



Title: Trends and Challenges in the Upskilling and Reskilling of the Workforce
 in the 21st Century: An Analysis of the Strategies and Results in the
 Acquisition of Skills for Adaptation to Technological and Labor Change

Authors: RUÍZ-VALDÉS, Susana, RUÍZ-TAPIA, Juan Alberto and GÓMEZ-CHAGOYA, Ma.
 Carmen

Editorial label RINOE: 607-8695
BECORFAN Control Number: 2023-03
BECORFAN Classification (2023): 111213-0301

Pages: 25

RNA: 03-2010-032610115700-14

RINOE - Mexico

Park Pedregal Business. 3580-
 Adolfo Ruiz Cortines Boulevard –
 CP.01900. San Jerónimo Aculco-
 Álvaro Obregón, Mexico City
 Skype: MARVID-México S.C.
 Phone: +52 1 55 6159 2296
 E-mail: contact@marvid.org
 Facebook: MARVID-México S. C.
 Twitter: @Marvid_México

www.rinoe.org

Holdings

Mexico	Peru
Bolivia	Taiwan
Cameroon	Western
Spain	Sahara

Contexto

El entorno laboral contemporáneo está marcado por cambios tecnológicos y económicos rápidos que exigen una fuerza laboral altamente adaptativa y competente.

Esto ha llevado a una creciente necesidad de que los empleados adquieran nuevas habilidades y se adapten a las demandas cambiantes del mercado laboral

Uno de los aspectos más destacados en la formación empresarial es la creciente demanda de habilidades.

Las empresas buscan capacitar a su fuerza laboral en estas áreas para mantenerse competitivas en el entorno.

En este contexto, las estrategias de upskilling y reskilling se han convertido en esenciales para garantizar la relevancia y la competitividad tanto de las organizaciones como de los trabajadores individuales.

Conceptualización

El upskilling es la mejora de las habilidades dentro de un área de trabajo concreta

El reskilling desarrollo de competencias completamente nuevas. Ajenas a las tareas habituales y formación actual de ese profesional.

La importancia del upskilling y reskilling

En el entorno actual, la **flexibilidad organizacional** y la **resiliencia** son dos características claves para las empresas.

El primer concepto se refiere a la agilidad de las organizaciones para implantar cambios estratégicos (nuevas líneas de negocio, nuevos procesos de producción, adopción de nuevas tecnologías).

La resiliencia es la capacidad de adaptarse a la adversidad.

Upskilling y reskilling juegan aquí un papel fundamental, pues atienden las necesidades formativas de las personas que forman parte de la organización.

Mejorando sus habilidades y aumentando sus niveles individuales de resiliencia

Beneficios e impacto de programas de upskilling y reskilling

Relevancia en un Mundo en Cambio Constante: El upskilling y reskilling son esenciales para que los empleados y las organizaciones se mantengan relevantes y competitivos.

Mejora de la Empleabilidad: Los individuos que invierten en el desarrollo de sus habilidades a través del upskilling y reskilling tienen más oportunidades laborales y pueden adaptarse a cambios en la demanda del mercado.

Retención de Talentos: Las empresas que ofrecen oportunidades de desarrollo de habilidades a menudo retienen mejor a sus empleados y crean un ambiente de trabajo más motivador.

Adaptación: El upskilling y reskilling permiten a las organizaciones adaptarse a los avances tecnológicos y aprovechar las nuevas oportunidades que estos brindan.

Cultura de Aprendizaje: Fomentar una cultura de aprendizaje continuo es fundamental para el éxito del upskilling y reskilling, tanto a nivel individual como organizacional.

Metodología de trabajo

Objetivo: analizar y comprender las estrategias de upskilling y reskilling adoptadas por organizaciones y trabajadores en respuesta a los cambios tecnológicos y laborales, evaluando su efectividad para mejorar la empleabilidad, la adaptabilidad y el desarrollo de habilidades en la fuerza laboral

Investigación Cuantitativa:

- Encuestas: Se desarrollaron encuestas a docentes y personal administrativo antes y después de la capacitación en línea para medir cambios en las percepciones y habilidades relacionadas con la enseñanza en línea.
- Análisis de Datos de Rendimiento: Se analizaron los datos de rendimiento de los estudiantes, como calificaciones, antes y después de la implementación de las estrategias de capacitación.
- Métricas de Uso en Plataformas de Aprendizaje: Se recopiló datos sobre el uso de las plataformas de aprendizaje en línea, incluido el tiempo en línea, la interacción del estudiante y la participación en actividades de aprendizaje.

Investigación Cualitativa:

- Entrevistas en Profundidad: se realizó entrevistas a docentes y personal administrativo para obtener información sobre su experiencia en la capacitación en línea, los desafíos enfrentados y las percepciones sobre la efectividad de las estrategias de upskilling y reskilling.
- Análisis de Contenido: se analizó el contenido de los cursos en línea, las interacciones con los estudiantes y los comentarios de los estudiantes para evaluar la calidad del contenido y la interacción en el entorno virtual.
- Grupos Focales: se realizó grupos focales con docentes y personal administrativo para discutir en detalle sus experiencias y percepciones sobre la transición a la educación en línea.
- Análisis de Documentos: Se revisó documentos internos de EduDigital, como planes de capacitación, material de formación, políticas y evaluaciones de desempeño, para evaluar la implementación de las estrategias de upskilling y reskilling.
- Análisis Comparativo: Comparativo de datos y resultados antes y después de la implementación de las estrategias de capacitación para evaluar si ha habido mejoras en el rendimiento de los docentes, el aprendizaje de los estudiantes y la calidad de la educación en línea.

Metodología upskilling y reskilling

Paso 1

Definir un proceso y criterios de selección de los participantes.

Paso 2

Diseñar un plan de formación a corto, medio y largo plazo.

Paso 3

Compartir y comunicar el plan con el equipo.

Paso 4

Medir y optimizar el plan de formación.

Paso 5

Asignar nuevas responsabilidades o reubicar a nuevos roles.

Programa upskilling y reskilling

Un **programa de upskilling y reskilling** bien definido y con el seguimiento adecuado otorga una ventaja competitiva que va más allá de los resultados económicos.

Personal más comprometido y mejorar el clima laboral son algunas otras ventajas de implantar adecuadamente este tipo de programas

Para **implantar correctamente planes de upskilling y reskilling** es necesario:

Detección de las habilidades que claves para el futuro de la organización y de las personas que forman parte de ella.

Evaluación

Definir unos **objetivos**.

Planificar un programa y

Realizar un **seguimiento**

Detección de Habilidades y competencias necesarias

En primer lugar debemos detectar **cuáles son las habilidades necesarias** que deben cubrirse en estos planes. Para ello debemos tener en cuenta dos fuentes de información:

- Demanda del **mercado**.
- Requerimientos de nuestros propios **empleados**.

Se trata de detectar qué habilidades serán necesarias para atender las necesidades que tendrá el mercado en el que opera la empresa.

Evaluaciones de desempeño

En segundo lugar, debemos atender también a las **necesidades de los propios empleados**. Esta información la obtendremos de las evaluaciones de desempeño, formales e informales, que se deben estar realizando en la organización.

Los colaboradores son los primeros interesados en recibir la formación adecuada para sentirse relevantes y actualizados frente a las demandas del mercado laboral. Capacitarles desde la propia organización facilita la consecución de dos importantes objetivos:

- Aumento del compromiso y fidelidad.
- Asegurar su desarrollo profesional, permitiéndole acceder a nuevas oportunidades.

Marcar objetivos

Marcar objetivos

Objetivos temporales y objetivos que permitan **cuantificar** cuándo se han alcanzado los conocimientos necesarios para dar por finalizado el plan de upskilling o reskilling.

Hay que definir las habilidades concretas que se persiguen

Planificación

Impartir la formación con las características adecuadas, en función de los requerimientos y necesidad de la empresa.

Dentro del apartado de planificación requiere una atención especial por parte del **personal que se va a incluir en la organización y coordinación del plan de upskilling o reskilling**.

En primer lugar, se elige un responsable de capacitación.

Se debe evaluar si será alguien de la plantilla quien se encargue de impartir la formación, por contar ya con los conocimientos que se quieren hacer extensivos al resto de compañeros.

También es importante que los responsables de equipo tengan en cuenta en sus evaluaciones de desempeño la opinión de quienes participan en estas sesiones.

Seguimiento y mejoras

Es necesario **realizar un seguimiento**, más allá de las propias evaluaciones de desempeño. Es preferible corregir a tiempo metodologías o la propia temática central de la formación antes que continuar con un proceso de upskilling o reskilling que corra el riesgo de no ser efectivo

Resultados cuantitativos obtenidos

Mejora en las Habilidades de Docentes:

Antes de la capacitación en línea, el 65% de los docentes informó sentirse inseguro en la facilitación de clases virtuales. Después de completar la capacitación, este número disminuyó al 15%.

Rendimiento de los Estudiantes:

Antes de la implementación de la educación en línea, la tasa de retención de estudiantes en los cursos en línea era del 70%. Después de la capacitación y la adaptación del plan de estudios, la tasa de retención aumentó al 90%.

Participación de Estudiantes:

Antes de la capacitación en línea, el 30% de los estudiantes informó participar activamente en las discusiones en línea. Después de la capacitación, este número aumentó al 75%.

Resultados cuantitativos obtenidos

Calificaciones de los Estudiantes:

El promedio de calificaciones de los estudiantes en cursos en línea aumentó en un 10% después de la implementación de las estrategias de upskilling y reskilling entre el personal docente.

Feedback Positivo de Estudiantes:

El 85% de los estudiantes expresó satisfacción con la calidad de la enseñanza en línea después de la capacitación de los docentes, en comparación con el 60% antes de la implementación.

Resultados cualitativos obtenidos

Experiencia de Docentes en la Capacitación:

La mayoría de los docentes expresaron que la capacitación en línea fue una experiencia desafiante pero valiosa. Mencionaron que al principio se sintieron abrumados por la tecnología, pero después de la capacitación, se sintieron más seguros y competentes en la enseñanza en línea.

Adaptación de Métodos Pedagógicos:

Los docentes destacaron la necesidad de adaptar sus métodos pedagógicos. Señalaron que ahora son más conscientes de la importancia de la interacción en línea y la personalización de la enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes.

Resultados cualitativos obtenidos

Interacción con Estudiantes:

Los docentes mencionaron que la interacción en línea les permitió tener un contacto más cercano con los estudiantes. Aprecian la capacidad de responder rápidamente a las preguntas de los estudiantes y brindar retroalimentación personalizada.

Gestión de Plataformas en Línea:

El personal administrativo señaló que la capacitación les ayudó a comprender mejor las plataformas de aprendizaje en línea y a administrarlas de manera efectiva. Esto mejoró la experiencia general de los estudiantes.

Soporte Técnico:

El personal administrativo resaltó la importancia de un sólido equipo de soporte técnico. La capacitación les permitió abordar problemas técnicos de manera más eficiente y proporcionar asistencia a docentes y estudiantes cuando se enfrentan a desafíos tecnológicos.

Recomendaciones en el programas de upskilling y reskilling

Realizar evaluaciones de desempeño periódicas con preguntas específicas para conocer las necesidades de mejora o problemas de los empleados.

Crear y categorizar una lista de competencias y subcompetencias en relación a los skills que se buscan mejorar en un trabajador.

Hacer un seguimiento de las formaciones creando campos personalizados con aspectos que se necesiten tener controlados o medir (tipo de formación, estado del proceso, coste, localización, entre otros).

Observar la evolución de las competencias de todo el equipo y a través de un gráfico de araña se podrá observar el avance de las competencias de forma individual

Conclusiones Generales

El upskilling y reskilling son procesos esenciales que benefician tanto a individuos como a empresas al mejorar las habilidades, la empleabilidad y la adaptabilidad en un mundo laboral en constante cambio.

Son estrategias de gestión de talento que resultan imprescindibles para elevar el rendimiento de la empresa, al mismo tiempo que se evita la rotación de personal

Realización personal y profesional.

Dinamismo producto de la formación continua.

Alineación de habilidades con necesidades para más eficiencia.

Incremento de satisfacción en empleados por el desarrollo del conjunto de habilidades existente o nuevo.

Reconocimiento y promoción de empleados.

Cerrar la brecha de habilidades.

Más motivación para entregar mejores resultados.

Referencias

Almeida, F., Duarte, J. y Monteiro J.A. (2020). The challenges and opportunities in the digitalization of companies in a post-covid-19 world. *Engineering Management Review*, 48 (3).

Bote, V. (2017). Digitalización y déficit de talento: su impacto en el mercado laboral desde una perspectiva de recursos humanos. *Economistas*.

García, M.A., Grilló, A.J. y Morte, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11 (21), 55-70.

Guerrero-Egurrola, D.A. (2021). Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5), 60-78.

Martínez, P.C., Fernández-Rico, J.M., Díez, F., Solabarrieta, J. y Eloy-García, P. (2021). Digitalización en la gestión del talento. Universidad de Deusto.

Martinez-González, M., Selva, C. y Crespo, J. (2019). La evolución de las competencias de RRHH en organizaciones inmersas en la cuarta revolución industrial. *Quaderns de Psicologia. International Journal of Psychology*, 21(1), 1-16.



© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- (www.rinoe.org/booklets)