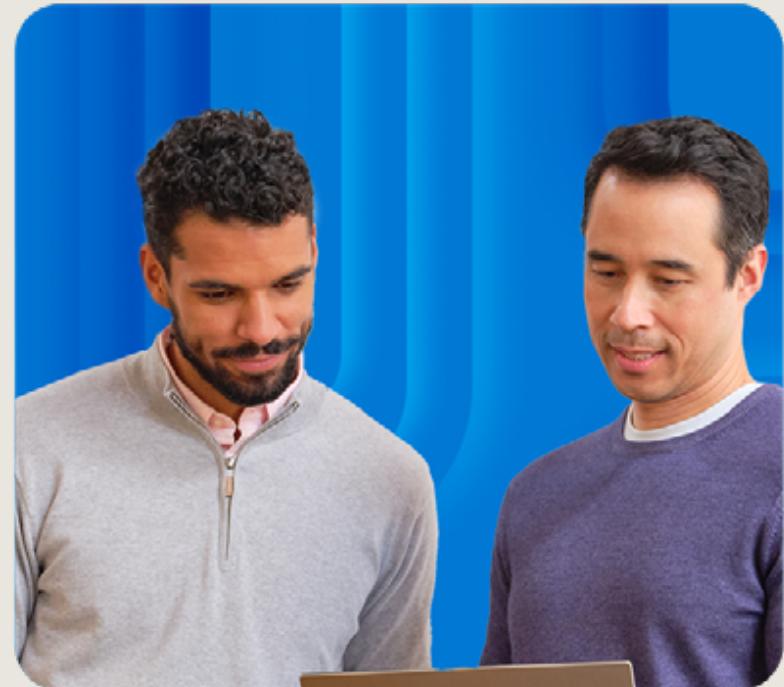


Cree una cultura de aprendizaje de IA:

Cinco consideraciones para potenciar a los equipos
con habilidades de IA



Como líder, usted es responsable de convertir las prioridades empresariales en resultados a través del poder de sus equipos. Pero ¿qué sucede cuando esas prioridades cambian o surgen nuevas iniciativas críticas?

Se enfrenta a carencias de habilidades que pueden obstaculizar el progreso. No está solo. Un informe reciente de IDC advierte que "para 2026, más del 90 % de las organizaciones globales lidiarán con la escasez de habilidades, lo que costará hasta USD 5,5 billones en retrasos en los productos, problemas de calidad, deterioro de la competitividad y pérdida de ingresos".¹

A medida que la IA remoldela rápidamente las industrias, la necesidad de desarrollar fluidez en IA en toda su fuerza laboral se vuelve aún más urgente. Entre los recursos limitados y las prioridades empresariales existentes, reunir equipos con las capacidades adecuadas se convierte en un desafío. Dado que la contratación por sí sola no puede reducir las carencias, los líderes también deberían invertir en mejorar las habilidades de los empleados actuales, especialmente en IA y competencias digitales. Este enfoque suele ser más rápido, más rentable y más sostenible. Una cultura de aprendizaje continuo potencia a sus empleados y fortalece la adaptabilidad de su organización.

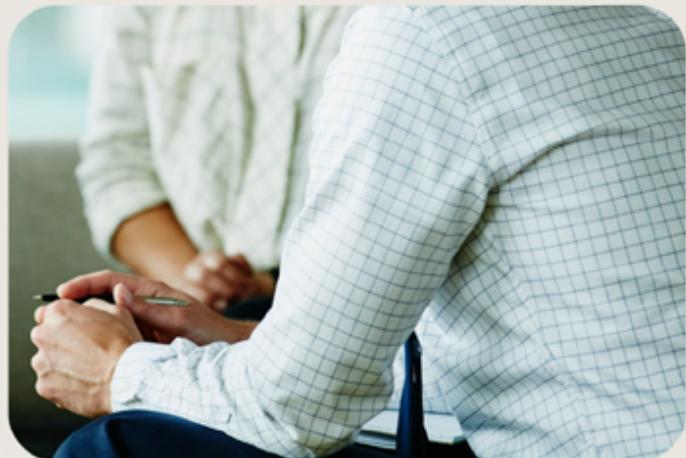
Ya sea a través de la contratación, la capacitación o ambas, una estrategia donde las habilidades se priorizan (alineada con los objetivos empresariales y las necesidades futuras) puede revelar un valor real. Como señala IDC, "Si bien la escasez de habilidades plantea riesgos, también puede impulsar cambios transformadores que tengan como resultado fuerzas de trabajo más ágiles y capaces".²

¹ IDC Spotlight, patrocinado por Microsoft, [Enterprise Resilience: Evolving Skills for Emerging Technologies](#), doc #US53169225, febrero de 2025

² Ibid.

En este eBook, analizamos los desafíos que suelen enfrentar los líderes cuando necesitan desarrollar rápidamente las habilidades de los equipos, como en esta economía de IA, y ofrecemos consejos prácticos para superar esos desafíos. Reconocer los obstáculos y planificar cómo superarlos puede ayudar a fortalecer su enfoque y abrir las puertas al futuro.

En todo momento, mantenemos un enfoque centrado en las habilidades. Apoyar el crecimiento de sus equipos y alinear las competencias con sus objetivos comerciales con esta mentalidad puede ayudar a ampliar la experiencia de todos los empleados y fomentar una cultura de aprendizaje en toda la organización: un escenario donde todos ganan, tanto los miembros del equipo como la empresa.



Desafíos para la capacitación eficaz

Cuando ayuda a los miembros de su equipo a mejorar sus habilidades o a adquirir habilidades nuevas, les demuestra que se preocupa de su éxito. Sin embargo, muchos líderes tienen dificultades para equilibrar la capacitación con otras prioridades y carecen de un soporte organizativo cohesionado.

88 %

"Al 88 % de las organizaciones les preocupa la retención de los empleados. Proporcionar oportunidades de aprendizaje es la principal estrategia de retención".³

³ LinkedIn Learning. [Workplace Learning Report 2025: The Rise of Career Champions](#). 2025.

Algunos desafíos comunes que enfrentan los líderes cuando planifican el crecimiento y desarrollo de sus equipos incluyen los siguientes:

Incertidumbre en la priorización de las carencias de habilidades

Es difícil saber qué capacidades se requerirán para un nuevo proyecto o prioridad si hay aspectos que no se han encontrado antes.

Capacitación organizacional que se queda atrás

Incluso los departamentos de Aprendizaje y Desarrollo (L&D) sólidos tienden a enfatizar conjuntos de habilidades muy arraigados. Es posible que sus equipos necesiten aprender habilidades innovadoras o emergentes para abordar nuevos proyectos y prioridades.

Falta de tiempo y recursos

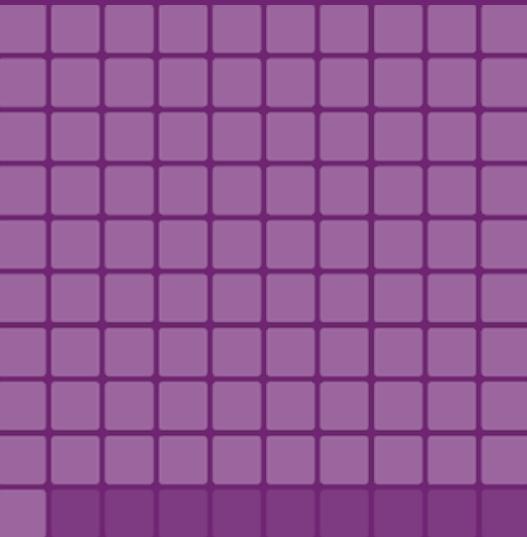
No se pueden sortear las prioridades y los presupuestos existentes. Encontrar el equilibrio adecuado entre eficiencia, eficacia y costo es esencial para abordar las carencias de habilidades.

Incentivos desalineados

Las prioridades de los miembros del equipo y las trayectorias profesionales desempeñan un papel clave en el mantenimiento del impulso durante todo el proceso de creación de habilidades.

Resistencia al cambio

Algunos miembros del equipo pueden resistirse a los esfuerzos de mejora de habilidades debido a que no comprenden sus beneficios o al temor a las tecnologías o procesos nuevos. Los colegas con las capacidades necesarias pueden ayudar a facilitar la curva de aprendizaje de los demás.



“El 91 % de los profesionales de aprendizaje y desarrollo están de acuerdo en que el aprendizaje continuo es más importante que nunca para el éxito profesional”.⁴

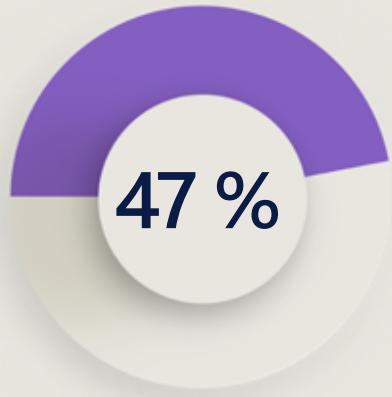
⁴LinkedIn Learning. [Workplace Learning Report 2025: The Rise of Career Champions](#). 2025.

Exploremos cinco consideraciones clave que, cuando se combinan con un enfoque centrado en las habilidades, pueden ayudarlo a enfrentar estos desafíos y potenciar a sus equipos. Mediante la identificación y priorización de las carencias de habilidades, la satisfacción de las necesidades en sus programas de capacitación, la liberación de recursos para desarrollar habilidades, la alineación de las motivaciones de los empleados y el fomento de una cultura de aprendizaje puede ayudar a sus equipos a ofrecer un valor excepcional, cumpliendo con los desafíos de las prioridades cambiantes y un panorama tecnológico en constante evolución.



1. Cree el camino a las competencias

Identifique y priorice las carencias de habilidades de forma eficaz



"El 47 % de los líderes enumera la mejora de las habilidades de los empleados existentes como una estrategia principal de la fuerza laboral para los próximos 12 a 18 meses".⁵

⁵Índice de tendencias laborales 2025: El año en que nace la empresa fronteriza.

Si decidió explorar iniciativas de capacitación para abordar proyectos o prioridades nuevos, el primer paso es descubrir la carencia entre las habilidades actuales de su equipo y lo que necesitarán para tener éxito en el futuro.

Determine qué habilidades tienen los miembros de su equipo y su experiencia en aplicarlas. Luego, teniendo en cuenta sus objetivos empresariales, defina la carencia.

También es importante mantener esa mentalidad que prioriza las habilidades cuando se busca crear y capacitar a sus equipos. En lugar de exigir a los miembros del equipo que tengan títulos o cargos específicos, concéntrese en identificar a aquellos que hayan validado las habilidades necesarias para ayudar a reducir esta carencia y apoyar a sus equipos en proyectos futuros.



Báse en lo que tiene

Este es un excelente momento para hacer un inventario de las habilidades existentes en su equipo, incluidas aquellas que podría desconocer. Pregunte sobre la experiencia, los pasatiempos o los intereses relevantes para el proyecto. Estos pueden formar una base sólida para el crecimiento.

Pregunte a las personas que lo han hecho antes

No siempre es evidente desde el inicio de un proyecto qué tipo de experiencia será esencial para entregar resultados al final. Pregunte al personal quién hizo esta tarea antes. Si otras personas en su organización, industria o red han hecho un trabajo similar, hable con ellas sobre qué capacidades marcaron la diferencia más significativa.

Defina la carencia

Después de revisar las habilidades actuales y la experiencia pasada de los miembros de su equipo, además de las habilidades validadas de sus nuevas contrataciones, defina la carencia en cuestión.

2. Fortalezca a los equipos para el futuro

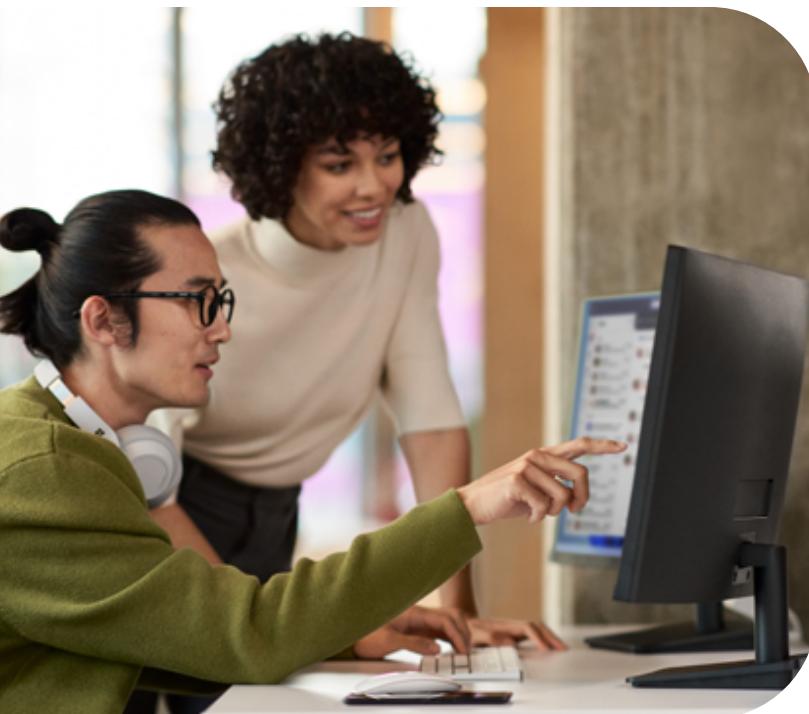
Cubra las falencias en los programas de capacitación organizacional

30 %

“El 30 % de las organizaciones indica una falta de habilidades especializadas en IA dentro de la empresa, y el 26 % señala que carecen de empleados con las habilidades necesarias para aprender y trabajar con IA”.⁶

Ahora que sabe qué habilidades son clave, el departamento de Aprendizaje y Desarrollo de su organización sería el lugar lógico al que recurrir.

Los programas de capacitación organizacional con frecuencia se centran en tecnologías consolidadas y puede que no sean lo suficientemente específicos para las necesidades de su proyecto. Por suerte, hay muchos otros recursos que se pueden tener en cuenta al aventurarse en una ruta de transformación de habilidades con sus equipos.



Busque experiencia interna

Incluso si no tienen programas formales disponibles, los expertos de su departamento de Aprendizaje y Desarrollo podrían tener ideas sobre dónde comenzar y cómo tener éxito. También puede encontrar colegas, miembros de otros equipos o empleados nuevos con experiencia específica que podrían estar dispuestos a hacer almuerzos educativos o compartir su experiencia.

Sea creativo

Los proveedores de tecnología que se utiliza en el proyecto, incluidas las bases de open source, a menudo, tienen recursos gratuitos, como webinars o documentación, que pueden ayudar a sus equipos a desarrollar las habilidades necesarias. Por ejemplo, [Microsoft Learn](#) tiene una gran cantidad de recursos y ofertas de capacitación técnica sin costo, incluidas opciones de autoaprendizaje on-demand, rutas de aprendizaje, videos de cursos y mucho más.

Pregunte a la comunidad

La mayoría de los grupos y tecnologías empresariales tienen comunidades llenas de personas a las que les entusiasma compartir lo que saben. Los proveedores y las asociaciones profesionales, a menudo, acogen a estas comunidades. Algunas, como [Microsoft Q&A](#) en Microsoft Learn, están dedicadas a formular y responder preguntas sobre tecnología. Los grupos de LinkedIn también son lugares excelentes para buscar conexiones.

3. Resuelva el rompecabezas del tiempo y el presupuesto

Libere recursos para desarrollar habilidades

53 %

La productividad debe aumentar

80 %

Falta de tiempo o energía

“El 53 % de los líderes afirma que la productividad debe aumentar, pero el 80 % de la fuerza laboral mundial, tanto empleados como líderes, afirman que les falta el tiempo o la energía suficientes para hacer su trabajo”.⁷

⁷ Índice de tendencias laborales 2025: El año en que nace la empresa fronteriza, por LinkedIn y Microsoft.

Uno de los desafíos más importantes que podría enfrentar cuando mejora o adecua las habilidades de su equipo es equilibrar la necesidad de nuevas habilidades con el tiempo y los recursos disponibles. Es probable que no pueda darse el lujo de poner en pausa los proyectos existentes mientras el personal se capacita.



Priorice las habilidades que tienen el mayor impacto

Cualquier análisis de carencias debe incluir la priorización. Invierta tiempo y energía en las habilidades que más importan para obtener resultados, en lugar de tratar de abordar cada posible carencia. Revise las prioridades periódicamente para asegurarse de que sigan estando alineadas con los resultados empresariales.

Use lo que tiene

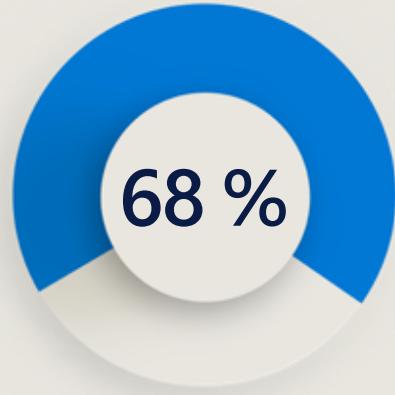
Busque recursos dentro de su organización, como programas de capacitación internos. Además, los miembros del equipo podrían seguir a un experto en la materia para aprender los conceptos fundamentales. Revise el [Manual de Microsoft Learn para organizaciones](#), una guía paso a paso que lo ayudará a identificar y abordar las carencias de habilidades, crear planes de habilidades eficaces, fomentar la colaboración y realizar un seguimiento del progreso para asegurarse de tener éxito en el camino.

Cree un caso de negocios

Una forma de obtener financiación y tiempo para la capacitación es demostrar el retorno de la inversión (ROI). Tenga un plan que muestre cuánta inversión necesita y cómo contribuirá a los resultados finales. Si demuestra que el desarrollo de habilidades puede apoyar los objetivos empresariales, probablemente pueda justificar el costo.

4. Reduzca la fricción

Alinee las motivaciones de los
empleados



“El 68 % de los empleados afirma que el aprendizaje los ayuda a adaptarse en tiempos de cambio”⁸

⁸ Índice de tendencias laborales 2025: El año en que nace la empresa fronteriza, por LinkedIn y Microsoft.

Un enfoque centrado en las habilidades: sus objetivos y aspiraciones empresariales definen las habilidades y competencias que sus equipos necesitan, lo que lleva a la creación de habilidades para cada rol en la organización.



Conecte el desarrollo de habilidades con las trayectorias profesionales

Cuando el desarrollo de habilidades se enmarca como una forma no solo de desarrollar conocimientos sino también de avanzar en sus carreras, es más probable que los empleados estén motivados para participar en oportunidades de capacitación.

Anime a los empleados a identificar sus objetivos profesionales y demuéstreles cómo la mejora de las habilidades puede ayudarlos a alcanzarlos.

Premie y reconozca

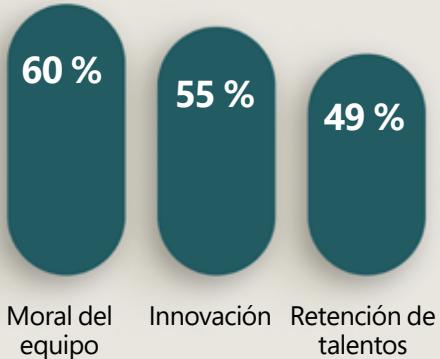
Ofrecer recompensas y reconocimientos por los logros en el crecimiento y el desarrollo puede ayudar a motivar a los empleados a que participen en estos programas. Usted también puede facultarlos para liderar a otros y compartir su experiencia con el equipo.

Alinee la capacitación con la misión de la organización

Comunique cómo la creación de habilidades puede ayudar a la organización a lograr su misión y muestre de qué forma beneficiará a todo el equipo. Hacerlo puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.

5. Aproveche el éxito

Fomente una cultura del aprendizaje



"La mejora de las habilidades aumenta la moral del equipo (60 %), fomenta la innovación (55 %) y mejora la retención de talentos (49 %)".⁹

En Microsoft, fomentamos una cultura de aprendizaje en toda la organización y apoyamos el aprendizaje colaborativo y flexible. Con nuestro enfoque centrado en las habilidades, los miembros del equipo de toda la empresa, independientemente de su título académico o cargo, pueden reunir la experiencia necesaria para ayudar a reducir las carencias. Proporcionamos tiempo dedicado para el desarrollo profesional y, al hacerlo, fomentamos el deseo de aprender en todos los roles. Crear oportunidades para diferentes estilos de aprendizaje, proporcionar ofertas atractivas y celebrar el éxito se suman a una cultura de aprendizaje eficaz que beneficia a los miembros existentes del equipo, a las nuevas contrataciones y a la organización en general.



Comienza en lo más alto

Nuestros líderes crean tiempo y espacio para el aprendizaje. Uno de los resultados tangibles de este compromiso son los Días de aprendizaje (Learning Days), donde bloqueamos los calendarios de los empleados un viernes al mes para que los equipos tengan tiempo dedicado al aprendizaje.

Enfóquese en las habilidades por rol

También implementamos poderosos planes de desarrollo de habilidades basados en roles para empleados en roles orientados al cliente y a los socios, que se centran en la capacitación requerida y recomendada. Estos planes actúan como un mapa de calor de las áreas de enfoque más importantes para el aprendizaje durante un período específico. Elaboramos estos planes anualmente y los actualizamos cada trimestre con los aportes de nuestras partes interesadas comerciales y líderes en terreno.

Cuando implementamos estrategias de desarrollo de habilidades en toda nuestra organización, tratamos de seguir la regla 70-20-10, es decir, el 70 % del aprendizaje debe provenir de la capacitación en el trabajo, el 20 % de aprender de los demás y el 10 % de oportunidades de capacitación más formales.



Busque maneras de involucrar a los empleados

Somos creativos al involucrar a todos como participantes activos en la experiencia de aprendizaje. Por ejemplo, nuestro Programa de colaboradores alienta a los empleados a desarrollar y contribuir con contenido de aprendizaje en sus áreas de conocimientos, esencialmente capacitación para empleados por parte de empleados. Además, aquellos que crean contenido son reconocidos a través de un programa de recompensas, recibiendo insignias que pueden publicar en LinkedIn.

Comparta procedimientos recomendados ampliamente

En un mundo con cambios tecnológicos rápidos y constantes, es más importante que nunca compartir los procedimientos recomendados de aprendizaje en toda la organización para que los equipos puedan mantener el ritmo. Basándonos en las lecciones que aprendimos de la capacitación de nuestros empleados técnicos y no técnicos en nuestras propias aplicaciones y servicios de IA, recientemente publicamos [Diez procedimientos recomendados para acelerar las habilidades de IA de sus empleados en Microsoft](#), que comparte información y estrategias sobre la creación de habilidades organizacionales. Estos procedimientos recomendados representan la base de nuestros esfuerzos por capacitar a nuestros equipos y son ampliamente aplicables para otras organizaciones que buscan hacer lo mismo.

Mediante la adopción de un enfoque estructurado para la creación de habilidades, ya está promocionando una cultura de aprendizaje en su organización. Con el tiempo, puede basarse en estas acciones para crear aún más impulso. En combinación con una mentalidad que prioriza las habilidades, está sentando las bases para reducir las carencias y preparar a sus equipos con habilidades técnicas para la actualidad y el futuro.



Celebre los éxitos

Para reforzar la importancia de la mejora de habilidades, resalte sus beneficios y celebre el éxito y los logros de los miembros del equipo. Cuando los miembros del equipo ven el impacto positivo, es más probable que adopten la capacitación e incentiven a otros a participar. Los miembros del equipo incluso pueden compartir sus éxitos con sus colegas en redes sociales profesionales, como LinkedIn.

Proporcione comentarios continuos

Entrenar a los empleados y proporcionarles comentarios continuos puede ayudarlos a mejorar sus habilidades e identificar áreas de crecimiento. Las sesiones de comprobación de conocimientos e información habituales pueden ayudar a los empleados a sentirse apoyados y los animan a seguir aprendiendo.

Fomente la colaboración

Apoye el intercambio de conocimientos y el aprendizaje colaborativo entre los miembros del equipo. Fomente una cultura en la que los empleados estén facultados para hacer preguntas y buscar oportunidades para aprender unos de otros. Todos se benefician cuando los empleados trabajan juntos para resolver problemas y compartir su experiencia.

Simplifique sus iniciativas de creación de habilidades con Microsoft Learn

El desarrollo de habilidades es fundamental para satisfacer las necesidades y prioridades en constante cambio.

Mediante la identificación proactiva de las carencias de habilidades, la utilización creativa de herramientas y recursos, la creación de una cultura de aprendizaje y la mantención de un enfoque centrado en las habilidades, puede ayudar a asegurarse de que su equipo prospere en un entorno dinámico.

Impulse más el éxito aumentando las habilidades técnicas de su equipo con ofertas seleccionadas de Microsoft Learn para organizaciones. Impulse la capacitación del equipo y termine con las carencias de habilidades con aprendizaje personalizado con Planes, acceso a capacitación con videos de cursos y credenciales verificadas por Microsoft que las organizaciones necesitan para mantenerse al día con la tecnología en rápida evolución y los nuevos roles y responsabilidades.

Impulse el éxito aumentando las habilidades técnicas de su equipo

Visite Microsoft Learn para organizaciones