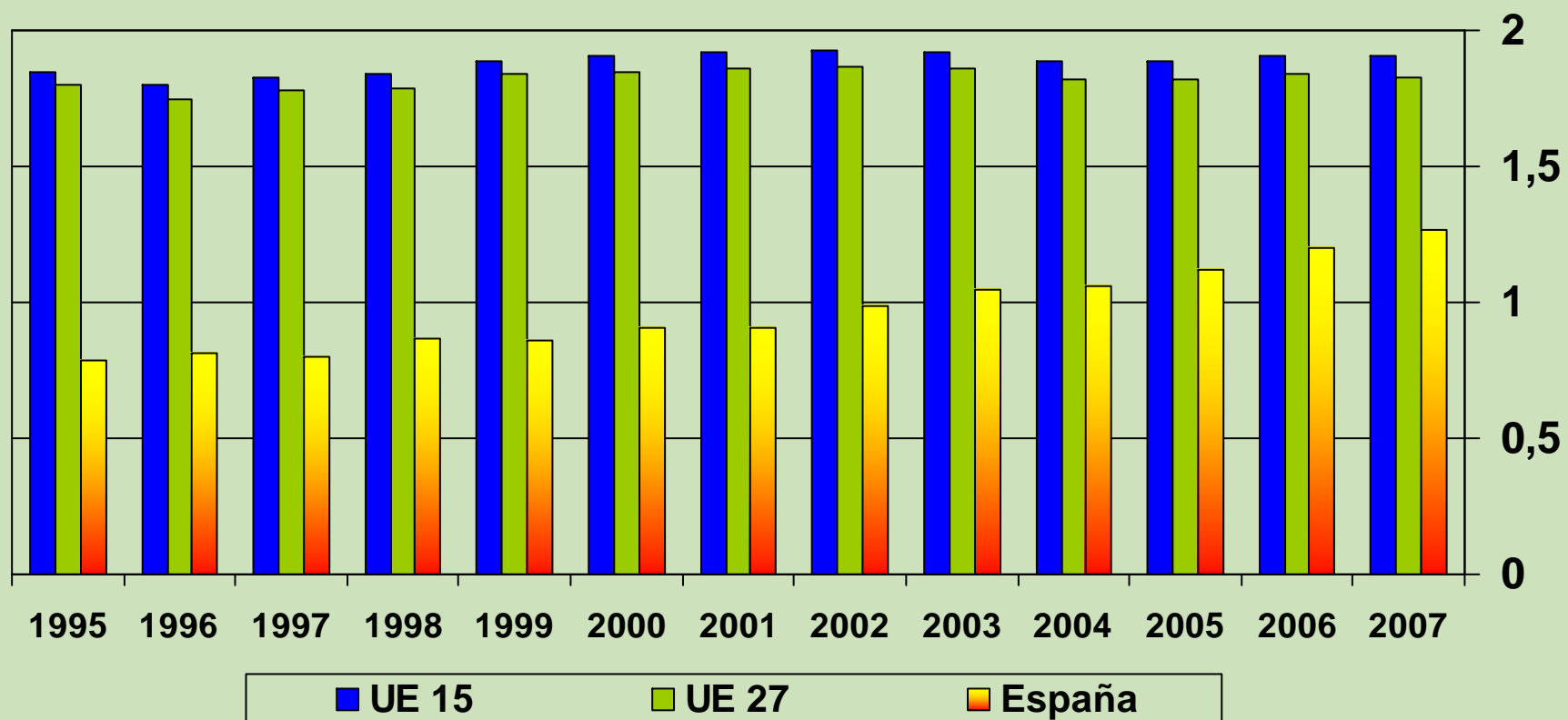
- **Morosidad, seguimiento y recuperación (VIP)**
- **”Introducción a las redes sociales”**. (para directivos)
- La **web 2.0 y procesos colaborativos**.
- **Tecnologías de la Información.**

## **Sector financiero (SF) / Grandes Empresas (GE)**

- De la comparación con informes nacionales sobre la formación en Grandes Empresas se observa:
- Inversión anual media por trabajador: un 57% superior en el SF. (556€ frente a 354€)
- Horas de formación por empleado: un 44% superior en el SF (49 frente a 34 horas).
- El 67% de los empleados en GE han realizado algún tipo de formación frente al 90% en SF.
- La metodología on-line ocupa un 27% de las horas totales en GE frente al 51,5% en SF.

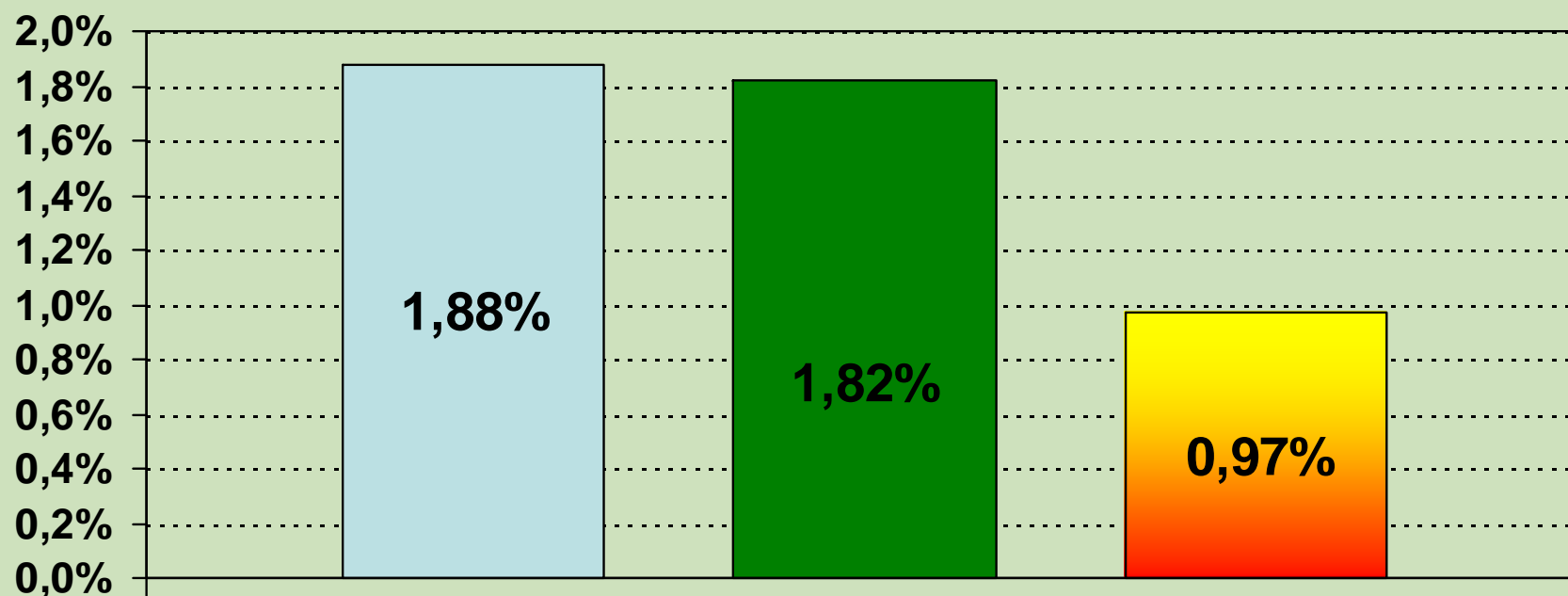
# Inversión vs gasto

# Inversión en I+D en % del PIB (Serie 1995 – 2007)



# Inversión media en I+D

(periodo 1995 – 2007)



I + D en % PIB

□ UE 15

■ UE 27

■ España

# Inversión en I+D por países en % del PIB

(Media del periodo 1995 – 2007)

