



Encuesta de Ratios de Formación 2007

(Guía de cumplimentación)

- **Valores absolutos**

Muchos de los datos se incorporan en valores absolutos (horas totales, importes en €, etc.) en lugar de porcentajes o ratios ya que para la consolidación y cálculo de dichos ratios es más fiable, rápido y eficiente trabajar sobre valores absolutos

Frente a los medios de comunicación y a los proveedores externos tiene, en muchos casos, más impacto el dato absoluto que el relativo. Esto no afecta interiormente y es una forma de aprovechar mejor el marketing externo.

- **Separación total de la formación presencial y la formación on-line**

La separación absoluta entre formación on-line y presencial es necesaria al no ser totalmente comparables los datos de una y otra modalidad y haber alcanzado ya en el sector un volumen muy importante de formación on-line.

- **Plantilla departamento de Formación**

Se propone una división mínima: 1) Plantilla de Formación. 2) Formadores internos del departamento de Formación y **a tiempo total**. 3) Formadores a tiempo parcial y no dependientes del departamento de Formación

- **Inversión en Formación**

Se elimina la partida de “**otros gastos**” por la dificultad de algunos departamentos para obtener estos datos, en función del sistema de contabilidad analítica de cada entidad.

El agregado del informe final sí indicará: Inversión por empleado o por hora de formación (presencial y on-line) distribución porcentual de la inversión directa e indirecta, etc.

- **Tendencia del presupuesto**

Se incluye información sobre las subvenciones obtenidas de diversos organismos, la principal de ellas, es de suponer, será la de fomento de la formación continua (actualmente Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo)

Del agregado final se obtendrán diferentes ratios, como: porcentaje de recuperación del sector sobre masa salarial, subvención media por empleado formado, etc.

- **Distribución horas de formación / empleados.**

Esta información se complementa con la de empleados formados sobre plantilla total, que oscila poco y lo hace a niveles muy elevados, año tras otro.

La distribución se obtiene ordenando todos los empleados que han recibido formación (de mayor a menor formación recibida) y fijando la información de salida para diferentes cortes (el 5%, 10%, 20%, etc.)

De esta manera sabremos, tanto en presencial como en on-line, qué porcentaje de empleados hace qué porcentaje de formación (horas absolutas en la propuesta).

Para el envío de la encuesta una vez cumplimentada o para resolver cualquier duda o consulta sobre la misma jatellez@cam.es