



Resumen del Estado de la Industria de Educación y Desarrollo 2012

© 2012 Big River S.A. de C.V.
Todos los Derechos Reservados
Basados en los Documentos de la ASTD
William Horton
Traducido y Editado por
Big River S.A. de C.V



Aviso de Responsabilidad

Este reporte está diseñado para proveer información relacionada con el tema en cuestión. Es compartido bajo el entendimiento de que los autores, editores, asesores y publicistas no están buscando ningún tipo de servicio extra; asimismo no serán responsables ante cualquier persona o entidad con relación a la pérdida, como al daño causado directa o indirectamente por la información contenida en el presente reporte. Si no estás de acuerdo con lo referido anteriormente deberías eliminar este reporte o no utilizarlo en tu beneficio.

RESUMEN EJECUTIVO

Eficiencias y Gastos

Muchos factores influyen en el porcentaje de gasto por empleado, dependiendo del tamaño de la compañía; sobre todo el tamaño es aquel que más influye o tiene más impacto. Las compañías pequeñas típicamente gastan más por empleado en aprendizaje y desarrollo, que sus contrapartes más grandes. En 2010 las organizaciones pequeñas (menos de 500 empleados) invirtieron o gastaron en promedio \$1,605 dólares por empleado al año; las compañías medianas (500 a 9,999 empleados) gastaron o invirtieron \$1,102 dólares, y las compañías grandes (más de 10,000 empleados) gastaron en promedio \$825 dólares.

Cuando nosotros compramos la cantidad gastada en aprendizaje y desarrollo contra la nómina, es evidente que las compañías están invirtiendo fuertemente en aprendizaje y desarrollo. El grupo que está gastando como un porcentaje de nómina, continúa incrementándose, aumentando en 3.2 % en el 2011 del 2.7% del 2010. Esto representa un 16% de incremento, el cual es similar al caso que encontramos entre el 2009 y 2010.

Los empleados continúan utilizando el aprendizaje y desarrollo para incrementar las oportunidades dentro de sus organizaciones. En porcentaje los empleados acumularon 31 horas de entrenamiento durante el 2011, esto es 1 hora menos que en el 2010, y 6 horas menos que el pico que hemos obtenido durante todos los años de este informe de 34 horas en el 2007; pero es 5 horas mayor a lo que los empleados estaban acostumbrados hace 10 años.

Distribución del Contenido

Las organizaciones tienen una amplia variedad de opciones cuando desarrollan su propio plan de entrega de contenido o, distribución de contenido de aprendizaje. Los métodos de contenido incluyen el 1. Ligado por el instructor, 2. El auto-aprendizaje y el 3. Uso de la tecnología. Para muchas organizaciones, ninguno de estos métodos los utilizan de manera exclusiva; por el contrario ellos escogen una combinación de métodos. Es notable cómo las organizaciones han incrementado e implementado el uso de la tecnología y métodos como el mobile learning, el cual continúa ganando gran popularidad dentro de las compañías pequeñas, medianas y grandes.

El mobile learning ha sido un tópico bastante importante en la industria del aprendizaje y desarrollo.

La ASTD define e-Learning como el uso de tecnologías electrónicas para entregar información y, facilitar el desarrollo de las habilidades del conocimiento.

Después de un incremento muy importante en el 2010 del 33 %, los métodos basados en tecnología han aparecido ahora con otro buen incremento del 37.3%, en las horas formales disponibles de capacitación en todos los métodos de aprendizaje.

Durante los últimos años, el mobile learning ha sido un tópico bastante importante en la industria del aprendizaje y desarrollo. Después de un arranque muy lento, las organizaciones están haciendo congresos para ofrecer entrenamiento y desarrollo vía dispositivos móviles. Un grupo consolidado de reportes demuestran que: actualmente se tiene 1.4% de entrenamiento disponible, exclusivamente, en dispositivos móviles (comparado al 0.4% en el 2010). Con la siempre creciente popularidad de los dispositivos móviles, este benchmark debe de ser uno de los más monitoreados en el futuro.

SECCIÓN 1

EFICIENCIA Y GASTO

Gasto Directo por Empleado

El porcentaje directo de gasto por empleado fue de \$1,182 dólares en 2011, esto es una caída del 4% desde el pico del gasto de \$1,228 dólares reportados en el 2010; muchos factores influyen el gasto por empleado, incluyendo el tamaño de la compañía e industria. Las compañías pequeñas típicamente gastan más por empleado en aprendizaje y desarrollo que sus contrapartes grandes; la explicación aparente más importante para esta diferencia es: el costo de desarrollo y administración de 1 hora de entrenamiento en las grandes corporaciones, logra atender a una mayor cantidad de empleados, con una mayor calidad en entrenamientos de una hora, que como lo hacen las compañías pequeñas con pocos empleados. En este año el estudio incluye una mayor afluencia de compañías grandes que el año pasado, lo cual demuestra que estos datos son mucho más certeros.

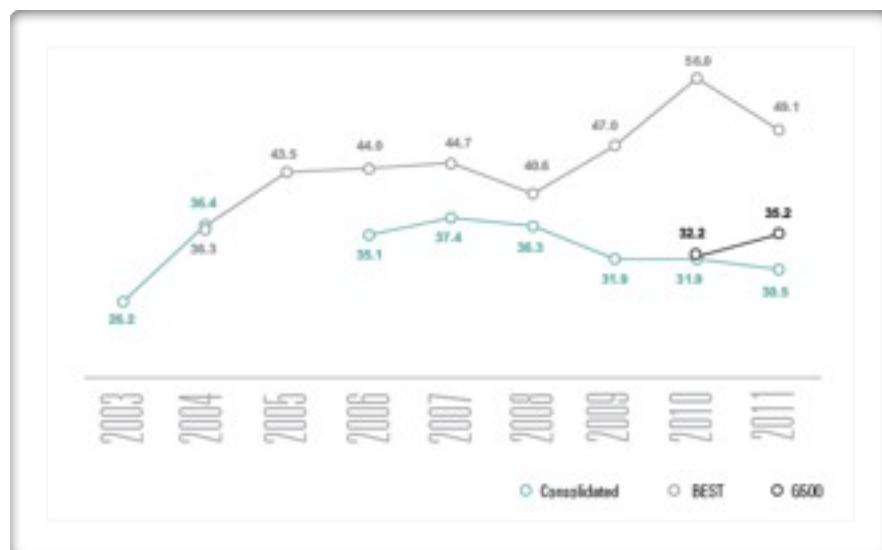
La industria juega un rostro muy significativo en la cantidad de organizaciones que invierten en aprendizaje y desarrollo. Por ejemplo, la industria del cuidado de la salud típicamente ha sido uno de los mayores inversionistas en el aprendizaje y desarrollo por empleado, debido al entrenamiento que requieren, los cambios de requerimientos y la especificidad del entrenamiento.



Horas de Aprendizaje utilizadas por Empleado

El número de horas de aprendizaje utilizado por empleado continúa siendo muy fuerte. El porcentaje de los empleados participan en 30.5 horas de aprendizaje al año. En el 2011 es 1 hora menos que en el 2010; pero 5 horas más que en su pico de hace 5 años.

Las horas de aprendizaje por empleado continúan siendo cada vez mayores



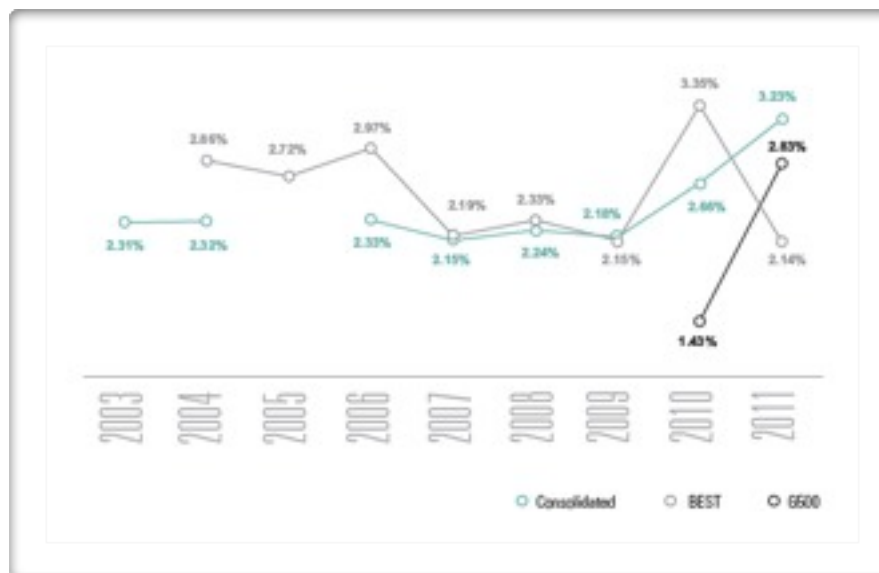
Lo que vemos en la gráfica: la demostración clara de que las horas de aprendizaje por empleado continúan siendo cada vez mayores. Esto se debe a que las empresas encuentran de manera definitiva y clara, que el invertir en aprendizaje y desarrollo de sus empleados les deja una mayor utilidad, dado que cuentan con empleados más capaces que en menos tiempo pueden entregar una mayor calidad.

Gasto Directo como Porcentaje de Nómina

El gasto directo como porcentaje de la nómina continúa en ascenso, aumentando a 3.2% en el 2011, del 2.7% del 2010. Esto representa el 16% de incremento, lo cual es similar al aumento que hay del 2009 al 2010 en el G500 (Fortune Global 500). También ha incrementado 2.8 % en el 2011, a diferencia del 1.4% del 2010; los Best Winners después haber tenido un pico el año antepasado, regresaron a niveles similares de los años anteriores.

3.2%

Gasto Directo Vs %
de Nómina

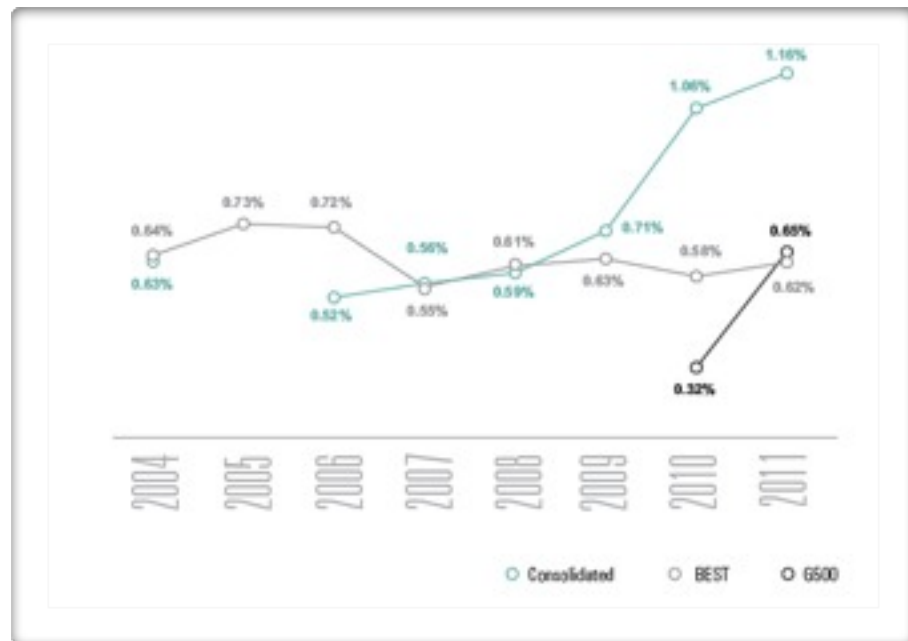


Una explicación hipotética que se está teniendo acerca de la razón por la cual el gasto de nómina se ha incrementado y, tuvo una baja en los últimos años viniendo de una alta de años anteriores, es: las empresas se dieron cuenta muchos años atrás que era muy importante capacitar; pero el costo era demasiado alto, así que, redujeron costos (fue la moda). Ahora viene una forma diferente de hacer la educación y el desarrollo, que es a través de los métodos electrónicos de comunicación. Esto, por supuesto, al inicio es un gasto mayor; sin embargo, hay una proporción directa de resultados positivos contra las utilidades de esta empresa, por lo tanto están invirtiendo más como porcentaje por empleado en capacitación, dándoles así mejores resultados.

1.2%
Gasto Directo como
Porcentaje de
Ingresos

Gasto Directo como Porcentaje de Ingresos

Este porcentaje nos ayuda a entender cómo el porcentaje está conduciendo o liderando el crecimiento de las organizaciones. El resumen de todo esto es: los ahorros en gastos, las eficiencias operacionales y la mayor penetración de mercado nos puede dar una información directa: el porcentaje de beneficios o utilidades ha venido incrementándose en los últimos años, de manera directamente proporcional al porcentaje que las organizaciones utilizan para inversión en capacitación y desarrollo. Los tres grupos continúan teniendo una mejora de resultados de manera directa; el consolidado de los 3 grupos a los que se aplica esta encuesta reportan un incremento del 1.2% directo del gasto contra el porcentaje de utilidades; esto es la suma de que los dos factores han incrementado como lo hemos visto anteriormente; el gasto ha incrementado al igual que las utilidades, lo cual es positivo: tenemos un resultado favorable en resumen de los dos.



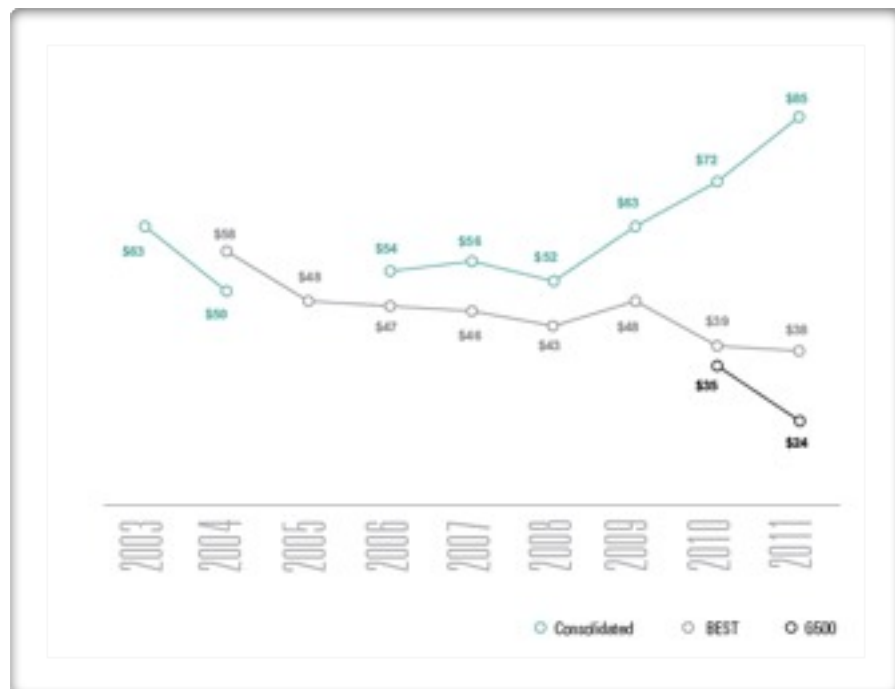
El Costo por Hora de Aprendizaje utilizado

El costo por hora del aprendizaje utilizado representa el costo de proveer una hora de aprendizaje a un empleado. Las pequeñas compañías (menos de 500 empleados) tienen en promedio un costo de aprendizaje por hora usado de \$126 dólares,

\$85
El Costo por Hora de Aprendizaje utilizado

comparado con \$82 dólares de las compañías medias y \$51 dólares de organizaciones grandes con más de 10,000 empleados.

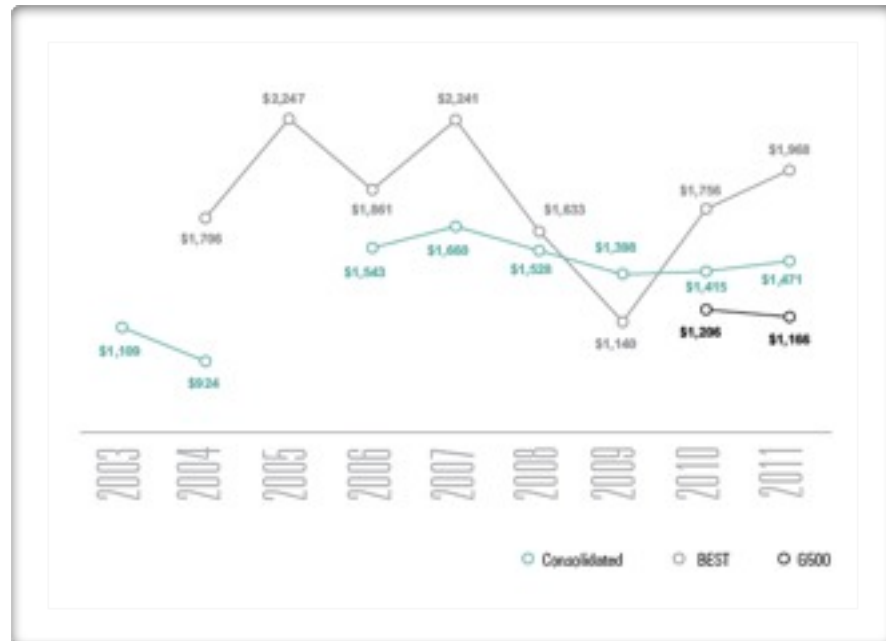
Las compañías pequeñas tienen una proporción de re-uso menores, esto quiere decir que no ponderan tanto los costos de una hora de aprendizaje entre todos sus empleados. Los Best Winners son un ejemplo de efectividad al momento de ponderar o difundir su aprendizaje; entre todo sus grupos de empleados ellos tienen una proporción de uso de 61:1 y los menores costos de hora por aprendizaje utilizado: \$38 dólares, su costo de aprendizaje por hora disponible es de \$1,968 dólares. Ellos difunden mucho el aprendizaje y desarrollo de una manera efectiva a sus empleados, manteniendo los costos por hora utilizada bastante bajos.



\$1,968
Costo por Hora de Aprendizaje Disponible

Costo por Hora de Aprendizaje Disponible

El costo por hora de aprendizaje disponible es ¿Cuánto las organizaciones están gastando para crear una hora de aprendizaje?, ¿Qué tanto se utiliza esta hora de aprendizaje? Esto no es efecto de esta métrica. La métrica se basa exclusivamente en el gasto directo, en el aprendizaje y en el número de horas-entrenamiento que la organización tiene disponible.



Empleados por Número de miembros del staff de Aprendizaje y Desarrollo

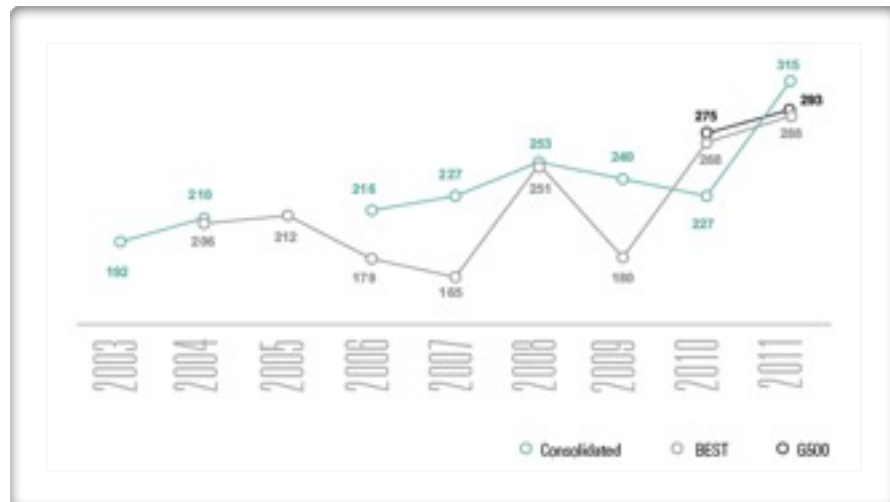
315:1
Empleados por Número de miembros del staff de E&D

A través de la examinación del número de empleados por miembros del staff que hacen el aprendizaje y desarrollo las organizaciones pueden ser comparadas en la eficiencia de su estrategia de aprendizaje. En el 2011, las organizaciones reportaron que ellos tenían en porcentaje 423 empleados por cada miembro de aprendizaje y desarrollo (A&D) del staff, éste es un brinco bastante alto del 58% comparado contra el 2010.

Varios factores pueden ser la causa de este incremento, las compañías grandes, quienes tienen típicamente más empleados por miembros del A&D del staff, tienen una mayor penetración o mayor eficiencia contra compañías pequeñas o de muestra consolidada que mostramos aquí. La brecha entre uno y otro es demasiado grande y podemos inferir en base a todos los datos que hemos analizado todos estos años. Las compañías grandes al ser típicamente compañías transnacionales, han encontrado la fórmula correcta de poder atender a más empleados con mejores resultados, utilizando menos miembros del staff de educación y desarrollo; está ligado de una manera directamente proporcional al número de compañías que utilizan el aprendizaje electrónico como la plataforma principal de su aprendizaje.

Otro factor que tenemos a consideración es que a medida que va pasando el tiempo las organizaciones entendieron que hay empresas de outsourcing o compañías externas a la organización que muchas veces hacen de una manera más eficiente el trabajo que los miembros internos de la organización; esto sucedió hace muchos años con el outsourcing de recursos humanos en donde compañías especializadas en reclutamiento y selección del personal fueron las primeras en figurar como outsourcing y luego vinieron todas las compañías que se encargaban de toda la parte de nómina y ahora las compañías se han dado cuenta que hay compañías que son mucho más expertas y dedicadas 100% a la parte de educación y desarrollo de la capacitación del personal, así que este incremento también es atendido porque las compañías en todos los sectores como lo podemos ver aquí, también han decidido que su capacitación y desarrollo sean a través de compañías externas de outsourcing que brindan los servicios de una manera más eficiente, efectiva y eficaz con tecnología de vanguardia pues son compañías que se dedican exclusivamente a eso, permitiéndole a las compañías enfocarse más a vender lo que venden y a producir lo que producen. Este enfoque les hace ganar más dinero.

Como lo hemos dicho anteriormente, la muestra de consolidados en promedio se incrementó 39% del 2010 al 2011, es decir de 227 a 315 empleados por miembro del staff de educación y desarrollo (E&D).

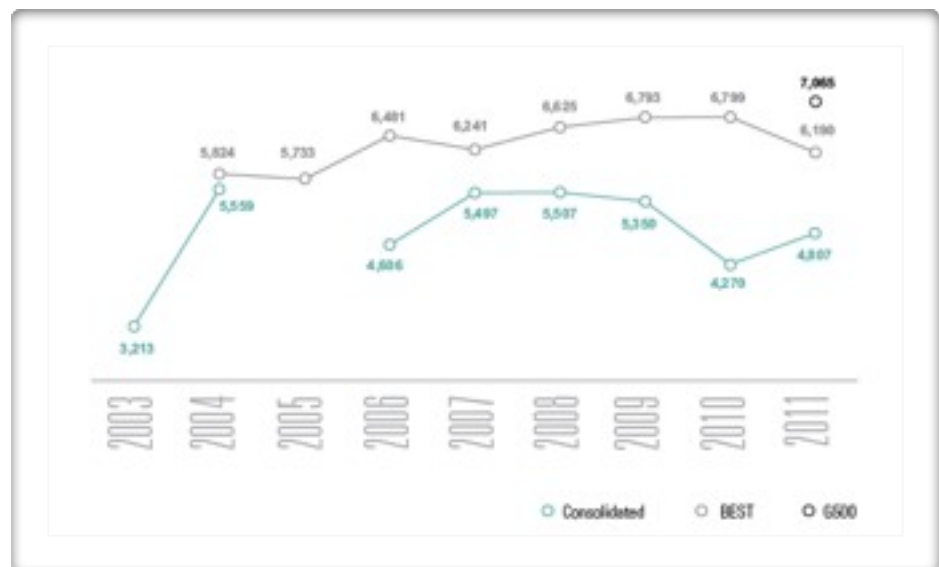


4,807:1

Hrs de Aprendizaje
Vs Número de
miembros del
staff de E&D

Las Horas de Aprendizaje Utilizadas comparada contra cada Miembro del staff de Educación y Desarrollo

El número de horas utilizadas comparado contra cada miembro del staff de educación y desarrollo, compara el número de horas de aprendizaje, que todos los miembros del staff o todos los elementos de la compañía utilizan o tomaron comparado contra el número de miembros que el departamento o área de educación y desarrollo tiene. Una organización con una alta proporción tiene unos programas muy eficientes de educación y desarrollo, porque ellos son capaces de crear programas de educación que son escalables ampliamente a un gran número de personas dentro de la organización. Adicionalmente, ellos liderean un mayor interés en su programa para hacer uso de ellos o, para estimular a que las personas o usuarios tomen esos programas (aumentando la eficiencia).



Las Horas de Aprendizaje Disponibles contra el Número de Miembros del Staff de Investigación y Desarrollo

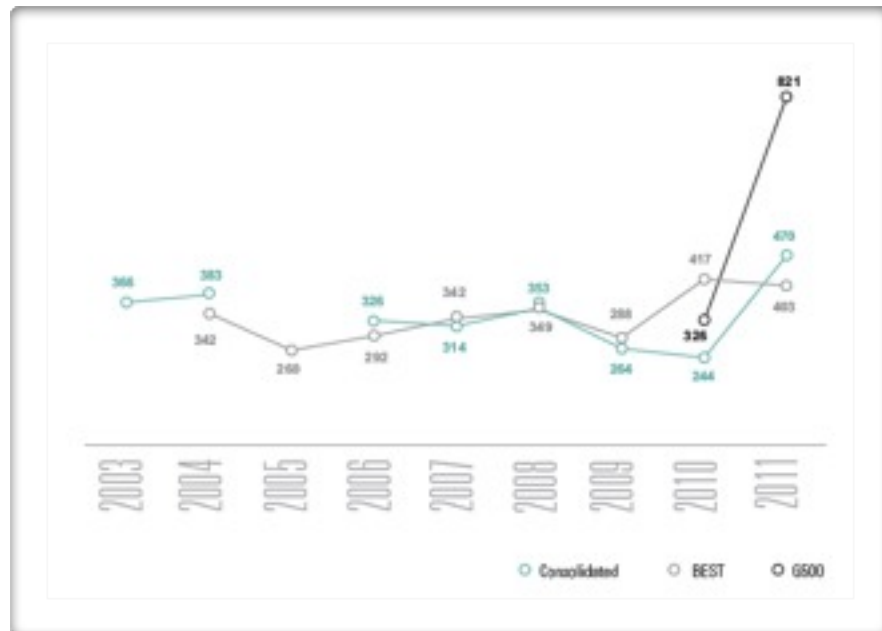
Las horas de aprendizaje disponibles contra el número de miembros del staff de educación y desarrollo, identifican el contenido disponible para los empleados. Este contenido puede ser cualquier tipo de contenido formal de aprendizaje ofrecido, incluyendo: talleres, seminarios, cursos on-line y materiales de contenidos impresos para que aprenda de manera autodidacta.

El grupo consolidado de las empresas (que típicamente son pequeñas), han tenido un incremento significativo en el número de horas de aprendizaje disponibles para miembros del staff, llegando a alcanzar las 470 horas (2.1), el cual es casi el doble

470:1

Hrs de Aprendizaje
Disponibles Vs Número
de miembros del
staff de E&D

que en el 2010. También hubo un gran incremento en las horas disponibles, por miembros del staff de educación y desarrollo para las compañías de G500 (Fortune Global 500). Muchos factores pudieron haber influido en este cambio como el incremento de la confianza en este tipo de reportes, que demuestran la eficiencia de las herramientas y decisiones al respecto de la educación y desarrollo de entrenamiento.

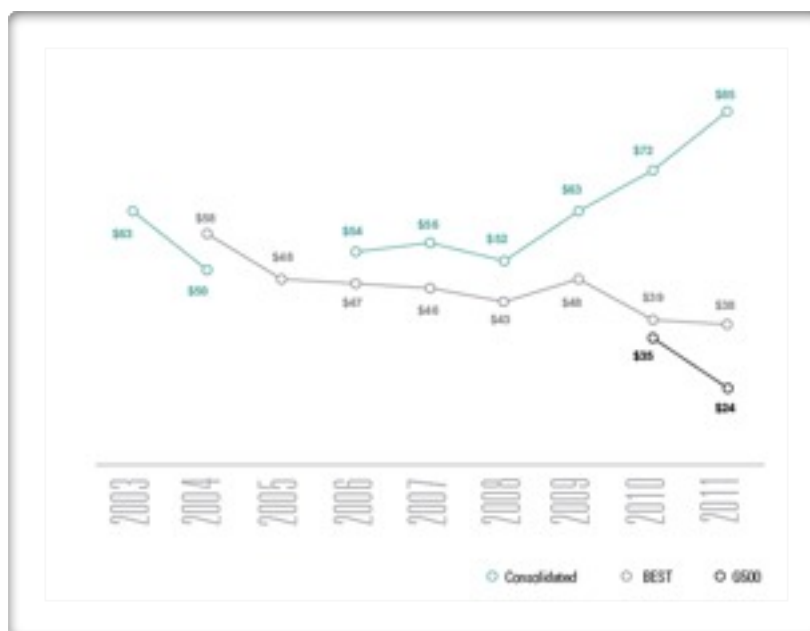


Costo por Hora de Aprendizaje utilizada

El costo por hora de aprendizaje utilizada representa el costo de proveer una hora de aprendizaje a los empleados. Una compañía pequeña (menos de 500 empleados) tiene un promedio (costo) de aprendizaje por hora utilizado de \$126, comparado contra \$88 dólares de una organización de mediano tamaño y contra \$51 dólares de una organización grande con más de 1,000 empleados.

\$85

Costo por Hora de Aprendizaje utilizada

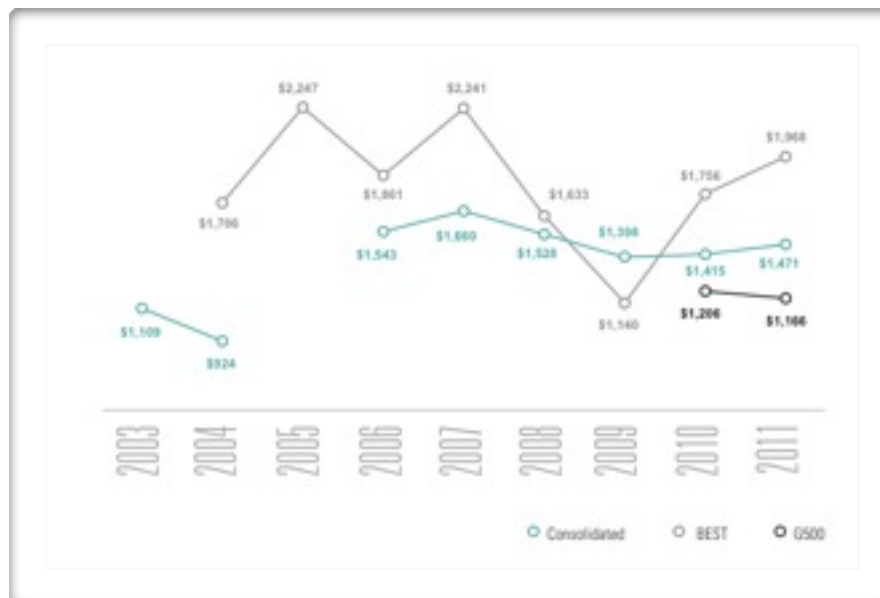


Los Best Winners son un buen ejemplo de eficiencia al momento de difundir el aprendizaje entre todos sus empleados. Ellos tienen una alta de proporción de rehuso de 61.1-2:1 y un bajo costo por hora de aprendizaje utilizada de \$38 dólares, cuyo costo de disponibilidad de aprendizaje por hora es de \$1,968 dólares. Ellos difunden más sus cursos entre sus empleados para hacer más eficiente el costo por hora utilizada.

Costo por hora Disponible

El costo por hora disponible es cuando las organizaciones están difundiendo para crear una hora de aprendizaje ¿Qué tan seguido las clases están siendo utilizadas? esto no afecta esta métrica.

\$1,968
Costo por hora Disponible

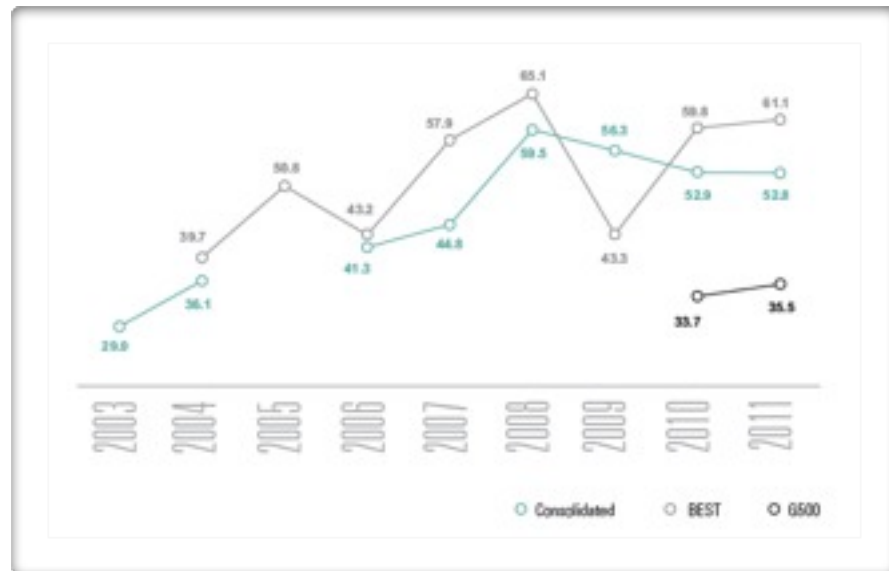


Proporción de Rehuso

La proporción de rehuso se refiere a la proporción de aprendizaje consumidas contra proporción de horas producidas. Por ejemplo, una hora de entrenamiento es consumida por 50 empleados, entonces tiene una proporción de rehuso de 50.

En el caso de las organizaciones Best la proporción de rehuso continúa ascendiendo y este año llegó tan alto 61:1 el bajo y decreciente costo por hora del aprendizaje utilizado.





Lo que nos muestra la gráfica de arriba es que la proporción de rehuso año con año se ha venido incrementando de una manera proporcional. Esto basado en todos los elementos podemos inferir que se basa en que las empresas se han dado cuenta que necesitan ser eficientes en su entrenamiento por lo tanto buscan que el gasto que hagan en un entrenamiento sea aprovechado de la mejor manera entre cada uno de los miembros de sus empleados, re-utilizando lo más posible cada uno de los entrenamientos que tienen; esto logra crear una proporción de re-uso muy grande logrando que la empresa acorte sus costos, al mismo tiempo que aumenta la calidad del entrenamiento.

SECCIÓN 2:

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTENIDOS Y MÉTODOS DE ENTREGA DE CONTENIDOS DE APRENDIZAJE

Distribución de los Contenidos

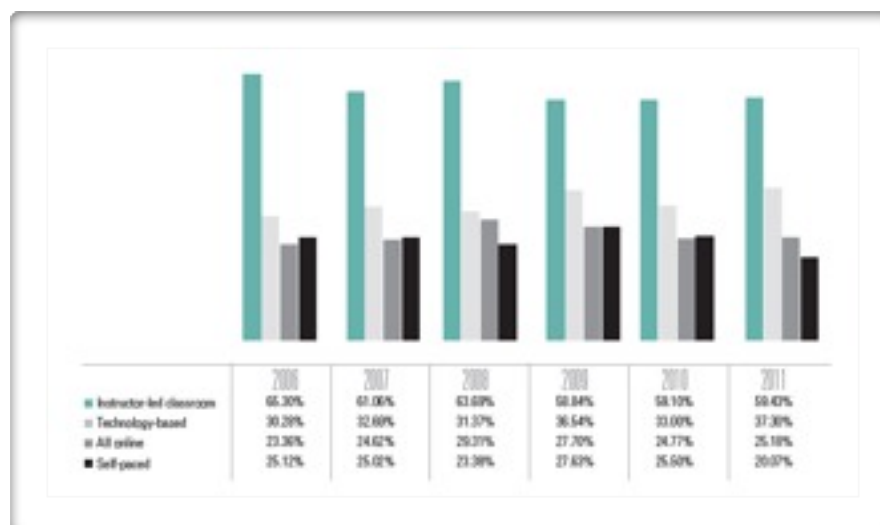
El top 3 de las áreas de aprendizaje y desarrollo para los grupos consolidados en el 2011 fueron gerencia y supervisión, especializados para la profesión e industria; el último grupo es de procesos, procedimientos y prácticas de negocios. Juntas estas 3 áreas aportan el 36% del contenido de aprendizaje disponible. Éste no es significativamente diferente del año pasado, cuando las mismas 3 categorías estuvieron en el top de la lista aportando 34% del contenido disponible; hay 3 áreas que aportan el 17% del total: desarrollo de ejecutivo, servicio al cliente y habilidades básicas.

Métodos de Entrega del Aprendizaje

Las organizaciones están incrementando el uso de tecnología y métodos relacionados con ella

Las organizaciones tienen un amplio rango de opciones cuando se trata de planear cómo van a entregar el contenido del aprendizaje, de qué manera lo van a utilizar para hacer el entrenamiento de sus empleados. Los métodos de entrenamiento incluyen: entrenamientos liderados por el instructor, entrenamiento de auto-aprendizaje, y el entrenamiento con el uso de la tecnología. Para la mayoría de las organizaciones ninguno de estos métodos son usados de manera exclusiva, por el contrario, ellos eligen una combinación de los métodos.

Las organizaciones están incrementando el uso de tecnología y métodos relacionados con ella, como el aprendizaje a través de los dispositivos móviles, los cuales continúan ganando popularidad e implementación.



Entrenamiento Guiado por el Instructor

Las organizaciones continúan contando con entrenamiento guiado por el instructor. El cual en realidad no ha cambiado; pero lo que sí es diferente es la manera en que el instructor guía el entrenamiento; pues se ha visto que al ser guiado por el instructor de manera remota, hubo un incremento del 6.7% en el 2010 al 8.8% en el 2011, lo cual crea un 30% de aumento. Esto lo que nos da a conocer es: las organizaciones se están moviendo más hacia la tecnología; hay una tendencia clara en tener un entrenamiento de grado con el instructor de manera remota con soluciones tecnológicas, y ya no nada más con salones de clases, esto puede explicar el porqué de muchos de los costos que se han venido reduciendo, aunque al inicio las organizaciones tienen que invertir en ella.

El uso de la tecnología para realizar entrenamiento está incrementándose y haciéndose cada vez una de las opciones más populares...

Tecnología y E-Learning

El uso de la tecnología para realizar entrenamiento está incrementándose y haciéndose cada vez una de las opciones más populares... métodos disponibles en todos los sectores de las poblaciones empresariales y organizacionales.

Cada año hay cambios en los tipos de tecnología, que las organizaciones utilizan o seleccionan para emplear tan pronto como los métodos que se vuelven disponibles; las organizaciones pueden elegir invertir en los cambios apropiados para que sus programas de aprendizaje sean más eficientes a través de métodos más novedosos. En el 2011 hubo un incremento notable en el uso de la tecnología.

Los grupos Consolidados, los Best y el G500 (Fortune Global 500) reportan haber incrementado: horas de formación formales, días, métodos basados en tecnología, los cuales fueron distribuidos entre todos sus empleados. Las organizaciones BEST reportan un registro histórico de alto uso de aprendizaje basado en métodos tecnológicos con un 50% de horas de aprendizaje formales, siendo entregados por algún método de vía de educación con una base tecnológica, las organizaciones G500 (Fortune Global 500) también tienen un fuerte y estable uso de entrenamiento entregado a través de bases tecnológicas de un 42%; en términos generales el grupo Consolidado también reporta un uso bastante fuerte de métodos de tecnología que aporta 39% de sus horas de aprendizaje formal.

SECCIÓN 3:

INVESTIGACIÓN Y TENDENCIAS

Índice de Confianza de Ejecutivos del Aprendizaje

El optimismo se ve despiadado con los ejecutivos del aprendizaje, mostrando la alta confianza que el aprendizaje desarrolló, para los próximos años van a alcanzar las necesidades que afecten de manera muy positiva la productividad y que incrementen el status del aprendizaje como un comportamiento clave y estratégico; las compañías van a continuar teniendo los fondos para proveer recursos para el aprendizaje. El patrón de los últimos 2 años revela que la confianza se ha dado de una manera bastante fuerte año con año y podrá seguir así su progreso en el futuro.

El Lugar de Trabajo Global

Los números de empresas que respondieron al reporte comentan que sus iniciativas de aprendizaje global han pasado exitosamente de altas a muy altas, incrementándose desde el 2008 al 2012, pasando de un 29% a un 32% respectivamente, y haciendo notar que los cambios basados en los resultados obtenidos hasta el momento van a permanecer.

Aprendizaje Móvil

El presente reporte visualiza que el escenario actual del aprendizaje basado en dispositivos móviles en el mundo es: un lugar en donde todo el mundo estará dentro del mediano plazo, puede ser creado el ambiente perfecto al entregar soluciones de aprendizaje basadas en dispositivos móviles, las cuales van a estar al acceso de toda nuestra fuerza laboral al momento que lo deseen y cuando lo deseen. La tecnología móvil está cambiando al mundo y a nuestra experiencia. El aprendizaje móvil (desde el punto de vista organizacional) permite un aspecto amplísimo de posibilidades que no estaban presentes anteriormente, y que continúan envolviéndonos a medida que pasan los días y las horas. Los descubrimientos en este estudio indican: las compañías con funciones de aprendizaje que ayudan a alcanzar tanto las metas de aprendizaje como las metas de negocio, tienden a ser cada vez mayores y más comunes entre los empresarios que son serios al respecto de sus negocios. En resumen el 28% de las personas que respondieron a nuestro estudio indican que sus organizaciones están haciendo

En resumen el 28% de las personas que respondieron a nuestro estudio indican que sus organizaciones están haciendo contenido de aprendizaje disponible vía dispositivos electrónicos en este momento

contenido de aprendizaje disponible vía dispositivos electrónicos en este momento; esta tendencia viene creciendo de una manera exponencial gracias a que los empresarios han notado el éxito en la implementación de este tipo de aprendizaje.

Desarrollo de Resultados: Alineando las metas del Aprendizaje con los resultados del Negocio

El reporte de desarrollo de resultados examina las formas en que las organizaciones de alto desempeño están relacionadas con la evaluación del aprendizaje, y cómo se unen en una medida general para relacionar cada una de las medidas del desempeño del negocio. El estudio ha encontrado una fuerte correlación directa entre el alineamiento a metas y el desempeño del mercado; también una fuerte correlación entre el alineamiento a metas y la función de aprendizaje, que ha ayudado a lograr las metas de las organizaciones, es decir el 74% de las empresas de alto desempeño refieren que una muy alta parte de su éxito es gracias al enfoque que ha tenido su organización en el aprendizaje.

Autores:

- Laurie Miller
- Christina Mandzuk
- David Frankel
- Ashley McDonald
- Lon Levy

Este reporte ha sido traducido del reporte original "**State of the Industry 2012**" para mayor información visiten www.astd.org

Universidad Corporativa

*Sistemas de Inducción al
Personal*

*Métodos de Certificación de
Competencias*

Programas de Entrenamiento

Certificación en Normativas

*Administración de Contenidos
Escolares*

¡Y muchas aplicaciones más!

*Para una mayor información al respecto de como
nuestro Método Registrado TAOL® para e-Learning y
nuestro exclusivo Sistema de Administración de
Contenidos LMS (Learning Management System)
pueden ayudarle en su organización **¡No dude en
contactarnos!***

