



La creación de la fuerza laboral de mañana empieza hoy.

By: Charlotte Benoit



TECHSHARE



Master Reseller Partner
de Cornerstone México & Latam



La creación de la fuerza laboral de mañana empieza hoy.

By: **Charlotte Benoit**

- **Ahora, las habilidades son una prioridad crítica de negocio para los CHRO, CIO y líderes de formación y desarrollo, ya que las capacidades del personal tienen un impacto directo sobre la transformación, la retención y la innovación.**
- **Los ecosistemas de formación basados en IA permiten un desarrollo continuo y personalizado que se adapta a los roles, las necesidades de negocio y las expectativas de los empleados, que cambian constantemente.**
- **Las organizaciones que modernizan su estrategia de formación, desde el cumplimiento normativo hasta la incorporación y el desarrollo de habilidades en el mundo real, observan un impacto medible en la productividad, el compromiso y la movilidad interna.**

En un mundo donde las habilidades evolucionan en tiempo real, hay una pregunta que define el futuro de su empresa: ¿su personal está preparado para lo que está por venir?

A pesar de los avances tecnológicos, los empleados siguen siendo la base de la capacidad de cualquier organización de crecer, adaptarse y competir. Sin embargo, el panorama está cambiando más rápidamente que nunca. La transformación digital, los roles cambiantes y los cambios generacionales están creando una presión sin precedentes para cerrar las brechas de habilidades— a escala.

Es por eso que las organizaciones con visión de futuro están reinventando Formación y desarrollo. No solo reaccionan a las necesidades de habilidades. Están activando un desarrollo continuo basado en IA que se alinea con las prioridades del negocio y sigue el ritmo del cambio.

¿Quiere ver cómo lo hacen? Descargue la guía estratégica: Cree una fuerza laboral productiva y preparada para el futuro.

Por qué ahora las habilidades son una prioridad para los altos ejecutivos.

Para los CHRO, CIO y líderes de formación y desarrollo, las habilidades han pasado a ser estratégicas. La relación entre la capacidad del personal y el rendimiento del negocio es demasiado fuerte como para ignorarla.

Estadísticas clave a tener en cuenta:

- El 63 % de los líderes de TI afirman que la falta de habilidades ha retrasado la transformación digital entre 3 y 10 meses ([CIO.com](https://www.cio.com)).

- El 39% de los conjuntos de habilidades actuales estarán obsoletos en 2030 (Foro Económico Mundial)
- El 60 % de los empleados carece de coaching adecuado en el trabajo (Harvard Business Review)

Cuando las habilidades se quedan atrás, el negocio se ralentiza. Tanto si apoyan a los trabajadores de back office como a los de primera línea, las organizaciones deben utilizar la IA para alinear la experiencia de formación adecuada con el o los empleados adecuados en el momento oportuno para satisfacer sus necesidades actuales de cumplimiento normativo y desarrollo de habilidades. Pero no termina ahí. Para crear un personal preparado para el futuro, es necesario tener visibilidad de las habilidades en toda la organización e invertir en programas de formación continua para adaptarse a medida que las habilidades y los trabajos disminuyen y surgen simultáneamente.

El coste de un personal poco cualificado incluye:

- Riesgos y exposición de incumplimiento normativo
- Pérdida de productividad
- Aumento de los costes laborales
- Disminución de la satisfacción y la retención
- Oportunidades de innovación e ingresos perdidas
- Daños a la marca y a la reputación

La verdadera razón por la que las brechas de habilidades persisten.

Muchas organizaciones no tienen visibilidad de las habilidades de su personal ni de la composición de sus puestos. A medida que

millones de roles desaparecen y surgen, esto supone una desventaja a la hora de intentar seguir el ritmo del cambio, lo que a menudo conduce a una lamentable tasa de abandono, a mayores costes de selección de personal y a una pérdida de productividad.

La mayoría de las empresas cuentan con programas de formación y desarrollo, pero aún así, las brechas persisten. ¿Por qué?

Retos comunes:

- Los modelos de formación tradicionales (presenciales o de formación electrónica estática) no se ajustan a las necesidades dinámicas y personalizadas actuales del personal moderno
- Falta de personalización en un personal multigeneracional
- Los programas de formación se proporcionan como eventos únicos
- Poca visibilidad de las habilidades reales, el progreso y el ROI de la formación
- Falta de un ecosistema de tecnología holístico con un lenguaje de habilidades común que respalde el ciclo de vida del empleado

Según SHRM, hoy en día, los CHRO modernos lideran un personal compuesto por trabajadores de cinco generaciones: la Generación Silenciosa (2,0 % de los trabajadores), los Baby Boomers (18,6 %), la Generación X (34,8 %), los Millennials (38,6 %) y la Generación Z (6,1 %). "Para liderar eficazmente un personal multigeneracional, los ejecutivos deben comprender la experiencia de cada generación y, al mismo tiempo, desafiar los estereotipos sobre las preferencias generacionales. Servir a un grupo e ignorar a los demás podría causar conflictos y

conducir a culturas desconectadas. Esto también podría aumentar el abandono, ya que “los trabajadores tienen más probabilidades de irse si se dan cuenta de que están trabajando para un empleador cuyos valores no están alineados”, señala Mika Cross, estratega de transformación del lugar de trabajo y líder de iniciativas estratégicas de FlexJobs.

¿Cómo es la formación preparada para el futuro?

Las principales organizaciones están yendo más allá de las casillas de verificación de cumplimiento normativo y los contenidos universales hacia un enfoque siempre activo hacia la inteligencia del personal y el desarrollo del talento. Están invirtiendo en ecosistemas de formación basados en IA que permiten:

- El etiquetado inteligente de habilidades y el análisis de brechas
- Recomendaciones de formación personalizadas basadas en IA en función del rol, la ubicación y la competencia
- El desarrollo continuo con comentarios en tiempo real
- Vistas unificadas de las capacidades del personal y el impacto de la formación
- El equilibrio entre las habilidades de cumplimiento normativo, sociales y estratégicas
- Formación en el flujo de trabajo—en cualquier lugar y en cualquier momento



Cómo abordar el cumplimiento normativo, la productividad y el crecimiento

Operacionalizar el cumplimiento normativo operativo

Muchas organizaciones tienen dificultades para gestionar las certificaciones y el cumplimiento normativo a escala de manera eficaz. Un factor clave es la capacidad de una organización de ofrecer contenidos y experiencias de formación relevantes a las personas adecuadas en el momento oportuno, incluidas las certificaciones y recertificaciones en todo el personal. El incumplimiento normativo expone a una organización a violaciones de normas, paros laborales, pérdidas de producción o productividad y multas costosas. También puede afectar a la seguridad de los humanos o del medio ambiente y a la reputación de la organización.

Solución:

- Automatizar asignaciones, recertificaciones y el seguimiento de auditorías
- Ofrecer contenidos relevantes en función del rol, la ubicación o la regulación
- Utilizar dashboards para realizar un seguimiento de las finalizaciones e informar sobre la exposición a riesgos
- Alinear la formación en materia de cumplimiento normativo con el cambio de comportamiento y el rendimiento

Acelerar el tiempo necesario para alcanzar la productividad

Las organizaciones que no cuentan con programas estructurados de incorporación o incorporación cruzada corren el riesgo de

observar un aumento del tiempo necesario para alcanzar la productividad, de la rotación o de las renuncias tempranas, un bajo nivel de compromiso o insatisfacción por parte de los responsables. Los programas diseñados intencionalmente para ayudar a los empleados durante su primer año brindan el tejido conectivo y la capacitación que los empleados necesitan para contribuir y trabajar de manera eficaz y con confianza.

Solución:

- Diseñar experiencias de incorporación alineadas con las necesidades del negocio
- Permitir experiencias de formación basadas en IA y específicas para cada rol
- Combinar el cumplimiento normativo con la formación basada en escenarios y preparada para el trabajo
- Fomentar la mentoría entre compañeros y los entornos de formación colaborativa

Resultados para los clientes:

- Mejora del 50 % en el tiempo necesario para alcanzar la productividad (GeoStabilization International)
- Aumento del 82 % en las promociones internas (FirstBank de Tennessee)
- \$2,4 millones en ahorros de productividad en 3 años (promedio con Cornerstone) (Estudio Total Economic Impact de Forrester Consulting)



- Ofrecer formación continua alineada con los resultados de la empresa

Lo que quieren los empleados:

- El 67 % quiere más oportunidades para practicar en situaciones reales (Skillable)
- El 55 % quiere recibir comentarios sobre cómo está progresando (Skillable)

No se limite a formar a sus empleados, cree su fuerza laboral

Con Cornerstone Learn, puede:

- Orquestar una formación escalable y el cumplimiento normativo con confianza
- Ofrecer experiencias de incorporación y mejora de habilidades basadas en IA
- Proporcionar una formación práctica y personalizada que impulse los resultados
- Unificar el ecosistema de formación para mejorar el desarrollo y la información valiosa sobre las habilidades
- Apoyar al personal híbrido y de primera línea con experiencias optimizadas para dispositivos móviles

“Cornerstone nos ha permitido crear una cultura de formación adaptable, innovadora y alineada con nuestra misión. No se trata solo del cumplimiento normativo. Se trata de capacitar a los empleados para que den lo mejor de sí”.

— Angie Roach, Director of L&D, Exact Sciences (Leer caso de éxito)

¿Está preparado para crear la fuerza laboral del futuro?

hablemos@techshare.com.mx
www.techshare.com.mx

Adáptese a las necesidades de los alumnos

En el mundo actual, que evoluciona con rapidez, los empleados esperan experiencias de formación personalizadas, relevantes y accesibles bajo demanda. Las organizaciones deben ir más allá de las formas pasivas de formación e incluir experiencias inmersivas dinámicas, que proporcionan práctica, ejemplos y aplicaciones en el mundo real. El uso de metodologías de formación tradicionales tendrá un impacto sobre el compromiso y la retención de los empleados, que buscarán oportunidades de desarrollo fuera de la organización.

Solución:

- Ofrecer formación multimodal: virtual, en persona, móvil, en el trabajo
- Proporcionar escenarios del mundo real, laboratorios y simulaciones inmersivas
- Utilice IA para recomendar la formación integrada en el flujo de trabajo