

# Talento TI

DOI: 10.29236/sistemas.n172a1

*Upskilling y Reskilling frente a las tecnologías emergentes y la era digital.*



Mónica María López Sánchez

*(CEO de SER en Acción y Profesional Experta en Cultura y Transformación Digital – Universidad Nacional de Colombia)*

En un entorno global donde las tecnologías emergentes y disruptivas están transformando radicalmente todos los sectores económicos, el campo de las tecnologías de la información enfrenta retos sin precedentes en la identificación y desarrollo de talento adecuado. La

velocidad a la que avanza la innovación, impulsada por la transformación digital y las nuevas tecnologías emergentes, ha hecho que las habilidades tradicionales se vuelvan obsoletas más rápidamente que nunca, mientras que nuevas competencias se tornan

esenciales para garantizar la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones. Las demandas del mercado no solo requieren que los profesionales de TI, perfeccionen y fortalezcan las competencias técnicas que ya poseen, sino que también exigen una rápida adquisición de nuevos conocimientos y habilidades que les permitan adaptarse a tecnologías que cambian constantemente el panorama industrial.

Este proceso continuo de actualización y adquisición de nuevas competencias, conocido como upskilling y reskilling, ha dejado de ser una opción y se ha convertido en una necesidad estratégica para las empresas. La capacidad de los profesionales para mantenerse al día con las tendencias tecnológicas y aplicar estos conocimientos de manera efectiva es crucial para mantener la relevancia y el nivel de resultados.

En esta carrera por mantenerse a la vanguardia tecnológica, no se debe subestimar la importancia del desarrollo de competencias tanto laborales-profesionales como personales. La capacidad de los profesionales para comunicarse eficazmente, trabajar en equipo, liderar con empatía y adaptarse a contextos de alta presión son cualidades esenciales que complementan las habilidades técnicas. Estas competencias personales, o "soft skills", son cada vez más valoradas por las organizaciones, ya que son fundamentales para garantizar no solo la

ejecución técnica de tareas complejas, sino también para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y resiliente, capaz de enfrentar los desafíos del futuro con creatividad y confianza. El equilibrio entre habilidades técnicas y personales es lo que permite a los profesionales no solo responder a las demandas actuales, sino también anticiparse a las necesidades futuras, posicionándose como líderes en sus respectivas áreas, elevando el desempeño individual, el cual también fortalece la cultura organizacional, facilitando la transformación ágil y efectiva de las dinámicas empresariales.

### **Upskilling: Fortaleciendo las competencias existentes**

El upskilling se refiere a la actualización de habilidades y conocimientos que los profesionales ya poseen, con el objetivo de mejorar su desempeño en roles actuales o prepararse para nuevos desafíos dentro de la misma área de especialización. En el contexto de las tecnologías emergentes, esto puede incluir la profundización en áreas como la ciberseguridad, la ciencia de datos, la gestión de la nube, el desarrollo de software avanzado, la inteligencia artificial, y la automatización de procesos, entre otras. Las empresas que invierten en programas de upskilling no solo están fortaleciendo su capital humano, sino que también están asegurando su capacidad para responder de manera efectiva y ágil a las demandas cambiantes del mer-

cado. Esta inversión en el desarrollo de competencias es crucial para mantener la relevancia de la organización en un entorno dinámico.

Las estrategias de upskilling deben estar alineadas con los objetivos estratégicos de la organización y ser impulsadas por una cultura de aprendizaje continuo. Este enfoque asegura que el desarrollo de habilidades no sea un evento aislado, sino una parte integral de la misión y visión de la empresa. Además, es crucial que las organizaciones proporcionen las herramientas y recursos necesarios para facilitar este aprendizaje. Esto puede lograrse a través de plataformas digitales, cursos en línea, programas de mentoría, o experiencias de aprendizaje basadas en proyectos reales que permitan a los empleados aplicar lo aprendido.

Es igualmente importante mencionar, que el upskilling es una responsabilidad que recae tanto en las empresas como en los propios profesionales. Desde la perspectiva del profesional, asumir el upskilling es esencial para mantenerse relevante en un entorno laboral que cambia rápidamente debido a la evolución tecnológica y las nuevas demandas del mercado. Los profesionales deben ver el upskilling no solo como una necesidad, sino como una oportunidad para crecer, innovar y avanzar en los escenarios laborales actuales. Existen múltiples formas en las que un profesional puede mantenerse actuali-

zado y seguir desarrollándose por su cuenta y estas son: Cursos en Línea y Certificaciones, Proyectos Personales y Freelance, Networking y Participación en Comunidades Profesionales, Lectura y Autoformación, Voluntariado y Proyectos de Impacto Social, Mentoría y Coaching.

### **Reskilling: Preparando a los profesionales para nuevos desafíos en la era digital**

El entorno laboral actual está en medio de una transformación radical impulsada por la acelerada evolución de las tecnologías emergentes. Innovaciones como la inteligencia artificial, la automatización avanzada, el aprendizaje automático, la robótica y la gestión de datos a gran escala no solo están redefiniendo los procesos empresariales, sino que también están provocando una reconfiguración fundamental de las competencias necesarias para el éxito en prácticamente todos los sectores económicos. En este contexto, el reskilling, entendido como la reeducación de los empleados para adquirir nuevas habilidades y competencias, se ha convertido en una estrategia esencial para garantizar la continuidad y la creación.

A diferencia del upskilling, que se centra en mejorar y ampliar las habilidades existentes, el reskilling implica un cambio más profundo: equipar a los empleados con un conjunto completamente nuevo de competencias que les permiten de-

sempeñar roles distintos a los que originalmente ocupaban. Este enfoque es cada vez más necesario a medida que la automatización y las tecnologías disruptivas empiezan a desplazar ciertos roles tradicionales, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información (TI). Las organizaciones que invierten en reskilling están construyendo una fuerza laboral más resiliente, flexible e innovadora, capaz de enfrentar y superar los desafíos que plantean las nuevas tecnologías.

Desde la perspectiva del profesional, el reskilling es una vía para asegurar la empleabilidad en un mercado laboral que exige adaptabilidad y un aprendizaje continuo.

Los trabajadores que se comprometen con el reskilling no solo protegen su posición dentro de la empresa, sino que también se abren a nuevas oportunidades de crecimiento profesional y personal. Es un compromiso continuo con el aprendizaje y la adaptación. Las tecnologías seguirán evolucionando, y con ellas, las competencias requeridas por el mercado laboral.

### **Competencias claves para el Upskilling: Optimización del desempeño en roles actuales**

1. Ciberseguridad Avanzada
2. Ciencia de Datos y Análisis Predictivo
3. Gestión de la Nube
4. Desarrollo Ágil y DevOps
5. Automatización de Procesos

### **Competencias claves para el Reskilling: Adaptación a nuevos roles y desafíos**

1. Inteligencia Artificial Aplicada
2. Gestión de Ecosistemas
3. Diseño y Desarrollo de Experiencias de Usuario (UX/UI)
4. Innovación y Gestión del Cambio
5. Blockchain y Tecnologías Descentralizadas Adaptación al Nuevo Contexto: Fallar Rápido, Aprender Rápido y Transformar Ágilmente

### **La Importancia del Equilibrio entre Habilidades Técnicas y Competencias Personales**

El Talento TI de hoy enfrenta desafíos que van más allá del dominio de las tecnologías emergentes. La colaboración efectiva, la comunicación clara, la gestión del tiempo, la resiliencia ante la presión, y la capacidad de liderar equipos diversos son competencias personales que, cuando se desarrollan adecuadamente, complementan las habilidades técnicas y potencian el impacto profesional. Estas competencias son esenciales para asegurar que los profesionales puedan aplicar sus conocimientos técnicos de manera efectiva, resolver problemas de manera creativa, y adaptarse a las dinámicas cambiantes del mercado.

Un profesional que domina las últimas tecnologías pero carece de habilidades interpersonales puede enfrentar dificultades para colaborar con colegas, comunicar sus

ideas de manera efectiva o liderar proyectos complejos. Por otro lado, aquellos que equilibran sus habilidades técnicas con competencias personales son más capaces de contribuir significativamente al éxito de la organización, manejar conflictos, y fomentar una cultura de innovación y aprendizaje continuo.

### Hacia un Desempeño Profesional Integral

En conclusión, en un entorno donde la tecnología evoluciona constantemente, el éxito de los profesionales de TI no depende únicamente de su capacidad para domi-

nar nuevas herramientas y plataformas. El verdadero éxito radica en la capacidad de equilibrar estos conocimientos técnicos con habilidades personales que permiten una aplicación efectiva, colaborativa y orientada a resultados. Al invertir en la sensibilización y el fortalecimiento de estas competencias, las organizaciones no solo preparan a su Talento TI para enfrentar los desafíos técnicos, sino que también aseguran que estos profesionales puedan contribuir de manera integral y sostenible al crecimiento y la innovación dentro de la empresa. 🌱

**Mónica María López Sánchez.** (Psicóloga, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Master en Alta Dirección). Ha sido Gerente de Recursos Humanos, Ejecutiva de Educación y Talento, Gerente de Desarrollo de Negocio así como Gerente Académica, en IBM de Colombia, NTT Data Colombia y RENATA. Fue presidente (5 años) de la Mesa Sectorial de Gestión de Tecnología y Talento Digital, con visión desde la Industria 4.0, actualizando el mapa ocupacional de la Industria TIC para la Calificación Nacional de Ocupaciones y liderazgo y creación de la mano del Ministerio de Educación, MinTIC, Min Trabajo y el SENA, del primer estudio de medición de brecha de Talento Digital para el país en la “Alianza TIC” (2018 - 2020). Hoy Fundadora y CEO de SER en Acción, (Primera plataforma de reclutamiento sostenible por competencias) y Profesional responsable del fortalecimiento de la Cultura Digital y apoyo de la TD de la UNAL.