

Skills management vs formación tradicional

	Formación Tradicional	Skills Management
 Enfoque	Cumplimiento de actividades formativas (cursos, webinars, certificaciones).	Desarrollo y medición de habilidades alineadas con el negocio.
 Indicadores clave	Nº de cursos completados, horas de formación, certificados obtenidos.	Nivel de competencias, brechas de habilidades, impacto en KPIs de negocio.
 Relación con el negocio	Indirecta: se asume que más formación implica más preparación.	Directa: las skills se definen según los objetivos y retos estratégicos.
 Personalización	Limitada: itinerarios iguales para todos.	Alta: rutas de aprendizaje personalizadas según rol y necesidades.
 Medición del impacto	Difícil de vincular con resultados reales.	Medible: se puede analizar la evolución de skills y su efecto en proyectos.
 Seguimiento	Listados de cursos y certificados.	Dashboards interactivos de competencias y progreso individual/equipo.
 Toma de decisiones	Basada en cumplimiento (quién ha hecho qué).	Basada en datos objetivos de skills (quién está preparado para qué).
 Valor para la empresa	Limitado: foco en realizar actividades, no en el impacto real.	Alto: foco en capacidades críticas para el negocio y adaptación al cambio.