



## **Reskilling y Upskilling, dos tendencias que están marcando el futuro de las empresas**

A medida que aumenta la demanda de nuevas capacidades, la reconversión y el perfeccionamiento pueden permitir a tu organización desarrollar las habilidades digitales necesarias para seguir siendo competitiva.

**XXXX, XX de XXXX 2022.** — Si estás en sintonía con el mundo de los negocios, probablemente hayas escuchado noticias sobre la escasez de talento laboral sin precedentes a la que se enfrenta actualmente América Latina, ya que muestra un importante rezago en capacitación digital, según la [OCDE](#), la región se sitúa 21 puntos por debajo de economías avanzadas, esto significa 38,75 de 100 puntos en el subíndice de capital humano.

Las economías y mercados están viviendo una **adopción digital sin antecedentes**, por lo que la gente no solo requiere adquirir nuevas habilidades, sino de manera inmediata. En los últimos años ya se ha producido una enorme oleada de recualificación rápida, ya que la digitalización de los servicios obligó a millones de empleados a dominar los retos del trabajo a distancia.

De acuerdo con el [Foro Económico Mundial](#), para 2025, se prevé que hasta 85 millones de puestos de trabajo podrían verse desplazados por un cambio en la división del trabajo entre máquinas y humanos, ya que se estima que **la mitad de los empleados necesitarán volver a formarse** para esta año debido a los avances tecnológicos. Al mismo tiempo, se espera que se creen 97 millones de nuevos puestos de trabajo, impulsados por los avances tecnológicos y la continua transformación digital. Incluso para el talento que pueda permanecer en sus mismos roles, la proporción esperada de habilidades básicas que cambiarán es del 40%. Esto subraya la necesidad desesperada de recualificación y mejora de las competencias en todos los puestos de trabajo, departamentos e instituciones, y con los grandes cambios que se avecinan para 2025, el momento de empezar es ahora.

En este contexto, existen dos tendencias que están revolucionando el destino de las empresas: **Reskilling y Upskilling**. Si estás familiarizado con estos términos, es posible que también hayas oído hablar de algunas formas inteligentes y proactivas en las que las compañías han contrarrestado algunos de estos problemas, como la mejora y la recualificación de su equipo de trabajo.

**Reskilling** es la recapacitación frente a mejora de la cualificación, en otras palabras es el proceso de **aprender nuevas habilidades para poder hacer un trabajo distinto** o de formar al talento para hacer un trabajo diferente del que viene realizando. Mientras que el **Upskilling** es el proceso de aprender nuevas habilidades o de **enseñar a los trabajadores nuevas habilidades**. Ambas son estrategias eficaces para que los empresarios combatan lo que se espera que sea una escasez continua de competencias digitales, esto con el objetivo de mantener a las compañías actualizadas y en muchos casos crear oportunidades de negocio en sus mercados.



*“La reconversión de competencias significa buscar personas con habilidades próximas, que se acerquen a las **nuevas competencias que requieren las empresas**. Esto proporciona una experiencia de aprendizaje lateral que puede ayudar con la gran cantidad de capacitación que se requiere de los empleados en la fuerza de trabajo moderna. La tecnología ha avanzado más rápido que la formación del talento humano especializado, es por ello que muchas instituciones requieren herramientas y plataformas de capacitación online como **MATRIX** que permiten a las compañías adoptar estas tendencias laborales, gracias a su capacidad de personalizar cursos, formación de profesionales a través de la Inteligencia artificial”, explica Dither Balderas, Director de adopción y experiencia del cliente en CYPHER LEARNING, la plataforma de aprendizaje inteligente más completa del mundo.*

Una **cultura de mejora de las competencias** significa enseñar a los empleados nuevas y avanzadas habilidades para cerrar las brechas de talento. Implica mantener a los miembros de su equipo involucrados en la formación continua y les ayuda a avanzar en su trayectoria profesional actual. Es posible que estos empleados hayan trabajado para su organización durante varios años y posean un conocimiento profundo tanto de su cultura como de sus clientes. LinkedIn Learning descubrió que si las empresas invirtieran activamente en las carreras de los empleados, hasta el 94% de los trabajadores elegirían quedarse con ellos más tiempo, lo que se verá reflejado en mayor retención de talento y competitividad empresarial en el mercado.

*“Aunque dos tercios de las organizaciones creen que los programas de desarrollo de la mano de obra ayudarán a solucionar el déficit de competencias, tardan en tomar medidas debido a las limitaciones financieras y a la falta de tecnología adecuada para apoyar las iniciativas internas. Sin embargo, si no se toman medidas ahora, la capacidad de su empresa para alcanzar sus objetivos a largo plazo está en riesgo si no tiene acceso a las habilidades que necesita. **La digitalización en América Latina es una realidad** y no hay marcha atrás, por lo que hay que estar preparados para los constantes desafíos que se vislumbran en los próximos años ”, finaliza Dither Balderas.*

-oOo-

## **Acerca de CYPHER LEARNING**

CYPHER LEARNING es una empresa con sede en San Francisco que se especializa en proporcionar plataformas de aprendizaje a organizaciones de todo el mundo. CYPHER LEARNING tiene tres productos: NEO LMS para escuelas y universidades, MATRIX LMS para empresas e INDIE LMS para emprendedores. Todos los productos son utilizados por más de 20.000 organizaciones en más de 40 idiomas y han ganado varios premios. CYPHER LEARNING es actualmente la única empresa que ofrece plataformas en los principales sectores de e-learning: académico, corporativo y empresarial.



## V. PORT

### ***Reskilling e Upskilling, duas tendências que estão moldando o futuro das empresas***

À medida que a demanda por novas habilidades aumenta, a requalificação e a qualificação podem permitir que sua organização desenvolva as habilidades digitais necessárias para se manter competitiva.

Se você está em sintonia com o mundo dos negócios, provavelmente já ouviu notícias sobre a escassez sem precedentes de talentos trabalhistas que a América Latina enfrenta atualmente, pois apresenta uma desigualdade significativa na formação digital. Segundo a [OCDE](#), a região está 21 pontos abaixo das economias avançadas. Isso significa 38,75 em 100 pontos no subíndice de capital humano.

As economias e os mercados estão passando por uma **adoção digital inédita**, portanto, as pessoas precisam adquirir novas habilidades imediatamente. Já houve uma enorme onda de rápida requalificação nos últimos anos, pois a digitalização dos serviços forçou milhões de funcionários a superar os desafios do trabalho remoto.

De acordo com o [Fórum Econômico Mundial](#), a projeção é de que até 85 milhões de empregos possam ser deslocados por uma mudança na divisão do trabalho entre máquinas e humanos até 2025, pois estima-se que **metade dos funcionários precisará retornar ao trabalho** devido aos avanços tecnológicos. Ao mesmo tempo, espera-se a criação de 97 milhões de novos empregos, impulsionados pelos avanços tecnológicos e pela transformação digital em curso. Mesmo para talentos que podem permanecer em suas mesmas funções, a proporção esperada de habilidades básicas que mudarão é de 40%. Isso ressalta a necessidade desesperada de requalificação e qualificação em todos os cargos, departamentos e instituições, e com grandes mudanças chegando até 2025. A hora de começar é agora.

Nesse contexto, existem duas tendências que estão revolucionando o destino das empresas: *Reskilling* e *Upskilling*. Se você estiver familiarizado com esses termos, também deve ter ouvido falar de algumas maneiras inteligentes e proativas pelas quais as empresas combateram alguns desses problemas, como requalificação e requalificação de sua força de trabalho.

*Reskilling* é a reciclagem em oposição à melhoria das qualificações, ou seja, é o processo de aprendizagem de novas competências para poder fazer um trabalho diferente ou formar talentos para fazer um trabalho diferente do que vinham fazendo. Considerando que *Upskilling* é o processo de aprender novas habilidades ou ensinar novas habilidades aos trabalhadores. Ambas são estratégias eficazes para os empreendedores combaterem o que se espera ser uma escassez contínua de competências digitais, com o objetivo de manter as empresas atualizadas e, em muitos casos, criar oportunidades de negócios nos seus mercados.



*“A reconversão de competências significa procurar pessoas com competências semelhantes, que estejam próximas das novas competências que as empresas exigem. Isso fornece uma experiência de aprendizado lateral que pode ajudar com a grande quantidade de reciclagem necessária aos funcionários na força de trabalho moderna. A tecnologia avançou mais rápido do que a formação de talento humano especializado, razão pela qual muitas instituições exigem ferramentas e plataformas de formação online, como a **MATRIX**, que permitem às empresas adotar essas tendências laborais, graças à sua capacidade de personalizar cursos, formando profissionais através da Inteligência Artificial”.* explica Dither Balderas, diretor de adoção e experiência do cliente da CYPHER LEARNING, a plataforma de aprendizado inteligente mais completa do mundo.

Uma **cultura de qualificação** significa ensinar aos funcionários habilidades novas e avançadas para preencher as lacunas de talentos. Envolve manter os membros de sua equipe envolvidos em treinamento contínuo e os ajuda a avançar em sua carreira atual. Esses funcionários podem ter trabalhado para sua organização por vários anos e ter um profundo conhecimento de sua cultura e de seus clientes. O LinkedIn Learning descobriu que, se as empresas investissem ativamente na carreira dos funcionários, até 94% dos trabalhadores optariam por permanecer com eles por mais tempo, resultando em maior retenção de talentos e competitividade empresarial no mercado.

*“Embora dois terços das organizações acreditem que os programas de desenvolvimento da força de trabalho ajudarão a preencher a lacuna de habilidades, elas demoram a agir devido a restrições financeiras e falta de tecnologia apropriada para apoiar as iniciativas internas. No entanto, se nenhuma ação for tomada agora, a capacidade de sua empresa de atingir suas metas de longo prazo estará em risco se você não tiver acesso às habilidades necessárias. A digitalização na América Latina é uma realidade e não tem volta, por isso devemos estar preparados para os constantes desafios que se avizinham nos próximos anos”*, conclui Dither Balderas.