



**Comité de Inversión y Alianza Social
Venamcham Zulia
2do. Conversatorio para Emprendedores**



Reskiling y Upskilling

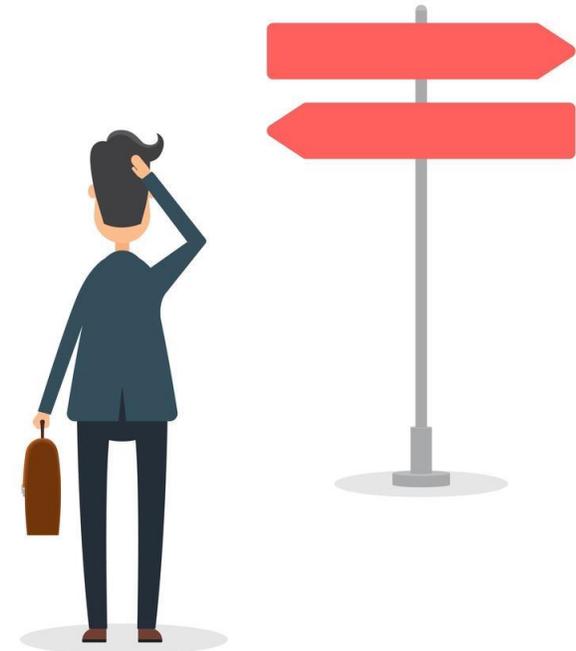
Nuevas tendencias disruptivas del Talento Humano

Miguel Rendueles Mata

Noviembre 2021

Gerencia disruptiva y el talento humano

- **Innovación**
- **Mejoras**
- **Cambios**
- **Evolución**
- **Adecuarse a la realidad**
- **Nuevo liderazgo disruptivo**
- **Gerencia disruptiva**
- **Nuevas competencias del talento humano**



El cambio es la constante

La inteligencia artificial nos deslumbra cada vez más con la posibilidad de que cientos de tareas puedan llegar a ser ejecutadas por una computadora con mucha más precisión y efectividad que por un trabajador experto.

- **Hay que cerrar la brecha de las competencias digitales del talento humano.**
- **Cambios en el modelo de reclutar, seleccionar y desarrollar al personal.**
- **Supervivencia de las organizaciones está en el desarrollo de las competencias tecnológicas de su talento humano.**



Nuevas tendencias en la captación del talento humano

- Cambios en el modelo de reclutar y seleccionar.
- Procesos online.
- Se intensifica el uso de los portales de empleo, redes sociales, páginas web.
- Oportunidades para servicios de head-hunters.
- Evaluación de candidatos mediante procesos a distancia: pruebas de selección, entrevistas online.
- Mayor eficiencia, rapidez y menores costos en la captación de talentos.
- Cambios en los perfiles de competencias deseables.
- Candidatos a optar a un empleo deben adquirir nuevas competencias tecnológicas.



Profesiones más demandadas en el mercado laboral 2021

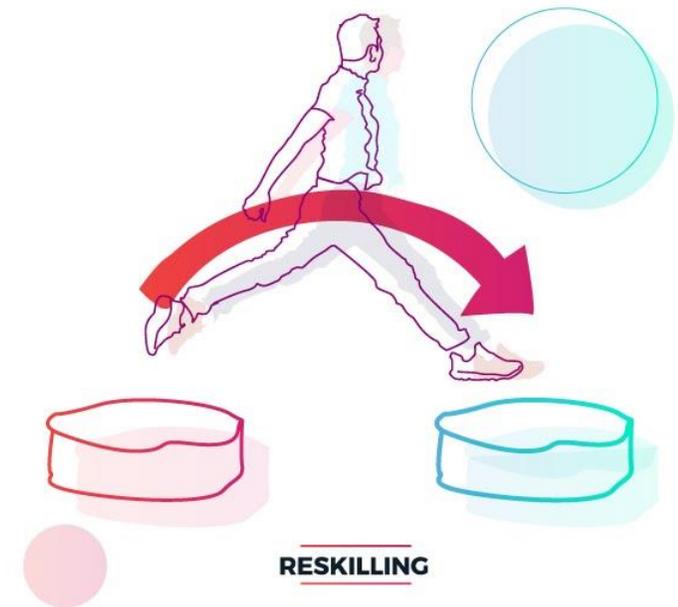
- Telecomunicaciones y Ciberseguridad.
- Ventas y Mercadeo. E-Commerce y Marketing Digital.
- Automatización de Procesos.
- Inteligencia Artificial.
- Finanzas, Contabilidad, Administración, Contraloría.
- Capital Humano.
- Logística.
- Servicio al Cliente.
- Médicos y Enfermeros



Reskilling

Reciclaje profesional del capital humano

- Aprendizaje constante de nuevas habilidades necesarias y útiles de los colaboradores para enfrentar el mundo laboral actual y los desafíos tecnológicos de la era digital.
- El talento se hace versátil, el Reskilling favorece una mayor adaptación, flexibilidad y movilidad.
- **Reto:** alinear y desarrollar el talento humano en las nuevas necesidades organizacionales en la era de la transformación digital. Adaptarse a la nueva realidad.
- Cubrir la brecha de habilidades y competencias entre lo que los empleadores necesitan y lo que los empleados saben.
- Cursos, certificaciones, coaching, mentoring, e-learning, capacitación en sitio, aprendizaje mixto,



VENTAJAS DEL RESKILLING

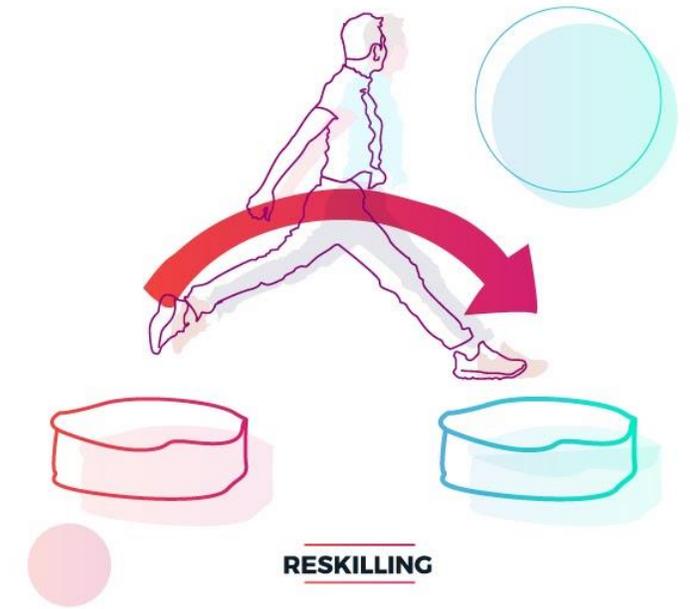


- 1 Mejora de la productividad
- 2 Mayor y mejor consecución de los objetivos
- 3 Mejora de la reputación
- 4 Reinención
- 5 Ventaja competitiva
- 6 Correcta actuación ante cualquier contingencia
- 7 Polivalencia y capacidad de adaptación
- 8 Mejora en la fidelización de los trabajadores

Upskilling

Añadir competencias profesionales

- Competencias adicionales para el desempeño más exitoso de cargos o roles futuros.
- Determinar las habilidades necesarias para desempeñar otros cargos distintos.
- Habilidades transversales relacionadas con las interacciones sociales, creatividad, capacidad de aprendizaje y valores personales (**soft skills**).
- Habilidades técnicas, conocimientos específicos, idiomas, software, tecnología e innovación (**hard skills**).



Reskilling y Upskilling



Desarrollo de competencias

Desarrollo de Competencias

Habilidades blandas

- Valores
- Comunicación
- Adaptación al cambio
- Relaciones sociales
- Creatividad

Habilidades técnicas

- Específicas de cada cargo
- TIC's
- Ambientes virtuales
- Innovación

Ejemplos de Reskilling



800.000 empleados

Lanzó en 2019 un programa para favorecer la adaptación de sus trabajadores a futuras exigencias del mercado laboral con una inversión de más de 700 millones de dólares para mejorar las habilidades y competencias de 100.000 empleados en TIC's e ingeniería de software.



at&t

280.000 empleados

En 2013 decidió no optar sólo por contratar nuevos talentos más actualizados, sino establecer como prioridad formar en nuevas habilidades y competencias a los trabajadores que ya se encontraban en la empresa invirtió 250 millones de dólares para identificar competencias necesarias, ofrecer nuevos perfiles y cursos online a sus trabajadores.

LA PIRÁMIDE DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO

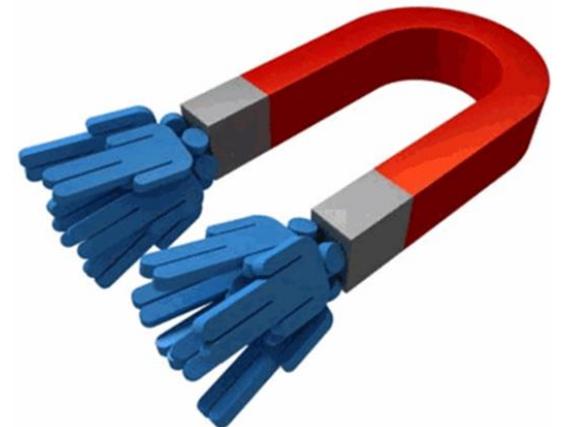


Nuevas estrategias de remuneración y compensación

- **Compensación variable** nuevas formas de remuneración.
- **Salario básico:** cumplir con obligaciones y contribuciones laborales.
- **Bonos e incentivos,** compensación adicional.
- **Indicadores de gestión** asociados a la compensación variable.
- **Inclusión de bonos o ayudas** para diferentes propósitos: transporte, tecnología, servicios de comunicaciones, alimentación, servicios médicos.
- **Revisión continua** de salarios, bonos y beneficios.
- **Considerar indicadores** del mercado laboral.
- **Salario emocional.**
- **Flexibilidad.**
- **¡Cumplir lo ofrecido!**

Retención de talentos... ¡el gran reto!

- **Sentido de identificación y pertenencia. Fortalecer cultura y valores. ¡Marca!**
- **Motivación continua e incentivos. Reconocer logros.**
- **Estilo de liderazgo y supervisión. Feedback.**
- **Oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.**
- **Estrategias de compensación y beneficios competitivos. ¡Equidad!**
- **Escuchar al colaborador: necesidades, deseos, inquietudes.**
- **Participación en procesos y decisiones.**
- **Equipos de trabajo cohesionados. Teletrabajo.**
- **Balance de vida laboral y personal.**
- **Clima organizacional.**





- ✓ 50% de las personas ya invierten en su propia capacitación con recursos propios.
- ✓ Alta preocupación por lo poco que hacen las empresas en formación e innovación.
- ✓ En 2020, el 51 % de las compañías a nivel global ya tenían previsto implementar un programa de upskilling al interior de sus organizaciones; el 47 %, haría lo propio con uno de reskilling.



- ✓ Los millennials consideran que la seguridad laboral no tiene que ver con la permanencia en una organización, sino en estar actualizado frente a los retos y cambios que impone el mundo laboral.
- ✓ 93% quiere aprender toda la vida y está dispuesto a invertir sus propios recursos y tiempo.
- ✓ 4 de cada 3 personas expresa que las oportunidades de aprender nuevas habilidades resultan una prioridad a la hora de elegir un empleo



- ✓ El 86 % de la fuerza laboral en Latinoamérica tiene interés en hacer reskilling para obtener un nuevo empleo. Esto abre la puerta a grandes cambios al interior de los Departamentos de Talento Humano.

¿Qué deben de hacer las organizaciones?

- ✓ Cambiar procesos para selección de talentos.
- ✓ Rediseñar Perfiles de competencias de cargos.
- ✓ Diseñar nuevos Planes de Formación.
- ✓ Definir presupuesto y recursos disponibles para implementar TIC's.
- ✓ Aplicar estrategias de motivación y retención de talentos.
- ✓ Promover el aprendizaje continuo.



El único cambio imposible de realizar, es el que uno mismo no quiere hacer

Moisés Castillo

Contáctame



Teléfono: +58 414 6130302



E-mail: miguelrendueles65@gmail.com
miguel.rendueles@prisma.web.ve



Instagram: @renduelesmiguel
@prismagerencia



Página web: www.prisma.web.ve