



XIMENA JARRÍN,
Gerente en PeopleMatters.

¿Preparados para desarrollar las habilidades que las compañías necesitan?

Desarrollar nuevas habilidades, adquirir nuevos conocimientos y aprender a hacer las cosas de manera diferente se ha convertido en una necesidad para afrontar los retos que demanda el nuevo entorno laboral. ¿Saben las compañías qué deben aprender los profesionales en esta era? ¿Saben cómo ayudarles a desarrollar nuevas habilidades? ¿Los profesionales tienen las habilidades necesarias para trabajar en esta era? ¿Cómo hacen las personas para desaprender y aprender con la rapidez que el entorno profesional exige? Las respuestas a estas preguntas varían en función de las necesidades de las organizaciones y de las personas.

En algunos casos las personas tendrán que reciclar totalmente los conocimientos y habilidades, es decir, apren-

der otras nuevas para hacer un trabajo diferente. Tendrán que estudiar una carrera distinta o, por ejemplo, obtener un título o certificado en una tecnología en un campo diferente (*reskilling*).

Otras personas tendrán el reto de aprender nuevas habilidades con el objetivo responder mejor y a tiempo a las nuevas demandas del trabajo (*upskilling*). El Foro Económico Mundial¹ señala que para el año 2022 al menos el 54% de los empleados requerirán estudios en un campo diferente al que desempeñan hoy en día (*reskilling*) y una mejora de sus habilidades actuales (*upskilling*).

¿HABILIDADES TECNOLÓGICAS O NUEVAS HABILIDADES HACIENDO USO DE LA TECNOLOGÍA?]

El proceso de transformación digital que están viviendo muchas compañías requiere que el 90% de los puestos tengan profesionales con habilidades digitales². Por lo tanto, resulta indispensable identificar las habilidades y comportamientos que las personas necesitan desarrollar para trabajar en esta era. No nos referimos solamente a habilidades tecnológicas; nos referimos también a adaptar y, en algunos casos, a cambiar la manera en que las personas se comportan. Una cosa es

El Foro Económico Mundial¹ señala que para el año 2022 al menos el 54% de los empleados requerirán estudios en un campo diferente al que desempeñan hoy en día (*reskilling*) y una mejora de sus habilidades actuales (*upskilling*) •

saber utilizar y aplicar el conocimiento tecnológico y otra cosa es saber actuar eficazmente en un entorno digital.

¿Qué beneficio trae a la organización una persona que tenga extraordinarias habilidades para utilizar la tecnología pero carezca de habilidades para trabajar de manera colaborativa? ¿O de ser flexible y adaptarse a las situaciones cambiantes? ¿O una persona que deba trabajar en equipos diversos o remotos pero que se resista a aprovechar la tecnología para ese fin?

¿CÓMO PROMUEVEN LAS COMPAÑÍAS EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE ESTAS NUEVAS MANERAS DE TRABAJAR?]

Más que nunca es necesario identificar los colectivos clave en los que es necesario reciclar o actualizar conocimientos y desarrollar nuevas habilidades. Buscar oportunidades de aprendizaje para personas con necesidades comunes permite a las compañías optimizar la inversión en desarrollo, además de aprovechar las ventajas de la interacción (física o virtual) de personas que tienen necesidades de aprendizaje y desarrollo similares. Para ello, las compañías deben articular sistemas de aprendizaje y desarrollo innovadores y adaptados a los nuevos tiempos que cumplan con los siguientes requisitos:

// Combinar acciones formales e informales

Nos referimos a acciones que la compañía defina y haga realidad para ciertos colectivos, y otras acciones que la persona pueda poner en práctica sin ayuda del área de Recursos Humanos. Por ejemplo, buscar una web donde se publiquen contenidos de habilidades de un líder en la era digital (vídeos de conferencias, gurús, lecturas, etc.)

// Fomentar el desarrollo a través del auto-aprendizaje

En el nuevo entorno es indispensable que las personas sean las responsables de identificar lo que necesitan aprender y cuáles son los mejores medios para ello. Las personas que esperan que Recursos Humanos les presente una oferta formativa quedarán rápidamente desactualizadas. En esta era se espera que las personas se responsa-



Resulta indispensable que ayudemos a las personas a conocerse mejor y a que ellos mismos identifiquen las maneras de aprender que mejor encajan con su estilo •

bilicen y sean dueños de su aprendizaje y de la generación de conocimiento (para sí mismos y para compartirlo con los demás).

// Aprovechar el conocimiento y las habilidades de expertos, tanto de fuera como de dentro de la organización

Las nuevas tecnologías generan entornos de trabajo cada vez más colaborativos que hacen que el aprendizaje a través de la interacción social con otros tenga un peso mayor. Estamos en la era del acceso a profesionales con excelentes conocimientos que se pueden conectar a través de un clic.

// Aprovechar diversas metodologías

Se puede aprender con otras personas de forma presencial o virtual con acciones formales o informales, depende del estilo de cada persona. Por eso resulta indispensable que ayudemos a las personas a conocerse mejor y a que ellos mismos identifiquen las maneras de aprender que mejor encajan con su estilo.

De esta manera, promover sistemas de aprendizaje y desarrollo donde pri-

men las características mencionadas ayudará también a las compañías a:

- Favorecer una cultura de aprendizaje que prepare a la organización y a las personas para el cambio.
- Llevar a la práctica un enfoque de aprendizaje más flexible, vivo, dinámico y ágil, en línea con las nuevas maneras de trabajar.
- Conseguir que las personas lleven el aprendizaje a la acción, ayudándoles a que sean más activas y protagonistas de su propio desarrollo.
- Incentivar la aplicación de las nuevas tecnologías en el aprendizaje.

Y vosotros, ¿pensáis que estamos preparados para ayudar a las personas a desarrollar las habilidades que el mercado necesita?]

FOOTNOTES

1. The Future of Jobs Report 2018. World Economic Forum.
2. Digital Skills for the Digital Economy 2018. European Commission.