

# Capacitación es clave para que las empresas sean más competitivas

Según los expertos, incorporar tendencias como el upskilling y el reskilling, que se traducen al español como la mejora y el rediseño de habilidades, será fundamental para atender las dinámicas laborales de los próximos cinco años.

El Foro Económico Mundial (FEM) estima que para 2025 el 50% de todos los colaboradores a nivel global necesitará mejorar y/o adquirir nuevas habilidades para mantenerse vigente en un ecosistema cada vez más desafiante. Tras la pandemia, las dinámicas laborales han cambiado, y hoy en día las empresas, y por ende sus colaboradores, deben estar a la vanguardia para adaptarse a este nuevo mundo.

De la misma manera, el avance de la Inteligencia Artificial ha significado un reto, tanto para empleados como para empleadores, por lo que ahora es necesario desarrollar nuevas habilidades para no quedar rezagados. Ante esta nueva realidad, queda en evidencia, cada vez más, la urgencia de incorporar tendencias como el upskilling y reskilling, mejora y rediseño de habilidades en su traducción al español. Según los expertos, estas prácticas serán fundamentales por las dinámicas laborales que se darán los próximos cinco años.

Debido a la rápida evolución tecnológica y la necesidad de adaptarse a cambios disruptivos en el mercado, la adopción de estas tendencias de capacitación continua son esenciales en la mayoría de las industrias, explicó Mauricio Peñafiel, fundador y CEO de Lifebox, empresa dedicada a la capacitación. Además, agregó que los sectores líderes en esta adopción incluyen tecnologías y software financiero, manufactura y automatización, educación, retail y comercio electrónico, entre otros.

## EL EMPLEADOR NO ES SOLO UNA MARCA

Uno de los nuevos retos de las empresas para 2024 será encontrar nuevas tácticas para la atracción y retención del talento humano. Carlos Echevarría, business manager de QiBi, entidad especializada en talento tecnológico, explicó que "hoy estamos viendo que las empresas están implementando programas de capacitación personalizada, plataformas de aprendizaje en línea, mentoría, coaching, entre otros, cursos según la necesidad de cada empresa. Están entendiendo los beneficios que esto trae, como, por ejemplo, mejor rendimiento y productividad, bajas tasas de rotación del personal, agilidad, innovación y aporta competitividad".

Según un estudio realizado por Glassdoor, el 75% de los candidatos tienen en cuenta la marca empleadora antes de solicitar un puesto de trabajo. Además, LinkedIn ha señalado que una "employer brand" sólida aumenta en un 28% la probabilidad de retener a los empleados.

Por su parte, María Jesús García-Huidobro, gerenta de desarrollo de negocios de Trabajando.com, cuenta que los programas de upskilling y reskilling son muy valorados por los colaboradores, ya que demuestran una preocupación de parte de la organización hacia ellos, no solo les impacta en su trabajo actual, sino que les entrega herramientas que pueden ser valiosas en su desarrollo laboral, además de mantenerlos más motivados. Por otra parte, para la empresa es una inversión, el



mundo actual cambia muy rápidamente y esto tiene un impacto sobre el negocio, ya que tener a equipos calificados va a mejorar la productividad.

## ESTRATEGIAS Y DESAFÍOS

Aunque algunas empresas puedan considerar que los programas de capacitación sean un gasto, para los expertos en realidad es una inversión. García-Huidobro asegura que, "por un lado, hay que entender que esto no es un gasto, sino una inversión necesaria, en la medida que esto pueda generar una mayor productividad y una menor rotación, para esto las capacitaciones deben estar en directa relación con las necesi-

dades de la empresa, no ser temáticas aleatorias".

Lo otro es entregarles a los colaboradores la flexibilidad para poder estudiar y trabajar a la vez, que no se convierta en una sobrecarga para los colaboradores, es decir, mostrarse comprometidos con el desarrollo laboral de los equipos, explica la experta.

"Es necesario el desarrollo de softskills en conjunto con conocimientos técnicos, cada vez son más relevantes para liderar equipos, innovar y ajustarse a las necesidades cambiantes del mercado", dice María Jesús García-Huidobro.

Por otro lado, Echevarría recomendó a los empresarios y empleadores abordar estos desafíos

**Uno de los nuevos retos de las empresas para 2024 será encontrar nuevas tácticas para la atracción y retención del talento humano. Las empresas están implementando programas de capacitación personalizada.**

mediante la realización de análisis de tendencias, la búsqueda de subvenciones, la oferta de incentivos, la implementación gradual de tecnologías, el establecimiento de métricas claras y la promoción de una cultura de aprendizaje respaldada por la alta dirección.

Finalmente, pero no menos importante, "uno de los principales desafíos es el cambio de mindset cultural. Algunos directivos y colaboradores pueden resistirse a nuevas iniciativas de aprendizaje debido a la comodidad con los métodos actuales. Es relevante comprender esta situación para abordarla de manera oportuna", concluye Mauricio Peñafiel. (Emol/Portal/Pyme)