

A man with curly hair and glasses is looking towards the right, standing in front of a server rack in a data center. The scene is lit with blue and purple light. The man is wearing a white t-shirt with a logo that says "STILISKY".

wefor
leadership

2023



Tendencias de
desarrollo
profesional

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.

1. Reenfocando las habilidades profesionales.
2. "Power Skills": ¿Qué es eso?
3. Los 3 escalones de crecimiento organizacional.
4. Resumen Ejecutivo.

POWER SKILLS

Las 4 tendencias de "power skills" para que las empresas se adapten al cambio en la nueva era.

POWER CULTURE

Empresas integradas entre la cultura organizacional, la eficiencia de los equipos y el desarrollo personal.

MÁS "SKILLS"

El resto de desarrollo.

CONECTA CON WEFOR LEADERSHIP.

Desarrollando las fortalezas de los líderes de América Latina.



INTRODUCCIÓN

Reenfocando las habilidades profesionales.

Sería como tapar con un dedo el sol, si negáramos que el comportamiento en los espacios de trabajo, la forma que se integran los equipos y la forma en que se crea un cultura negocios, ha cambiado en los últimos años y se ha acentuado desde el 2020.

Las nuevas [macrotendencias del mercado](#) y los nuevos estilos de trabajo exigen desarrollar habilidades que permitan abrazar la productividad y efectividad, sin que esto sea a costa del bienestar personal. 44% de los encuestados por McKinsey* aceptan que tendrán una [brecha de habilidades en los próximos 5 años](#). 87% dicen que experimentan brechas hoy o que la experimentarán en el futuro.



Las “power skills” serán una de las claves para lograr la adaptación profesional ante los desafíos y el entorno cambiante de la década.

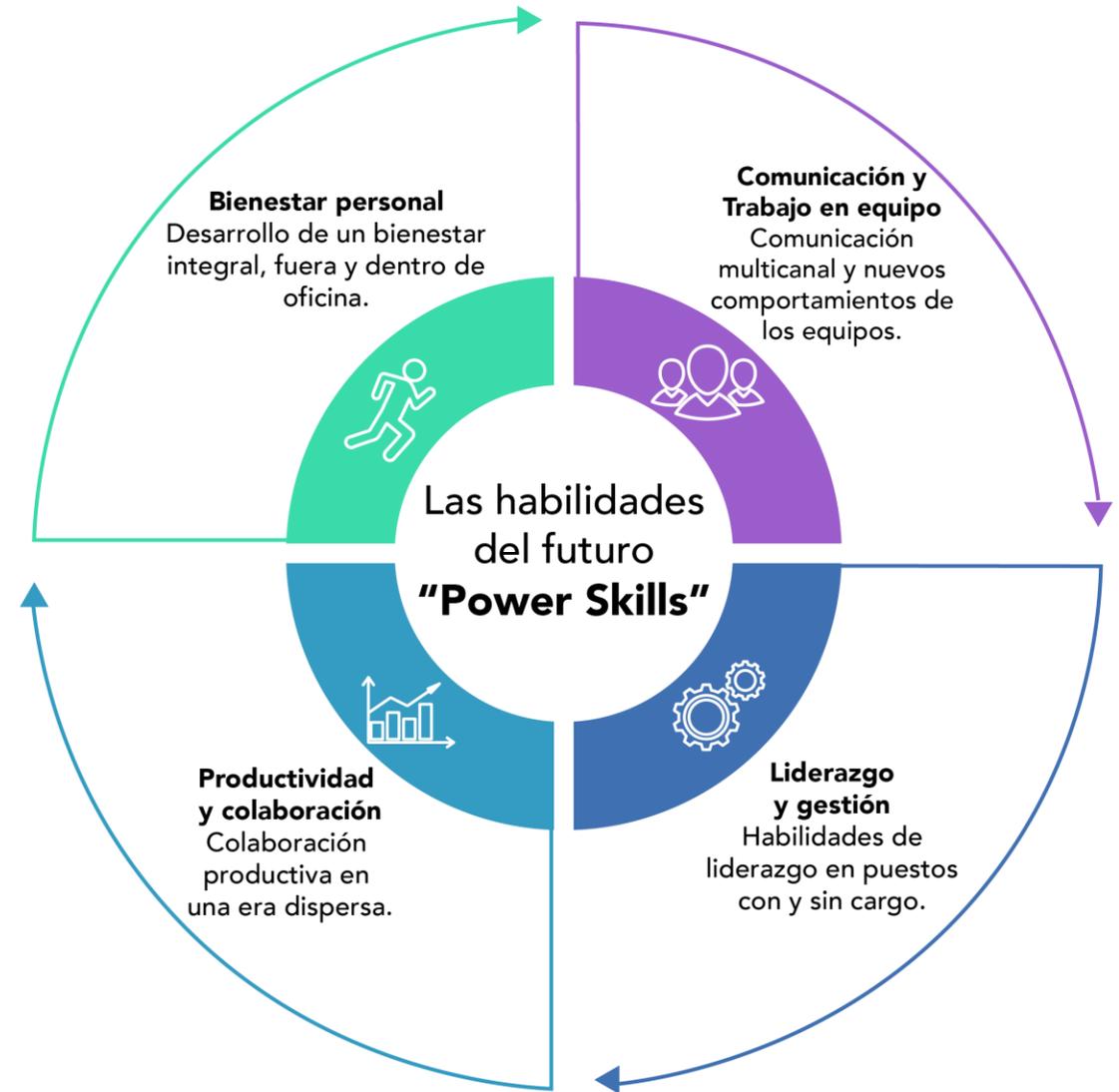


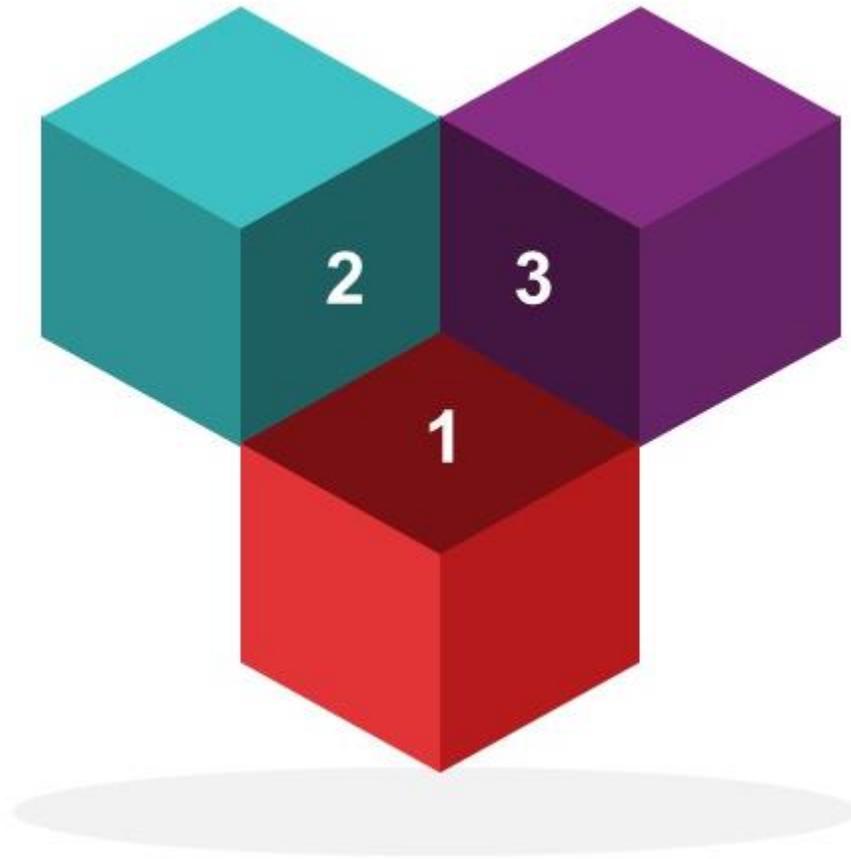
Power skills.

¿Por qué dos personas tienen una diferencia en su desempeño profesional a pesar de tener las mismas habilidades técnicas?

“El 50% de los colaboradores tendrán que volver a formarse para el 2025” Foro Económico Mundial.

Seguro pensaste en la forma que se desenvuelve en su actividad diaria y en la forma de colaborar con sus compañeros. Esto en más o menos palabras, **son las Power Skills. Las habilidades del futuro, no son las habilidades técnicas, son las habilidades de comportamiento.**





Escalones del crecimiento organizacional.

Partiendo de las necesidades más importantes para lograr la transformación organizacional, podemos resumir en 3 escalones el crecimiento organizacional en la era de transformación:

1. **Enfoque en el bienestar de la persona.** Como un acto indispensable para lograr el manejo de estrés y mantener el desempeño.
2. **Interacción grupal.** Los equipos de trabajo deben de integrar nuevos comportamientos que permitan acelerar la adaptación al 2025.
3. **Culturas alineadas.** Coordinar culturas organizacionales que integren una visión integral entre el bienestar individual, el desempeño grupal y la sostenibilidad del negocio.



Resumen ejecutivo.

En este "Reporte de Desarrollo Profesional (tendencias 2022)" el equipo de Wefor Leadership analizó las tendencias que existen del desarrollo profesional para la competitividad y adaptación a un mundo cambiante, tomando en cuenta: Power, tactical y technical skills.

La prioridad de los líderes de negocios es entender estos nuevos comportamientos y desarrollar a sus equipos para la competitividad, creando un entorno positivo y preparando a sus colaboradores para un mundo que tiene cambios acelerados.

"El enfoque en "Power skills" en equipos especializados, se ha vuelto primordial para acelerar la innovación y la resolución de conflictos"

En este reporte encontrarás:

1. *Por qué desarrollar "Power skills" es una inversión que no debes dejar pasar y en cuáles poner mayor atención.*
2. *Cuáles son los pilares de un cultura organizacional que puede hacer una gran diferencia.*
3. *Qué otras bases puedes integrar en el desarrollo de un equipo competitivo.*



TENDENCIAS DE POWER SKILLS

Power skills.

Las habilidades que no pueden ser sustituidas por "inteligencia artificial"

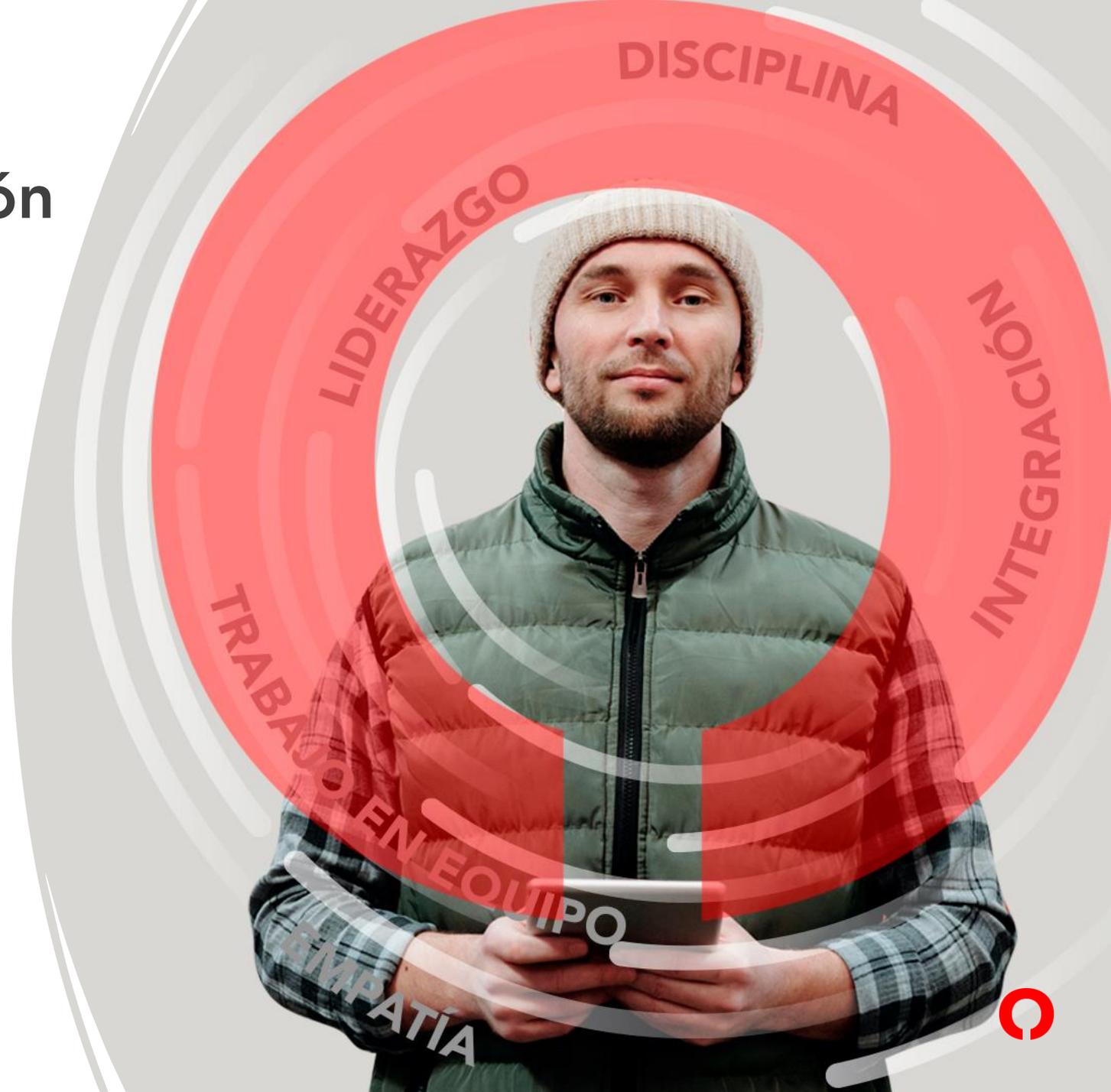


¿A qué prestarle atención de las Power Skills?

No es un misterio, después del 2020 el interés en las habilidades que empoderan el liderazgo y trabajo en equipo cobraron más importancia y **los mismos CEOs de la empresas han propiciado esto como una prioridad**, se volvieron los *sponsors* principales para desarrollar este sistema.

El aprendizaje centrado en estas habilidades debe de propiciar o habilitar a la organización **a tener una mejor interacción**, centrada en la resolución de conflictos, adaptación e innovación.

Por otra parte, **91% de los profesionales** declaran que el aprendizaje de este tipo es más eficiente **cuando se realiza en grupos**, de acuerdo al último reporte de LinkedIn Learning.



Si te importa el resultado de la compañía, te importan también los colaboradores. Los líderes con empatía ven a sus colaboradores como una persona integral.



Cognitivo	Interpersonal	Autoliderazgo	Digital
Pensamiento Crítico <ul style="list-style-type: none"> Resolución estructurada de problemas. Razonamiento lógico. Comprender los sesgos. Buscando información relevante. 	Sistemas de movilización <ul style="list-style-type: none"> Modelo a seguir. Negociación ganar-ganar. Visión inspiradora. Conciencia organizacional. 	Autoconciencia y autogestión <ul style="list-style-type: none"> Comprensión de las propias emociones y desencadenantes. Autocontrol y regulación. Comprensión de las propias fortalezas. Integridad. Automotivación y bienestar. Auto confianza. 	Fluidez digital y ciudadanía <ul style="list-style-type: none"> Alfabetización digital. Aprendizaje digital. Colaboración digital. Ética digital.
Comunicación <ul style="list-style-type: none"> Storytelling y hablar en público. Haciendo las preguntas correctas. Sintetizar mensajes. Escucha activa. 	Desarrollar Relaciones <ul style="list-style-type: none"> Empatía. Inspirando confianza. Humildad. Sociabilidad. 	Emprendimiento <ul style="list-style-type: none"> Coraje y asunción de riesgos. Impulsar el cambio y la innovación. Energía, pasión y optimismo. Rompiendo ortodoxias. 	Software y desarrollo <ul style="list-style-type: none"> Alfabetización en programación. Análisis de datos y estadísticas. Pensamiento computacional y algorítmico.
Planificación y formas de trabajar. <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del plan de trabajo. Gestión del tiempo y priorización. Pensamiento ágil. 			
Flexibilidad mental <ul style="list-style-type: none"> Creatividad e imaginación. Traducir el conocimiento a diferentes contextos. Adoptando una perspectiva diferente. Adaptabilidad. Habilidad de aprender. 	Eficacia del trabajo en equipo <ul style="list-style-type: none"> Fomentando la inclusión. Motivando diferentes personalidades. Resolviendo conflictos. Colaboración. Entrenamiento. Empoderando. 	Consecución de objetivos <ul style="list-style-type: none"> Propiedad y decisión. Orientación al logro. Agallas y persistencia. Hacer frente a la incertidumbre. 	Comprensión de los sistemas digitales <ul style="list-style-type: none"> Alfabetización de datos. Sistemas inteligentes. Alfabetización en ciberseguridad. Traducción y habilitación de tecnología.

FELICIDAD ORGANIZACIONAL: POWER CULTURE

Power culture

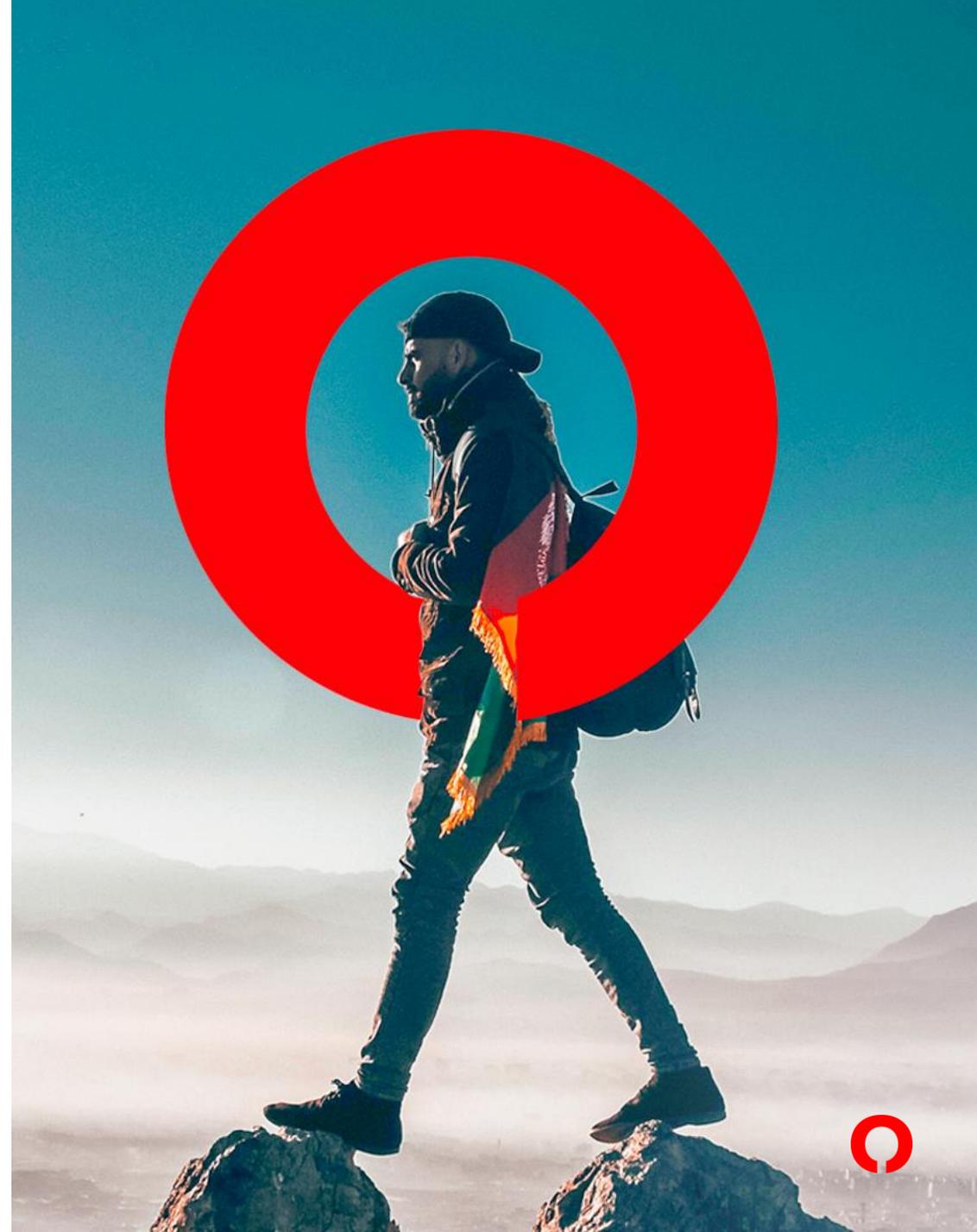
Una visión integral, centrada en resultados y en la trascendencia.



¿Felicidad organizacional? ¿Por qué y para qué?

La pregunta natural obligada que quizá vino a tu mente fue ¿Se puede medir algo tan subjetivo? La realidad es que durante los últimos años, las ciencias de la felicidad han avanzado de manera tremenda para lograr tener instrumentos de medición al respecto. Ahora bien, en los espacios profesionales esta medición implica profundizar en diferentes comportamientos visibles.

El entender estos comportamientos nos ayuda a crear una cultura con mayor nivel de "engagement", a su vez más resiliente. En Wefor Leadership desarrollamos un estudio para identificar estas variables culturales en una organización e identificar de esta manera el balance entre la felicidad organizacional, la resiliencia y el resultado de negocios.



*“Los colaboradores que tienen un nivel emocional más alto (lo cual se logrará también con la cultura organizacional) tienden a ser 31% más productivos”
Alava (2018)*



¿Cuáles son los elementos clave para esa cultura positiva y de poder?

En el estudio Wefor Leadership, se encontró que existe una **íntima relación** entre el bienestar organizacional, la energía del equipo (que se enfoca en el alcance de los resultados) y el desarrollo integral individual.

En otras palabras se encontró que en medida que la organización se enfocan en una gran cultura profesional y a su vez el individuo se encuentra con bienestar, se tiende a crear **equipos más resilientes** y **tienden a alcanzar sus resultados**.

¿Qué variable se tendrían que incentivar para lograr el mayor beneficio?



Esto se encontró por medio de un estudio que tiene un 95% de confiabilidad, fundamentado en 4 herramientas científicas validadas, mismas que integran más de 20 variables de medición.

Áreas principales para lograr que una organización sea feliz y productiva.

1.

Las relaciones personales son clave para lograr un beneficio en el desempeño organizacional y en el bienestar. Para ellos es importante crear nuevas dinámicas de trabajo actualizadas a los retos de hoy en día.

2.

Alinear a los equipos de trabajo a un propósito en común, pero también apoyar a los colaboradores a entender cuál es el significado de que ellos estén ahí.

3.

Aumentar el nivel de compromiso, por medio de otorgar las herramientas adecuadas de trabajo, ayudar al talento a distinguir sus fortalezas, y darles proyectos donde verdaderamente sienta una emoción de contribución por el resultado.



MÁS SKILLS

Otras skills.

¿Cuál es el otro paquete de habilidades que se tienen que desarrollar?

2023 Tendencias de desarrollo profesional

wefor
leadership



MÁS SKILLS

Las otras habilidades

Las “power skills” pueden habilitar al alto desempeño, sin embargo, no tenemos que perdernos de la actualización integral, aquí es donde tenemos que considerar, a las “[tactical skills](#)” y [technical skills](#).



MÁS SKILLS

Tactical skills.

Las habilidades para poner tu carrera en evolución.

1. Business Intelligence

Excel Analytics, Tableau Desktop, Business Analytics, Estadística.

2. Design & UX

Diseño gráfico, diseño de producto, herramientas Adobe, diseño web, diseño de apps.

3. Desarrollo de talento

Diseño de cursos en línea, recursos humanos, coordinador de desarrollo.



MÁS SKILLS

Tactical skills.

Las habilidades para poner tu carrera en evolución.

4. Marketing

Marketing Analytics, Estrategias de Marketing, Google Analytics, Facebook Ads.

5. Administración de proyectos

Scrum, Gerente de calidad, PMI certificación.

6. Ventas y experiencia del cliente

Persuasión, negociación, Ventas B2B, Gerencia de experiencia del cliente, habilidades de ventas.



MÁS SKILLS

Technical skills.

Adaptación tecnológica, es una estrategia de negocios definitiva.

1. Cloud Computing
2. Cybersecurity
3. Data science
4. IT Operations
5. Software development



SOBRE NOSOTROS

wefor

leadership

Nuestro propósito es ayudar a la evolución profesional y organizacional, conectando a cada personas con sus fortalezas más características y creando organizaciones más felices y productivas.

Los "power skills & power culture" (las habilidades del futuro) no se aprenden de un libro, es por eso que nuestro método de educación, utiliza herramientas tecnológicas, conocimiento colectivo, conectándolo a una red de especialistas de la vida real. De esta manera tenemos programas de desarrollo Incompany, creamos experiencias de desarrollo enfocadas a nichos de profesionistas, y abrazamos el bienestar integral como un guía clave para la competitividad.

Estas y otras empresas, han sido clientes de Wefor Leadership.

 Smurfit Kappa

 Continental

 Tecnológico de Monterrey

 Ingredion

 **kueski.**

Tequila
Clase Azul.

Marisa

FERRERO

Este reporte, integra fuentes internacionales, conocimiento de otras escuelas digitales y estudios realizados por Wefor en empresas latinas, con el fin de dar la mejor guía para la toma de decisiones en función de la actualización de habilidades profesionales. Consulta fuentes en la última página.

www.wefor.co



wefor
leadership

La escuela que impulsa las fortalezas de los líderes de América Latina

Algunas de las fuentes para generar la analítica de este reporte

- 11 Trends that Will Shape Work in 2022 and Beyond. (n.d.). Retrieved March 30, 2022, from <https://hbr.org/2022/01/11-trends-that-will-shape-work-in-2022-and-beyond>
- ¿Cuáles son las 10 mejores habilidades laborales para el futuro? | Foro Económico Mundial. (n.d.). Retrieved March 30, 2022, from <https://es.weforum.org/agenda/2020/10/estas-son-las-10-principales-habilidades-laborales-del-futuro-y-el-tiempo-que-lleva-aprenderlas/>
- Don't Overcomplicate the Best Management Practice: Coaching. (n.d.). Retrieved March 30, 2022, from <https://www.gallup.com/workplace/354758/don-overcomplicate-best-management-practice-coaching.aspx>
- Harvard researcher shares key skill of the future—that most people don't have. (n.d.). Retrieved March 30, 2022, from <https://www.cnbc.com/2020/06/15/harvard-yale-researcher-future-success-is-not-a-specific-skill-its-a-type-of-thinking.html>
- The Future of Work - Harvard University. (n.d.). Retrieved March 30, 2022, from <https://www.harvard.edu/in-focus/the-future-of-work/>
- Top workplace skills for 2021 and other learning insights | World Economic Forum. (n.d.). Retrieved March 30, 2022, from <https://www.weforum.org/agenda/2021/06/workplace-skills-learning-linkedin-report/>
- 2022 Workplace Learning Trends Reporte. (2022) Udemmy Business.
- Investigación en organizaciones felices y positivas: ¿Cuál es la relación entre los modelos de gestión positiva, la energía grupal, el GRIT, y el bienestar personal, en organismos empresariales en México. Presentada 16 de diciembre 2021, Autor: Gonzalo Díaz Báez. Licenciado para la marca Wefor Leadership.

