

# **Informe Ratios de Formación 2008**

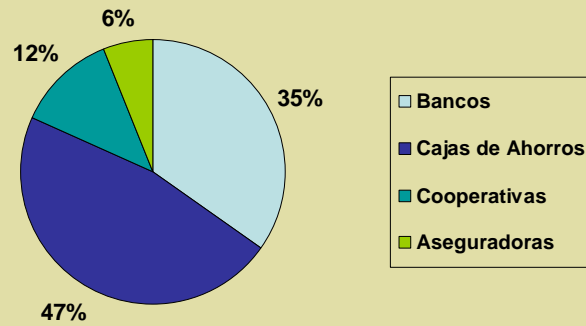
**XV Jornadas de Estudio**

**Zaragoza - 25 - 26 Junio 2009**

## Participación en la encuesta

(por nº de entidades)

**GR€F**  
Zaragoza 2009

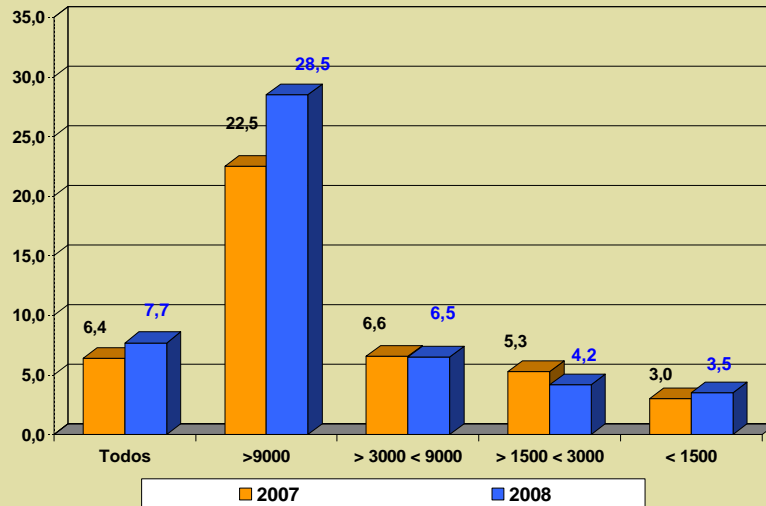


La Muestra **representa a 216.000 empleados**, lo que supone el 65% (\*) del sector, el 74% sin incluir Aseguradoras.

(\*) Memorias sectoriales del año 2007

## Plantilla Media De Formación (Por Tamaño De Entidad)

GR€F  
Zaragoza 2009



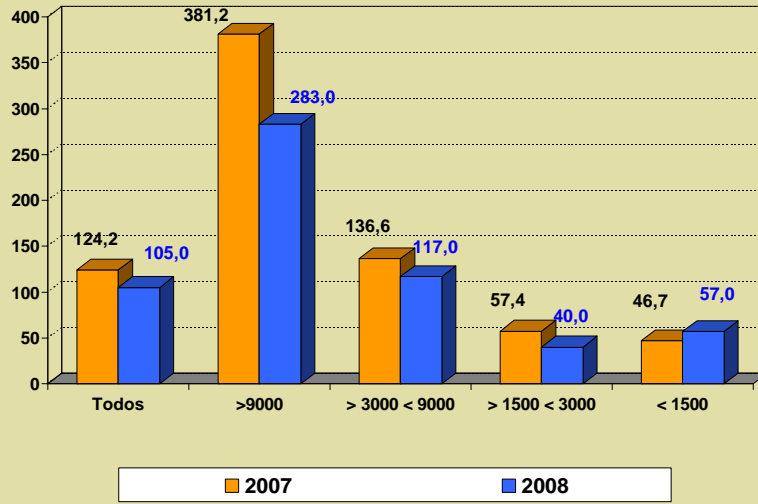
3

En el grupo de mayor tamaño la presencia de alguna **aseguradora**, con una **estructura** diferenciada y **atípica** para el resto del sector induce un aumento significativo de la media. Además la horquilla de valores presenta diferencias de 4 a 1 entre sus extremos.

Así el grupo de **menos de 1500 empleados** (sin aseguradoras) tiene una plantilla **media de 2,6 empleados** en lugar de los 3,5

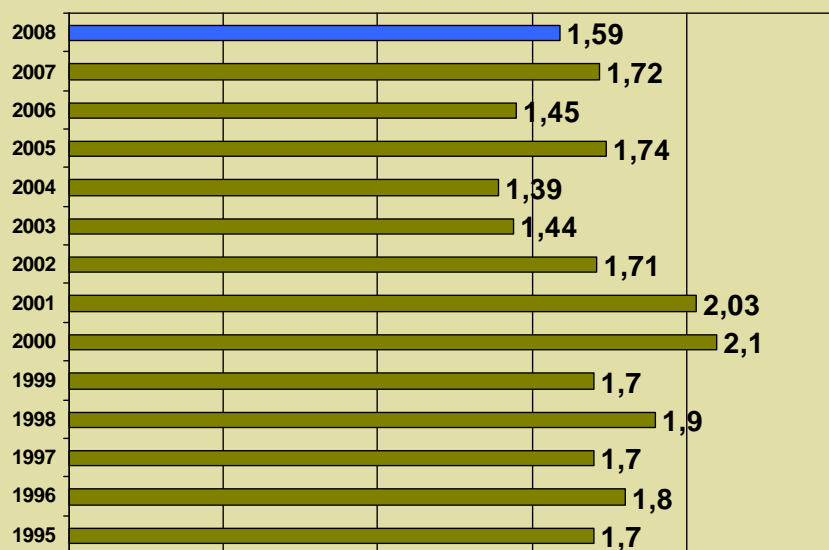
## Plantilla Media De Formadores (NO Pertencientes Al Dpto. De Formación)

**GR€F**  
Zaragoza 2009



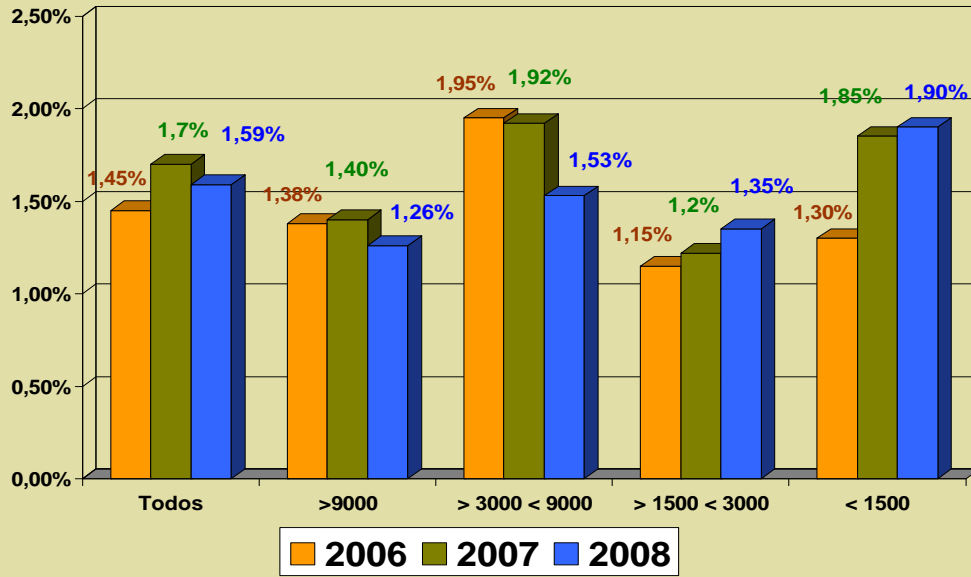
## Inversión Sobre Masa Salarial

**GR€F**  
Zaragoza 2009



## % Inversión s/ Masa salarial

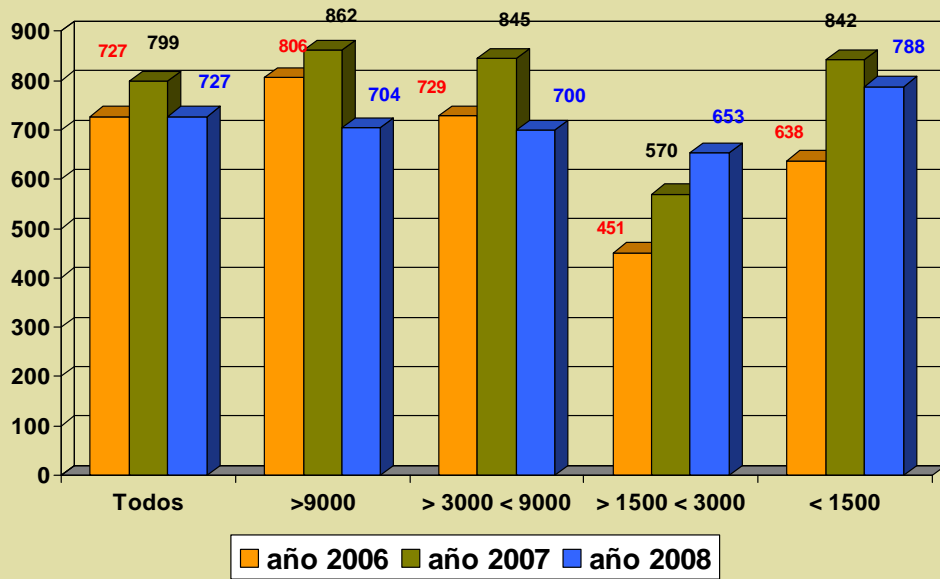
**GREF**  
Zaragoza 2009



6

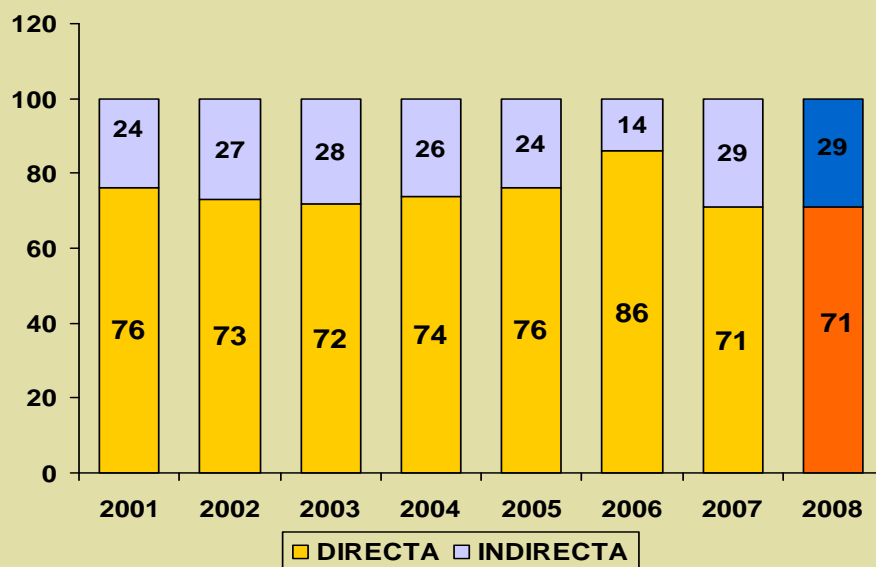
## Inversión Media Por Empleado (€)

**GR€F**  
Zaragoza 2009



## Tipo de inversión

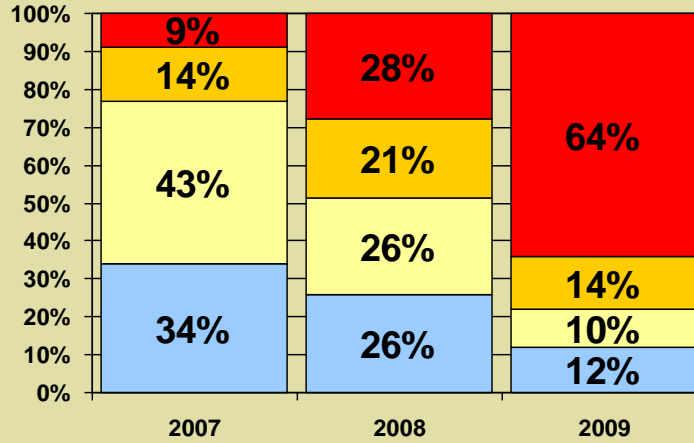
**GR€F**  
Zaragoza 2009



## Tendencia del presupuesto

**GR€F**  
Zaragoza 2009

■ > 20%     
 ■ + 5% + 20%     
 ■ 0% + 5%     
 ■ Disminución



Media en 2007:	+24,5%
2008:	+11,1%
2009:	-11,2%

9

El cambio en 2009 es radical:

- El 64% de las entidades han DISMINUIDO sus presupuestos y lo han hecho en una media del **-25,83%**

## Recuperaciones Subvenciones

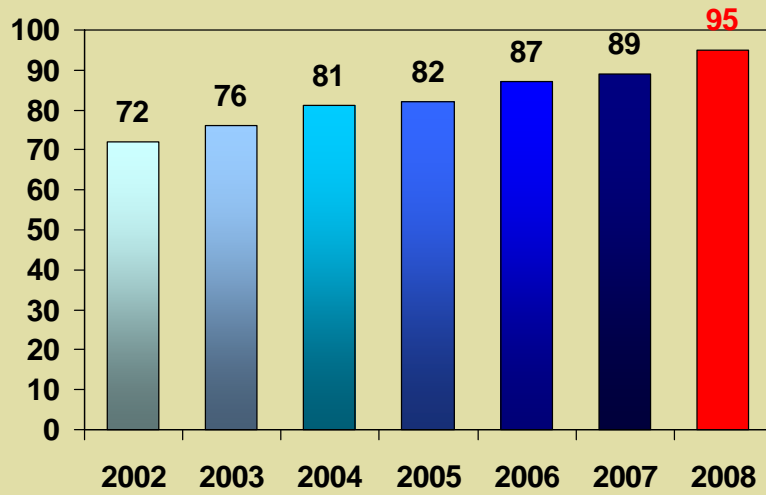
Mínimas diferencias sobre el año anterior

**GR€F**  
Zaragoza 2009

- El **87%** de las entidades recuperan fondos por subvenciones.
- Porcentaje medio de recuperación: **15,9% del presupuesto** de formación.
- Recuperación media de **110 € por empleado formado**, un 14% de la inversión media por empleado formado (798 €).
- No hay diferencias importantes por tamaño o tipo de entidad.

10

Asistentes / Plantilla (total)

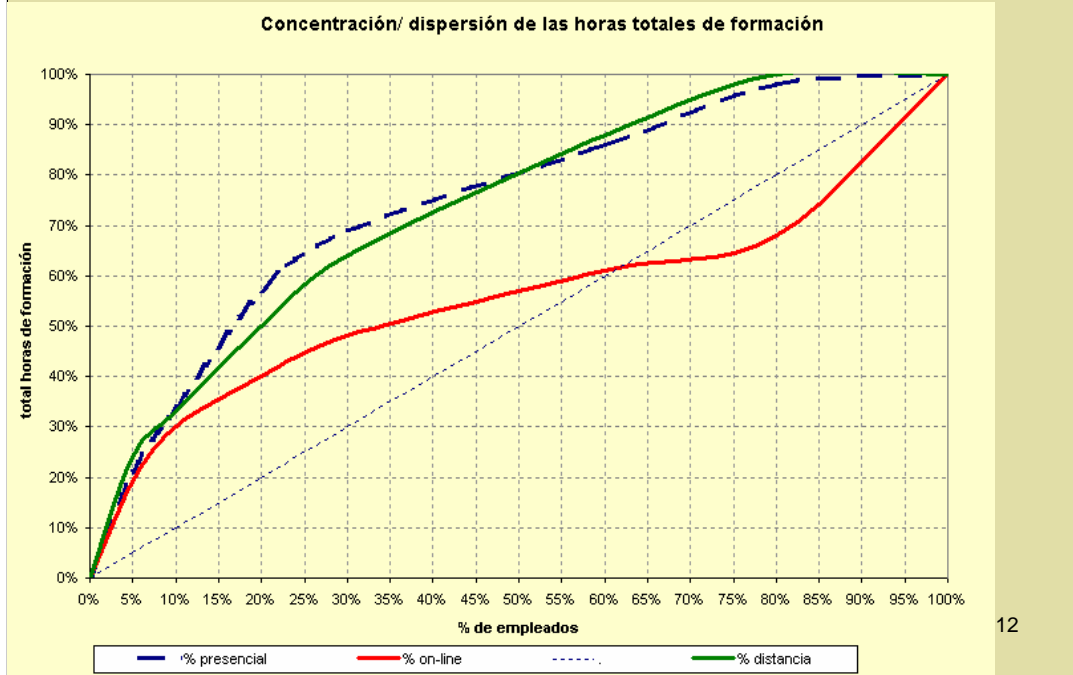


El porcentaje continua creciendo y pronto dejará de tener sentido incluir este valor en nuestra encuesta.

**En el 20% de las entidades se supera el 100%.**

## Distribución horas de formación

GR€F  
Zaragoza 2009



12

Nivel de respuesta como el año anterior: **44% de las encuestas** .

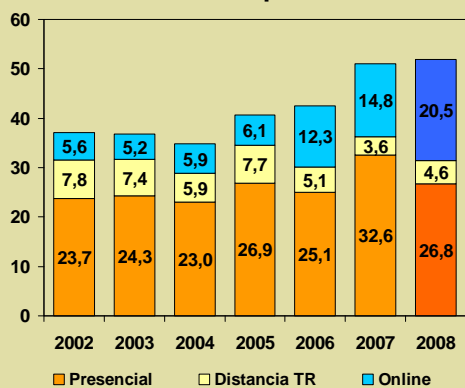
El **5%** de los empleados sigue haciendo entre el **20 y 25%** de la formación.

El 20% de ellos hacía en 2007 más de la mitad (59 y 49%) pero este valor empieza a bajar (**40% en on-Line y 58% en presencial**).

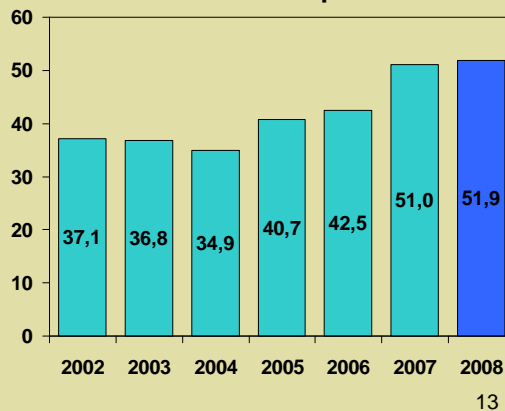
La distribución del on-Line sobre el número total de empleados y el uso de esta formación por los distintos niveles apuntan la posible tendencia de la formación en el futuro.

# Horas de formación

**Distribución:  
horas / empleado**

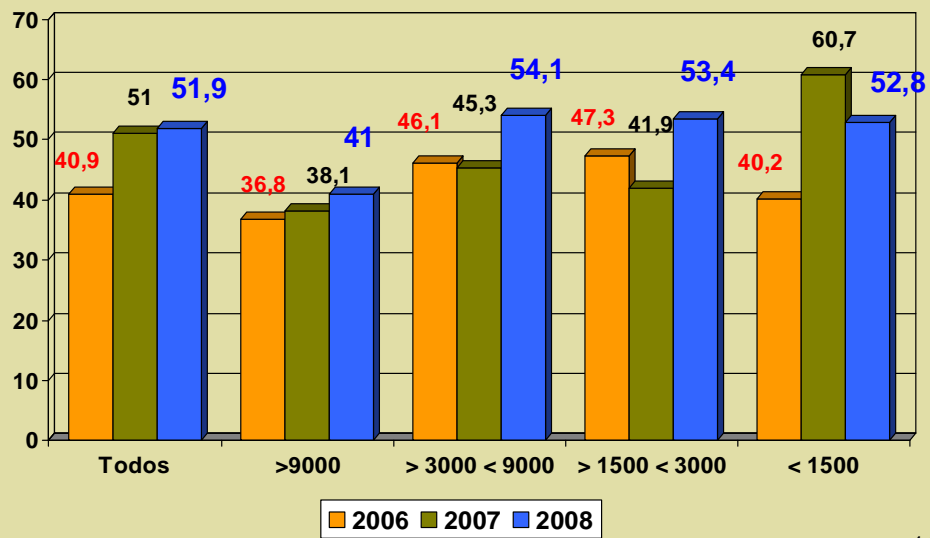


**Horas totales:  
formación / empleado**



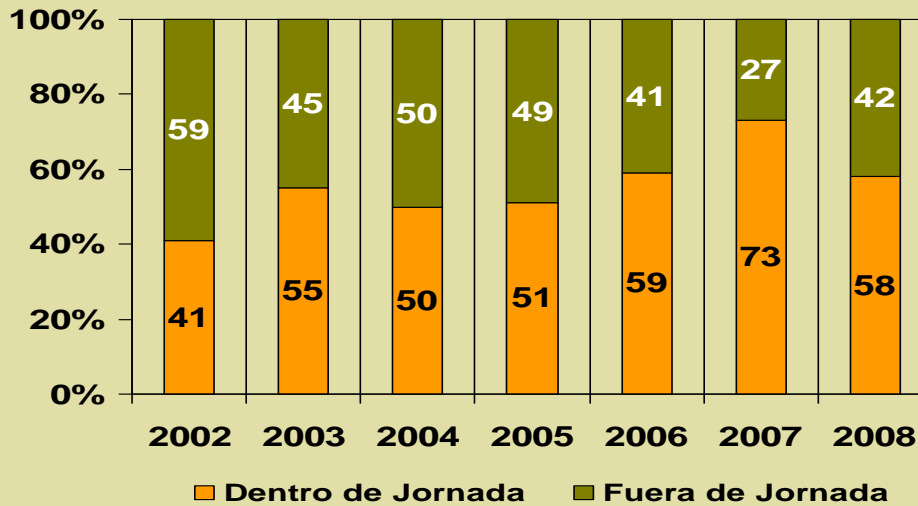
## Horas de formación por empleado (plantilla media)

**GR€F**  
Zaragoza 2009



## Horario de realización

**GR€F**  
Zaragoza 2009



15

Se aprecia una suave pero constante tendencia a **incrementar la formación DENTRO DE JORNADA.**

En el periodo 2002 / 2008 la distribución 41/59 Dentro - Fuera de jornada se ha invertido.

## Metodología de formación

	Asistentes	Horas	Inversión
Presencial	36.7	51.5	79.6
Distancia	2.0	8.9	4.6
On line	61.3	39.6	15.8

Valores directos

16

Sigue creciendo el peso del on-line que en 2008 se han situado casi en el 40 %.

**Los asistentes, que el año anterior se repartían al 50%** cambian radicalmente con una diferencia de casi **25 puntos a favor del on-line.**

**La inversión mantiene la misma estructura porcentual del año anterior,** aunque al variar en horas y asistentes el peso de cada modalidad se acentúa lo competitivo de una frente la otra.

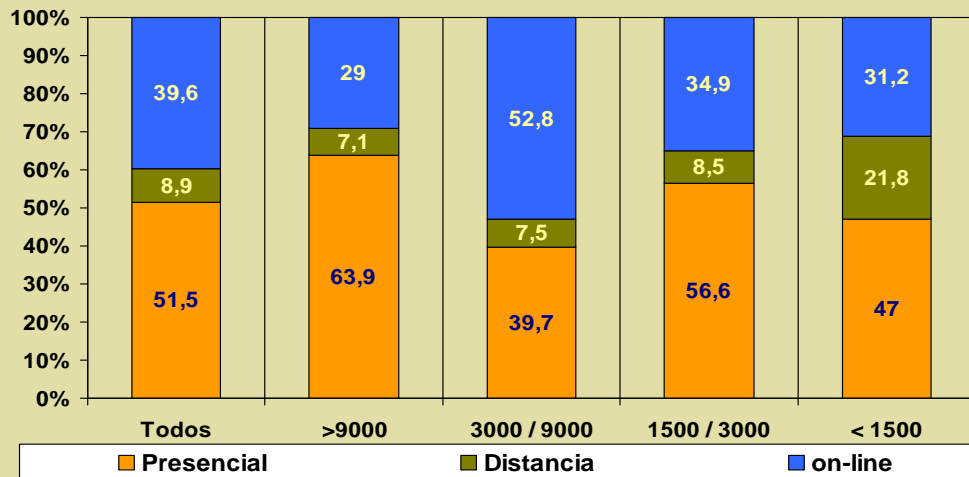
**NOTA: en este apartado no se incluyen los costes indirectos, que recaen casi al 100% en la formación presencial.**

Relación de costes por asistente: **10 a 1**

- PRESENCIAL: **163 €por asistente** y 14,2 € por hora de formación.
- ON-LINE: **16 €por asistente** y 3,7 € por hora de formación.

## Distribución % de horas totales (Por metodología)

GR€F  
Zaragoza 2009



17

Las **horas de on-line** en el grupo de 3000 a 9000 empleados **superan el 50%**.

La distancia tradicional mantiene casi el mismo nivel en todos los grupos (menos del 10%) excepto para las **entidades de menor tamaño** donde **supera el 20%**.

## Modalidades de formación

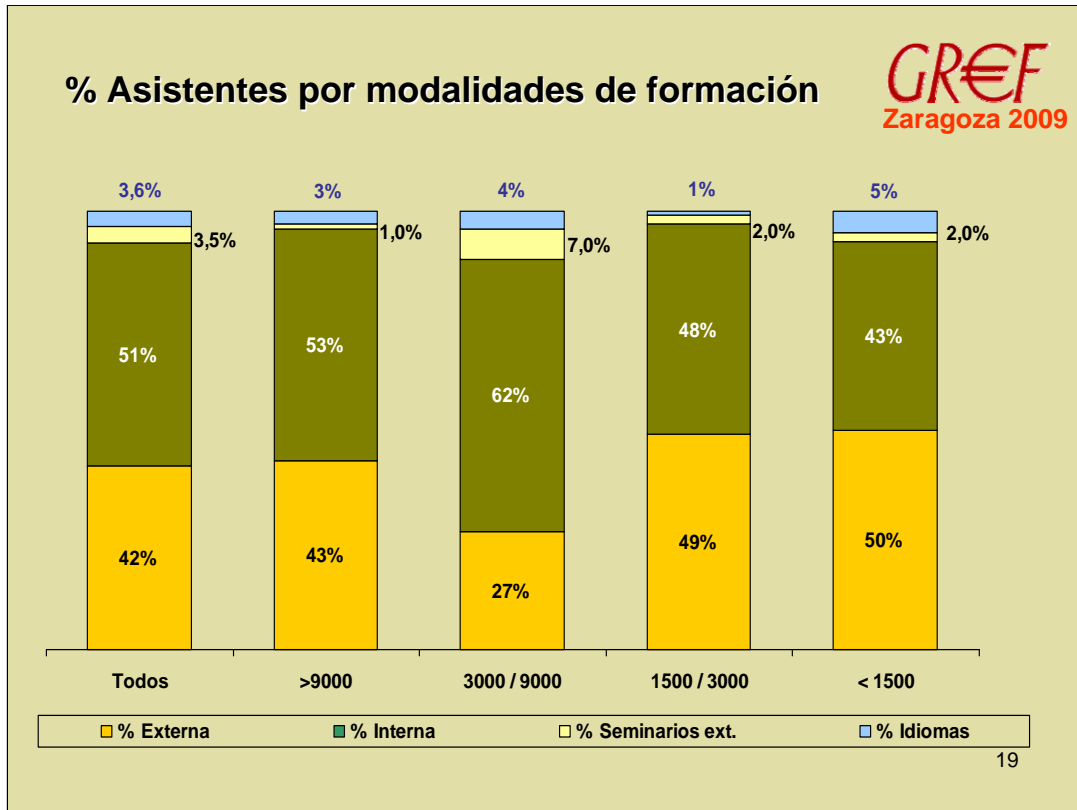
	Asistentes	Horas	Inversión
Externa	41.9	49.5	60.2
Interna	51.0	35.5	15.7
Seminarios externos	3.5	4.7	13.6
Idiomas	3.6	10.3	10.5

Valores directos

18

La **formación interna sigue reduciendo su peso** en el reparto de la inversión así como en asistentes y horas, pero es de esperar que esta **tendencia cambien en 2009** y en años sucesivos.

La inversión en **seminarios externos** casi ha triplicado su peso sobre el año anterior, lo que aparentemente es una contradicción en momentos de crisis.

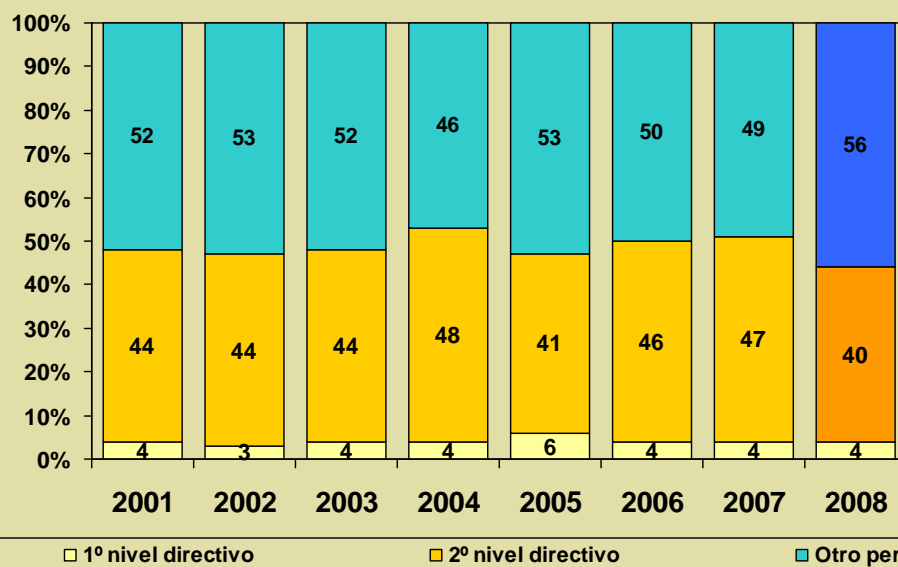


El grupo de 3000 a 9000 empleados es el más atípico en su tendencia, frente a la media general:

- **Seminarios externos**
- **Formación Interna**

## Participación por niveles

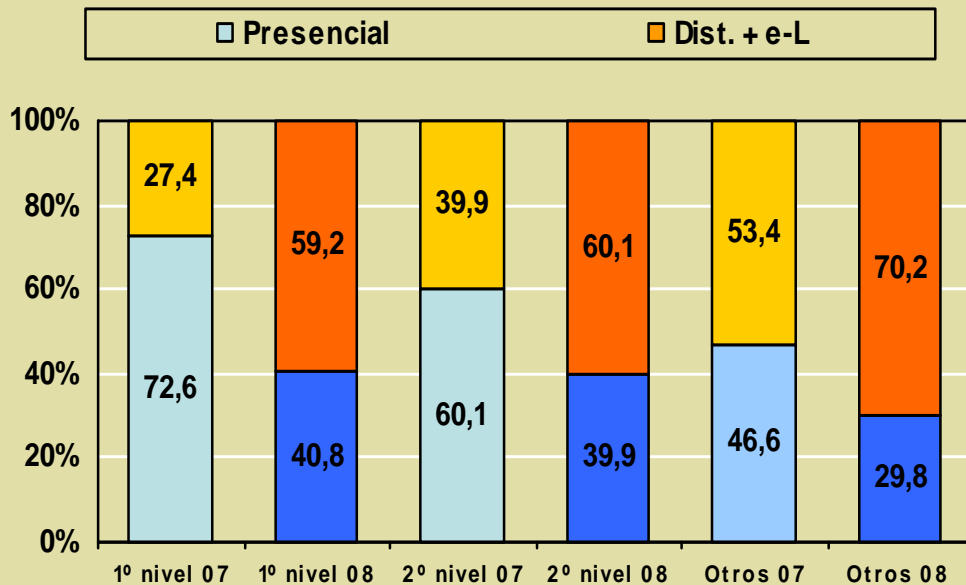
**GR€F**  
Zaragoza 2009



## Participación por niveles y tipo de formación

(años 2007 y 2008)

GREF  
Zaragoza 2009



21

La formación on-line hemos visto que tiene una mejor equidistribución y por ser la de mejor y mayor disponibilidad quizás sea la más accesible o la menos elitista.

El on-line no sólo aumenta su peso en el total sino que se **equilibra su presencia en todos los niveles**. Esta circunstancia es importante para lograr el cambio cualitativo del on-line que aquí también se anticipa.

¿Utilización de la metodología "blended"?

- Salvo excepciones su práctica ya está muy extendida.
- Destaca en: EFA, Acogida, Postgrado o larga duración,.. aunque ya no hay diferenciación y se utiliza como manual previo a la sesión presencial.
- Se ha generalizado su uso como complemento y lo hará mucho más ante el encarecimiento de la formación en aula.
- YA NO PROCEDE LA DISTINCIÓN DEL "BLENDED"

Transferencia de lo aprendido al desempeño del puesto de trabajo

- Todavía se evalúa en pocos casos, algunos de forma subjetiva, pero se aprecia un cambio muy importante sobre años anteriores:
  - **Por el número de entidades que ya lo hacen y con sistemas objetivos.**
  - Muy relacionado con programas de ventas (indicadores de negocio y Mystery Shopping).
  - Seguimiento en algunos planes de mejora.
  - ¿Influencia de la crisis en la valoración: inversión / gasto?

**¿Utilización....?**

Pronto habrá que abandonar el concepto **"blended"** puesto que el e-learning se configura como un medio más en cualquier programa formativo.

¿Tiene sentido todavía esta pregunta?

**¿Transferencia....?**

Pocos elementos de valoración medianamente objetivos para medir la transferencia e impacto de la formación.

**Impacto de la Formación en el cliente externo**

Sin cambios sobre año anterior

- Lo más habitual: Encuesta de calidad o satisfacción del cliente
- Otros: Mystery Shopping, encuestas STIGA e ICEA.
- En general con **poca correlación con la formación.**

**Principales acciones de formación. Áreas con mayor impacto ...**

- **Riesgos y morosidad**
- **Seguros**
- Programas de acogida
- Liderazgo y habilidades directivas
- Formación para empleados con potencial
- En un segundo nivel
  - MIFID
  - Formación comercial
  - PRL
  - ....

**¿Impacto....?**

Tanto en **impacto** como en **transferencia** se aprecian síntomas de cambio: La crisis está forzando a evaluar críticamente las acciones formativas.

**¿Principales....?**

Vuelven al protagonismo que merecen la **morosidad y los riesgos** (lamentable en los primeros)