



## Power Skills

¿Cómo hacer un programa de capacitación interna para aprender habilidades blandas y habilidades esenciales?

Ebook elaborado por:



# Índice

---

**Introducción a las Power Skills:**  
¿Cómo detonar los “superpoderes”  
de tus colaboradores con capacitación  
en habilidades esenciales? [pág. 3](#)

**Las 10 Power Skills más demandadas  
para el trabajo post-pandemia** [pág. 9](#)

**¿Qué implicaciones y obstáculos tiene  
para los colaboradores un programa  
de Power Skills?** [pág. 21](#)

**Los 5 pasos para desarrollar  
un programa de capacitación en  
Power Skills** [pág. 28](#)

**Conclusión** [pág. 40](#)

# Introducción a las Power Skills:

¿Cómo detonar los “superpoderes” de tus colaboradores con capacitación en habilidades esenciales?

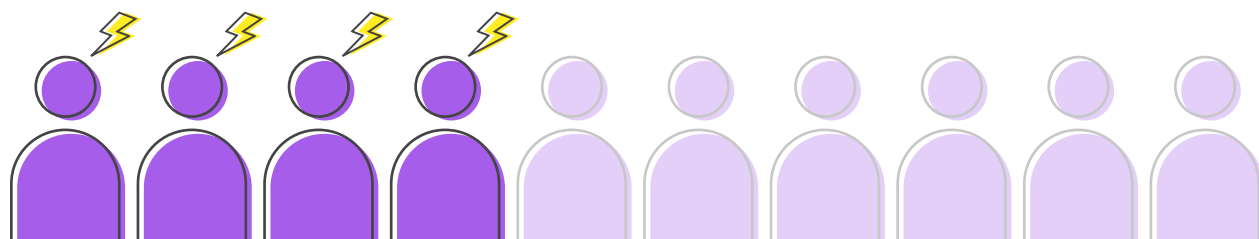
*“Los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer ni escribir, sino aquellos que no sepan aprender, desaprender y reaprender”.*

*Alvin Toffler*

*Escritor y sociólogo estadounidense*

Si te preguntaran cuánto ha cambiado tu estilo laboral desde que inició la pandemia por COVID-19, **¿Qué es lo primero que te viene a la mente?**

A algunas y algunos de nosotros nos encanta esta nueva normalidad empresarial, pero, si vemos las dos caras de la moneda, [OCC Mundial](#) reporta que a **4 de cada 10 personas les ha costado mucho adaptarse al esquema de trabajo remoto**, a un entorno cada vez más digitalizado y a un mercado que nos exige cada vez más destrezas tecnológicas.



Power Skills: ¿Cómo hacer un programa de capacitación interna para aprender habilidades blandas y habilidades esenciales?



¡Y qué decir del nuevo paradigma organizacional que le requiere a nuestros equipos operar de forma aislada, con poco contacto humano y en total incertidumbre!

Por eso es importante que las organizaciones le apostemos al tema del **desarrollo de las “habilidades esenciales”**, también llamadas soft skills o habilidades blandas, y que son aquellas competencias enfocadas hacia nuestra inteligencia emocional, hacia nuestra comunicación efectiva y hacia nuestra relación afectiva con las personas de nuestro entorno.

Y, como líder de Recursos Humanos, en **apithy** tenemos la certeza de que tú también piensas que el desenvolvimiento de estos rasgos es fundamental cuando se trata de colaboradores en un ambiente corporativo (máxime en tiempos de pandemia).

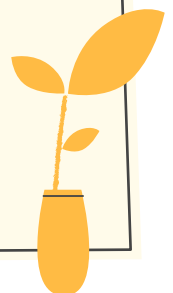
Sin embargo, cuando aprendemos a integrar las “habilidades esenciales” en la capacitación de nuestros colaboradores, no solo contribuimos a la generación de una cultura de la mejora continua en nuestra organización o coadyuvar a la creación de ambientes laborales sanos, sino que es posible escalar nuestra operación de negocio de manera sostenible hasta en un 317.5%, acuerdo con el [Foro Económico Mundial](#).

Precisamente, este organismo especializado en analítica y estrategia empresarial nos alerta que el concepto de *soft skills* debe ser re-evolucionado al de Power Skills en 2021, es decir, al de aquellas habilidades que empoderen a nuestras compañías y nos ayuden a generar equipos de alto impacto.

Escala la operación  
de tu negocio de manera sostenible  
hasta en un

**317.5%** 

integrando las “habilidades esenciales”  
**en la capacitación de tus colaboradores**





Y a todo esto, **¿Qué son las Power Skills y por qué son tendencia en el mundo de la capacitación empresarial?**

[LinkedIn Learning](#) reporta que, mientras que las habilidades técnicas y los perfiles profesionales más requeridos por las empresas han evolucionado en los últimos 5 años a actividades tan complejas como “desarrollo de arquitectura en la nube”, “pautas de tecnología *blockchain*” o “ingenierías del aprendizaje automático”, las habilidades interpersonales o Power Skills con mayor demanda en el mundo siguen siendo las mismas desde 2016:

1. Adaptación
2. Espíritu Colaborativo
3. Comunicación Digital
4. Creatividad e Innovación
5. Eficiencia y Orden
6. Empatía y Tolerancia
7. Resiliencia
8. Inteligencia Emocional
9. Liderazgo
10. Ética Laboral





Esto ocurre porque todavía no hay un mecanismo que sea capaz de emular estas destrezas y tampoco existe una máquina que piense o se comporte como una persona.

Y, si bien, este tipo de competencias pudiera parecer “obvias” o “de grado básico” entre las personas que integran nuestra fuerza laboral, [LinkedIn Learning](#) reporta que 59% de los colaboradores en la región carecen de estas habilidades y apenas 25% de las empresas en la región invierten en programas de aprendizaje para que sus equipos cultiven estos talentos profesionales.



## ¿Estaremos en el camino correcto?

Amanda Van Nuys, Editora en Jefe de LinkedIn Learning, nos brinda la respuesta:

“Al desarrollar la capacidad resolutive de nuestros colaboradores, las relaciones interpersonales y comunicativas de nuestros equipos, el autoconocimiento de nuestra gente, el control de las emociones o la perseverancia de nuestra plantilla, no solo estamos enfocándonos en su crecimiento personal y profesional, sino que les permitimos construir habilidades que pueden emplearse dentro y fuera de la oficina para alcanzar resultados de negocio”.

Por eso en [apithy](#) te traemos los 5 pasos para realizar una capacitación en Power Skills sin morir en el intento y detonar los superpoderes de tus colaboradores, pero primero debemos entender cómo y por qué desarrollarlas para el trabajo post-pandemia.



A photograph of two young women in a professional setting. The woman on the left is a Black woman with her hair pulled back, wearing a light grey t-shirt and blue jeans, smiling and looking towards the other woman. The woman on the right is a white woman with long blonde hair, wearing black-rimmed glasses, a white ribbed top, and a dark blazer, also smiling and looking towards the first woman. The background is a bright, out-of-focus office environment.

## Las 10 Power Skills más demandadas para el trabajo post-pandemia

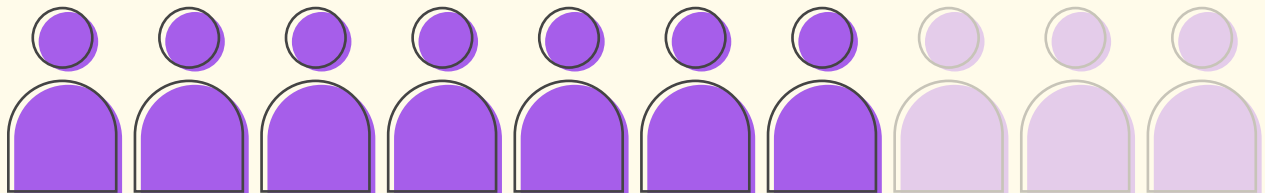
---

# 1. Adaptabilidad

Con 7 de cada 10 personas asumiendo nuevos roles en sus puestos de trabajo para “hacer más con menos” de acuerdo con [OCC Mundial](#), la especialista en capital humano, Natalia Devia, comenta que “las personas deben ser capaces de acoplarse a los nuevos procesos, rutinas, a ser flexibles y realistas”, por lo que concluye que las empresas requieren profesionales capaces de adaptarse rápidamente a los cambios y, para ello, es clave entender la situación que atraviesa la organización e identificar la oportunidades de mejora.

**7 de cada 10 personas**

asumen nuevos roles en sus  
puestos de trabajo



## 2. Espíritu Colaborativo

Según el [“Estudio de Tendencias Laborales 2020”](#) de la multinacional Sodexo, un equipo motivado rinde un 44% más y aumenta hasta en 27% el compromiso de los empleados para salir adelante, además de que se asegura que todas las personas en nuestra organización se encuentran alineadas a los mismos objetivos. “Cuando estamos frente a situaciones que demandan de mayor trabajo colaborativo, la cooperación juega un rol fundamental”, concluye el informe.



Un equipo  
motivado rinde un  
**44% más**



Y aumenta su  
compromiso hasta un  
**27%**



### 3. Comunicación Digital

Según reporta [KPMG](#), al menos 6 de cada 10 empresas planean mantener el esquema de *home-office* después de la pandemia, por lo cual es importante que nuestros colaboradores “aprendan a llevarse con la tecnología” y a desarrollar habilidades de comunicación digital con sus compañeros de equipo. Después de todo, esto permite que una empresa pueda llevar a cabo las tareas y responsabilidades del día de manera remota sin la necesidad de un monitoreo constante, detonando así la autonomía organizacional y el trabajo conforme a resultados.

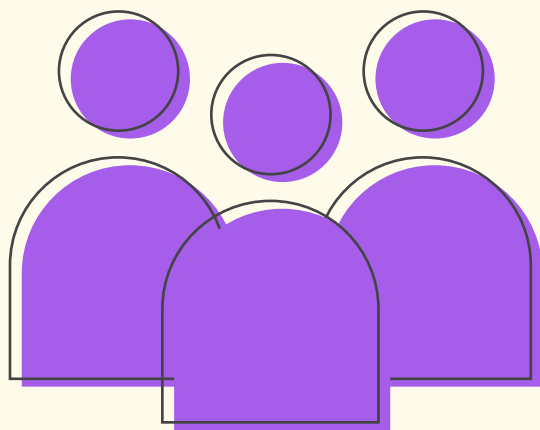
**6 de cada 10 empresas**

planean mantener el esquema de *home-office* después de la pandemia



## 4. Creatividad e Innovación

Una persona que tiene ambas habilidades puede manejar cualquier crisis con proactividad, pues le resulta más probable llevar a cabo una transformación de ideas o perspectivas y por ende, tiene mayor facilidad para adaptarse a nuevos entornos o experiencias. Y aunque solo 40% de la población se dice lista para asumir ese reto, según [LinkedIn Learning](#), “no se trata solo de aprender a afrontar excepcionalmente bien los desafíos, sino también de cultivar una mentalidad que ayuda a los colaboradores a desempeñarse en su trabajo con excelencia, independientemente de los obstáculos que se les presenten”.



**Solo el 40%**  
de la población está lista  
para asumir los retos en  
tiempos de crisis con  
proactividad

## 5. Eficiencia y Orden

“Al vivir una situación de crisis, mantener el orden y ser eficiente dentro de las tareas es uno de los mayores beneficios para enfrentar dificultades”, acotan los informes de [LinkedIn Learning](#), donde se establece que los departamentos de Recursos Humanos deben apostarle a entrenar la “habilidad de enfoque de los colaboradores”. Esto es enfocarse en lo que aporte más valor y evitar la inversión de tiempo en cosas que no ayudarán al crecimiento personal, profesional u organizacional, “por lo que la esencia de ser ágil radica en la eficiencia y el orden: en cambiar de marcha cuando el contexto lo requiere y responder en consecuencia a las necesidades del momento”.

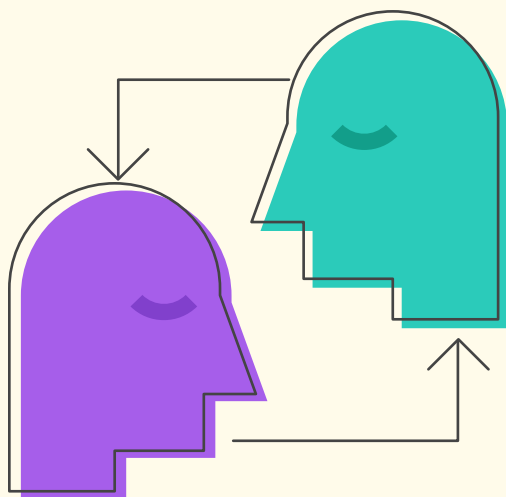


### Los departamentos de Recursos Humanos

deben apostarle a entrenar la “habilidad de enfoque de los colaboradores”.

## 6. Empatía y Tolerancia

Si bien, es verdad que cada quien vive los cambios y las crisis de diferente manera, debemos desarrollar el arte de la empatía, es decir, “ponernos en los zapatos de las demás personas” y, más importante, “aprender a descalzarnos para acompañar desde la escucha activa”, pues facilita el percibir los sentimientos de quienes nos rodean. “Comunicarse genuina y auténticamente es vital porque, incluso en los casos en que no se está de acuerdo, la empatía permite crear una sana convivencia a partir del respeto”, opina Natalia Peart, CEO de [Catalyst Innovation Group](#).



**La empatía**  
la empatía permite  
crear una sana convivencia  
a partir del respeto



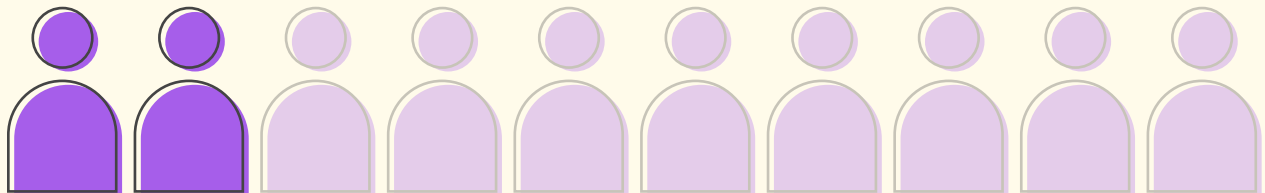
## 7. Resiliencia

¿Te has preguntado cómo es que algunas personas pueden salir de las crisis más rápido que otras?

La resiliencia es una de las habilidades humanas más complicadas de desarrollar... quizá por ello apenas 2 de cada 10 personas se consideran a sí mismas como capaces de afrontar la adversidad desde el equilibrio, como advierte [LinkedIn Learning](#). No obstante, generar resultados después de enfrentar problemas y convertirse en una persona emocionalmente más fuerte es una de las competencias que hacen de un colaborador la estrella del equipo.

**2 de cada 10 personas**

se consideran a sí mismas como capaces de afrontar la adversidad desde el equilibrio

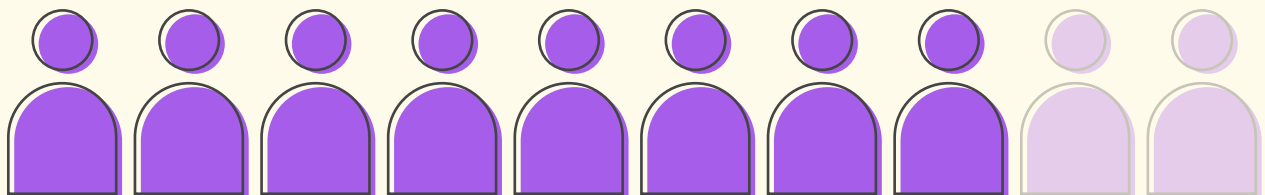


## 8. Inteligencia Emocional

Se calcula que 8 de cada 10 personas en América Latina carecen de inteligencia emocional: la capacidad para percibir, evaluar, entender y responder a las emociones (tanto propias como ajenas). Y, a pesar de que el [Instituto Panamericano de Investigación para las Relaciones Exitosas e Inteligentes \(Ipirei\)](#) considero que somos seres con respuestas viscerales la mayoría del tiempo, ser capaces de manejar nuestros sentimientos y no dejarnos dominar ante situaciones complicadas o de mucho estrés nos ayuda a accionar rápidamente. “En los tiempos de crisis, las respuestas no siempre son positivas y una buena gestión de las emociones ayudará a mejorar tanto el entorno personal como el laboral”.

**8 de cada 10 personas**

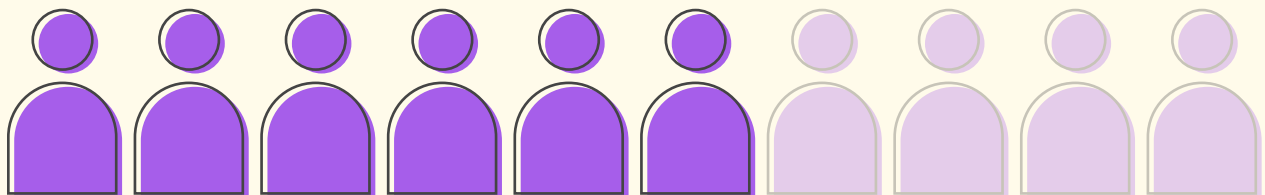
en América Latina carecen de inteligencia emocional



## 9. Liderazgo

Conforme a [OCC Mundial](#), 6 de cada 10 personas en la región opinan que sus líderes de equipo... ¡No saben liderar! De ahí el por qué construir una cultura para empoderar a otros y motivar a quienes nos rodean para hacer nuestro mejor trabajo; sin embargo, cuando hablamos de trabajo remoto, también nos referimos a que, por momentos, cada persona también es su propio, es decir, quien estará auto-guiando su propio trabajo y responsabilidades diarias. “Tener la habilidad de liderazgo para beneficio propio es una gran ventaja dentro de nuestros procesos y resultados”.

**6 de cada 10 personas**  
en la región opinan que sus líderes de equipo...  
¡No saben liderar!



## 10. Ética Laboral

[OCC Mundial](#) reporta que la mayor preocupación de las empresas durante la pandemia era la falta de ética laboral al momento de entregar resultados vía remota, mientras que 49% los colaboradores en la región han sentido una vigilancia excesiva como parte de sus actividades cotidianas. ¡Y es comprensible en ambos casos! Cuando estamos trabajando desde casa, no habrá nadie realizando verificaciones, por lo que desarrollar el civismo organizacional asegurar una relación de “ganar-ganar”, tanto para la empresa como para el colaborador, fomentando el profesionalismo.



**49% de los colaboradores**  
en la región han sentido una vigilancia excesiva  
trabajando de forma remota

**En conclusión:** sí, no cabe duda que las empresas necesitamos muchos más ingenieros, científicas, desarrolladores y expertas en tecnología para tener éxito en 2021, pero esas personas antes necesitan desarrollar las Power Skills.

En **apithy** consideramos que parte del problema es que estas competencias se asumen como “habilidades básicas”, sin embargo, la pandemia nos demostró que, cuando se trata de trabajo remoto y de colaboración en tiempos de incertidumbre, debemos reaprender técnicas para relacionarnos con los demás, estrategias para sabernos como parte de un equipo que opera de manera remota, metodologías para comunicar ideas bajo presión y procedimientos para resolver problemas con agilidad extrema. Y eso habla mucho de nuestros retos como personas, más que como profesionistas.

Así las cosas, el desarrollar las Power Skills no solo ayuda a que las organizaciones puedan sortear una crisis, sino que también son importantes para construir un entorno laboral innovador ¡Y qué mejor departamento que el de Recursos Humanos para iniciar la cruzada!

# ¿Qué implicaciones y obstáculos tiene para tus colaboradores un programa de Power Skills?

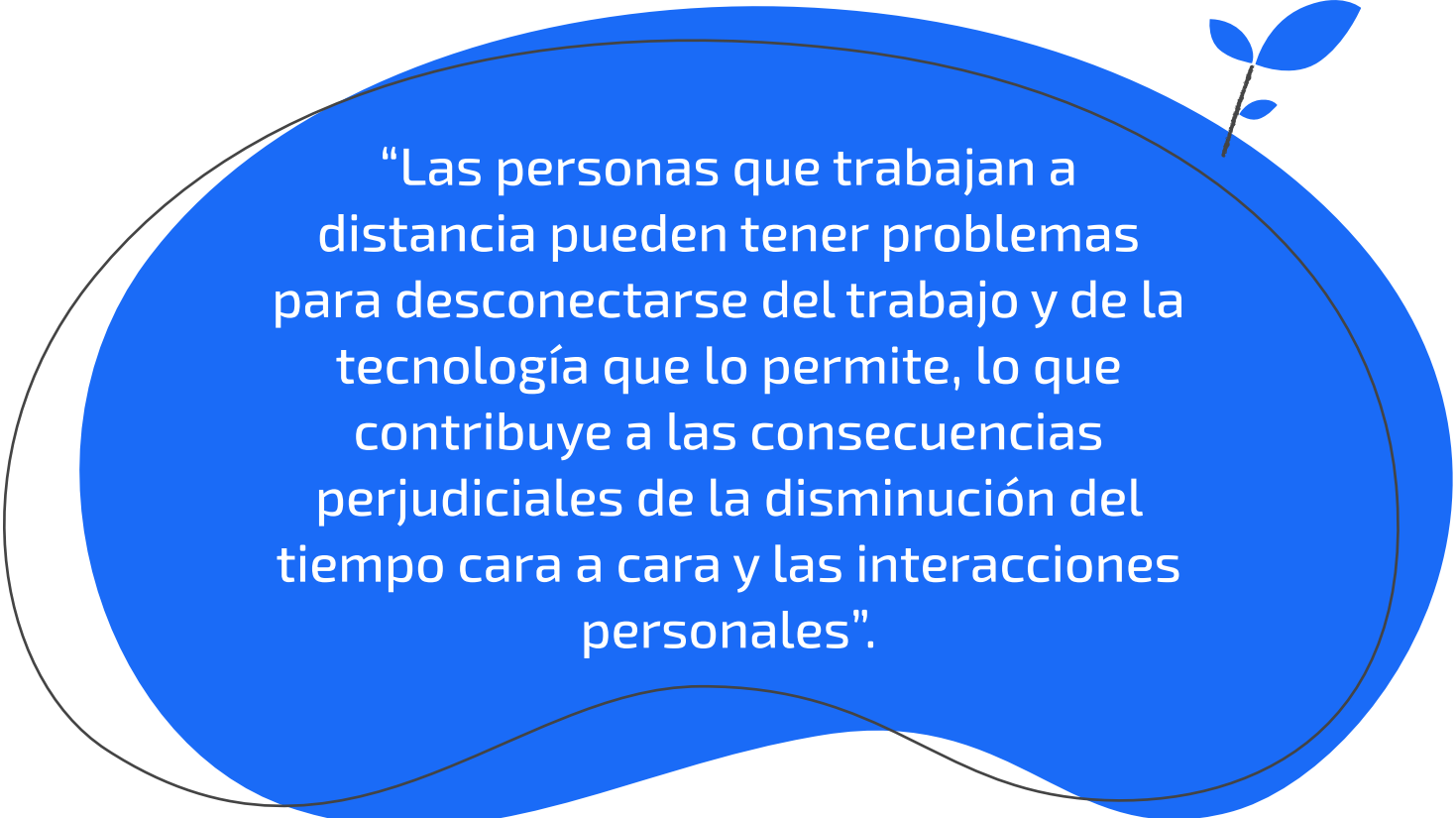


Ahora hablemos de los cambios que el panorama pandémico han significado para las personas que trabajan en el área de Recursos Humanos, pues tener presente la adaptación a los nuevos paradigmas en este nicho es fundamental si lo que se busca es implementar un plan de capacitación para instaurar en la empresa las Power Skills.



Según el [International Workplace Group](#), el 70% de las personas trabajan de forma remota al menos una vez a la semana, mientras que 53% teletrabajan la mitad del tiempo.

Y ahí el reto: [un estudio del 2016](#) descubrió que operar de forma remota tenía “consecuencias negativas generalizadas”, precisamente porque la gente pasaba más tiempo trabajando en lugar de disfrutar con familiares o amigos porque no hay límites de vida laboral y personal.



“Las personas que trabajan a distancia pueden tener problemas para desconectarse del trabajo y de la tecnología que lo permite, lo que contribuye a las consecuencias perjudiciales de la disminución del tiempo cara a cara y las interacciones personales”.



Es por ello que las competencias que requiere este nuevo mundo laboral basado en Power Skills son diferentes a las de antes; requieren más autorregulación, resiliencia y creatividad y habilidades esenciales. Si hay algo que podemos concluir es que el futuro del trabajo ha cambiado y por ende a la industria de Recursos Humanos, tal como la conocemos.

En ese sentido, [la consultora especializada en talento humano, Runa](#), reporta que 88% de las y los ejecutivos de Recursos Humanos percibe que es necesario aumentar la capacitación de los equipos para enfrentar crisis, 50% le hubiera considera urgente tallerear en tácticas de gestión del cambio y 39% prevé como urgente formar a los colaboradores y líderes de equipo en tácticas de bienestar psicológico al interior de las organizaciones.

Por otra parte, las expectativas de liderazgo de la fuerza laboral están cambiando y las proyecciones indican que, en los próximos dos años, los millennials y la Generación Z conformarán más de la mitad de la fuerza laboral.



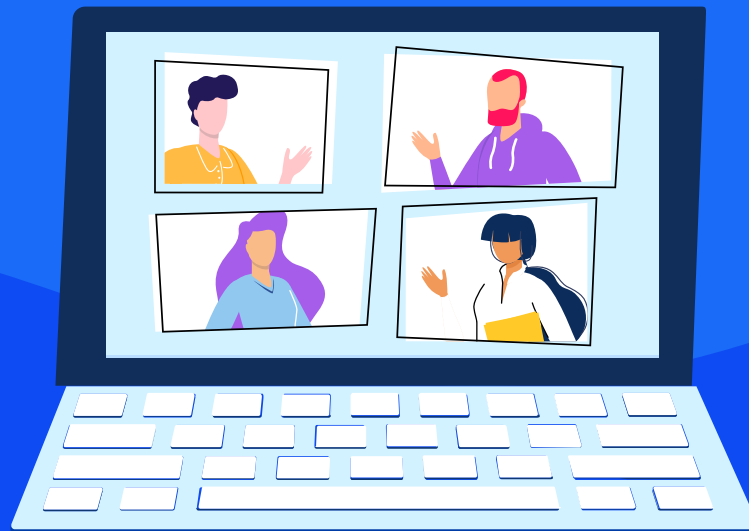
Por otra parte, las expectativas de liderazgo de la fuerza laboral están cambiando y las proyecciones indican que, en los próximos dos años, los millennials y la Generación Z conformarán más de la mitad de la fuerza laboral.

Tienen más educación y cuenta con más títulos universitarios o conocimiento que las generaciones anteriores por lo que, en muchos sentidos, ven el mundo empresarial de manera diferente: la cultura y la reputación de una empresa en cuanto a responsabilidad social, igualdad, inclusión y diversidad en la gestión son los principales factores que impulsan la elección de un lugar de trabajo.

Estos jóvenes profesionales tienen poca consideración por las jerarquías y las formas tradicionales de autoridad. Esperan igualdad de acceso a la información y participar en la toma de decisiones de la empresa, incluido cómo, cuándo y dónde trabajan. Anticipan que sus trabajos serán colaborativos, interesantes y desafiantes con oportunidades continuas de crecimiento.



Con estas ideas sobre la mesa y, en un mercado laboral diferente, los líderes de Recursos Humanos ya no pueden darse el lujo de esperar que los empleados “se adapten” a la cultura corporativa que ya va en desuso.



Personas de todos los niveles debemos formarnos en Power Skills para fortalecer la comunicación, la flexibilidad y la inteligencia emocional. Y, si bien, los colegios y universidades se apresuran a llenar el vacío de habilidades, las empresas no podemos quedarnos de brazos cruzados.

Sobretudo cuando tomamos consideración que, de acuerdo con la Universidad de Harvard y la Boston University, resulta que la capacitación en Power Skills que incluyen resolución de problemas, autoconciencia y comunicación interpersonal producía resultados reales en métricas como la productividad y la retención, provocado que el retorno sobre la inversión del proceso formativo sea superior al 256%.





Por eso, a continuación te mostramos **5 pasos** para comenzar a realizar el plan de capacitación para desarrollar las Power Skills que le permitirán a tu empresa y empleados obtener esa competencia para trabajar con nuevos entornos y situaciones.

# Los 5 pasos para desarrollar un programa de capacitación en Power Skills

Si bien, los departamentos de Recursos Humanos deben encabezar la iniciativa para poner en marcha un programa de capacitación en Power Skills, también necesitan del apoyo constante e involucramiento de la Dirección para hacerlo posible y, con el proceso adecuado, no tiene por qué ser un esfuerzo abrumador.

## **Paso 1:**

### **Realiza una evaluación de las necesidades de capacitación**

Seguramente conoces muy bien las competencias, conocimientos y habilidades requeridas por los distintos roles dentro de tu organización. Pero, ¿Sabes cuál es el nivel de dominio que tiene actualmente? ¿Tienes una manera de medir los conocimientos o recordación de procesos de tus colaboradores?

Tu primera tarea es identificar qué habilidades esenciales les faltan a tus colaboradores, con lo que será posible determinar las Power Skills que querrás desarrollar como parte de un programa de capacitación.

Hay varias formas de averiguar esto; no obstante, en apithy te recomendamos:

**Aplica un Test Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):** esta es la forma más directa de recopilar datos sobre el nivel de las habilidades esenciales de tus colaboradores y te proporcionará una “línea base” para identificar en qué áreas necesitan desarrollarse.

**El truco:** comparar el desempeño de tus empleados con los puntos de referencia de la industria, o bien, pensar en el “estándar mínimo” que deberían tener en no más de 11 conocimientos, 11 habilidades y 11 aptitudes.



## **Revisa las Encuestas de Satisfacción del Cliente:**

Por ejemplo: si tu clientela te reporta que algunos de tus equipos tienen dificultades para atender solicitudes simples y que presenta un alto nivel de irascibilidad, es posible que debas trabajar las habilidades de adaptabilidad e inteligencia emocional. Si aún no realizas encuestas de satisfacción, este puede ser un buen momento para comenzar a aplicarlas con el objetivo de recopilar comentarios específicos que, subsecuentemente, se traducirán en las Power Skills a construir entre tus talentos.

## **Solicita retroalimentación de los gerentes de equipo y lideresas de área:**

quizá la forma más obvia de analizar las competencias de tus colaboradores, pues una coordinadora o supervisor de departamento involucrado en la operación de su equipo sabrá detectar perfectamente las áreas de oportunidad de su gente, además de que podrá dimensionar el impacto en el desempeño del programa de capacitación y priorizar los temas del curso.

Este punto es vital antes de echar a andar un programa de formación en Power Skills ya que te ayudará a saber qué buscar, qué desarrollar, qué comprar e, incluso, qué reutilizar de entre los cursos que, seguramente, “ya tienes en casa”.

No obstante, en **apithy** te sugerimos tomar a consideración que los diferentes departamentos y roles pueden tener diferentes necesidades de capacitación, por lo que, después de realizar cualquiera de estas pruebas, solo resta validar si la capacitación será uniforme para todos los colaboradores o si habrá alguna variación individual o por área.

## **Paso 2:**

### **Define tus objetivos de rendimiento**

Ahora que has determinado tus necesidades de capacitación y las habilidades en las que se enfocará el programa de desarrollo en Power Skills, tu próximo objetivo debería ser definir los resultados a alcanzar.

A manera de sugerencia, en **apithy** siempre recomendamos a nuestros clientes invertir en aquellos contenidos de capacitación que:

**#1** Le ayudarán a la empresa solucionar problemas importantes y urgentes.

**#2** Permitirán a los colaboradores adquirir competencias que apunten a mejorar la productividad o el margen de venta.

**#3** Incentivar al equipo de Recursos Humanos para resolver aquellas cosas que están entorpeciendo su operación y que, por lo tanto, “sacan del negocio” a la organización.

¡De vuelta a los fundamentos! Recuerda el acrónimo de objetivos SMART (por las siglas en inglés de eSpecífico, Medible, Alcanzable, Relevante y en Tiempo) y que, en todo momento, debes poder relacionar las habilidades esenciales que se desarrollarán en la capacitación con métricas claramente definidas.

Por ejemplo, si las “habilidades comunicativas” y el “respeto” son dos de las Power Skills que te gustaría incentivar entre tus trabajadores, el éxito del programa de formación podría medirse por una disminución en las quejas de la clientela, un aumento en la puntuación del [Net Promote Score](#) o, incluso, una mayor tasa de conversión de *leads* en *deals*.

Integrar esta idea de “cómo se verá reflejado el éxito” de la capacitación desde el instante en que se está maquinando ayudará a medir el impacto final de la misma, así como los beneficios que traerá para la empresa.

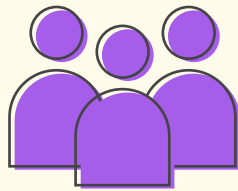
### **Paso 3:**

#### **Elige un “método de entrega”**

Si bien, hay muchas opciones por considerar al decidir dónde, cómo y cuándo entregar los talleres de tu programa de capacitación en Power Skills, lo más importante es tener presente que el contenido puede seguir siendo el rey... pero la reina son las herramientas que te permiten formar con certeza a tus colaboradores y transmitir correctamente los mensajes formativos.

¿Será un curso en imágenes, en PDF's, en videos, en audios? Actualmente existen una variedad increíble de estructuras para compartir contenidos y el formato que mejor funcione para tu organización estará influenciado por el entorno de trabajo y la disponibilidad de tus equipos.

Solo por mencionar, los formatos de entrega más comunes que puedes explorar incluyen:



**Capacitación presencial:** las sesiones en un aula de conferencia y en grupo tienen la ventaja obvia de incorporar incentivos sociales y animar a tus colaboradores a encontrar puntos en común mientras aprenden juntos essential skills. Si bien este método de entrega requiere un espacio de aprendizaje dedicado y le quita tiempo al horario de trabajo de tus equipos, también puede funcionar como un ejercicio de formación colectiva y permitir que tus colaboradores practiquen nuevas competencias directamente con sus colegas.



**Capacitación en línea:** los cursos en línea son convenientes por su posibilidad de impartirse en cualquier momento y en cualquier lugar, sin mencionar que ofrecen evidencias del aprendizaje mediante estadísticas en [una plataforma de capacitación](#). Asimismo, permiten a tus colaboradores seguir los temas del programa a su propio ritmo y completar sus planes de desarrollo cuando este se ajusta a su horario de trabajo (incluso fuera del mismo).

Una vez llegado este punto en la toma de decisiones, es posible que tú, como líder de Recursos Humanos, desees encuestar a tu plantilla de trabajo para descubrir las formas en que el personal aprende mejor, lo que pone sobre la mesa la posibilidad de utilizar una variedad de “métodos de entrega” para adaptarse a estilos de aprendizaje óptimos en Power Skills.



## Paso 4:

### Selecciona a tu proveedor de capacitación

La forma en que elijas implementar tu capacitación, ya sea presencial o en línea, determinará qué tipos de materiales necesitas y, a su vez, [qué buscar en un proveedor de capacitación](#) en Power Skills.

Al [evaluar a los proveedores de capacitación](#), es importante elegir uno que ofrezca un paquete que satisfaga tus necesidades de entrega y sea compatible con las habilidades que has elegido para desarrollar entre tus equipos de trabajo.

Porque, si bien, ya sabemos qué competencias vamos a formar entre nuestros equipos, qué queremos lograr, cuándo lo queremos lograr, y quiénes son los sujetos de formación, **es momento de trabajar en el cómo**. Aquí es donde debes echar mano de las mejores herramientas disponibles en tu organización o en el mercado, siempre y cuando apunten al logro de tus objetivos dentro del marco presupuestal y de tiempo, pero sobretodo, que te brinden las evidencias necesarias para conocer la obtención del objetivo.

Un proveedor de capacitación digital serio te ofrecerá sugerencias para una revisión de tu plan formativo, tal y como está, en cuyo caso puedes decidir seguir su recomendación o seguir con el sistema que has elaborado por tu cuenta.

En **apithy** recomendamos a nuestros clientes elegir un proveedor de capacitación haciéndote las siguientes preguntas:



¿Tu proveedor solo te está proporcionando un plan de estudios?



¿Te garantiza recursos adicionales para apoyar a tus colaboradores?



¿Ofrece acompañamiento, informes o evidencias del aprendizaje?



¿Cuenta con expertos específicos para las Power Skills que deseo implementar en mi organización?



¿Brinda la suficiente velocidad para lograr el objetivo de mis cursos?

## Paso 5:

### Establece un plan de seguimiento de métricas

Ahora que has generado un “modelo de entrega” y tienes plenamente identificado a tu proveedor de capacitación digital, debes asegurarte de que cuenta con una plataforma perfectamente configurada para realizar un seguimiento exitoso de los resultados del proceso formativo.

En **apithy** te recomendamos que eches nuevamente un vistazo a las metas de desempeño que definiste en el **Paso 2** y establezcas un cronograma realista y específico en el que definas para cuándo te gustaría alcanzar los resultados establecidos. A partir de ahí es más sencillo que, de la mano de tu proveedor, puedas trazar un mapa de las métricas que estarás evaluando a lo largo del curso.



**Por ejemplo:** si deseas mejorar las habilidades de comunicación de tus colaboradores y tu objetivo de desempeño elegido fue aumentar la fidelización de clientes potenciales, identifica cuándo lo medirás.

Puedes realizar una encuesta de satisfacción del cliente para medir el [Net Promote Score](#) justo antes de implementar la capacitación, un mes después de su lanzamiento y seis meses después de que completó la capacitación.

**¡Y, por supuesto!** Recuerde recibir comentarios de tus colaboradores sobre la capacitación en Power Skills: si puedes mantener un alto interés y hacerles sentir a tus equipos que sus opiniones son importantes (porque lo son), responderán a las preguntas con más honestidad, lo que se traducirá en mayores beneficios (tanto para tu gente, como para la empresa).

**Ten en cuenta que este esquema pretende ser flexible:** debe estar listo para realizar cambios a medida que surja la necesidad y recordar que ninguna parte de este proceso tiene que ser inamovible (a medida que sigues los pasos, elimina lo que no funciona y optimiza su proceso).

# En conclusión

---

En 2015, el [Penn Foster Institute](#) encontró que el 64% de los empleadores dijeron que había una brecha significativa entre el nivel de habilidades esenciales del candidato promedio y el nivel necesario para tener éxito en un puesto de nivel de entrada.

Esta brecha se ha mantenido exactamente igual desde entonces y está llevando a muchas empresas a comenzar a invertir y desarrollar programas de capacitación en Power Skills, precisamente porque las habilidades que necesitamos hoy son las mismas que se necesitarán mañana.

El reto es saber cómo iniciar, accionar y crear un esquema de capacitación en donde todas y todos puedan recibir esta información para lograr mejores resultados dentro de la empresa.



Ya sea en resolución de problemas, administración del tiempo, flexibilidad, habilidades de comunicación y confianza (solo por nombrar algunas), en **apithy** creemos firmemente en que el manejo de las Power Skills resulta crucial en el mundo post-pandemia porque, si bien, estas competencias no son innatas, todas y todos tenemos la capacidad de poder desarrollarlas.

Y ahí radica la clave para hacer prosperar la fuerza laboral moderna: en equipos cohesivos que puedan prosperar en la incertidumbre, pero antes se necesitarán dos cambios fundamentales en la mentalidad de tu empresa:

**En primer lugar**, el reconocimiento unificado del valor que las habilidades esenciales aportan a un equipo y, en segundo lugar, la voluntad y los equipos de Recursos Humanos para fomentar este valioso conjunto de destrezas entre los equipos de trabajo.

**¿Te apuntas?** Si quieres comenzar tu programa de capacitación digital en Power Skills, nosotros te acompañamos en el proceso y ponemos a tu servicio la solución todo-en-uno para llevar a tu empresa al siguiente nivel.



App de contenidos gamificados



Plataforma digital de formación



Catálogo de cursos en línea *on-demand*



Soporte y gestión estratégica empresarial.



Creación de cursos y editorial edu-digital



Live the learning **digital** experience!



**Agenda una cita**

