

Readaptación, mejoramiento y desarrollo flexible (Reskilling y Upskilling)

En esta época de cambio las organizaciones se han visto en la necesidad de estar preparadas para todos estos cambios repentinos, y deben poner en primer plano las fortalezas humanas, como la toma de decisiones, la adaptabilidad, la resiliencia y la flexibilidad del talento humano; trabajar todas estas cualidades continuamente conjunto con la tecnología y los beneficios que esta brinda al negocio.

Formar nuevas habilidades e implementar estrategias de desarrollo de nuevas habilidades para nuevos trabajos dentro de la organización (reskilling) y desarrollar nuevas habilidades y/o mejorar y optimizar competencias para el puesto actual (upskilling) serán puntos clave para el área de Talento Humano de las organizaciones.

La diferencia básica entre reskilling y upskilling es que la primera es el aprendizaje de nuevas competencias y habilidades para desempeñar con eficacia una nueva profesión o función dentro de la función y responsabilidad que se tiene. Un sinónimo puede ser "reaprendizaje" o el desarrollo de nuevas habilidades que son más necesarias y útiles en la actualidad. Busca enseñar al trabajador nuevas competencias para optimizar su desempeño. Estas nuevas habilidades se desarrollan a partir de las que ya posee el empleado, de manera que mejora la competencia laboral. Desde el punto de vista de la empresa, el Reskilling es clave para afrontar los riesgos, amenazas, retos y oportunidades que cualquier organización necesita superar. La segunda (upskilling) es una tendencia laboral que facilita y favorece la empleabilidad mediante el aprendizaje continuo realizando programas de capacitación y oportunidades de desarrollo profesional para dotar al talento de más habilidades y competencias. Se centra en mejorar las habilidades y competencias de los empleados actuales de la organización para que puedan avanzar en su carrera profesional dentro de la misma, realizando diferentes roles y formando parte de distintas áreas de la empresa; busca en general que el empleado se adapte a un nuevo puesto dentro de la organización y pueda tener crecimiento profesional.

Al volver a capacitar a nuestro personal se mejoran las habilidades, se apuesta a acciones que brindan dinamismo a la organización y la vuelve comprometida en el aprendizaje continuo volviendo a los colaboradores más constante, al mismo tiempo que la compañía estará preparada para enfrentar los nuevos retos que se presenten en el futuro.

Todo esto nos lleva a un incremento en los roles relacionados con la salud, el bienestar, la responsabilidad y la ética, tanto a nivel ambiental como tecnológico, la gestión y el análisis de datos, así como los roles que lideren y gestionen las nuevas formas de trabajar, desde la creciente automatización hasta el trabajo en remoto.

Entre algunos de los beneficios de estos dos tipos de formación están:

- Combate la brecha digital en la empresa y la hacen más competitiva.
- Ayudan a retener el talento y crear fidelidad hacia la organización; ya que los empleados son conscientes que la empresa invierte en ellos para mejorar su perfil profesional.
- Ofrece formación continua y mejora la reputación corporativa.
- Promueve una cultura que se adapta a la constante evolución.
- Mejora la productividad.
- Mayor y mejor consecución de los objetivos.
- La polivalencia y la capacidad de adaptación.
- La mejora en la fidelización de los trabajadores.

Nidia Maybelí
Human Capital Manager
+502 3138 2497
nidia.ramirez@gt.gt.com

