



DÍA 1 / Análisis

Jordi Díaz

Decano de la EADA

“Es más eficiente reeducar al talento interno que capturarlo del exterior”

Cambios. Ante un contexto laboral cada vez más digitalizado, Jordi Díaz, decano de la EADA, explica como el ‘reskilling’ o reciclaje profesional se va expandiendo en el mercado.

- > Perumin: “El mundo va a necesitar poner en producción tres Quellavecos cada año”
- > Ejecutivas con ‘top management’: las mujeres al mando en el mundo corporativo peruano



✉ Junior Miani

09/03/2023 11H35

La pandemia trajo consigo distintos cambios al paradigma de los negocios: desde la digitalización o la automatización hasta la [inteligencia artificial](#). Según Jordi Díaz, decano de EADA, escuela de negocios de España y socia de Centrum PUCP, el ‘reskilling’ tomó mayor preponderancia para mantener la vigencia de los profesionales en el mercado laboral.

“Desde el 2020 se da un ‘reskilling revolution’ que hace que todo avance más rápido, desde la tecnología hasta la especialización laboral. Eso hace que los mercados cambien en menos tiempo que antes”, explica.

● LEE TAMBIÉN | [Empleabilidad de las mujeres todavía no recupera sus niveles prepandemia](#) | [INFORME](#)

El ‘reskilling’ o reciclaje profesional es la capacitación y adaptación que hace una persona para buscar reubicarse dentro del mercado laboral en una especialidad distinta a la que estudió. Para Díaz, el concepto está vigente desde antes de la pandemia, pero a partir de la irrupción del uso de la tecnología en los negocios o el teletrabajo, hoy afecta a un porcentaje alto del mercado laboral.

“No hacer capacitaciones es cómo tener un celular que no está actualizado: no va a dejar de funcionar, pero uno va a perder oportunidades de mejora por no actualizarlo”, ejemplifica.

Por este motivo, señala que una persona debe buscar entrar en un proceso de ‘reskilling’ en un período de entre tres y cinco años. De no hacerlo corre el riesgo de quedarse detrás de la ola de las tendencias laborales.

● ENCUENTRA EN ECONOMÍA | [Vigilancia de El Niño costero: su impacto sería más acotado y limitado durante el otoño](#)

Según narra, un buen proceso tiene al menos 35 horas de especialización y puede realizarse a través de cursos y diplomados. Agrega que los interesados en hacerlo deben tener presente hacia qué nueva carrera o puesto laboral apuntan, así como verificar que su decisión tiene demanda en el mercado, caso contrario el aprendizaje no daría réditos.

"Con las claves estratégicas claras se puede valorar el talento laboral interno y las estrategias para el programa donde se van a capacitar"

‘Reskilling’ interno

Otro de los puntos que resalta Díaz es el ‘reskilling’ interno, es decir, las capacitaciones de las propias empresas para el traslado interno de empleados.

“Para plantear esto la organización debe de definir dónde va a estar en tres o cinco años corporativamente hablando. Si va a estar más ‘online’ que ‘offline’, si va a estar en más mercados internacionales o se centrará en lo nacional. Con las claves estratégicas claras se puede valorar el talento laboral interno y las estrategias para el programa donde se van a capacitar”, explica.

● MIRA | [Agencia Francesa de Desarrollo: “Estamos preparando un proyecto para la recuperación del Centro Histórico de Lima”](#)

Por otro lado, comenta que existe un debate sobre los motivos por los que las empresas realizan el ‘reskilling’ interno. Afirma que si bien es necesario tener disponible al mejor talento, hay negocios que optan por trasladar a sus trabajadores porque es menos costoso.

"Con el ‘reskilling’ interno tampoco hay costos de aprendizaje de la cultura de la organización"

“Es más eficiente reeducar al talento interno que capturarlo del exterior. Eso es porque no hay que hacer procesos de búsqueda y, como en el mercado hay cada vez menos talento disponible por el aumento de la demanda, también se ahorra el esfuerzo de conseguir al indicado”, asegura.

“Además de no adquirir esos costos de selección, con el ‘reskilling’ [interno] tampoco hay costos de aprendizaje de la cultura de la organización. No se paga por fichar ni por integrar a la cultura interna”, añade.

Actualizando conceptos

Según Díaz, las escuelas de negocios deben redefinirse a través de la innovación y mediante acciones que aseguren a sus graduados el desarrollo y actualización de habilidades.

Agrega que tanto el Gobierno como las empresas deben de participar en el ‘reskilling’ de sus colaboradores.

● DATO

Jordi Díaz es coautor del libro ‘[The Innovative Management Education Ecosystem](#)’.



TAGS

Jordi Díaz | EADA | Reskilling

🕒 ÚLTIMAS NOTICIAS



★ “Es más eficiente reeducar al talento interno que capturarlo del exterior”



★ Openpay by BBVA ingresa al negocio de soluciones de pago y con miras a los...



Campañas como las de Tambo+ por el Día de la Mujer: ¿compromiso real o acciones aisladas?