

REALIZAÇÃO:





SISTEMAS DE PESOUISA:



PESQUISA PANORAMA DO TREINAMENTO **NO BRASIL**

INDICADORES DE MERCADO PARA A GESTÃO DO T&D

64%

DAS AÇÕES DE T&D SÃO CONDUZIDAS POR UM PROFESSOR (PRESENCIAL OU ONLINE AO VIVO)

58

RESPONDENTES DE TODO BRASIL 2,31%

É O INVESTIMENTO ANUAL DE T&D SOBRE A **FOLHA DE PAGAMENTO** DAS EMPRESAS BRASILEIRAS

51%

DO INVESTIMENTO TEM A LIDERANCA COMO FOCO



COMO MELHORAR SEM QUANTIFICAR?

Será que suas estratégias de T&D estão compatíveis com a do mercado? Há 17 anos ajudamos profissionais a responder essa e outras perguntas relacionadas ao universo do Treinamento e Desenvolvimento no Brasil.

Assim como nas publicações anteriores, nesta 17ª edição oferecemos a você todos os dados - e análises - necessários para que consiga balizar com maior assertividade suas decisões estratégicas de T&D. Podendo, inclusive, comparar a empresa na qual atua com outras de mesmo porte ou setor. Afinal, sabemos o quanto questões como tamanho, estrutura e setor influenciam no quadro geral das ações de T&D de uma organização.

O retorno que temos recebido ao longo dos anos só reforça o quanto este trabalho tem sido importante para ajudar na visão estratégica da área, e também a defender decisões, orçamentos e volume de treinamento junto às demais áreas da empresa.

Neste ano tivemos 581 empresas respondentes, um número que não só garante uma representatividade do mercado brasileiro como consolida a relevância deste levantamento. Entre as empresas participantes, notamos centenas que respondem todos os anos, absorvendo a este panorama como parte de seus processos de trabalho - e isso é muito importante!

Gostaria de convidar a todas e todos a incorporar o Panorama do T&D na rotina de trabalho da área, não somente utilizando seus indicadores, mas também designando um profissional sênior para responder a pesquisa com profundidade. Não se trata de um trabalho trivial e alguns dados devem ser levantados com calma. Mais do que tudo, é imperativo que saibam que é a participação de vocês que permite a realização deste trabalho.



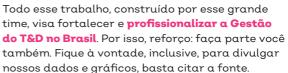
COMO É FEITA A PESOUISA?

O Panorama de T&D só é possível devido ao esforço da **Integração Escola de Negócios** e da **ABTD - Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento,** que juntas investem neste projeto, e da **Carvalho & Mello**, empresa de Diagnósticos Organizacionais, responsável pelo sistema e a estrutura estatística desta pesquisa.

Trabalhamos conjuntamente com grupos de profissionais de RH que nos ajudam a levantar indicadores que de fato são relevantes para a área. Em seguida, contamos com vocês para responder a pesquisa, compartilhando sua realidade. Depois, um complexo trabalho de big data valida os dados, excluindo exceções ou entradas incoerentes. Na sequência, há a elaboração deste artigo, que tem como objetivo compartilhar com vocês um compilado dos indicadores mapeados, juntamente com algumas análises. Por fim, organizamos uma série de encontros para apresentar e discutir os resultados.

Para facilitar o compartilhamento dos dados, dividimos os indicadores da pesquisa em **três grandes grupos**:

- Indicadores de Investimento e Eficiência da área de T&D
- Distribuição das ações de T&D
- · Conclusão



Boa leitura!

FERNANDO CARDOSO

Sócio-diretor da Integração



Receba um alerta para responder ao questionário da próxima pesquisa ou tenha acesso às edições de outros anos aqui: www.pesquisatd.com.br



INVESTIMENTO E EFICIÊNCIA DA ÁREA DE T&D

A gestão de uma empresa é como dirigir um navio. Assim como um barco não se move imediatamente após o movimento do leme, os resultados de negócio nem sempre são prontamente vistos.

Essa metáfora aplica-se também à gestão do T&D. Em 2020, ano da pandemia, o investimento anual de T&D entrou com valores elevados.

No ano seguinte, como esperado, vimos um declínio desses números. Somente agora, em 2022, é que esses valores voltam ao patamar pré-pandemia.

A seguir vamos analisar qual a **média de mercado** para os investimentos em T&D, os **critérios para definição do orçamento** anual, o **volume de treinamento** realizado e algumas estratégias da área.

CRITÉRIOS UTILIZADOS:

Quando falamos em **investimento anual da organização em T&D** compreendemos um **período de 12 meses** considerado por cada empresa (por exemplo: ano conforme calendário, ano fiscal, últimos 12 meses).

Este investimento anual inclui:

- Salário de staff interno exclusivo para T&D e estimativa de encargos sociais (inclusive multiplicadores);
- Gastos com contratação de treinamento e programas de formação (incluindo coaching e mentoring);
- Gastos com viagem para professores e equipe de T&D.
- Gastos com recursos e logísticas de treinamento (ex.: sala de aula, infraestrutura, tecnologia).
- Cursos curriculares, como Ensino Fundamental, Médio, Graduação, Pós-Graduação, MBA, Mestrado, Doutorado e Idiomas.pós-graduação, MBA, mestrado, doutorado e idiomas.



1.1 INDICADORES DE INVESTIMENTO ANUAL EM T&D

INVESTIMENTO **ANUAL** EM T&D POR **COLABORADOR**



A média brasileira teve um crescimento de 34% neste ano, retomando os valores pré-pandemia.



INVESTIMENTO ANUAL EM T&D POR COLABORADOR

POR SETOR



Estes indicadores minimizam a possibilidade do viés por porte da empresa, uma vez que traz um olhar de investimento por colaborador.

Os setores Indústria e Serviço navegam sincronizados neste indicador, com pequenas diferenças. O setor Indústria aumentou 48% seu investimento por colaborador neste ano, enquanto no setor Serviço vimos um aumento de 17%. O setor Comércio, por sua vez, saiu de sua constante e mostrou um crescimento expressivo em 2022.

O SETOR INDÚSTRIA AUMENTOU EM
SEU INVESTIMENTO POR
COLABORADOR NESTE ANO

INVESTIMENTO ANUAL EM T&D SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO ANUAL

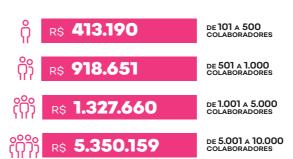
2,31%



MÉDIA DE INVESTIMENTO ANUAL DE T&D

POR PORTE

Aqui você consegue comparar os investimentos em T&D da sua organização com os valores praticados pela média das empresas brasileiras com porte semelhante ao da organização na qual atua.



PRINCIPAIS CRITÉRIOS PARA DEFINIÇÃO DA VERBA ANUAL PARA T&D



Previsão, considerando valores dos anos anteriores



LNT ou DNT: Levantamento de Necessidades de Treinamento



Planejamento estratégico



PDI - Plano de desenvolvimento Individual



% sobre o **faturamento**



OBZ -Orçamento Base Zero



Horas de treinamento, por treinando



% sobre a folha de pagamento



Indicadores de mercado

Vale destacar que **alguns critérios são quantitativos, outros qualitativos.**

Existem muitas discussões sobre quais utilizar, e acreditamos que o melhor cenário é aquele que mescla os dois. É também o que constatamos neste gráfico, olhando as práticas de mercado.

Este é um **índice de frequência**, assim, a porcentagem determina quais os principais critérios utilizados para a definição da verba anual em T&D das empresas.

O resultado tem sido quase uma constante entre empresas de diferentes setores. Ano a ano, temos estes mesmos 3 indicadores (LNT ou DNT, Planejamento e Previsão) como principais critérios para definição do Orçamento Anual de T&D.

1.2 VOLUME DE T&D REALIZADO

Um dos indicadores mais utilizados na gestão do T&D, as horas de treinamento por colaborador é também um dado muito questionado, pois mede quantidade e não qualidade.

Este indicador vem se alterando bastante ano a ano, sem perder a coerência entre setores. Neste ano observamos uma movimentação curiosa: antes da pandemia estava em constante queda, subindo nos dois anos da pandemia (2020 e 2021) para, agora, mostrar-se em queda novamente, retornando à níveis pré-pandemia. Este movimento tem gerado boas reflexões, colocadas na conclusão deste artigo.

Observando este indicador e comparando-o com indicadores de uma pesquisa correlata feita nos EUA, **notamos o quanto se treina pouco no Brasil.** Qual será o impacto disto na produtividade, retenção ou clima das nossas organizações?

HORAS ANUAIS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR









1.3 DIMENSÃO DA ÁREA DE T&D

Para analisar o tamanho da equipe que as empresas brasileiras tem para a gestão do T&D, incluindo todo o investimento citado e a realização das estratégias e alocações, contamos com dois indicadores:

- 1 MÉDIA DE PROFISSIONAIS DE T&D
- 2 NÚMERO DE COLABORADORES PARA CADA PROFESSIONAL DE T&D

MÉDIA DE PROFISSIONAIS NA ÁREA DE T&D



Esta média tem sido quase uma constante ano a ano, e é uma excelente referência para analisar o desempenho da equipe de T&D para o tamanho de seus desafios.



Aqui constatamos que o setor Comércio é o que mais tem colaboradores por profissional de T&D, possuindo o dobro dos setores Serviço e Indústria. Além disso, podemos observar que, quanto maior o porte da empresa, mais alto é o número deste indicador, sinalizando um ganho de escala no trabalho da equipe de T&D.

NÚMERO DE COLABORADORES DA EMPRESA PARA CADA PROFISSIONAL DE T&D

221

DE 101 A 500 COLABORADORES

_ິງ 322

DE 501 A 1.000 COLABORADORES

ໍາຕີ

660

DE 1.001 A 5.000 COLABORADORES

ᡲᡥᡲ

1821

DE **5.001** A **10.000** COLABORADORES

1.4 - ESTRATÉGIA DA ÁRFA DE T&D

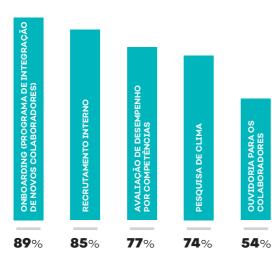
Para fechar esta primeira parte seguem indicadores estruturais relacionados à estratégia da área de T&D ou do RH. Nesta edição da pesquisa, tivemos uma evolução significativa nos indicadores desta seção, com o objetivo de contribuir ainda mais para a Gestão de T&D no país.



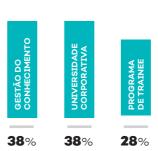
Uma constante aqui é que, quanto maior o porte da empresa, maior será este indicador.



ESTRUTURAS QUE AS EMPRESAS OFERECEM NA JORNADA DO COLABORADOR



Este é um ótimo indicador para entender as **estratégias de T&D e RH** adotadas pelas empresas brasileiras, reconhecendo oportunidades de incrementos em sua estratégia.





Com exceção do período de pandemia, este indicador tem se mantido constante - e melhorá-lo pode ser uma boa oportunidade para otimizar os investimentos de T&D.

Outro ponto de atenção é que, quanto maior a empresa, maior o índice de absenteísmo.

DISTRIBUIÇÃO DO ORÇAMENTO ANUAL DE T&D	BRASIL
DESPESAS INTERNAS Formações realizadas com multiplicadores internos, despesas administrativas e salário das equipes de T&D e eventuais multiplicadores.	48%
ATIVIDADES TERCEIRIZADAS Consultores, professores e serviços, desenvolvimento de conteúdo e licenças, cursos e seminários realizados por empresas de serviços, cursos de idiomas.	43 %
CURSOS CURRICULARES Investimento em Ensino Fundamental, Médio, técnico, graduação, pós- graduação, MBA, mestrado, doutorado.	9%

Na pré-pandemia tínhamos um cenário onde apenas 32% do orçamento de T&D eram gastos com despesas internas. Desde então este indicador vem subindo, ano a ano, chegando em 2022 a 48% do orçamento de T&D. Esse dado provavelmente representa uma contenção de investimentos ou maior utilização de recursos internos para as ações de T&D.





APREN DIZAGEM EM OUTRA DIMENSÃO.

Oi, terráqueo. Eu sou o ETCETERA e venho em missão de paz para apresentar a empresa de jogos vivenciais mais legal do universo!

A Conquistar, empresa do Grupo Integração, é representante exclusiva no Brasil da **Catalyst Team Building**, maior empresa de jogos corporativos do mundo.

Desenvolva, a partir de Jogos Corporativos indoor e outdoor, competências como liderança, inovação, comunicação, estratégia, negociação e diversas habilidades que fazem a diferença na vida real.



DEIXE A VIDA NAS EMPRESAS MAIS INTELIGENTE E DIVERTIDA.



Jogos são experiências que impulsionam o engajamento das equipes, inclusive trabalhando remotamente.

A comunicação entre os colaboradores da sua empresa torna-se mais eficiente.



A tomada de decisão e a gestão do tempo são otimizadas.

Quer saber mais? Conheça a nossa Metodologia e descubra jogos incríveis em nosso site.

www.conquistar.com.br



DISTRIBUIÇÃO DAS AÇÕES DE T&D: POR PÚBLICO, CONTEÚDO, MEIOS E MÉTODOS

O que as empresas estão priorizando no momento de destinar seus investimentos em T&D? Aqui, traremos indicadores que analisam público-alvo, estratégias de conteúdo, meios e métodos adotados.

Uma ótima forma de desdobramento dos indicadores desta seção é transformar as porcentagens aqui apontadas em valor ou volume (hora de treinamento).

Para fazer isso, basta escolher o indicador de investimento em T&D ou de horas de treinamento da seção anterior que melhor se adéqua à sua empresa (setor ou porte). Em seguida, projete os resultados nas porcentagens dos indicadores a seguir e compare-os com os seus indicadores.

2.1 - DISTRIBUIÇÃO DO TREINAMENTO POR PÚBLICO É CONTEÚDO

DISTRIBUIÇÃO DO **INVESTIMENTO** DO TREINAMENTO **FORMAL**

POR NÍVEL HIERÁRQUICO

Este gráfico tem se apresentado muito constante ano a ano, com quase metade dos investimentos gastos entre líderes e não-líderes, com exceção de 2020, ano de pandemia.





DISTRIBUIÇÃO DO **INVESTIMENTO ANUAL** DE T&D PARA OS **NÃO LÍDERES**

POR PÚBLICO

NÃO LÍDERES	INDÚSTRIA	SERVIÇO	COMÉRCIO
OPERAÇÃO OU INDUSTRIAL (área de produção, produção de core business, prestação de serviços atividade- fim de empresa, logística, manutenção, etc.)	44%	39%	37 %
COMERCIAL (correspondentes às equipes em contato direto com o cliente; frontline, vendas, assessoria/ assistência técnica + pós-vendas)	30%	31%	33%
ADMINISTRATIVO (equipes de apoio, equipes atividade- meio da empresa, áreas transversais, prestadores de serviço	26%	30%	30%

Para o treinamento dos não líderes, encontramos um padrão nos 3 setores, no qual a prioridade é a área de operações, na sequência o comercial e por fim o administrativo

O PANORAMA DO TREINAMENTO NO BRASIL - 2022/2023

DISTRIBUIÇÃO I INVESTIMENTO I POR OBJETIVO		TREINAMENTO TÉCNICO	TREINAMENTO COMPORTAMENTAL	TREINAMENTO COMPLIANCE OU OBRIGATÓRIOS
LÍDEDES	ALTA LIDERANÇA	24%	51 %	25 %
LÍDERES	GERÊNCIA E SUPERVISÃO	30%	47 %	23%
	OPERAÇÃO OU INDUSTRIAL	45%	25%	30%
NÃO LÍDERES	COMERCIAL	47 %	32 %	21%
	ADMINISTRATIVO	45%	33%	22%

Este indicador aponta a distribuição do investimento em cada público, por objetivos. É relevante notar como o treinamento voltado para as lideranças é em sua **maioria comportamental**, enquanto que aquele direcionado para **não-líderes é técnico**. Esta tem sido mais uma constante que observamos na Gestão do T&D.



PRINCIPAIS **CONTEÚDOS** QUE FARÃO PARTE DOS PROGRAMAS DE TREINAMENTO PARA O **ANO QUE VEM**

	PRIMEIRO LUGAR	SEGUNDO LUGAR	TERCEIRO LUGAR
INDÚSTRIA	CULTURA	COMUNICAÇÃO	SAÚDE MENTAL
SERVIÇO	COMUNICAÇÃO	ATENDIMENTO AO CLIENTE	SAÚDE MENTAL
COMÉRCIO	CULTURA	ATENDIMENTO AO CLIENTE	COMUNICAÇÃO
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	TRANSFORMAÇÃO DIGITAL	ÉTICA	SAÚDE MENTAL

2.2 - DISTRIBUIÇÃO DO TREINAMENTO POR FORMA DE ENTREGA

A proporção de ações de treinamento presencial em relação a ações de treinamento à distância variou consideravelmente com a pandemia.

Antes da Covid-19, 70% das ações de treinamento aconteciam em formato presencial e 30% a distância.

Com a pandemia, esta relação se inverteu em uma tendência que tem permanecido relativamente constante. Não é possível ter certeza de que tal cenário será revertido. Em 2022, a proporção de treinamento presencial em relação ao treinamento à distância cresceu apenas 6%.

PORCENTUAL DE **HORAS** DE TREINAMENTOS REALIZADOS CONFORME A **FORMA DE ENTREGA**



Outro fator a considerar é a comparação entre autotreinamento e treinamentos conduzidos por um professor.

Tal indicador tem se mostrado constante, com 64% das ações sendo conduzidas por um professor, seja no formato presencial, seja no formato online ao vivo.



AÇÕES DE TREINAMENTO MAIS UTILIZADAS NO LOCAL DE TRABALHO (ON THE JOB)	BRASIL
NÃO APLICAMOS TREINAMENTO ON THE JOB	18%
COACHING: COACHES INTERNOS	18%
MENTORIA: MENTORES INTERNOS	38 %
TROCA DE CONHECIMENTO ENTRE COLABORADORES PESSOALMENTE	61 %
TROCA DE CONHECIMENTO ENTRE COLABORADORES POR MEIO DE TECNOLOGIAS (EX.: ONLINE, REDES SOCIAIS INTERNAS)	44%
ROTAÇÃO DE POSIÇÕES DE TRABALHO	18%
JOB SHADOWING: "SOMBRA" DE ALGUM PROFISSINAL	26%

O aprendizado no local de trabalho é

prioridade para o profissional de T&D há alguns anos, mas acontece por vezes de maneira descentralizada, perdendo destaque. Em alguns casos, inclusive, chega a ser denominado aprendizado informal.

O gráfico ao lado mostra os métodos mais utilizados pelo mercado.

Lembrando que este é um gráfico de frequência, com porcentagens estabelecidas a partir de cada uma das prioridades indicadas pelos entrevistados.





Conheca os benefícios de fazer parte da ABTD e ter acesso a conteúdos e eventos que capacitam profissionais de diferentes níveis das áreas de RH, T&D e Gestão de Pessoas:



CBTD - CONGRESSO BRASILEIRO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO



LAB ABTD



ENCONTRO DE LIDERANÇA



CBTD PARTNERS



PRÊMIO DESTAQUE GESTÃO DE PESSOAS



PESQUISAS, PUBLICAÇÕES E CONTEÚDOS EXCLUSIVOS



CERTIFICAÇÃO MASTER T&D

DE PESSOAS



OMUNIDADE DE T&D E **BENEFÍCIOS DE PARCEIROS**



DESCUBRA O PLANO IDEAL PARA VOCÊ **OU PARA SUA ORGANIZAÇÃO:**



(11) 5085-2283 | www.abtd.com.br

RESULTADOS EM T&D

Diga-me o que você mede, que eu te direi quem és. Essa antiga citação pode ajudar a pensar na importância de indicadores no planejamento e execução de ações de T&D. O profissional de T&D tem dificuldade de medir os resultados de suas intervenções, e esta dificuldade pode estar relacionada ao fato de sermos apaixonados pelo desenvolvimento e pela educação, e não tanto por números. Ou talvez ao desafio que é aferir o resultado de competências comportamentais ou mesmo mudanças de comportamento.



O fato é que, embora não seja fácil, **trabalhar com indicadores também não é tão complicado.** Aliás, a escolha de bons indicadores para pautar ações deve ser algo central em qualquer planejamento de T&D - mais um argumento que reforça a importância desta pesquisa.

NÃO HÁ COMO MELHORAR OU JUSTIFICAR O QUE NÃO SE QUANTIFICA.

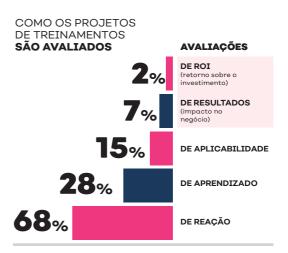
Porque qualificar é preciso, esta terceira parte da pesquisa é dedicada justamente a medir os resultados das ações de T&D.

Usamos nesta seção a teoria dos quatro níveis de resultados de Donald Kirkpatrick, apresentados no gráfico abaixo com a adição de um quinto nível: Retorno sobre Investimento (ROI).

É possível ler a análise considerando os cinco níveis ou ainda somando os dois últimos - obtendo, assim, um único nível para ambos os resultados.

Mais uma vez esta pesquisa detecta uma constante no mercado, que se dá neste gráfico em formato de pirâmide, no qual 68% dos projetos de treinamento têm avaliação de reação, 28% avaliação de aprendizado, e assim sucessivamente, diminuindo a quantidade de projetos avaliados conforme a complexidade da avaliação (níveis mais altos a pirâmide).

Notamos neste ano que o primeiro nível, avaliação de reação, cresceu 4%, enquanto todos os outros níveis diminuíram. Ou seja, em 2022 as empresas avaliaram cerca de 14% menos os resultados obtidos em seus projetos de treinamento.



INDICADORES DE EFETIVIDADE DA ÁREA DE T&D	INDÚSTRIA	SERVIÇO	COMÉRCIO
NÃO TENHO INDICADORES	13%	20%	7 %
ABSENTEÍSMO	11%	18%	29%
APLICABILIDADE (persepção do gestor)	34%	18%	21%
ATENDER NORMAS	15%	8%	21%
CLIMA ORGANIZACIONAL	23 %	24%	36%
CUMPRIMENTO DO PLANO DE TREINAMENTO (Horas previstas de treinamento)	34%	29 %	36%
FATURAMENTO	4%	0%	0%
INDICADORES E NEGÓCIO (KPI)	30%	18%	29%
INDICADORES LEVANTADOS NA DEMANDA DO RESPECTIVO TREINAMENTO	17 %	14%	7 %
INOVAÇÕES	2%	2%	0%
MELHORIA DE PROCESSOS	19%	22%	7 %
OBTENÇÃO OU MANUTENÇÃO DE CERTIFICAÇÕES	13%	2%	7 %
PRODUTIVIDADE	4 %	4%	0%
QUALIDADE	2%	8%	0%
QUALIDADE DA LIDERANÇA	11%	8%	7 %
REDUÇÃO DE ACIDENTES	2%	2%	0%
REFLEXO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E COMPETÊNCIAS	15%	14%	14%
RETENÇÃO (Redução de Turn Over)	2%	6%	21%
RETRABALHO (Índice de não conformidade)	4 %	0%	0%
SATISFAÇÃO DE CLIENTE	11%	10%	21%
VENDAS	2%	2%	0%

Para se avaliar resultado, impacto no negócio ou até retorno sobre investimento, necessitamos de bons indicadores. A tabela a seguir tem como objetivo compartilhar os indicadores mais utilizados por cada setor das empresas brasileiras.

A porcentagem indica o número de empresas que têm aquele indicador como prioridade em suas avaliações de resultados e, destacados, estão os indicadores mais utilizados em cada setor.

Mais uma vez, notamos que alguns indicadores são quantitativos, medindo atingimento de metas, enquanto outros são qualitativos, levantando os resultados obtidos com as intervenções de treinamento.

Conectar o treinamento à resultados, e depois medir e acompanhar estes resultados demanda esforço. Por isso, recomenda-se que esse processo seja empreendido apenas em poucos - e estratégicos - projetos no ano.

CONCLUSÃO

Agora que muitos indicadores de investimento e volume de T&D voltaram aos níveis pré-pandemia, é hora de retomar o foco e pensar na qualidade das ações, no incremento das metodologias e na jornada do colaborador.

Notamos neste ano que os indicadores financeiros da área de T&D aumentaram expressivamente. No entanto, é preciso observar essa variação ano a ano, correlacionando-a com a variação do indicador de horas anuais de treinamento por colaborador - que neste ano diminuiu. Ao fazermos isso, podemos desenvolver a hipótese de que o número de horas de treinamento por colaborador varia menos devido ao investimento da área e mais pela disponibilidade das equipes em serem treinadas.

Esta hipótese pode gerar uma reflexão profunda na gestão da área, e se fizer sentido para você, significa que deve ser aumentado o esforço na construção e manutenção de um bom relacionamento com as áreas e suas lideranças, no engajamento dos alunos e na dinamização dos projetos de T&D.

Todas essas atitudes têm como objetivo mostrar a relevância das ações propostas, motivando os alunos a aproveitarem o treinamento oferecido. Talvez este seja o grande desafio da gestão de T&D para 2023, em um cenário em que as empresas estão enxutas e em expansão, ou seja, com todos chejos de trabalho e desafios.

UM RECORTE POR ÁREA

Neste ano, consideramos os setores Comércio, Indústria e Serviço na pesquisa. O setor Público não foi contemplado devido à pequena quantidade de respondentes atuando na área. Assim, mais uma vez, ressalto a importância de divulgar o Panorama do T&D.

Como já citado, a área de T&D tem as suas constantes. Uma delas é o ganho de escala, ou seja, quanto maior a empresa, menor os indicadores por colaborador: investimento em T&D por colaborador, número de colaborador por profissional de T&D e número de horas treinadas por colaborador, e uma das consequências pode ser o indicador de absenteísmo maior em empresas maiores.

Por outro lado, uma área de T&D mais estruturada resulta em mais recursos direcionados para a jornada do colaborador.

Notamos um comportamento semelhante no setor Comércio, onde a escala de trabalho é maior, com menos investimentos em T&D em comparação aos outros setores.

Sobre as prioridades do T&D, percebemos que o EAD se consolidou e ainda não cede lugar ao presencial. As prioridades de conteúdo, por sua vez, estão mudando: a transformação digital perdeu um pouco de fôlego, dando lugar a temas como saúde mental.



CONTAMOS COM VOCÊ!

Antes de encerrar mais uma edição deste complexo trabalho, reforço que participe ativamente conosco, seja divulgando o Panorama do T&D para pares e colegas, seja respondendo o questionário, seja dando seu feedback através do e-mail marketing@integracao.com.br.

Sabemos que esta não é uma pesquisa simples de ser respondida. Por isso é tão importante que **respondê-la seja parte de um projeto** relacionado à gestão da área de T&D da empresa. Contamos com você nessa jornada!



PERFIL DA PESQUISA

EMPRESA

ORIGEM **DE CAPITAL**

Empresas Respondentes:

Número médio de colaboradores:

3.341

Nacional:

76%

Multinacional:

24%

FUNCIONÁRIOS

De 101 a 500:

29%

De 501 a 1.000:

20%

De 1.001 a 5.000:

37%

Acima 5.001:

13%

SETOR

Indústria: Comércio: Servico:

40% 13% 43%

Adm. Pública: ONG:

3% 2%

REALIZAÇÃO:





SISTEMAS DE PESQUISA:







deIXe sua maRCA no mundo

Na Integração, temos escolas de diferentes áreas para iluminar os caminhos da aprendizagem nas empresas. **Conheça cada uma delas.**

recursos humanos

A mais completa do mercado com formações em todos os subsistemas.

liderança

comunicação

vendas & negociação

finanças

secretariado

os cursos podem ser:



presenciais

para uma troca intensa de experiência entre os participantes.



online assíncronos (gravado)

para facilitar o treinamento de equipes independente da localização geográfica.



online síncronos (ao vivo)

para um networking de forma remota, criando conexões e troca de conhecimentos entre os alunos.





cashback

para usar na próxima compra.



RH I+: Uma Série de Aulas sobre Transformação Digital em RH

Onlive e ao vivo, já incluso na matrícula dos cursos de RH, com temas atuais todo mês.



gamificação com a Conquistar

Empresa de jogos vivenciais corporativos do Grupo Integração.

Todas nossas soluções podem ser **customizadas em projetos Incompany.** Converse com o nosso time. Nosso propósito é que cada profissional deixe sua marca no mundo.



www.integracao.com.br