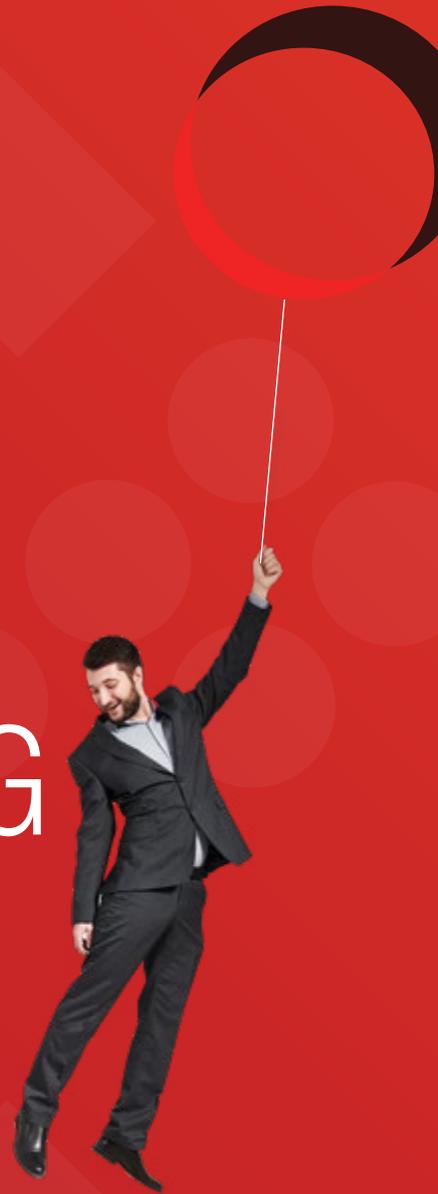


UP SKILLING Y RE SKILLING



Ver al talento interno como
un **diamante en bruto**

Page Personnel

Upskilling y Reskilling: Ver al talento interno como un diamante en bruto

El año pasado lanzamos Habilidades 360°, impulsa tu negocio con talentos híbridos, un e-book donde se mostraron las habilidades blandas y técnicas más valoradas en el mercado laboral de América Latina. Ahora, vamos a publicar Upskilling y Reskilling.



Primeros pasos:

¿Cómo empezar un proceso de Upskilling o Reskilling?

El primer paso siempre será saber dónde estamos parados dentro de la empresa. En este análisis, los líderes de las diferentes áreas deben ser capaces de responder a dos preguntas: ¿con qué habilidades cuento en mi equipo? y ¿qué habilidades voy a necesitar pronto (y no tan pronto)?

Partiendo de esta base se puede realizar un plan de acción, que no tiene por qué ser muy costoso, siempre hay que tener en cuenta la ecuación costo/beneficio, tanto de la organización como de los empleados. En este plan debería poder especificarse cuáles skills van a ser necesarias y determinar los plazos de tiempo, ya que se trata de procesos que no se hacen de la noche a la mañana, por eso es importante trazar el plan de acción para establecer las tareas que hay que hacer para lograrlo.

Antes de responder a la última pregunta hay un detalle importante al que prestar atención: asegurarnos que haya al menos un empleado o miembro del equipo que tenga las ganas, el interés y la capacidad de aprender y desarrollarse. En este punto podemos resaltar uno de los grandes beneficios que brindan los programas de Upskilling y Reskilling: retener el talento. Y es que cualquier empleado que quiera progresar en una empresa, inclusive tú mismo, va a saber aprovechar estas oportunidades y, más importante aún, se sentirá valorado. ¿Y qué mejor manera para aumentar el compromiso de un empleado que hacerle sentir que tiene chance de crecer?

Pero que no se malinterprete lo anterior, no se trata de una situación en la que la empresa gane a costas de sus más capaces empleados, sino que opera la lógica win-win. La empresa obtiene la motivación y los conocimientos que necesita en sus empleados, mientras que estos ganan competencias, responsabilidades y desarrollo profesional.

Ahora bien, suponiendo que ya sepamos qué habilidades serán requeridas y para cuándo, y que a su vez contemos con personal interesado y capaz de desarrollarlas, cabe enfocarnos en el cómo.

Upskilling y Reskilling: Ver al talento interno como un diamante en bruto

De la estrategia a la acción: ¿Cómo realizar un proceso de Upskilling o Reskilling?

Como ya se mencionó, abrazar un enfoque proactivo en tu desarrollo y capacitación de tu equipo, irá de la mano con contar con uno cada vez más productivo y comprometido.

Para esto, resumimos seis métodos con los que se puede implementar este enfoque:

1- Planes de Desarrollo de Personal (PDP): tienen como objetivo partir del talento interno, entrenarlo y evaluar los resultados. Este tipo de recursos no son adecuados para la inmediatez, sino que debe ser pensados y ejecutados con tiempo para ser efectivos. Si todo sale bien, luego de un plazo establecido (seis meses, un año, etc.), contarás con una nueva habilidad que habrás aprendido y podrás aplicarla en tu cotidianidad, mejorando así tu productividad y la de tu equipo de trabajo.

2- Cursos y Seminarios: tal vez sea lo primero que se nos venga a la mente cuando hablamos de capacitación, y es que son ideales para adquirir nuevas habilidades o para potenciar las existentes. Es un gran método para mantener a las organizaciones actualizadas, bastante sencillo de aplicar y, además, es súper versátil (hay cursos sobre lo que a uno se le ocurra).

3- Recurrir al talento interno: algunas compañías se olvidan de la posibilidad de movilidad en su propio seno, pero el talento interno no debería ser menospreciado, ya que se trata de personas que ya conocen el funcionamiento de la empresa y puede que sea más fácil capacitar a alguien para que desempeñe nuevas funciones, que contratar a alguien y tener que explicar todo de cero. Además, como ya se mencionó anteriormente, si se opta por recurrir al talento interno, se les da una oportunidad de crecer, algo que es sumamente valorado y buscado dentro de un lugar de trabajo óptimo.



Upskilling y Reskilling: Ver al talento interno como un diamante en bruto



4- Microaprendizaje: se trata de asignar cortos períodos de la jornada laboral a que los empleados incorporen habilidades prácticas o conocimientos aplicables, puede que se trate de videos tutoriales o incluso se pueden usar aplicaciones en el celular.

5- Lunch & learn: no es necesario aclarar que la hora de la comida es sagrada y es un momento necesario para cortar y despejarse entre el trabajo de la mañana y de la tarde, que se puede aprovechar para charlar, escuchar música o pasar el tiempo en redes sociales. Sin embargo, de vez en cuando, se puede organizar un lunch & learn, el cual supone invitar a un experto en el sector o en algún área en especial para que dé una charla sobre su experiencia y su visión sobre las tendencias en el negocio.

6- Mentoring: asignar un empleado senior para que actúe como mentor de un empleado junior o de un pasante puede ser una gran idea. Siendo un empleado menos experimentado puedes beneficiarte con los conocimientos del sector que tiene un empleado senior. Además, esta opción es sumamente económica, ya que la carencia de habilidades se resuelve de manera interna.

Estos seis métodos son tan solo ejemplos, y seguramente haya más, pero pueden ser una gran manera de abordar una situación de necesidad de skills tanto para aplicar de manera personal como para el equipo de trabajo. Además, no debe pensárselas como mutuamente excluyentes, por supuesto que se pueden combinar y las fortalezas de un método pueden terminar cubriendo las debilidades de otro.



Upskilling y Reskilling: Ver al talento interno como un diamante en bruto



Algunas consideraciones:

Seguramente ya ha quedado claro que no siempre es necesario salir corriendo a contratar cuando hace falta que alguien posea una habilidad. Es posible incentivar el crecimiento de tu equipo, formándolo y dándole oportunidades de desarrollo. Sin embargo, no siempre esto es una opción. Debemos tener en cuenta al menos tres factores:

Tiempo

Ya lo hemos dicho, los procesos de Upskilling y Reskilling llevan paciencia y planeamiento estratégico, ya que el aprendizaje toma su tiempo, más en algunos casos que en otros.

Tareas del equipo

Se puede entrenar al equipo para que incorpore nuevas habilidades y que adquiera nuevas funciones en la empresa, pero no hay que olvidar que esto supondrá que tendrá menos tiempo para las responsabilidades que ya estabas asumiendo. Por más voluntad que tenga, si el equipo de trabajo está desbordado de tareas, suena difícil que pueda asumir nuevas.

Existencia de una gran brecha

Si tu necesidad profesional tiene una brecha muy significativa con el equipo al que perteneces en la empresa, puede que contratar a alguien externo sea más sencillo y provechoso para la organización. Este factor se verá potenciado si hay una mala planificación o si hay un exabrupto que excede al control de la compañía y se requiera del talento de manera inmediata. Un claro ejemplo de esto podría ser la necesidad de contratar perfiles de IT ante la inesperada irrupción de la pandemia del COVID-19, que obligó a muchas empresas a mudar sus negocios al mundo digital de manera acelerada.

Upskilling y Reskilling: Ver al talento interno como un diamante en bruto

Fin del proceso, hora de recoger los frutos y compartirlos.

Si el Upskilling o el Reskilling salió bien, el resultado se traduce en que estás teniendo nuevas responsabilidades, te encuentras más capacitado y motivado y tu equipo tiene una necesidad cubierta y una mayor productividad. Sin embargo, esto no tiene por qué terminar aquí. Sería recomendable poder evaluar los resultados para ver qué tan exitoso fue el desarrollo del plan y observar la trazabilidad que tuvo, si se cumplieron las metas y los plazos establecidos, si se podría haber hecho algo de otra manera que sea mejor, etc. Esto es particularmente útil si se trata de la primera vez que se lleva a cabo un programa de este tipo y si hay interés en continuar haciéndolos.

Por último, pero no por eso menos importante, es recomendable que la empresa te mantenga incentivado por haber adquirido recientemente una nueva habilidad para que puedas enseñarla a los demás. Así, en vez de tener un empleado con una reluciente habilidad, se puede tener a todo un equipo mejor formado.



Page Personnel