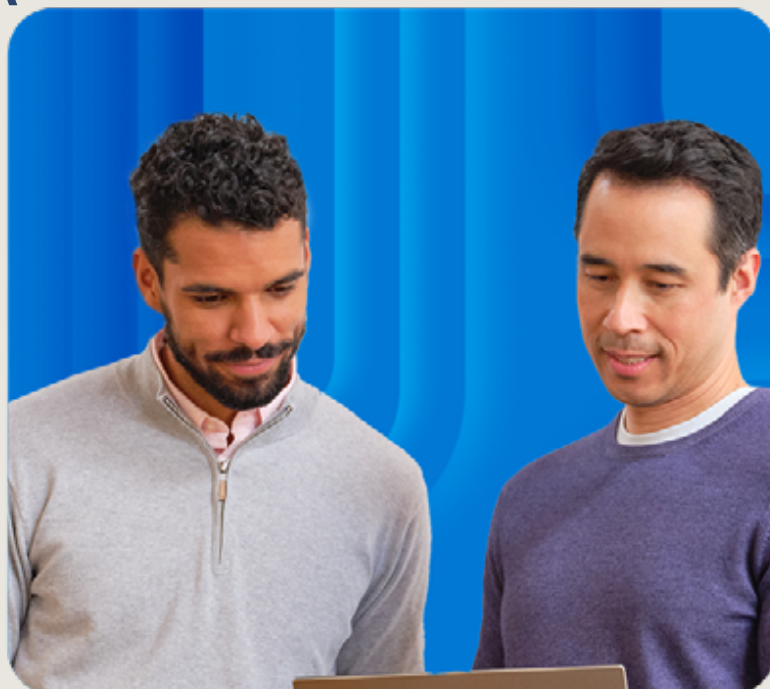


Crea una cultura de aprendizaje de IA:

Cinco consideraciones para dotar a los equipos de habilidades de IA



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

Te encuentras con carencias de habilidades que pueden obstaculizar el progreso, pero no estás solo. Un informe reciente de IDC advierte de que "en 2026, más del 90 % de las organizaciones globales lidiarán con la escasez de habilidades, lo que supondrá un coste de hasta 5,5 billones de USD en retrasos en productos, problemas de calidad, reducción de la competitividad y pérdida de ingresos".¹

A medida que la IA remodela rápidamente los sectores de la industria, la necesidad de desarrollar la fluidez en IA entre tus empleados se vuelve aún más urgente. Entre los recursos limitados y las prioridades empresariales existentes, resulta difícil reunir equipos con las capacidades correctas. Puesto que la contratación por sí sola no puede reducir las carencias, los líderes deben invertir también en mejorar las capacidades de los empleados actuales, sobre todo en IA y competencias digitales. Este enfoque suele ser más rápido, más rentable y más sostenible. Una cultura de aprendizaje continuo potencia a tus empleados y refuerza la adaptabilidad de tu organización.

Una estrategia centrada en las habilidades y en consonancia con los objetivos y las necesidades futuras del negocio, ya sea mediante contratación, formación o ambas cosas, puede generar un valor real. Como señala IDC, "si bien la escasez de habilidades plantea riesgos, también puede impulsar cambios transformadores, lo que da lugar a plantillas 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 e-book, hablamos de los desafíos a los que se 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. El hecho de reconocer los obstáculos y planificar cómo superarlos puede ayudarte a reforzar tu enfoque y a abrir las puertas al futuro.

A lo largo de este libro, nos centramos en las habilidades. Al apoyar el crecimiento de los equipos y alinear las competencias con tus objetivos empresariales con esta mentalidad, puedes ampliar los conocimientos de todos los empleados y fomentar una cultura de aprendizaje en toda la organización, lo que beneficia tanto a los miembros del equipo como a la empresa.



Desafíos para un aprendizaje eficaz

Cuando ayudas a los miembros de tu equipo a mejorar sus competencias o a adquirir otras nuevas, demuestras que te importa su éxito. Sin embargo, a muchos líderes les cuesta equilibrar la formación con otras prioridades y carecen de un soporte organizativo cohesionado.

88 %

"Al 88 % de las organizaciones les preocupa la retención de empleados. Proporcionar oportunidades de aprendizaje es la estrategia de retención n.º 1".³

³ LinkedIn Learning. *Workplace Learning Report 2025: The Rise of Career Champions*. 2025.

Algunos desafíos comunes a los que se enfrentan los líderes al planificar el crecimiento y el desarrollo de sus equipos son:

Incertidumbre a la hora de priorizar las carencias de habilidades

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

Formación organizativa retrasada

Hasta los departamentos de aprendizaje y desarrollo (L&D) más sólidos tienden a hacer hincapié en conjuntos de habilidades bien establecidos. Es posible que tus equipos necesiten aprender habilidades innovadoras o emergentes para abordar nuevos proyectos y prioridades.

Falta de tiempo y recursos

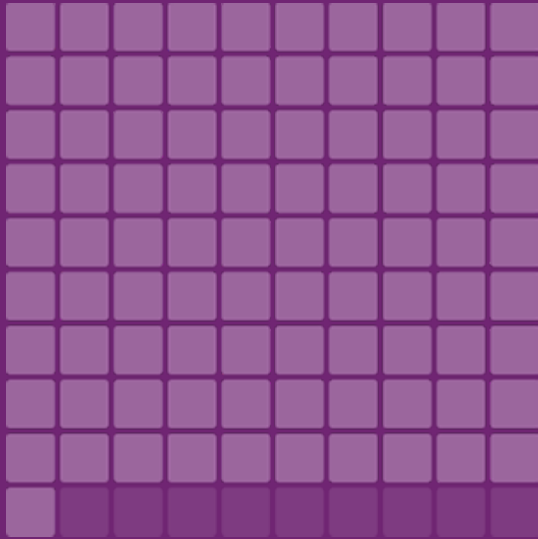
No se trata de establecer prioridades y presupuestos existentes. Encontrar el equilibrio adecuado entre eficiencia, eficacia y costes es esencial para abordar la falta de competencias.

Incentivos desalineados

Las prioridades y trayectorias profesionales de los miembros del equipo desempeñan un papel clave a la hora de mantener el impulso durante el proceso de consolidación de habilidades.

Resistencia al cambio

Algunos miembros del equipo pueden resistirse a los esfuerzos de mejora de competencias por miedo a las nuevas tecnologías o procesos, o por no comprender sus beneficios. Los compañeros con las capacidades necesarias pueden facilitar la curva de aprendizaje de los demás.



"El 91 % de los profesionales de aprendizaje y desarrollo (L&D) coinciden en que el aprendizaje continuo es más importante que nunca para el éxito profesional".⁴

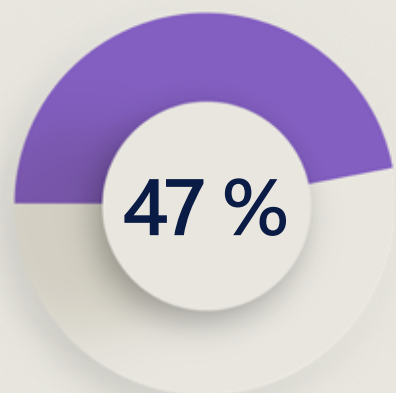
⁴LinkedIn Learning. *Workplace Learning Report 2025: The Rise of Career Champions*. 2025.

Vamos a explorar cinco consideraciones clave que, cuando se combinan con un enfoque centrado en las habilidades, pueden ayudarte a abordar estos desafíos y capacitar a tus equipos. Al identificar y priorizar las carencias de habilidades, cubrir las necesidades de tus programas de formación, liberar recursos para desarrollar habilidades, alinear las motivaciones de los empleados y fomentar una cultura de aprendizaje, puedes ayudar a tus equipos a ofrecer un valor excepcional y así hacer frente a los desafíos de unas prioridades cambiantes y un panorama tecnológico en constante evolución.



1. Traza el camino hacia la competencia

Identifica las carencias de habilidades de manera eficiente



"El 47 % de los líderes citan la mejora de habilidades de los empleados existentes como una de las principales estrategias de personal para los próximos 12-18 meses".⁵

⁵ Índice de tendencias laborales de 2025: El año en que nació la empresa pionera.

Si has decidido explorar iniciativas de formación para abordar nuevos proyectos o prioridades, el primer paso es averiguar la brecha que existe entre las habilidades actuales de tus equipos y las que necesitarán para tener éxito mañana.

Determina qué capacidades tienen los miembros del equipo, junto con su experiencia en su aplicación. A continuación, a la luz de tus objetivos empresariales, define la brecha.

También es importante mantener esa mentalidad centrada en las habilidades cuando se desea crear y entrenar a los equipos. En lugar de exigir que los miembros del equipo tengan determinados cargos o títulos, céntrate en identificar a aquellos que hayan demostrado tener las habilidades necesarias para ayudar a reducir esta brecha y reforzar a tus equipos para proyectos futuros.



Aprovecha los recursos que ya tienes

Este es un buen momento para hacer inventario de las habilidades existentes en tu equipo, incluidas aquellas que quizás no conozcas. Obtén información sobre la experiencia, las aficiones o los intereses que resulten relevantes para el proyecto. ya que estos aspectos pueden formar una base sólida para el crecimiento.

Pregunta a las personas que ya lo han hecho antes

No siempre resulta evidente desde el principio de un proyecto qué experiencia será esencial para ver resultados al final. Pregunta a las personas que ya han realizado esta tarea antes. Si otras personas de tu organización, sector o red han realizado un trabajo similar, habla con ellas sobre las capacidades que más marcaron la diferencia.

Define la brecha

Tras revisar las habilidades actuales y la experiencia pasada de los miembros de tu equipo, así como las capacidades demostradas de los nuevos contratados, define la brecha actual.

2. Fortalece los equipos para el futuro

Cubre las carencias de los
programas de formación
de la organización



30 %

"El 30 % de las organizaciones indican una falta de habilidades especializadas en IA y el 26 % afirman que carecen de empleados con las habilidades necesarias para aprender y trabajar con la IA".⁶

Ahora que sabes qué habilidades son clave, lo más lógico sería acudir al departamento de aprendizaje y desarrollo (L&D) de tu organización.

Los programas de formación de la organización se suelen centrar en tecnologías bien establecidas y puede que no sean lo suficientemente específicos para las necesidades de tu proyecto. Afortunadamente, hay muchos otros recursos que puedes tener en cuenta al embarcarte en un proceso de transformación de las habilidades con tus equipos.



Busca experiencia interna

Incluso si no existen programas formales disponibles, el departamento de aprendizaje y desarrollo (L&D) podría tener ideas sobre por dónde empezar y cómo tener éxito. También puedes buscar colegas, miembros de otros equipos o nuevos contratados con experiencia concreta que puedan estar dispuestos a realizar sesiones de aprendizaje a la hora de la comida o compartir sus conocimientos de cualquier otro modo.

Da rienda suelta a tu creatividad

Los proveedores de las tecnologías que se utilizan en el proyecto, incluidas las bases de código abierto, suelen tener recursos gratuitos como seminarios web o documentación que pueden ayudar a tus equipos a desarrollar las habilidades necesarias. Por ejemplo, [Microsoft Learn](#) cuenta con una gran cantidad de recursos y ofertas de formación técnica sin coste, incluidas opciones autodidactas bajo demanda, rutas de aprendizaje, vídeos de cursos y mucho más.

Pregunta a la comunidad

La mayoría de los grupos y tecnologías empresariales tienen comunidades de personas con muchas ganas de compartir lo que saben. Los proveedores y las asociaciones profesionales suelen tener estas comunidades. Algunas, como [Microsoft Q&A](#) en Microsoft Learn, están dedicadas a plantear y responder preguntas tecnológicas. Los grupos de LinkedIn son también un gran lugar para buscar conexiones.

3. Resuelve el rompecabezas del tiempo y el presupuesto

Libera recursos para desarrollar habilidades

53 %

La productividad debe aumentar

80 %

Falta tiempo o energía

"El 53 % de los líderes afirman que debe aumentar la productividad, pero el 80 % de la plantilla global, tanto empleados como líderes, indican que carecen del tiempo o la energía suficientes para realizar su trabajo".⁷

⁷ Índice de tendencias laborales de 2025: El año en que nació la empresa pionera, de LinkedIn y Microsoft.

Uno de los principales desafíos a los que podrías enfrentarte al mejorar o reciclar las competencias de tu equipo es equilibrar la necesidad de nuevas habilidades con el tiempo y los recursos disponibles. Probablemente no podrás permitirte el lujo de parar los proyectos existentes mientras las personas se forman.



Prioriza las habilidades que tienen un mayor impacto

Cualquier análisis de carencias debe incluir la priorización. Invierte tiempo y energía en las habilidades más importantes para obtener resultados, en lugar de intentar abordar todas las posibles carencias. Revisa periódicamente las prioridades para asegurarte de que siguen rigiéndose por los resultados empresariales.

Aprovecha lo que ya tienes

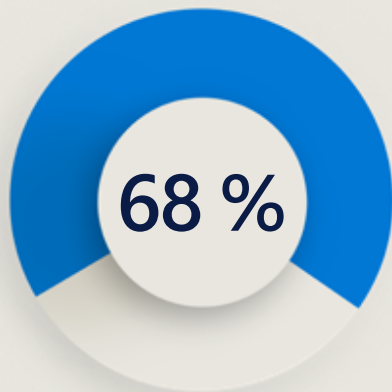
Busca recursos dentro de tu organización, como programas de formación interna. Además, los miembros del equipo podrían acompañar en su trabajo a un experto en la materia para conocer los fundamentos. Consulta el [Manual de Microsoft Learn for Organizations](#), una guía paso a paso que te ayudará a identificar y abordar las carencias de habilidades, a crear planes de habilidades eficaces, a fomentar la colaboración y a realizar un seguimiento del progreso para asegurarte de que estás celebrando el éxito durante el proceso.

Crea un caso de negocio

Una forma de obtener financiación y tiempo para la formación es demostrar el retorno de la inversión (ROI). Elabora un plan que muestre cuánta inversión necesitas y cómo contribuirá a los resultados. Si demuestras que la creación de habilidades puede respaldar los objetivos del negocio, es probable que puedas justificar el coste.

4. Reduce la fricción

Alinea las motivaciones de los empleados



"El 68 % de los empleados están de acuerdo en que el aprendizaje les ayuda a adaptarse en los momentos de cambio"⁸

⁸ Índice de tendencias laborales de 2025: El año en que nació la empresa pionera, de LinkedIn y Microsoft.

Un enfoque centrado en las habilidades: tus objetivos y aspiraciones empresariales definen las habilidades y competencias que necesitan tus equipos, lo que lleva a crear habilidades para cada uno de los roles de la organización.



Conecta el desarrollo de habilidades con las carreras profesionales

Cuando el desarrollo de habilidades se enmarca como una forma no solo de obtener experiencia, sino también de avanzar en sus carreras, es más probable que los empleados se animen a participar en oportunidades de formación. Anima a los empleados a identificar sus objetivos profesionales y demuéstrelas cómo la mejora de competencias puede ayudarles a alcanzar estos objetivos.

Recompensa y reconoce

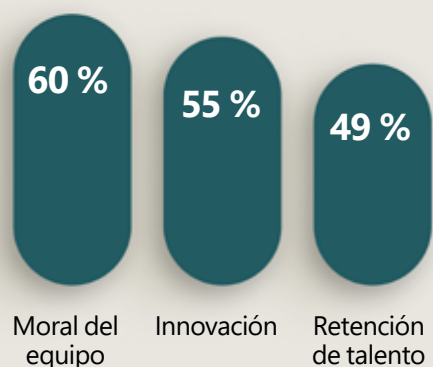
Ofrecer recompensas y reconocer los logros en el crecimiento y el desarrollo de competencias puede ayudar a motivar a los empleados a participar en estos programas. También puedes prepararlos para dirigir a otros y compartir sus conocimientos con el equipo.

Alinea la formación con la misión de tu organización

Comunica cómo el desarrollo de habilidades puede ayudar a la organización a alcanzar su misión y muestra cómo esto beneficiará a todo el equipo. Así, puedes mejorar tanto la motivación como la implicación de los empleados.

5. Aprovecha los buenos resultados

Fomenta una cultura de aprendizaje



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

⁹ LinkedIn Learning, [Workplace Learning Report 2025: The Rise of Career Champions](#), 2025

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 cargo o título, pueden crear los conocimientos necesarios para ayudar a reducir las carencias. Ofrecemos tiempo específico para el desarrollo profesional y, al hacerlo, fomentamos el deseo de aprender en todos los roles. La creación de oportunidades para distintos estilos de aprendizaje, la provisión de ofertas atractivas y la celebración del éxito contribuyen a una cultura de aprendizaje eficaz que beneficia a los miembros del equipo existentes, a los nuevos contratados y a la organización en su conjunto.



Comienza por arriba

Nuestros líderes crean tiempo y espacio para el aprendizaje. Uno de los resultados tangibles de este compromiso son los Learning Days, que tienen lugar un viernes al mes en el que bloqueamos el calendario de los empleados para que los equipos puedan dedicar cierto tiempo al aprendizaje.

Céntrate en las habilidades por rol

También hemos puesto en marcha planes eficaces de creación de habilidades basados en roles para empleados de puestos orientados al cliente y a los socios que se centran en la formación requerida y recomendada. Estos planes actúan como un mapa térmico de las áreas de atención más importantes para el aprendizaje durante un periodo de tiempo determinado. Diseñamos estos planes anualmente y los actualizamos trimestralmente con la aportación de nuestros participantes empresariales y líderes de campo.

Al implementar estrategias de creación de habilidades en toda nuestra organización, tratamos de seguir la regla 70-20-10, es decir, el 70 % del aprendizaje debe venir de la formación en el trabajo, el 20 %, a través del aprendizaje de otros y el 10 %, de las oportunidades de formación más formales.



Busca formas de implicar a los empleados

Somos creativos al implicar a todos como participantes activos en la experiencia de aprendizaje. Por ejemplo, nuestro programa de colaboradores anima a los empleados a desarrollar y aportar contenido de aprendizaje en sus áreas de especialización, esencialmente formación para los empleados por parte de los empleados. Y aquellos que crean contenido reciben un reconocimiento a través de un programa de recompensas, con insignias que pueden publicar en LinkedIn.

Comparte las prácticas recomendadas de manera generalizada

En un mundo con cambios tecnológicos rápidos y constantes, es más importante que nunca compartir las prácticas de aprendizaje recomendadas en toda la organización para que los equipos puedan seguir el ritmo. Basándonos en lo que hemos aprendido al formar a nuestros empleados técnicos y no técnicos en nuestras propias aplicaciones y servicios de IA, acabamos de publicar [Diez prácticas recomendadas para acelerar las habilidades de IA de tus empleados en Microsoft](#), un documento en el que compartimos conocimientos y estrategias sobre el desarrollo de habilidades organizativas. Estas prácticas recomendadas representan la base de nuestros esfuerzos por capacitar a nuestros equipos y son ampliamente aplicables a otras organizaciones que buscan hacer lo mismo.

Al aplicar un enfoque estructurado para desarrollar habilidades, ya estás a cargo de una cultura de aprendizaje en tu organización. Con el tiempo, puedes desarrollar estas acciones para crear aún más impulso. Si a esto le sumas una mentalidad enfocada en las habilidades, estás estableciendo las bases para reducir las carencias y dotar a tus equipos de las habilidades técnicas necesarias para hoy y para el futuro.



Celebra los éxitos

Para reforzar la importancia de la mejora de habilidades, destaca sus beneficios y celebra el éxito y los logros de los miembros del equipo. Cuando los miembros del equipo ven el impacto positivo, son más propensos a formarse y esto anima a otros a participar. Los miembros del equipo pueden incluso compartir sus éxitos con sus colegas en redes sociales profesionales, como LinkedIn.

Proporciona comentarios de forma continua

El hecho de formar a los empleados y ofrecerles comentarios constantes puede ayudarles a mejorar sus habilidades e identificar las áreas de crecimiento. Las sesiones periódicas de control y comentarios pueden ayudar a los empleados a sentirse respaldados, y les anima a seguir aprendiendo.

Fomenta la colaboración

Promueve el intercambio de conocimientos y el aprendizaje colaborativo entre los miembros del equipo. Fomenta una cultura en la que se permita a los empleados hacer preguntas y buscar oportunidades para aprender unos de otros. Todos se benefician cuando los empleados colaboran para resolver problemas y comparten sus conocimientos.

Simplifica tus esfuerzos de consolidación de habilidades con Microsoft Learn

El desarrollo de habilidades es crucial para satisfacer las necesidades y prioridades en constante cambio. Si identificas de forma proactiva las carencias de habilidades, utilizas las herramientas y los recursos de manera creativa, desarrollas una cultura de aprendizaje y mantienes un enfoque centrado en las habilidades, contribuirás a garantizar que tus equipos prosperen en un entorno dinámico.

Impulsa el éxito mejorando las habilidades técnicas de tu equipo con ofertas específicas de Microsoft Learn for Organizations. Inicia la formación del equipo y reduce las carencias de habilidades con el aprendizaje personalizado con planes, el acceso a vídeos de formación en cursos y las credenciales verificadas por Microsoft que las organizaciones necesitan para seguir el ritmo de la tecnología en rápida evolución y los nuevos roles y responsabilidades.

Impulsa el éxito mejorando las habilidades técnicas de tu equipo

Visita [Microsoft Learn for Organizations](#)

© 2025 Microsoft Corporation. Todos los derechos reservados. Este documento se proporciona «tal cual». La información y las opiniones que se expresan en este documento, incluidas las direcciones URL y otras referencias a sitios web de Internet, están sujetas a cambios sin previo aviso. Cualquier riesgo relacionado con el uso del documento es responsabilidad del usuario. Este documento no te proporciona ningún derecho legal sobre ninguna propiedad intelectual de ningún producto de Microsoft. Puedes copiar y usar este documento para uso interno y como material de consulta.