

Udemy business

# Informe de tendencias globales de aprendizaje y habilidades 2025

Desarrollo de habilidades para  
seguir el ritmo del cambio



---

# 1 Introducción

Desarrollo de habilidades para seguir el ritmo del cambio 4

---

# 2 Prioridades de las organizaciones actuales

2.1 / Enfoque en el desarrollo y la validación de habilidades 8

2.2 / Creación de un lugar de trabajo impulsado por la IA generativa 16

2.3 / Reformulación de las habilidades de liderazgo para el mundo laboral moderno 24

---

# 3 Conclusión

Una guía para fomentar el desempeño empresarial 31



# Desarrollo de habilidades para seguir el ritmo del cambio

# Desarrollo de habilidades para seguir el ritmo del cambio

**En el entorno laboral actual de rápida evolución, donde la tecnología, la economía y el trabajo mismo se encuentran sometidos a una fluctuación constante, las organizaciones deben estar a la altura para superar numerosos desafíos. Su ventaja competitiva depende de ello.**

Uno de los principales obstáculos es la brecha de habilidades persistente. Más de tres cuartos de los líderes empresariales consideran que este factor es una fuente importante de riesgo, según una encuesta reciente de [Deloitte](#), y una cifra similar de empleadores de todo el mundo informó a [ManpowerGroup](#) que es difícil encontrar postulantes que posean las habilidades necesarias para llenar las vacantes. Este desafío se superpone con algunos problemas que llevan años afectando a las empresas y, a pesar de nuestro mayor esfuerzo, persisten. Las organizaciones siguen trabajando para incrementar la [diversidad en el lugar de trabajo](#) e invertir en responsabilidad social, en tanto que el declive en el [bienestar y la salud mental](#) de los empleados mantiene su impacto. [Las dificultades asociadas al trabajo híbrido y remoto](#) que se hicieron

evidentes a comienzos de la pandemia de COVID-19 aún no tienen solución, particularmente en lo que respecta a la colaboración y la conexión exitosas entre empleados distribuidos en todo el mundo. Debido a la inestabilidad macroeconómica, el financiamiento es impredecible, lo que da lugar a un mayor escrutinio de cómo se gastan los presupuestos incluso si el trabajo se concentra en un número menor de funciones.

Si bien muchos de estos desafíos ya no figuran en titulares de prensa, siguen exigiendo atención. La combinación de estos problemas lleva a que los líderes, las organizaciones y los empleados se vean abrumados mientras tratan de abordar y, al mismo tiempo, resolver numerosos problemas.

Lo que intensifica y agrava todos estos obstáculos es el ritmo acelerado del cambio debido a la rápida evolución de la tecnología. **La tecnología impulsa muchos de los cambios disruptivos que enfrentan empleados y organizaciones, pero también permite adoptar un enfoque nuevo y ágil del cambio.**



## Definición de brecha de habilidades:

La brecha entre las habilidades que los empleados necesitan y las que tienen actualmente.

[Más información](#)



La IA generativa sigue siendo una tecnología que despierta interés. Mediante la implementación de IA generativa, surgen nuevas posibilidades de modelos de trabajo que ofrecen mayor productividad y valor. La IA generativa ofrece oportunidades de reformular y reestructurar el trabajo que realizan los seres humanos y nuestra manera de ponderar y ejecutar el trabajo en general. Asimismo, plantea riesgos para las empresas. Quienes no la utilizan con eficacia tal vez no puedan progresar como sus competidores o asuman riesgos excesivos debido a la gestión incorrecta de la tecnología.

Las organizaciones deben facultar a sus empleados para optimizar y reforzar sus habilidades a medida que surge la necesidad de implementar tecnologías y herramientas que alteran el entorno habitual. Esta no es una inquietud menor. Con motivo de los avances tecnológicos, la mitad de todos los empleados deberá reforzar y perfeccionar sus habilidades para 2025, y casi un cuarto de los roles laborales globales cambiará para 2028, según el [Informe sobre el futuro del empleo](#) del Foro Económico Mundial. Por otra parte, las organizaciones encuestadas para el informe del Foro Económico Mundial mencionan las brechas de habilidades como la principal barrera para la transformación empresarial.

**Existen dos capacidades clave que son fundamentales para adaptarse eficazmente a este cambio: desarrollo y validación de habilidades. Estas no son solo cualidades "convenientes", sino que elementos cruciales para liderar y sentar las bases del trabajo en el futuro. Las organizaciones que pueden desarrollar y validar habilidades con rapidez son capaces de formar una fuerza laboral que puede aplicar de manera flexible tales habilidades en distintos contextos según sea la necesidad, lo que les permite adaptarse al cambio y potenciar su desempeño.**

Los empleados también se benefician de este enfoque. Ellos disfrutan de más opciones para desarrollar y aplicar sus habilidades a diversas necesidades del trabajo; de esta forma, pueden aprovechar nuevas oportunidades y recompensas, así como una mayor movilidad profesional. Un enfoque basado en habilidades que contemple tanto el desarrollo como la validación de habilidades ofrece una instancia de beneficio mutuo a las organizaciones y a los empleados.

2 capacidades clave fundamentales para adaptarse eficazmente a este cambio:

- 1 Desarrollo de habilidades
- 2 Validación de habilidades



**En Udemy, definimos una organización basada en habilidades (SBO, por sus siglas en inglés) como una organización que utiliza las habilidades como una base para el desarrollo de talentos con el fin de crear una fuerza laboral ágil, siendo el desarrollo y la validación de habilidades los componentes esenciales de este enfoque.**

Esto exige centrarse en determinar las habilidades que los empleados poseen actualmente, las que necesitarán en el futuro y la validación de las habilidades en contexto. Cuando se convierten en organizaciones basadas en habilidades, las empresas pueden desempeñarse con excelencia en este entorno cambiante.

**La creación de una organización basada en habilidades no es un concepto nuevo. Lo que sí es novedoso es la capacidad de definir con mayor exactitud las habilidades que los empleados deben desarrollar y validarlas mejor mediante pilas de tecnología más sofisticadas y ágiles que incluso un año atrás.**

Aprovechar esta tecnología es apenas el primer paso. Todos los líderes y las funciones en una organización deben adoptar este nuevo enfoque. En Udemy, al someternos a esta transformación y ayudar a nuestros clientes a hacer lo mismo, ya hemos sido testigos de cómo un enfoque en crear una organización basada en habilidades puede aumentar la productividad y resolver las brechas de habilidades.

Para el éxito en la evolución basada en habilidades, se necesita más que tecnología. Se necesitan líderes enérgicos cuya visión y habilidades les permita guiar a sus equipos para superar los desafíos existentes y realizar los cambios necesarios para vencer a la competencia.

En este informe, analizaremos estas tres prioridades clave para liderar el futuro del trabajo.

- 1 La importancia de cultivar el desarrollo y la validación de habilidades para crear una organización basada en habilidades
- 2 Por qué es fundamental crear un lugar de trabajo potenciado por IA generativa y cómo lograrlo
- 3 Cómo los líderes deben renovar sus competencias de liderazgo para tener éxito

# Prioridades de las organizaciones actuales

2.1 /

# Enfoque en el desarrollo y la validación de habilidades

## La evolución basada en habilidades

Las organizaciones que adoptan un enfoque más dinámico, que favorece la adquisición y la aplicación más fluidas de habilidades al ritmo de tecnologías cambiantes y nuevas maneras de hacer negocios, se posicionarán a la vanguardia por su innovación y competitividad en un entorno en constante cambio. Al integrar un enfoque ágil de desarrollo y validación de habilidades en procesos, prácticas y experiencias de aprendizaje formal e informal, no solo se mantendrán vigentes, sino que a la vanguardia.

La velocidad a la que empleados y organizaciones deben cambiar y adaptarse (y adquirir nuevas habilidades para ello) evoluciona con una rapidez cada vez mayor. En 2022, [BCG](#) reveló que un 37 % de las habilidades descritas para un empleo en EE. UU. había cambiado durante los últimos seis años y que una de cinco habilidades era completamente nueva. Y eso sucedió antes de la llegada de ChatGPT. [Korn Ferry](#) descubrió que los conjuntos de habilidades necesarios para los empleos cambió un 25 % entre 2015 y 2023, y se espera que esta tasa se duplique para 2027.



## ¿Por qué las habilidades?

Si bien los procesos laborales como contratación, incorporación, recompensas e incluso desarrollo de los empleados se centraban en las competencias, el enfoque ahora está en las habilidades. Aunque las competencias en un ámbito dado involucran conocimientos, capacidad y habilidades, estas últimas son el componente más notable de una competencia.

- ▶ **Las habilidades se definen como la capacidad de ejecutar tareas, realizar acciones observables y demostrar aptitud en áreas de conocimiento específicas.** Como comentó Melissa Daimler, directora de Aprendizaje de Udemy, a *Forbes*: “Las habilidades, como conductas observables, ofrecen evidencia tangible de la experiencia y las capacidades de una persona. Si nos centramos en las habilidades, podemos evaluar de forma más precisa la aptitud e identificar las necesidades de mejora [que] las convierten en una potente herramienta”.

## Definición del desarrollo de habilidades en el contexto laboral

- ▶ **El desarrollo de habilidades es el proceso de aprender para perfeccionarse en un área particular.** “Para desarrollar eficazmente las habilidades, los programas de aprendizaje deben considerar las habilidades prioritarias para la organización, incorporar maneras para que los empleados practiquen y reciban comentarios sobre habilidades recién desarrolladas y conectar con los principales procesos de reclutamiento que son esenciales para el éxito de la empresa”, señaló Kristin Pyun, directora sénior de Productos de Udemy.

Es fundamental que los empleados tengan oportunidad de practicar y aplicar las habilidades que adquieren dentro de un contexto. Cuando el desarrollo de

habilidades tiene lugar durante y como parte del trabajo cotidiano, en lugar de percibirse como solo otro programa más aparte del trabajo, se convierte en un elemento central para promover el enfoque basado en habilidades.

El hecho de que las organizaciones ofrezcan constantemente oportunidades de aprender y desarrollar habilidades también reporta otras ventajas. Si se estimula a los empleados a considerar la adquisición de habilidades como un proceso de desarrollo continuo que les permite ampliar y renovar sus habilidades conforme con las necesidades de la organización, ello ayuda a fomentar una cultura de aprendizaje y perfeccionamiento continuos de las habilidades.

“

Nuestro propósito es expandir nuestra oferta de aprendizaje digital para complementar nuestra capacitación sincrónica. Gracias a nuestras plataformas de autoaprendizaje, microaprendizaje o experiencia de aprendizaje flexibles, pudimos combinar los mundos del trabajo y el aprendizaje”.

Lena Grundmann

Gerente de RR. HH. - Desarrollo de talentos de *adesso Group* (un cliente de Udemy)



“En Udemy, mediante la validación de nuestra propia base de empleados y clientes, desarrollamos una visión sobre el desarrollo de habilidades que trasciende a la mera oferta de programas de aprendizaje formal. Estas lecciones dieron como resultado nuevas capacidades que agregamos a la [Plataforma de habilidades inteligente de Udemy](#).

## Principios de desarrollo de habilidades

Los empleados deben:

- 1 **Fijar objetivos de aprendizaje claros y sacar a la luz sus conocimientos existentes** a través de una evaluación previa como base para el desarrollo eficaz de habilidades. Esto permite fijar expectativas, fomenta la motivación y el compromiso, y garantiza que los estudiantes inviertan eficazmente su tiempo.
- 2 **Recibir orientación para determinar las habilidades que necesitan adquirir a continuación** y el contenido requerido para adquirirlas.
- 3 **Practicar las nuevas habilidades de diversas maneras y recibir comentarios individualizados** a fin de retener y aplicar mejor lo aprendido en nuevas situaciones.
- 4 **Recibir apoyo oportuno con las herramientas y los recursos adecuados**, como consejos de resolución de problemas y oportunidades para plantear preguntas, de manera que puedan desarrollar más eficazmente las nuevas habilidades.
- 5 Ser capaces de **validar su progreso y aprendizaje** para corroborar que van por buen camino y corregir el curso de ser necesario.

## Métodos de desarrollo de habilidades

El contenido de aprendizaje de habilidades debe incluir cursos formales, pero también se debe impartir utilizando otros métodos. La entrega de un conjunto más diverso de experiencias de aprendizaje genera más oportunidades para involucrar a los empleados en el aprendizaje, dependiendo de sus preferencias y disponibilidad.

**Por ejemplo, es posible atraer el interés de los empleados con métodos de aprendizaje formal e informal, incluso mediante:**

- Oportunidades de aprendizaje asincrónicas y sincrónicas
- Aprendizaje en línea digital y aprendizaje presencial
- Reuniones e interacciones en el trabajo
- Coaching y mentoría
- Proyectos colaborativos
- Retroalimentación de colegas y gerentes

“

La simple instrucción no basta: también es necesario practicar las habilidades, identificar áreas de mejora y recibir coaching. Esta es una combinación de educación, experiencia y exposición que mejora el desempeño”.

[HBR](#)

## Definición de validación de habilidades

► **La validación de habilidades es el proceso de verificar y confirmar que una persona posee las habilidades y los conocimientos necesarios que afirma o debería poseer como resultado del desarrollo de habilidades.** Las habilidades se deben validar, no solo deducir. La validación se puede realizar de numerosas formas, como evaluaciones previas y posteriores, evaluaciones basadas en actividades y verificaciones de conocimientos. Con frecuencia, la finalidad es obtener una insignia o una certificación formal en un área específica; el resultado en última instancia de la validación es la certificación. Todos estos enfoques tienen por fin evaluar si una persona asimiló su aprendizaje y, lo más importante, si está preparada para aplicarlo de manera eficaz en el entorno laboral.

Para hacer seguimiento del progreso en la adquisición de habilidades, las organizaciones necesitan métodos eficaces de validación de habilidades. Las certificaciones y las insignias evidencian el dominio de habilidades, pero es importante comprender los tipos de evaluación aplicados para demostrar tal dominio. Los exámenes de certificación son una herramienta valiosa para evaluar las competencias de un empleado y su capacidad de aplicar las habilidades en situaciones reales. Para prepararse, los empleados pueden rendir exámenes de prueba y responder evaluaciones, así como aprender de forma práctica en laboratorios y espacios de trabajo. Asimismo, pueden obtener insignias relacionadas que corroboren la adquisición de habilidades y la aplicación práctica en el lugar de trabajo.

Las habilidades se deben validar, no solo deducir. La validación se puede realizar de numerosas formas, como evaluaciones previas y posteriores, evaluaciones basadas en actividades y verificaciones de conocimientos.

Udemy ha observado

# más de 11 millones

de inscripciones en preparación para la certificación en TI en nuestra plataforma durante los últimos 12 meses, de estudiantes individuales y empresariales.

**Amazon Web Services (AWS)**

mantiene la mayor participación con casi

# 2 millones

de estudiantes inscritos

durante ese período.

Las 5 inscripciones a certificaciones principales son:

- 1 AWS
- 2 Azure
- 3 CompTIA
- 4 Cisco
- 5 Google Cloud\*

\* Cifra basada en todas las inscripciones en cursos de preparación para certificación en TI en la plataforma de Udemy, entre el T4 de 2023 y el T3 de 2024.

# Evolución del enfoque basado en habilidades a través de desarrollo y validación de habilidades

La conversión a una organización basada en habilidades exige una evolución continua de todos los procesos de adquisición de talentos. Esto requiere mirar más allá de los roles, empleos y escalafones profesionales para centrarse más en el trabajo, las habilidades y las oportunidades de progreso vertical y horizontal.

Para consolidar un enfoque basado en habilidades global, es fundamental reforzar el desarrollo y la validación de habilidades mediante programas de aprendizaje para todos los empleados. Cuando estos programas ayudan a los empleados a desarrollar habilidades necesarias para toda la fuerza laboral y además incluyen experiencias de aprendizaje adaptadas a los roles o las áreas funcionales en la organización, pueden resolver más eficazmente las brechas de habilidades. El aprendizaje personalizado, cuyas vías de aprendizaje se organizan por rol o función

y se imparte mediante diversos métodos según las preferencias de los estudiantes, también constituye un medio importante para apoyar con eficacia el desarrollo de habilidades.

Las organizaciones que identifican sus brechas de habilidades, las habilidades que deben desarrollar y cómo deben validarlas son capaces de anticiparse al cambio. Si los empleados pueden desarrollar con agilidad las habilidades que necesitan, se posicionarán ellos mismos y a su organización para adaptarse sin problemas a lo que el futuro les depara.

**El desarrollo y la validación de habilidades dejaron de ser solo iniciativas de recursos humanos o de aprendizaje y desarrollo centradas en brindar capacitación y contenido de aprendizaje. Ahora, se han convertido en un elemento esencial de la estrategia empresarial.**

“

En el panorama dinámico del mercado laboral global moderno, los sistemas de desarrollo de los empleados deben ser más personalizados, accesibles (para facilitar el aprendizaje remoto e híbrido) y continuos durante las carreras de los empleados, con el ‘desarrollo de habilidades’ como referente de estas transiciones globales”.

[World Bank Group](#)

Los desafíos persisten, como la dificultad para evaluar con precisión el panorama de habilidades: habilidades existentes y necesarias, así como brechas de habilidades actuales y futuras. La IA generativa está ayudando a superar este desafío más pronto de lo que creíamos posible gracias a su capacidad de analizar enormes conjuntos de datos y reconocer patrones complejos. “Mediante el uso de IA generativa para generar un resumen integral de datos de habilidades, las organizaciones pueden entender mejor el suministro y la demanda de habilidades e identificar las brechas que deben resolver”, señaló [Deloitte](#). No obstante, todavía no es una ciencia perfecta, aún con estas nuevas capacidades de IA generativa.

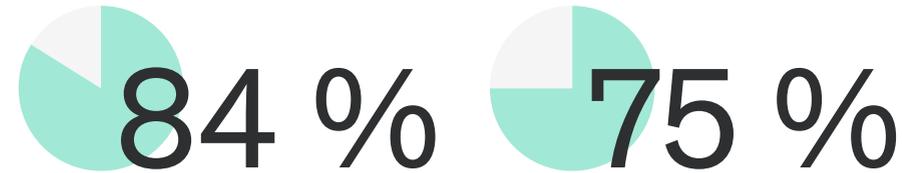
La mayoría de las organizaciones apenas está iniciando la implementación de enfoques basados en habilidades, en tanto que algunas los llevan usando un tiempo. En un reciente informe de encuesta de UdeMy, [Lugar de trabajo 2.0: La promesa de la organización basada en habilidades](#), descubrimos que numerosas organizaciones ya iniciaron la transición, con un 84 % de los encuestados

que afirmó que sus empresas al menos comenzaron a considerar cómo implementar procesos basados en habilidades durante el próximo año y un 75 % que señaló que su empresa ya implementó por lo menos un proceso.

No obstante, existe una desconexión entre la amplitud de estas iniciativas y la profundidad necesaria para establecer prácticas en toda la organización. Nuestros hallazgos de la encuesta demuestran que menos de la mitad de los gerentes saben sobre las organizaciones basadas en habilidades, así como menos de un tercio de los colaboradores sugiere que, en la mayoría de las empresas, la transición se encuentra en las primeras etapas. Si bien un 74 % de los gerentes encuestados informó de cambios debido al giro hacia estrategias basadas en habilidades, casi un tercio de todos los encuestados señaló que aún no nota cambios como resultado de las iniciativas basadas en habilidades. Las organizaciones deben seguir evolucionando para integrar mejor un enfoque basado en habilidades.

## Según la investigación de UdeMy:

La mayoría de las organizaciones ha comenzado a adoptar un enfoque basado en habilidades



84 %  
afirma que sus empresas han comenzado a considerar cómo implementar procesos basados en habilidades el próximo año.

75 %  
afirma que su empresa ya implementó al menos un proceso.

Pero los procesos basados en habilidades aún no tienen efecto alguno en la mayoría de los empleados



1/3  
de todos los encuestados señala que aún no nota cambios como resultado de las iniciativas basadas en habilidades.

[UdeMy](#)



# Las ventajas innegables de la organización basada en habilidades

Adoptar un modelo más flexible de trabajo organizado en torno a las habilidades plantea numerosas ventajas. En [Lugar de trabajo 2.0](#), descubrimos que los resultados más comunes para organizaciones que han adoptado un enfoque basado en habilidades son aumento de la productividad general en la empresa y mayor satisfacción laboral y participación de los empleados.

Aunque la transición a una organización basada en habilidades requiere coordinación, tiempo y esfuerzo, los beneficios que conlleva valen la pena. Estas empresas no solo irán al

compás de los avances tecnológicos, sino que también se posicionarán a la vanguardia en innovación a medida que el panorama cambia. Lo más importante es que mejorarán su desempeño empresarial general. Esta capacidad de adaptación promoverá el crecimiento de la organización y redundará directamente en beneficio de los empleados. Las oportunidades de aprendizaje continuo personalizado generan mayor compromiso, satisfacción y lealtad en los empleados, lo que favorece la continuidad y el éxito perdurable.

“

Los líderes de las SBO reconocen que no se puede definir a los empleados por roles o cargos estáticos. Son individuos dinámicos con diversas habilidades que es posible aprovechar estratégicamente en toda la organización. Al contratar y ascender en función de las habilidades demostradas, así como ofrecer instancias de desarrollo de habilidades accesibles, las SBO promueven una fuerza laboral capaz de adaptarse a las exigencias en rápido cambio del panorama empresarial moderno”.

Melissa Daimler  
Directora de Aprendizaje de UdeMY

## Resultados medibles de las SBO

Estos hallazgos están respaldados por la investigación fundacional de [Deloitte](#) sobre resultados medibles de las SBO en métricas empresariales y experiencia de los empleados.

Las SBO tienen:

**107 %**

más de probabilidades de incorporar talentos con eficacia en la organización.

**57 %**

más de probabilidades de anticiparse al cambio y responder con eficiencia y eficacia.

**98 %**

más de probabilidades de retener a los empleados de más alto desempeño.

**52 %**

más de probabilidades de innovar.

**98 %**

más de probabilidades de ganarse la reputación de excelente lugar para **crecer y desarrollarse**.

**49 %**

más de probabilidades de **mejorar los procesos** para maximizar la eficiencia.

[Deloitte](#)

# Creación de un lugar de trabajo impulsado por la IA generativa

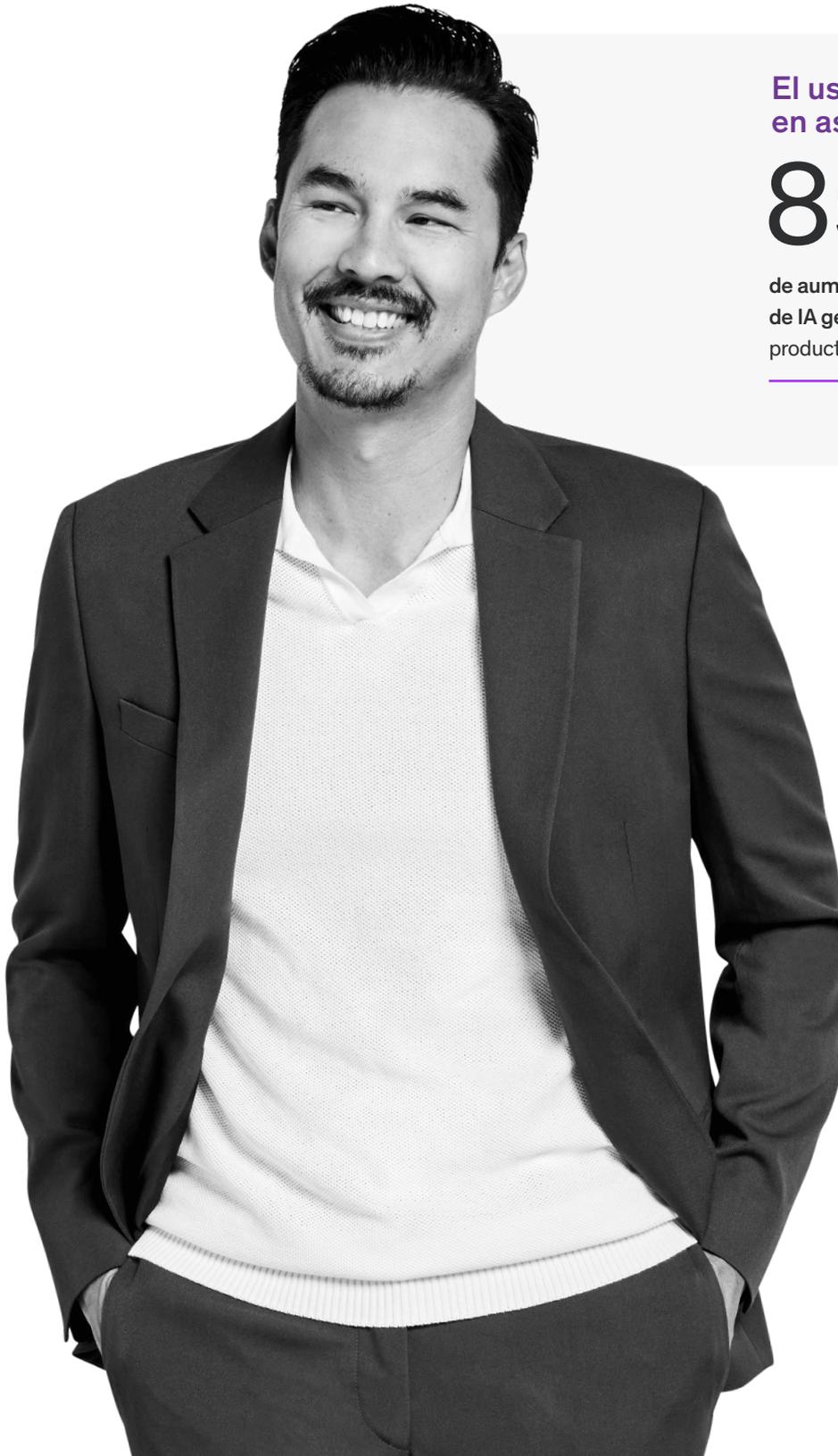
2.2 /

# Creación de un lugar de trabajo impulsado por la IA generativa

Ofrece perfeccionamiento a todos los empleados y revoluciona el aprendizaje

Si 2022 marcó el inicio de la IA, 2023 fue el año en que se incorporó al lugar de trabajo, anunciada como la transformación más importante desde el advenimiento de la Internet. En 2024, dejamos de percibir la IA generativa como una novedad asombrosa. Ahora, es un elemento cada vez más presente en nuestras operaciones cotidianas. El doble de organizaciones está usando IA con regularidad en comparación con hace apenas diez meses, según [McKinsey](#). Esta no es solo una tendencia local, sino que una ola mundial, pues las empresas están integrando la IA en múltiples funciones, lo que cambia el paradigma del trabajo.

Los modelos de lenguaje de gran tamaño (LLM), los impulsores tras la IA generativa, evolucionan a un ritmo rápido. Actualmente, los LLM pueden gestionar un conjunto de modalidades cada vez más diverso. Si en un principio generaban texto, ahora también poseen capacidades de video, imágenes y audio, a la vez que procesan instrucciones mucho más grandes que antes. Por otra parte, han llegado más soluciones de IA generativa al mercado y numerosas empresas están integrando LLM en aplicaciones y herramientas existentes. Las empresas están adoptando estos avances para satisfacer las exigencias crecientes de automatización, eficiencia y experiencias personalizadas, al tiempo que aprovechan su potencial para analizar datos complejos y generar enfoques útiles para la toma de decisiones estratégicas.



El uso y las capacidades de la IA generativa van en ascenso

## 859 %

de aumento del consumo año a año de IA generativa para aprendizaje de productividad en UdeMy Business.

## El doble

de organizaciones está usando IA generativa con regularidad en comparación con hace apenas diez meses.

[McKinsey](#)

Si bien es posible que se esté produciendo una “fatiga de la IA generativa”, las organizaciones y los empleados deben estar atentos y trabajar constantemente para desarrollar sus habilidades al ritmo de evolución de estas herramientas. Es fundamental distinguir entre el uso superficial y el uso integrado contextual de las capacidades de IA generativa. Este último uso es necesario para obtener el valor importante, continuo y escalable de las iniciativas de IA generativa en el corto y el largo plazo.

# Desarrollo de habilidades de IA generativa en toda la organización

Aunque la IA lleva aquí décadas y numerosas empresas la han usado en otros formatos, solo ahora la IA generativa ofrece una posibilidad real de asistencia inteligente y continua, como un “copiloto”, que colabora con los empleados humanos en casi cualquier proceso o tarea. El acceso a un sistema que genera contenido de texto y visual detallado y contextual con mayor rapidez que los seres humanos está obligando a las organizaciones a reformular cada iniciativa humana y buscar maneras de incorporar ese sistema a fin de aprovechar sus ventajas.

**Para obtener los mayores beneficios de la IA generativa, las organizaciones requieren una estrategia general para integrarla en las operaciones internas.** Esto significa que todos los empleados en todos los roles funcionales necesitarán habilidades básicas de IA generativa. Es indispensable que, además de adquirir estas habilidades primero, también repasen y perfeccionen sus habilidades a

medida que evoluciona la IA generativa. Este enfoque es necesario para aprovechar el valor profundo y el éxito escalable que la IA generativa puede ofrecer a las organizaciones.

Si bien las organizaciones ya están percibiendo el valor de implementar IA generativa, [Deloitte](#) señala que les es difícil escalar con eficacia este valor incipiente. Esto tal vez se debe a la dificultad de perfeccionar adecuadamente a todos los empleados para que integren las capacidades de IA generativa en su trabajo. Según una investigación de [ManpowerGroup](#), las organizaciones globales señalan que el principal reto para empleos que exigen habilidades en IA es capacitar a los empleados para que la usen en sus funciones.

## La IA generativa está generando valor, pero es difícil escalar el éxito

En una reciente actualización de la situación de la IA generativa, [Deloitte](#) informó:

# 2/3

**de las organizaciones** están incrementando sus inversiones en IA generativa porque han notado su sólido valor incipiente, pero muchas de ellas aún no pueden escalar tal valor.

# 70 %

**de los encuestados** señaló que su organización ha trasladado un **30 % o menos de sus experimentos de IA generativa a producción.**

[Deloitte](#)

“

Necesitábamos que nuestros programas de aprendizaje se actualizaran continuamente y evolucionaran con la misma velocidad que las tecnologías de IA. Esto nos ayudaría no solo a seguir generando valor para nuestros clientes en medio de la continua disrupción de la IA generativa, sino también a permitirles a nuestros talentos generar resiliencia para sus vidas profesionales”.

**Bhavana Bhagat**

Directora de desarrollo de talentos para Datos e IA de [Genpact](#) (un cliente de Udemy)

**Aunque los empleados en roles comerciales y técnicos necesitan habilidades técnicas para usar la IA generativa con eficacia, sus necesidades de aprendizaje son diferentes.**

Es importante identificar instancias para desarrollar experiencia profunda en IA generativa en el contexto de cada función. **Los cargos en ventas, marketing, recursos humanos y finanzas son algunos de los que se beneficiarán de adquirir habilidades técnicas específicas para mejorar su desempeño.** Por ejemplo, en ventas, es posible usar IA generativa para crear mensajes de difusión y presentaciones, automatizar el embudo de ventas, elaborar estrategias de negociación y segmentar posibles clientes. En marketing, la IA generativa puede ayudar en investigación de mercado, creación de contenido y video, generación de contactos, optimización en motores de búsqueda y análisis de datos.

Los equipos técnicos deben entender cómo integrar la IA generativa tanto en sus flujos de trabajo como

en los productos que desarrollan. Su función requiere una comprensión más profunda de las diferentes plataformas de IA generativa, competencias en los lenguajes de programación relacionados y capacidad de configurar los modelos usados en las integraciones. Son numerosas las áreas en las que la IA generativa puede optimizar la eficiencia y la eficacia de los equipos técnicos, pues reduce el tiempo de ejecución de tareas cotidianas y acelera el desarrollo, lo que contribuye a mejorar la productividad. Estos equipos pueden reducir el tiempo que toman tareas de desarrollo comunes hasta a la mitad, según señala [McKinsey](#).

La celeridad de la innovación técnica es un desafío importante para los profesionales técnicos. Algunas tecnologías, como OpenAI, publican actualizaciones mensuales, o incluso semanales, por lo que para los equipos técnicos es difícil seguir el ritmo de los avances en IA generativa. Es necesario diseñar programas de aprendizaje para roles técnicos de tal manera que satisfagan la necesidad continua y frecuente de perfeccionamiento de habilidades.

Si son capaces de usar IA generativa en habilidades como comunicaciones, presentaciones y gestión de proyectos y tiempo, todos los empleados pueden mejorar su productividad. En Udeemy, sabemos que todos los empleados necesitan habilidades básicas y actualizadas de IA generativa y que las funciones comerciales y técnicas necesitan habilidades adicionales coherentes con sus roles. Hemos desarrollado [vías de aprendizaje de IA generativa personalizadas y siempre vigentes para áreas clave](#) en la organización, de manera que cada empleado adquiera las habilidades de IA generativa que necesita en su rol a la par del cambio en las tecnologías.

Si son capaces de usar IA generativa en habilidades como comunicaciones, presentaciones y gestión de proyectos y tiempo, todos los empleados pueden mejorar su productividad.

En la página siguiente,  
puedes revisar nuestros  
paquetes de habilidades.



# Paquetes de habilidades de IA generativa

Los paquetes de habilidades de IA generativa son vías de aprendizaje que preparan a todos los empleados para usar IA generativa y desarrollar habilidades específicas en sus áreas funcionales.

[Revisa otros paquetes](#)

## Paquetes de habilidades de IA generativa para todos los empleados y líderes

### Introducción a la IA generativa para todos los empleados

- Bases de la IA generativa
- Conceptos básicos de ingeniería rápida
- Aplicaciones en toda la empresa
- Ética

### Tecnología de IA generativa de otro nivel para todos los empleados

- Modelos de IA/aprendizaje automático
- Configuración del modelo
- Innovación del producto
- Prácticas de gestión de datos

### Habilidades de IA generativa para impulsar la productividad

- Comunicación
- Habilidades de presentación
- Gestión del tiempo
- Gestión de proyectos

### Habilidades de IA generativa para líderes

- Conceptos básicos de la tecnología de IA generativa
- Desarrollo de la estrategia de IA generativa
- Riesgos y oportunidades
- Liderar mediante el cambio

## Paquetes de habilidades de IA generativa para roles comerciales

### IA generativa para profesionales de recursos humanos

- Preguntas de entrevistas
- Seguimiento de tendencias en recursos humanos
- Creación de vías profesionales
- Evaluaciones de desempeño
- Redacción de políticas

### IA generativa para profesionales de marketing

- Investigación de mercado
- Creación de contenido basada en datos
- Generación de oportunidades y SEO
- Creación de video
- Análisis de datos

### Habilidades de IA generativa para profesionales de gestión de proyectos

- Planificación y análisis de proyectos
- Documentación y creación de informes
- Comunicación y solución de problemas
- Gestión de bases de conocimientos
- Futuro de la gestión de proyectos

### IA generativa para profesionales de ventas

- Mensajes de difusión de ventas
- Presentaciones de ventas eficaces
- Embudos de ventas automatizados
- Segmentación de posibles clientes
- Estrategias de negociación

## Paquetes de habilidades de IA generativa para equipos técnicos

### IA generativa para profesionales de ciberseguridad

- Transformación de la ciberseguridad con IA generativa
- ChatGPT para la seguridad defensiva
- Protección de los sistemas de IA generativa

### IA generativa para ciencia de datos

- ChatGPT para ciencia de datos y análisis de datos
- Seguridad de ChatGPT
- Modelos generativos
- GPT, transformadores y redes neuronales basadas en autoatención
- Creación de aplicaciones LLM y perfeccionamiento

### IA generativa para ingenieros de software

- GitHub Copilot
- Creación de aplicaciones LLM y perfeccionamiento
- Seguridad de ChatGPT
- Seguridad de sistemas de IA generativa
- IA generativa en la nube

### Bases de IA generativa para equipos técnicos

- Productividad de desarrolladores
- Creación de aplicaciones LLM y perfeccionamiento
- Productividad de ciencia de datos
- Riesgos de seguridad y mitigación

Gracias a la automatización de tareas cuantitativas, repetitivas y demorasas con IA generativa, los empleados pueden (y deben) centrarse en el trabajo estratégico y de impacto significativo.

“La verdadera magia ocurre cuando la eficiencia de la IA se combina con la creatividad y la intuición humanas”, según [CLO](#). A medida que la IA generativa asume tareas repetitivas, cobra más importancia que nunca el que los empleados desarrollen habilidades clave como razonamiento crítico, estrategia empresarial y solución de problemas para poder ejecutar más eficazmente el trabajo estratégico en el que sus capacidades humanas ofrecen más valor.

De acuerdo con el [Informe sobre el futuro del empleo](#) más reciente del Foro Económico Mundial, las habilidades fundamentales de la fuerza laboral para empresas globales incluyeron razonamiento crítico, pensamiento creativo, resiliencia, flexibilidad y agilidad. Ninguna de ellas es una habilidad técnica; todas son habilidades que permiten a los empleados pensar de manera crítica y creativa cuando usan los resultados de la IA generativa. Con miras al futuro, los empleados que poseen estas habilidades podrán identificar e integrar mejor las nuevas maneras de trabajar posibles con la IA generativa.

“A medida que las tareas rutinarias se automatizan, el enfoque se centra en que los empleados se perfeccionen en áreas donde es crucial el ingenio humano, como pensamiento estratégico, inteligencia emocional y solución creativa de problemas. Las empresas deben invertir en programas educativos que fomenten estas habilidades a fin de preparar a su fuerza laboral no solo para coexistir con la IA, sino para prosperar colaborativamente con ella”.

[CLO](#)

Habilidades fundamentales de la fuerza laboral para empresas globales

- 1 Pensamiento analítico
- 2 Pensamiento creativo
- 3 Resiliencia, flexibilidad y agilidad

[Foro Económico Mundial](#)



# Cómo la IA generativa revoluciona el aprendizaje y la transformación de habilidades

Básicamente, la IA generativa está cambiando el panorama de aprendizaje y desarrollo. Las nuevas tecnologías, como IA generativa y LLM, permiten una transición mucho más rápida a un verdadero enfoque basado en habilidades. Estas ofrecen una manera más precisa de catalogar y medir la cartera de habilidades que los empleados poseen y necesitan. Las organizaciones pueden contratar, incorporar, desarrollar y supervisar el panorama de habilidades internas como nunca antes.

**La integración de IA generativa en el diseño del aprendizaje es una innovación que puede ayudar a mejorar la eficacia de las experiencias de aprendizaje y agilizar el desarrollo de habilidades.**

Normalmente, el aprendizaje exige adquirir una habilidad y tener conocimientos, disposición y oportunidades de practicarla eficazmente. Cuando un empleado adquiere una habilidad, debe seguir pasos adicionales para cerrar la brecha entre conocimiento y práctica o aplicación en el lugar de trabajo. Por ejemplo, un empleado puede aprender los fundamentos de la resolución eficaz de conflictos, pero no tener la confianza ni práctica necesarias para usar tal habilidad en una reunión con un equipo o subordinado. “La IA generativa se puede incorporar en ejercicios de práctica o recursos de ayuda para que los empleados puedan practicar y aplicar las habilidades que aprenden”, señaló James Larcus, diseñador de aprendizaje sénior de Udemy.

“La IA generativa es capaz de aportar dinamismo y personalización a estos ejercicios en función de cada estudiante, a la vez que mantiene la estructura general de los parámetros establecidos que refuerzan el contenido con el que interactúa el estudiante. Por ejemplo, el empleado que necesita practicar y aplicar habilidades de resolución de conflictos puede usar un bot de chat de IA generativa para simular una conversación con un colega en ese contexto. O bien, ese empleado puede subir un guion de una reunión reciente y recibir comentarios sobre su enfoque de resolución de conflictos, así como consejos para conversaciones futuras”.

“

La IA generativa marca un punto de inflexión en el aprendizaje y el desarrollo, pues ofrece personalización, adaptabilidad en tiempo real y experiencias de aprendizaje inmersivo”.

HBR



### La IA generativa también ayuda a crear vías de aprendizaje adaptadas y personalizadas.

Por ejemplo, es posible estructurar la vía de aprendizaje para grupos específicos de la organización por función y jerarquía, como para líderes de ventas o especialistas en operaciones de marketing. Los empleados pueden identificar las habilidades que necesitan o desean desarrollar con la ayuda de IA generativa, la que puede asignar dinámicamente tales habilidades a un árbol (o esquema) de habilidades y dirigir al empleado al contenido que lo ayudará a desarrollarlas.

En cada uno de estos ejemplos, lo novedoso es que la tecnología puede ayudar a crear de manera rápida y eficiente experiencias de aprendizaje personalizadas para todos los empleados, las que se adaptan al conjunto y las necesidades de habilidades cambiantes de cada empleado. Crear este nivel de

personalización a gran escala por medios más tradicionales plantearía un nivel muy alto de dificultad para los equipos de aprendizaje y desarrollo.

### En el contexto del aprendizaje y la adquisición de talentos cotidianos, es posible integrar la IA generativa de muchas formas para promover la eficiencia, la personalización y la productividad.

Conoce el caso de un cliente de Udemy: [Booz Allen](#). Jim Hemgen, director y administrador de Desarrollo de Talentos de Booz Allen, explica cómo su organización utilizó IA generativa para incrementar la eficiencia a través de procesos y flujos de trabajo optimizados y generar nuevas oportunidades de innovación y crecimiento. “Al aprovechar el potencial de la IA en diversos casos de uso, podemos obtener beneficios empresariales inmediatos en forma de recuperación de costos, mayor productividad y toma de decisiones

estratégicas”. Como ejemplo, el equipo puede crear evaluaciones en función de objetivos de aprendizaje específicos con una precisión y celeridad sin precedentes, lo que permite a Booz Allen ofrecer a los clientes experiencias más personalizadas y, a la vez, optimizar la asignación de recursos y minimizar el esfuerzo manual.

Mientras las organizaciones tratan de adaptarse a la creciente importancia de la IA generativa en todas las funciones, así como a la naturaleza cambiante del trabajo mismo, será fundamental contar con un liderazgo sólido. A fin de coordinar eficazmente todos estos esfuerzos, los líderes necesitarán nuevas habilidades para el mundo laboral moderno que les permitan adaptarse a las nuevas tecnologías, innovar, comprometer a sus empleados y liderar el mercado.

“

La IA generativa se ha convertido en un impulsor fundamental de la eficiencia y la eficacia. Desde optimizar el apoyo del aprendizaje mediante recomendaciones personalizadas hasta crear contenido adaptado a las necesidades individuales, la IA faculta a la fuerza laboral para el éxito. Asimismo, las iniciativas de gestión del desempeño, estructura de trabajo, ontología de habilidades e inteligencia de adquisición de talentos potenciadas por IA nos permiten tomar decisiones estratégicas informadas, alinear eficazmente los recursos y fomentar una cultura de mejoramiento continuo”.

Jim Hemgen

Director y administrador de Desarrollo de Talentos de [Booz Allen](#) (un cliente de Udemy)

Booz | Allen | Hamilton

# Reformulación de las habilidades de liderazgo para el mundo laboral moderno

2.3 /

# Reformulación de las habilidades de liderazgo para el mundo laboral moderno

## Líderes necesarios

**Actualmente, los líderes se encuentran al mando de una transformación doble, pues enfrentan un panorama tecnológico en rápido cambio y una fuerza laboral sometida a cambios drásticos.**

Más de la mitad de los empleados globales encuestados cree que muchas cosas están cambiando a la vez, según la [Encuesta global de esperanzas y temores de la fuerza laboral 2024 de PwC](#). La fatiga del cambio puede influir negativamente en los empleados y su desempeño, como reveló [Gartner](#), pues genera una menor disposición a quedarse y niveles más bajos de confianza en sus empleadores.

Los líderes sénior también se sienten presionados por el ritmo del cambio constante. Casi la mitad de los CEO que respondieron la encuesta global de CEO de [PwC](#)

cree que debe transformar sus modelos de negocios o no subsistirá los próximos 10 años con su modelo actual.

En este entorno complejo y dinámico, los líderes deben identificar formas de reinventar sus empresas no solo para subsistir, sino que para innovar y superar a la competencia. Cualquiera sea la estrategia que elijan, no deben obviar los factores humanos esenciales, pues necesitan hacer partícipes y apoyar a los empleados brindándoles lo que más valoran de su trabajo. Cualquier estrategia de transformación se debe apoyar en el entusiasmo y la disposición de los empleados a adaptarse o fracasará.



# Principales desafíos de liderazgo para el lugar de trabajo actual

Según un estudio de [HBR](#), actualmente, uno de los principales desafíos para los líderes es formar una fuerza laboral ágil y resiliente que siga el compás del cambio y la transformación. Los hallazgos del estudio también confirman que los líderes deben perfeccionar sus habilidades tecnológicas para comprender y formular estrategias eficaces de adaptación a tecnologías emergentes, como la IA generativa.

No es de extrañar que el informe [Nueva era de liderazgo](#) de Chief haya revelado que más de la mitad de los CEO encuestados cree que el liderazgo será más difícil que nunca en 2024, con factores externos más influyentes que los internos, que ellos no pueden controlar. Un 42 % de los ejecutivos calificó la habilidad de adaptarse con rapidez al cambio como una capacidad de liderazgo principal.

La amplitud de los desafíos mencionados en las encuestas de HBR y Chief pone de manifiesto que la irrupción de nuevas tecnologías y los cambios en el lugar de trabajo están planteando nuevas dificultades a los líderes, además de las que ya enfrentan hace tiempo. **Muchos de los factores que los líderes deben considerar no son nuevos, como la necesidad de lugares de trabajo más diversos y los desafíos de colaboración que plantea el trabajo híbrido y remoto. Es la combinación de factores y la celeridad a la que cambia el lugar de trabajo lo que da lugar a un punto de inflexión para numerosas organizaciones y sus equipos de liderazgo.**

## Los cinco principales desafíos empresariales para los líderes de la encuesta de Chief

Expectativas cambiantes de los trabajadores, incluida la remuneración y la cultura

33 %

Amenazas para la ciberseguridad e inquietudes de privacidad de los datos

32 %

Adaptación (y adopción) de la IA y otras tecnologías innovadoras

30 %

Dificultad para identificar y capacitar a los talentos correctos

30 %

Mantenimiento de la productividad y los resultados a pesar de los despidos y la congelación de la contratación

29 %

Chief

## Los cuatro principales desafíos empresariales de HBR que exigirán a los líderes desarrollar nuevas habilidades

### 1 Disrupción continua más allá del cuerpo directivo

- Inflación y recesión económicas (34 %)
- Expectativas cambiantes de los clientes (31 %)
- Adaptación al cambio y la transformación (28 %)

### 2 Desarrollo de conocimientos tecnológicos de todos los líderes

- Adaptación a la entrada de tecnologías emergentes, como la IA generativa (46 %)

### 3 Humanización del liderazgo en la era digital

- Creación de una cultura diversa e inclusiva (31 %)
- Mayor inspiración y motivación de los empleados (30 %)

### 4 Liderazgo de la estrategia de trabajo híbrido

- Garantizar la productividad y el crecimiento empresarial a pesar de la adopción creciente de modelos de trabajo independiente, híbrido y dinámico (48 %)

HBR

# Las habilidades de IA generativa son habilidades de liderazgo

**Los líderes deben comprender cabalmente la IA generativa para aplicar modelos de negocios de otro nivel en sus organizaciones.** La mayoría de los líderes tienen una gran camino por recorrer; en una encuesta de [Accenture](#) se descubrió que un 65 % de los ejecutivos admite que no tiene la pericia necesaria para una transformación de IA generativa.

Esto indica que los líderes deben adquirir habilidades para integrar IA generativa en su flujo de trabajo regular, a la vez que desarrollan y mantienen sus conocimientos de cómo evoluciona la IA generativa como tecnología, cómo está cambiando la industria y cómo lo hará en el futuro. **Todos los líderes y empleados (toda la organización) deben cambiar de mentalidad a la par de su adquisición de conocimientos de IA generativa, así como superar las percepciones arraigadas de cómo se hacen las cosas y cómo deben trabajar.**

Adquirir y desarrollar conocimientos de IA generativa para hoy es apenas el comienzo. Actualizarse en esta tecnología de rápida evolución exigirá un nuevo ritmo de desarrollo continuo de habilidades para evitar rezagarse en la curva del cambio. Esto requerirá tiempo, atención e inversión tanto para líderes como para empleados.

## El 65 %

de los ejecutivos

admite que **no tiene la pericia necesaria** para una transformación de IA generativa

[Accenture](#)



# Habilidades para liderar a los empleados actuales

**Aunque la tecnología sigue siendo una inquietud crítica, cabe señalar que los líderes también deben centrarse en factores humanos para crear culturas laborales saludables, implicar a sus empleados y evitar su agotamiento.**

Ahora que la salud mental se convierte en un problema para muchos en el lugar de trabajo, una encuesta reciente de [Traliant](#) reveló que la gran mayoría de los empleados cree que necesita más apoyo de sus empleadores para su bienestar mental. Con una fuerza laboral cada vez más global y diversa, los requisitos mínimos para los empleados son iniciativas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) y aceptación de las culturas de las empresas.

Existen nuevos grupos importantes que también es necesario comprender e integrar en el lugar de trabajo y su cultura. Por ejemplo, a medida que más miembros de la generación Z (nacidos entre 1997 y 2013) ingresan al mundo laboral, será cada vez más importante que los líderes y las organizaciones consideren los valores y expectativas comunes de esa generación si desean atraerlos y retenerlos. Esto va a ser fundamental, pues la generación Z representará un 58 % del personal calificado para 2030. Por otra parte, este cambio demográfico continuo agudizará las brechas de habilidades a medida que trabajadores de la generación Z reemplacen a los empleados más experimentados que

dejan de trabajar. “Esta brecha demográfica cada vez mayor plantea desafíos multifacéticos de adquisición de talentos: la pérdida de conocimientos generacionales de baby boomers que jubilan, empleados de la generación Z que desean perfeccionar habilidades técnicas-interpersonales y empleados a la mitad de su carrera que deben perfeccionarse para asumir roles nuevos”, según [ManpowerGroup](#).

Asimismo, es imperativo integrar con eficacia una fuerza laboral multigeneracional. En el informe de una encuesta reciente de Udemy, [La generación Z en el lugar de trabajo: la bienvenida a la siguiente generación](#), descubrimos que dos tercios de empleados de todas las generaciones se han sentido incomprendidos en algún momento debido al estilo de comunicación. Sentirse incomprendido puede producir sentimientos de exclusión, lo que a su vez afecta a la moral y el compromiso de los empleados y, si es un problema generalizado, a la empresa misma. Tres cuartos completos de empleados señalan haberse sentido excluidos en su lugar de trabajo, según el [Barómetro de pertenencia 3.0](#) de EY.

**Este es un llamado a la acción claro para todos los líderes. Deben seguir centrándose en mejorar la cultura del lugar de trabajo estableciendo mejores normas organizativas de comunicación y colaboración, independientemente de la generación.**

“

Comprender cómo atraer, involucrar y retener a los empleados de la generación Z es una parte esencial de la estrategia comercial y una clave para mantener la vitalidad y el crecimiento organizacionales”.

[Udemy](#)



Una fuerza laboral multigeneracional incluye a más de una generación. La fuerza laboral actual incluye miembros de 4 (a veces 5) generaciones:

## Generación Z

(12-27)

Nacidos de 1997 al 2012

## Millennials

(28-43)

Nacidos de 1981 a 1996

## Generación X

(44-59)

Nacidos de 1965 a 1980

## Boomers

(60-78)

Nacidos de 1946 a 1964

# Deficiencias de los líderes: gestión del cambio y comunicación

La investigación de UdeMy descubrió que los líderes actuales no gestionan con eficacia las iniciativas clave de transformación. [La transformación de la IA generativa: perspectivas sobre el liderazgo](#) es un informe de una encuesta reciente de UdeMy que analiza cómo los líderes gestionan la integración de la IA generativa en el lugar de trabajo. Nuestros hallazgos demuestran que casi 9 de cada 10 empleados encuestados creen que sus líderes son fundamentales para el éxito de las iniciativas de transformación con IA generativa. Al mismo tiempo, menos de la mitad de ellos (48 %) cree que sus líderes están preparados para dirigir estas iniciativas. Y solo un poco más de la mitad (55 %) cree que sus líderes convertirán la IA generativa en una ventaja estratégica para la organización.

La investigación para [Lugar de trabajo 2.0: La promesa de la organización basada en habilidades](#) generó hallazgos paralelos. Entre los líderes sénior, un 83 % señala que el liderazgo eficaz es fundamental para la transición a un enfoque basado en habilidades. No obstante, de todos los empleados que respondieron la

encuesta, solo un 28 % cree que sus líderes comunican bien la estrategia y las iniciativas de SBO, y solo un 29 % cree que sus líderes están bien preparados para enfrentar los problemas y riesgos de la conversión a una SBO.

Existe una brecha considerable entre la comprensión casi universal de que el liderazgo es un factor fundamental para el éxito de las iniciativas de transformación y la realidad de cómo los líderes dirigen a los empleados en la adopción de estos cambios. Los líderes sénior deben rectificar el camino y buscar maneras nuevas de liderar o corren el riesgo de perder el apoyo de los empleados a las iniciativas de cambio. Estos líderes necesitan comprender en profundidad las tecnologías de vanguardia mismas y apoyar a sus empleados en el desarrollo de habilidades para que hagan lo mismo. Simultáneamente, deben abordar de manera adecuada los cambios que observamos en la dinámica, la cultura y las prioridades en el trabajo de los empleados.

# 83 %

de los líderes sénior

señala que el liderazgo eficaz es fundamental para la transición a una SBO

Pero solo un

# 28 %

de todos los empleados

cree que sus líderes comunican bien la estrategia de SBO

Y solo un

# 29 %

de todos los empleados

cree que sus líderes están bien preparados para enfrentar los riesgos y desafíos de una SBO

[UdeMy, Lugar de trabajo 2.0](#)

# 9/10

empleados

creen que el liderazgo es fundamental para el éxito de las iniciativas de transformación con IA generativa

Pero solo un

# 48 %

de todos los empleados

cree que sus líderes están preparados para dirigir estas iniciativas

Y solo un

# 55 %

de todos los empleados

cree que sus líderes convertirán la IA generativa en una ventaja competitiva

[UdeMy, La transformación de la IA generativa](#)

# Cómo liderar la transformación al ritmo del cambio

En Udemy, desarrollamos programas para líderes que contemplan cómo liderar el cambio transformador en numerosos niveles. Ayudamos a los líderes a familiarizarse con tecnologías revolucionarias como la IA generativa, convertirse en expertos en el uso de estas herramientas y, a la vez, crear procesos y entornos empresariales que favorezcan el perfeccionamiento de habilidades tecnológicas esenciales y la innovación. Nuestros programas se centran en la importancia de comunicar una visión del cambio e inspirar a los demás a participar en ella.

**Los líderes deben abordar todos los aspectos señalados en este informe, los más importantes en el lugar de trabajo moderno. Esto no es sencillo, pero es la única opción para los líderes que desean orientar con éxito a sus equipos y organizaciones a través de los cambios fundamentales que están sucediendo.**



# Una guía para fomentar el desempeño empresarial

# Una guía para fomentar el desempeño empresarial

**Para seguir el ritmo del mundo laboral en constante cambio, las organizaciones y sus líderes deben centrarse en el desarrollo y la validación de habilidades para que los empleados puedan aprender y aplicar con fluidez las habilidades necesarias a medida que evoluciona la tecnología.**

Ejecutar con éxito estas dos disciplinas es clave para fomentar el desempeño empresarial, mantener la competitividad y promover la innovación. Cuando las organizaciones resuelven las brechas de talentos al facultar a los empleados con las habilidades necesarias, pueden obtener resultados comerciales importantes más rápido.

Las empresas que ignoran las brechas de habilidades corren riesgos. Los líderes deben centrarse en desarrollar habilidades de IA generativa para todos los empleados. Si una organización está preparada para la transformación de la IA generativa, podrá convertir el ritmo del cambio en una ventaja competitiva. Como parte de esta transformación, las insignias y las certificaciones están cobrando cada vez más importancia, pues constituyen métodos eficaces de validación de habilidades que se adaptan con mayor rapidez a las habilidades técnicas cambiantes que las evaluaciones de dominio tradicionales.

Asimismo, los empleados deben seguir desarrollando habilidades humanas y estratégicas, como solución de problemas, comunicación y gestión del cambio, para aprovechar la transformación de la IA generativa, así como para mantenerse equilibrados y comprometidos en medio del cambio constante.

A fin de cuentas, depende de los líderes orientar a los empleados y a las organizaciones a través de este profundo cambio constante. Ello exige una comprensión clara de las tecnologías emergentes y cómo ellas influyen en las industrias y los mercados; también exige un enfoque en las necesidades de los empleados. Los líderes deben identificar formas de comunicar una visión y una estrategia atractivas para retener a sus empleados y motivarlos a aceptar el proceso de transformación. Junto con ello, deben centrarse en el valor del enfoque humano y “mantener al ser humano en el centro de todas las decisiones”, afirma Jim Rowan, director y líder de IA aplicada de [Deloitte](#).

**Los líderes capaces de coordinar su estrategia para abordar todos estos factores se colocarán ellos mismos, a sus empleados y a sus organizaciones en una posición de éxito.**



¿Estás preparado para adoptar un enfoque basado en habilidades? ¿Tienes la voluntad, pero necesitas más orientación para lograrlo?

Udemy está a tu disposición. Contáctanos para averiguar cómo podemos asociarnos contigo para liberar el desarrollo de habilidades y optimizar el desempeño empresarial.

[Más información](#) sobre Udemy Business.



## Metodología de datos

Para elaborar este informe, analizamos datos de miles de nuestros clientes a nivel mundial. Calculamos el consumo total por parte de los estudiantes de UdeMy Business de cursos de todas las temáticas para el año desde el 1 de julio de 2023 hasta el 30 de junio de 2024. Calculamos el crecimiento porcentual en el consumo comparado con el año desde el 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023. También calculamos la clasificación de consumo total de temas de IA correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024.

## Acerca de UdeMy Business

UdeMy transforma vidas a través del aprendizaje asegurándose de que todo el mundo tenga acceso a las habilidades más recientes y relevantes.

UdeMy Business potencia las posibilidades permitiendo a las empresas ofrecer aprendizaje a pedido para todos los empleados, aprendizaje inmersivo para los equipos técnicos a través de UdeMy Business Pro y aprendizaje en grupo para los líderes mediante UdeMy Business Leadership Academy. Con nuestra Plataforma de habilidades inteligente, proporcionamos una solución de aprendizaje completa que impulsa el aprendizaje relevante a escala, de modo que las organizaciones puedan crear fuerzas de trabajo ágiles y lograr resultados comerciales fundamentales.

Obtén más información en [business.udemy.com](https://business.udemy.com)