

Invertir en upskilling y reskilling, una solución eficaz para hacer frente a la crisis de talento actual

La dificultad de las empresas de encontrar talento pone de manifiesto la necesidad de tomar medidas como la formación y capacitación de los empleados. Ante este panorama, los expertos de The Valley analizan las claves que pueden seguir las empresas para implementar programas efectivos de upskilling y reskilling en las compañías

España se encuentra sumergida en una crisis de talento que afecta a todos los sectores. La transformación digital de las empresas y el desarrollo acelerado de aplicaciones, como la inteligencia artificial (IA), han puesto de manifiesto la dificultad que tienen actualmente las empresas españolas para encontrar perfiles tecnológicos. Ante esta falta de talento tecnológico, resulta imprescindible que las empresas pongan en valor sus empleados y potencien el talento sénior para hacer frente a esta situación.

En este sentido, el 78% de las empresas españolas afirma tener dificultades para encontrar talento o para incorporar los perfiles que buscan, así como muestra el informe "Desajuste de talento 2024". Ante esta situación, muchas compañías están optando por implantar medidas de flexibilidad, ya que son de las más y mejor valoradas por la población joven y, por tanto, una buena forma de atraerles. Sin embargo, resulta fundamental capacitar a los empleados, especialmente los que llevan más tiempo, a través de formación para que adquieran las habilidades necesarias ante la digitalización tan acelerada que están experimentando todos los sectores.

Y es que, para conseguir digitalizar con éxito una empresa, hay que tener muchos factores en cuenta, incluyendo la capacitación del empleado o la disponibilidad de talento adecuado. De hecho, varias consultoras destacan que entre el 70 y el 95% de las iniciativas de transformación digital fracasan, entre otros motivos, por la resistencia al cambio, la falta de formación en capacidades (tanto hard como soft skills) y la escasez de talento disponible. Durante la masterclass "Disrupción VS transformación: ¿Qué significa seguir digitalizándose?", ofrecida por The Valley, Pejman Yavarashayeri, Group Chief Transformation & Innovation Officer en Restaurants Brands Iberia, destacó que, para hacer frente a esta situación, las empresas tienen que poner en marcha estrategias de upskilling y reskilling a través de las cuales formen a sus empleados para que adquieran nuevos conocimientos o actualicen las habilidades que ya poseen.

Ambas estrategias son importantes, especialmente en un mundo laboral que está en constante evolución y su implementación dependerá del objetivo que se persiga. Así, mientras que el upskilling implica mejorar las habilidades existentes para mantenerse relevante en un trabajo actual, el reskilling implica adquirir competencias completamente nuevas para realizar un trabajo diferente. Para ayudar a las empresas en este proceso de transformación digital y superar los desafíos actuales, los expertos de The Valley, la escuela de referencia en business & tech, analizan las claves para aumentar las posibilidades de éxito de las empresas al implementar programas efectivos de upskilling y reskilling:

Identificación de necesidades y objetivos claros. Antes de implementar cualquier programa de upskilling o reskilling, es fundamental identificar las necesidades específicas de habilidades tanto a nivel individual como organizacional. Para ello, se pueden hacer evaluaciones de habilidades, encuestas a empleados, análisis del mercado laboral y consultas con líderes de la industria. Además, es fundamental establecer objetivos claros y medibles para el programa, asegurándose de que estén alineados con la estrategia empresarial y las metas a largo plazo. Esto ayudará a guiar el diseño y la implementación del programa.

Desarrollo de un plan de implementación detallado. Una vez identificadas las necesidades y los objetivos, es importante desarrollar un plan de implementación detallado que incluya los recursos necesarios, el cronograma de ejecución, las responsabilidades de los diferentes actores y las métricas de éxito. El plan debe ser flexible y adaptable para poder hacer ajustes según sea necesario. También es esencial asignar un presupuesto adecuado para el programa y garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios, como tiempo, personal o tecnología.

Participación y apoyo de la alta dirección. La alta dirección debe involucrarse activamente en todo el proceso, ya que de ello depende el éxito de cualquier programa de desarrollo de habilidades. Los líderes deben comunicar claramente la importancia del upskilling y reskilling para la empresa y respaldar el programa con recursos y compromiso. Asimismo, es fundamental que estos cargos sean un modelo de comportamiento, participando ellos mismos en el programa y reconociendo y recompensando públicamente el aprendizaje y el desarrollo de habilidades entre los empleados. Formaciones, como el Programa de Alta Dirección en Digital Business de The Valley, permiten a los líderes de las compañías adquirir los conocimientos para poner en marcha la transformación digital de sus negocios.

Evaluación continua y retroalimentación. Otro punto clave para conseguir el éxito de estos programas es implementar un sistema robusto de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso del programa y su impacto en la organización. En este sentido, se puede recopilar regularmente retroalimentación de los participantes del programa y de otros interesados ??clave para identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario. Igualmente, utilizar datos concretos y métricas de rendimiento para evaluar el éxito del programa y justificar la inversión en desarrollo de habilidades puede ser muy útil para ajustar presupuestos y medir el éxito del programa.

En esta línea, Juan Luis Moreno, director de innovación de The Valley, apunta que "ante el mercado tan competitivo y dinámico en el que nos encontramos, es fundamental que las empresas creen, mantengan y atraigan talento. Para ello, es fundamental que, por un lado, sean capaces de adaptarse a los cambios que vengan, tanto a nivel generacional, como digital. Por otro lado, es necesario que inviertan en planes de formación que garanticen una correcta gestión del talento interno, de forma que se consiga tener trabajadores potenciados y no reemplazados".

Datos de contacto:

Redacción

Comunicación

609601048

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Inteligencia Artificial y Robótica](#) [Educación](#) [Recursos humanos](#) [Formación profesional](#) [Innovación Tecnológica](#)
[Digital](#) [Actualidad Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>