



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XI

Número: Edición Especial.

Artículo no.:47

Período: Diciembre, 2023

TÍTULO: Fortaleciendo la empleabilidad: Upskilling y Reskilling como clave para un futuro laboral en perpetua transformación.

AUTORES:

1. Máster. Roberto Carlos Jiménez Martínez.
2. Máster. Cinthya Paulina Cisneros Zúñiga.
3. Dr. Manuel Ricardo Velázquez.
4. Máster. Erick Manuel Vásquez Llerena.

RESUMEN: Este estudio enfatiza la importancia del upskilling y reskilling en un entorno laboral en constante cambio, impulsado por la automatización y la transformación digital. Se investigó cómo estas estrategias mejoran la empleabilidad y se destacó que aprender nuevas habilidades y cambiar de orientación profesional contribuyen a la resiliencia laboral y al crecimiento profesional. Se subraya la necesidad de promover una cultura de aprendizaje continuo en individuos y empresas para afrontar un futuro laboral caracterizado por cambios tecnológicos y económicos. Se podría decir, que invertir en competencias actualizadas es fundamental para garantizar una empleabilidad sólida y una adaptación exitosa en un panorama laboral dinámico.

PALABRAS CLAVES: entorno laboral, resiliencia, perpetua transformación.

TITLE: Strengthening employability: upskilling and reskilling as a key to a future of work in perpetual transformation.

AUTHORS:

1. Master. Roberto Carlos Jiménez Martínez.
2. Master. Cinthya Paulina Cisneros Zúñiga.
3. PhD. Manuel Ricardo Velázquez.
4. Master. Erick Manuel Vásquez Llerena.

ABSTRACT: This study emphasizes the importance of upskilling and reskilling in an ever-changing work environment driven by automation and digital transformation. It investigated how these strategies enhance employability and highlighted that learning new skills and changing career orientation contribute to job resilience and career growth. It underlines the need to promote a culture of continuous learning in individuals and companies to face a working future characterized by technological and economic changes. It could be said that investing in updated competencies is fundamental to guarantee a solid employability and a successful adaptation in a dynamic labor landscape.

KEY WORDS: work environment, resilience, perpetual transformation.

INTRODUCCIÓN.

La vertiginosa innovación tecnológica y la creciente automatización que caracterizan al mundo actual plantean un desafío significativo en términos de empleabilidad para los trabajadores en todas las industrias. La acelerada evolución de las habilidades exigidas en el mercado laboral impone la necesidad imperante de que los profesionales estén debidamente preparados para afrontar los cambios y mantenerse actualizados de manera constante.

Esta dinámica transformadora en el ámbito laboral se traduce en una demanda cada vez mayor de competencias que abarcan desde la tecnología de la información y la comunicación hasta habilidades analíticas y de resolución de problemas. La rapidez con la que emergen nuevas tecnologías y enfoques

laborales requiere que los trabajadores adquieran la capacidad de adaptarse ágilmente a estas tendencias cambiantes.

La formación continua y el desarrollo de habilidades se convierten en elementos esenciales para garantizar la empleabilidad a largo plazo en un entorno laboral caracterizado por su dinamismo y cambio constante. La capacidad de actualización y aprendizaje continuo se erige como un recurso valioso para los profesionales que aspiran a mantenerse relevantes y competitivos en un mercado laboral en constante evolución.

La perspectiva laboral contemporánea se encuentra en un estado de constante evolución, impulsada por una serie de potencias disruptivas que transforman la manera en que las empresas operan y los trabajadores ejecutan sus actividades y se relacionan con sus empleos, la aproximación de la transformación digital, la inteligencia artificial, y la globalización crea un entorno laboral dinámico, desafiante y lleno de oportunidades.

La forma en que se llevan los negocios en todas las industrias en la actualidad ha sido impactada ampliamente por la transformación digital; se observan la automatización de procesos, la implementación de plataformas en línea, y el análisis de datos en tiempo real; las empresas a nivel mundial están buscando formas innovadoras de aumentar su eficiencia y competitividad.

La transformación digital ha sido un impulsor central de la evolución laboral en la última década. La adopción generalizada de tecnologías digitales ha reconfigurado las industrias y los procesos de trabajo, dando lugar a la automatización de tareas rutinarias y a la creación de nuevas formas de interacción laboral; esto desarrolla una creciente demanda de habilidades afines con la tecnología, provoca una profunda reestructuración en las industrias y los procesos de trabajo, permite la automatización de tareas rutinarias, lo que implica situaciones positivas y desafiantes para los trabajadores, creando incluso nuevas formas de interactuar y colaborar en el entorno laboral.

En esta trama, la inteligencia artificial (IA) emerge como un factor decisivo en la redefinición de los roles laborales; para Webb (2019), "la IA está desempeñando un papel cada vez más importante en la optimización de procesos, la toma de decisiones y la creación de soluciones innovadoras en diversas industrias". Se advierte entonces, que la IA está convirtiendo los requisitos laborales, lo que sugiere una creciente necesidad de desarrollar al máximo las habilidades cognitivas y creativas, difíciles de replicar por las máquinas.

Norvig & Russell (2004) dicen, que "la IA sintetiza y automatiza tareas intelectuales, y es por lo tanto, potencialmente relevante para cualquier ámbito de la actividad intelectual humana. En este sentido, es un campo genuinamente universal"; debido a su naturaleza versátil, la inteligencia artificial tiene el potencial de ser relevante en cualquier ámbito, no se limita a áreas específicas, sino que tiene la capacidad de impactar en una amplia gama de disciplinas y actividades.

Para Schwab (2016), "las nuevas tecnologías cambiarán profundamente la naturaleza del trabajo en todas las industrias y ocupaciones. La incertidumbre fundamental tiene que ver con la medida en que la automatización sustituya a la mano de obra"; se enfoca en cómo las transformaciones tecnológicas tendrán un impacto profundo y generalizado en la naturaleza misma del trabajo, abarcando todas las industrias y ocupaciones, captura la idea de que la revolución tecnológica no es un fenómeno aislado, sino más bien un cambio estructural que abarca una variedad de campos laborales.

Por su parte, Benhamou (2022) indica lo siguiente: Pese a los considerables avances de la IA en los últimos años, la tecnología presenta varias limitaciones que le impiden competir con los humanos en tareas o actividades complejas, pero también en tareas manuales que podrían parecer muy sencillas. Estas limitaciones tienen que ver principalmente con el acceso a los macrodatos y la calidad de estos, y con la incapacidad de la IA para comprender y explicar mecanismos complejos que no se basan en leyes deterministas.

Las limitaciones de la inteligencia artificial en tareas complejas, resalta la complejidad inherente de ciertas actividades humanas, aunque ha demostrado capacidades asombrosas en áreas como el procesamiento de lenguaje natural y el reconocimiento de patrones, lo que sigue enfrentando dificultades en comprender y ejecutar tareas que involucran un alto grado de juicio o contexto humano.

La globalización ha dado lugar a una amplia gama de oportunidades laborales en todo el mundo, la movilidad de la mano de obra es una realidad tangible para muchos trabajadores calificados y altamente especializados, que pueden explorar empleos y carreras en diferentes países, enriqueciendo su experiencia; también ha impulsado la creación de cadenas de provisión internacionales y la expansión de multinacionales; esto genera empleos en todas las etapas de la cadena productiva alrededor del mundo, pero es importante señalar, que aunque se ha generado una mayor interconexión de mercados y oportunidades laborales, también ha dado lugar a desafíos relacionados con la competencia laboral; sin embargo, como señala Spence (2011), "la globalización también ha intensificado la competencia laboral, ya que los trabajadores ahora se enfrentan a la posibilidad de que sus empleos sean externalizados o reemplazados por talento de otros países", esta competencia global resalta la importancia de habilidades transferibles como la adaptabilidad, la comunicación intercultural y la colaboración; el escenario laboral contemporáneo está sufriendo adaptaciones por la transformación digital, la inteligencia artificial, y la globalización, lo que está dando lugar a una demanda cambiante de habilidades.

Los términos "upskilling" (perfeccionamiento) y "reskilling" (recapitación) han sido utilizados durante algunas décadas, pero su popularidad ha aumentado significativamente en los últimos años frente a la aceleración de la tecnología y la evolución constante del mercado laboral. El "upskilling" comenzó a ganar visibilidad en la década de los noventa, y se utilizaba en el ámbito empresarial y de talento humano para referirse a la mejora de las habilidades y competencias de los empleados

existentes; por su parte, el “reskilling” originalmente se refería a la capacitación de los trabajadores para realizar nuevas tareas dentro de su industria actual, pero con la creciente automatización y el impacto de la tecnología, el término ha evolucionado para referirse a la adquisición de habilidades completamente nuevas para abordar roles laborales emergentes o incluso para cambiar de carrera por completo.

El concepto de upskilling surge como una respuesta crucial a la veloz transformación tecnológica y nuevas demandas del mercado laboral en el siglo actual, convirtiéndose en una herramienta básica para empoderar a los trabajadores y asegurar su relevancia en el mundo laboral. El upskilling involucra el proceso de alcanzar nuevos conocimientos, competencias y habilidades, o mejorar las ya existentes con el propósito de mantenerse actualizado con las últimas tendencias, tecnologías y requerimientos laborales.

El upskilling es un enfoque proactivo de desarrollo personal y profesional que permite a los individuos adaptarse a los cambios en el entorno laboral y mantenerse competitivos; enfatizan la idea de que el upskilling es una iniciativa activa que las personas toman para mejorar sus habilidades y conocimientos, que permite mantener agilidad y receptividad ante las transformaciones del trabajo impulsadas, por lo general, por avances tecnológicos.

Entonces se remarca la idea, de que el principal objetivo del upskilling es proporcionar a los trabajadores las herramientas necesarias para afrontar los desafíos de los nuevos entornos laborales generados por los avances tecnológicos; Illanes et al. (2018) aportan, que el upskilling busca cerrar la brecha entre las habilidades actuales de los trabajadores y las habilidades requeridas por las industrias emergentes, garantizando así su empleabilidad a largo plazo. Esta estrategia se aplica desde la capacitación en habilidades digitales para afrontar la digitalización de procesos; por ejemplo, hasta el desarrollo de habilidades de resolución de problemas complejos y pensamiento crítico para enfrentar retos corporativos en evolución.

Desde la óptica empresarial, el upskilling fortalece la competitividad pues garantiza que los empleados cuenten con las habilidades necesarias para impulsar la innovación y la eficiencia; también puede favorecer a una mayor retención del talento y reducir la necesidad de contrataciones externas. Según Chitra & Vanitha (2022), el upskilling puede conducir a una mayor satisfacción laboral y un mayor sentido de logro al estar preparados para enfrentar los cambios en el entorno laboral.

El reskilling, en su esencia, representa una respuesta necesaria a la disrupción y una oportunidad para la reinención personal y la construcción de nuevas habilidades en un entorno completamente dinámico. Se define al reskilling como un proceso a través del cual las personas adquieren habilidades completamente nuevas y diferentes de las que poseen, permitiéndoles realizar transiciones exitosas a roles laborales distintos o emergentes. Para Li (2022), el reskilling es una estrategia que busca equipar a los trabajadores con habilidades actualizadas y relevantes para que puedan afrontar las transformaciones tecnológicas y las tendencias cambiantes del mercado laboral; es decir, que el reskilling se presenta como una herramienta estratégica que busca fortalecer a los trabajadores dotándolos de competencias actualizadas y pertinentes.

El objetivo primordial del reskilling es permitir que los individuos se reinventen y se adapten a las oportunidades emergentes en el mercado laboral, y se aplica cuando los trabajos actuales se vuelven obsoletos por la aplicación de la tecnología, la automatización o los cambios en las preferencias del consumidor; según Li (2022), el reskilling es una herramienta vital para facilitar la transición de los trabajadores hacia nuevos roles y funciones que estén alineados con las demandas actuales del mercado laboral; el autor reconoce la importancia crítica de este concepto, en un ambiente donde la tecnología y las tendencias corporativas evolucionan constantemente, permitiendo a los trabajadores adquirir nuevas habilidades y competencias que los capacita para enfrentar las transformaciones en la industria y la economía, convirtiéndose también en un enlace que conecta a los trabajadores con oportunidades emergentes.

El reskilling tiene implicaciones profundas tanto para los trabajadores como para las organizaciones; en el primer caso, les ofrece la posibilidad de un cambio de carrera exitoso, la revitalización de la empleabilidad y la adquisición de competencias relevantes en la era digital, que lo encaminan a un mayor sentido de logro y satisfacción personal; en el caso de las empresas, les permite adaptarse ágilmente a las cambiantes condiciones del mercado, la cultura de aprendizaje continuo se fomenta y contribuye a mejorar la retención de talentos al brindar oportunidades para el desarrollo y el crecimiento interno.

En el mundo actual, frente a los vertiginosos cambios y continuas disrupciones, la capacidad de ágil adaptación de las empresas a nuevas circunstancias y desafíos es ineludible; alinear las habilidades de los empleados con las necesidades estratégicas de la empresa, permite que la organización aborde de manera proactiva los cambios en su entorno y fortalece su cohesión interna, permitiendo incluso tomar de decisiones de forma más eficiente y la implementación de nuevas iniciativas.

A nivel mundial, empresas líderes reconocen la trascendencia del upskilling para potenciar la empleabilidad de sus colaboradores y mantener su competitividad en un entorno altamente dinámico. Se destacan empresas como IBM, que ofrece programas de desarrollo profesional en línea para habilidades técnicas como inteligencia artificial y ciberseguridad; Amazon, con su programa Career Choice, capacita a empleados para roles futuros dentro o fuera de la compañía; Microsoft proporciona cursos y proyectos desafiantes para habilidades técnicas y blandas; AT&T, con su programa Future Ready, centrado en certificaciones en análisis de datos y programación; Google ofrece formación en línea para habilidades digitales; McDonald's, con su programa Archways to Opportunity, respalda la educación y el desarrollo profesional.

Esas empresas demuestran trabajar en estrategias enfocadas en el aprendizaje continuo y el crecimiento personal, que permiten beneficiar tanto a los trabajadores como a ellas mismas, al fomentar la competitividad y la adaptabilidad en el mundo laboral actual.

La preocupación por el sostenimiento de la empleabilidad hace trascendente esta temática; incluso enfocada en el sector público, estudios recientes hacen recomendaciones a los gobiernos de América Latina, por ejemplo, Cruz Alemán (2022) sugiere ejecutar estrategias orientadas al desarrollo de capacidades para la Inteligencia Artificial y la Cuarta Revolución Industrial, tanto en aspectos técnicos como habilidades interpersonales, dentro del ámbito público. Estas estrategias incluyen la personalización según las características de cada individuo.

Las recomendaciones estratégicas se dividen en tres enfoques:

- 1) Reskilling, dirigido a trabajadores cuyas labores sean susceptibles de ser automatizadas o reemplazadas por IA.
- 2) Upskilling, para profesionales en IA o Tecnologías de la Información, usuarios no especializados en IA, gerentes y otros empleados de organismos gubernamentales, con contenido a medida de acuerdo con las necesidades individuales.
- 3) La contratación de nuevos empleados con habilidades técnicas y habilidades sociales requeridas por las instituciones, especialistas en análisis de datos e IA, como personal nuevo en diversas áreas de las organizaciones.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

La metodología propuesta se fundamenta en un enfoque integral y multidisciplinario, diseñado para abordar con exhaustividad la importancia crítica del desarrollo de habilidades en un entorno laboral que experimenta una constante transformación; para ello, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente, recurriendo a bases de datos académicas y científicas de reconocida relevancia. Este proceso tiene como finalidad identificar estudios y artículos que resulten pertinentes y proporcionen una visión completa acerca de conceptos fundamentales, como el upskilling, reskilling, la empleabilidad y la evolución del mercado laboral.

La revisión bibliográfica planificada se erige como el pilar central de esta investigación, al brindar una base sólida y actualizada para comprender en profundidad los conceptos clave y las tendencias emergentes en el campo. A través de este enfoque metodológico riguroso, se aspira a obtener una comprensión completa y bien fundamentada de los temas analizados, lo que a su vez, permitirá abordar de manera eficaz los desafíos y oportunidades relacionados con el desarrollo de habilidades en el entorno laboral contemporáneo.

La construcción del marco teórico será fundamental para establecer las bases conceptuales del estudio, se explorarán teorías y modelos que expliquen cómo el desarrollo de habilidades impacta la empleabilidad y cómo las estrategias de upskilling y reskilling pueden preparar a los individuos para enfrentar los desafíos futuros; este marco teórico guiará la investigación y permitirá contextualizar los hallazgos obtenidos.

La metodología de investigación se basará en un enfoque cualitativo, se realizarán entrevistas en profundidad con expertos en recursos humanos, líderes empresariales y trabajadores para capturar perspectivas cualitativas sobre las estrategias efectivas de desarrollo de habilidades y su impacto en la empleabilidad, los resultados obtenidos se presentarán y discutirán en función del marco teórico y la revisión de la literatura.

Esta metodología integral aborda de manera profunda y sistemática el tema de la empleabilidad a través del upskilling y reskilling en un contexto de cambio constante. Al combinar la revisión crítica de la literatura, la recopilación de datos empíricos y el análisis interdisciplinario, se busca brindar una comprensión enriquecedora y perspicaz que contribuirá significativamente al discurso sobre el futuro del trabajo y el desarrollo profesional.

Resultados.

Para el desarrollo de este trabajo, se han explorado en detalle los conceptos del upskilling y reskilling, estrategias fundamentales para el desarrollo profesional en el panorama laboral actual, y los

resultados obtenidos revelan interesantes similitudes entre estas dos formas de adquirir y mejorar habilidades.

El upskilling y reskilling asumen un rol trascendente en la mitigación del impacto de la implementación de los avances tecnológicos, inteligencia artificial y la automatización en la fuerza laboral. A medida que la tecnología avanza y la automatización de procesos se vuelve más prominente en diversas industrias, existe un riesgo real de reemplazo de trabajadores por máquinas; sin embargo, aquellos empleados que se comprometen en programas de formación y desarrollo de habilidades tienen una mayor capacidad para adaptarse y aprovechar las oportunidades emergentes en este nuevo contexto. Estos procesos permiten adquirir competencias altamente demandadas, como habilidades de programación, análisis de datos, inteligencia artificial y toma de decisiones basadas en datos, las que no solo mejoran la empleabilidad de los individuos, sino que también brindan la capacidad de colaborar de manera efectiva con las soluciones de inteligencia artificial y automatización, actuando como facilitadores y supervisores de estos sistemas avanzados en lugar de ser reemplazados por ellos.

Tabla 1. Semejanzas entre Upskilling y Reskilling.

	UPSKILLING	RESKILLING
SEMEJANZAS	Mejoran las habilidades y competencias de los individuos para que sean más relevantes y competitivos en el mercado laboral.	
	Se relacionan con la adaptación de los trabajadores a los cambios en el entorno laboral, los avances tecnológicos y las transformaciones en las industrias.	
	Contribuyen al desarrollo personal y profesional de las personas, <u>permitiendo el crecimiento sus carreras y enfrentar desafíos emergentes.</u>	
	Brindan la capacidad de asumir roles más avanzados o diferentes dentro de la organización o en nuevos campos.	

Se ha identificado una convergencia en su impacto positivo en la empleabilidad y adaptabilidad de los individuos en una economía en constante cambio, y se destaca cómo el upskilling y el reskilling comparten la capacidad de fortalecer las capacidades laborales y fomentar la versatilidad de las personas trabajadoras, garantizando una fuerza laboral más competente y preparada para enfrentar los desafíos del mundo actual.

La actual revolución laboral impulsada por la transformación tecnológica y la evolución constante de las industrias hace necesario explorar en detalle las diferencias fundamentales entre estas dos estrategias; se han analizado resultados sobre la distinción esencial entre estos recursos de mejora de habilidades, desde cada enfoque y cómo abordan la adaptabilidad laboral en un mundo en cambio constante.

Tabla 2. Diferencias entre Upskilling y Reskilling.

UPSKILLING	RESKILLING
Se centra en mejorar y actualizar las habilidades existentes, manteniendo a los trabajadores al día en su campo actual.	Implica aprender habilidades completamente nuevas, a menudo en áreas que pueden estar fuera del campo de experiencia actual.
Su principal objetivo es fortalecer las habilidades actuales para hacer que el individuo sea más eficiente y competitivo en su puesto de trabajo actual.	Busca capacitar a las personas para que asuman roles laborales nuevos o emergentes, permitiéndoles realizar transiciones significativas en sus carreras.
Puede ser aplicado en situaciones donde los cambios en la tecnología o las prácticas laborales requieren actualizaciones en las habilidades existentes.	Es relevante cuando las transformaciones en la industria o los avances tecnológicos requieren que los individuos aprendan completamente nuevas habilidades.
Puede ser más adecuado para trabajadores que ya tienen una base sólida de habilidades en su campo y desean mantenerse al día.	Es relevante para personas que buscan cambiar de carrera o enfrentar cambios significativos en su industria.

Mientras que el upskilling se centra en mejorar y actualizar habilidades existentes, el reskilling implica aprender habilidades completamente nuevas y diferentes; los dos conceptos son esenciales en el actual mundo laboral, ya que permiten que las personas se adapten y prosperen en un entorno en evolución.

De entrevistas aplicadas a expertos en manejo del talento humano, se pudo abstraer la siguiente información relevante: Parte del desarrollo de este estudio se basó en obtener información cualitativa

proporcionada por expertos de las áreas de talento humano de varios centros de trabajo, y como resultados relevantes se destacan, que para la implementación adecuada y exitosa de estas estrategias se requiere un enfoque deliberado y planificado, pues estas persiguen mejorar la empleabilidad y asegurar que los trabajadores estén preparados para enfrentar desafíos emergentes.

Tabla 3. Estrategias para la aplicación del Upskilling y Reskilling en los entornos laborales.

UPSKILLING	RESKILLING
Desarrollo de programas de formación y capacitación que se alineen con habilidades requeridas y metas estratégicas de la empresa.	Desarrollo de programas que se adapten a las necesidades identificadas, diseñados para capacitar a los empleados en las nuevas habilidades requeridas.
Adaptación de programas a las necesidades individuales de los empleados, considerando roles actuales, aspiraciones profesionales y áreas de interés.	Análisis de tendencias y cambios en la industria para identificar roles y funciones emergentes para diseñar cursos, talleres y actividades de aprendizaje específicos y relevantes para los roles a ejercer en la organización en el futuro.
Dotación de opciones flexibles de aprendizaje: capacitación en línea, presencial y oportunidades de aprendizaje en el trabajo, proporcionando orientación y apoyo continuos a medida que los empleados avanzan en su desarrollo de habilidades.	Adaptación de los programas a las capacidades y necesidades individuales de los empleados involucrándolos en la planificación de su propio proceso y objetivos profesionales con las oportunidades emergentes.
Establecer métricas y objetivos claros para evaluar el impacto del upskilling en la organización, como la mejora del rendimiento, la productividad y la retención de empleados.	Proporcionar oportunidades para la aplicación de las nuevas habilidades en situaciones reales a través de proyectos, tareas y colaboraciones específicas.
Mantener actualización de las tendencias y cambios en la industria para asegurarse de que los programas de upskilling sigan siendo relevantes.	Evaluar el progreso de los empleados a medida que avanzan en el proceso y proporcionar retroalimentación constructiva, monitoreando el nivel de adquisición de nuevas habilidades y ajuste de los programas según sea necesario.
Reconocer y recompensar a los empleados que participan activamente en los programas de upskilling y demuestran un compromiso sólido con el desarrollo de habilidades.	Promover una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades, incentivando a los empleados a buscar oportunidades de reskilling y con predisposición a la adquisición de nuevas habilidades.

Para asegurar una aplicación efectiva de estas estrategias, es esencial que las empresas lleven a cabo evaluaciones de necesidades que implican una revisión de las habilidades de los empleados y un análisis profundo de las cambiantes necesidades organizacionales. Este enfoque permite identificar

las brechas de habilidades existentes y determinar áreas clave que requieren la implementación de estos recursos para asegurar que las habilidades adquiridas se alineen de manera directa con los roles y aspiraciones profesionales individuales.

El enfoque holístico de estas estrategias subraya la importancia de adoptar un enfoque centrado en el empleado, fomentar la colaboración y cultivar una cultura de desarrollo de habilidades. Esto, a su vez, fortalece la empleabilidad de la fuerza laboral de la empresa, con miras a un futuro sostenible en un entorno empresarial en constante evolución.

Discusión.

Los conceptos del upskilling y reskilling deben considerarse como fundamentales para el desarrollo profesional en el actual entorno laboral, y los resultados obtenidos revelan notables similitudes entre estas dos estrategias de adquisición y mejora de habilidades, emergen como actores esenciales en la mitigación del impacto de los avances tecnológicos, la inteligencia artificial y la automatización en la fuerza laboral, con el avance continuo de la tecnología y la creciente presencia de la automatización en diversas industrias, la preocupación por el reemplazo de trabajadores por máquinas se vuelve palpable; sin embargo, se observa que aquellos empleados que se comprometen en programas de formación y desarrollo de habilidades poseen una mayor capacidad para adaptarse y capitalizar las oportunidades que surgen en este nuevo contexto laboral; entonces en lugar de ser reemplazados por estas tecnologías, asumen roles de facilitadores y supervisores, contribuyendo así a una coexistencia armoniosa entre la mano de obra humana y las innovaciones tecnológicas.

La distinción entre upskilling y reskilling se perfila como un factor clave en la discusión sobre el desarrollo de habilidades en el actual mundo laboral; el upskilling se centra en el enriquecimiento de habilidades ya existentes para mantener la relevancia en un entorno cambiante, el reskilling implica una transformación más profunda al adquirir conjuntos de habilidades completamente nuevos para abordar roles y funciones emergentes; los dos comparten la premisa de la mejora continua, el

upskilling afina y amplía competencias preexistentes para una transición más fluida hacia nuevas responsabilidades, el reskilling trata de una adaptación más radical y un redireccionamiento vocacional.

Las estrategias de implementación del upskilling y reskilling en el entorno laboral subrayan su versatilidad y capacidad de adaptación ante la dinámica de las demandas profesionales; las organizaciones deben adoptarlos como una vía para preservar la empleabilidad de los trabajadores, concebida como un derecho y un deber social que representa una fuente de crecimiento económico y desarrollo personal, en medio de la implementación de avances tecnológicos en los procesos laborales, capaces de afectar este derecho humano, la necesidad de mantener competencias actualizadas, y de prepararse proactivamente para oportunidades emergentes se torna ineludible.

La efectiva aplicación de estas estrategias no se limita a la formación técnica, sino también implica el cultivo de habilidades blandas como la adaptabilidad, la resiliencia y la capacidad de aprendizaje continuo; de este modo, las empresas pueden establecer un sistema de aprendizaje integral que empodere a los empleados para enfrentar con confianza los desafíos de un futuro laboral en constante evolución, lo que contribuye a fortalecer la competitividad y la sostenibilidad en un panorama económico en constante movimiento, y refuerza la posición de los individuos como agentes capaces de prosperar en medio de la transformación laboral impulsada por los avances tecnológicos.

CONCLUSIONES.

La adquisición y actualización de habilidades se convierten en un factor determinante para afrontar exitosamente los retos emergentes; esta noción refleja la realidad de un mundo laboral en el que la velocidad del cambio tecnológico y económico demanda una constante adaptación por parte de los individuos; también implica una mentalidad proactiva hacia las necesidades futuras, lo que permite a las personas no solo mantenerse relevantes en sus roles actuales, sino también prepararse para oportunidades emergentes y eventualmente convertirse en líderes en sus respectivos campos.

La importancia del upskilling y reskilling radica en su papel fundamental para fomentar una coexistencia armoniosa y beneficiosa entre la mano de obra humana y las innovaciones tecnológicas en un entorno donde la automatización y la inteligencia artificial están transformando rápidamente la dinámica laboral, estas estrategias se erigen como puentes que conectan la experiencia humana con el mundo tecnológico en evolución, y al aprender a interactuar y colaborar con estas tecnologías de manera efectiva, los individuos se convierten en intermediarios valiosos entre la innovación y las operaciones, maximizando la eficiencia y calidad en los resultados. En conjunto, el upskilling y reskilling generan una sinergia beneficiosa.

El reconocimiento de la empleabilidad como un derecho y deber social refleja un compromiso con la seguridad y el crecimiento de las personas; lo que en la sociedad actual implica, la comprensión de que la adquisición y mejora constantes de habilidades no solo benefician a los individuos en su búsqueda de realización profesional, sino que también contribuyen al desarrollo económico y social en su conjunto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Benhamou, S. (2022). La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial. Análisis, ejemplos e interrogantes. Santiago: CEPAL.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/586b344a-0dac-497c-9290-f8eb1a00221f/content>
2. Chitra, S., & Vanitha, A. (2022). Effectiveness of Employee Upskilling Program: A Study on Private Insurance Industry in Chennai. *SDMIMD Journal of Management*, 13(1), 1-8.
https://www.researchgate.net/profile/Allavaram-Vanitha/publication/358147604_Effectiveness_of_Employee_Upskilling_Program_A_Study_on_Private_Insurance_Industry_in_Chennai/links/61f2cc7e8d338833e39bbe0b/Effectiveness-of-Employee-Upskilling-Program-A-Study-on-Private-Insurance-Industry-in-Chennai.pdf

3. Cruz Alemán, G. (2022). Impacto potencial del uso de la inteligencia artificial en el empleo público en América Latina. Informe 1. CAF. <http://ikels-dspace.azurewebsites.net/bitstream/handle/123456789/1895/Impacto%20potencial%20del%20uso%20de%20la%20inteligencia%20artificial%20en%20el%20empleo%20p%20c3%20ablico%20en%20Am%20c3%20a9rica%20Latina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Illanes, P., Lund, S., Mourshed, M., Rutherford, S., & Tyreman, M. (2018). Retraining and reskilling workers in the age of automation. McKinsey Global Institute, 8, 1-8. https://www.echsnm.com/wp-content/uploads/2019/10/retraining-and-reskilling-workers-in-the-age-of-automation-_mckinsey-company.pdf
5. Li, L. (2022). Reskilling and upskilling the future-ready workforce for industry 4.0 and beyond. Information Systems Frontiers, 1-16. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10796-022-10308-y>
6. Norvig, P., & Russell, S. (2004). Inteligencia Artificial. Un Enfoque Moderno. Phh Pretice Hall, Mexico. <http://jdelagarza.fime.uanl.mx/IA/Libros/inteligencia-artificial-un-enfoque-moderno-stuart-j-russell.pdf>
7. Schwab, K. (2016). La cuarta revolución industrial. Debate. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BRonDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=9.%09Schwab,+K.+\(2016\).+La+cuarta+revoluci%C3%B3n+industrial.+Debate.&ots=Ir0iBBIFXn&sig=_rmwBzgo2FSoieiq9fnKM5f7vIk#v=onepage&q=9.%09Schwab%2C%20K.%20\(2016\).%20La%20cuarta%20revoluci%C3%B3n%20industrial.%20Debate.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BRonDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=9.%09Schwab,+K.+(2016).+La+cuarta+revoluci%C3%B3n+industrial.+Debate.&ots=Ir0iBBIFXn&sig=_rmwBzgo2FSoieiq9fnKM5f7vIk#v=onepage&q=9.%09Schwab%2C%20K.%20(2016).%20La%20cuarta%20revoluci%C3%B3n%20industrial.%20Debate.&f=false)
8. Spence, M. (2011). The impact of globalization on income and employment: The downside of integrating markets. Foreign Aff., 90, 28. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/fora90&div=63&id=&page=>

9. Webb, M. (2019). The impact of artificial intelligence on the labor market. Available at SSRN 3482150. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3482150

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Roberto Carlos Jiménez Martínez.** Magíster en Derecho Civil y Procesal Civil. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Puyo, Ecuador. E-mail: up.robtojimenez@uniandes.edu.ec
2. **Cintha Paulina Cisneros Zúñiga.** Magíster en Educación y Desarrollo Social. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Puyo, Ecuador. E-mail: up.cynthiacisneros@uniandes.edu.ec
3. **Manuel Ricardo Velázquez.** Doctor en Ciencias Pedagógicas. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Puyo, Ecuador. E-mail: up.manuelricardo@uniandes.edu.ec
4. **Erick Manuel Vásquez Llerena.** Magíster en Derecho Constitucional. Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, sede Puyo, Ecuador. E-mail: up.erickvl06@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 10 de septiembre del 2023.

APROBADO: 12 de octubre del 2023.