



## **EL RESKILLING COMO ESTRATEGIA DE FORMACIÓN EN UN MUNDO COMPETITIVO**

MSc. Zaida Kassar  
Licenciada en Administración  
egresada de la Universidad de Los Andes (ULA)  
Magister Scientiarum en Gerencia Financiera  
de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB)  
Magister Scientiarum en Administración de Empresas  
de la Universidad Valle del Momboy (UVM)  
Decano de Investigación y Postgrado en la Universidad Valle del Momboy  
Profesora Categoría Asociado  
E-mail: [kassarz@uvm.edu.ve](mailto:kassarz@uvm.edu.ve)

MSc. Lisbett Cabrera  
Licenciada en Administración de Empresas  
egresada de la Universidad Valle del Momboy (UVM)  
Magister Scientiarum en Administración de Empresas  
de la Universidad Valle del Momboy (UVM)  
Directora de Publicaciones en la Universidad Valle del Momboy  
Profesora Categoría Asistente  
E-mail: [cabrerall@uvm.edu.ve](mailto:cabrerall@uvm.edu.ve)

## EL RESKILLING COMO ESTRATEGIA DE FORMACIÓN EN UN MUNDO COMPETITIVO

### RESUMEN

Las personas activas en el mercado laboral que deseen mejorar sus habilidades y destrezas deben prestar atención al concepto de reskilling, la misma trabaja sobre las habilidades existentes y nuevas a través del aprendizaje permanente. El reskilling siempre debe ir acompañado de la gestión adecuada y la inversión que hagan las empresas para su talento humano. Del mismo modo, el uso de las nuevas tecnologías en las empresas puede ofrecer interesantes ventajas en inteligencia competitiva, pero los responsables de utilizar todas estas nuevas herramientas, técnicas y métodos deben estar en continua formación. Además, el reskilling es una forma de fidelización del talento. De esta forma, el reskilling se orienta hacia la adquisición de nuevas habilidades y competencias, con el objetivo de formar profesionales para que estén preparados para nuevos retos profesionales, es decir, para trabajar en un campo diferente al que actualmente ejercen. Hay que entender que los profesionales que quieren destacarse en el mercado laboral necesitan estar familiarizados con este concepto, ya que el aprendizaje continuo es el factor diferenciador que les permite mantenerse competitivos en el mercado laboral. Además, es importante buscar la mejora continua a medida que el entorno empresarial sigue cambiando.

**Palabras Clave:** Reskilling, Habilidades, Competencias, Destrezas, Aprendizaje continuo.

## RESKILLING AS A TRAINING STRATEGY IN A COMPETITIVE WORLD

### ABSTRACT

Active people in the labor market who want to improve their abilities and skills should pay attention to the concept of reskilling, it works on existing and new skills through lifelong learning. Reskilling must always be accompanied by adequate management and the investment that companies make for their human talent. In the same way, the use of new technologies in companies can offer interesting advantages in competitive intelligence, but those responsible for using all these new tools, techniques and methods must be in continuous training. In addition, recycling is a form of talent loyalty. In this way, recycling is oriented towards the acquisition of new skills and competencies, with the aim of training professionals so that they are prepared for new professional challenges, that is, to work in a different field from the one they currently practice. It must be understood that professionals who want to stand out in the labor market need to be familiar with this concept, since continuous learning is the differentiating factor that allows them to remain competitive in the labor market. Additionally, it is important to seek continuous improvement as the business environment continues to change.

**Keywords:** Reskilling, Skills, Abilities, Continuous learning.

### INTRODUCCIÓN

El ritmo acelerado del avance tecnológico ha traído consecuencias en el comportamiento de las personas y clientes. Las empresas para ser competitivas necesitan transformar sus procesos. Para ello es necesario la actualización de las habilidades de los colaboradores. Asimismo, estos cambios han transformado el mercado laboral y han surgido nuevas profesiones que demandan perfiles idóneos que se adapten a los nuevos entornos del mercado laboral. El reskilling es un concepto nuevo que refleja cambios que se han producido tanto en el mundo laboral como empresarial. Este proceso plantea la necesidad de mejorar o incorporar nuevas habilidades para adaptar las funciones a las nuevas exigencias del mercado que han surgido con los cambios tecnológicos y la transformación digital de las empresas.

Por tanto, el reskilling además de sumar nuevas habilidades para transformar el perfil, es también buscar un profesional para asumir un nuevo rol en la empresa. El propósito del proceso de capacitación no es simplemente actualizar habilidades, sino enfocarse en desarrollar nuevas habilidades basadas en las necesidades expresadas por la empresa. Para ello, los empleados pueden iniciar programas de desarrollo de carrera, nuevas rutas de formación o completar programas de certificación y asumir otras tareas dentro de la empresa.

De esta forma, los empleados se reinventan durante el reskilling, aprendiendo nuevas habilidades para desarrollar nuevos roles dentro de la empresa. Este concepto permite a las empresas capacitar de manera óptima a su fuerza laboral para ser más

competitivos y diferenciarse en mercados complejos. En la gestión del talento humano los gerentes deben analizar qué conocimientos deben adquirir sus colaboradores. Una vez definida, se crean rutas de aprendizaje.

Este aprendizaje es clave en el mercado laboral actual, que está en constante actualización y requiere habilidades cada vez más específicas para ser efectivo. De esta forma, el talento se vuelve polivalente, ya que el reskilling favorece una mayor adaptabilidad, flexibilidad y movilidad

### **1.- Reskilling. Entrenamiento laboral en la era digital.**

La gestión del talento humano debe hacer frente a los nuevos requerimientos que demanda el mercado, las competencias actuales de los colaboradores no dan respuestas a las nuevas competencias requeridas, por lo tanto, es necesario ocuparse del desarrollo de nuevas competencias de los trabajadores, enfocándose en la capacitación. Este término “reskilling” se mantiene dentro de la empresa para brindar a los empleados nuevos conocimientos para satisfacer las necesidades de las organizaciones. La formación a través del reskilling se torna clave en un mundo laboral cambiante, se desarrollan en los colaboradores habilidades tales como pensamiento crítico, el análisis de resolución de problemas, además de poseer habilidades de autogestión (la capacidad que tiene toda persona para gestionar y controlar sus pensamientos, sentimientos y acciones), así como el aprendizaje continuo y la perseverancia.

En este sentido, es importante resaltar que Pérez (2020) en su artículo señala que, el reskilling es aprender habilidades para conseguir un trabajo diferente, un salario diferente. Esta capacidad de aprender, adaptarse y aprender cosas nuevas trata de eliminar patrones aprendidos, sino conocimientos y habilidades nuevas, las empresas debieron afrontar un cambio de paradigma que las obligó a rediseñar sus estrategias, visión empresarial para así adaptarse con éxito a un contexto complejo e incierto. Los colaboradores que sean capaces de reinventar sus conocimientos, de asumir una crisis como una oportunidad de renovación profesional, y de asumir retos para adquirir nuevas competencias capaces de hacer la diferencia en un entorno cada vez más competitivo.

De lo expuesto anteriormente, se puede manifestar que, en tiempos de constantes cambios, los que están abiertos al aprendizaje serán dueños del futuro, las empresas deben ir hacia la formación continua y ofrecer a sus profesionales reinventarse ante los nuevos mercados laborales, es así como el reskilling es visto como nuevas habilidades para un trabajo completamente diferente donde se capacita a los empleados para que estén en nuevos puestos de trabajo, crea trabajadores más versátiles. Es así, que los profesionales y empresas que no consigan adaptar sus conocimientos y habilidades, en todos los sentidos, acabarán perdiendo el empleo y el mercado.

En este orden de ideas, el Reskilling debe ir siempre acompañado de la adecuada gestión del talento en las empresas, así como de la inversión necesaria para este proceso de formación y capacitación. El uso de nuevas tecnologías ha generado en las

organizaciones inteligencia colectiva, donde surgen una serie de comportamientos inteligentes que surgen interacciones entre los miembros de la organización. Es por ello, que las empresas que utilizan estas herramientas tecnológicas de una forma efectiva activan la inteligencia colectiva fomentando así la innovación y la creatividad de sus trabajadores.

Es importante acotar, que las competencias que poseen los miembros de la organización tales como habilidades y conocimientos, generan grandes beneficios ya que los individuos trabajaran sobre la base de la innovación y la creatividad, lo que llevara a sus equipos a la resolución de problemas, que conllevaría al pensamiento analítico, creativo, crítico y sistémico. En tal sentido, la importancia de entender la categorización de las competencias y cuales formaran parte de cada individuo para posteriormente aumentarlas con el aprendizaje y las nuevas tecnologías. Este proceso desataca la importancia de transformar a las organizaciones, donde se les permita a los trabajadores la posibilidad de explorar las áreas que más los apasionen, de esta forma serán capaces de asumir grandes retos en su entorno empresarial.

## **2.- El nuevo mundo empresarial exige reskilling.**

El proceso de digitalización y la llegada de las nuevas tecnologías han provocado que las empresas tengan que asumir retos donde lo principal debe ser “renovarse o morir”. Estos cambios han visto en la necesidad y obligado a las empresas adoptar la transformación digital.

Cabe destacar, que para Rachal (2020), en su artículo expresa que la era digital y la automatización de los datos han acelerado los procesos y han transformado la dinámica gerencial en los últimos años. De igual manera, la transformación digital ha logrado que todas las áreas de la organización avancen hacia la tecnología y a la revolución digital. Es por ello, que el aprendizaje en nuevas competencias y habilidades se logrará un desempeño eficaz una nueva profesión o una nueva función dentro de cada área o trabajo a realizar. De esta manera, conocer los beneficios de la tecnología y la digitalización lograra que la organización cuente de una manera exitosa la formación de equipos deslocalizados, esto permitirá a la empresa crear equipos de trabajo basado en competencias sin importar donde se encuentren sus miembros. Esto abre la posibilidad de conseguir perfiles que puedan cumplir con las necesidades y metas de la organización.

El contexto actual pone de manifiesto la necesidad de repensar en la formación del Talento Humano hacia el interior de la organización, la pandemia obligo a las empresas a cambiar sus formas de trabajar, en todos sus niveles jerárquicos. El trabajo remoto ha representado un cambio para las empresas, para los trabajadores, líderes y hasta sus clientes. Ha evolucionado significativamente el mundo en que vivimos, que expertos consideran que los puestos de trabajo que se necesitaran dentro de unos años, no están siendo formados o capacitados hoy día. Es aquí que el reskilling surge como un reaprendizaje a los puestos de trabajo, esto implica como se ha mencionado

anteriormente en adquirir nuevas competencias laborales de sus trabajadores para alcanzar ante los cambios vertiginosos los objetivos organizacionales. De este modo, podrán ser capaces de innovar de asumir cambios ante grandes desafíos a los que nos enfrentamos.

### **3.- Reskilling, empieza con el autoconocimiento.**

El proceso de autoconocimiento es clave fundamental en este proceso. Los individuos deben estar en la capacidad de identificar los puntos fuertes, áreas de mejora, el valor agregado que se pueda aportar, esto marcará una diferencia con relación a otros. Es un proceso de reflexión y exploración individual que lleva tiempo. El secreto está en tomar la mejor decisión en un reskilling profesional que según Malvone (2022), lo resume en dos fases: una en que se debe conocer el mercado y, otra es conocerse uno mismo. Por un lado, se debe analizar lo que necesita el mundo laboral en el que nos encontramos; por otro lado, es necesario identificar lo que se puede ofrecer y si tiene cabida en el mercado.

### **4.- Reskilling. Aprende a potenciar las habilidades.**

Como se ha mencionado, el reskilling es la práctica de adquirir nuevas habilidades o conocimientos para adaptarse a los cambios en el mercado laboral y mantenerse competitivo en un entorno laboral en constante evolución. En un mundo cada vez más competitivo, el reskilling se ha vuelto una estrategia de formación crucial para mejorar la

empleabilidad y la capacidad de adaptación de los individuos a las demandas cambiantes del mercado laboral. El avance acelerado de la tecnología, la automatización y otros cambios en la economía global han generado una creciente demanda de habilidades actualizadas y relevantes. El reskilling puede ayudar a los individuos a mantenerse relevantes en sus campos profesionales o a adquirir nuevas habilidades que les permitan incursionar en áreas emergentes o en sectores en crecimiento.

En este sentido, Half (2022) en su artículo, expresa que se deben considerar algunos aspectos importantes del reskilling como estrategia de formación en un mundo competitivo incluyen:

1. Adaptación al cambio: El reskilling implica estar dispuesto a adaptarse a los cambios en el mercado laboral y a aprender nuevas habilidades para mantenerse al día con las demandas del mismo. Esto implica ser proactivo en la identificación de oportunidades de aprendizaje y en la actualización constante de habilidades.

2. Actualización de habilidades: El reskilling puede implicar la actualización o ampliación de habilidades existentes, o la adquisición de nuevas habilidades en áreas emergentes. Esto puede incluir habilidades técnicas, habilidades de liderazgo, habilidades de comunicación, habilidades de resolución de problemas, entre otras, según las necesidades del mercado laboral.

3. Flexibilidad y aprendizaje continuo: El reskilling implica tener una mentalidad de aprendizaje continuo y estar dispuesto a adquirir nuevas habilidades a lo largo de la vida

laboral. Esto puede requerir flexibilidad para adaptarse a diferentes formas de aprendizaje, como la capacitación en línea, la formación en el trabajo, la participación en programas de actualización profesional, entre otros.

4. Autorresponsabilidad: El reskilling implica asumir la responsabilidad personal de la propia formación y desarrollo profesional. Esto implica identificar las propias necesidades de habilidades, establecer metas de aprendizaje y dedicar tiempo y esfuerzo para adquirir las habilidades necesarias.

5. Enfoque en la empleabilidad a largo plazo: El reskilling se enfoca en mejorar la empleabilidad a largo plazo al adquirir habilidades relevantes y actualizadas. Esto puede aumentar las oportunidades de empleo, la movilidad laboral y la capacidad de adaptación a los cambios en el mercado laboral.

En definitiva, el reskilling es una estrategia de formación que implica adquirir nuevas habilidades o actualizar las existentes para mantenerse competitivo en un mundo laboral en constante evolución. La adaptación al cambio, la actualización de habilidades, la flexibilidad, la autorresponsabilidad y el enfoque en la empleabilidad son aspectos importantes del reskilling. Asimismo, se puede afirmar que el reskilling enfocado en potenciar habilidades se refiere a esa práctica de adquirir nuevas habilidades o desarrollar aún más las habilidades existentes con el objetivo de mejorar la empleabilidad y el desempeño en el trabajo. En un mundo laboral cada vez más competitivo y en

constante evolución, potenciar habilidades a través del reskilling se ha vuelto esencial para mantenerse relevante y competitivo en el mercado laboral.

### **5.- Reskilling. La Necesaria Transformación Profesional.**

Debido al desarrollo de la tecnología e internet, las empresas suelen tener escasez de habilidades, es decir, no cuentan con el perfil ideal para cubrir las vacantes. Con esto en mente, la capacitación continua debe convertirse en el común denominador de las organizaciones exitosas. Las empresas que se ocupan del desarrollo de tecnologías en la nube de gestión del capital humano, el surgimiento de inteligencia artificial, big data y otras tecnologías, el surgimiento de nuevos trabajos, necesitan aprender nuevos conceptos, métodos y conocimientos; por lo tanto, si actualmente la empresa cuenta con profesionalismo documentado y personas responsables, ¿por qué no considerarlas y capacitarlas de acuerdo a las nuevas necesidades?

En este sentido, Irene Gil (2022) periodista, realizó un artículo donde sostiene, que los mercados laborales son competitivos y cambian rápidamente en respuesta a desafíos como las revoluciones tecnológicas, las transiciones ecológicas y energéticas o las crisis cíclicas como la pandemia del coronavirus. En este contexto, el aprendizaje continuo es uno de los principales factores de productividad y sustentabilidad de las empresas, lo que permite a las organizaciones y sus empleados estar en contacto con las necesidades de la sociedad, la cual se encuentra inmersa en un proceso continuo de cambio. Las empresas que hacen del aprendizaje continuo de sus empleados el eje de

su estrategia competitiva se centran en el llamado aprendizaje permanente, lo que significa que aceptan que el éxito de la empresa depende de sus competencias, puestos de trabajo y capacidad de adaptación a un entorno cambiante. Innovar o probar nuevos procesos requiere aprendizaje, por lo que todos los especialistas deben adquirir continuamente nuevos conocimientos y habilidades. Solo así podrán afrontar y responder a cualquier reto con una perspectiva más moderna e innovadora.

De acuerdo con lo planteado, las empresas deben proporcionar a sus socios las herramientas que necesitan para el desarrollo profesional, tales como herramientas para crear perfiles profesionales que acumulen habilidades y experiencia, y para descubrir habilidades que los empleados puedan fortalecer. Ayude a los empleados a encontrar ofertas de trabajo que coincidan con su perfil. Una herramienta para informar las tendencias de empleo dentro de la empresa y los datos requeridos en las diferentes áreas de la organización. Aquí, los empleados pueden optar por la formación online y adquirir las habilidades y competencias necesarias para su desarrollo profesional.

De esta manera, es importante entender que la transformación profesional no es un cambio de sitio laboral, ni pasar de una empresa a otra, una verdadera transformación profesional abre más oportunidades ya que el individuo se prepara para crecer de ver y pensar diferente para así aprovechar oportunidades que van apareciendo en nuestro entorno laboral. Las empresas están integradas por personas el primer paso reside en transformar al equipo que lo conforma, para que encuentren sentido al cambio y

adaptarse al mismo, la capacitación es crucial las empresas se benefician al tener equipos capacitados los individuos aumentan su proyecto de vida adquiriendo nuevas habilidades y potenciando las que ya tienen. Las organizaciones se encuentran en una etapa de transformación digital, el potenciar las habilidades y destrezas de los trabajadores hará que todo proceso sea más eficiente y productivo para la empresa.

En este sentido, Half (2022) en su artículo, manifiesta que, con la llegada de la transformación digital, nuevos trabajos, nuevas competencias, surge la necesidad de profesionales capaces de cumplir con éxito nuevos roles para un futuro incierto, por ello la revolución es radical en el aprendizaje y un proceso continuo de capacitación para desarrollar nuevas habilidades adaptadas a los cambios tecnológicos y disruptivos que viven las organizaciones. Estas habilidades y destrezas que se requieren para una transformación profesional en el mundo laboral actual, pueden mencionarse las siguientes: Habilidades técnicas orientadas a los resultados. Habilidades para el trabajo en equipo y trabajo. Gestionar la imagen o la marca profesional. Habilidades para gestionar el cambio: aprendizaje continuo, mejora continua, innovación, resiliencia, flexibilidad, y adaptación al cambio. Habilidades y destrezas para los negocios. Habilidad para la comunicación, relaciones interpersonales, así como la capacidad de liderazgo.

En este orden de ideas, poder determinar qué habilidades son necesarias incorporar o mejorar en los colaboradores para que la empresa funcione de manera eficiente y así mantenga su posición en el mercado, es fundamental en la Gerencia del

Talento Humano, invierta en tiempo y recursos en el reskilling, para que sus colaboradores estén mejor preparados para aportar soluciones a los problemas, proponiendo acciones de manera concreta y rápida, lo que fundamental para el éxito organizacional. Al invertir en el desarrollo continuo de los trabajadores la organización tendrá una plantilla profesional más preparados para marcar la diferencia en la obtención de mejores resultados.

De esta manera, la encuesta realizada por Half, manifiesta que la pandemia obligo a las organizaciones a invertir en la actualización, es una realidad y un elemento diferenciador para mantener y retener a los trabajadores más tiempo en la empresa. La importancia del aprendizaje continuo es necesario para conseguir resultados relevantes para la carrera profesional del individuo, convirtiéndolo en un talento competitivo en el mercado laboral, es esencial para lograr el éxito en un mercado altamente volátil, cada vez más dinámico e insertado en el contexto de las transformaciones sociales y tecnológicas. Por ello, invertir en el aprendizaje continuo es una acción cada vez más indispensable para aquellos profesionales que desean destacarse en este proceso.

Para finalizar, se puede decir que la transformación digital, las nuevas necesidades surgidas en una sociedad cada día más globalizada aunado a la importancia de las habilidades que ganan terreno sobre los conocimientos técnicos, son elementos importantes a considerar para una buena gestión administrativa y sus profesionales. Es necesario iniciar el camino al reskilling, contar con procesos constantes

de capacitación y nuevas habilidades esenciales a cada perfil profesional, para así no quedarse fuera del mercado competitivo.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

Gil, I. (2022). Reskilling y upskilling. ¿Por qué son claves en la gestión del talento? Disponible en <https://fundacionadecco.org/azimut/reskilling-y-upskilling-que-son/>

Half, R. (2022). Reskilling y Upskilling: ¿Qué importancia tienen para el futuro del trabajo? Febrero 14, 2022. Disponible en <https://www.roberthalf.cl/blog/desarrollo-de-carrera/reskilling-y-upskilling-que-importancia-tienen-para-el-futuro-del>

Pérez, C (2020) Reskilling y Upskilling nuevos paradigmas frente a la automatización. Junio 2020. Disponible en <https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params>.

Rachal, R (2020) Digitalización, Reskilling y Agile en torno a las nuevas dinámicas empresariales y la experiencia del Cliente. La Revista de la Asociación para el Progreso de la Dirección APD, la Comunidad Global de Directivos. N° 353 septiembre/octubre 2020. Disponible [https://apd-prod.wordpress.s3.amazonaws.com/uploads/sites/2/2020/09/revista\\_apd\\_353\\_reskilling.pdf](https://apd-prod.wordpress.s3.amazonaws.com/uploads/sites/2/2020/09/revista_apd_353_reskilling.pdf)