

Nuevo enfoque en la gestión de talento: “Upskilling” y “Reskilling”



Montserrat Cama Gual
Socia Fundadora de Megaron Desarrollo Organizacional

“Upskilling” y “reskilling”, son dos anglicismos relacionados que cada vez suenan con mayor fuerza en el ámbito de la gestión de talento y del desarrollo del capital humano en las organizaciones, alineados a las necesidades del mercado actual.

En un entorno laboral en constante cambio, impulsado por la digitalización y la automatización, el “upskilling” y el “reskilling” se convierten en esenciales para mantener la competitividad tanto de los empleados como de las empresas. Los datos hablan por sí mismos:

1. El **69% de los empleadores en México**, según un informe de Manpower Group, **tienen dificultades para cubrir sus puestos de trabajo**. Esto es debido a la escasez de formación profesional que existe en México.
2. Por otro lado, el Foro Económico Mundial (FEM) expone que para el **2025 el 50% de la fuerza laboral del mundo necesitará ampliar sus conocimientos y competencias** para afrontar los retos laborales que el mercado demanda.



Qué es “upskilling”

El “**upskilling**” (mejora de habilidades) es un proceso de formación y entrenamiento laboral cuyo objetivo es mejorar y ampliar las habilidades y competencias de los trabajadores en relación a las funciones y tareas que demandan su puesto actual. Lo que se pretende es ampliar sus conocimientos para que adquieran mayores habilidades y sean más eficientes y productivos en el trabajo, sin que tengan que cambiar de rol o posición. **Es la manera inteligente de generar mayor valor de un rol o posición a través de aumentar la capacidad cognitiva de quienes lo ocupan.**

Objetivos del “upskilling”:

- **Desarrollar la capacidad cognitiva** de los trabajadores al adquirir nuevos conocimientos y experiencias de aprendizaje.
- **Mejorar las competencias existentes** al reforzar las habilidades que los trabajadores tienen en la actualidad que pueden mejorar y ampliar.
- **Renovar los puestos de trabajo.** Los trabajadores se hacen más eficientes puesto que se adaptan continuamente a las nuevas necesidades que demanda el mercado y la competencia.
- **Aumentar la productividad.** Al mejorar sus habilidades, los trabajadores se convierten en más eficientes, alcanzan mejores resultados y aumenta su nivel de satisfacción laboral.
- **Facilitar promociones internas** porque los empleados están más capacitados y cuentan con mayores competencias para optar a nuevas posiciones dentro de la organización. Pueden ser más competitivos con respecto a la oferta de trabajo externo.

Estrategias que fomentan el “upskilling”:

- **Programas de formación y entrenamiento:** Pueden ser presenciales o en línea, cuyos contenidos se adaptan a las necesidades del trabajo que realizan.
- **Rotación de puestos:** Permite a los empleados experimentar diferentes roles dentro de la misma empresa, lo que hace posible la adquisición de nuevas habilidades.
- **Programas de Coaching:** Trabajo personalizado que disuelve las resistencias en los procesos de transformación y efectividad de la gestión. Enfocado en potenciar el talento de las personas, logra resultados alcanzando objetivos y metas.
- **Aplicación de Mentoría:** Empleados de más experiencia enseñan y orientan a otros para que adquieran mayor conocimiento de manera práctica y directa.

Qué es “reskilling”

El “reskilling” (recapacitación) es el proceso en donde los empleados reciclan los conocimientos adquiridos adquiriendo mayor competencia y habilidades que les permite acceder a nuevos puestos y responsabilidades dentro de la organización. “Recapacitar” significa volver a capacitarse en aspectos nuevos, a fin de generar las habilidades que requieren al ocupar otros puestos de responsabilidad.

Objetivos del “reskilling”:

- **Adaptarse a nuevas funciones y tareas** al asumir un nuevo rol u ocupar una nueva función.
- **Transitar del antiguo rol al nuevo**, adquiriendo las competencias necesarias para ejercer un buen desempeño.
- **Facilitar la transición de un puesto a otro** haciendo que la curva de aprendizaje sea la más corta posible.
- **Ocupar nuevas posiciones** dentro de la empresa, en vez de acudir a la contratación de personal externo.

Estrategias que fomentan en “reskilling”:

- **Capacitación específica** de acuerdo a las nuevas funciones que el empleado tendrá que cubrir.
- **Desarrollo de las habilidades blandas** (comportamientos) que deberá ejercer en el nuevo puesto, como: comunicación, manejo de conflictos, toma de decisiones, autocontrol emocional, etc.
- **Formación técnica especializada** como programación o análisis de datos.
- **Acompañamiento de un mentor interno** que guíe al empleado y le proporcione apoyo para asumir la nueva responsabilidad.
- **Programa de Coaching** para que el empleado descubra nuevas fortalezas y posibilidades en sí mismo y tome decisiones acertadas y productivas.

La diferencia entre ambos métodos de aprendizaje está en que el “upskilling” se centra en mejorar las **habilidades existentes**, mientras que el “reskilling” se enfoca en la **adquisición de nuevas** para cambiar de posición o adaptarte a los cambios que el mercado laboral requiere.

Tanto el “upskilling” como el “reskilling” son **estrategias de gestión de talento clave para las empresas** que buscan adaptarse y prosperar en un entorno laboral dinámico, asegurando que sus empleados estén **equipados con las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos presentes y futuros**.

REFERENCIAS:

RESKILLING Y UPSKILLING: QUÉ SON, VENTAJAS Y EJEMPLOS

<https://factorial.mx/blog/reskilling-y-upskilling/>

RESKILLING Y UPSKILLING. ¿POR QUÉ SON CLAVES EN LA GESTIÓN DEL TALENTO?

<https://fundacionadecco.org/blog-diversidad-inclusion/reskilling-y-upskilling-que-son/>