



Indicadores de formación y desarrollo en las organizaciones 2010

Revisión definitiva de la ASTD sobre las tendencias del aprendizaje y el desarrollo en el puesto de trabajo

FUENTES DE DATOS

Fuentes de datos	Muestras	Media del número De empleados	Media de Nómina USD	Fuentes de datos
Respuestas consolidadas	Consolidadas			
Organizaciones que presentaron sus datos anuales como parte de los programas actuales de mejores prácticas de ASTD. De 1999 a 2003, este conjunto combinado de respuestas incluyó datos del Foro de ASTD (Foro) y del Servicio de Benchmarking de ASTD (BMS). En 2004, los datos de las organizaciones ganadoras del premio BEST de ASTD también se incluyeron en el conjunto consolidado*. En 2005, el BMS fue introducido paulatinamente en la nueva clasificación WLP de ASTD; por lo tanto, los datos consolidados de ese año no se encuentran disponibles. Las respuestas consolidadas de 2006-2007 incluyen datos de los usuarios de la clasificación WLP, las organizaciones del FORO y las organizaciones BEST.	2009 (n = 304)	13,728	\$880	Clasificación WLP, Foro, BEST
	2008 (n = 301)	15,849	15,849	Clasificación WLP, Foro, BEST
	2007 (n = 314)	17,825	\$1,128	Clasificación WLP, Foro, BEST
	2006 (n = 221)	27,549	\$1,116	Clasificación WLP, Foro, BEST
	2005	N/A	N/A	N/A
	2004 (n = 246)	14,699	\$3,960	BMS, Foro, BEST
	2003 (n = 278)	16,875	\$1,538	BMS, Foro
	2002 (n = 297)	10,914	\$856	BMS, Foro
	Foro = Organizaciones del Foro ASTD	Foro		
El Foro ASTD es un grupo de grandes compañías Fortune 500 y organizaciones del sector público que comparten datos y mejores prácticas entre sí. Estas organizaciones presentan datos detallados de sus inversiones y prácticas en capacitación cada año.	2009 (n = 15)	101,917	\$4,277	
	2008 (n = 20)	77,504	\$4,532	
	2007 (n = 25)	64,241	\$3,810	
	2006 (n = 25)	71,905	\$4,157	
	2005 (n = 22)	70,487	\$4,513	
	2004 (n = 24)	57,868	\$3,568	
	2003 (n = 26)	100,168	\$4,930	
	2002 (n = 21)	66,823	\$6,175	

*La información concerniente a las empresas ganadoras BEST no se incluye en esta versión en español. En caso de desear consultarlos se tiene que adquirir el informe completo a través de la ASTD.

PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

Los datos se presentan en tres agrupaciones diferentes para que los profesionales del aprendizaje en el puesto de trabajo puedan medir sus inversiones en formación y las mejores prácticas de sus organizaciones.

Fecha en que se obtuvo la información: la información que contiene este documento refleja los datos que los participantes de la clasificación WLP comunicaron a ASTD a finales del año 2009.

Si usted quiere contribuir, participar o patrocinar un futuro *Informe de los indicadores de formación y desarrollo en las organizaciones de ASTD*, póngase en contacto con astdresearch@astd.org.

RESPUESTAS CONSOLIDADAS

Presentadas en primer lugar, las respuestas consolidadas incluyen a todas las organizaciones que presentaron sus datos en un año concreto. Desde 2001 hasta 2003, las respuestas consolidadas incluyen datos procedentes del Foro ASTD (Foro) y muestras del Servicio de Benchmarking (BMS, sistema de recolección anual de datos sobre formación de ASTD). Desde comienzos de 2004, también se incluyeron los datos procedentes de las organizaciones ganadoras del premio BEST de ASTD. Los datos consolidados de 2005 no están disponibles debido a la transición de la recopilación de datos desde el BMS a la clasificación WLP de ASTD de rendimiento y aprendizaje en el puesto de trabajo. Las agrupaciones de datos de 2006, 2007, 2008 y 2009 incluyen respuestas de los usuarios de la clasificación WLP, las organizaciones del Foro (conocidas previamente como el Foro de Benchmarking de ASDT, o BMF), y los ganadores del premio BEST de ASTD*.

ORGANIZACIONES DEL FORO DE ASTD

El segundo grupo de hallazgos presentado son los datos procedentes de las organizaciones del Foro de ASTD. El Foro es un consorcio de organizaciones del sector público y privado unidas a través de la Red para involucrar a sus miembros en la medición del desarrollo del talento, el aprendizaje, y las prácticas y procesos de mejora del rendimiento. Los miembros del Foro suelen ser organizaciones globales de gran tamaño, la mayoría de las cuales tienen sus oficinas centrales en Estados Unidos.

©2010 por la Sociedad Americana de Capacitación y el Desarrollo

Todos los derechos reservados. Impreso en los Estados Unidos de América. Queda prohibida la reproducción, distribución o transmisión, total o parcial, en cualquier forma o por cualquier medio, incluyendo fotocopias, grabación u otros métodos electrónicos o mecánicos, sin el permiso previo del editor, excepto en el caso de citas breves incluidas en revisiones de críticas y otros determinados usos no comerciales permitidos conforme a la ley de propiedad intelectual. Para solicitudes de permisos, envíe una correspondencia a ASTD, Research Department, Box 1443, Alexandria, VA 22313-1443.

Información para realizar pedidos: Para adquirir los libros e informes publicados por ASTD, visite nuestro sitio web en store.astd.org o comuníquese al 800.628.2783 o 703.683.8100.

ISBN: 978-1-56286-756-0 (impreso)

ISBN: 978-1-60728-808-4 (digital)

Director de Investigación: Michael Green

Autor: Laleh Patel, Director adjunto de Investigación, ASTD

Gestión y análisis de bases de datos: Jared Lemke, Desarrollador de Aplicaciones, ASTD

Diseño y Producción de Publicación: Chuck Bussenger, ASTD

Para preguntas acerca del informe, envíe un correo electrónico a research@astd.org

ÍNDICE

Fuentes de datos	3
Resumen ejecutivo	4
DATOS COMPARATIVOS	
Indicadores clave	8
Inversión	10
Distribución de los gastos	12
Eficiencia	14
Distribución de contenidos	18
Métodos de impartición	22
ENCUESTAS AD HOC	
El valor de la evaluación	27
Mejora de los planes de sucesión	29
El crecimiento de los medios sociales	31
Diseño de sistemas formativos	33
Medios sociales: la perspectiva del milenio	35
Índice de confianza de los ejecutivos de formación	37
APÉNDICE	
Definiciones (de la clasificación WLP®)	38
Sobre la ASTD	40

Pese a las inciertas condiciones económicas que asolaron tanto el sector privado como el sector público en 2009, el año que cubre este informe, el Informe sobre el estado del sector de 2010 revela una dedicación constante a la formación y el desarrollo en el puesto de trabajo en una amplia cantidad de organizaciones de todo el mundo. Este compendio anual proporciona datos sobre las actividades estratégicas y operativas que permiten a muchas empresas medir sus prácticas e inversiones en formación. Durante 14 años, el Informe sobre el estado del sector ha arrojado información interesante y procesable que los ejecutivos de la formación y los líderes empresariales pueden utilizar a la hora de tomar decisiones sobre cómo medir y aumentar su talento. Los datos de esta edición incluyen respuestas de los usuarios de la clasificación WLP, de las organizaciones del Foro de ASTD.

Los resultados del *Informe de los indicadores de formación y desarrollo en las organizaciones* de 2010 demuestran un constante compromiso financiero con la formación y el desarrollo en el puesto de trabajo, pese a los desafíos de la economía actual. Aunque las organizaciones aplicaron muchos cambios en el pasado para adaptarse al entorno económico, continúan fomentando la formación y el desarrollo de sus empleados a niveles iguales e incluso mayores que en años previos.

INVERSIÓN ESTABLE EN FORMACIÓN PESE A LA RECESIÓN

Aunque las organizaciones tuvieron que combatir las peores condiciones económicas en muchas décadas, los líderes empresariales continuaron dedicando recursos sustanciales a la formación de los

empleados en 2009. ASTD calcula que las organizaciones de Estados Unidos gastaron 125.88 billones de dólares¹ en la formación y el desarrollo de los empleados en 2009. Casi dos tercios del total (78.61 billones de dólares) se gastó en la función de formación interna, y el resto (47.27 billones de dólares) se destinó a servicios externos. Los gastos directos de formación, tales como los salarios del personal de la función de formación, los costes administrativos y los costes no salariales de la impartición se incluyen en estas cifras. La caída del 6.1 por ciento en el gasto general de 2008 a 2009 se debe a recortes de estos gastos por parte de algunas organizaciones.

En la muestra de organizaciones considerada hubo un ligero incremento en los gastos en formación y desarrollo en el puesto de trabajo en 2009. La media anual de gasto en formación por empleado en todas las compañías encuestadas aumentó de 1,068 dólares en 2008 a 1,081 dólares en 2009, lo que constituye un crecimiento del 1.2 por ciento. Aunque el gasto general en formación y desarrollo de los empleados se redujo ligeramente en 2009, de media, los departamentos de formación tuvieron grupos más reducidos; por tanto, el gasto anual en formación por empleado aumentó ligeramente. Como en años pasados, las organizaciones del Foro gastaron más en formación y desarrollo por empleado que en la muestra consolidada. De todos modos, en conjunto gastaron menos por empleado en 2009 que en 2008.

¹Todas las cifras financieras se consignan en dólares de Estados Unidos.

RESUMEN EJECUTIVO

La cantidad de gasto en formación como porcentaje de la nómina se redujo levemente de un 2.24 por ciento en 2008 a un 2.14 por ciento en 2009. Las organizaciones de Foro también han disminuido ligeramente la media del gasto dedicado a formación como porcentaje de la nómina. En las organizaciones del Foro, los gastos medios de formación como porcentaje de la nómina se redujeron del 2.16 por ciento en 2008 al 1.91 por ciento en 2009.

Aunque el porcentaje de gasto en formación en relación con los ingresos y los beneficios de la organización se ha mantenido relativamente constante en los años recientes, en 2009 ha aumentado. De media, los gastos directos en formación aumentaron del 0.59 al 0.71 por ciento de los ingresos y del 8.75 al 10.88 por ciento de los beneficios en 2009. Estos porcentajes se incrementaron en 2009 porque el compromiso financiero de las organizaciones con la formación y el desarrollo se mantuvo constante incluso cuando sus ingresos y beneficios decrecieron como consecuencia de la recesión.

Mientras que el compromiso financiero de las organizaciones con la formación y el desarrollo permaneció relativamente estable, se produjeron algunos cambios en la manera en que se gastaba el dinero. Desde principios de 2004, las organizaciones aumentaron el gasto en outsourcing a medida que incrementaron la dependencia de proveedores externos. El gasto medio consolidado en servicios externos fue del 26.9 por ciento del total de gasto en formación, desde el 22.0 por ciento en 2008. El outsourcing incluye gastos en consultores y proveedores externos de talleres y sesiones de formación. Pese al aumento del gasto en outsourcing, la mayor parte de la inversión en formación fue interna. Esto sugiere que la situación económica no ha afectado seriamente la capacidad de crecimiento de los departamentos de formación.

Los costes internos de la función de formación, incluidos los salarios del personal dedicado a formación, y los costes administrativos y de desarrollo, supusieron una media del 62.5 por ciento del gasto en formación en 2009.

En contraste, las organizaciones del Foro disminuyeron el gasto en servicios externos, mientras que aumentaron el gasto interno. De media, las organizaciones del Foro dedicaron el 63.9 por ciento de su gasto en formación a costes internos en 2009, en comparación con el 56.3 por ciento en 2008.

El reembolso de matrículas para cursos hechos en instituciones educativas se redujo en todos los grupos. La media consolidada en 2009 fue del 10.7 por ciento, disminuyendo desde el 11.9 por ciento. El reembolso de matrículas sigue constituyendo la proporción más pequeña de los presupuestos de formación.

¹Todas las cifras financieras se consignan en dólares de Estados Unidos.

LAS OPERACIONES EN FORMACIÓN SIGUEN SIENDO EFECTIVAS PESE A ALGUNOS CAMBIOS

En 2009, por primera vez en los últimos cuatro años, la proporción de empleados por personal de formación disminuyó, lo que indica que el departamento de formación dio servicio a un grupo inferior que en años previos. En 2009, cada miembro de la plantilla de formación fue responsable de una media de 240 empleados, por debajo de los 253 de 2008. Esto es coherente con el hecho de que muchas organizaciones continuaron reduciendo su fuerza de trabajo en 2009, lo que redujo la media de empleados a que cada miembro del personal de formación daba servicio.

La cantidad media de contenido de formación producido y consumido por el personal de formación disminuyó en 2009, como también lo hizo el coste medio por hora de formación disponible, aunque el coste medio por hora de formación utilizada aumentó. El número medio de horas de formación producidas por el personal de formación disminuyó de 353 a 264 y el número medio de horas utilizadas por el personal de formación decreció de 5,507 a 5,350. El coste medio por hora de formación disponible disminuyó en un 8.5 por ciento, de 1,528 dólares a 1,398 dólares, mientras que el coste medio por hora utilizada aumentó de 52 dólares a 63 dólares. El coste por hora utilizada aumentó porque el tamaño medio de la fuerza de trabajo y el número de horas de formación utilizadas decreció en 2009, mientras que la inversión en formación se mantuvo.

Los empleados de las organizaciones encuestadas accedieron en promedio a 31.9 horas de contenido de formación formal en 2009, descendiendo de 36.3 horas en 2008.

Aunque el número de horas de formación disminuyó, la cifra todavía demuestra que las organizaciones esperan que los empleados dediquen una cantidad significativa de tiempo a actividades de formación formal y desarrollo.

SE MANTIENE LA IMPORTANCIA DE LAS ÁREAS DE CONTENIDO

El desglose del contenido de la formación por áreas temáticas ha sufrido cambios insignificantes de tendencia en los últimos años, lo que sugiere que las compañías estaban contentas con la orientación de su oferta de contenidos. El área de contenidos con el porcentaje más amplio —contenido específico de la profesión o sector— sumó un 17.2 por ciento de horas formales de formación. La formación sobre dirección y liderazgo constituyó la segunda gran área de contenidos en 2009, con un 10.4 por ciento.

La impartición de contenidos en tecnologías de la información (TI) y categoría de sistemas (9.3 por ciento) sufrió un ligero descenso en 2009. A pesar de la caída en 2009, los procesos, procedimientos y prácticas de negocio (9.2 por ciento) y la formación de cumplimiento obligatorio (7.8 por ciento) se destacaron como áreas de contenido que las organizaciones continuaron enfatizando.

Fluctuaciones menores sufrieron algunas áreas de contenido menos importantes. Tras una bajada en 2008, el servicio al cliente, el desarrollo ejecutivo y la formación sobre orientación a nuevos empleados aumentó ligeramente en 2009. Estos aumentos destacan algunas de las áreas de contenido que están recibiendo una mayor atención debido a la economía. La atención creciente en el desarrollo ejecutivo (4.4 por ciento en 2009, desde el 3.7 por ciento en 2008) y la orientación a nuevos empleados (6.8 por ciento en 2009, desde un 5.4 por ciento en 2008) probablemente se debe a cambios del personal dentro de la organización y a la necesidad de desarrollar a líderes para garantizar el éxito en el futuro.

¹Todas las cifras financieras se consignan en dólares de Estados Unidos.

EL E-LEARNING MUESTRA UN CRECIMIENTO CONSTANTE DEBIDO AL AUMENTO DE LA FORMACIÓN ON LINE

Tras un aumento constante durante 5 años, el porcentaje medio de horas de formación disponibles a través de la tecnología disminuyó ligeramente en 2008, pero reflató en 2009, alcanzando el 36.5 por ciento, su máximo nivel desde que la ASTD empezó a recopilar datos sobre el uso de la tecnología para este informe hace 14 años.

Una creciente proporción del e-learning se basa en la formación on line (al propio ritmo y conducida por un formador on line). En 2009, el 27.7 por ciento de todas las horas disponibles de formación formal se realizaron on line, lo que supone un aumento respecto al 23.1 por ciento en 2008. Los demás métodos de impartición e-learning no han sufrido mucha variación respecto a 2008. El crecimiento de la formación on line promovió el aumento de métodos de impartición basados en la tecnología y representa más de tres cuartas partes de la formación disponible basada en tecnología.

El e-learning ha contribuido a un rápido aumento del ratio de reutilización entre 2003 y 2008. El promedio de ratio de reutilización en 2008 fue del 59.5 (lo que indica que cada hora de contenido formativo se utilizó como media 59.5 veces).

Aunque el ratio de reutilización disminuyó ligeramente en 2009 a un 56.3, fue mucho más alto que la media de 44.8 del año de pre recesión 2007. El aumento medio del ratio de reutilización demuestra que los departamentos de formación han experimentado grandes progresos en la eficiencia operativa gracias al e-learning, y se están creando contenidos mucho más aplicables.

Un clima económico difícil tiende a favorecer el uso del e-learning para mejorar la eficiencia. Los contenidos formativos basados en tecnología se pueden centralizar y pueden estar accesibles para los participantes en cualquier momento, sin problemas de calendario ni localización geográfica.

CONCLUSIONES

Incluso en medio de un clima económico desafiante, las organizaciones mantuvieron su inversión en formación, lo que demuestra el valor creciente que las organizaciones otorgan a la formación y desarrollo de sus empleados. Este cambio es notable en tanto que las organizaciones conciben los gastos en formación y desarrollo como inversiones clave pese al clima económico. Esto resulta alentador para la profesión y enfatiza el valor que los ejecutivos sénior otorgan a la formación, especialmente durante tiempos económicos difíciles. Aunque los responsables de la formación tuvieron que gestionar costes y adaptarse en muchos casos a presupuestos más pequeños, continuaron recibiendo apoyo en 2009, uno de los años más retadores de toda la década para las organizaciones. Los ejecutivos y los líderes empresariales demostraron mediante sus inversiones en formación que la formación y el desarrollo de los empleados es crucial para la supervivencia, la recuperación y el crecimiento futuro.

¹Todas las cifras financieras se consignan en dólares de Estados Unidos.

Acerca de ASTD

ASTD (Sociedad Americana de Capacitación y Desarrollo) es la asociación más grande del mundo dedicada a los profesionales del aprendizaje y rendimiento en el lugar de trabajo. Los miembros de ASTD provienen de más de 100 países y se conectan localmente en 136 capítulos de Estados Unidos y 25 Redes Globales. Los miembros trabajan en miles de organizaciones de todos los tamaños, en el gobierno, como consultores independientes y como proveedores.

ASTD comenzó en 1944 cuando la organización llevó a cabo su primera conferencia anual. ASTD ha ampliado el enfoque de la profesión para vincular aprendizaje y rendimiento con los resultados individuales y de la organización y su opinión es requerida en temas de políticas públicas. Para más información, visite www.astd.org.

Acerca de Epise

Epise es una compañía que desde 1965 ofrece servicios profesionales, centrados en el desarrollo del talento de las personas y la mejora de los resultados organizacionales.

Con oficinas en Barcelona, Madrid, Gijón, México, Buenos Aires, Lima y São Paulo, Epise trabaja con sus clientes en más de 15 países.

Epise aporta respuestas globales a los retos de sus clientes, desde el diagnóstico de la situación de partida, el diseño e implantación de la solución más adecuada y la evaluación final para demostrar el valor aportado.

Epise mantiene una alianza estratégica con la ASTD desde 1994 para promover la transferencia del aprendizaje. Desde entonces, Epise es el único partner de habla hispana de la ASTD.

Este acuerdo entre Epise y la ASTD permite facilitar a las organizaciones españolas y latinoamericanas un intercambio de información global a través de una red de colaboración, así como crear oportunidades de aprendizaje continuo.