

# pulso

Una radiografía  
del entrenamiento  
corporativo en LATAM

**Informe de resultados**

PULSO 2023

Powered by **UBITS**

# Índice

- pag. 3 ¿Cómo se desarrolla el entrenamiento corporativo en LATAM?
- pag. 4 Toda una investigación a disposición de las compañías
- pag. 5 Presupuesto de Entrenamiento Corporativo 2023
- pag. 6 Principales retos en entrenamiento y desarrollo
- pag. 7 ¿Cómo se miden resultados?
- pag. 8 Una solución escalable, eficiente y pensada para toda la organización
- pag. 9 Tiempos de estudio
- pag. 10 Implementación de la tecnología en el entrenamiento corporativo
- pag. 12 LMS como universidad corporativa
- pag. 13 Cultura del *feedback* en el diseño del plan de entrenamiento
- pag. 15 ¿Por qué nuestros clientes ven el entrenamiento de forma diferente?
- pag. 16 Herramientas de promoción de los programas de entrenamiento
- pag. 17 Estrategias utilizadas para gestionar el conocimiento
- pag. 20 ¿Qué podemos concluir?



# ¿Cómo se desarrolla el entrenamiento corporativo en LATAM?

Responder a esta pregunta requirió de una investigación minuciosa para hallar información detallada sobre las estrategias de entrenamiento corporativo en Latinoamérica. En este informe analizaremos las prácticas actuales de 272 empresas, con el fin de identificar tendencias, áreas de mejora y oportunidades de crecimiento en el ámbito del desarrollo profesional y la formación empresarial.

## Muestra

**Participaron 272 empresas:**

- (24)** Más de 3.000 colaboradores
- (149)** Entre 251 y 2.999 colaboradores
- (99)** Menos de 250 colaboradores

## Ficha técnica

**Un total de 32 preguntas:**

- (10)** Preguntas de selección múltiple
- (11)** Preguntas cerradas
- (11)** Preguntas demográficas



## Toda una investigación a disposición de las compañías

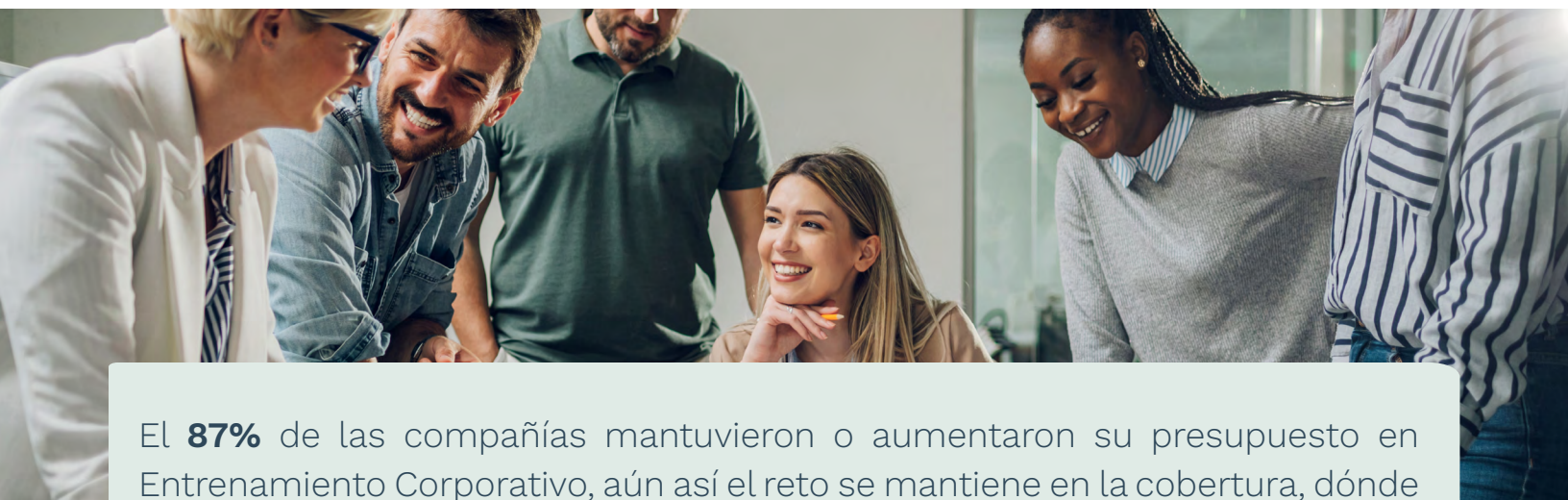
PULSO es una radiografía sobre el entrenamiento corporativo en Latinoamérica, realizada por UBITS durante el año 2023. En ella se busca **ofrecer valiosos hallazgos que ayudarán a las empresas a mejorar sus programas de entrenamiento y desarrollo**, gracias a la visión detallada y actual de las prácticas y tendencias emergentes de las organizaciones de la región.

La convocatoria de este estudio contó con el apoyo de ACRIP\*\*

# Presupuesto de Entrenamiento Corporativo 2023

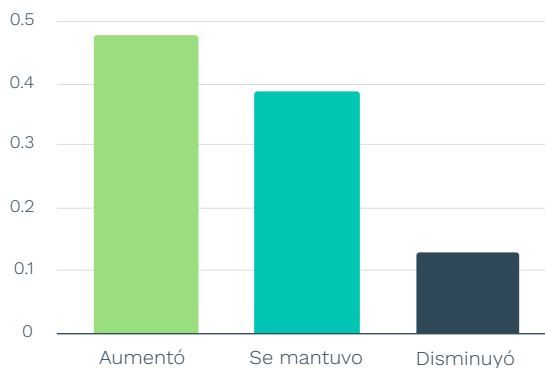
## En el 2023, el presupuesto para capacitación:

Casi la mitad de las compañías experimentaron un aumento en su presupuesto para entrenamiento y desarrollo. Esto puede indicar un reconocimiento creciente de la importancia de invertir en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los colaboradores. - Alrededor del 39% de las compañías mantuvieron su presupuesto a niveles similares al año anterior. Esto puede sugerir una estabilidad en las inversiones, posiblemente debido a estrategias previas que demostraron ser efectivas.

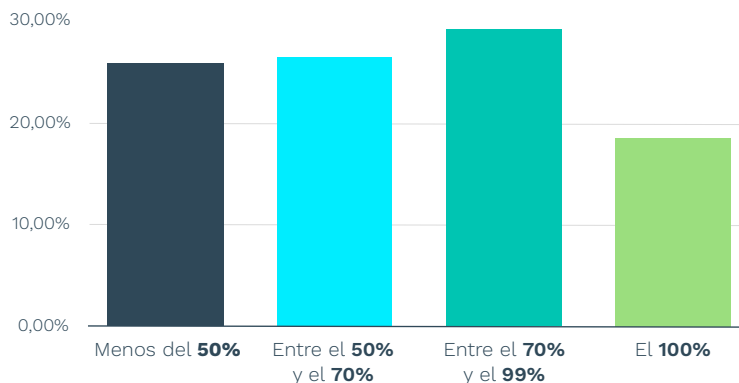


El **87%** de las compañías mantuvieron o aumentaron su presupuesto en Entrenamiento Corporativo, aún así el reto se mantiene en la cobertura, dónde apenas el **18.5%** brinda cobertura al **100%** de sus colaboradores.

Presupuesto de capacitación 2023 vs 2022



% De cobertura de los planes de entrenamiento



# Principales retos en entrenamiento y desarrollo

Las compañías necesitan encontrar formas de superar los retos en entrenamiento y desarrollo para garantizar que sus programas de formación sean efectivos. Los principales retos que afrontan los líderes de entrenamiento y desarrollo son:



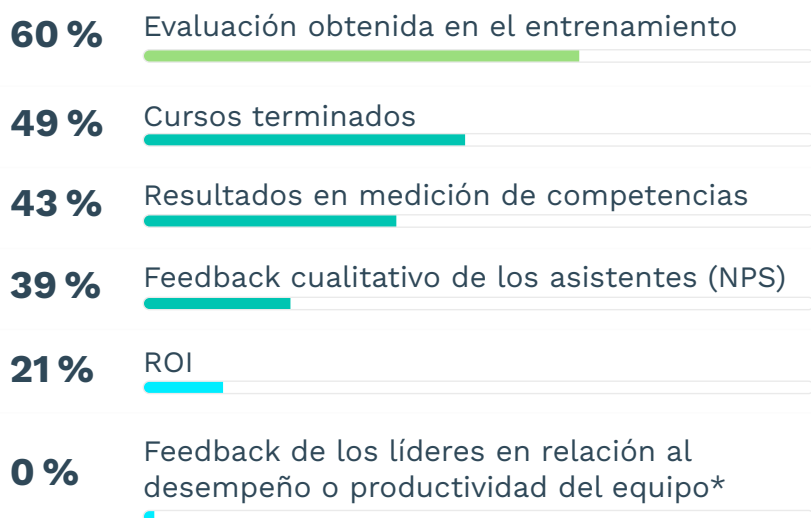
El tiempo que tienen disponibles los colaboradores para capacitarse es un gran impedimento para cumplir con sus planes de entrenamiento. Contar con planes de formación de alta calidad, pertinentes y en el momento oportuno son claves para lograr los resultados esperados.

Varias organizaciones cuentan con sistemas de incentivos donde conectan el cumplimiento de los planes de formación con las evaluaciones de desempeño, bonos anuales o premios a los mejores estudiantes. Este sistema de incentivos facilita la creación de una cultura de aprendizaje.



## ¿Cómo se miden los resultados?

Actualmente el 60% de las organizaciones miden el resultado de la capacitación con las evaluaciones obtenidos de los entrenamiento asignados, adicionalmente, un 49% afirma que miden el resultado con los terminados. Ninguna de las compañías encuestadas afirmó que obtienen feedback de los líderes en relación al desempeño o mejora en la productividad del equipo.



\*Los líderes no se involucran en la medición de resultados, no hay un feedback en relación al desempeño o productividad del equipo.

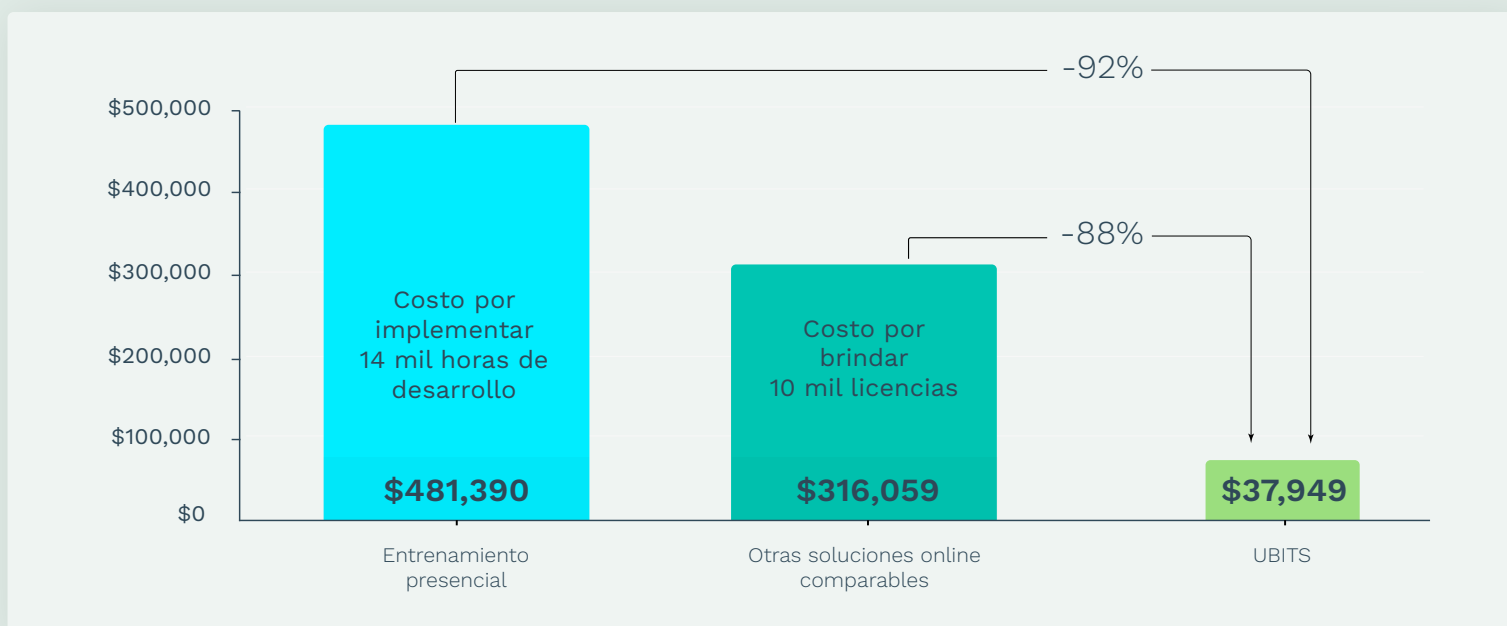
Según las empresas encuestadas el segundo reto del entrenamiento online es demostrar el retorno a la inversión (ROI), pero solo el 21% utiliza esta variable para la medición de resultados. Estos números nos indican la importancia del control del gasto en este tipo de proyectos. Por eso, en UBITS una de nuestras promesas de valor es la eficiencia en el gasto, en donde ofrecemos una alternativa de capacitación, eficiente, escalable y con una cobertura del 100% de la población de una empresa, pensada en áreas y niveles.

# Una solución escalable, eficiente y pensada para toda la organización

## Ahorro por plan de entrenamiento<sup>1</sup> (USD)

\*Entrenamiento presencial según costo promedio/hora de entrenamiento en Latam

\*Otras soluciones online según precio por licencia de empresas comparables



**Enfoque en Ahorro en lugar de ROI:** El análisis sugiere que las empresas no se enfocan en el ROI, en cambio, valoran más el ahorro de costos y cómo su inversión contribuye al rendimiento general y los resultados empresariales.

**Perspectivas a largo plazo:** La elección de comparar costos a través de un período significativo de horas o licencias sugiere una perspectiva a largo plazo en la toma de decisiones.

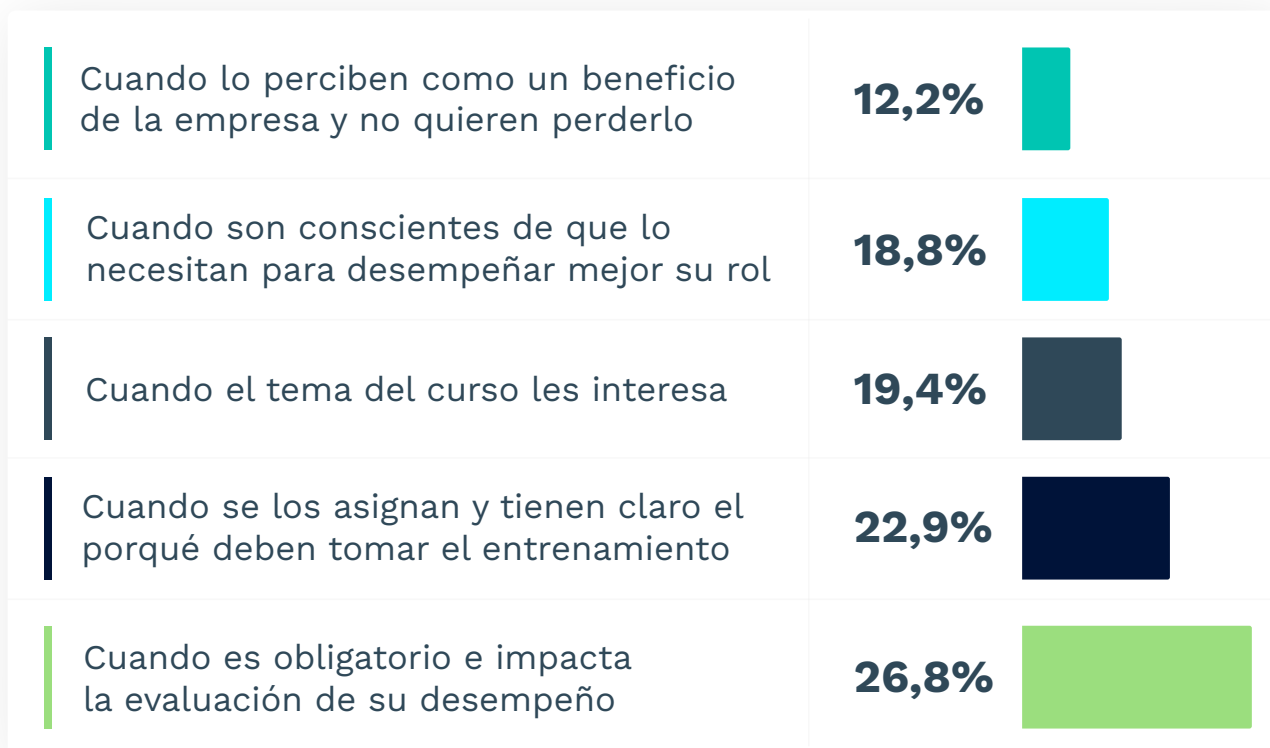
“Las empresas no solo están considerando los costos inmediatos, sino también los beneficios económicos sostenidos a lo largo del tiempo”.



## Tiempos de estudio

Más del 50% de los colaboradores destinan más tiempo al entrenamiento cuando es obligatorio, a diferencia de cuando no lo es.

No obstante, si el objetivo es demostrar el retorno de la inversión (ROI), imponer la obligatoriedad puede ser una estrategia, aunque no se considere una de las alternativas más efectivas para fomentar el estudio.

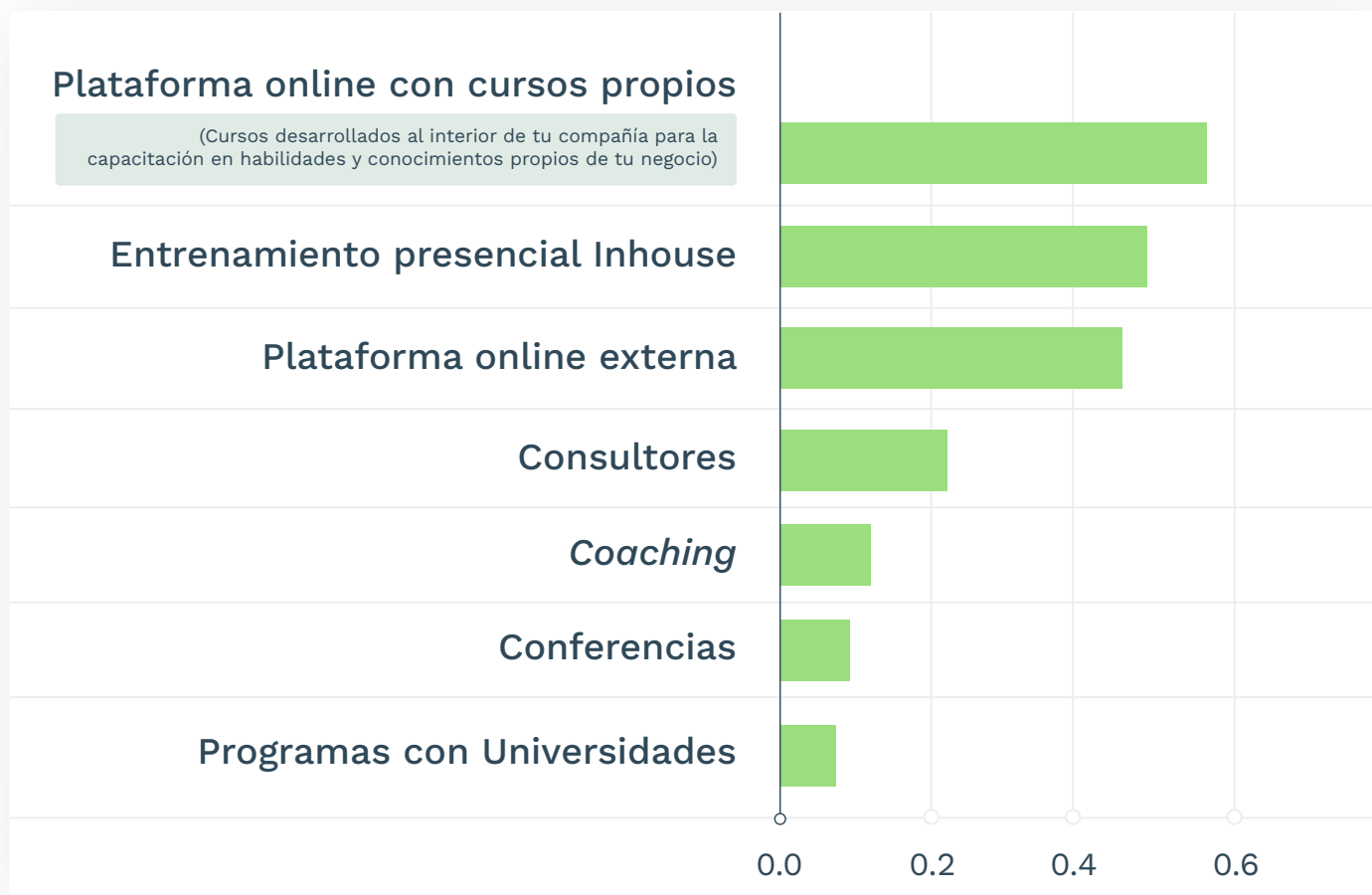


Más del 40% de los colaboradores muestran un mayor compromiso cuando se les asigna el entrenamiento y entienden su propósito. Ya que la comprensión de este motiva a las personas a dedicar más tiempo al estudio en la empresa.



# Implementación de la tecnología en el entrenamiento corporativo

El estudio refleja una tendencia positiva, demostrando que más del 50% de las empresas que participaron, ya incorporaron tecnología en sus programas de capacitación y entrenamiento. Este enfoque se atribuye a la escalabilidad y eficiencia de costos que la tecnología ofrece en comparación con métodos tradicionales.



La presencia de herramientas internas, como plataformas con cursos propios y los LMS como universidad corporativa, sugiere que **las empresas están priorizando el desarrollo y la gestión interna de contenido formativo** para adaptarse a sus necesidades específicas.



## ¿QUÉ ES LMS?

Un *Learning Management System* (LMS), o Sistema de Gestión de Aprendizaje, es una plataforma tecnológica diseñada para gestionar, administrar y ofrecer contenido educativo propio de manera digital. Un LMS facilita la creación, distribución y seguimiento de cursos de formación en línea, permitiendo a las organizaciones centralizar y organizar eficientemente sus programas de capacitación.

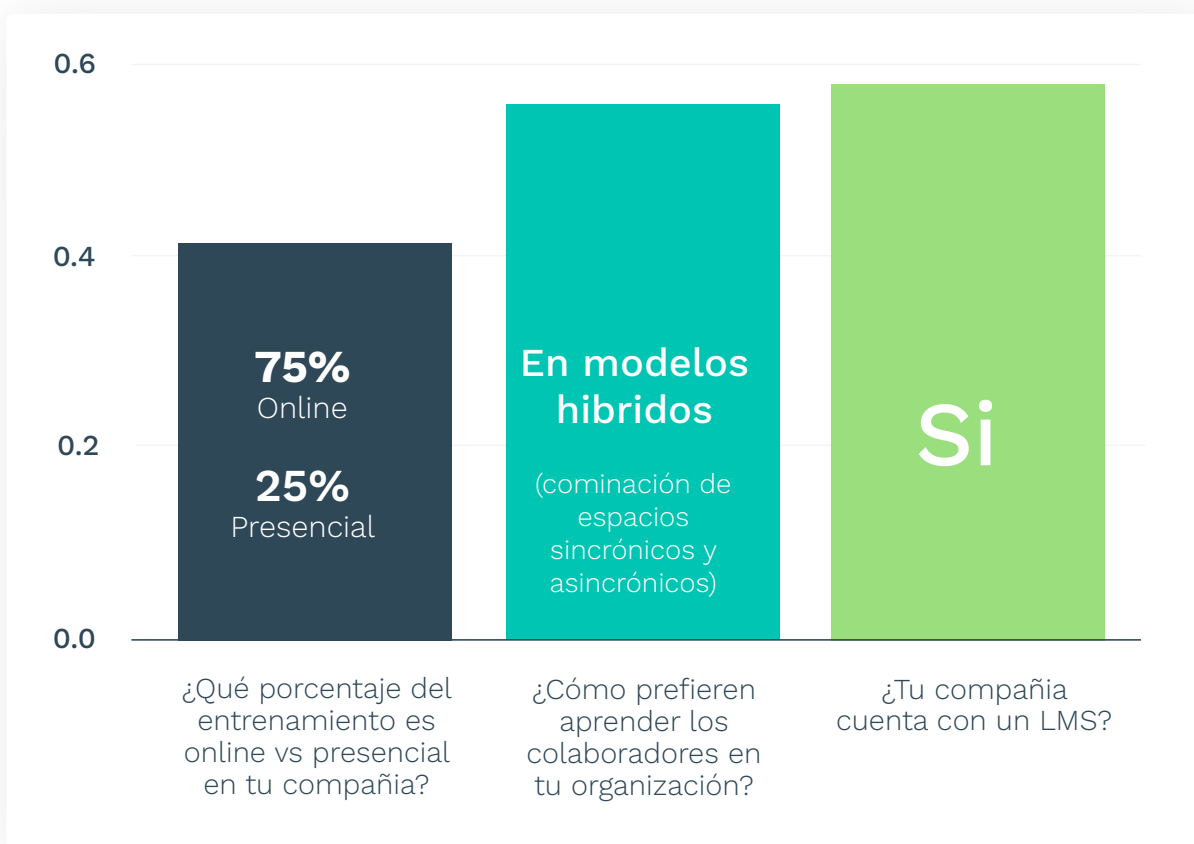
<https://www.ispring.es/blog/what-is-lms>





## LMS como universidad corporativa

El LMS es una herramienta esencial para las empresas que ofrecen un 75% de entrenamiento online. Los LMS permiten a estas empresas crear, distribuir y gestionar cursos y recursos de aprendizaje online de manera eficiente y eficaz.



La combinación de los datos sugiere una **adaptación progresiva a las tecnologías educativas** y una respuesta a la creciente tendencia hacia la formación en línea.

La presencia de un LMS no solo facilita la administración, sino que también permite una mayor personalización y adaptabilidad en los programas de formación, lo que podría llevar a una mejora continua y a la alineación con los objetivos organizativos.



## Cultura del *feedback* en el diseño del plan de entrenamiento

0%

*Feedback* de los líderes en relación al desempeño o productividad del equipo\*

\*Los líderes no se involucran y no hay un *Feedback* en relación al desempeño o productividad de equipo.



A partir de las necesidades que cada líder identifica de su equipo

*Feedback* de los líderes en relación al desempeño o productividad del equipo

La brecha entre el *feedback* de los líderes y el diseño del plan de entrenamiento y desarrollo se debe a que, si bien los líderes son la principal fuente de información para el diseño del plan, su *feedback* no se mide (ver pág. 7). Esto significa que las empresas están confiando en el juicio de los líderes para identificar las necesidades de sus equipos, pero no están verificando si ese juicio es correcto.

Esta dualidad puede tener varias consecuencias negativas. En primer lugar, puede llevar a que los planes de entrenamiento y desarrollo no estén alineados con las necesidades reales de los equipos. En segundo lugar, puede llevar a que se desperdicien recursos en capacitaciones que no son relevantes para los colaboradores.



## Las 3 variables subsiguientes al diseño del plan de entrenamiento corresponden a:

1

A partir de la estrategia de negocio

2

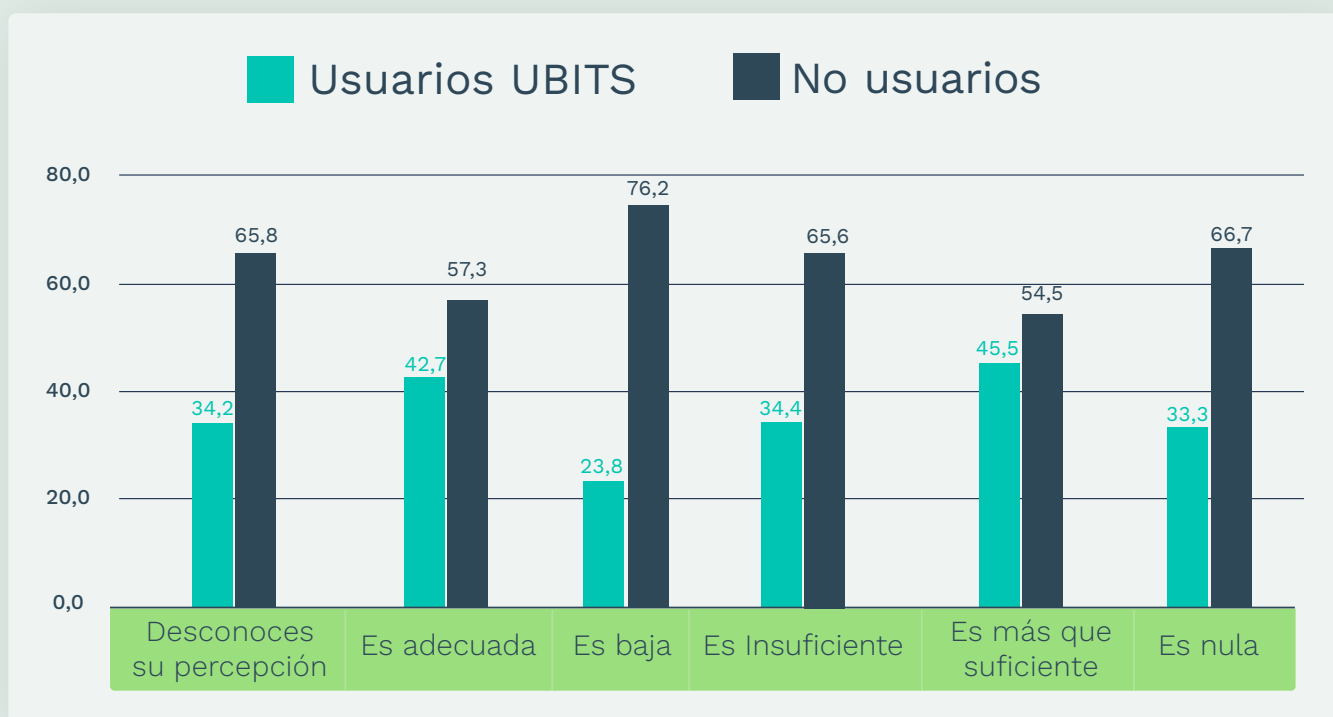
A partir de resultados de encuestas a los colaboradores (360, clima/cultura, detección de necesidades, detección de aspiraciones particulares de los colaboradores)

3

A partir de un diagnóstico de necesidades total de la compañía

# ¿Por qué nuestros clientes ven el entrenamiento de forma diferente?

Nuestros clientes tienen una percepción más positiva en la mayoría de categorías. Esto sugiere que la relación con UBITS, como cliente, influye positivamente en la evaluación del entrenamiento.



**Divergencias en percepciones:** Las compañías que usan UBITS muestran una percepción más positiva, con un **42,7%** considerando que la cantidad de entrenamiento es “Adecuada”; mientras que un **76,2%** de las compañías que no usan UBITS perciben que la cantidad de entrenamiento es “Baja”. Esta disparidad sugiere diferencias fundamentales en la evaluación del entrenamiento.

Estrategias enfocadas en la personalización y la comunicación efectiva pueden mejorar las percepciones de las compañías que no cuentan con los servicios de UBITS, contribuyendo al éxito sostenible de las empresas en el ámbito del entrenamiento empresarial. Por cuanto, al “Desconocer su percepción” en un **65,8%**, podrían carecer de experiencia directa o información para evaluar adecuadamente los programas de entrenamiento.

# Herramientas de promoción de los programas de entrenamiento



Campañas masivas de expectativa, lanzamiento y seguimiento a través de canales internos de comunicación



Acciones de comunicación focalizada, según perfil del colaborador



Eventos/ Reuniones internas

A pesar de que la comunicación con los colaboradores es una de las herramientas de promoción más utilizadas por las empresas, el porcentaje de desconocimiento sugiere que estas estrategias pueden no estar llegando de manera efectiva a todos los trabajadores.

## 🔍 Hallazgos

- 1)** El desconocimiento de la percepción de los colaboradores es un problema importante.
- 2)** Las herramientas de promoción más utilizadas por las empresas no son suficientes para conocer la percepción de los colaboradores.
- 3)** Las empresas deben mejorar sus canales de comunicación hacia los colaboradores para conocer su percepción sobre la cantidad de entrenamiento.
- 4)** Las empresas deben tener en cuenta el feedback de los líderes.



## Estrategias utilizadas para gestionar el conocimiento



Usa herramientas y plataformas tecnológicas que facilitan la gestión del conocimiento



Promueve continuamente una cultura de aprendizaje



Fomenta espacios y plataformas que permiten la colaboración y el intercambio de conocimientos entre colaboradores



La cultura de aprendizaje es un factor clave para la gestión del conocimiento. Las empresas que promueven una cultura de aprendizaje crean un entorno propicio para la recopilación, el intercambio y el uso del conocimiento.

Los datos muestran que las empresas están adoptando cada vez más estrategias tecnológicas para gestionar el conocimiento. Esto se debe a que la tecnología permite a las empresas recopilar, almacenar y compartir el conocimiento de manera eficiente y eficaz.



La tecnología y la cultura de aprendizaje están interrelacionadas. Mientras que **la tecnología proporciona los medios para la gestión eficiente** del conocimiento, la cultura de aprendizaje impulsa la motivación y el interés de los empleados para utilizar estas herramientas.

La integración de tecnología en los procesos de HR se vuelve crucial. Este análisis subraya **la necesidad de que los departamentos de RH evolucionen y adopten tecnologías modernas** para respaldar de manera efectiva las estrategias de gestión del conocimiento.

La estrategia de fomentar la colaboración entre colaboradores complementa y refuerza la cultura de aprendizaje. La creación de espacios para compartir conocimientos se convierte en un componente esencial para impulsar la cultura de aprendizaje.

## Además...

Un 63% afirmó usar herramientas y plataformas tecnológicas que facilitan la gestión del conocimiento como estrategia para fomentar el aprendizaje.

Así, la tecnología es una herramienta esencial para la gestión del conocimiento. Las empresas que utilizan herramientas y plataformas tecnológicas pueden recopilar, almacenar, compartir y utilizar el conocimiento de manera eficiente y eficaz. Lo que corrobora que **más del 50% de las empresas que participaron ya están incorporando tecnología en sus programas de capacitación y entrenamiento** como el LMS, ya que:

- Procesos y procedimientos internos.
- Habilidades técnicas específicas de la industria.
- Cultura y valores de la empresa.

Son los contenidos propios de un negocio con la necesidad de ser transmitidos a los colaboradores.



## ¿Qué podemos concluir?

PULSO ofrece una visión profunda y reveladora sobre el panorama del entrenamiento corporativo en América Latina, destacando tanto los avances notables como los desafíos persistentes. En esta investigación se evidencia la necesidad de superar los obstáculos en el entrenamiento y desarrollo, especialmente en la gestión del tiempo, los presupuestos limitados y demostrar el retorno de inversión.

La adaptación progresiva a las tecnologías de aprendizaje, con más del 50% de las empresas incorporando tecnología en sus programas, sugiere una respuesta positiva hacia la formación en línea. La presencia significativa de *Learning Management Systems* (LMS) subraya la importancia de la eficiencia en la gestión, la personalización y la adaptabilidad en los programas de formación.

Aunque el estudio revela una brecha entre el *feedback* de los líderes y el diseño del plan de entrenamiento, destaca también la necesidad de adoptar estrategias centradas en el negocio, encuestas a los colaboradores y diagnósticos de necesidades para una formación más alineada con las metas.

La tecnología y la cultura de aprendizaje son pilares interrelacionados que impulsan el éxito de las estrategias de gestión del conocimiento.

UBITS está cada vez más comprometido con apoyar a las empresas de la región, ofreciendo soluciones eficientes, escalables y con cobertura total, centradas en el ahorro y el impacto económico sostenido.

A man and a woman are looking at a tablet together in a city at night. The background shows a cityscape with tall buildings and lights. There are decorative elements: a large yellow and green swirl in the top left, and another yellow and green swirl in the bottom right. The overall color scheme is blue and white.

# pulso

Una radiografía  
del entrenamiento  
corporativo en LATAM

Powered by **UBITS**