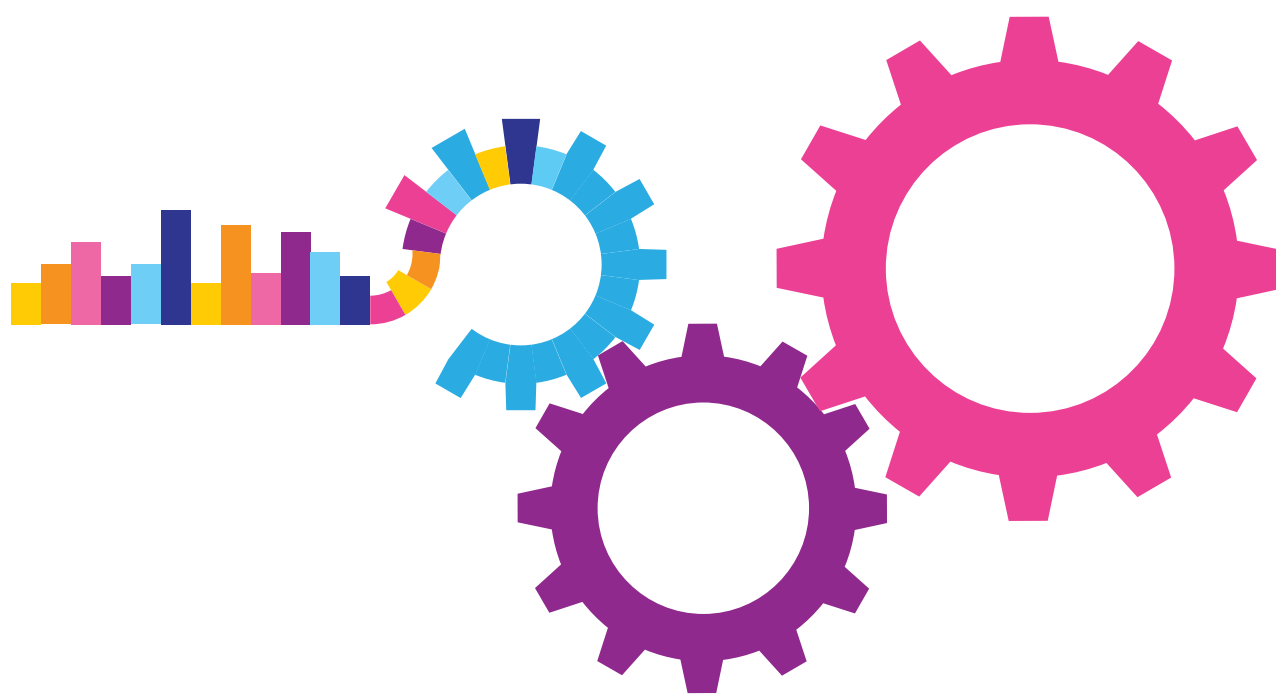


DE LA MEDICIÓN A LA ACCIÓN

Guía práctica para liderar una organización
basada en habilidades



Oriana Oviedo Ojeda & Jack Raifer Baruch



Título: de la medición a la acción: guía práctica para liderar una organización basada en habilidades

Primera edición – 2025 -ISBN: 9798315827092- Copyright © 2025 ADA Business Intelligence Corp. Todos los derechos reservados.

Autores: © Oriana Oviedo Ojeda, 2025 © Jack Raifer Baruch, 2025

Diseño editorial y gráfico: © Manuel Guerrero Estévez, 2025

Fotografías y recursos visuales: © Canva Pty Ltd.

Sobre el uso de esta obra

Esta guía ha sido desarrollada como un instrumento práctico y transformador para organizaciones que están migrando hacia un modelo basado en habilidades. Reúne investigación, análisis de tendencias globales y propuestas accionables para líderes que impulsan el cambio desde la medición consciente del talento humano. Su contenido está protegido por las leyes internacionales de derechos de autor. No está permitida su reproducción total o parcial, ni su distribución por ningún medio —electrónico, físico o digital— sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright.

Una obra cocreada con ética: Esta publicación fue desarrollada con el acompañamiento de grandes modelos de lenguaje, bajo principios éticos de transparencia, inclusión y cocreación. Integra datos y marcos de referencia internacionales, como los publicados por la OCDE, el Foro Económico Mundial y Deloitte, con el fin de ofrecer una herramienta confiable, ética y basada en evidencia.

ADA Intelligence promueve el uso responsable, seguro y centrado en el ser humano de la IA. Esta obra es un ejemplo vivo de cómo la inteligencia artificial puede potenciar la capacidad humana para generar conocimiento útil, accesible y transformador.

Compromiso con la cultura del copyright ADA respalda los derechos de autor como base para una economía creativa más justa, diversa y sostenible. Agradecemos tu decisión de acceder a una versión autorizada de esta guía, lo cual contribuye a proteger la propiedad intelectual y permite que más personas puedan beneficiarse del conocimiento de manera ética. Adquiere versiones oficiales en formato físico o digital a través de: www.adaintelligence.com o Amazon.

Licencia de uso organizacional

ADA Intelligence ofrece licencias especiales para instituciones, empresas y aliados estratégicos que deseen utilizar esta guía como parte de sus programas de formación interna, workshops de liderazgo, procesos de transformación cultural o iniciativas de Reskilling/Upkilling.

Esta licencia incluye: -Permiso para distribuir la guía dentro de la organización. - Uso en sesiones de capacitación, talleres, eventos o plataformas internas. - Posibilidad de adaptar ciertos fragmentos con acompañamiento del equipo de ADA, según los valores y desafíos de cada organización. - Acceso a versiones personalizadas para equipos, áreas o perfiles específicos.

Prohibiciones bajo esta licencia: - No autoriza la venta, sublicenciamiento o difusión pública externa. - No permite la modificación del contenido sin autorización escrita.

Para solicitar tu licencia organizacional, escribe a: legal@adaintelligence.com Asunto: Licencia institucional – Guía “De la Medición a la Acción”

Cómo citar esta guía

Oviedo Ojeda, O., & Baruch, J. R. (2025). De la medición a la acción: Guía práctica para liderar una organización basada en habilidades. ADA Business Intelligence Corp.

De la Medición a la Acción: Guía práctica para liderar una organización basada en habilidades

Reinventar el trabajo empieza por dentro 1

Capítulo uno

Las habilidades son el nuevo oro: ¿estás listo para el futuro?

¿Por qué las habilidades socioemocionales son la clave para la competitividad y el crecimiento empresarial?	6
1.1 De los Puestos a las Habilidades: El Cambio que No Puede Esperar	6
1.2 El Desajuste Global: Datos Clave sobre la Brecha de Habilidades 2025-2030	7
1.3 El Problema de la Falta de Medición: Cómo Evitar Sesgos y Decisiones Ineficientes	8
1.4 De la Crisis a la Oportunidad: Empresas que ya están Liderando con un Modelo Basado en Habilidades	9

Capítulo dos

Qué es una organización basada en habilidades y por qué debería importarte

Un nuevo modelo que elimina barreras y maximiza el potencial de las personas.	11
2.1 Del Modelo Tradicional a la Gestión Basada en Habilidades: El cambio que ya comenzó	11
2.2 Beneficios Estratégicos: Agilidad, Equidad y Desempeño Acelerado	12
2.3 La IA como Aliada del Talento Humano	13
2.4 Cuando las Habilidades Toman el Control	14
Ejercicio de Reflexión: ¿Cómo se Vería Tu Organización si Nadie Quedara Atrás?	15

Capítulo tres

Medición: sin datos, solo estás adivinando

Cómo ADA Intelligence transforma la medición de habilidades en decisiones de alto impacto.	16
3.1 ¿Qué mide ADA Intelligence? Mapeando el Talento Humano	17
3.2 Medir sin Sesgos: Evaluación Ética en Tiempo Real	18
3.3 Datos que Impulsan Decisiones Inteligentes	19
Ejercicio de Reflexión: "Haz Visible lo Invisible"	19
3.4 El Poder de lo Medible: Tres Viajes de Transformación	20

Capítulo 4

Liderazgo basado en habilidades: dirigiendo el cambio con impacto

Las habilidades del futuro requieren líderes que sepan potenciarlas.	22
4.1 Del Jefe al Facilitador: El Nuevo Rol del Líder en la Gestión del Talento	22
4.2 IA + Liderazgo: Cómo la Tecnología Está Creando Líderes Más Estratégicos	23
4.3 Habilidades Clave para un Líder en la Nueva Era del Trabajo	24
4.4 Cómo Crear Equipos Más Ágiles, Colaborativos y Resilientes	25
Ejercicio: "Reflexión de Futuro - Liderar desde lo Humano"	26

Capítulo 5

El éxito no es casualidad: alianzas y ecosistema ADA

Cómo las empresas que colaboran logran resultados más rápidos y sostenibles.	27
5.1 El Poder de las Alianzas: Empresas que han Crecido con ADA	27
Caso de Estudio Rediseñar el trabajo en equipo a partir de las habilidades socioemocionales	28
5.2 Tendencias en Aprendizaje Corporativo y Nuevas Oportunidades	30
5.3 El Ecosistema de Partners & Alianzas de ADA	31
Ejercicio de Reflexión: "tu compromiso con el futuro del talento"	32

Capítulo seis

De la intención a la acción

Una hoja de ruta práctica para que empieces ahora.	33
Paso 1: Identifica las habilidades clave en tu organización.	34
Paso 2: Mapea el talento interno con ADA Intelligence.	35
Paso 3: Comunicar el cambio y activar el liderazgo.	35
Paso 4: Crear un Marketplace Interno de Talento.	36
Paso 5: Personalizar la formación con base en datos.	37
Paso 6: Iterar, medir y ajustar continuamente.	38
Ejercicio: El mapa que no te dieron.	38
Ejercicio de Reflexión: Descubre tu Potencial.	39
La Otra Historia.	39

El futuro del trabajo comienza con el autoconocimiento profundo.

Materiales esenciales para profundizar y aplicar la transformación.	40
Ejercicio final de reflexión: "El Espejo Que Impulsa"	42
El Autoconocimiento a través de los datos	42
Un Regalo de ADA para ti	42

Sobre los Autores

ADA-AID	44
ADA Intelligence	45
Referencias a Estudios y Reportes Clave	46

Reinventar el trabajo empieza por dentro

La revolución silenciosa que están liderando las habilidades socioemocionales.

Imagina un mundo donde el éxito profesional no dependa de un diploma colgado en la pared o de la cantidad de años que figuran en un currículum. Imagina un entorno donde lo que realmente importa son tus habilidades: tu capacidad para adaptarte, resolver problemas, colaborar y liderar en medio de la incertidumbre.

Ese mundo ya no es una hipótesis. Es el presente.

Las organizaciones más visionarias están dejando atrás modelos de talento centrados en títulos y credenciales, para adoptar uno más humano, más real: el modelo basado en habilidades.

Y en este nuevo paradigma, las habilidades socioemocionales no son un adorno. Son el núcleo del cambio.

¿Qué son las habilidades socioemocionales y por qué son tan poderosas?

Según la OCDE (2023), las habilidades socioemocionales son características individuales expresadas en patrones repetibles de pensamiento, emoción y comportamiento. Son maleables, predecibles y medibles. Se diferencian de las habilidades cognitivas (como leer o hacer cálculos) porque están relacionadas con cómo nos entendemos a nosotros mismos, cómo manejamos el estrés, cómo lideramos, cómo influimos y cómo conectamos con los demás.

Estas habilidades:

- Influyen directamente en el éxito profesional y personal.
- Potencian el aprendizaje y el uso de habilidades cognitivas.
- Son clave para la adaptabilidad, la resiliencia y la innovación.
- Construyen entornos laborales más sanos, más humanos, más efectivos.



¿Sabías que?

Los estudios globales como PISA y PIAAC de la OCDE utilizan como base científica los mismos modelos que utiliza ADA Intelligence: OCEAN y HEXACO (OECD, 2018).

Esto le da a ADA un respaldo riguroso, validado internacionalmente, que permite medir con precisión más de 40 habilidades socioemocionales, desde la autoconciencia emocional y la empatía hasta la toma de decisiones, la persistencia y la resiliencia.

Además, la OCDE ha demostrado que estas habilidades pueden evaluarse de manera consistente en distintos contextos culturales e idiomáticos, y están directamente asociadas con el desempeño a largo plazo (OECD, 2023).

¿Cuál es el reto hoy?

Aunque sabemos que estas habilidades son críticas, la mayoría de las organizaciones aún no sabe cómo medirlas. Según Udem Business (2025), muchas empresas ya comenzaron su transición hacia modelos basados en habilidades, pero la mayoría aún está en etapas muy iniciales. Solo una de cada tres personas siente que estas iniciativas han impactado realmente su experiencia laboral.

Y mientras tanto, el 63% de los empleadores globales afirma que las brechas de habilidades son la principal barrera para transformar sus negocios (WEF, 2025).

La oportunidad: tecnología con propósito

Hoy, gracias al poder de la inteligencia artificial ética, ADA Intelligence puede:

- Identificar estados emocionales y patrones de comportamiento.
- Medir habilidades de forma personalizada.
- Detectar brechas de aprendizaje en tiempo real.
- Diseñar rutas de desarrollo adaptadas a cada persona.

Y eso no es todo. El 34% de las empresas ya utiliza evaluaciones psicométricas para medir habilidades cognitivas, socioemocionales y compatibilidad cultural (WEF, 2025).

Es una tendencia imparable, porque genera decisiones más inteligentes y retorno de inversión más alto en talento humano.

Lo que dicen quienes ya han usado ADA

"ADA me ayudó a identificar fortalezas como la resiliencia y la innovación, y también áreas para mejorar como la autoeficacia. Hoy tengo un plan de acción claro para crecer."

— Julina, Filipinas.

"ADA no solo te evalúa. Te ofrece estrategias claras para crecer profesional y personalmente. Es como una brújula emocional para el desarrollo del talento."

— Guillaume Catella.

"Me sorprendió descubrir que mi tolerancia era más baja de lo que creía. ADA me ayudó a ver lo que no veía de mí mismo, y a trabajar en ello."

— Michael Marín.



¿Por qué esto es clave para las organizaciones?

Las organizaciones que miden y desarrollan habilidades socioemocionales con ADA Intelligence:

- Aumentan la retención de talento en un 14%.
 - Mejoran la satisfacción laboral en un 21%.
 - Elevan la efectividad de sus programas de formación en un 68%
- Y lo hacen porque no parten de suposiciones. Parten de datos.



¿Sabías que?

El término "soft skills" nació en el ejército de EE. UU. para referirse a habilidades que no implicaban trabajar con metal. Años después, los propios psicólogos que lo inventaron intentaron eliminarlo. Descubrieron que estas "habilidades blandas" eran en realidad el mayor activo para sobrevivir, liderar y colaborar en entornos complejos y de alto riesgo (Grant, 2025). Hoy, esas mismas habilidades son las que definen a los líderes del futuro.

El valor de ADA Intelligence en el mundo real

ADA Intelligence no es solo una herramienta de medición. Es una plataforma para:

- ✓ Tomar mejores decisiones de selección, promoción y liderazgo.
- ✓ Diseñar planes de capacitación adaptados a las necesidades reales de cada equipo.
- ✓ Crear culturas organizacionales más humanas, más resilientes, más productivas.
- ✓ Y lo hace con un enfoque ético, sin sesgos, científicamente validado y 100% personalizable.

Lo que vas a encontrar en esta guía

Esta guía es tu mapa para liderar la transición hacia un modelo organizacional más inteligente, más justo y más humano. Aquí descubrirás:

- Qué significa ser una organización basada en habilidades.
- Cómo medir y desarrollar habilidades socioemocionales de forma ética y efectiva.
- Casos reales, herramientas prácticas y datos clave para implementar este enfoque.
- Cómo ADA Intelligence puede ayudarte a lograrlo, paso a paso.

El futuro del trabajo no es sobre tecnología. Es sobre lo que nos hace humanos. Y eso lo cambia todo.

Porque cuando puedes ver lo invisible —tus habilidades internas, tu potencial, tu forma única de contribuir—, puedes tomar decisiones más sabias, liderar mejor y construir un lugar de trabajo donde las personas prosperan.

¿Estás listo para liderar ese cambio?
Esta guía es tu primer paso.



Capítulo uno: las habilidades son el nuevo oro: ¿estás listo para el futuro?

1.1

De los puestos A las habilidades: El cambio que No puede esperar

Durante más de un siglo, el trabajo ha estado definido por el puesto. Cada rol tenía un título, una jerarquía y una descripción que marcaba los límites del talento. Pero el mundo cambió. La revolución digital, la inteligencia artificial y la automatización están desdibujando las fronteras del trabajo tradicional. Lo que ayer era una ventaja competitiva —un título universitario o años de experiencia— hoy ya no garantiza adaptabilidad ni impacto.

Como afirma Deloitte (2022), el modelo centrado en puestos está impidiendo a las organizaciones alcanzar objetivos clave como la agilidad, la innovación y la inclusión.



¿Sabías que?

Las empresas que han migrado a un modelo basado en habilidades son un 63% más propensas a alcanzar sus objetivos estratégicos, y 98% más eficaces reteniendo talento de alto rendimiento (Deloitte, 2022).



“ El futuro del trabajo no se trata de empleos, sino de tareas y habilidades que pueden adaptarse a múltiples roles. ”
Nela Richardson (WEF, 2025)

Este giro ya está ocurriendo. Organizaciones como Unilever están dejando atrás la estructura rígida de roles para pensar en sus equipos como conjuntos dinámicos de habilidades. Lo que importa no es tu puesto, sino tu capacidad de aportar valor, resolver problemas, colaborar y adaptarte. Según el Foro Económico Mundial (2025), el 63% de los empleadores considera que las brechas de habilidades son el mayor obstáculo para la transformación empresarial. Hoy, lo que marca la diferencia no es el cargo que ocupas, sino las habilidades que movilizas. Este cambio no puede esperar.

1.2

El desajuste global: datos clave sobre la brecha de habilidades 2025-2030

Estamos frente a un desequilibrio sin precedentes: millones de vacantes por cubrir y millones de personas sin empleo, porque no tienen las habilidades que el mercado necesita.

El Foro Económico Mundial (2025) estima que el 50% de la fuerza laboral mundial deberá actualizar sus habilidades antes de 2025. Por su parte, la OCDE (2017) y McKinsey (2023) coinciden en que las habilidades socioemocionales serán el factor diferenciador más importante en la nueva economía.



¿Sabías que?

Habilidades como el pensamiento analítico, la resiliencia, la colaboración y el aprendizaje continuo están entre las 10 competencias más relevantes para el futuro del trabajo (WEF, 2025).

“ El nuevo liderazgo exige más que capacidad técnica. Requiere la habilidad de inspirar, conectar y guiar en la incertidumbre. ”
Adam Grant (2025)

La brecha de habilidades no es solo un problema de formación. Es un problema de visión. Las empresas que no se preparen para esta transición perderán competitividad, talento y propósito.

1.3

El problema de la falta de medición: Cómo evitar sesgos y decisiones ineficientes

Si no puedes medirlo, no puedes mejorarlo.
Ese es el gran vacío en el que caen hoy muchas estrategias de talento: programas de formación costosos, sin métricas claras de impacto. Promociones basadas en intuición. Evaluaciones de desempeño que no capturan las habilidades más críticas del presente.



¿Sabías que?

Solo 1 de cada 5 líderes ha sido formado para identificar y desarrollar habilidades humanas en su equipo (Gallup, 2023; Gallup, 2012).

ADA Intelligence nace precisamente para resolver esta brecha. Con base en modelos psicométricos validados, permite medir más de 40 habilidades socioemocionales clave como la autoconfianza, la empatía, la resiliencia, el pensamiento crítico y el liderazgo colaborativo.

La tecnología puede ayudar a cerrar brechas, pero necesita una brújula humana. ADA es esa brújula: ética, transparente y centrada en el potencial de cada persona.



1.4

De la crisis a la oportunidad: empresas que ya están liderando con un modelo basado en habilidades

El momento actual es desafiante, pero también está lleno de oportunidades para quienes deciden liderar el cambio.

Empresas pioneras están reescribiendo sus modelos de gestión de talento. Están eliminando las etiquetas de cargos rígidos y permitiendo que las personas se muevan entre proyectos según sus habilidades, no su historial académico.

- Unilever introdujo un mercado interno de talento donde los colaboradores se conectan a oportunidades por su set de habilidades (Deloitte, 2022).
- Cognizant demostró que reentrenar a sus colaboradores en habilidades humanas aumentó su productividad y redujo las brechas entre empleados más y menos calificados (Richardson, 2025).



¿Sabías que?

Organizaciones que priorizan la medición de habilidades muestran un 107% más de efectividad al ubicar talento en los lugares donde más aporta valor (Deloitte, 2022).

La revolución basada en habilidades no es una tendencia. Es una transformación estructural. Y está ocurriendo ahora.



El futuro del trabajo ya no gira en torno a títulos y descripciones de puesto, sino en torno a habilidades dinámicas que permiten a las organizaciones adaptarse, innovar y crecer. Las empresas que entiendan esta transformación estarán mejor preparadas para enfrentar los desafíos de la próxima década.

Es momento de dar el siguiente paso.
Transforma tu forma de liderar, desarrolla el potencial de tu equipo y construye hoy la organización que el futuro necesita.



Capítulo dos: Qué es una organización basada en habilidades y por qué debería importarte

2.1 Del modelo tradicional a la gestión basada en habilidades: El cambio que ya comenzó

Durante décadas, el trabajo se ha definido por cargos, descripciones rígidas y títulos académicos. Sin embargo, en un mundo impulsado por la inteligencia artificial, la automatización y el cambio constante, las organizaciones necesitan otro tipo de brújula: una que se base en lo que las personas pueden hacer hoy y aprender mañana.

Las organizaciones basadas en habilidades (Skills-Based Organizations, SBOs) emergen como respuesta a esta transformación. Ya no se trata de contratar por currículum, sino de identificar, evaluar y activar las habilidades —tanto técnicas como socioemocionales— que cada persona aporta. En este modelo, cada trabajador es visto como un conjunto dinámico de capacidades listas para ser aplicadas en distintos contextos, proyectos y equipos (Udemy, 2024).

Este enfoque no reemplaza el modelo actual, lo transforma. Permite mayor movilidad interna, rompe silos, y genera nuevas rutas de desarrollo profesional. Además, responde directamente al mayor obstáculo empresarial actual: el 63% de los empleadores identifica las brechas de habilidades como la principal barrera para su transformación (WEF, 2025).



2.2

Beneficios Estratégicos: Agilidad, Equidad y desempeño acelerado

Los datos son claros: las organizaciones basadas en habilidades (SBOs) no son una moda, son una ventaja competitiva.

Según investigaciones de Deloitte y Udemy (2024), las organizaciones que ya operan con un enfoque basado en habilidades tienen:

- 98% más probabilidad de retener a su talento de alto desempeño.
- 52% más probabilidad de innovar.
- 57% más probabilidad de anticiparse al cambio.
- 107% más probabilidad de asignar mejor el talento en la organización.

Estos resultados se deben a cuatro beneficios clave:

1. Aprendizaje continuo y adaptabilidad. Los empleados aprenden lo que realmente necesitan, cuando lo necesitan.
2. Meritocracia real. Las oportunidades se abren por habilidades demostradas, no por títulos.
3. Cultura más inclusiva. El talento no se filtra por credenciales, sino por potencial y resultados.
4. Productividad medida por impacto. No importa de dónde viene alguien, sino lo que puede aportar hoy.



¿Sabías que?

Las SBOs impulsan no solo la innovación, sino también la satisfacción laboral y la movilidad interna, creando entornos de trabajo más motivadores y justos (Udemy, 2024).

2.3

La IA como aliada del talento humano

La Inteligencia Artificial ha dejado de ser una promesa futura para convertirse en el motor de las organizaciones del presente. Pero su mayor valor no está en reemplazar personas, sino en potenciar lo más humano que tenemos: nuestras habilidades blandas, ahora reconocidas como habilidades vitales.

La IA permite detectar brechas de habilidades en tiempo real, personalizar planes de formación y tomar decisiones basadas en datos éticos. Plataformas como ADA Intelligence utilizan algoritmos avanzados y marcos científicos como OCEAN y HEXACO para medir más de 40 habilidades socioemocionales, incluyendo:

- Resiliencia
- Adaptabilidad
- Liderazgo inspirador
- Autoconfianza
- Pensamiento crítico (ADA Intelligence, 2025)

Ejemplo: Si una organización busca fortalecer su equipo comercial, ADA permite medir sociabilidad, energía, determinación y autoconfianza, datos de las habilidades esenciales para un equipo comercial, lo cual le va a permitir a la empresa invertir de manera más estratégica los recursos de formación.

“ Con IA bien utilizada, el aprendizaje se vuelve relevante, el desarrollo más rápido, y la inversión en talento más efectiva (WEF, 2025). ”



2.4

Cuando las habilidades toman el control

Unilever decidió desafiar las estructuras jerárquicas tradicionales y construir un modelo más ágil a través de un mercado interno de talento. ¿Qué significa esto? Que cualquier colaborador puede postularse a proyectos dentro de la empresa no por su cargo o antigüedad, sino por las habilidades que posee. Esta plataforma interna les permite a los líderes identificar talento oculto, y a los empleados, visibilizar su potencial más allá de su puesto actual. El resultado ha sido una fuerza laboral más empoderada, con mayor sentido de pertenencia, motivación y oportunidades reales de movilidad interna. Esta reinención del talento permitió a Unilever acelerar la ejecución de proyectos críticos, mejorar la colaboración entre áreas y cultivar una cultura de aprendizaje constante y visibilidad del talento transversal (Deloitte, 2022).

AT&T emprendió una de las transformaciones de talento más ambiciosas del mundo corporativo.

Invirtió más de mil millones de dólares en iniciativas de Reskilling y Upskilling, entendiendo que el futuro de la empresa no dependía solo de la tecnología, sino de su gente. Su enfoque se centró en desarrollar habilidades digitales como análisis de datos, automatización e inteligencia artificial, pero también en habilidades socioemocionales como el pensamiento crítico, la resiliencia y el liderazgo colaborativo. Esta apuesta permitió a AT&T no solo mantener su relevancia en una industria altamente disruptiva, sino también reducir la rotación, aumentar la satisfacción del talento y acelerar la innovación desde adentro. Hoy, la empresa es un referente global de cómo invertir en el desarrollo de las personas genera un retorno tangible en cultura, productividad y reputación (Upskilling Cognizant CEO, 2025).

ADA Intelligence, por su parte, ha demostrado que medir habilidades socioemocionales de forma precisa cambia vidas. Así lo cuenta Diana, psicóloga y usuaria:

“ Conocer mis habilidades emocionales me dio la certeza de qué necesito mejorar y qué fortalezas ya tengo. ADA me ayudó a confiar más en mí y prepararme mejor para los desafíos del trabajo. ”

Ejercicio de reflexión

¿Cómo se vería tu organización si nadie quedara atrás?

Haz una pausa y responde:

- ¿Conoces las habilidades reales de tu equipo? ¿O solo su experiencia pasada?
- ¿Estás desarrollando su potencial... o dejándolo pasar?
- ¿Tienes datos confiables para tomar decisiones humanas con impacto empresarial?

Mini-Acción: Pide a tres personas de tu equipo que mencionen qué habilidades creen que más valoras de ellas. ¿Coinciden con la realidad?

El Momento es Ahora: Historias que Inspiran, Datos que Transforman

Imagina una organización donde cada persona sabe en qué es buena, en qué puede mejorar y hacia dónde crecer. Donde los líderes eligen con confianza, porque tienen datos humanos y precisos en sus manos. Y donde el potencial no es invisible: es visible, medible y activable.

Esa organización no es del futuro. Es la que empieza hoy, contigo.

ADA Intelligence es más que una herramienta: es una nueva forma de ver a tu equipo. Porque cuando mides lo que importa, desarrollas lo que transforma.



Capítulo tres

Medición: Sin datos, solo estás adivinando

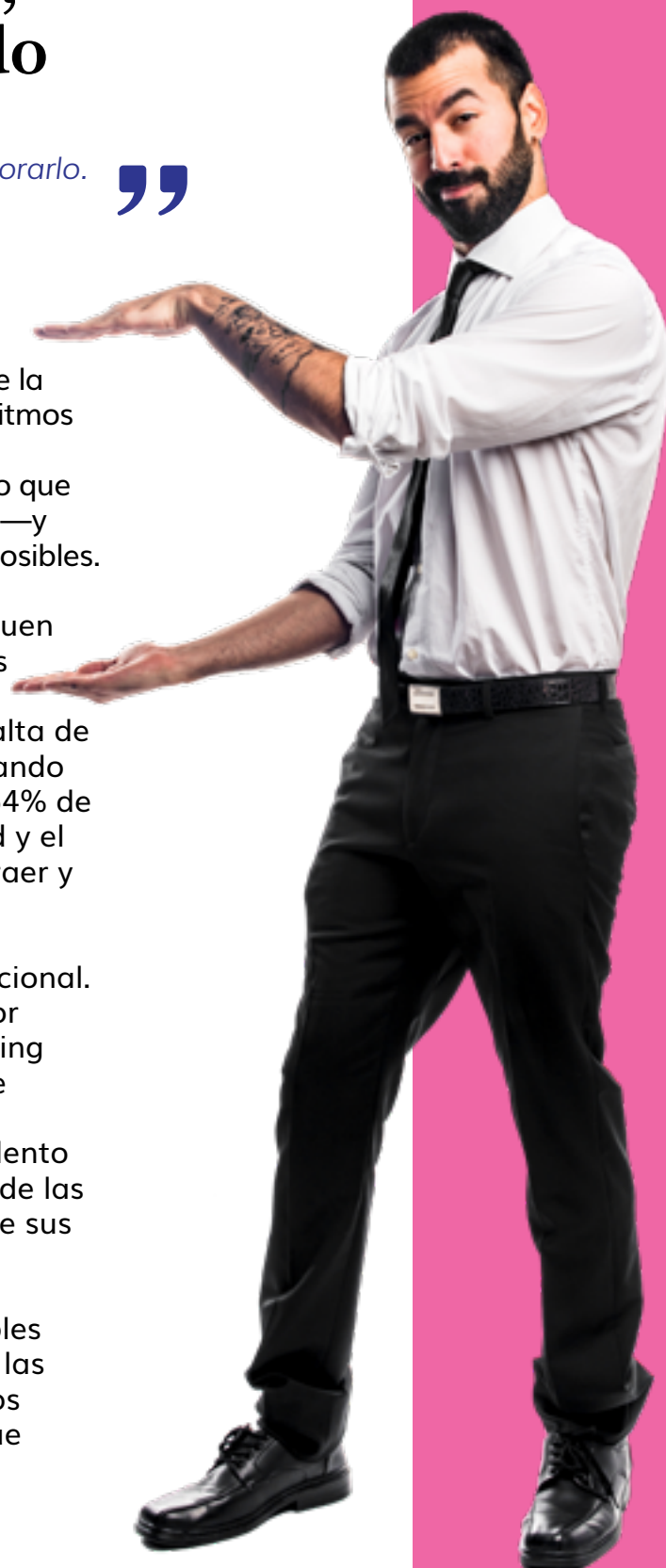
“ Si no puedes medirlo, no puedes mejorarlo. ”
Peter Drucker

Vivimos en una era donde el talento humano es, sin duda, el activo más estratégico de cualquier organización. En un contexto donde la automatización redefine procesos y los algoritmos asumen tareas cada vez más complejas, la verdadera ventaja competitiva no reside en lo que hacen las máquinas, sino en lo que sabemos —y hacemos— con las personas que las hacen posibles.

Y, sin embargo, muchas organizaciones siguen navegando sin brújula, tomando decisiones críticas sobre su talento basadas más en intuiciones que en datos confiables. Esta falta de visibilidad resulta especialmente crítica cuando hablamos de bienestar y salud mental: el 64% de las empresas reconoce que apoyar la salud y el bienestar socioemocional es clave para atraer y retener talento.

Este enfoque no se limita al bienestar emocional. Las empresas también están apostando por el desarrollo continuo: iniciativas de Reskilling y Upskilling, junto con estrategias claras de progresión y promoción, son vistas como claves para ampliar la disponibilidad de talento calificado. De hecho, un contundente 86% de las empresas ya está financiando directamente sus propios programas de formación.

Pero aquí está el desafío: sin datos confiables sobre el estado emocional, las fortalezas y las áreas de mejora de sus equipos, todos estos esfuerzos —por más bien intencionados que sean— corren el riesgo de perder enfoque, impacto y sostenibilidad.



“ El 64% de las empresas reconoce que apoyar la salud y el bienestar socioemocional es clave para atraer y retener talento. Y sin datos confiables, ese esfuerzo puede perder foco o no tener el impacto deseado. ”

Es aquí donde ADA Intelligence se convierte en una pieza clave. Esta plataforma no solo mide habilidades: revela oportunidades, detecta fortalezas ocultas y activa el crecimiento desde el interior. A través de un sistema ético, libre de sesgos y diseñado con base científica, ADA transforma la manera en que las organizaciones comprenden y desarrollan su talento.

3.1

¿Qué mide ADA Intelligence? mapeando el talento humano

ADA Intelligence evalúa más de 40 habilidades socioemocionales y cognitivas esenciales para el mundo laboral actual y futuro. Estas habilidades no son genéricas: han sido identificadas por organismos como la OCDE, el WEF, McKinsey y Deloitte como críticas para la resiliencia, la innovación, el liderazgo y el aprendizaje continuo.

Entre las habilidades más destacadas:

- Autoconciencia emocional: reconocer cómo mis emociones afectan mi desempeño.
- Pensamiento crítico y metacognición: cuestionar, analizar, reflexionar.
- Resiliencia y tolerancia al estrés: mantenerse firme ante la incertidumbre.
- Empatía y liderazgo inspirador: guiar con conexión humana.
- Curiosidad y aprendizaje continuo: mentalidad de crecimiento permanente.

Estudios recientes del OCDE confirman que estas habilidades son altamente enseñables, y que su desarrollo desde contextos educativos y laborales impacta positivamente en la productividad, la empleabilidad y el bienestar general (OCDE, 2017).



¿Sabías que?

El término “habilidades blandas” proviene del ejército de EE.UU. para diferenciar las capacidades técnicas de las humanas, pero como bien dice Adam Grant: “Deberíamos llamarlas ‘habilidades vitales’, porque son esenciales para vivir, trabajar y liderar bien.” (Grant, 2025).

3.2

Medir sin sesgos: Evaluación ética en tiempo real

Uno de los principales obstáculos en los modelos tradicionales de evaluación es el sesgo inconsciente. Estudios de Gallup y McKinsey muestran que hasta el 82% de las empresas elige al gerente equivocado, lo que se traduce en baja productividad, pérdida de talento y desgaste organizacional (Gallup, 2015). ADA utiliza un enfoque basado en inteligencia artificial ética y psicometría avanzada, eliminando los errores humanos y ofreciendo resultados objetivos, inmediatos y contextualizados.

Lo que hace diferente a ADA:

- Cuestionarios adaptativos e inteligentes.
- Evaluación por habilidades específicas del rol.
- Paneles analíticos por equipo, área o individuo.
- Resultados útiles para reclutamiento, promoción, liderazgo y aprendizaje personalizado.

Según el WEF 2025, el 50% de los trabajadores necesitará ser reentrenado para 2030. ADA permite mapear estas brechas de forma concreta, impulsando una cultura organizacional basada en datos y no en percepciones.

Comparativa de Métodos de Evaluación

Método de Evaluación	Precisión	Tiempo de Aplicación	Sesgo
Entrevistas	Media	Largo	Alto
Autoevaluaciones	Baja	Medio	Muy Alto
Evaluación con IA (ADA)	Alta	Corto	Mínimo

Esta tabla pone en evidencia una verdad poderosa: no todos los métodos de evaluación nacen iguales. Mientras que las entrevistas y autoevaluaciones han sido históricamente utilizadas, ambas están limitadas por factores humanos como sesgos inconscientes, subjetividad o interpretación emocional del momento. ADA revoluciona este paradigma al ofrecer una evaluación ética, precisa y eficiente.

La inteligencia artificial de ADA no solo elimina sesgos, sino que acelera el proceso, permitiendo tomar decisiones mejor fundamentadas y más justas. Esto es clave para construir culturas organizacionales diversas, ágiles y verdaderamente centradas en las personas.

3.3

Datos que impulsan decisiones inteligentes

El valor de los datos no está en tenerlos, sino en convertirlos en decisiones efectivas. ADA ayuda a las organizaciones a tomar mejores decisiones en:

- Contratación: Identificando talento oculto más allá del CV (Skills-Based Hiring).
- Promoción: Alineando liderazgo y potencial real.
- Desarrollo: Personalizando planes de aprendizaje según fortalezas y áreas a mejorar.

“ Las empresas que priorizan habilidades sobre títulos aumentan su tasa de contratación efectiva en un 63% y reportan mayor equidad en el acceso al talento (Harvard Business Review, 2023). ”

ADA transforma el ROI en desarrollo humano: mejora la retención de empleados (+14%), aumenta la satisfacción laboral (+21%) y potencia la eficacia de los programas de formación (+68%).

Ejercicio de Reflexión: “Haz Visible lo Invisible”

Piensa en tu equipo actual o en las personas con las que trabajas más de cerca. Haz una lista breve (máximo 5 personas) y responde:

1. ¿Conoces realmente sus fortalezas socioemocionales? ¿Cuáles crees que son?
2. ¿Qué decisiones tomarías diferente si tuvieras datos objetivos sobre sus habilidades en liderazgo, adaptabilidad o resiliencia?
3. ¿Qué conversaciones importantes podrían abrirse si todos tuvieran acceso a esta información sobre sí mismos?

Este ejercicio no solo invita a reflexionar, sino que prepara el terreno para adoptar una cultura basada en habilidades y no en suposiciones.

3.4

El poder de lo medible: Tres viajes de transformación

- **El autoconocimiento dejó de ser una teoría: se convirtió en acción.**
Un programa de posgrado enfrentaba un reto: muchos de sus estudiantes tenían alto desempeño técnico, pero baja confianza al liderar o comunicar. Decidieron medir las habilidades relacionadas con la inteligencia emocional.

Lo que descubrieron fue revelador. Al identificar sus niveles de autoconciencia, resiliencia y empatía, se abrieron las conversaciones sobre los estilos de liderazgo desde lo humano. En solo unos meses, el resultado fue un aumento del 40% en la confianza para liderar equipos, mejor desempeño en entrevistas laborales, y un cambio profundo en cómo los estudiantes veían su propio potencial.

- **El primer paso para avanzar es saber desde dónde partes.**
Aileen, una joven profesional de Malasia, se encontraba en un momento de crecimiento, pero también de dudas. Decidió hacer la evaluación de habilidades socioemocionales de ADA. En sus propias palabras:

"Descubrí que mi resiliencia y capacidad para innovar me ayudan a perseguir grandes metas y afrontar los retos con creatividad. ADA me mostró mis fortalezas en pensamiento crítico, metacognición, autoeficacia y motivación de logro. Pero también me hizo ver en qué áreas puedo seguir creciendo."



Ese momento fue un punto de inflexión. Lo que parecía difuso se volvió claro. Aileen no solo entendió mejor su forma de trabajar, sino que redefinió su plan profesional. ADA fue la herramienta que conectó sus emociones con su estrategia.

- **Cuando conoces el mapa interno de las personas, puedes diseñar un mejor viaje colectivo.**

Una startup global que decidió ver más allá del CV: Una empresa tecnológica en rápido crecimiento estaba enfrentando dos problemas comunes: rotación alta en los primeros seis meses y dificultad para generar colaboración entre equipos multiculturales.

Decidieron integrar ADA en su proceso de onboarding. Más allá de los currículums, comenzaron a identificar fortalezas como liderazgo colaborativo, empatía intercultural, curiosidad y tolerancia al estrés. En poco tiempo, no solo mejoraron la calidad de sus contrataciones, sino que lograron un +30% en colaboración entre equipos y una reducción del 12% en rotación en el primer año.

No estás midiendo habilidades, estás encendiendo posibilidades

Imagina que estás al frente de una organización en plena tormenta tecnológica. Los roles cambian, las competencias se actualizan cada seis meses, el talento es escaso y la incertidumbre es la regla.

Y entonces te preguntas: ¿En quién puedo confiar para liderar este cambio? ¿Dónde están las fortalezas de mi equipo? ¿A quién debería desarrollar, promover, retener?

En ese momento, ADA no es solo una herramienta. Es una linterna que ilumina el potencial oculto. Es un espejo que muestra con claridad lo que antes era una intuición vaga. Es la confianza de saber que estás decidiendo con evidencia, con humanidad, con futuro.

ADA Intelligence te ayuda a construir organizaciones donde los datos sirven a las personas, no al revés. Donde el desarrollo profesional se basa en el autoconocimiento y donde el talento no se adivina, se activa. Haz que el talento de tu organización deje de ser un misterio y se convierta en tu ventaja más poderosa.

Capítulo 4

Liderazgo basado en habilidades: Dirigiendo el cambio con impacto

4.1

Del jefe al facilitador: El nuevo rol del líder en la gestión del talento

Durante décadas, el liderazgo empresarial se definió por jerarquía y control. Pero en la nueva era del trabajo, este modelo ha dejado de ser efectivo. Hoy, el liderazgo exitoso no se trata de ordenar, sino de facilitar. Es el paso del "jefe" al "coach". El nuevo líder acompaña, escucha, pregunta, mide y genera oportunidades de crecimiento.

El 82% de las empresas no eligen al candidato con el talento adecuado para el trabajo (Beck & Harter, 2014), lo que tiene consecuencias directas en el compromiso, la rotación y la Cultura Organizacional. Peor aún: el 70% del compromiso de un equipo depende directamente de su líder inmediato (Gallup, 2014).



Según Gallup, los grandes gerentes comparten cinco talentos clave:

- Motivan a cada empleado a tomar acción.
- Tienen la asertividad para impulsar resultados.
- Crean una cultura de rendición de cuentas.
- Generan confianza y transparencia.
- Toman decisiones basadas en la productividad, no en la política interna.

“ Cuando las empresas aumentan la proporción de gerentes talentosos y duplican la tasa de empleados comprometidos, logran, en promedio, un 147% más de ganancias por acción que la competencia (Gallup, 2014). ”

Adam Grant, en su libro *Hidden Potential* (2023), refuerza esta idea al afirmar que “los líderes extraordinarios no son quienes nacen con más talento, sino quienes crean entornos donde otros pueden crecer”. Esta frase resume el espíritu del liderazgo basado en habilidades: el liderazgo se mide no por el control, sino por la capacidad de desarrollar el potencial de otros.

4.2

IA + liderazgo: Cómo la tecnología está creando líderes más estratégicos

La inteligencia artificial está cambiando la forma en que se lidera. No reemplaza al líder, pero potencia su capacidad para tomar mejores decisiones, al ofrecer datos accionables sobre el talento, sus fortalezas y sus brechas.

Tener la posibilidad latente de medir las habilidades socioemocionales más importantes para un equipo, les da a los líderes una llave que abre las puertas de:

- Personalizar planes de aprendizaje.
- Identificar y cerrar brechas de habilidades.
- Construir equipos resilientes y diversos.

“ El 34% de las empresas ya usa pruebas psicométricas para evaluar rasgos conductuales, habilidades cognitivas y compatibilidad cultural (WEF, 2025). Esta tendencia seguirá en aumento, ya que optimiza la inversión en talento y mejora las decisiones de liderazgo. ”

Adam Grant destaca que la clave no es tener todas las respuestas, sino saber cómo hacer las preguntas correctas. Herramientas como ADA permiten que los líderes formulen mejores preguntas sobre su equipo: ¿dónde están sus fortalezas? ¿cómo aprenden mejor? ¿qué barreras invisibles enfrentan?

4.3

Habilidades clave para un líder en la nueva era del trabajo

Según el informe del Foro Económico Mundial (2025), estas son las habilidades humanas más buscadas en los líderes del presente:

- Pensamiento estratégico y analítico.
- Inteligencia emocional y empática.
- Adaptabilidad y resiliencia ante el cambio.
- Influencia, comunicación y escucha activa.
- Curiosidad y aprendizaje continuo.

Estas habilidades no sólo fortalecen el desempeño individual, sino que permiten construir culturas organizacionales más ágiles, éticas e inclusivas.

“ La verdadera grandeza se construye a partir del progreso silencioso, no de los resultados visibles. Los líderes del futuro serán aquellos que ayuden a sus equipos a avanzar constantemente, aunque los logros aún no sean evidentes
Adam Grant, Hidden Potencial ”



4.4

Cómo crear equipos más ágiles, colaborativos y resilientes

Las organizaciones que adopten un enfoque ágil del desarrollo de habilidades estarán mejor posicionadas para seguir siendo innovadoras y competitivas (Udemy, 2025). Esto significa ir más allá de los programas de capacitación tradicionales para crear experiencias de aprendizaje personalizadas, que parten de los datos de las personas mismas.

Estrategias clave:

1. Evaluación continua de habilidades: ADA Intelligence permite conocer con precisión las habilidades socioemocionales de cada colaborador (ADA Intelligence, 2025).
2. Asignación dinámica de roles: Adaptar los roles según las fortalezas y potenciales detectados.
3. Feedback continuo: Transformar el feedback en un proceso de mejora, no de juicio.
4. Upskilling y Reskilling constante: Las habilidades que te trajeron hasta aquí no te llevarán al futuro.

Como afirma Grant, "el talento no es una limitación, es una invitación a desarrollarnos". Y los equipos más resilientes son aquellos que aprenden juntos, fracasan con propósito y se adaptan con rapidez.



Ejercicio: “reflexión de futuro - liderar desde lo humano”

Imagina que en 12 meses tu organización es reconocida por tener uno de los equipos más resilientes y con mayor crecimiento profesional de su sector. Para llegar ahí, responde:

1. ¿Qué tres habilidades socioemocionales fueron clave en ese proceso?
2. ¿Qué decisiones tomaste hoy que marcaron la diferencia para ese futuro?
3. ¿Cómo usarás los datos que tienes hoy sobre tu equipo para liderar con mayor humanidad y eficacia?

Escribe un compromiso contigo mismo para los próximos 30 días como líder.
“Lidera con Propósito, Lidera con Datos”

Una vez, un joven gerente heredó un equipo con baja motivación. En lugar de imponer objetivos, decidió escuchar. Aplicó una evaluación de habilidades con ADA Intelligence y descubrió fortalezas ocultas y brechas invisibles. En seis meses, ese equipo duplicó su productividad, redujo su rotación en un 40% y elevó su sentido de propósito.

Esta historia no es una excepción. Es lo que ocurre cuando lideramos con datos, con empatía y con visión. Como diría Grant: “Las personas no se transforman cuando las juzgas, sino cuando las entiendes”.

Elige hoy liderar con visión, empatía y ciencia. Descubre ADA Intelligence y da el primer paso hacia un liderazgo que transforma realidades.



Capítulo 5

El éxito no es casualidad: Alianzas y ecosistema ADA

5.1

El poder de las alianzas: empresas que han crecido con ADA

La revolución de las organizaciones basadas en habilidades no sucede en aislamiento. Las empresas que han logrado integrar con éxito un enfoque en habilidades han encontrado en ADA Intelligence un aliado estratégico. No solo han optimizado su selección de talento, sino que han fortalecido sus estrategias de capacitación y desarrollo organizacional con datos precisos sobre habilidades socioemocionales.

En palabras de líderes que ya trabajan con ADA:

“ *Gracias a ADA entendí que mi nivel de resiliencia es una fortaleza clave en mi trabajo, pero también que necesito mejorar mi autoconfianza para asumir nuevos desafíos.* ”
(Testimonio de usuario ADA)



Caso de Estudio | Rediseñar el trabajo en equipo a partir de las habilidades socioemocionales

Nombre del equipo: Equipo de Innovación Comercial

Ubicación: Latinoamérica

Tamaño del equipo: 8 personas

Desafío

El equipo contaba con un alto nivel técnico individual, pero su rendimiento colectivo era inconsistente. Las reuniones se centraban en reportar tareas, no en generar soluciones. La rotación era alta y no existía un vínculo claro entre el propósito de cada miembro y su función asignada.

Diagnóstico

Inspirados por las ideas de Adam Grant en *Hidden Potential* (2023), el área de talento comenzó un proceso de rediseño del equipo basado en tres premisas centrales:

1. El futuro del trabajo requiere "job crafting": rediseñar los roles desde las motivaciones y habilidades socioemocionales de cada persona, en lugar de encasillarlos en descripciones rígidas (Grant, 2023).
2. Los equipos más efectivos no solo tienen talento, sino la capacidad de conectar ideas. No basta con reunir personas competentes; se necesita que "puedan combinar sus perspectivas para generar algo nuevo" (Grant, 2023, p. 212).
3. Las habilidades socioemocionales deben practicarse, no solo evaluarse. Como afirma Grant: "Actuar habilidades no es lo mismo que practicarlas."

Intervención con ADA Intelligence

Para comprender con mayor profundidad las dinámicas humanas del equipo, se propusieron identificar cuáles eran las habilidades socioemocionales más relevantes para su contexto. Aprovechando uno de los beneficios clave de ADA, utilizaron la funcionalidad de **diseño de pruebas personalizadas**, lo que les permitió evaluar exactamente aquellas competencias que deseaban fortalecer dentro del equipo.

Los resultados permitieron identificar fortalezas clave como metacognición, resiliencia y pensamiento estratégico, pero también áreas de mejora como influencia, desarrollo de otros y comunicación asertiva.

A partir de ese diagnóstico, se implementaron tres acciones clave:

1. Job crafting personalizado: cada miembro rediseñó su rol alineándolo con sus habilidades y motivaciones personales.
2. Entrenamiento semanal de habilidades socioemocionales: mediante sesiones breves de práctica deliberada, el equipo fortaleció su colaboración, creatividad e inteligencia emocional.
3. Retroalimentación horizontal: se establecieron espacios regulares para dar y recibir feedback enfocado en el crecimiento individual y colectivo.

Resultados

En 3 meses, se observaron mejoras significativas:

- ↑ 31% en la percepción de colaboración efectiva.
- ↑ 40% en la velocidad de creación de nuevos prototipos.
- ↓ 50% de rotación.
- ↓ Participación activa y motivación individual.

Como comentó uno de los colaboradores tras aplicar la prueba de ADA: "Comprendí que mi baja autoconfianza estaba interfiriendo con mi desempeño en el equipo. El simple hecho de verlo reflejado en los resultados me dio la claridad para empezar a trabajarlo" (Testimonio, 2025).

Lecciones clave

- Las habilidades socioemocionales son el nuevo lenguaje de los equipos de alto rendimiento.
- ADA permite hacer visibles lo que antes era invisible: la arquitectura humana del equipo.
- El "job crafting" no es un lujo, es una estrategia poderosa para reconectar personas con su propósito.
- Medir y entrenar habilidades como la empatía, la influencia y la autoconciencia impacta directamente en los resultados del negocio.

“ ADA no solo mide, sino que activa el potencial humano en cada equipo. ”

5.2

Tendencias en aprendizaje corporativo y nuevas oportunidades

El aprendizaje en el lugar de trabajo está viviendo una transformación sin precedentes. Las empresas ya no pueden depender exclusivamente de programas tradicionales. Hoy se requiere personalización, velocidad de adaptación y una mirada integral del talento.

Los líderes exitosos del presente y del futuro apuestan por estrategias centradas en habilidades humanas: empatía, resiliencia, liderazgo colaborativo y pensamiento estratégico.

Datos clave:

- El 63% de los empleadores identifican las brechas de habilidades como la mayor barrera para la transformación empresarial (WEF, 2025).
- El 85% de las empresas planea priorizar la mejora de habilidades en sus empleados (Future of Jobs 2025).
- Las empresas que priorizan habilidades sobre títulos aumentan su tasa de contratación efectiva en un 63% (Fuller, Langer & Sigelman, 2022).
- Las organizaciones que adoptan un enfoque basado en habilidades tienen 79% más probabilidad de ofrecer una experiencia laboral positiva y 52% más probabilidad de innovar (Deloitte, 2022).

El nuevo paradigma no es formar empleados, sino liberar el potencial humano a través de la medición precisa y el desarrollo continuo. ADA Intelligence hace esto posible con ética, precisión y tecnología avanzada.



5.3

El ecosistema de partners & alianzas de ADA

En ADA Intelligence creemos profundamente en el poder de las alianzas para impulsar una transformación real en las organizaciones. Por eso hemos creado el Ecosistema ADA: una red viva de colaboración que responde a preguntas clave como: ¿Qué hago con los datos? ¿Cómo traduzco el diagnóstico en acción? ¿Cómo personalizo la formación para mi realidad organizacional?

Nuestra red de profesionales y organizaciones aliadas está diseñada para acompañarte en este proceso. Partimos de una premisa simple pero poderosa: cuando cuentas con datos claros sobre las habilidades socioemocionales de tu equipo, puedes invertir mejor en programas formativos que generen un verdadero impacto.

ADA se dedica exclusivamente a la medición ética, confiable y sin sesgos de habilidades socioemocionales. Ese es nuestro propósito y nuestra especialización. Pero sabemos que la medición es solo el comienzo del camino. Para la formación, te conectamos con los mejores: profesionales y organizaciones con experiencia comprobada, altos estándares de calidad y soluciones personalizadas.

Desde líderes en bienestar organizacional hasta expertos en liderazgo adaptativo, nuestro ecosistema está integrado por actores comprometidos con el desarrollo humano sostenible. Ellos te ayudarán a transformar el diagnóstico en acción, y el talento en ventaja competitiva.

Conoce nuestro Ecosistema

Aquí encontrarás un directorio de aliados estratégicos dedicados a fortalecer el desarrollo socioemocional en equipos y organizaciones. Esta exclusiva red de partners dentro de la comunidad de ADA está conformada por profesionales de la más alta calidad, comprometidos con impulsar el crecimiento personal y profesional, abriendo nuevas oportunidades para el bienestar y la innovación en el talento humano.

Ejercicio de reflexión

“tu compromiso con el futuro del talento”

Imagina que es el año 2030. Tu organización es reconocida por su cultura de innovación, bienestar y crecimiento continuo. ¿Qué decisiones tomaste hoy para llegar allí?

- Enumera tres acciones que podrías implementar este trimestre para medir y desarrollar las habilidades socioemocionales en tu equipo.
- ¿A qué aliados podrías sumar para potenciar esta transformación?
- ¿Qué barreras mentales o culturales necesitas derribar primero?

Recuerda: el cambio empieza con una pregunta poderosa y una decisión consciente. Este es tu momento.

Formar Mejor:

Había una empresa atrapada en un ciclo de formaciones sin impacto. Sus líderes invertían tiempo, dinero y energía sin saber si estaban avanzando. Hasta que decidieron medir. Y al hacerlo, descubrieron que la clave no era formar más, sino formar mejor: en lo que realmente importaba. Con ADA, lograron alinear el desarrollo con los desafíos del negocio. En solo seis meses, los resultados hablaron por sí solos: más conexión, más propósito, más productividad.

¿Y tú? ¿Estás listo para escribir una nueva historia con tu equipo? el futuro del trabajo no se espera: se construye.



Capítulo seis: de la intención a la acción

Implementar una organización basada en habilidades: guía práctica paso a paso

"Las habilidades no son el futuro del trabajo. Son el presente de la transformación organizacional."

¿Para qué sirve este checklist?

Este checklist es una herramienta estratégica para organizaciones que quieren dejar atrás los modelos tradicionales de gestión del talento y comenzar a operar bajo un enfoque centrado en habilidades. Su propósito es guiar paso a paso la implementación de una organización más ágil, equitativa y preparada para los retos del futuro.

Aplicarlo te ayudará a:

- Diagnosticar las capacidades actuales de tu equipo.
- Detectar oportunidades de mejora y crecimiento.
- Activar programas personalizados de desarrollo y movilidad interna.
- Medir resultados y ajustar estrategias en tiempo real.



Mejores prácticas al aplicar este checklist:

- Involucra a líderes clave desde el inicio para asegurar adopción.
- Integra las mediciones a procesos existentes, como performance reviews o programas de formación.
- Mide, comunica y celebra los avances. Esto motiva y genera compromiso.
- Revisa este checklist cada 6 meses para iterar y ajustar.

“ El talento del futuro no se mide por títulos, sino por habilidades. La pregunta no es si debemos adoptar este cambio, sino cuán rápido podemos hacerlo. ”

Paso 1: Identifica las habilidades clave en tu organización

En cada rincón de tu empresa existen fortalezas que aún no han sido descubiertas. No están en el CV, ni en los títulos, ni en los años de experiencia. Están en la capacidad de un colaborador para adaptarse a lo inesperado, para resolver un conflicto con empatía o para liderar desde el ejemplo sin tener un cargo jerárquico.

Transformar comienza por observar. Este paso consiste en definir qué habilidades son estratégicas para tu negocio hoy y cuáles necesitarás mañana. Aquí debes identificar tanto las habilidades técnicas como las socioemocionales. ¿Cómo cerrar una brecha que no se puede ver? Ahí es donde entra el poder de la medición y los datos.

Recomendaciones clave:

- Organiza sesiones con líderes para mapear los retos estratégicos y traducirlos en habilidades.
- Prioriza habilidades técnicas y socioemocionales como pensamiento analítico, resiliencia, comunicación e influencia social.
- Define un marco común de habilidades por rol.

“ 7 de las 10 habilidades más demandadas para 2025 son habilidades socioemocionales - pensamiento crítico, adaptabilidad, liderazgo e inteligencia emocional (WEF, 2025). ”

Paso 2:

Mapea el talento interno con ADA Intelligence

Este paso es esencial para tomar decisiones informadas sobre desarrollo, promociones y asignación de proyectos. ADA permite ver el potencial oculto de cada persona y construir una radiografía precisa del capital humano de la organización.

No se puede gestionar lo que no se mide. Con ADA, puedes medir más de 40 habilidades socioemocionales con base científica y enfoque personalizado, ya que puedes crear los test acorde a tus necesidades de medición.

Acciones sugeridas:

- Lanza una medición inicial con ADA Intelligence.
- Utiliza el dashboard para visualizar fortalezas y brechas por área, equipo y nivel.
- Utiliza los resultados para iniciar conversaciones de desarrollo y crecimiento.

“ *“Pensé que mis habilidades eran solo técnicas, pero ADA me mostró que mi empatía y resiliencia eran igual de valiosas para liderar proyectos* ”
– Jairo (Testimonios ADA Intelligence, 2025).

Paso 3:

Comunicar el cambio y activar el liderazgo

Cambiar la forma de pensar el talento implica cuestionar paradigmas arraigados. No se trata de una revolución, sino de una evolución guiada por empatía y datos.

El liderazgo juega un rol crucial: el 83% de los líderes reconoce que su papel es clave en esta transición, pero menos del 30% siente que están comunicando eficazmente esta estrategia.

Buenas prácticas:

- Comunica el “por qué” del modelo Organizaciones Basada en Habilidades, con sentido de propósito.
- Crea espacios de escucha activa donde los colaboradores puedan expresar sus expectativas.
- Utiliza datos individuales para personalizar los trayectos de aprendizaje.
- Forma a los líderes en retroalimentación basada en habilidades.

Anayansi, profesora de inglés, compartió que lo más valioso fue ver en su reporte de ADA un plan de acción claro, que le dio dirección y confianza para mejorar.

Paso 4: Crear un marketplace interno de talento

Una organización basada en habilidades reconoce que las oportunidades no deben estar limitadas por jerarquías, sino guiadas por el potencial. Los Marketplace internos permiten visibilizar ese potencial, generando movilidad, aprendizaje y retención.

Acciones recomendadas:

- Publica proyectos y vacantes usando como base las habilidades.
- Permite que los empleados postulen por sus capacidades, no solo por su historial laboral.
- Incentiva la mentoría y la movilidad interna para acelerar el aprendizaje.
- Diseña trayectorias de crecimiento no lineales: verticales, laterales y por proyectos.
- Usa los datos de habilidades para recomendar roles, asignaciones temporales o promociones.
- Incentiva a los líderes a desarrollar el talento de sus equipos como parte de sus objetivos.

Empresas que usan los marketplaces internos basados en habilidades logran cubrir más del 40% de sus vacantes con talento interno en menos de un año.

Paso 5: Personalizar la formación con base en datos

Durante años, las capacitaciones han sido lineales y homogéneas. Pero los humanos no aprendemos igual. Una persona con alta perseverancia necesita desafíos, mientras que otra con baja autoconfianza puede beneficiarse más de mentoría y retroalimentación empática.

Con ADA, cada trayecto de aprendizaje se diseña con base en la realidad de cada persona.

Recomendaciones:

- Conecta los mapas de habilidades con las plataformas de aprendizaje.
- Diseña rutas de desarrollo individualizadas. Por ejemplo, para un equipo de ventas, puede priorizar habilidades como sociabilidad, energía, determinación y autoconfianza.
- Evalúa el progreso no por horas cursadas, sino por mejoras visibles en desempeño.
- Incorpora microlearning, simulaciones, aprendizaje social y experiencias prácticas.

Las empresas que personalizan la formación con datos mejoran un 68% la efectividad del aprendizaje y un 23% la retención de talento (El Futuro del Trabajo, 2025).



Paso 6: Iterar, medir y ajustar continuamente

Una organización basada en habilidades es dinámica. Se adapta, mejora y evoluciona constantemente.

Estrategias efectivas:

- Define indicadores clave: % de movilidad interna, % de brechas cerradas, % de habilidades críticas activadas.
- Repite las mediciones cada 3-6 meses.
- Ajusta programas, políticas y trayectos con base en evidencia.

Consejo: No esperes la perfección inicial. Empieza, mide, mejora y escala.

Ejercicio: El mapa que no te dieron

¿Qué pasaría si cada persona de tu equipo pudiera ver con claridad sus verdaderas fortalezas invisibles? ¿Cómo cambiaría tu estrategia si supieras con precisión qué habilidades potenciar en cada área?

Imagina que cada persona de tu equipo tuviera un mapa secreto. Uno que revela sus fortalezas. Uno que muestra rutas de crecimiento que nunca imaginaron. Uno que permite decir: "Aquí es donde puedo brillar". Ese mapa existe. Se llama ADA.

Ejercicio práctico:

1. Elige un equipo estratégico.
2. Mídelo con ADA.
3. Haz una sesión de retroalimentación colectiva sobre los hallazgos.
4. Co-diseñen juntos una hoja de ruta basada en lo que realmente SON.

No diseñes planes sin mirar dentro. Lo humano es lo más estratégico.

Ejercicio de reflexión: descubre tu potencial

Piensa en tu equipo.

- ¿Qué tres habilidades clave observas en las personas que destacan?
- ¿Cuáles de esas habilidades han sido desarrolladas... y cuáles siguen invisibles?
- ¿Cómo puedes usar la medición para desbloquear ese potencial oculto? Invita a tus líderes a hacer este ejercicio en su próxima reunión. Será el primer paso para un cambio profundo.

La otra historia

En una empresa logística, creían que el problema era técnico: baja productividad, alta rotación, bajo engagement. Aplicaron ADA. Lo que encontraron fue otra historia: equipos con baja autoconfianza, líderes con poco sentido de propósito y una cultura que no veía el valor de las habilidades humanas.

Rediseñaron la estrategia. Con los datos de ADA, conectaron a las personas con roles donde podían florecer. Seis meses después, la productividad había aumentado un 32% y la cultura interna mejoró drásticamente.

El cambio real comienza cuando dejas de asumir y empiezas a medir.

“ Con ADA Intelligence, puedes ver lo invisible, liberar el potencial de tus equipos y construir una cultura donde las habilidades importan. ”



El futuro del trabajo comienza con el autoconocimiento profundo

Estamos viviendo un punto de inflexión histórico.

Una era donde la tecnología avanza a pasos agigantados, pero en

la que lo verdaderamente transformador es lo humano.

En este nuevo panorama, la inteligencia artificial y el ingenio humano no compiten: cocrean. Es una danza colaborativa entre algoritmos que procesan datos y personas capaces de imaginar, empatizar, decidir, crear y sentir.

El futuro se ve particularmente prometedor para las organizaciones que apuestan por un modelo basado en habilidades. Este enfoque permite generar resultados de negocio tangibles, elevar la productividad, aumentar la agilidad y garantizar la continuidad organizacional, al mismo tiempo que reduce las brechas de habilidades y combate la escasez de talento.

Centrarse en las habilidades tiene una doble ventaja: por un lado, mejora la precisión al contratar personas cuyas competencias se ajustan a las necesidades reales; por otro, amplía el acceso a nuevos perfiles más allá de los títulos tradicionales. MEDIR las habilidades actuales de los equipos y trabajar sobre ellas para cerrarlas tiene el poder de crear una fuerza laboral verdaderamente ágil y flexible.

“Según el Foro Económico Mundial, el 74% de los empleados reconoce que necesita seguir adquiriendo nuevas habilidades para mantenerse vigentes, y el 66% sabe que debe mejorar su set de habilidades para avanzar profesionalmente.”



La medición continua y el uso estratégico de datos nos permite cambiar de rumbo cuando es necesario, adaptarnos con mayor rapidez y potenciar el talento humano con intención. Una de las mayores ventajas del modelo basado en habilidades es que pone al trabajador en el centro: lo reconoce como una persona única, integral, y llena de potencial para crecer, mejorar y evolucionar.

Por eso, medir y desarrollar habilidades socioemocionales no es un lujo: es una prioridad estratégica. Es la base sobre la cual se construyen organizaciones más humanas, trayectorias profesionales más sostenibles y culturas corporativas con propósito.

Ejercicio final de reflexión: “el espejo que impulsa”

Haz una pausa. Respira. Imagina que puedes verte a ti mismo/a dentro de cinco años. En ese futuro trabajas en un entorno donde su talento humano es valorado, donde colaboras con tecnología desde la intuición, y donde puedes decir con certeza: “Estoy creciendo, estoy contribuyendo, estoy aprendiendo”. Ahora responde estas tres preguntas:

1. ¿Qué habilidades socioemocionales te trajeron hasta allí?
2. ¿Qué conversaciones, aprendizajes o decisiones necesitas activar hoy para acercarte a esa versión futura?
3. ¿Qué podrías hacer mañana que te conecte con tu ingenio humano y te prepare para colaborar con la IA, no competir con ella?

Escribe tus respuestas. Léelas en voz alta. Y si quieres dar el primer paso, hazlo ahora.

El autoconocimiento a través de los datos

Galiya, una joven profesional de Estambul, Turquía, tomó el test de ADA sin imaginar el impacto que tendría en su vida. Gracias a sus resultados, descubrió que tenía margen de mejora en la motivación de logro y la autoeficacia.

Esa conciencia la llevó a ser más proactiva, organizada y segura frente a los desafíos. Además, la medición le permitió profundizar en su pensamiento crítico, la perseverancia y la metacognición, trazando un camino claro hacia su crecimiento personal.

Como Galiya, tú también puedes iniciar un camino de descubrimiento y expansión personal. Solo necesitas una herramienta que te mire sin sesgos, te escuche sin juicios y te devuelva un mapa claro de tu potencial.

Un regalo de ADA para ti

Escríbenos a ada@adaintelligence.com y recibe una medición de habilidades socioemocionales de regalo. Es tu primer paso hacia una carrera con propósito y un futuro más humano.

Conoce cómo otras personas y organizaciones ya lo están haciendo: Ver casos de éxito en [YouTube](#)



Sobre los autores

Oriana Oviedo Ojeda

Cofundadora de ADA, reconocida con el GES Awards global por su enfoque en Inteligencia Artificial segura y confiable. Su trabajo combina la ética de los datos, la ciencia del comportamiento y la tecnología con un propósito claro: ayudar a las personas y organizaciones a conocerse mejor, desarrollarse con autenticidad y prepararse para un futuro basado en habilidades humanas. Oriana cree profundamente que el futuro del trabajo será más humano o no será, y que las herramientas éticas que nos permiten medir lo invisible — como las habilidades socioemocionales — son clave para construir culturas organizacionales más justas, ágiles y conscientes.



Jack Raifer Baruch

Cofundador de ADA Intelligence y director de ciencia de datos de la plataforma, con más de 20 años de experiencia en psicometría, análisis de datos y habilidades socioemocionales. Jack tiene una convicción profunda: los datos deben estar al servicio del bienestar humano.

Lidera el desarrollo de modelos de IA éticos y confiables, uniendo ciencia, tecnología y propósito, demostrando que es posible construir herramientas con impacto real, sin perder la sensibilidad por lo humano. Su palabra clave es **persistencia**, y esa misma energía impulsa su trabajo: transformar los datos en oportunidades de aprendizaje y desarrollo.



ADA

Hola, soy **ADA**. Tengo un propósito: que todas las personas puedan usar sus datos para crear su propio bienestar. Mi nombre honra a **Ada Lovelace**, pionera en imaginar cómo las máquinas podrían colaborar con el pensamiento humano. Y eso es exactamente lo que hago: unir ciencia, psicometría y tecnología para potenciar lo más valioso que tenemos —nuestras habilidades humanas.

Creo profundamente que,
cuando medimos mejor, aprendemos mejor.
Y cuando aprendemos mejor, vivimos mejor.





AGENTE AI

ADA-AID llega como una agente de Inteligencia Artificial diseñada para, guiar y fortalecer habilidades socioemocionales a través de retroalimentación personalizada y adaptativa. Por primera vez, podrás conversar directamente con ADA, explorar tu reporte, entender tus puntajes, áreas de mejora, recibir consejos a tu medida.

Con ADA-AID, el autoconocimiento se convierte en una habilidad clave y el desarrollo personal en una responsabilidad activa. ADA es tecnología al servicio de tu crecimiento, para que puedas cultivarte, tomar decisiones conscientes y trazar tu propio camino con claridad y propósito.



ADA INTELLIGENCE

ADA Intelligence es mucho más que una plataforma de medición. Es un puente entre los datos y el bienestar, entre las organizaciones y sus talentos, entre el presente y el futuro del trabajo.

ADA permite a las organizaciones:

- Crear test a la medida.
- Usar los datos para el bienestar.
- Diseñar oportunidades de crecimiento personalizadas.

Con nuestra solución completa y nuestra red de aliados estratégicos, proporcionamos datos éticos, seguros y confiables, y la posibilidad de construir rutas de aprendizaje socioemocional personalizadas para cada equipo. Con ADA, las organizaciones cuentan con datos para crear fuerzas de trabajo más humanas, más resilientes y más alineadas con sus objetivos.



Referencias a Estudios y Reportes Clave

Para profundizar en la importancia de la medición y desarrollo de las habilidades Socioemocionales (SES), estos son algunos reportes y estudios clave utilizados en esta guía:

Foro Económico Mundial. (2025). *Future of Jobs Report 2025*. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025>

McKinsey & Company. (2023). *Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com>

Deloitte. (2023). *The Skills-Based Organization: A New Operating Model for Work*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/organizational-skill-based-hiring.html>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). *Innovative Tools for the Direct Assessment of Social and Emotional Skills*. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/eed9bb04-en>

Udemy Business. (2025). *Tendencias Globales de Aprendizaje y Habilidades 2025*. Recuperado de <https://www.udemy.com>

ADA Intelligence. (2025). *Plataforma de Evaluación de Habilidades Socioemocionales*. Recuperado de <https://adaintelligence.com>

Haider, Z. F., & von Stumm, S. (2022). Predicting educational and social-emotional outcomes in emerging adulthood from intelligence, personality, and socioeconomic status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 123(6), 1386–1406.

Whitmore, P. G., & Fry, J. P. (1974). *Soft Skills: Definition, Behavioral Model Analysis, Training Procedures*. ERIC Clearinghouse Professional Paper 3-74.

Grant, A. (2023). *Hidden Potential: The Science of Achieving Greater Things*. Viking.

Chernyshenko, O., Kankaraš, M., & Drasgow, F. (2018). Social and emotional skills for student success and well-being: Conceptual framework for the OECD study on social and emotional skills. *OECD Education Working Papers*, No. 173. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/db1d8e59-en>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2015). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. OECD Skills Studies. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226159-en>

Gallup. (2023). *Why Great Managers Are So Rare*. Recuperado de <https://www.gallup.com/workplace/231593/why-great-managers-rare.aspx>

Deloitte. (2023). *The Skills-Based Organization: A New Operating Model for Work and the Workforce*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/organizational-skill-based-hiring.html>

McKinsey & Company. (2023). *Empower the Front Line for a Thriving Organization*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/empower-the-front-line-for-a-thriving-organization>

Harvard Business Review. (2022). *Skills-Based Hiring Is on the Rise*. Recuperado de <https://hbr.org/2022/02/skills-based-hiring-is-on-the-rise>

Grant, A. (2025, enero). Future leaders won't succeed without this key trait [Entrevista]. *Meet The Leader Podcast*. World Economic Forum. Recuperado de <https://youtu.be/buVVlpttzUA?si=OA853C61dh8Q6tE0>

Richardson, N. (2025, enero). How leaders can prepare teams for the future of work [Entrevista]. *Meet The Leader Podcast*. World Economic Forum. Recuperado de https://youtu.be/ShvNPomJ4mE?si=WgMHNNOFOueyEb9_

Steponavičius, J., Gress-Wright, J., & Linzarini, A. (2023). *Social and emotional skills: Latest evidence on teachability and impact on life outcome*. OECD Education Working Papers, No. 304. OECD Publishing. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/ba34f086-en>

DE LA MEDICIÓN A LA ACCIÓN: **Guía práctica para liderar una organización basada en habilidades**

Oriana Oviedo Ojeda & Jack Raifer Baruch

WWW.ADAINTELLIGENCE.COM

