

Talento y cultura

Gestión de talento: La prioridad ahora es la formación

El upskilling y el reskilling se han convertido en protagonistas de la apuesta tanto presupuestal como estratégica de las empresas.



Por Hanguk Yun

13 de abril de 2024

🕒 Lectura de 3 min



Fuente: iStock

La **formación** de los trabajadores se posiciona como la máxima prioridad de la **gestión del talento** entre las empresas peruanas. Hoy, las compañías vienen incrementando sostenidamente el presupuesto destinado a programas de upskilling y reskilling, con el objetivo de alcanzar a cada vez más colaboradores y niveles de la organización.

Hasta la pandemia del Covid-19, la prioridad de la gestión del talento solía ser la entrega de beneficios y compensaciones. Pero, ahora, la necesidad de acelerar los procesos de transformación y de incorporar nuevas tecnologías al negocio han obligado a las compañías a priorizar la **formación de su talento**. “Están más enfocadas en capacitación y desarrollo. Al menos el 70% de los clientes pide asesoría en ello”, cuenta Verónica Rendon, líder de Talent Strategy de Mercer.

Este creciente interés motivó, a la vez, incrementos importantes de presupuesto. En el 2023, por ejemplo, la inversión en formación de las empresas de América Latina fue de US\$140 por colaborador. Dicha cifra es al menos 25% superior a la del 2019, de acuerdo con datos de Cornerstone. “Nuestros esfuerzos en formación sumaron casi 70% del presupuesto de talento”, reconoce Gabriela Llosa, VP de Gestión de Personas de Ransa.

“Nuestros esfuerzos en formación sumaron casi 70% del presupuesto de talento”

La mayor relevancia presupuestal responde a una búsqueda por ampliar el alcance de estos programas a cada vez más capas de la organización y ya no sólo circunscribirlos a los líderes. “El año pasado, más de 5,000 colaboradores accedieron al reskilling y upskilling para acompañar la transformación digital”, indica Paola Vera, líder de Talento de Interbank.

Hoy, la mayoría de programas de upskilling prioriza la formación de habilidades blandas, como resiliencia y adaptación al cambio. “En los dos últimos años, recogimos la información de nuestra plataforma para invitar a colaboradores a cursos de la universidad corporativa y de nuestra plataforma de upskilling en habilidades personales”, relata Georgette Page, directora de Personas de Telefónica del Perú.

En el caso del reskilling, el foco está en una mayor especialización. La fórmula combina un mix de cursos virtuales y presenciales, de corta y mediana duración, e impartidos de forma inhouse, junto con universidades o instituciones especializadas en recursos humanos. “Este año incorporaremos la formación en IA como habilidad transversal”, adelanta Vanessa Ratto, gerente de GDH de Pacífico Seguros, que capacitó a 540 talentos en el 2023 y planea duplicar dicha cifra este año.

A través de esta formación, además, las compañías buscan mitigar la cruenta competencia que existe por el talento especializado, sobre todo en posiciones clave. “Hoy, el talento no necesariamente se puede identificar rápido y, a veces, resulta escaso. La formación permite crear la sucesión para asegurar el futuro del negocio”, dice Paola Chocano, Partner & Managing Director de Cornerstone Perú. Por ejemplo, Credicorp cubrió 80% de posiciones de liderazgo con talento formado inhouse, según su memoria anual del 2023.

Tags: [Upskilling](#) [reskilling](#) [capacitaciones](#) [gestión de talento](#)

Más en Talento y cultura >

Talento y cultura

13 de abril de 2024

Alfonso De los Heros ingresa al directorio de Bigmond Group y otras movidas empresariales

[🔖](#) 🕒 Lectura de 2 min

Talento y cultura

6 de abril de 2024

Alejandro González asumió la gerencia general de Falabella y otras movidas empresariales

[🔖](#) 🕒 Lectura de 2 min

Talento y cultura

6 de abril de 2024

Hallazgos de una semana laboral de 4 días, por Nicolás Aramburú

[🔖](#) 🕒 Lectura de 2 min