

GUÍA
PRÁCTICA

Nº37 ENERO

2023

¿CARRERAS O HABILIDADES DEL FUTURO? EL ROL DEL UPSKILLING Y RESKILLING

María José Bosch
Directora

María Paz Riumalló
Directora Ejecutiva

María José Urzúa
Investigadora

¿CARRERAS O HABILIDADES DEL FUTURO?

EL ROL DEL UPSKILLING Y RESKILLING



En los últimos años el mundo ha presenciado una llegada acelerada a lo que se llama “el futuro del trabajo”. La revolución de la información y el conocimiento había abierto la posibilidad de robotización y automatización de tareas y procesos rutinarios en el ámbito laboral (Schwartz, Hatfield, Jones y Anderson, 2019). Sin embargo, desde el año 2020 este proceso se ha acelerado por efecto de la pandemia del COVID-19 (Zelada, 2020). De hecho, según el Foro Económico Mundial, se predice que para el 2025 se perderán entre 85 millones de empleos a nivel mundial por efecto de la automatización de tareas. No obstante, se generarían 97 millones de puestos de trabajo derivados de la colaboración máquinas-personas. En la misma línea, la organización afirmaba que el 65,0% de los niños que entran hoy al colegio, tendrán trabajos que aún no existen, los que requerirán habilidades que aún no se desarrollan en el sistema educativo (Iberdrola, 2022).

Estos hechos presentan un gran desafío: la capacitación en las habilidades requeridas para ejecutar estas nuevas labores (World Economic Forum, 2020) a nivel escolar y universitario. Pero también, existe un desafío como sociedad de seguir invirtiendo en recapacitar a las personas que ya están insertas en la fuerza laboral (Blásquez, Balmaceda, Canals, 2022).

A raíz de este hecho surgen una serie de interrogantes, ¿cuáles son las carreras del futuro? ¿qué habilidades técnicas serán necesarias para suplir la oferta de trabajo? ¿estamos educando a las nuevas generaciones para estar a la altura de este desafío?

La presente guía práctica tiene como objetivo exponer cuáles son las nuevas habilidades técnicas para la vigencia de los trabajadores en el mercado laboral y la inserción de las futuras generaciones en este. Por otro lado, busca nuevas soluciones ante un mercado laboral cambiante que demanda nuevas habilidades de una forma acelerada y a la vez volátil.

Nuevas habilidades para la transformación digital

Según el Harvard Business Review, las compañías están viviendo un problema en la búsqueda de talento dado que los procesos automatización y transformación digital avanzan de manera acelerada. Día a día surgen nuevas tareas necesarias para que los negocios sigan operando, asociadas a habilidades digitales que aún no han sido aprendidas por la fuerza de trabajo (Fuller, Raman, Bailey, & Vaduganathan, 2020).

Un estudio realizado en España durante el año 2021 ha detectado una serie de brechas entre lo que las empresas están necesitando y las habilidades que efectivamente tienen los recién graduados. Según el sondeo, este desfase obedece en gran medida a que la implementación de inteligencia artificial y automatización se ha acelerado. Así, un 75% de las empresas consultadas declaraba que ha tenido dificultades para cubrir puestos de trabajo porque los candidatos no cuentan con las habilidades requeridas. Por otro lado, un 76% cree que hay un desajuste entre sus necesidades y la preparación que se les está dando a las nuevas generaciones en los centros

¿CARRERAS O HABILIDADES DEL FUTURO?

EL ROL DEL UPSKILLING Y RESKILLING



de formación profesional. En específico, las áreas donde existía esta brecha correspondían al conocimiento de inteligencia artificial (94%), big data (85%) y marketing digital (82%). Es más, las empresas encuestadas afirmaban que para el 2025 las habilidades más importantes para ellas serán el manejo de big data, marketing digital, regulación medioambiental, inteligencia artificial y robótica.

A partir de lo anterior Blásquez, Balmaceda y Canals (2022) concluyen que efectivamente los desfases de capacitación se están dando fuertemente en el área tecnológica, la cual paradójicamente, es el área desde donde se están demandando más habilidades. A partir de lo anterior, lo lógico es orientar la formación profesional en este tipo de competencias. Sin embargo, una estrategia fija no es suficiente, ya que el dinamismo de la digitalización es constante. Muchas habilidades que se vuelven necesarias podrían quedar obsoletas en cuestión de años, debido a la rapidez de los cambios tecnológicos (Fuller, Raman, Bailey, & Vaduganathan, 2020). Por esta razón, la revista Forbes afirmaba que las generaciones que están recién ingresando a la fuerza laboral, deberían olvidar el concepto de tener un trabajo de por vida. Más aún, las personas que están estudiando, deberían preguntarse si las habilidades que están aprendiendo en este minuto serán relevantes cuando se hayan graduado, independiente de que este aprendizaje sea en el área tecnológica (Marr, 2020).

Reskillig y Upskilling: una opción para un futuro volátil

En este contexto de transformación digital e incertidumbre respecto de cuáles serán las habilidades requeridas, muchas organizaciones ha comprendido que el aprendizaje a lo largo de la vida debe ser una constante. Es por esto que han decidido adoptar la estrategia del *reskillig* y *upskilling* en sus trabajadores (Blásquez, Balmaceda y Canals, 2022) ¿qué significa esto exactamente y cuáles son los beneficios de su implementación para la organización?

Reskillig: corresponde a una capacitación que permite al trabajador reciclar sus habilidades, para así poder insertarse en un puesto de trabajo reformulado, dados los cambios que ha tenido que implementar la organización donde esta inserto. Esta estrategia, además de solucionar la problemática expuesta anteriormente, trae varios beneficios.

- **Reducción de costos de contratación:** siempre encontrar una persona requiere una inversión no solo en dinero, sino que en el tiempo de búsqueda. Además, el colaborador se demoraría en conocer los procesos y funcionamiento interno de la organización. En cambio, invirtiendo en *reskillig*, solo agregamos más conocimiento a personas que ya conocen el *know how* de las operaciones y la cultura organizacional.
- **Movilidad interna:** ofrecer capacitación es además una estrategia de fidelización y motivación para los colaboradores. Entrega además la sensación de que existe movilidad interna dentro de la organización, manteniendo a las personas comprometidas con la empresa.

¿CARRERAS O HABILIDADES DEL FUTURO?

EL ROL DEL UPSKILLING Y RESKILLING



- **Versatilidad:** se argumenta que la movilidad interna implícita en el *reskilling* le entrega a los empleados información de distintas áreas de la empresa. Esto les permite solucionar problemas fácilmente porque conocen varios procedimientos de trabajo y facilitan su coordinación.
- **Desarrollo profesional:** al vivir la formación profesional los colaboradores sienten que existe una posibilidad de crecimiento en la empresa. Esto sumado a la movilidad interna y la versatilidad adquirida, les entrega las herramientas para ser futuros líderes (IEBS School, 2022).

Upskilling: corresponde a entregar formación para dar más conocimientos a los trabajadores con el fin de optimizar su desempeño en su actual puesto. Se enfoca en la especialización en nuevas habilidades requeridas en el área tecnológica (Iberdrola, 2022).

- **No existe gente capacitada en el mercado:** además del ahorro en costes de contratación, el *upskilling* se usa cuando no es posible encontrar personas con este tipo de capacitación en el mercado porque la habilidad es una nueva necesidad que no se ha reflejado aun en el ámbito de la formación profesional. De esta manera, la idea es mantener a los propios colaboradores en procesos de actualización constante.
- **Resaltar entre la competencia:** las habilidades que se aprenden en un proceso de *upskilling* permiten a la empresa tener personal capaz de implementar canales de venta y comunicación con *stakeholders* innovadores, así como una toma de decisiones más precisa.
- **Fidelización:** Así como el *reskilling*, el *upskilling* resulta en una prolongación de la estadía del colaborador en la empresa. El hecho de ser actualizado constantemente es un beneficio laboral que tiene como efecto una mayor motivación de seguir en la organización (IEBS School, 2022).

¿CARRERAS O HABILIDADES DEL FUTURO? EL ROL DEL UPSKILLING Y RESKILLING



Bibliografía

- Blásquez, M., Balmaceda, C., & Canals, J. (2022). *Retos empresariales y competencias profesionales necesarias después del COVID-19: el impacto sobre el empleo juvenil*. Barcelona: IESE Business School.
- Fuller, J., Raman, M., Bailey, A., & Vaduganathan, N. (December de 2020). *Rethinking the on-demand workforce*. Recuperado el 15 de Octubre de 2022, de <https://hbr.org/2020/11/rethinking-the-on-demand-workforce>
- Iberdrola. (2022). *¿Cuáles son las profesiones del futuro?* Recuperado el 4 de Octubre de 2022, de <https://www.iberdrola.com/talento/profesiones-futuro>
- IEBS School. (26 de Abril de 2022). Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de <https://www.iebschool.com/blog/que-son-upskilling-y-reskilling-guia-para-prepararse-para-el-futuro-digital-business/>
- Marr, B. (Diciembre de 2020). *The future of jobs and education*. Recuperado el 16 de Octubre de 2022, de <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2020/12/11/the-future-of-jobs-and-education/?sh=e041faa3d9f8>

¿CARRERAS O HABILIDADES DEL FUTURO? EL ROL DEL UPSKILLING Y RESKILLING



CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA

Autores

María José Bosch K.

Directora Centro Trabajo y Familia
Profesora Titular Dirección de Personas

María Paz Riumalló H.

Directora Ejecutiva Centro Trabajo y Familia
Directora Club Empresas Trabajo y Familia

María José Urzúa

Investigadora

Información Corporativa

ESE Business School Chile

Universidad de los Andes

Dirección: Avenida La Plaza 1905, San Carlos de
Apoquindo
Las Condes - Santiago de Chile

Sitio web: www.ese.cl/ctf

Teléfonos:

226181565

Correo:

mpriumallo.ese@uandes.cl



CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA