

Reconversión DE TALENTOS

La pandemia del Covid-19 aceleró el proceso de digitalización que el mundo está experimentando, haciendo que las empresas más destacadas sean de base tecnológica y las demás tengan sistemas tecnológicos robustos. Por tanto, aunque un individuo no esté cambiando de trabajo, las labores que componen ese trabajo si están cambiando frecuentemente, es allí donde el proceso de formación permanente se convierte en una herramienta para evitar pérdida o estancamiento laboral. En esta nota temática, junto con el Centro de Innovación y Negocios de Medellín -Ruta N- les presentamos conceptos, datos y casos de éxitos aplicados a la reconversión del talento humano.



1. CONCEPTOS CLAVES*

Upskilling

Es el proceso de **fortalecer las habilidades existentes** o aprender habilidades complementarias.

Cross-skilling

Es el proceso de **formación que desarrolla habilidades**, abarcando una variedad de **roles y funciones de otros perfiles**.

Reskilling

Conocido también como *reciclaje de habilidades*, es el proceso de **aprender nuevas habilidades adicionales a las que ya se tienen, para realizar un trabajo diferente**, ya sea dentro de la misma organización o entre empresas.

“El upskilling no solo ayuda a los trabajadores a salir adelante, sino que también puede ayudar a encontrar mayor interés por el trabajo: hace que el viaje sea más emocionante y satisfactorio el estar aprendiendo cosas nuevas y logrando nuevas metas...”
(Rodríguez, 2022).

“...Diversas encuestas muestran que casi el 40 % de los y las trabajadoras teme que su puesto se vuelva obsoleto en los próximos cinco años” (Rodríguez, 2022).

“Mirando hacia un futuro incierto, una cosa es segura: no podemos escapar de la abrumadora necesidad de habilidades digitales”
(Robert et al., 2022).

“Para las empresas, brindar a sus empleados la oportunidad de aprender y crecer ya no es un beneficio, es imprescindible”
(Foro Económico Mundial, 2022).



2. DATOS RELEVANTES SOBRE RECONVERSIÓN

Foro Económico Mundial



Se necesita volver a capacitar **1.000 millones de personas** para 2030, no solo en habilidades digitales sino interpersonales debido a las demandas del trabajo híbrido.

La mejora de las habilidades es crucial para la recuperación económica posterior a la pandemia; y podría impulsar el PIB mundial en más de **6.000 millones de dólares** a través de la creación de **5,3 millones de nuevos puestos de trabajo para 2030**.

94 % de los líderes empresariales dijeron que esperan que sus empleados/as adquieran nuevas habilidades.

LinkedIn



Las habilidades para los empleos han cambiado alrededor de **25 % desde 2015**. Y para **2027**, se espera que este número se duplique. A la hora de encontrar talento, los reclutadores confían **20 % más que en años anteriores en los datos de habilidades**.

*Para ampliar la conceptualización pueden consultar el informe de la oferta de talento y la demanda de empleo TECH de Ruta N (2022)

El aprovechamiento de nuevos datos y herramientas facilitan a las empresas y personas identificar el talento en función de las habilidades, lo que creará **una mayor equidad en la economía**.

McKinsey

McKinsey & Company

17 millones de trabajadores en Estados Unidos verán que sus puestos laborales tendrán menos demanda en la próxima década, y es posible que **8 de cada 10 de estas personas necesiten volver a capacitarse por completo**.

Se identificaron **56 habilidades fundamentales**, llamadas **DELTA**: un mix de habilidades y actitudes, categorizadas en 13 grupos y cuatro categorías (cognitivas, digitales, interpersonales y de auto-liderazgo) que serán cada vez más importantes en medio de un mercado laboral más automatizado, digitalizado y dinámico.

OCDE



La tecnología puede transformar **más de 1.000 millones** de puestos de trabajado, o casi **un tercio de todos los empleos** en el mundo.



3. ALGUNOS CASOS DE ÉXITO

Diversas iniciativas nacionales e internacionales han surgido como un cercamiento entre el sector empresarial, la academia y/o el gobierno, con el fin de brindar procesos de reconversión laboral a su población, especialmente a grupos que tienen una menor representación como las mujeres.

Ruta N: Bootcamps o retos de formación a la medida en alianza con empresas del sector TI en donde se lleva a cabo formación en habilidades digitales (upskilling) para posteriormente hacer un proceso de selección de talento. Para el 2022 se proyectan 15 Bootcamps.



Ruta N y Forte Global están formando 250 talentos en TI, las cuales no tenían que tener un trasfondo académico o profesional tecnológico, esto es un proceso de Reskilling y Upskilling que se espera ayude a sus graduados/as a acceder a mejores oportunidades laborales en el sector.



Laboratoria: ofrecen un Bootcamp intensivo en habilidades técnicas y para la vida dirigido a mujeres sin formación profesional, en donde una vez graduadas les posibilitan conectarse con empleos de calidad en desarrollo de software y asimismo crean una comunidad de egresadas para apoyarse en su crecimiento como futuras líderes del sector TI.



Talento Especializado: programa de Sapiencia enfocado en cursos cortos modulares en áreas relacionadas con las industrias digitales para todas las personas que tengan como mínimo educación secundaria (upskilling y reskilling). Incluye enseñanza de habilidades blandas, idioma inglés y un reto productivo con empresas o emprendimiento.



Tuya: la empresa ha desarrollado un aprendizaje transversal sobre tecnologías asociadas a 4Ri, lo que permite utilizar conceptos tecnológicos básicos en los diferentes contextos y procesos, siendo un proceso de upskilling y cross-killing del talento humano.



Generation: (financiado por McKinsey & Company, Microsoft, entre otras), su programa tiene como propósito atender las necesidades de capacitación de personas desempleadas, creando un valor comercial real y un impacto profesional duradero.

Generation

Relink: empresa chilena que aplica la inteligencia artificial para identificar las habilidades y capacidades que mejor se adaptan al cambio de un nuevo perfil en TI, siendo un programa de reconversión laboral para aumentar las posibilidades de reinsertarse laboralmente en personas desempleadas y/o mejorar sus competencias profesionales.

relink

DANIELA GÓMEZ, NOS COMPARTIÓ SU HISTORIA DE RECONVERSIÓN



Cómo pasé de enfermera líder de una UCI a ingeniera de software en una start-up española.

La enfermería es una profesión compleja que decidí seguir siendo muy joven, tenía 16 años cuando entré a la universidad, me gradué a los 21. Siempre supe que mis habilidades no eran compatibles con lo que decidí ejercer, sin embargo, tuve que graduarme y buscar trabajo pues la situación económica en mi familia lo requería.

Estuve 1 año trabajando como enfermera líder de un servicio de medicina interna en una clínica de renombre en la ciudad de Medellín. Nada en el mundo y menos la universidad me hubiera preparado para la demanda emocional que implicaba tener tantas vidas y personal de enfermería a cargo. Después de este año decidí irme a vivir a Alemania, explorar el mundo y conocerme mejor a mí misma.

Estuve 2 años por fuera de Colombia, durante este tiempo aprendí alemán en tiempo record, presenté un examen de suficiencia del idioma B2 en 8 meses. Es decir, alcancé un nivel avanzado de un idioma, del que no tenía idea, en menos de 1 año. Este fue el logro que me hizo dar cuenta de que realmente soy una persona capaz que puede lograr lo que se propone.

En este viaje de autoconocimiento y deconstrucción, decidí que no quería seguir ejerciendo una actividad con la que no soy compatible, no me consideraba apta para la demanda emocional que requería volver a trabajar en un hospital, así que miré opciones.

Primero pensé en estudiar ingeniería de sistemas en una universidad pública de Antioquia, así que me devolví a Colombia, compré el pin y me presenté a la carrera con el puntaje de corte más alto de toda la universidad. Muy incrédulamente revisé mi correo 2 semanas después y había sido admitida.

Estudié 2 semestres y la universidad entró en un paro de 9 meses, tuve que buscar trabajo para sostenerme. Durante ese tiempo trabajé como jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos- UCI- de un hospital de Medellín, esto me recordó por qué no quería seguir

siendo enfermera: los horarios, el ambiente tóxico propio del área de la salud, las malas condiciones laborales, la remuneración.

La Universidad a pesar de ser mi alma máter, no iba a ayudarme en un proceso de cambiar de carrera, así que recurrí a la educación no formal. **Terminé matriculada en un bootcamp (programas intensivos y prácticos de corta duración).**

Nunca había escuchado de ningún bootcamp, no conocía el concepto, ya tenía idea de qué era el desarrollo de software pues me había informado muchísimo así que decidí seguir con ese plan.

Pasaron 9 meses en aquel bootcamp y definitivamente me di cuenta de que no estaba lista para trabajar aún, que no había sido suficiente, por lo que dediqué 6 meses más de mi vida a aprender de manera autónoma, a hacer procesos de selección en empresas, a recibir e-mails de rechazo mientras aprendía un montón.

Al final recibí 2 ofertas de empresas top, cabe aclarar que en este punto ya era políglota, y así empecé mi carrera en tech como associate software engineer (Ingeniero de Software principiante).

El hecho de no tener un título provisto por una universidad nunca ha sido un inconveniente para mí, ya tengo un pregrado y pasé por un proceso universitario que me permitió adquirir herramientas académicas y de pensamiento crítico que son útiles en cualquier área del conocimiento.



“Ser enfermera también me ha provisto con herramientas con las que he podido avanzar en mi carrera como ingeniera, por ejemplo: documentar el código, organizar las tareas para lograr eficiencia en el equipo, actitudes de liderazgo y de gestión, veo en mi futuro una mezcla de mi yo enfermera y mi yo ingeniera, mi carrera se está desarrollando en el lado de la gerencia en ingeniería, y estas herramientas las adquirí siendo enfermera” afirma Daniela.



Dondi, Klier, Panier y Schubert (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skill-s-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>

Falkner R., Fasolo B., Taj O., Cnop-Nielson A, Soane E. y Chambers S. (2022). How to upskill for 2022. Disponible en: <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/01/31/how-to-upskill-for-2022/>

Foro Económico Mundial (2021). Here's why upskilling is crucial to drive the post-Covid recovery. Disponible en: <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/calling-global-upskilling-movement/>

Foro Económico Mundial (2020). The Future of Jobs Report. (Informe octubre 2020). Foro Económico Mundial. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

McKinsey & Company (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skill-s-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>

Rodríguez J (23 de junio de 2022). Upskilling, sí, y cuanto antes, pero ¿por dónde empezamos? Observatorio de RRHH. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/upskilling-si-y-cuanto-antes-pero-por-donde-empezamos.html>

Ruta N (2022). Informe de la oferta de talento y la demanda de empleo Tech. Recuperado de: <https://bit.ly/3oIX2rr>