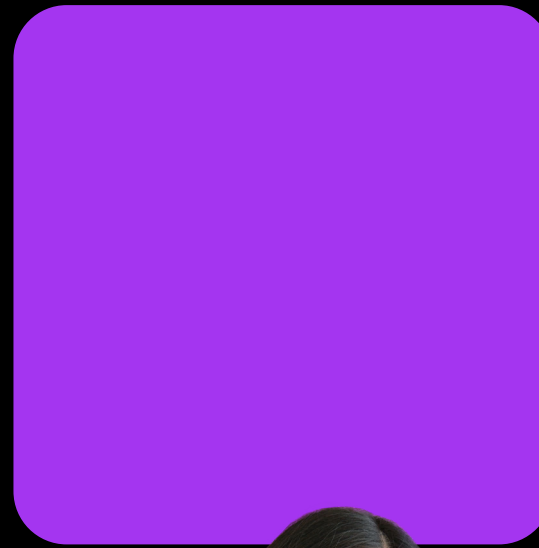


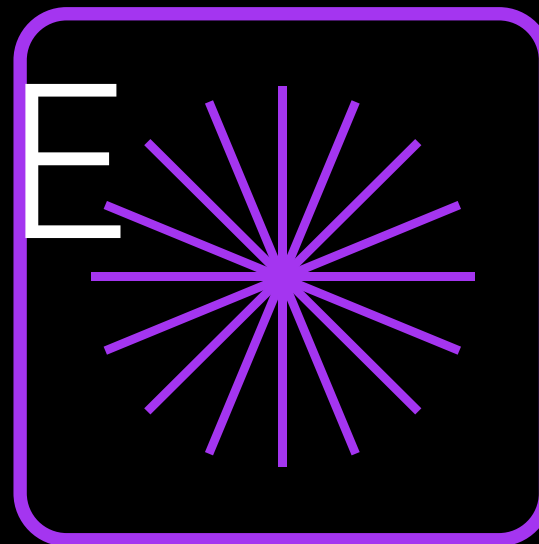
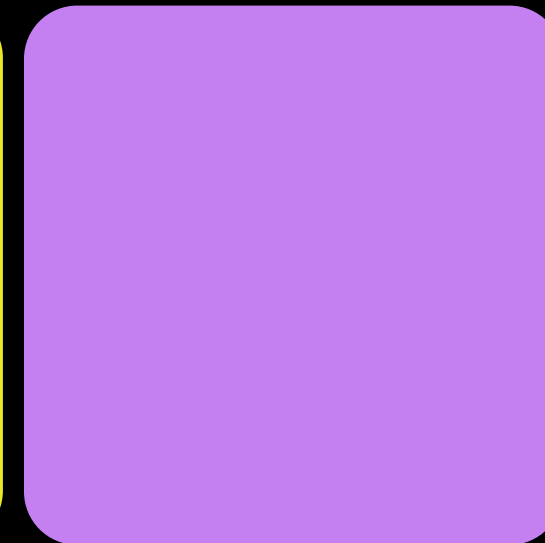
2026

INFORME GLOBAL DE TENDENCIAS DE APRENDIZAJE Y HABILIDADES

Udemy business



Cómo enfrentar
el cambio
transformador
en la era de la
IA y después



CONTENIDO

1 Introducción

Cómo enfrentar el cambio transformador en la era de la IA y después 3

2 Tendencias clave de las organizaciones actuales

2.1 El dominio de la IA no es un objetivo técnico, sino un nuevo sistema de operación 7

2.2 En el ámbito del desarrollo de habilidades, la inmersión supera a la instrucción: el aprendizaje de la IA se produce mejor con el flujo de trabajo 13

2.3 Es imposible ampliar las habilidades sin incrementar el liderazgo, la ética y la autonomía 18

2.4 Si la IA es tu meta final, ya perdiste la carrera 23

3 Conclusión

Cómo adaptarse a la irrupción de la IA y prepararse para la próxima transformación 28

INTRODUCCIÓN



01

Introducción

Cómo enfrentar el cambio transformador en la era de la IA y después

En la era de la inteligencia artificial, el desarrollo de habilidades ha alcanzado un punto de inflexión.

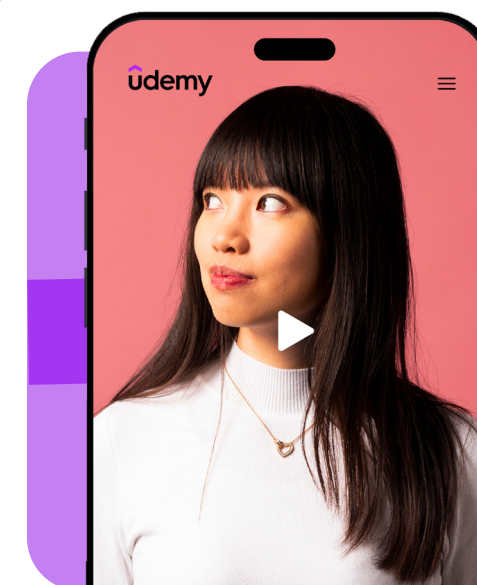
Las empresas son plenamente conscientes de la magnitud de la transformación que supone la IA y este es el año en el que deben procurar avanzar en integración y aplicación de IA en toda la organización. Lo que se solía considerar un ámbito exclusivo de los equipos de tecnología de la información o de los centros de innovación de pronto se convirtió en una necesidad imperiosa para todas las funciones, líneas de negocio y zonas geográficas de la empresa. Se pide a los equipos de recursos humanos y de aprendizaje que suman un rol crucial en la capacitación y el perfeccionamiento de habilidades en IA y complementarias. Su función será más esencial que nunca, ya que todas las organizaciones están tomando medidas para convertir el dominio de la IA en una iniciativa estratégica clave.

En lugar de considerar la IA como una solución técnica lista para usar, el dominio de la IA permite a las personas replantearse su forma de trabajar y adaptar sus funciones para crear sistemas y ecosistemas inteligentes que amplifiquen el valor empresarial en flujos de trabajo interconectados.

Lo que está en juego no podría ser más importante, ni el ritmo más implacable. Las habilidades se vuelven obsoletas a una velocidad vertiginosa; nuevos empleos surgen con la misma rapidez con la que se transforman los antiguos. Entretanto, los desafíos habituales, como la volatilidad económica, las fricciones del trabajo híbrido y el bajo nivel de participación de los empleados, se suman a la fuerza disruptiva del cambio.

Empleados de todas las funciones llegan a la misma conclusión: "Debo seguir siendo valioso y eficaz en mi empleo, pues la IA está transformando la forma de trabajar". Las organizaciones enfrentan su propia disyuntiva: "Necesitamos que nuestros empleados adopten y apliquen con confianza capacidades de IA sin perjudicar la productividad ni requerir inversiones masivas en recapitación".

Las tareas que hay que desempeñar trascienden a la adquisición de habilidades. Los empleados deben sentirse seguros al utilizar las herramientas de IA, demostrar ser colaboradores con visión de futuro y lograr avances tangibles en su trabajo diario. Las organizaciones deben centrarse en enseñar a sus empleados a usar la IA con eficacia y ética a la vez que desarrollan la capacidad de adaptación a gran escala y mantienen la excelencia operativa.



Las soluciones de aprendizaje tradicionales no logran cumplir estos requisitos de manera consistente. Sin embargo, la solución no es solo contratar a más talentos tecnológicos, poner a la gente en clases en línea o incluso, declarar que el futuro es agéntico.

La respuesta radica en una reinversión sistemática en la que las organizaciones creen un sistema de aprendizaje orientado a las tareas que hay que realizar. Esto exige crear un sistema de operación para la reinversión y la adaptabilidad permanentes que aumente la capacidad, la autonomía y el liderazgo.

Un sistema de aprendizaje permite a las personas aprender continuamente en el trabajo; va más allá de cursos individuales o capacitación formal para ofrecer un aprendizaje holístico y guiado que acelera la adquisición de competencias. La combinación de diversos módulos, modalidades y formatos, como contenidos breves, prácticas, evaluaciones y certificaciones, permite a Udeemy crear un círculo virtuoso de desarrollo de habilidades: despierta la curiosidad, acrecienta el dominio y demuestra las habilidades, a la vez que ofrece una mejora cuantificable del desempeño.

En este sistema, los instructores humanos siguen siendo cruciales, mientras que la IA mejora la experiencia: los agentes de aprendizaje actúan como guías personalizados inspirados en los instructores y los agentes empresariales amplían las operaciones de aprendizaje, alineando el aumento de habilidades con resultados empresariales y un ROI demostrado. En suma, esta combinación de experiencia humana e IA permite que el aprendizaje sea continuo, contextual y

significativo tanto a nivel individual como organizativo para crear una ventaja competitiva a través del desarrollo estratégico de la fuerza laboral. Algunos protocolos, como MCP (Protocolo de contexto de modelo), hacen posible esta integración, pues permiten a las herramientas de IA, los sistemas de datos y las plataformas de aprendizaje comunicarse sin problemas en los flujos de trabajo existentes. Este enfoque sistémico transforma el aprendizaje desde un evento puntual en un motor y permite integrarlo de forma fácil y más natural en la jornada laboral.

Este informe está dirigido a líderes empresariales, académicos, técnicos y de IA que estén preparados para ir más allá del cambio gradual.

A partir de nuevos datos propios de Udeemy, identifica tendencias clave que ayudarán a impulsar la estrategia y establece una hoja de ruta para actuar. Este ofrece orientación para desarrollar el dominio de la IA, de modo que la preparación para la IA no solo se integre en el contenido de aprendizaje, sino que sea una parte fundamental de la cultura y el sistema de operación. Los capítulos siguientes identifican las tendencias esenciales para 2026 y ofrecen estrategias prácticas y probadas para garantizar que esta era de disrupción se convierta en un motor de crecimiento, agilidad y ventaja perdurable.

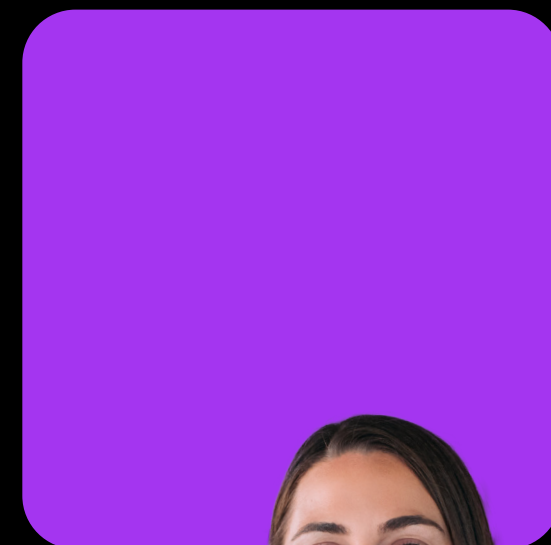
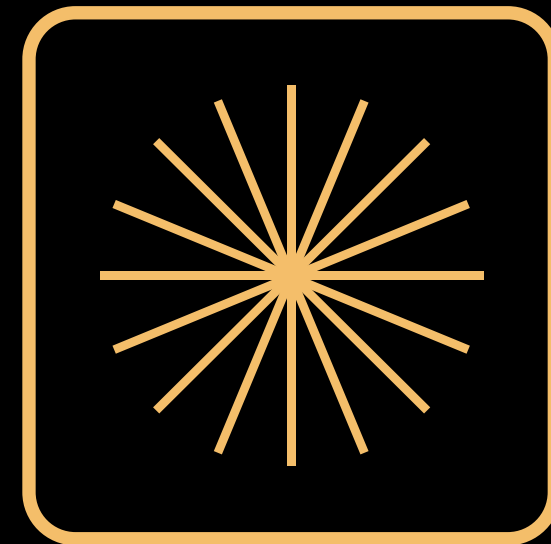


TENDENCIAS CLAVE



21

El dominio de la IA no es un objetivo técnico, sino un nuevo sistema de operación



21 El dominio de la IA no es un objetivo técnico, sino un nuevo sistema de operación

Reformular la preparación para la IA comienza con su dominio

La mayoría de las organizaciones aún hablan de las "habilidades con la IA" como si se tratara solo de capacitar a las personas en el uso de herramientas, código, datos, etc. **Empero, el desafío principal no es enseñar a las personas a utilizar la tecnología. Por el contrario, se trata de reconfigurar la empresa para que juegue, experimente e identifique formas de incorporar la IA en los flujos de trabajo. Solo entonces, tendrás el dominio necesario para crear no solo una nueva cultura, sino también un nuevo modelo de operación y nuevos sistemas, contenido de aprendizaje y comportamientos para aprender continuamente de la IA, adaptarte a ella y liderar a través de ella.**

El dominio de la IA es el nuevo parámetro de referencia. El verdadero dominio implica comprender las capacidades y aplicaciones de la IA, junto con sus riesgos, limitaciones y cuestiones éticas esenciales. Significa desarrollar el hábito de utilizar la IA a diario.

El desarrollo de habilidades para incorporar la IA no solo exige mejorar las habilidades técnicas o determinar cómo usarla con normalidad en casos de uso cotidianos. Exige ser capaz de plantear las preguntas adecuadas, saber cuándo confiar en la IA (y cuándo no), así como prever los impactos más allá de lo inmediato. Lo más importante es que la fluidez requiere desarrollar habilidades de adaptación, como el criterio, la curiosidad, la flexibilidad y la tolerancia al riesgo.

El dominio de la IA no es un estado binario. Es un viaje que ya no es opcional para empresas que desean liderar desde la vanguardia. Esto demanda crear una capacidad compartida y dinámica en toda la organización que se debe cultivar, medir y renovar de continuo en cada equipo y función. A continuación, analizaremos lo que están haciendo las organizaciones líderes para desarrollar el dominio de la IA y cómo hacerlo.

La demanda de aprendizaje sobre IA ha experimentado un auge en Udeemy, mientras que el contenido de aprendizaje para desarrollar habilidades en IA también se han expandido con rapidez

tema n.º 1 sobre

IA más aprendido existente

**ChatGPT**

Los empleados buscan activamente ampliar sus habilidades en el uso de esta potente tecnología y en la creación de GPT (transformadores generativos preentrenados). Este tema sobre tecnología de IA siguió siendo el más estudiado en Udeemy Business a medida que los empleados ampliaban sus habilidades.

nuevo tema n.º 1 sobre

IA más aprendido

Agentes de IA e IA agéntica

El aprendizaje de estas nuevas tecnologías de IA fue el tema más popular el último año, por encima de cualquier otro tema nuevo sobre IA, lo que evidencia su rápido crecimiento y gran valor. Los agentes de IA pueden ejecutar tareas preprogramadas, en tanto que los sistemas de IA agéntica pueden tomar decisiones y adaptarse a situaciones cambiantes en el lugar de trabajo.

Los temas sobre IA fueron los más populares en el aprendizaje empresarial y profesional

La habilidad de **negocios** n.º 1 en popularidad**+3400 %**

de crecimiento año a año del aprendizaje de Microsoft Copilot para empresas

La habilidad **tecnológica** n.º 1 en popularidad**+13 534 %**

de crecimiento año a año del aprendizaje de GitHub Copilot para tecnología

Lo que hacen las organizaciones líderes para desarrollar el dominio de la IA

Se centran en el desarrollo de habilidades en múltiples niveles



Habilidades fundamentales

Todos los empleados deben familiarizarse con el lenguaje, la lógica, las consideraciones éticas y el impacto potencial de la IA en su trabajo. Las habilidades fundamentales de IA son la nueva alfabetización digital; estas incluyen: comprender las fortalezas y limitaciones de la IA, crear indicaciones eficaces, validar resultados con pensamiento crítico, aplicar la IA para la productividad diaria y usarla de forma responsable. Estas habilidades preparan a los profesionales para colaborar con confianza con la IA en cualquier función.

Aplicación en la función

Los equipos y las distintas funciones deben aprender casos de uso aplicados e integrar la IA en los procesos cotidianos, ya sea para ejecutar análisis predictivos en RR. HH. o usar la IA para detección de amenazas de ciberseguridad. Por ejemplo, los equipos de productos e ingeniería pueden incorporar la IA en todo el ciclo de vida del desarrollo para acelerar la entrega, reducir defectos y tomar decisiones más informadas sobre la hoja de ruta.

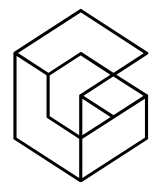
Agilidad del aprendizaje interfuncional

Mientras la IA se integra a todas las líneas de negocio, las organizaciones deben romper los silos y fomentar un aprendizaje que trascienda a las fronteras funcionales y tecnológicas tradicionales. El resultado final debe ser un ecosistema de aprendizaje integrado que amplíe el aprendizaje, la experimentación y el desarrollo de capacidades en toda la organización.

El liderazgo como arquitecto del cambio

Los líderes, y no solo la tecnología, son quienes formulan la visión de cómo la IA transforma los modelos de negocio, la generación de valor e incluso la cultura, y garantizan el apoyo de los empleados para que esa visión sea un éxito. Esto exige nuevas habilidades de liderazgo y una nueva orientación en la gestión del cambio para guiar a los empleados a adoptar el cambio.

Así lo hacen los clientes de Udemy



genpact

Genpact, una empresa de servicios profesionales con 125 000 empleados, creó un programa de aprendizaje inmersivo de 12 semanas para que todos los empleados desarrollaran conocimientos integrales sobre IA generativa y los LLM (modelos de lenguaje de gran tamaño), desde los fundamentos hasta técnicas avanzadas.

Tras ocho semanas de cursos, los empleados adquirieron un dominio de habilidades de IA del 75 % y comenzaron a desarrollar conocimientos aplicados en proyectos de prueba de concepto de cuatro semanas. Genpact, en colaboración con Udemy Business para establecer el programa, **cumplió el 100 % de su objetivo de aumentar el aprendizaje y el desarrollo.**

100 %

del objetivo de aprendizaje y desarrollo para la mejora de las habilidades de los empleados con la IA

12 semanas

para desarrollar el conocimiento de los empleados sobre IA



devoteam

Devoteam elaboró un ambicioso plan para que sus 11 000 empleados pudieran "aprender al ritmo del cambio" y capacitó a todos ellos en IA generativa. La empresa diseñó, lanzó e implementó su programa de IA en solo tres meses.

Devoteam, con Udemy Business Pro y Vías de inicio de IA como base, ofreció aprendizaje acelerado para todos e implementó un programa global de mejora de las habilidades en IA. El resultado fue que **70 % de la fuerza laboral mejoró sus habilidades en IA en cuestión de meses y se redujo en un 4 % el abandono de los empleados.**

70 %

de los empleados mejoraron sus habilidades en IA en cuestión de meses tras la implementación

4 %

menos abandono de los empleados

Creación de un plan de dominio de la IA que fomente el impacto empresarial



Define qué significa el dominio de la IA para tu empresa actualmente.

Evalúa el nivel de dominio de la IA de tu organización y desarrolla una estrategia para mejorarlo, además de una hoja de ruta para conseguirlo. Consulta la sección siguiente para saber cómo hacerlo.



Ve más allá de la "capacitación en IA" general

Después de fijar objetivos básicos de habilidades de IA para todos, establece parámetros de referencia claros para los equipos funcionales clave, como finanzas, marketing, ingeniería, desarrollo, operaciones y liderazgo.



Adopta la tecnología adecuada.

Evalúa, selecciona e implementa herramientas de IA adecuadas para satisfacer las necesidades de tu organización, de equipos funcionales clave y de los principales casos de uso.



Ten en cuenta las consideraciones legales desde el principio.

Colabora con el departamento jurídico para articular las consideraciones esenciales y la forma de garantizar la protección de datos y luego, informa de las normas a todos los empleados.



Profundiza en los detalles de lo que se necesita para cada función.

Identifica las áreas del negocio que se ven más beneficiadas por la IA. Realiza análisis específicos de la carencia de habilidades en cada función para garantizar que los empleados puedan aprovechar al máximo las herramientas de IA.



Fomenta el entendimiento interfuncional compartido.

Utiliza rotaciones laborales, proyectos colaborativos, sesiones de intercambio de mejores prácticas y comunidades de práctica para fomentar el aprendizaje entre colegas y romper los silos organizativos. Desarrolla un calendario de comunicaciones que destaque los pequeños éxitos y lecciones de la IA para reforzar un lenguaje vivo y en evolución en torno a la IA.



Total de cursos y consumo de IA en la plataforma de Udemy

11 millones

de inscripciones en cursos de IA generativa hasta la fecha

Más de 10

nuevas inscripciones en cursos de IA generativa por minuto

1400

cursos de IA en Udemy Business



Comunica que el dominio de la IA requiere práctica, experimentación y aprendizaje continuos.

Incorpora el dominio de la IA en los objetivos de desempeño y las iniciativas interfuncionales, las conversaciones sobre desarrollo y los procesos de sucesión. Trátalo como una expectativa continua, no como un curso o una insignia discretos.



Fomenta el aprendizaje continuo, divertido y gratificante.

La IA evoluciona tan rápido que el aprendizaje no se puede considerar un "evento puntual". Convierte el aprendizaje de la IA en un proceso continuo y fomenta la participación de los empleados en el dominio de la IA mediante la ludificación, el intercambio social de nuevos casos de uso y recompensas por la innovación.



Evalúa periódicamente la base cultural de tu organización en torno a la IA.

Implementa controles periódicos de "preparación para la IA" y sesiones de preguntas y respuestas para identificar nuevos casos de uso y cualquier confusión u obstáculo.

Evalúa y desarrolla el dominio de la IA

Cada empleado necesita un conjunto de habilidades básicas y de conocimientos sobre IA para poder trabajar con la IA de forma segura y eficaz.

Lo mismo ocurre con las organizaciones. Es fundamental evaluar tu nivel general de dominio de la IA y trazar una estrategia y un plan para mejorar.

Para ello, es necesario plantear preguntas a varios equipos de la organización y evaluar las respuestas.

Preguntas para medir el dominio

- ¿Qué tan familiarizados están los equipos con las herramientas de IA, los casos de uso y las consideraciones éticas?
- ¿Qué programas existen para el desarrollo de habilidades de IA y cuántos empleados han participado en ellos?
- ¿Con qué frecuencia actualizas tu programa de desarrollo de habilidades y cómo lo integras en el flujo de trabajo? ¿Los empleados tienen acceso a expertos para obtener información y apoyo?
- ¿En qué medida se orienta el desarrollo de habilidades en IA por función?
- ¿Hasta qué punto tu organización ha integrado la IA en los flujos de trabajo? ¿Lo has hecho de manera interfuncional? ¿Se han implementado agentes de IA?
- ¿Cómo y con qué frecuencia identificas las deficiencias y áreas de oportunidad, y actúas en concordancia? ¿Cómo mides el éxito?

3 niveles de dominio de la IA

Nivel 1 Aumentar

Desarrolla conocimientos básicos sobre IA

Enfoque:

todos los empleados adquieren conocimientos básicos y familiaridad práctica con herramientas de IA comunes y de amplia aplicación (como Microsoft Copilot, Google Gemini y ChatGPT), incluidas sus capacidades, limitaciones y consideraciones éticas clave. Los objetivos de aprendizaje se centran en los puntos débiles de los empleados y se imparten en el marco del trabajo.

Alcance:

amplía los procesos existentes en lugar de rediseñarlos.

Ventajas y aplicaciones:

da como resultado una ejecución de tareas más rápida y coherente, automatización básica y aumento de la productividad. Reduce la ansiedad y genera confianza a través del conocimiento y la práctica.

Nivel 2 Asistir y automatizar

Desarrolla la integración del flujo de trabajo

Enfoque:

la capacitación específica para cada función y los casos de uso más avanzados amplía las aplicaciones de la IA a todas las funciones. El desarrollo de procesos interfuncionales permite una integración más profunda y una posible transformación de los procesos.

Alcance:

respalda no solo la ejecución, sino también el análisis, y genera recomendaciones para informar las decisiones estratégicas.

Beneficios y aplicaciones:

Internamente: mejora la toma de decisiones, las recomendaciones personalizadas y el análisis de datos complejos.

Externamente: agiliza la entrega de productos y servicios. Genera ventajas estratégicas en cuanto a velocidad, precisión e innovación.

Nivel 3 Agentificar y reelaborar

Integra capacidades de IA agéntica

Enfoque:

adopta una IA agéntica capaz de operar con autonomía bajo la dirección de los empleados. Los protocolos como MCP (Protocolo de contexto de modelo) y el Protocolo agente a agente permiten coordinar el trabajo entre humanos y agentes para construir la fuerza laboral del futuro.

Alcance:

replantea y rediseña procesos, sistemas y gobernanza a un nivel avanzado para reestructurar las operaciones empresariales.

Ventajas y aplicaciones:

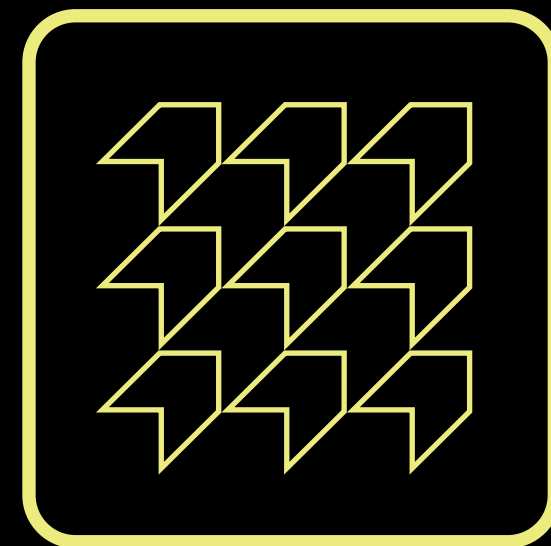
permite la gestión integral de procesos, la coordinación de tareas en múltiples pasos y la resolución de problemas autónoma y contextualizada. Amplía el valor al instar a los empleados a guiar los sistemas agentes para la optimización continua de toda la organización y los nuevos modelos de operación, lo que permitirá generar nuevas eficiencias y estrategias de crecimiento.

Para guiar la transformación de la IA en todos los niveles, los líderes modelan y amplifican la innovación continua en el uso de la IA, así como también evalúan la preparación de la organización, a la vez que garantizan la participación de las partes interesadas y establecen normas éticas sólidas. Asimismo, fomentan una cultura de innovación e invierten en desarrollo de habilidades laborales para todos los empleados, tanto en el dominio de herramientas de IA como en capacidades de adaptación, a fin de que los empleados sean resilientes y estén preparados para los profundos cambios que se producen en el lugar de trabajo.

Realiza la evaluación de dominio de UdeMy para determinar el dominio de la IA en tu organización.

2022

En el ámbito del desarrollo de habilidades, la inmersión supera a la instrucción: el aprendizaje de la IA se produce mejor con el flujo de trabajo



22

En el ámbito del desarrollo de habilidades, la inmersión supera a la instrucción: el aprendizaje de la IA se produce mejor con el flujo de trabajo

Las habilidades aplicadas son habilidades que perduran

El mito de que el aprendizaje se produce en una sala de capacitación o en un único curso de certificación en línea es difícil de erradicar.

Sin embargo, la evidencia es abrumadora: las habilidades se consolidan mejor cuando se practican, adaptan, aplican y perfeccionan en el trabajo y en proyectos del mundo real. Si observamos el ciclo de vida del desarrollo de habilidades, comprenderemos por qué. Este comienza con la adquisición o el desarrollo de habilidades, es decir, aprender una nueva habilidad. El siguiente nivel es el dominio de habilidades, la práctica en un entorno inmersivo y la aplicación, ya sea en una simulación de una situación real o el perfeccionamiento en el trabajo. La etapa final es la relevancia de las habilidades, actualizarlas a medida que evolucionan la tecnología, las herramientas y los procesos.

Los entornos de aprendizaje inmersivo, en los que los empleados "aprenden con la práctica", incrementan tanto la confianza como el dominio.

En el caso de los temas técnicos y las aplicaciones, esto incluye la práctica de nuevas habilidades mediante su aplicación práctica en laboratorios y entornos de pruebas. En el caso de las habilidades adaptativas, que incluyen el criterio, el pensamiento crítico o la ecuanimidad en situaciones emocionalmente difíciles, puede incluir el Role Play de temas difíciles en contexto, seguido por retroalimentación basada en IA.

Es muy importante identificar formas de adquirir y dominar las habilidades más rápido, ya que la vida media de las habilidades actuales se reduce y la velocidad a la que se requieren nuevas habilidades

en la empresa se acelera. La capacidad de desarrollar experiencia en nuevas herramientas, transferir el aprendizaje entre proyectos y evolucionar con las plataformas cambiantes es lo que aporta valor empresarial real a las organizaciones y resiliencia profesional a los empleados.

Tres veces más eficiente

Los estudiantes que aplicaron sus habilidades en la práctica con retroalimentación inmediata aprendieron tres veces más rápido que los que solo asistieron a clases.

Carnegie Mellon

Cuando el desarrollo de habilidades se produce en el trabajo en evolución y es directamente relevante para el trabajo que se realiza, hay menos fricción en el proceso. El desarrollo de habilidades a través del "juego", es decir, el tiempo y el espacio mental que los líderes ofrecen a sus equipos para que simplemente prueben nuevas herramientas y casos de uso, también desempeña un rol importante. Ya sea a través del trabajo o del juego, quienes adquieren habilidades a través de la experiencia aplicada están mejor preparados para afrontar nuevos retos con rapidez.

La personalización, o el surgimiento de contenido específicos y desafíos interactivos en el momento en que se necesitan, amplía aún más la eficacia. La práctica específica para cada contexto, adaptada a sus necesidades en cada momento, junto con retroalimentación continua de la tecnología de aprendizaje basada en IA, permite a las personas desarrollar habilidades más duraderas y transferibles.

Lo que hacen las organizaciones líderes para que el desarrollo de habilidades de IA forme parte de los flujos de trabajo diarios

Las organizaciones que lideran en el desarrollo de habilidades de IA integran directamente en el trabajo el aprendizaje:



Práctico y contextual

Los empleados pueden practicar **habilidades de dominio de la IA en contexto**. Pueden probar habilidades adaptativas clave mediante Role Play con un avatar de IA y sumergirse en evaluaciones y laboratorios para habilidades técnicas. La IA se aplica en equipos de proyecto, iniciativas de clientes y optimización de flujos de trabajo, y no solo en teoría.

Continuo y rutinario

La creación de más casos de uso de IA no es una actividad de aprendizaje y desarrollo trimestral o anual, sino **parte del ciclo de sprints, rutinas y reseñas de cada equipo**. Los equipos realizan pequeños experimentos medibles y repiten los resultados para incorporar rápidamente las lecciones a los procesos, las herramientas y las métricas de éxito.

Impulsado por los colegas y los comentarios

El dominio exige un proceso saludable de **prueba y error, comentarios transparentes y reflexión compartida**, factores que aceleran el desarrollo de habilidades "en la práctica". Los mecanismos formales, que incluyen el coaching entre colegas, las sesiones de reseñas y los manuales compartidos, garantizan que los conocimientos se recopilen, normalicen y difundan entre equipos.

Personalizado y coherente con la empresa

La mejora de las habilidades es **una parte integral de la hoja de ruta de cada empleado** y lleva a desafíos empresariales reales, valores organizativos y prioridades estratégicas. Las rutas de aprendizaje se adaptan a los parámetros de referencia de competencia basados en funciones y están vinculadas a KPI (indicadores clave del desempeño), de modo que los empleados ven incentivos profesionales directos por adoptar capacidades de IA.

Así lo hacen los clientes de Udeemy

Prodapt

Prodapt utilizó la IA para crear vías de aprendizaje personalizadas e integró el aprendizaje en los flujos de trabajo diarios, **ofreciendo microaprendizaje en el flujo de trabajo. Ahora, 90 % de los empleados comprenden los fundamentos de la IA generativa.**

Prodapt implementó un enfoque multifacético para mejorar las habilidades y crear un entorno de aprendizaje escalable y personalizado. La asociación con Udeemy Business y la integración de herramientas de IA avanzadas permitieron a Prodapt proporcionar a los empleados recursos de aprendizaje diversos y adaptados a su propio ritmo, además de adquirir la capacidad de crear vías de aprendizaje de forma rápida y eficiente.

90 %

de los empleados mejoraron sus habilidades en IA a través del aprendizaje en el flujo de trabajo

El Role Play permite a los empleados practicar habilidades adaptativas clave en contexto, recibir retroalimentación y perfeccionar sus habilidades.

Más de 3300

Role Plays se han publicado en los cursos de Udeemy Business en los tres meses desde su lanzamiento.

Cerca de

300

clientes empresariales han creado más de 900 Role Plays personalizados para sus empleados.

Más de 38

nuevos Role Plays se crean cada día en Udeemy Business.



Formas de apoyar el desarrollo de habilidades en el flujo de trabajo



Integra el aprendizaje basado en la IA en el flujo de trabajo.

Asigna tareas de aprendizaje y experimentación como parte de los OKR (objetivos y resultados clave), hitos de proyectos y reseñas operativas.



Usa herramientas de IA reales para mejorar continuamente las habilidades, los comentarios y la evaluación de habilidades.

Los planes de estudio deben ser dinámicos para seguir el ritmo del desarrollo de habilidades. La tecnología de aprendizaje basada en IA debe plantear desafíos basados en situaciones, seguidos de comentarios instantáneos, junto con vías que se actualicen en función de las nuevas necesidades empresariales.



Crea entornos aislados iterativos y a prueba de fallos.

Brinda a las personas espacios seguros para probar enfoques de IA, poner a prueba cambios en los procesos y compartir lecciones aprendidas.



Vincula el desarrollo de habilidades con proyectos reales y el impacto en la empresa.

Asigna equipos para resolver desafíos empresariales reales con nuevas herramientas de IA y mide el impacto en términos de valor, velocidad, ingresos o satisfacción del cliente, cerrando así el círculo entre el aprendizaje y el desempeño.



Promueve la adquisición de habilidades de varias disciplinas y la movilidad como aceleradores profesionales.

Fomenta la incursión de los empleados a nuevas áreas funcionales y su trabajo en iniciativas impulsadas por la IA más allá de su sector original.

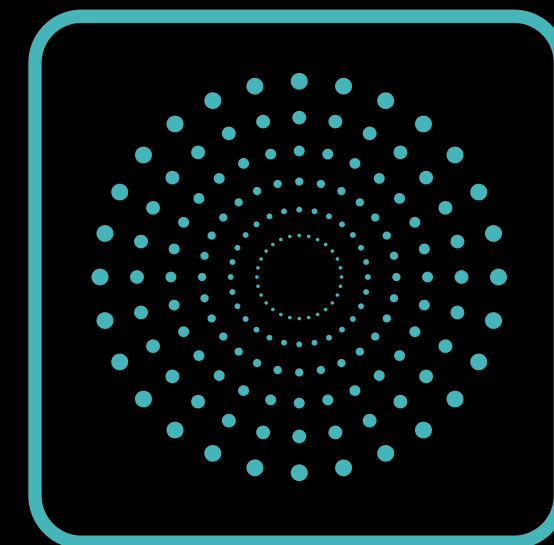


Las organizaciones que prosperarán serán aquellas que creen entornos inmersivos donde los empleados puedan dominar la IA y crear culturas en las que la tecnología amplifique las capacidades únicas del ser humano".



Hugo Sarrazin
Director ejecutivo de UdeMy
[FastCompany](#)





Es imposible ampliar
las habilidades
sin incrementar
el liderazgo, la ética
y la autonomía

23

Es imposible ampliar las habilidades sin incrementar el liderazgo, la ética y la autonomía

El nuevo imperativo del liderazgo: confianza, autonomía y ética en un mundo impulsado por la IA

Los titulares suelen centrarse en la IA como un disruptor técnico, pero la respuesta humana es la que determina el éxito o el fracaso de la mayoría de las transformaciones.

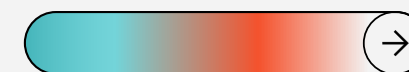
A medida que las empresas persiguen la madurez de la IA, un liderazgo sólido y la autonomía de los empleados se convierten en los verdaderos multiplicadores de fuerza.

La IA puede generar miedo y confusión, y no sin razón. No obstante, la ansiedad que causa la IA es un síntoma tanto del fracaso del liderazgo como de la tecnología disruptiva. Es fundamental emplear nuevas habilidades de liderazgo para gestionar más allá del conjunto de tecnologías y llegar al "conjunto de personas", a fin de crear culturas de permiso, propósito e innovación responsable.

La ansiedad que causa la IA es un síntoma tanto del fracaso del liderazgo como de la tecnología disruptiva.

La transición a la IA no solo consiste en mejorar la productividad y acelerar los procesos. También exige que los líderes empoderen a los empleados, brindándoles las condiciones, las oportunidades de aprendizaje y la capacidad de experimentar para

Crece la demanda de habilidades de liderazgo adaptativo



N.º 6

El liderazgo fundamental fue la sexta habilidad empresarial más popular en Udem Business.

adquirir confianza y claridad. Ellos deben aprender a usar las nuevas herramientas de IA de forma ética y estratégica, y las organizaciones deben compartir de forma clara y explícita las "normas de funcionamiento" con los empleados. Los líderes deben promover la IA y establecer las condiciones para que los empleados adquieran confianza a través del aprendizaje, la experimentación y la autonomía.

Una transición fundamental hacia la IA también implica abordar los temores de los empleados: el miedo a perder su empleo, privacidad y la calidad humana de las interacciones. La solución es el conocimiento y la familiaridad. Las personas necesitan comprender la tecnología y tener permiso para explorar, expresarse, dar forma a la adopción e incluso, reformular procesos en beneficio de sus propias funciones y de la organización. La era de los agentes de IA exige a las organizaciones y a sus líderes crear condiciones para que los empleados desarrollen autonomía, facultándolos para que determinen cómo modificar el rol de la IA y cómo usarla para potenciar su propia contribución.

La ética es fundamental. Se debe abordar el potencial de uso indebido, ya sea intencionado o no. Los empleados deben saber cuáles son los límites, cómo evaluar con ojo crítico los resultados de la IA y cómo valorar el impacto humano de la automatización o la toma de decisiones algorítmica. Las organizaciones deben crear barreras de protección para sus empleados y orientarlos sobre la forma ética de utilizar la IA en el contexto empresarial.

Lo que están haciendo las organizaciones líderes para preparar a los líderes y capacitar a los empleados a fin de que estén listos para la IA

Cómo invertir en los empleados y fomentar el compromiso y la confianza en la transformación sostenida de la IA



Reformulación del liderazgo y la confianza para la era de la IA

Las empresas líderes están reformulando lo que significa liderar, dando prioridad a la visión, la adaptabilidad y la gestión ética por sobre el mando y el control tradicionales. Los líderes modernos son capacitadores, catalizadores y modelos a seguir para la experimentación audaz, lo que crea las condiciones para que los empleados adquieran confianza en las herramientas y los enfoques de IA.

Preparación de los empleados para que tomen decisiones

En lugar de centralizar la toma de decisiones, las organizaciones innovadoras distribuyen la autonomía, lo que otorga a los equipos autonomía real para poner a prueba herramientas de IA, configurar flujos de trabajo e influir activamente en la transformación.

Priorización del uso ético de la IA

Las organizaciones preparadas para el futuro establecen directrices claras y otorgan a los empleados el criterio necesario para utilizar la IA de forma responsable con el fin de garantizar la confianza, la transparencia y el impacto a largo plazo. Mientras la IA sigue influyendo en las decisiones empresariales, la capacidad de utilizarla de forma ética será tan esencial como la competencia técnica.

Incorporación de la responsabilidad y la seguridad psicológica

Las organizaciones eficaces reconocen que la transformación avanza a la velocidad de la confianza. Ellas comunican de manera honesta el impacto de la IA y crean espacios seguros para que empleados y líderes admitan lo que no saben, prueben nuevas herramientas y formas de trabajar, así como cuestionen con seguridad las suposiciones a medida que aprenden (y fracasan para avanzar) juntos.



El panorama competitivo del futuro no se definirá por quién tenga la mejor IA, sino por quién cuente con los líderes mejor preparados para impulsar el cambio y capacitar a los empleados a fin de que usen la IA de forma eficaz".

Stephen Bailey

Director ejecutivo y cofundador de [ExecOnline](#)

Así lo hacen los clientes de Udeemy



PepsiCo incorporó Udeemy Business Leadership Academy con el objetivo de alcanzar la excelencia operativa. Su propósito era crear "una organización de abastecimiento más ágil y unida, que pudiera prever las interrupciones, enfrentarlas a su ritmo e integrar nuevas eficiencias en distintos procesos" para así, mejorar la agilidad, la resiliencia y la competitividad de sus procesos y equipos de abastecimiento.

En la actualidad, PepsiCo ha impartido el programa 35 veces, con más de 1200 empleados capacitados e índices de finalización de hasta 98 %. Las tasas de ascenso aumentaron más del doble para los empleados que completaron el programa.

Más del doble

tasas de promoción de los empleados que completan el programa de liderazgo en adquisiciones



El dominio de la IA no es solo una cuestión de herramientas, sino también de cultura. En la próxima década en la que se producirá un rápido desarrollo de la IA, las organizaciones que basen su adopción en procesos, mediciones y responsabilidad estarán mejor preparadas para afrontar la incertidumbre, gestionar riesgos y aprovechar de forma responsable las oportunidades que surjan".

Shingai Manjengwa

Director sénior, Educación y desarrollo, Talento y ecosistema
Mila – Instituto de Inteligencia Artificial de Quebec

88 %

de los empleados admiten que un **liderazgo eficaz es fundamental** para el éxito de las iniciativas de su organización.

Pero solo

55 %

se sentían seguros de la **capacidad de su equipo administrativo** para aprovechar las oportunidades y mitigar los riesgos de la IA.

Y solo

48 %

de los empleados **creen que sus líderes** están preparados para la era de la IA.

Udeemy

Formas en que los líderes generan confianza, autonomía y ética en un mundo impulsado por la IA



Lidera con el ejemplo y gestiona el cambio.

Los líderes, incluidos los equipos ejecutivos y la alta gerencia, deben dar ejemplo de forma visible y transparente utilizando ellos mismos la IA, para demostrar que probar y adoptar la IA es un comportamiento clave para todos los empleados. Ellos deben comunicar activamente la estrategia y las expectativas del uso de IA, así como los cambios que está causando, de modo de reforzarlas y enfatizarlas para todos los miembros de la organización.



Establece valores y límites claros y bien comunicados respecto al uso de la IA.

Redacta y difunde tu "código de conducta en el uso de la IA" a toda la organización. Conviértelo en un conjunto de directrices vivo vinculado a los valores de la organización. Capacita a los equipos para que reconozcan posibles sesgos en los resultados de la IA, protejan la privacidad de los usuarios y comprendan cómo se toman las decisiones con la IA.



Otorga autonomía a los empleados.

Crea vías para la innovación ascendente en el diseño de flujos de trabajo de IA y el desarrollo de casos de uso. Capacita a los equipos para que cuestionen y mejoren las soluciones adoptadas.



Crea bucles de comentarios.

Insta a los líderes de todos los niveles a preguntar, escuchar y luego, adoptar la estrategia en función de los aportes de los empleados, su experiencia y los resultados.



Desarrolla líderes como mentores y generadores de confianza.

Mejora las habilidades de los gerentes en empatía, gestión del cambio, comunicación de riesgos y toma de decisiones éticas.

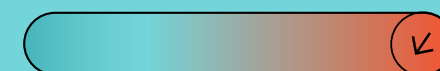


Invierte en resiliencia y seguridad psicológica.

Capacita a los gerentes para disipar la ansiedad que genera la IA con empatía y orientación concreta; reconoce y celebra los momentos de aprendizaje, no solo los resultados.

Más de 98 %

mejora de las competencias en la ética y la gobernanza de la IA



Fue el sexto tema sobre IA más popular en UdeMy Business.

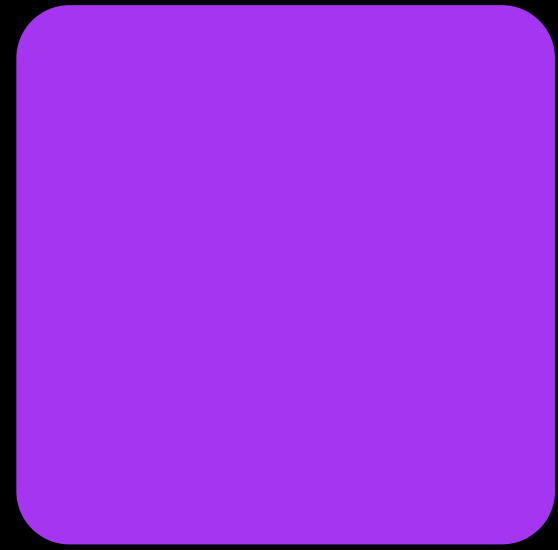


Los líderes deben moldear conscientemente la forma en que la IA se integra a la cultura organizacional mediante el establecimiento de reglas y normas que preserven la creatividad y la conexión humanas, a la vez que se aprovechan las capacidades de la IA. Esto implica modelar un uso reflexivo de la IA, celebrar las aplicaciones innovadoras y reforzar continuamente que la IA sirve a los objetivos humanos y no al revés".



Hugo Sarrazin
Director ejecutivo de UdeMy
[FastCompany](#)

Si la IA es tu meta final, ya perdiste la carrera



24

Si la IA es tu meta, ya perdiste la carrera

La verdadera ventaja competitiva: la adaptabilidad dura más que cualquier tecnología

El último mito que es necesario derribar es que la transformación de la IA es la meta. Puede que sea el cambio más profundo en nuestra vida laboral, pero no será el último.

De hecho, la IA es simplemente la más actual y visible de una larga lista de disrupciones transformadoras.

Si tu organización solo se prepara para la IA, corres el riesgo de desarrollar habilidades, culturas y líderes centrados en la IA, por lo que la próxima ola de cambios te va a superar. La verdadera ventaja competitiva es la adaptabilidad permanente, impulsada por lo que Udeemy denomina ahora "habilidades adaptativas". Estas son habilidades como la toma de decisiones, la comunicación, la colaboración, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional. Ellas tienen una vigencia superior a cualquier fenómeno tecnológico, lo que permite a los empleados afrontar el profundo cambio que la IA está trayendo al mundo laboral, al tiempo que los prepara para cambios imprevisibles en el futuro. La adaptabilidad no es solo un rasgo personal. Se trata de una capacidad organizativa que se crea mediante el desarrollo de estas habilidades duraderas y su aplicación a través de la cultura, la rutina y el compromiso del liderazgo. Y es la única solución tanto para la IA en sí misma como para lo que vendrá después de ella.

→ Habilidades de adaptación

Las habilidades de adaptación permiten a las personas mantenerse ágiles y receptivas en un mundo en constante cambio, especialmente mientras evolucionan las tecnologías y los procesos. Estas son transferibles entre contextos e industrias, y constituyen pilares fundamentales que permiten a las personas sobresalir en un mundo impulsado por la inteligencia artificial, en el que los seres humanos se centran en la estrategia y la verificación, en lugar de en la ejecución. Algunos ejemplos son habilidades como el pensamiento crítico, la resiliencia emocional y la capacidad de lidiar con la ambigüedad.

4^{to} de más rápido crecimiento

El aprendizaje de habilidades adaptativas (blandas) creció un 25 % año a año, lo que la sitúa entre las cuatro habilidades de comunicación de más rápido crecimiento en Udeemy Business.

Más de 38 %



de crecimiento en el aprendizaje sobre toma de decisiones en Udeemy Business durante el último año

Más de 37 %



de crecimiento en el aprendizaje sobre pensamiento crítico en Udeemy Business durante el último año

Lo que las organizaciones líderes están haciendo a fin de prepararse para el futuro tras la llegada de la IA

Apostar por el desarrollo de habilidades adaptativas



Pensamiento crítico y criterio

A medida que la IA se hace cargo de las "tareas" rutinarias, la función del ser humano es planificar, priorizar, cuestionar y verificar los resultados, habilidades que adquieren más valor, y no menos, en la era de la automatización. Todos los empleados necesitan un criterio contextual sólido, capacidad analítica y comprensión ética para validar y mejorar los resultados de la IA.

Agilidad del aprendizaje

Las organizaciones (y los empleados) que prosperan son aquellas que pueden cambiar, desaprender y reaprender con rapidez, independientemente de cuál sea la tecnología de moda este trimestre. La curiosidad, la experimentación y los ciclos rápidos de comentarios aceleran el desarrollo de capacidades y la ventaja competitiva.

Resiliencia y manejo de la ambigüedad

La resiliencia psicológica y la capacidad de operar en medio de la incertidumbre son ahora competencias empresariales fundamentales. Los equipos capaces de normalizar la ambigüedad obtienen mejores resultados gracias a que se adaptan con rapidez y mantienen el impulso productivo.

Mejora de la innovación y la creatividad

Pensar de manera innovadora es una habilidad clave para desarrollar nuevas estrategias de crecimiento novedosas. Si bien los LLM (modelos de lenguaje de gran tamaño) pueden sintetizar todos los datos existentes que han incorporado, no pueden innovar en nuevas formas de pensar y actuar como lo hacen las personas.

Así lo hacen los clientes de Udeemy

integrant

Integrant logró una adopción de la IA cercana al 100 % tras sus iniciativas de capacitación. La empresa adoptó una matriz de aprendizaje con el fin de garantizar que los empleados contaran con las habilidades necesarias no solo para usar la IA, sino también para enfrentar **el próximo cambio transformador. La matriz es escalable para diferentes niveles de competencias en IA evaluables y otras habilidades técnicas y adaptativas, y ofrece un enfoque sistemático para la mejora de las habilidades.**

Integrant fijó objetivos de habilidades para cada puesto de trabajo, seleccionó los programas de capacitación de Udeemy para suplir la carencia de habilidades e implementó reevaluaciones periódicas para garantizar un crecimiento sostenido. **La matriz se convirtió en una herramienta estratégica de apoyo a la visión de agilidad organizacional de Integrant, lo que ayudó a la empresa a mantener su buen desempeño en un mercado dinámico.**

100 %

de adopción de la IA tras los programas de mejora de las habilidades profesionales

50 %

de reducción de la carencia de habilidades clave en seis meses



Este cambio estratégico ha posicionado a nuestra organización para seguir siendo ágil, competitiva y resiliente ante los continuos cambios en el lugar de trabajo".

Peter Amir

Líder de Aprendizaje y desarrollo en Integrant

Los empleados comprenden el valor de las habilidades de adaptación

84 %

de los empleados de la Generación Z consideran que las habilidades sociales son fundamentales para el éxito profesional.

Udeemy

40 %

de los profesionales en la mitad de su carrera están mejorando habilidades sociales como la comunicación y la creatividad.

Udeemy

Prepárate para lo que vendrá después de la IA



Convierte la adaptabilidad y el aprendizaje de por vida tu meta operativa.

Crea vías de aprendizaje que desarrollen no solo la experiencia, sino también el crecimiento y la preparación para el cambio. A continuación, establece KPI (indicadores clave del desempeño) y sistemas de puntuación para los directivos que los miden.



Incorpora el pensamiento crítico y el manejo de la ambigüedad en todos los niveles de aprendizaje.

Ve más allá de las pruebas de conocimientos y utiliza situaciones reales y Role Plays. Asegúrate de que haya comentarios que ayuden a los empleados a practicar su pensamiento crítico y a actuar de manera significativa cuando el camino "correcto" no sea evidente.



Permite a los líderes reforzar el desarrollo de habilidades.

Los líderes deben incorporar la mejora y el desarrollo de habilidades en el trabajo diario y las conversaciones de coaching para que no sean solo algo que se aborda periódicamente en las reseñas de desempeño y las evaluaciones de desarrollo profesional.



Reconoce y recompensa la versatilidad.

Celebra a los empleados que se adaptan, adquieren habilidades interdisciplinarias y prosperan a través del cambio.



Mantén los sistemas de aprendizaje tan ágiles como tu empresa.

Actualiza regularmente el contenido, los métodos y la cultura de aprendizaje para adaptarte a las prioridades emergentes de la empresa.



Comienza a explorar y a prepararte para el trabajo y la vida más allá de la IA.

Integra la identificación de tendencias, la planificación de situaciones y la reinención como parte del aprendizaje estratégico y la planificación de la fuerza laboral.

3,8 veces más innovadores

Los empleados altamente resilientes y adaptables son 3,8 veces **más innovadores**.

McKinsey



CONCLUSIÓN



03

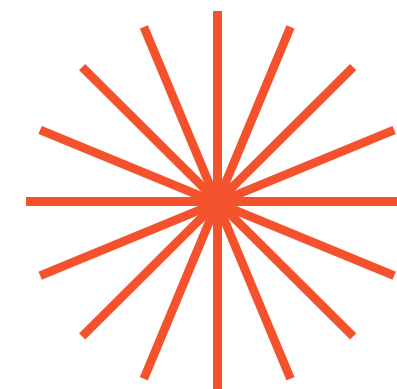
Cómo adaptarse a la irrupción de la IA y prepararse para la próxima transformación

El futuro se está reescribiendo en tiempo real. La IA ya no es una promesa o una amenaza lejana. Es el motor del crecimiento y la gramática de la empresa moderna.

Sin embargo, el desafío que define a los líderes no es dominar una tecnología específica. Es orquestrar la nueva cartera de mano de obra: empleados que lideren una colaboración fluida con los modelos, agentes y potencia informática de la IA. Los líderes no serán quienes elijan el modelo "correcto", sino quienes reconstruyan la forma en que su empresa aprende. Los que perfeccionen su enfoque del desarrollo de habilidades a través del sistema de aprendizaje de UdeMy se beneficiarán de una mayor adaptabilidad que les permitirá impulsar la integración de la IA mejor y más rápido que la competencia. Los multiplicadores de fuerza en el camino hacia un éxito aún mayor serán

la capacidad de ampliar la autonomía y la gestión ética, al tiempo que se ayuda a los empleados a desarrollar su resiliencia y el criterio. Es imperativo cultivar las habilidades necesarias para enfrentar cambios profundos, tanto para la era de la IA como para lo que venga después. Esto exige desarrollar una mentalidad, un marco y un enfoque de aprendizaje que impulsen la transformación continua.

Tanto los ejecutivos como los empleados deben aceptar la incomodidad que supone el cambio y ver cada disrupción como una práctica para la siguiente. Las organizaciones preparadas para afrontar este momento serán las que se inclinen por la reinención permanente, situándose en una posición que les permita prosperar y liderar. Únete a ellas. Deja de considerar la mejora de las habilidades como algo deseable y empieza a percibirla como el motor esencial de tu transformación con la IA, en la que una fuerza laboral centrada en el ser humano e impulsada por la IA dará forma al futuro del trabajo.



Acerca de Udemy Business

Udemy es una plataforma de aceleración de habilidades impulsada por IA que está transformando la forma en que empresas y personas de todo el mundo desarrollan las capacidades necesarias para prosperar en un lugar de trabajo en rápida evolución. Udemy Business ofrece soluciones de desarrollo de habilidades empresariales a miles de empresas, como Ericsson, Samsung SDS América, On24, Tata Consultancy Services, el Banco Mundial y Volkswagen, para crear equipos ágiles y preparados para el futuro.

Obtén más información en business.udemy.com

Metodología de datos

Para elaborar este informe, analizamos datos de miles de nuestros clientes a nivel mundial. Calculamos el consumo total de cursos de todas las temáticas por parte de los estudiantes de Udemy Business para el año comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025. Calculamos el crecimiento porcentual en el consumo comparado con el año comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024. Asimismo, calculamos la clasificación de consumo total y del aumento de temas sobre IA correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025.