



## La reconversión de productividad y competitividad: upskilling (mejorar) y reskilling (actualizar)

### The challenge in the reconversion of productivity and competitiveness: improving (upskilling) and updating (reskilling)

### La reconversion de la productivité et de la compétitivité: upskilling (montée en compétences) et reskilling (actualisation des compétences)

#### Autores

- ✉ <sup>1\*</sup> Héctor Andrés Zambrano Noboa  
✉ <sup>2</sup> Inelda Mercedes Pinargote Delgado



#### Resumen

En un entorno laboral en constante evolución, impulsado por la automatización y la transformación digital, las empresas enfrentan el desafío de mantener su competitividad y productividad. En este contexto, los conceptos de upskilling (mejorar habilidades) y reskilling (recualificación) emergen como estrategias clave para la adaptación y el crecimiento profesional. El objetivo de este artículo fue explorar cómo estas estrategias impactan en la productividad y la competitividad organizacional, abordando su importancia para empresas, gobiernos y trabajadores en una economía en constante cambio. A través de un análisis cuantitativo con nivel descriptivo, donde se midió las características o fenómenos en una población de N=40 docentes universitarios sin buscar necesariamente establecer relaciones causales, mediante herramientas estadísticas se realizó una profunda comprensión de las percepciones y desafíos en la implementación de programas de capacitación. Para fundamentar la parte bibliográfica, se obtuvo a través de teorías sobre upskilling y reskilling donde se realizó revisión exhaustiva de la literatura existente sobre estos conceptos, analizando estudios previos, artículos académicos y reportes de organizaciones relevantes. Los resultados resaltan que las estrategias de upskilling (mejorar) y reskilling (actualizar) se consideran esenciales para superar los desafíos de la productividad y la competitividad en una era de automatización y transformación digital, sin embargo la implementación requiere superar las barreras organizacionales y adaptar los programas de capacitación a las necesidades únicas de los empleados y las empresas.

**Palabras clave:** Productividad, competitividad, Upskilling, Reskilling, educación económica.

#### Abstract

In an ever-evolving work environment, driven by automation and digital transformation, companies face the challenge of maintaining their competitiveness and productivity. In this context, the concepts of upskilling and reskilling emerge as key strategies for adaptation and professional growth. The objective of this article was to explore how these strategies impact productivity and organizational competitiveness, addressing their importance for companies, governments, and workers in an ever-changing economy. Through a quantitative analysis with a descriptive level, where the characteristics or phenomena in a population of N=40 university professors were measured without necessarily seeking to establish causal relationships, a deep understanding of the perceptions and challenges in the implementation of training programs was carried out using statistical tools. To support the bibliographic part, it was obtained through theories on upskilling and reskilling where an exhaustive review of the existing literature on these concepts was carried out, analyzing previous studies, academic articles and reports from relevant organizations. The results highlight that upskilling and reskilling strategies are considered essential to overcome the challenges of productivity and competitiveness in an era of automation and digital transformation, however, implementation requires overcoming organizational barriers and tailoring training programs to the unique needs of employees and businesses.

**Keywords:** Productivity, competitiveness, Upskilling, Reskilling, economic education.

#### Résumé

Dans un environnement de travail en constante évolution, marqué par l'automatisation et la transformation numérique, les entreprises font face au défi de maintenir leur compétitivité et leur productivité. Dans ce contexte, les concepts d'upskilling et de reskilling apparaissent comme des stratégies clés pour l'adaptation et le développement professionnel. L'objectif de cet article a été d'explorer comment ces stratégies influencent la productivité et la compétitivité organisationnelle, en soulignant leur importance pour les entreprises, les gouvernements et les travailleurs dans une économie en perpétuelle mutation. A travers une analyse quantitative de type descriptif, où les caractéristiques ou phénomènes d'une population de N=40 enseignants-chercheurs universitaires ont été mesurés sans nécessairement chercher à établir des relations causales, une compréhension approfondie des perceptions et des défis liés à la mise en œuvre de programmes de formation a été obtenue à l'aide d'outils statistiques. Pour appuyer la partie bibliographique, une revue exhaustive de la littérature existante sur les concepts d'upskilling et de reskilling a été réalisée, incluant des études antérieures, des articles académiques et des rapports d'organisations pertinentes. Les résultats soulignent que les stratégies d'upskilling et de reskilling sont considérées comme essentielles pour relever les défis de productivité et de compétitivité à l'ère de l'automatisation et de la transformation numérique ; toutefois, leur mise en œuvre nécessite de surmonter des barrières organisationnelles et d'adapter les programmes de formation aux besoins spécifiques des employés et des entreprises.

**Mots-clés :** productivité, compétitivité, upskilling, reskilling, éducation économique

<sup>1</sup> Instituto de Admisión y Nivelación,  
Universidad Técnica de Manabí.  
Portoviejo, Manabí, Ecuador.

<sup>2</sup> Instituto Superior Tecnológico Luis  
Arboleda Martínez. Manta, Manabí,  
Ecuador.

Código JEL: J24, O4.

**Citacion sugerida:** Zambrano Noboa, H. A., Pinargote Delgado, I. M. (2025). La reconversión de productividad y competitividad: upskilling (mejorar) y reskilling (actualizar). *Revista ECA Sinergia*, 16(3), 18–29. <https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v16i3.7066>

Recibido: 17/10/2024  
Aceptado: 4/06/2025  
Publicado: 10/09/2025



## INTRODUCCIÓN

El aumento de la productividad y la competitividad de una sociedad juega un papel fundamental en la economía global actual. A medida que el mundo se vuelve más interconectado y basado en el conocimiento, la inversión en educación superior se ha vuelto esencial para el crecimiento económico sostenible y el desarrollo social.

En la nueva economía global, el conocimiento se considera un recurso clave para las organizaciones, lo que hace de la gestión una estrategia crucial para el desarrollo (Mendoza Suárez y Bullón Romero, 2022). Papel crucial a la hora de garantizar que su oferta de formación satisfaga las necesidades de las empresas y añada valor tanto a los estudiantes como a las empresas (Rios, 2020).

Una de las herramientas más importantes para aumentar la productividad de los trabajadores es la educación, en particular la educación superior, que está asociada con el acceso al mercado laboral (Perez Pacheco, 2022). Proceso que está inevitablemente mediado por procesos educativos. No hay progreso ni desarrollo para las sociedades (Carrasco González et al., 2019).

Entendido que cuando se habla de conocimientos científicos y tecnológicos, el papel que juega la educación se vuelve fundamental. La educación es vista como un proceso social con la gran responsabilidad de asumir desafíos en todas las áreas del conocimiento y devolverlos en beneficio de la misma sociedad de la que forma parte (Moreira Santos y Cedeño Zambrano, 2023).

El upskilling y el reskilling son conceptos clave en el ámbito de la educación y el desarrollo profesional, especialmente en un mundo en constante evolución y cambio debido a la tecnología y otras fuerzas disruptivas. Estos términos se utilizan para describir dos enfoques diferentes para adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes. El principal objetivo del artículo fue examinar la importancia de las estrategias de reskilling (reciclaje profesional) y upskilling (mejora de habilidades) en abordar los desafíos laborales actuales, en particular en el contexto de la transformación digital y automatización.

### Upskilling

El término, frecuentemente utilizado por los responsables de recursos humanos en las empresas, hace referencia a la formación necesaria para conseguir que el talento interno sea capaz de adaptarse a las nuevas habilidades que demanda el mercado laboral actual. Resultativamente, se trata de una capacitación adicional destinada a mejorar el rendimiento de los trabajadores en su rol laboral (Empresa, 2023).

Es el proceso de fortalecer la formación en habilidades que el empleado ya posee o que están relacionadas con su campo de especialización. la tecnología, y el Upskilling satisfacen esta deficiencia de habilidades digitales mediante la capacitación constante (Emprendedores, 2023).

Corresponde en ofrecer capacitación para incrementar los conocimientos de los trabajadores en el objetivo de mejorar su rendimiento en el puesto que tienen. en el desarrollo de nuevas habilidades necesarias en el campo tecnológico (Bosch et al., 2023).

### Reskilling

La enseñanza de nuevas competencias y habilidades para desempeñar de manera eficiente una nueva profesión o función dentro de la función y responsabilidad que ya dispongamos es conocida como reskilling. la actualidad (Lisa, Institute, 2023).

Gestionar el cambio y centrar los esfuerzos de planificación para el futuro de la empresa porque permite utilizar la fuerza laboral existente para nuevos desafíos y utilizar el talento de los empleados en nuevos roles críticos (QuestionPro, 2023).

Es una oportunidad para la reinversión personal y el desarrollo de nuevas habilidades en un entorno plenamente dinámico, así como una respuesta necesaria a la disrupción. Se define como un proceso a través del cual los individuos adquieren habilidades completamente nuevas y distintas de las que ya poseen, lo que les permite realizar una transición exitosa a roles distintos o emergentes en el lugar de trabajo (Jiménez Martínez y Cisneros Zúñiga, 2023).



### **Upskilling y Reskilling en la Educación Superior**

Este término se refiere a la práctica de adquirir habilidades adicionales o avanzadas para mejorar en un área de trabajo específica. Las personas buscan mejorar sus habilidades existentes para mantenerse actualizados con los avances en la industria y para asegurarse de que siguen siendo valiosas para sus compañeros. En la educación superior, las instituciones pueden ofrecer programas de formación continua, cursos en línea y talleres que permiten a los profesionales mejorar sus habilidades sin necesidad de volver a estudiar a tiempo completo.

La personalidad y las circunstancias del alumno, el aprendizaje presencial en el aula se complementará con diversos recursos educativos, sincrónicos y asincrónicos. En este entorno educativo alterado, la educación tendrá una mayor influencia tanto en el desarrollo de los ciudadanos del mundo como en las perspectivas de empleo, así como en la mejora y el reciclaje profesional para mejorar su empleabilidad (Iñiguez, 2021).

Los cambios vertiginosos producidos por la COVID-19, los profesionales de la educación, tanto formales como no formales, requieren de actualización, formación y profesionalización continua (Barraza Lopez y Cortés Toledo, 2023).

Las instituciones educativas deben abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes a lo largo de su vida incorporando diversos métodos de enseñanza, tanto titulados como no titulados, así como opciones de acreditación por parte de la “Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura” (UNESCO, 2023). Son sólo unas pocas universidades las que ofrecen programas de aprendizaje permanente para que los graduados puedan continuar su educación, ya sea mejorando sus habilidades upskilling o adquiriendo nuevas habilidades reskilling, con el fin de adaptarse mejor a los rápidos cambios en el mercado laboral (Instituto Iberoamericano para la educación y la productividad, 2023).

La capacitación adicional upskilling y el reciclaje profesional reskilling de los trabajadores son desafío global que las instituciones de educación superior están preparadas para afrontar (Pearson, 2019). A diferencia del upskilling, que se centra en mejorar las habilidades y el desempeño, el reskilling se refiere al proceso de reinsertar a una persona en un rol previamente desconocido con nuevas habilidades en un nuevo mercado (Caballero Alcaraz, 2022).

Para aprovechar las próximas oportunidades profesionales, los empleados deben buscar nuevas habilidades, mejorarlas y reciclarlas profesionalmente (Dynatec, 2022).

La universidad tiene el desafío de brindar las hojas de vida necesarias al mercado laboral. No tenemos un paradigma educativo donde la cualidad más valiosa sea la adaptabilidad al medio ambiente, pero es necesario que haya un compromiso compartido de universidades, empresas y estudiantes para que esto cambie y para que nosotros como nación no nos quedemos al final del mundo del trabajo, escalera de flexibilidad (Jaquotot, 2021).

El apoyo vital para las pequeñas y medianas empresas que no tienen el tamaño ni los recursos necesarios para desarrollar esfuerzos internos para brindar nuevas capacitaciones puede ser provechoso por las iniciativas para nuevas capacitaciones lideradas en conjunto por las instituciones de educación superior, los socios del sector privado, y los examinados (Annunziata et al., 2019).

En algunas áreas, existe una subcalificación académica y, en otras áreas, incluso los currículos actualizados encuentran dificultades para formar competencias digitales emergentes y profesionalmente relevantes. a la hora de contratar nuevos empleados, pero ¿no sería más rentable maximizar el personal existente con nuevas habilidades (upskilling) o capacitarlos en nuevas áreas de desempeño (reskilling).

### **Reconversión de la productividad y competitividad: Upskilling y Reskilling**

La reconversión de la productividad y competitividad mediante el upskilling y reskilling se refiere a la estrategia de actualizar y mejorar las habilidades de los trabajadores para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral y tecnológico. Estos términos son fundamentales en un mundo en constante evolución, donde las tecnologías emergentes, como la automatización, la inteligencia artificial y la digitalización, están transformando la forma en que las empresas operan y compiten.

Aparte de las ventajas en el entorno laboral, los programas de upskilling y reskilling también tenían un papel significativo como catalizador en el ámbito personal. Los conocimientos y habilidades que se desarrollan aumentan la confianza de la persona en su capacidad para asumir proyectos y desafíos, eso que en muchas situaciones le ayuda a salir de la zona de confort (Buenaño, 2021).

para obtener todos los beneficios de la mejora y el reciclaje profesional. Para guiar el aprendizaje, colabore con sus equipos para identificar áreas que se alineen con la visión de la empresa (Montezana, 2023).

De esta manera, se define la upskilling como la competencia laboral ejercida que busca aprender habilidades nuevas en el éxito de adaptarse a los cambios laborales de los puestos actuales, así como la capacidad para adquirir nuevas destrezas con el fin de ejecutar un trabajo totalmente diferente, denominado reskilling (Arias González et al., 2022).

En un mundo que se evoluciona constantemente, la capacitación de los empleados para desempeñar en otro ámbito y el reskilling, que consiste en dar competencias nuevas y un profesional para que lo desempeñe, son cruciales para garantizar el éxito sostenible de cualquier organización. El papel esencial de los profesionales de Recursos Humanos en el desarrollo de sus equipos es el diseño e implementar estrategias efectivas. El futuro del capital humano reposa en su habilidad para abarcar cambios y fomentar una fuerza laboral capacitada y ágil, factores esenciales para el logro a largo plazo (González, 2023).

Háblenos del futuro económico a corto plazo, según todos los expertos, las dos tareas que aún quedan pendientes por cada empleado de RR. HH para afrontar los retos empresariales de la próxima década son la mejora de las capacidades y el reskilling es el desarrollo de las capacidades de las personas dentro de las organizaciones, haciendo uso de la capacidad existente para reciclarla y reutilizarla en otros campos (Rodríguez Parrondo y Pérez, 2020).

El reskilling de la fuerza de trabajo puede ser construido por los líderes gerenciales al llevar a cabo seis pasos que se aplican en ambos contextos, públicos y privados (Arias González et al., 2022).

1. Las habilidades son necesarias para las actividades relacionadas con el trabajo.
2. Habilidades esenciales necesarias para su nueva normalidad.
3. Itinerarios de aprendizaje para cerrar la brecha en habilidades de pensamiento crítico.
4. Pruebe todo lo antes posible, pruébelo todo rápidamente y vuelva a intentarlo.
5. Una influencia significativa, funcionan como una pequeña figura independiente en cada departamento o área.
6. Presupuesto de aprendizaje.

Por otro lado, de acuerdo a lo que expresa (LISA Institute, 2024), para poner en práctica una estrategia de mejora de habilidades, siga los siguientes seis pasos:

1. Determinación de las metas.
2. Buscar lagunas en habilidades o habilidades.
3. Formular el Plan de Upskilling.
4. Adquirir nuevas capacidades o destrezas.
5. habilidades y competencias recién adquiridas.
6. se Flexible.

Las instituciones y otras partes interesadas del sector privado pueden aportar una experiencia invaluable para evaluar la eficacia de las iniciativas de mejora y recualificación y determinar las competencias de los empleados (Pearson, 2019).

Las habilidades como una de las piedras angulares de la cultura organizacional de la empresa podrían disminuir la necesidad de reclutar todos los talentos fuera de la empresa, al tiempo que mejoran el talento interno. y el reciclaje profesional se utilizan para lograrlo (Engelstain, 2023).



Las empresas creen que en los próximos cinco años las habilidades necesarias cambiarán, tienen más fe en el desarrollo de la fuerza laboral actual y son menos optimistas sobre la disponibilidad de talento, ser necesario formar (upskilling y reskilling) conectar el talento con el empleo; Para lograrlo, se necesitarán tecnologías relacionadas con la educación y la fortaleza de la fuerza laboral (Maya Ortiz, 2023).

## METODOLOGÍA

Se realizó un análisis cuantitativo con nivel descriptivo, donde se midió las características o fenómenos en una población de N=40 docentes universitarios sin buscar necesariamente establecer relaciones causales, mediante herramientas estadísticas se realizó una profunda comprensión de las percepciones y desafíos en la implementación de programas de capacitación.

Para fundamentar la parte bibliográfica, se obtuvo a través de teorías sobre upskilling y reskilling donde se realizó revisión exhaustiva de la literatura existente sobre estos conceptos, analizando estudios previos, artículos académicos y reportes de organizaciones relevantes. Esta revisión permitió establecer un marco teórico sólido que respalda la importancia de estas estrategias en el contexto laboral actual.

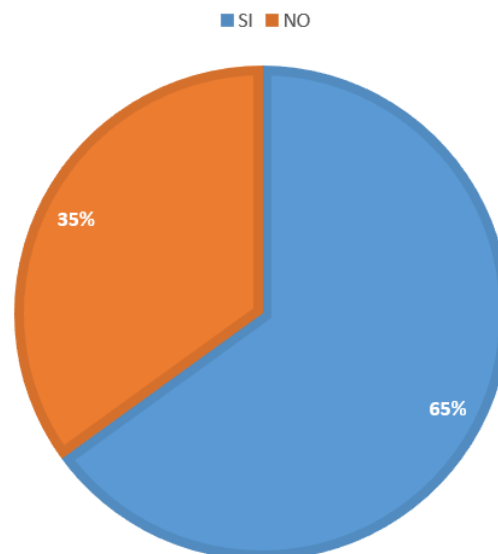
## RESULTADOS

Se logró investigar las percepciones y necesidades de la comunidad educativa en relación con el desafío actual de la educación superior: la reconversión de la productividad y la competitividad a través de estrategias de Upskilling y Reskilling, recopilando datos de 40 profesores universitarios.

1. ¿Conoce usted acerca de las habilidades upskilling y reskilling?

**Figura 1.**

*Conocimiento de los docentes universitarios sobre las habilidades del upskilling y reskilling.*



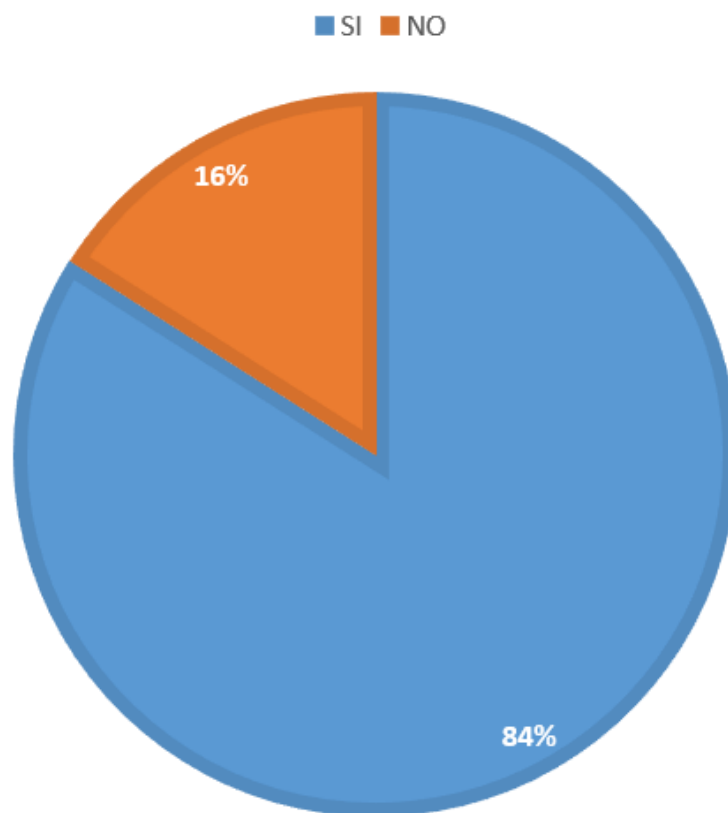
**Nota.** La figura representa el porcentaje obtenido de la entrevista a los docentes universitarios.

Como se aprecia en la Figura 1, un alto porcentaje de los docentes entrevistados (65%) son conscientes de la necesidad de reciclarse y mejorar sus habilidades, lo que indica una creciente conciencia de la necesidad de adaptarse a un mercado laboral dinámico. Las estrategias son esenciales tanto para el crecimiento profesional individual como para la competitividad organizacional en un mundo cada vez más digitalizado.

2. ¿Considera importante la Educación Superior en la reconversión de la productividad y competitividad?

**Figura 2.**

*Percepción de los docentes universitarios sobre la importancia*

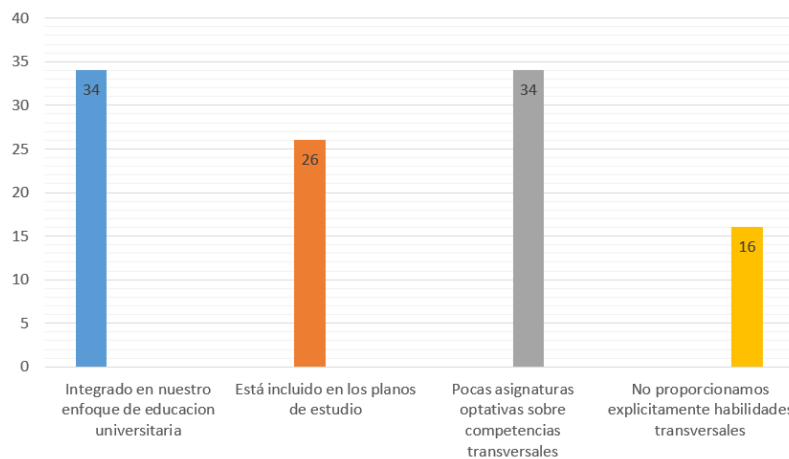


**Nota.** La figura representa el porcentaje de importancia obtenida de la entrevista a los docentes universitarios.

La Figura 2 muestra que la gran cantidad (84%) de docentes señalan que la educación superior es importante en la transformación de la productividad y competitividad evidencia una comprensión global de su papel fundamental en el progreso económico. Las IES son vistas como actores cruciales en la modernización del capital humano y la adaptación a un entorno laboral dinámico, además de ser centros de aprendizaje. Este consenso sugiere que fortalecer la educación superior es esencial para enfrentar los desafíos del mercado laboral moderno y promover el crecimiento sostenible.

3. ¿Cómo se fomenta el desarrollo de habilidades transversales durante los estudios?

**Figura 3.**  
*Apreciación de los docentes universitarios del fomento habilidades transversales durante los estudios*

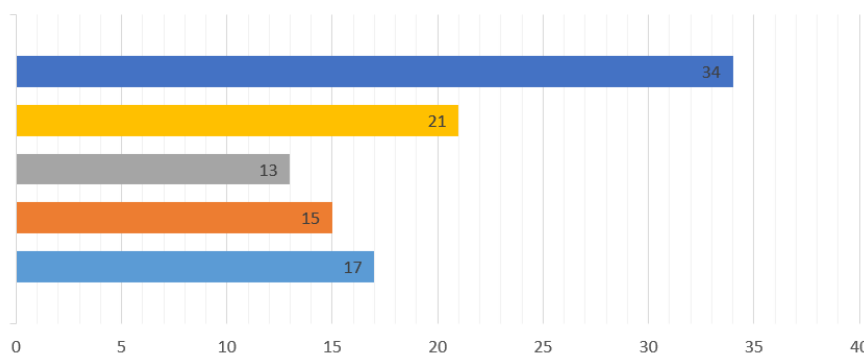


**Nota.** La figura representa la ponderación obtenida acerca del fomento de habilidades.

Como se observa en la Figura 3, existen diversos enfoques para incorporar competencias transversales en la formación universitaria. Las instituciones las integran sistemáticamente en sus enfoques generales (34%) o planes de estudio (26%), otras las restringen a tareas optativas (24%) o no las abordan específicamente (16%). La integración en el enfoque educativo parece ser la forma más efectiva de garantizar que todos los estudiantes desarrollen estas habilidades esenciales, los enfoques que vinculan estas habilidades a espacios optativos o no las abordan de manera integral pueden generar lagunas en la preparación para el trabajo profesional.

4. ¿Para que los graduados universitarios desarrollen habilidades como la reconversión y la mejora de habilidades, es esencial?

**Figura 4.**  
*Criterios de los docentes universitarios para que los graduados universitarios desarrollen habilidades como la reconversión y la mejora de habilidades*



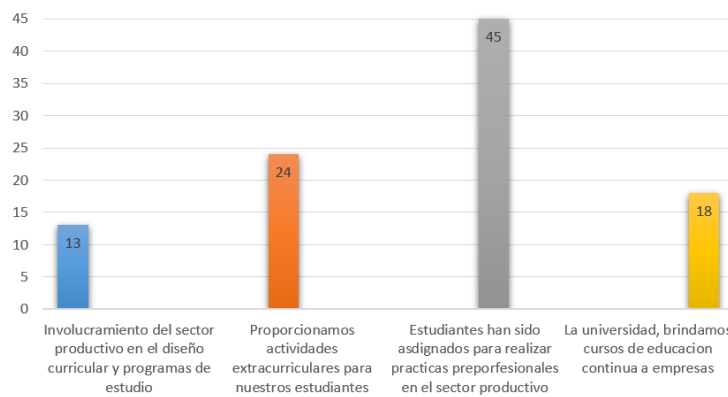
**Nota.** La figura representa los porcentajes de resultado sobre los criterios de los docentes universitarios.



Los resultados obtenidos en la Figura 4, indicaron que el 34% considera que la inducción permanente de los docentes es clave, el 21% menciona estrategias de enseñanza efectivas, el 13% la evaluación y validación de estas habilidades, el 15% la información sobre las necesidades del mercado laboral actual y el 17% sobre lo que se necesitará en el futuro, reflejando un consenso sobre varios enfoques importantes en la educación superior. El desarrollo de habilidades transversales durante los estudios se apoya en una combinación de inducción docente continua, estrategias pedagógicas exitosas, evaluación apropiada y alineación con las demandas actuales y futuras del mercado laboral.

5. ¿Cuál cree usted es la mejor estrategia de cooperación entre el sector productivo y la academia?

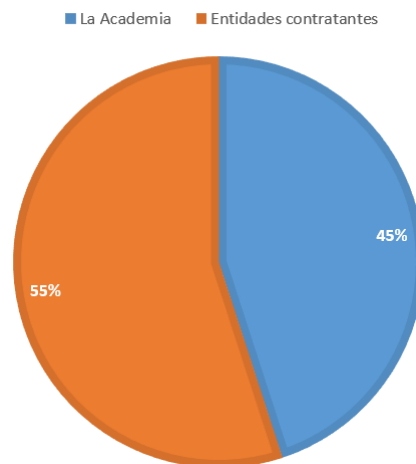
**Figura 5.**  
*Pronunciamento de docentes universitarios sobre estrategia de cooperación entre el sector productivo y la academia*



**Nota.** La figura expresa la ponderación obtenida de pronunciamientos de los docentes sobre estrategia de cooperación entre el sector productivo y la academia.

6. ¿La aplicación de habilidades como la mejora y la recapitación, es responsabilidad principal de?

**Figura 6.**  
*Decisiones de los encuestados referente a los responsables aplicación de habilidades como la mejora y la capacitación.*



**Nota.** La figura son los resultados de responsables en aplicación de habilidades como la mejora y la capacitación.

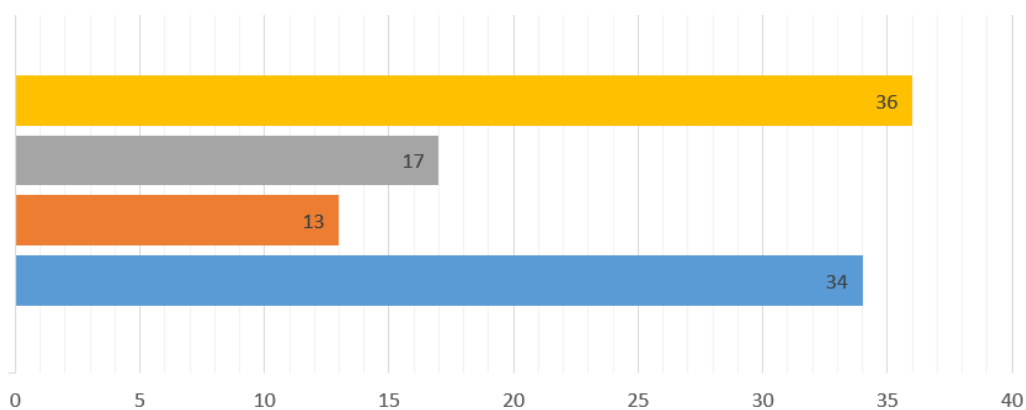


Tal como se observa en la Figura 6, los resultados muestran una división de responsabilidades: si bien la academia desempeña un papel importante en la provisión de capacitación inicial y continua (45%), existe una creciente expectativa de que las organizaciones contratantes asumirán la mayor parte de la responsabilidad por el mejoramiento y la capacitación de sus empleados (55%). Esto se debe a que las empresas pueden identificar más rápidamente las competencias emergentes y modificar sus programas de capacitación en tiempo real para garantizar que los empleados tengan las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del mercado laboral moderno. Por lo tanto, la aplicación de estas habilidades se considera una responsabilidad compartida, con un papel primordial en el ámbito laboral, pero también con el ámbito académico como actor clave en la formación.

**7. ¿Qué opciones usted considera pueden mejorar la productividad y competitividad: Upskilling y Reskilling?**

**Figura 7.**

*Nociones de los docentes universitarios para mejorar la productividad y competitividad.*



**Nota.** La figura son los resultados de responsables en aplicación de habilidades como la mejora y la recapacitación.

Los resultados de la Figura7 muestran un enfoque multifacético para promover la reconversión profesional de los trabajadores. El financiamiento de iniciativas que mejoran la productividad y la equidad (36%) y el acceso a oportunidades educativas y de networking (34%), respectivamente, son componentes críticos para garantizar que los trabajadores puedan adaptarse a los cambios en el mercado laboral. Al mismo tiempo, fomentar la colaboración de los empleados con el sector privado (13%) y dirigir a los trabajadores hacia industrias con tasas de empleo más altas (17%) son componentes cruciales para garantizar que los programas de recapacitación tengan éxito y satisfagan las demandas reales del mercado laboral.

**DISCUSIÓN**

La empleabilidad de cada individuo, así como la productividad y competitividad de cualquier empresa, dependerá en última instancia del desarrollo profesional, impactará significativamente la posición del país en el nuevo panorama económico. Discutimos la capacidad de capitalizar las oportunidades de la nueva economía (Sanz López, 2021).

En su investigación (Moreno Vida, 2024) manifiesta que la promoción y la inversión en educación y formación profesional han sido objeto de preocupación desde hace mucho tiempo por la Unión Europea. La estrategia de aprendizaje se define como un “factor de seguridad del empleo y competitividad empresarial.

Se cita a empresas mundiales como Amazon y PwC que han implementado programas masivos de upskilling, logrando reducir los tiempos de operación y aumentar la satisfacción del cliente, Capacitar y fomentar no es un gasto, es una inversión empresarial, los trabajadores capacitados son más propensos a participar en la resolución creativa de problemas, lo que incrementa la calidad de los productos y servicios.

La flexibilidad también se presenta en el lugar de trabajo desafíos. Los trabajadores y quienes trabajan presencialmente es uno de los principales objetivos. Implementar políticas que equilibren las oportunidades de desarrollo profesional de ambos grupos, utilizando herramientas de evaluación interna para medir la productividad y fomentar el acceso igualitario a los recursos y proyectos (Jaramillo Rodríguez, 2024).

Los resultados de la encuesta sugieren una conciencia generalizada sobre la importancia de la reconversión educativa, aunque existe una brecha en la comprensión completa de los términos Upskilling y Reskilling. Según LinkedIn (2023), el 94 % de los empleados afirma que permanecerían más tiempo en una empresa que invierte en su desarrollo profesional, las habilidades digitales emergen como una prioridad, subrayando la necesidad de adaptación rápida a las demandas tecnológicas del mercado laboral. Estos hallazgos pueden guiar futuras estrategias para abordar el desafío de la educación superior en la reconversión de la productividad y competitividad.

## CONCLUSIÓN

En general, las competencias laborales ofrecen una oportunidad para mejorar la condición de vida, la empleabilidad y movilidad laboral, la actualización de los saberes y el ajuste de perfiles profesionales (reskilling y upskilling). La metodología empleada en este artículo proporciona una visión integral sobre cómo el upskilling y el reskilling pueden ser utilizados como herramientas estratégicas para mejorar la productividad y competitividad en un entorno laboral cambiante. Al combinar enfoques teóricos con evidencia empírica, se logra una comprensión más profunda del impacto que estas prácticas tienen en el desarrollo profesional y organizacional.

Las organizaciones que ofrecen oportunidades de desarrollo profesional a sus empleados no solo mejoran su satisfacción laboral, sino que también reducen la rotación de personal. El 94% de los empleados están dispuestos a permanecer más tiempo en una empresa que invierte en su formación, lo que subraya la importancia de estas estrategias en la gestión del talento.

El upskilling y el reskilling no solo preparan a los empleados para sus roles actuales, sino que también fomentan una cultura de innovación dentro de las organizaciones. Los trabajadores capacitados son más propensos a contribuir con ideas creativas y soluciones innovadoras, lo que es crucial en un entorno empresarial competitivo.

Las empresas que priorizan el aprendizaje continuo y la capacitación de sus empleados obtienen una ventaja competitiva significativa. La inversión en desarrollo de habilidades no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fortalece la resiliencia organizacional ante los cambios del mercado.

Es fundamental que gobiernos, instituciones educativas y empresas trabajen conjuntamente para crear programas accesibles de upskilling y reskilling. Esta colaboración puede facilitar el acceso a formación relevante y asegurar que la fuerza laboral esté preparada para enfrentar los desafíos futuros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Annunziata, M., Advisors, D., y Christon, A. (2019). La Oportunidad de la Educación Superior en la era de la Economía del Talento. PEARSON: <https://pearsonlatam.com/papers/Oportunidad-en-la-educacion-superior.pdf>
- Arias Gonzáles, J., Covinos Gallardo, M., y Cáceres Chávez, M. (2020). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Reskilling de colaboradores públicos. Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 27(98), 565-579. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.12>



- Arias Gonzáles, J., Covinos Gallardo, M., y Cáceres Chávez, M. (2022). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Reskilling de colaboradores públicos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(98), 565-579. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.12>
- Barraza Lopez, A., y Cortés Toledo, G. (2023). Las competencias laborales y las oportunidades en el sector educativo. *REDECI, Desafíos Educativos*, 222-233. <http://revista.ciinsev.com/assets/pdf/revistas/REVISTA12.5/19.pdf>
- Barraza López, A., y Cortés Toledo, G. (2023). Las competencias laborales y las oportunidades en el sector educativo. *Revista Electrónica Desafíos Educativos - REDECI*, 2(6), 223-233. <http://revista.ciinsev.com/assets/pdf/revistas/REVISTA12.5/19.pdf>
- Bosch, M., Paz Riumalló, M., y Urzúa, M. (2023). ¿Carreras o habiliaddes del futuro? El rol del Upskilling y Reskilling. *Centro, Trabajo y Familia*(37), 1-6. [https://www.ese.cl/ese/site/artic/20230123/asocfile/20230123120158/guia\\_37\\_\\_carreras\\_profesionales\\_del\\_futuro.pdf](https://www.ese.cl/ese/site/artic/20230123/asocfile/20230123120158/guia_37__carreras_profesionales_del_futuro.pdf)
- Buenaño, D. (2021). Los retos del Reskilling y el Upskilling para una sociedad en constante cambio. *Forbes*, 1-4. <https://www.forbes.com.ec/columnistas/el-franquismo-i-n39025>
- Caballero Alcaraz, C. (2022). Reconversión laboral. *Hacer Empresa*, 1-5. <https://www.hacerempresa.uy/reconversion-laboral/>
- Carranza, A. (s.f.). Upskilling y reskilling: ¡desarrolla las habilidades de tus equipos y prepáralos para los retos futuros!
- Carrasco González, R., Riveros Cornejo, L., y Salgado Rocha, J. (2019). *Innovación para crecer en calidad*. Chile: Editorial USACH. [https://www.google.com.ec/books/edition/Innovaci%C3%B3n\\_para\\_crecer\\_en\\_calidad/](https://www.google.com.ec/books/edition/Innovaci%C3%B3n_para_crecer_en_calidad/)
- Dynatec. (2022). Renovarse o morir: Reskilling y Upskilling. 1-5. <https://dynatec.es/2022/02/09/renovarse-o-morir-reskilling-y-upskilling/>
- Emprendedores, I. -E. (2023). ¿Qué es Upskilling? Guía para prepararse para el futuro digital, 1-5. <https://www.iebschool.com/blog/que-son-upskilling-y-reskilling-guia-para-prepararse-para-el-futuro-digital-business/>
- Empresa, F. U. (2023). Upskilling, formación para adaptarse al futuro. 1-4.
- Engelstain, V. (2023). “Reconversión del talento en el ámbito laboral”. Estrategias de formación y desarrollo como aliados en procesos de transformación digital. Buenos Aires. <https://repositorio.udesu.edu.ar/jspui/bitstream/10908/23209/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Engelstain,%20Vanesa.pdf#page=29&zoom=100,109,322>
- González, R. (2023). Upskilling y reskilling: para liderar el mercado de trabajo hay que transformarse. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*(390).
- Instituto Iberoamericano para la educación y la productividad. (2023). Lifelong learning, upskilling y reskilling. *Educación superior productividad y competitividad en Iberoamérica*, 48-55.
- Iñiguez, S. (2021). Tendencias y retos de la educación superior en 2022. *Artículos en Liderazgo, Filosofía y Educación*, 1-5. <https://www.linkedin.com/pulse/tendencias-y-retos-de-la-educaci%C3%B3n-superior-en-2022-santiago-iniguez/>
- Jaquotot, L. (2021). Reskilling y upskilling: la importancia de la formación continua en las empresas. *Fundación CYD (Fundación Conocimiento y Desarrollo)*, 1-6. <https://www.fundacioncyd.org/reskilling-upskilling-formacion-continua-empresas/>
- Jiménez Martínez, R., y Cisneros Zúñiga, C. (2023). Fortaleciendo la empleabilidad: Upskilling y Reskilling como clave para un futuro laboral en perpetua transformación. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 47(Edición Especial), 1-18. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/>
- LISA Institute. (2024). LISA Institute. <https://www.lisainstitute.com/blogs/blog/upskilling-ventajas-estrategias-ejemplos>
- Lisa, Institute. (2023). ¿Qué es el Reskilling? Qué es el Reskilling: ventajas y ejemplos, 1.4. <https://www.lisainstitute.com/blogs/blog/reskilling-plan-ventajas-ejemplos>

- Maya Ortiz, E. (diciembre de 2023). Construcción Participativa de un Modelo de Gestión de Talento Tic Universitario. Colombia. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/e4233d0f-cab3-4dbc-823c-5ae78b4f09a5/content>
- Mendoza Suárez, C., y Bullón Romero, C. (2022). Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: Colección, Reflexión y Análisis, 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.468>
- Moreira Santos, M. G., y Cedeño Zambrano, E. G. (2023). El uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como estrategia en la enseñanza y aprendizaje en la educación superior. RECIAMUC, 9. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1096/1712>
- Pearson. (2019). Upskilling y reskilling: un enfoque por ecosistemas. La Oportunidad de la Educación Superior en la Era de la Economía del Talento, 1-25.
- PEARSON;. (2019). La Oportunidad de la Educación Superior en la de Economía del Talento. Global Thought Leadership.
- Perez Pacheco, A. (2022). Educación y productividad. Centro de Investigación Económica Y presupuestaria, 1-7. [https://ciep.mx/wp-content/uploads/2022/01/Boletin\\_EP\\_Final.pdf](https://ciep.mx/wp-content/uploads/2022/01/Boletin_EP_Final.pdf)
- QuestionPro. (2023). ¿Qué es el reskilling? Reskilling: Qué es y cómo puede mejorar tu organización, 1-4. <https://www.questionpro.com/es/>
- Rios, G. (2020). Educación Superior, competitividad y productividad en Iberoamérica. Podium, 5.
- Rodríguez Parrondo, J., y Pérez, C. (2020). Reskilling y upskilling nuevos paradigmas frente a la automatización. Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos(354).
- Sanz López, C. (septiembre de 2021). Formación Profesional, clave para la innovación y el desarrollo económico. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8556882.pdf>
- UNESCO. (2023). El papel de las instituciones de educación superior en el aprendizaje a lo largo de toda la vida. UNESCO, Instituto para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida, 1-9. <https://www.uil.unesco.org/es/role-higher-education-institutions-lifelong-learning>