

## La crisis modifica la demanda de la formación de las empresas: de la retención del talento a la mejora de la rentabilidad

- Actualmente la formación va dirigida, principalmente, a mejorar la rentabilidad a través de la potenciación de las ventas, el liderazgo y la mejora en la gestión de los costes.
- Para ello, el e-learning, con un 30% más de demanda, y el coaching, con un 15% de aumento, se imponen como las metodologías más requeridas por su adaptación a los costes y por su efectividad para retener a los mejores líderes tras las actuales reestructuraciones de plantilla motivadas por la crisis.

**Madrid, 8 de abril de 2009.-** En periodos de crisis y aumento del paro una de las primeras recomendaciones para las personas en búsqueda de empleo es apostar por su formación y poder mejorar, así, su empleabilidad mediante cursos de idiomas, postgrados o cualquier otra especialidad. Sin embargo, ¿qué sucede con la formación que las empresas otorgan a sus empleados? ¿Aumenta o disminuye con motivo de la crisis? ¿Hacia qué perfiles y áreas estratégicas de la compañía va dirigida?

Adecco Training, la consultora de formación del Grupo Adecco, analiza las principales claves del sector de la formación empresarial en nuestro país y los efectos que la actual situación económica están teniendo sobre él. Vivimos un momento en el que la mayoría de los sectores han reducido su presupuesto de formación y han centrado sus acciones formativas en la búsqueda de soluciones para superar este periodo de incertidumbre.

Sin embargo, también es cierto que las pequeñas empresas que vinculan su presupuesto de formación al crédito que obtienen a través de subvenciones, no han reducido en exceso su demanda de programas y cursos formativos, mientras que las grandes empresas han optimizado más sus fondos y han recurrido a herramientas y metodologías de menor coste.

### Cambio de orientación y objetivo

La escasez de talento y el dinamismo del mercado laboral de hace un año, cuando las incorporaciones de trabajadores a las compañías eran constantes, como también era habitual la movilidad de los mismos de unas empresas a otras, hacía que la principal preocupación de las compañías fuera mantener el compromiso de sus empleados, retener el talento y fidelizarlos al máximo. Por ello, los programas formativos más demandados por las empresas eran aquéllos de formación inicial en los valores y metodologías de cada organización y de retención del talento y desarrollo profesional.

Se trataba de una época de bonanza en la que los presupuestos de formación eran generosos y que permitían, a su vez, innovar en metodologías y realizar formaciones acompañadas con material majestuoso y entornos atractivos.

Sin embargo, de ese tiempo a esta parte, las nuevas incorporaciones se han reducido, cuando no desaparecido por completo, y no hay riesgo de que se produzcan bajas voluntarias, por lo que **en estos momentos la formación va dirigida principalmente a mejorar la rentabilidad, a través de la potenciación de las ventas, el liderazgo y la mejora en la gestión de los costes.**

**El área comercial se convierte en el principal protagonista:** en ella se requiere potenciar la compra sin que cunda el desánimo y aumentar los umbrales de frustración gracias a la ayuda de la formación.

Así, la actual demanda de las empresas en materia formativa se centra en los siguientes cursos:

- Cómo potenciar la venta.
- Mejorar el liderazgo en entornos de incertidumbre.
- Cómo prevenir la morosidad.
- Reducción de costes.

## Cambio en la metodología: auge del e-learning y del coaching

La crisis económica, al cambiar la orientación de los planes formativos de las empresas, ha provocado también un cambio en la metodología de los mismos. En la actualidad, se solicitan muchas menos acciones outdoor (programas para fomentar el trabajo en equipo, generalmente al aire libre) de componente lúdico y destinados, principalmente, a la cohesión de plantillas y mejora del compromiso con la empresa. En cambio, han aumentado la demanda de cursos vinculados al negocio principal que incorporan, total o parcialmente, metodología on-line que permite reducir gastos de desplazamiento, dietas, alojamiento, etc.

Mientras que las pequeñas empresas que vinculan su presupuesto de formación al crédito que obtienen a través de subvenciones no lo han reducido en exceso, las grandes empresas quieren optimizar más sus fondos y asistimos, así, a un importante auge de una metodología como el **e-learning, cuya demanda se ha incrementado un 30% este año con respecto al año pasado**. Ésta se caracteriza por su facilidad de implantación, flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de cada cliente, con un coste mucho más bajo que las acciones presenciales y unos resultados altamente satisfactorios tanto para la empresa como para el trabajador.

Del mismo modo, muchas compañías no conciben la gestión de la adversidades sin unos líderes que sepan transmitir confianza y valores a sus equipos, por lo que optan por formaciones individualizadas con **programas de desarrollo o coaching. La demanda de este tipo de formación ha aumentado en torno a un 15% en el último año**.

El coaching para conseguir líderes en las compañías se erige como un elemento esencial para motivar, dirigir, mantener la esperanza e ilusión en el proyecto. Además, la innovación y creatividad en estas posiciones es básica dado que en muchos casos hay que reinventar el negocio. Pero en estos momentos, y debido a la crisis, el coaching no sólo está siendo empleado con esta finalidad, sino que **las empresas lo están demandando para retener a los directivos que se mantienen en las empresas después de procesos de reestructuraciones de plantillas**, aumentar su motivación, reducir su incertidumbre y prepararlos para ser los líderes que empujen a la compañía a salir del bache económico actual.

No obstante, las empresas, a pesar de haber aumentado su interés por estos programas, se ven obligadas a adaptarlos a sus limitados presupuestos en formación con motivo de la crisis y centrarlos, principalmente, en los directivos. De esta forma, lo que están haciendo es acortar su duración, y en lugar de contratar programas de 6 a 8 meses los reducen a 3 y 4 meses.

## Nuevas soluciones formativas

La formación ayuda a crear, inventar, innovar y buscar soluciones; éstos son objetivos que cualquier empresa necesita en la actualidad y necesitará en el futuro. Por ello, desde Adecco Training, adaptándose a los nuevos tiempos y a la situación actual del mercado, lanza sus dos productos más novedosos:

- **Escuela de ventas**
- **Escuela de liderazgo**

Ambos dirigidos a superar la actual situación desde dos pilares básicos en cualquier negocio: las ventas y el liderazgo.

Las Escuelas de Adecco Training ponen el énfasis en trabajar previamente con el cliente en el conocimiento completo de su negocio y de sus perfiles. A partir de ahí, se van tratando los contenidos de manera gradual hasta aumentar la complejidad de tal forma que la superación de un módulo establece las necesidades del siguiente. Lo más interesante de esta metodología es que cada sesión establece acciones a transferir al puesto de trabajo, para su posterior análisis bajo el acompañamiento de un tutor.

En el caso de la Escuela de Liderazgo, se partirá desde el auto descubrimiento, pasando por la gestión de si mismo, el modelo de liderazgo y equipos de alto rendimiento, hasta llegar al líder coach. Todo ello aprendido a partir no sólo de la teoría, sino trabajado y asimilado en el propio puesto de trabajo del alumno con la ayuda del tutor.

En la Escuela de Ventas, la atención se centra en el cliente exacto del alumno y el producto a comercializar, y de ahí se desarrolla todo el programa de técnicas de venta, negociación y venta consultiva poniéndolo en práctica en la realidad junto con el tutor, que le guiará hasta la aplicación de la innovación en sus ventas y sus equipos.

### ***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:*

*Marina Gómez/Luis Perdiguero*  
*Dpto. de Comunicación Adecco*  
*Tlf: 91 432 56 30*  
[\*marina.gomez@adecco.com\*](mailto:marina.gomez@adecco.com)  
[\*luis.perdiguero@adecco.com\*](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)

*Laura García / Silvia Enrique*  
*R Comunicación*  
*Tlf: 670 61 92 50*  
[\*laura.garcia@grupor.es\*](mailto:laura.garcia@grupor.es)  
[\*silvia.enrique@grupor.es\*](mailto:silvia.enrique@grupor.es)