

ENCUESTA ADECCO TRAINING:
Tendencias en la Formación para el Empleo 2014

El 60% de las empresas españolas ha reducido su inversión en formación para empleados

- 4 de cada 10 compañías consultadas reconoce haber incrementado la inversión en formación en 2013 frente al 60,2% de las empresas que lo han reducido. En la anterior edición, los porcentajes estaban invertidos pues era el 45% de las compañías quien reducía el presupuesto en formación.
- A pesar de ello, el 84% de los encuestados considera la formación una parte estratégica de su compañía.
- El 40% de la inversión en acciones formativas realizada en 2013 se ha destinado a habilidades técnicas, formación íntimamente ligada a la cuenta de resultados, lo que confirma la apuesta por la formación como herramienta de productividad y competitividad de las empresas.
- Para 2014, las acciones de formación que se perfilan como críticas son las relacionadas con las habilidades comerciales, la productividad y, por primera vez, la motivación, que son las que más han crecido en el último año. Acciones que claramente tienen que ver con los resultados de la empresa pero también con el bienestar de los trabajadores.
- El 96% de las compañías consultadas por Adecco Training cree que desarrollar un entorno feliz entre los trabajadores mejora la productividad y, por tanto, los resultados económicos de la empresa.
- 9 de cada 10 trabajadores se muestran satisfechos con ella, aunque existen diferentes matices: para un 49,6% estas acciones son satisfactorias; un 36,6% se siente bastante satisfecho con ellas y un 7,3% las valora como muy satisfactorias. Sólo el 6,4% de los trabajadores se muestra descontento con la formación que recibe por parte de su empresa.
- Un 54% utiliza encuestas de satisfacción al alumno al final de cada acción formativa como fórmula para medir el retorno de la inversión en formación, frente al 28,7% que utiliza el feedback de mandos o el 9% que emplea herramientas de seguimiento personalizadas.

Madrid, 7 de abril de 2014.- Una de las demandas que históricamente los empleados solicitan a sus empresas es la formación en el ámbito laboral: que las propias compañías se involucren y posibiliten la formación continua de los trabajadores. El objetivo no es otro que mejorar sus resultados dentro de la compañía y seguir renovándose, tanto dentro de la empresa, como en su propia carrera profesional.

Es por todo ello que **Adecco Training**, la consultora especializada en formación del Grupo Adecco, ha querido tomar el pulso al mercado laboral y saber **qué importancia se le sigue concediendo a la formación dentro de las empresas**. Este estudio llega en un momento crítico, en el que las compañías están pasando por momentos de incertidumbre, muchas de ellas están inmersas en procesos de reestructuración y la mayoría de presupuestos para 2014 se están ajustando lo más posible como consecuencia de un 2013 complicado en materia económica.

Para ello, Adecco Training ha realizado una **encuesta entre más de 700 empresas clientes procedentes de quince sectores de actividad diferentes** en la que se ha valorado tanto las inversiones realizadas a lo largo de 2013 como las perspectivas existentes de cara al año en curso y los puntos clave

a abordar en el sector de la formación para convertirlo en un área estratégica en todas y cada una de las empresas.

La crítica situación que han atravesado las empresas españolas en los últimos años se ha dejado notar en los resultados de la encuesta: **el 39,8% de las compañías consultadas reconoce haber incrementado la inversión en formación en 2013 frente al 60,2% de las empresas que lo han reducido.**

Para 2014, **las acciones de formación que se perfilan como críticas son las relacionadas con las habilidades comerciales, la productividad y, por primera vez, la motivación, que son las que más han crecido en el último año.** Acciones que claramente **tienen que ver con los resultados de la empresa pero también con el bienestar de los trabajadores**, convirtiéndose así la formación en una parte estratégica de las compañías y de las nuevas políticas de recursos humanos.

A continuación, Adecco Training presenta las principales conclusiones de la **Encuesta Tendencias en la Formación para el Empleo 2014.**

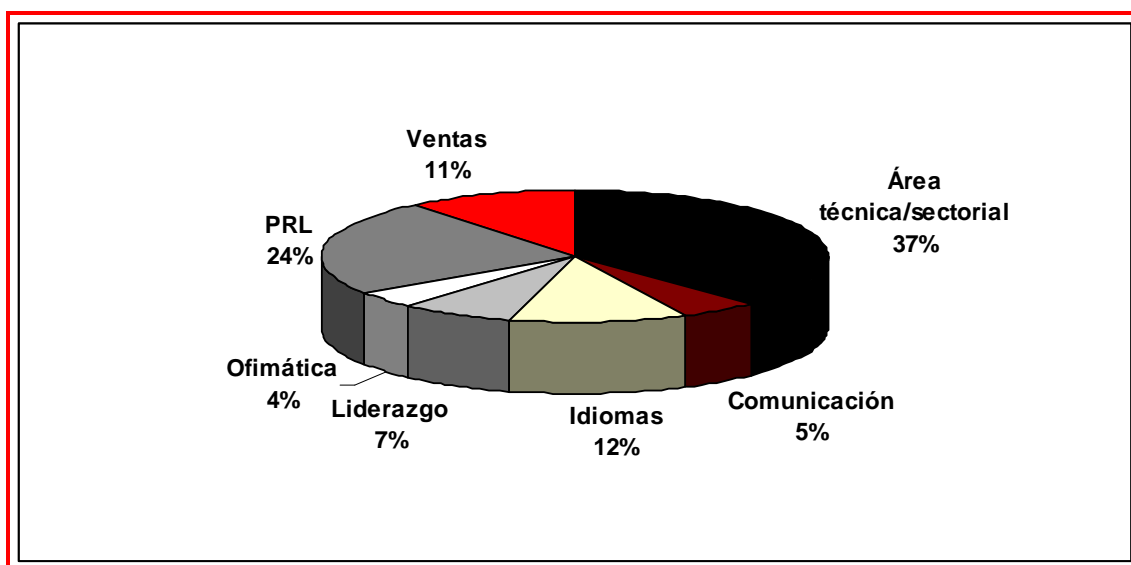
Tendencias actuales en formación para el empleo

Para poder desarrollar las principales directrices de la política formativa de las empresas en el próximo ejercicio es necesario partir de un análisis sobre la situación actual en la que se encuentra el sector.

Del total de los encuestados por Adecco Training, **el 39,8% de las compañías consultadas reconoce haber incrementado la inversión en formación en 2013**, lo cual sitúa, a pesar de los tiempos que corren, a ésta como una **importante herramienta de productividad y competitividad de las empresas.** Y así lo afirma el **84,1% de las empresas consultadas que ven la formación como una parte estratégica de su compañía.**

Sin embargo, **6 de cada 10 han reducido su partida presupuestaria para formación a pesar de los nuevos cambios introducidos en la última reforma laboral** en los que se recogía, entre otros aspectos, la obligatoriedad de dar 20 horas de permiso para formación a los trabajadores o la definición de un plan específico de formación para toda la plantilla de la empresa, lo que hacía pensar en una mayor inversión en formación.

El **porcentaje más elevado de la inversión realizada en 2013 se ha destinado a habilidades sectoriales y técnicas**, lo que refuerza la conclusión de que la inversión en formación está íntimamente ligada a los resultados de la empresa. Y las previsiones para 2014 siguen en la misma línea: el 37,8% de los encuestados cree que la mayor parte del presupuesto se dedicará a este tipo de actividades.



Fuente: Encuesta Adecco Training Tendencias en la Formación para el Empleo 2014

La Prevención de Riesgos Laborales (23,6%), los idiomas (11,6%) y las habilidades comerciales (10,9%) son las siguientes partidas más demandadas en materia formativa.

Para este año, **las acciones de formación que se perfilan como críticas son las relacionadas con las habilidades comerciales, la productividad y, por primera vez, la motivación, que son las que más han crecido en el último año.** Acciones que claramente **tienen que ver con los resultados de la empresa pero también con el bienestar de los trabajadores**, convirtiéndose así la formación en una parte estratégica de las compañías y de las nuevas políticas de recursos humanos.

De hecho, **el 96% de las compañías consultadas por Adecco Training cree que desarrollar un entorno feliz entre los trabajadores mejora la productividad y, por tanto, los resultados económicos de la empresa.** Razón que explica el incremento de planes formativos vinculados a la motivación.

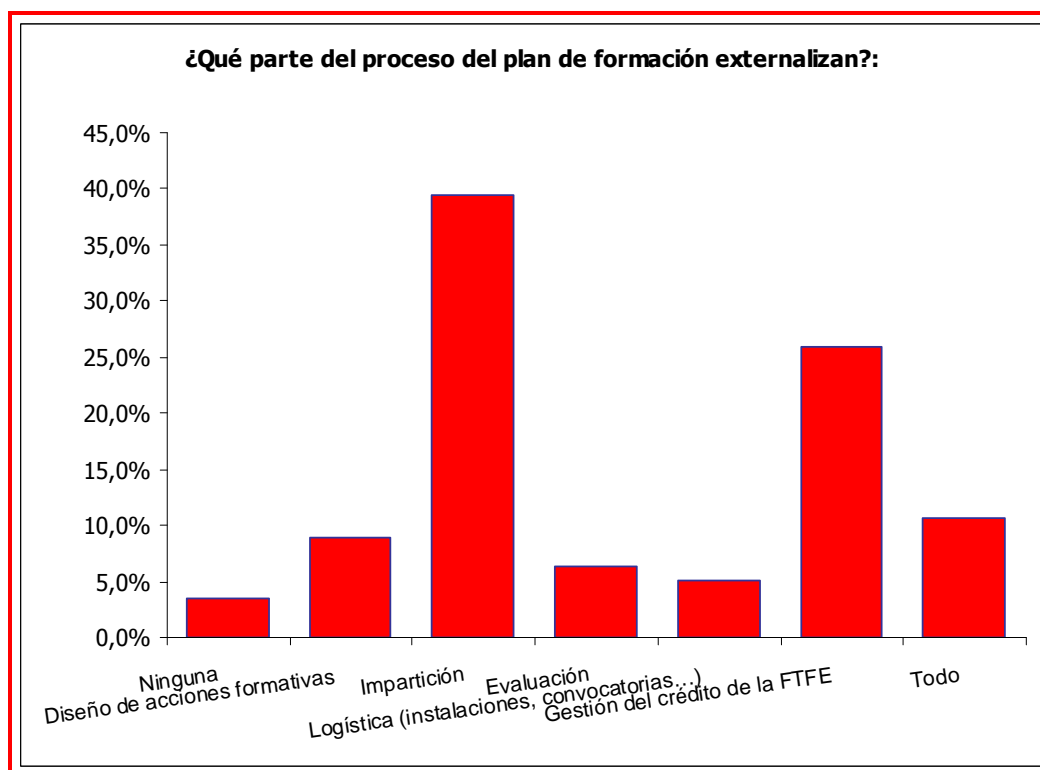
Con respecto al ejercicio anterior, **ha aumentado la formación que se imparte internamente** en las empresas (ahora es del 79%) y dentro de esta parcela **es la formación de formadores la más demandada.**

Ésta es, cada vez más, una apuesta con más peso, sin embargo no como se ha concebido hasta la actualidad sino dando mucho más valor a la generación de herramientas pedagógicas y su explotación en el aula (vídeos, dinámicas, podcast, blogs, foros...). La destreza en herramientas 2.0 se convierte en punto clave para que los formadores internos se posicionen y gestionen correctamente el talento y el conocimiento interno.

Sin embargo, no hay que dejar de observar que **1 de cada 3 formadores internos no cuenta con una capacitación real para desempeñar esa tarea, según las empresas consultadas.**

Externalización

Cuando se trata de formación empresarial, los procesos de *outsourcing* o externalización de servicios son habituales a la hora de impartir el conocimiento. Son cuatro las áreas que normalmente se externalizan con proveedores: la impartición de la formación, la gestión administrativa de los planes, la gestión de la bonificación y la labor de consultoría.



Fuente: Encuesta Adecco Training Tendencias en la Formación para el Empleo 2014

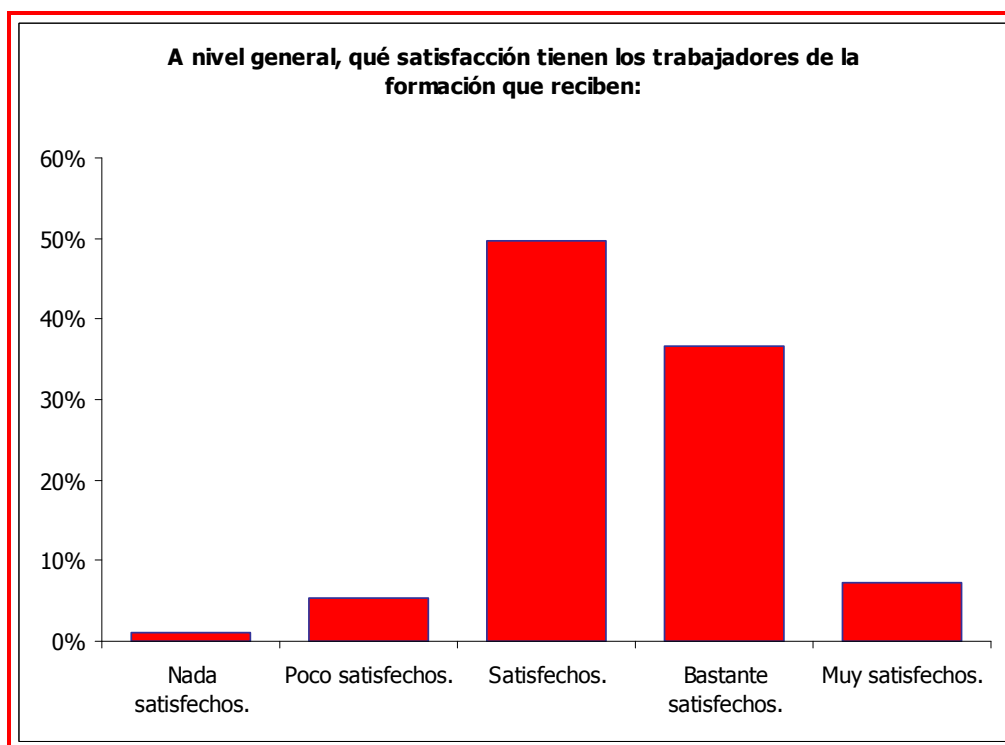
Entre los encuestados por Adecco Training, **es la impartición el proceso que más externalizan las empresas (39,5%)**, seguido por la gestión de la bonificación (26%).

En tercer lugar, **se externaliza todo el proceso de formación al completo (10,7%)**, seguido del diseño de los planes de formación o las acciones formativas concretas (9%), la evaluación de los resultados (6,4%) y por último, la acción que menos se deja en manos de *partners* es la labor logística – instalaciones, convocatorias, etc.- (5%).

¿Quién recibe formación y cómo la valora?

Las áreas de la empresa más susceptibles de recibir formación son, en primer lugar, la de **Producción –compuesta por perfiles como operarios, mozos, peones-**, así lo cree el **36% de los consultados**; seguido por el área los mandos intermedios (29%) y el personal administrativo (22%).

A nivel general, **9 de cada 10 trabajadores que recibe formación se muestra satisfecho con ella**, aunque existen diferentes matices: para la mitad (49,6%), estas acciones son satisfactorias; un 36,6% se siente bastante satisfecho con ellas y un 7,3% las valora como muy satisfactorias. **Sólo el 6,4% de los trabajadores se muestra descontento** con la formación que recibe por parte de su empresa.



Fuente: Encuesta Adecco Training Tendencias en la Formación para el Empleo 2014

Entre los aspectos que pueden valorar los empleados que reciben formación se encuentran los contenidos de la acción, los formadores que la imparten, la metodología empleada o toda la acción en su conjunto.

A nivel general, **el 55,9% de los trabajadores destaca toda la acción en conjunto como lo más positivo de la formación recibida**, seguido de los que escogen los contenidos (22%), los formadores (15,5%) y por último, y en menor medida, la metodología usada para impartir la formación (6,6%).

El restante 8,3% de los encuestados combina alguna de las opciones anteriores para conocer el retorno de la acción formativa.

Hacia la mejora del retorno de la formación

Una de las asignaturas pendientes en el campo formativo es la manera en que se cuantifica el retorno de la formación: **los métodos y herramientas de medición son deficitarios, según los encuestados por Adecco Training.**

El **63,8% de las empresas se preocupa por conocer el retorno de la formación impartida a sus trabajadores frente al 36,2% que no lo hace.**

Un 54% utiliza encuestas de satisfacción al alumno al final de cada acción formativa como fórmula para medir el retorno de la inversión en formación, frente al 28,7% que utiliza el feedback de mandos o el 9% que emplea herramientas de seguimiento personalizadas.

El método habitual para medir el éxito de un programa, por tanto, se basa en la opinión de los participantes acerca de la soltura y capacidad oratoria del ponente, el material entregado y otros aspectos relacionados con el entorno físico donde se realiza la formación. O lo que es lo mismo, una puntuación que indica el nivel de satisfacción de los alumnos.

Es responsabilidad de las empresas y de sus *partners*, garantizar que **cada hora que destina un trabajador a formarse, repercute de forma exponencial en la cuenta de resultados.**

Por todo ello, Adecco Training ha establecido diferentes pasos para mejorar el retorno de la inversión en formación y evolucionar hacia métodos más eficaces:

- En primer lugar, es necesario entender el momento que atraviesa cada empresa y cuál es su estrategia a corto y medio plazo. Sus retos y planes de negocio.
- Analizar en profundidad las capacidades reales de todas y cada una de las personas que componen la plantilla.
- Establecer un plan de áreas de mejora sobre el que se basarán los planes de desarrollo, tanto individuales como organizacionales.

En este sentido es importante dar respuesta a cuestiones fundamentales como:

- ¿Sabemos cuáles son los comportamientos observables necesarios para conseguir incidir en las variables críticas de negocio?
- ¿Hemos establecido hitos de seguimiento a lo largo del programa?
- ¿Estamos preparados para establecer planes de acción orientados a reforzar los comportamientos necesarios?

La clave de todo el proceso se ha de centrar en la **capacidad de la empresa para definir los comportamientos observables realmente críticos**, aquellos que realmente nos llevan a conseguir mejores resultados de negocio.

Camino de la certificación de profesionalidad

Una tendencia clara este año en formación para los empleados serán los certificados de profesionalidad. Éstos son **el instrumento de acreditación oficial de una cualificación profesional recogida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.**

Este catálogo **comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español**, organizadas en familias profesionales y niveles.

Las familias profesionales que se han desarrollado hasta la fecha son:

- Actividades físicas y deportivas
- Administración y gestión
- Agraria
- Artes gráficas
- Artes y artesanías
- Comercio y marketing
- Edificación y obra civil
- Electricidad y electrónica
- Energía y agua
- Fabricación mecánica
- Hostelería y turismo
- Imagen personal
- Imagen y sonido
- Industrias alimentarias
- Industrias extractivas
- Informática y comunicaciones
- Instalación y mantenimiento
- Madera, mueble y corcho
- Marítimo pesquera
- Química
- Sanidad
- Seguridad y medio ambiente
- Servicios socioculturales y a la Comunidad
- Textil, confección y piel
- Transporte y mantenimiento de vehículos
- Vidrio y cerámica

Un certificado de profesionalidad acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo [una ocupación] y asegura la formación necesaria para su adquisición.

Es un título oficial emitido por la Administración laboral (SEPE, Servicios Autonómicos de Empleo) y equivale a los títulos de formación profesional que emite el Ministerio de Educación.

El repertorio nacional de certificados de profesionalidad pretende:

- Facilitar la adecuación de la formación a los requerimientos del mundo productivo.
- Promover la integración y la calidad de las ofertas de formación profesional.
- Facilitar la formación a lo largo de la vida mediante la acreditación y acumulación de aprendizajes profesionales adquiridos en diferentes ámbitos.
- Mejorar la transparencia y unidad del mercado laboral y la movilidad de los trabajadores.

Uno de las diferencias recurrentemente mencionadas cuando se compara la estructura formativa de la fuerza de trabajo con la de otras naciones de nuestro entorno es su muy distinta configuración proporcional: así, España cuenta con proporciones mucho más grandes de personas sin cualificación o de baja cualificación, proporciones sensiblemente inferiores de personas con formación de nivel medio, vinculada a oficios que se desarrollan mediante la formación profesional, y proporciones más grandes de personas con educación superior.

La potencialidad de los certificados de profesionalidad reside en que **se pueden obtener mediante la formación continua en el ámbito del trabajo, permitiendo cualificar o recualificar a trabajadores que perdieron el tren educativo mediante un sistema de acreditación parcial acumulable**, que permite también, entre otras cosas, en valor su experiencia profesional previa, **llegar a reconocerse por un tribunal académico**.

Por esta razón, **los certificados se están convirtiendo en el referente formativo de los reformulados contratos para la formación y el aprendizaje**, así como del subsistema de formación de oferta en general, **a las que se están destinando importantes recursos económicos y organizativos para promover el empleo joven**, uno de los principales problemas sociales y laborales del país.

No obstante, los certificados de profesionalidad todavía no han calado hondo en la visión empresarial, donde siguen siendo grandes desconocidos. A ello ha contribuido enormemente la errática política en la materia de los sucesivos gobiernos, la disparidad de criterios de acreditación por parte de las comunidades autónomas, la -en ocasiones- excesiva duración de los certificados de profesionalidad (entre 170 horas el más corto y 900 horas el más largo), la exigencia hasta fechas recientes de su impartición íntegramente en modalidad presencial y la carencia de contenidos de calidad y personalizados a las necesidades de las empresas.

La reciente aprobación de su impartición en modalidad mixta (combinando presencial y online), la puesta en marcha de un nuevo sistema de homologación de los centros formativos acreditados para impartir estos certificados, la financiación de la formación mediante bonificaciones de los seguros sociales y su vinculación con la contratación mediante fórmulas contractuales específicas, así como la revitalización de los Permisos Individuales de Formación (PIF) pueden contribuir a la consolidación de este instrumento formativo.

Sobre Adecco Training

Adecco Training es la consultora de formación del **Grupo Adecco**. Aporta soluciones formativas innovadoras gracias al conocimiento sectorial de las líneas de negocio del Grupo, ofreciendo soluciones específicas a sus necesidades de desarrollo de Recursos Humanos en tres grandes áreas de actividad: consultoría de formación, desarrollo de soluciones formativas y outsourcing de formación. Sus diferentes metodologías abarcan desde el outdoor training, hasta el coaching, training day, taller experiencial y e-learning, combinándolas de forma adecuada para garantizar los objetivos planteados para el colectivo de profesionales a formar.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Patricia Herencias /Luis Perdiguero
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
patricia.herencias@adecco.com
luis.perdiguero@adecco.com

Laura Llauradó /Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
laura.laurado@trescom.es
ana.morell@trescom.es