



Innovación empresarial en el sector dinámico de competencias

Descripción

La necesidad global de superar la falta de cualificación de los trabajadores y de aplanar la curva del desempleo, así como de solventar sus carencias de competencias, ajustándolas a las demandas del mercado de trabajo, se ha vuelto imperiosa, alimentada en gran medida por la pandemia de Covid-19 y su recuperación, además de por la transformación de la industria. Según un estudio y una publicación de Burning Glass Technologies^[1], los puestos de trabajo se han vuelto híbridos y la previsión es que sigan exigiendo competencias nuevas y emergentes. Los gobiernos de todo el mundo han puesto un gran énfasis en programas de desarrollo de competencias y en estrategias de desarrollo del capital humano para garantizar que sus fuerzas de trabajo tengan las competencias adecuadas para estos puestos emergentes y de alta demanda, a fin de prepararse para ser competitivos económicamente. Esta es también una de las prioridades de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y del Foro Económico Mundial (FEM).

Tradicionalmente, este ecosistema de desarrollo de competencias ha estado dominado por dos pilares clave: **los proveedores de formación y aprendizaje**, por un lado, y, por otro, **los centros de trabajo y empleabilidad**. Estos proveedores de formación y aprendizaje —a los que se les puede llamar escuelas, instituciones de formación, academias de aprendizaje, proveedores de educación y formación profesional (*VET/Vocational Education and Training*), proveedores de educación y formación continua (*CET/Continuing Education and Training*) o de cursos masivos abiertos en línea (*MOOC/Massive Open Online Course*)— imparten principalmente formación, ya sea en modo presencial, online o mediante enfoques híbridos. En cuanto a los centros de trabajo y empleabilidad, su objetivo principal es proporcionar servicios de orientación profesional y favorecer las oportunidades laborales.

En el futuro, el ecosistema de competencias está destinado a crecer. Siempre dinámico, seguirá alineándose con la innovación y experimentando crecimiento

Estos dos pilares podrían ser bastante dispares, y es fácil entender por qué es así, ya que las funciones básicas que cumplen también son muy diferentes. Sin embargo, en los últimos años, el creciente interés por establecer sinergias, no solo entre ambos ejes, sino por garantizar que el desarrollo de competencias, la formación y el aprendizaje se traduzcan en resultados efectivos en materia de empleo —lo que constituye todo un ecosistema en sí mismo—, ha hecho que se comprenda mejor la necesidad de tejer una cadena de valor de desarrollo de competencias coherente, así como un aumento de la innovación empresarial en este ecosistema de competencias.

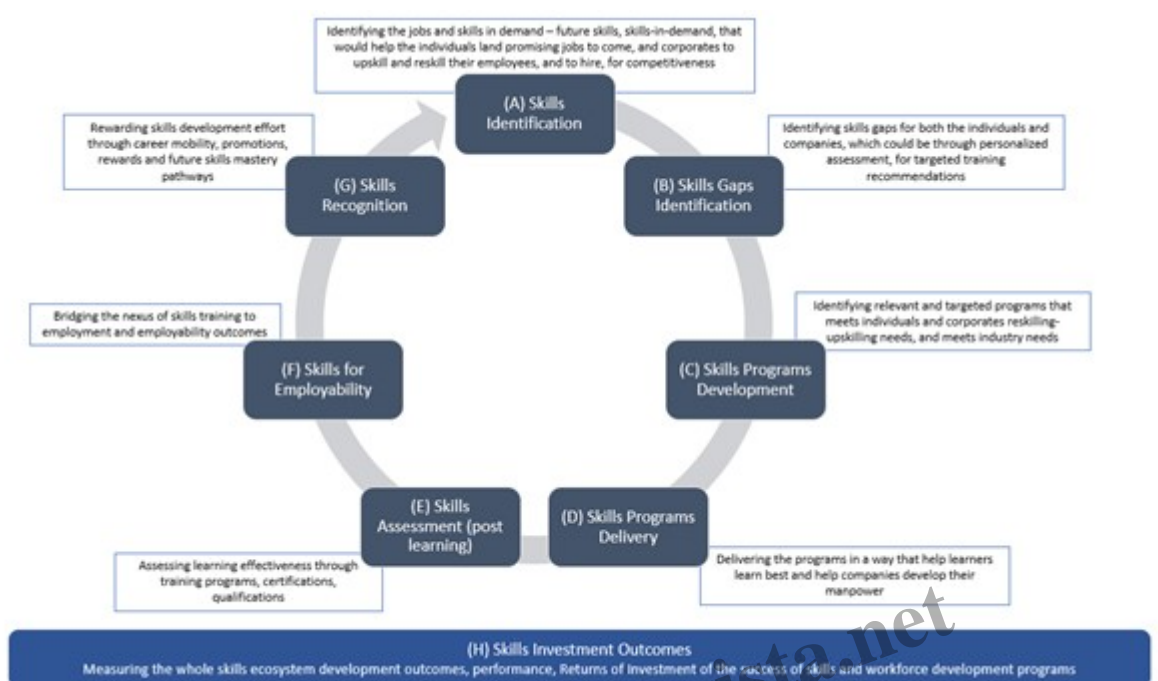
EL ECOSISTEMA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En este informe, la autora plantea la definición del ecosistema de desarrollo de capacidades, tal y como se articula en el párrafo anterior, el desarrollo de capacidades orientado a la empleabilidad y los resultados del empleo. Desde este punto de vista, es evidente que ofrecer por un lado programas de formación y prestar servicios de mano de obra por otro de forma separada puede no ser suficiente para garantizar los resultados en materia de empleabilidad. Es crucial que los gobiernos, las agencias nacionales de desarrollo de competencias y los servicios de empleo empiecen a abordar la cuestión del desarrollo de los trabajadores a través de un enfoque de la cadena de valor de las competencias en su conjunto, que incluya lo siguiente:

- a) Identificación de competencias: identificación de los puestos de trabajo y sus requisitos (competencias futuras, competencias específicas, que ayudarían a las personas demandantes a conseguir puestos de trabajo con proyección, y a las empresas a mejorar y reciclar a sus empleados, así como a contratar, en aras de la competitividad).
- b) Identificación de las carencias de competencias: se trata de identificar las carencias de competencias tanto en las personas como en las empresas. Se podría hacer a través de una evaluación personalizada que condujera a una formación también personalizada.
- c) Desarrollo de programas de cualificación: Identificación y desarrollo de programas adecuados y específicos que satisfagan las necesidades de recualificación de particulares y empresas, así como las necesidades de la industria.
- d) Impartición de programas de formación: impartición de estos programas de manera que ayuden a los participantes / alumnos a aprender mejor y a las empresas a desarrollar su plantilla.
- e) Evaluación de las competencias (post-aprendizaje). Evaluación de la eficacia del aprendizaje a través de los programas de formación y, posteriormente, de las certificaciones y cualificaciones.
- (f) Competencias para la empleabilidad. Vinculación de la formación de competencias a los resultados en materia de empleo.
- (g) Reconocimiento de las competencias: se trataría de recompensar el esfuerzo en la mejora de las competencias a través de la movilidad profesional, los ascensos, las retribuciones y el dominio o especialización en las competencias futuras.
- (h) Resultados de la inversión en competencias: se trata de medir los resultados del desarrollo de competencias, el rendimiento y el retorno de la inversión del éxito de dichos programas de desarrollo

de competencias y de la mano de obra.

Resultados de la inversión en habilidades



Estos puntos clave del ecosistema de competencias son, en sí mismos, ampliables, y en cada uno de ellos podrían aparecer diferentes líneas de trabajo e innovaciones. Lo importante es que el capítulo de competencias se convierta en el aglutinante de todos los puntos del a) al g). El h) se refiere, por lo general, a la medición de los resultados y el rendimiento de todo el ecosistema de competencias, que llevan a cabo los gobiernos. En los últimos años, las innovaciones empresariales han reforzado aún más las sinergias del ecosistema de competencias, llegando a difuminar incluso sus diferencias, dinamizando así todo el ecosistema. En el siguiente apartado destacaremos algunas de las tendencias y observaciones clave de dichas innovaciones empresariales.

La oferta tradicional de programas de formación y la inserción laboral cubrirían principalmente las letras c) y hasta la f) de la cadena de valor. Sin embargo, unido al mejor conocimiento de la demanda de puestos de trabajo y de competencias —que lleva a impulsar su desarrollo, en primer lugar, y, después, los resultados del empleo—, se está produciendo una transformación de los modelos de negocio de (1) los proveedores de formación, además de la entrada y asociación de (2) las empresas de intermediación laboral y (3) las empresas de análisis de la mano de obra en el ecosistema. Esto ha dado lugar a una avalancha de nuevas asociaciones y modelos de negocio y, lo que es más importante, a un creciente aprovechamiento de las tecnologías de *big data* y de inteligencia artificial para el desarrollo de competencias y de las posibles combinaciones entre los tres actores clave.

Los puestos de trabajo se han vuelto híbridos y la previsión es que sigan exigiendo competencias nuevas y emergentes

En concreto, hemos observado las siguientes tendencias de estos tres mencionados actores clave:

1. Proveedores de formación

–Los proveedores de formación ya no se centran únicamente en impartir simplemente sus programas de formación. Muchos de ellos han ido más allá con el uso de la información a la hora de identificar los puestos de trabajo y las competencias más demandadas, de modo que su oferta de estudios puede ser actualizada, de manera oportuna, para satisfacer las necesidades de los estudiantes y prepararlos con el fin de conseguir un empleo. Muchos de estos proveedores de vanguardia dispondrían de secciones separadas y de la información necesaria para detectar rápidamente las competencias demandadas para luego ofrecer los programas que mejor satisfagan las necesidades de empleabilidad. Algunos ejemplos de estos proveedores de educación y formación punteros que han avanzado en este sentido, creando equipos internos para aprovechar el big data sobre competencias laborales para satisfacer las necesidades del mercado, son Pluralsights^[2], Coursera^[3] y Degreed^[4].

–Estos proveedores de formación también han empezado a desarrollar clasificaciones y taxonomías de competencias propias y bien ajustadas, de modo que son capaces de satisfacer las necesidades y demandas laborales del mercado. La interoperabilidad de estas categorías de competencias con respecto a las necesidades de los gobiernos y las empresas sigue suponiendo un trabajo en expansión. Por ejemplo, Coursera tiene su propia tipología de competencias y sistemas de clasificación, y trabaja con los gobiernos en el desarrollo de competencias nacionales. En Abu Dhabi, Coursera está asociado con la administración para impulsar programas específicos para los diferentes segmentos de beneficiarios entre los alumnos ^[5].

–Las modalidades de enseñanza híbridas de los proveedores de formación que fueron especialmente impulsadas por la Covid-19 ya no son una tendencia en sí mismas. Estos diferentes modos de enseñanza, ya sea cara a cara, en línea o bien una mezcla de ambos, son la norma. Por otra parte se está prestando cada vez más atención a la formación en el mismo lugar de trabajo, cuyos programas de estudio-trabajo comprenden una mezcla de aprendizaje en distintas instituciones y, a continuación, la aplicación de esa formación en el el puesto laboral para que sea eficaz, así como diferentes variaciones y modos híbridos de ambos. Por ejemplo, Generation by McKinsey ^[6], una organización independiente sin ánimo de lucro, se ha expandido geográficamente para trabajar con diferentes gobiernos y corporaciones con el objetivo de salvar las diferencias entre las aptitudes demandadas por el empleador y las del individuo. Sus programas hacen énfasis en garantizar que la persona esté preparada para el puesto de trabajo y para el lugar de trabajo. El Instituto para la Enseñanza de Adultos (IAL)^[7] en Singapur también ha trabajado con más de 80 empresas desde su lanzamiento en 2018 para facilitar, a través de la formación en el lugar de trabajo, la capacitación laboral, la mejora de los procesos y sistemas y el desarrollo de marcos de capacitación sólidos, una renovación empresarial exitosa después de los profundos cambios estructurales provocados por la pandemia y la transformación de la industria^[8]. Otros modelos interesantes de impartición de formación que han obtenido resultados significativos son École 42^[9], que prescinde de los profesores y se apoya en proyectos reales y en las comunidades de aprendizaje.

–Asimismo existen diferentes tipos de entidades de formación que ahora atienden necesidades de aprendizaje que pueden ser a la carta, del llamado aprendizaje “justo a tiempo”^[10], o del

aprendizaje por partes (bite-size learning)^[11]. Los microcursos de aprendizaje (MLC) y otros tipos de formatos que hacen posible aprovechar la tecnología para aprender (por ejemplo, a través de podcasts, vídeos e incluso TedTalks), ya existen y son una realidad a la hora de atender las diferentes necesidades y estilos de aprendizaje. Sin embargo, los microcursos suelen estar más cuidadosamente diseñados a través de las diferentes plataformas, y pueden incluir elementos de motivación, para crear cierta respuesta al aprendizaje. Zilllearn^[12] y Gnowbe^[13] son dos de estos proveedores de MLC que se han asociado recientemente con el gobierno de Singapur en un proyecto piloto de dos años para impulsar los microcursos de aprendizaje^[14].

—En el otro extremo de la cadena de valor de las competencias, los proveedores de formación se aseguran cada vez más de que haya resultados tangibles para los alumnos (B2C) en materia de empleabilidad y resultados de contratación y reclutamiento exitosos para las empresas (B2B)^[15]. También han empezado a pensar de forma innovadora en cómo asociarse con distintos intermediarios para facilitar la contratación y la colocación, incluso adoptando la estrategia de adquirir empresas de contratación y colocación para reforzar la adecuación de los puestos de trabajo y de la mano de obra ante los clientes corporativos. Por ejemplo, Degreed adquirió Adepto en 2019^[16], una plataforma de talento que conecta a los trabajadores con las oportunidades de trabajo en función de las capacidades y los objetivos profesionales. Paz.ai^[17], más allá de la formación de profesionales refugiados de otros países para satisfacer las necesidades de las demandas de la industria tecnológica de Europa, también ha logrado colocar a sus alumnos en varios puestos de alta tecnología a través de asociaciones empresariales.

2. Empresas de intermediación laboral

—Las empresas de búsqueda de empleo, a las que tradicionalmente prestan servicio las empresas de contratación —y que también pueden ser o estar vinculadas a los organismos de mano de obra y empleo mencionados con anterioridad— están ampliando su oferta de servicios. Estas empresas están explorando oportunidades para ampliar sus negocios, asociándose con los proveedores de formación para proporcionar programas de desarrollo de competencias, y ofrecer así estas prácticas o sistemas de aprendizaje ellas mismas. Esto es muy importante, ya que son quienes mejor conocen las competencias que buscan los empresarios. Por lo tanto, la colaboración o asociación entre los proveedores de formación para subsanar las carencias de conocimiento, junto con los servicios de búsqueda de empleo y de colocación, permitirá mejorar la eficacia en materia de competencias y aplanar finalmente la curva del desempleo.

—Además, este tipo de empresas suele ofrecer también servicios de orientación profesional y herramientas para la búsqueda de empleo. Empresas como Generation, Glint^[18] y MThree^[19] reclutan, forman, colocan (y acogen) puestos de trabajo en demanda utilizando su propia academia o las de sus socios. Un caso interesante es el de FastJobs^[20] —que se centra en los empleos no ejecutivos— para ayudar a los trabajadores de base a encontrar trabajo y también a reciclarse y a perfeccionar sus competencias. Estas empresas se asocian con los gobiernos en programas de desarrollo de la mano de obra para mejorar la cualificación de las personas hasta lograr su inserción laboral.

—Los servicios de búsqueda de empleo también se han expandido a diferentes áreas. Por ejemplo, hay empresas como Gloat^[21] que también atienden las necesidades de personal de las empresas a nivel interno, en particular en sectores que requieren flexibilidad de trabajadores.

Estas empresas seleccionan empleados para los puestos de trabajo internos y, por lo tanto, pueden identificar las carencias para la mejora y el reciclaje de las competencias. Otras plataformas de trabajo online también están colaborando con academias de formación para mejorar la cualificación de su mano de obra, con el fin de ofrecer más oportunidades de empleo y de encontrar trabajo en sectores en crecimiento. Por ejemplo, en Singapur, Grab (empresa de transporte y reparto de comida) se ha asociado con Microsoft para reducir la brecha de competencias digitales de la ASEAN (Asociación de las naciones de Asia Sudoriental) ofreciendo el programa de certificación en alfabetización digital de Microsoft a los conductores asociados de Grab, a través de GrabAcademy, la plataforma de formación para los conductores de Grab en toda la región. Con el apoyo de Generation: You Employed, una organización mundial sin ánimo de lucro que promueve la formación para el empleo, el programa incluirá un plan de estudios basado en la práctica, y los conductores asociados de Grab podrán recibir una acreditación, conocimientos tecnológicos y la posibilidad de tener entrevistas para optar a puestos tecnológicos en empresas de Singapur.

3. Empresas de análisis de la mano de obra

—Las empresas dedicadas al análisis de la mano de obra han surgido en los últimos años para aprovechar las tecnologías de IA y la disponibilidad de datos relacionados con las competencias laborales, datos que son dinámicos y reflejan las necesidades y demandas reales del mercado. Estas compañías rastrean las ofertas de empleo, las sinopsis de los cursos de formación, las búsquedas en Google y otros datos disponibles sobre las competencias y aptitudes y toman el pulso a la demanda para crear soluciones y herramientas para las necesidades de planificación de la mano de obra de los gobiernos, y para satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo tanto de los proveedores de formación, como de los individuos y de las empresas.

—Más allá de la mera identificación de los puestos de trabajo y las competencias demandadas, el uso y combinación de las tecnologías de IA, el análisis predictivo y otros puntos de datos disponibles (desde los históricos hasta los actuales) hace posible que estas empresas de análisis de la mano de obra sean también capaces de aplicar algoritmos de simulación económica y metodologías de planificación de escenarios para proporcionar una idea de las competencias demandadas en el futuro. Por ejemplo, Faethm ^[22] ha estado trabajando con gobiernos y empresas de todo el mundo para detectar los futuros puestos de trabajo y las competencias que se demandarán para el desarrollo en esa línea de la mano de obra y sus capacidades. Algunas empresas emergentes, como Salary Board ^[23], también están empezando a añadir otros tipos de datos, como los relativos al salario, que pueden ser un indicador útil en la elección de la carrera profesional y el desarrollo de competencias. Este tipo de trabajo es cada vez más importante: el uso y análisis de datos ayudará a los gobiernos y a las unidades de planificación de la mano de obra a tener una mejor idea de las habilidades y competencias necesarias para el desarrollo y formación de la misma. Los retos en este caso son el acceso y la disponibilidad de estos datos sobre las competencias laborales, así como la calidad de los datos.

—Además, estas empresas tienen un papel que desempeñar en la identificación más eficaz de las carencias de competencias, siempre que se disponga de los datos de la oferta —currículos de los individuos, de las empresas y datos de formación—, de los cursos de formación y de datos sinópticos. La identificación de desequilibrios entre puestos de trabajo y competencias

demandadas frente a las competencias actuales de las personas y las empresas, además de la recomendación de programas de formación adecuados para paliar dichos desequilibrios son tareas clave que pueden ser mucho más eficaces gracias a las herramientas que sacan partido de los datos dinámicos sobre los puestos de trabajo y las competencias. JobTech ^[24], una *start-up* de análisis de la mano de obra mediante inteligencia artificial con sede en Singapur, se ha asociado con institutos politécnicos y universidades locales, así como con empresas, para recomendar cursos de reciclaje y mejora de las competencias, basándose en los puestos de trabajo y las competencias demandadas, así como en las competencias actuales de las personas.

—Muchas de estas empresas tienen modelos de negocio expansivos y, en los últimos años, se han producido notables fusiones que les permitirán satisfacer mejor las necesidades de los agentes clave interesados, incluyendo el servicio a los gobiernos locales y también a organizaciones como la OCDE y el FEM (Foro Económico Mundial). Algunos buenos ejemplos son Burning Glass Technologies-EMS ^[25], Fathem-Pearson ^[26], y Jobable-WTW ^[27]. A medida que consigan más puntos de datos, serán capaces de proporcionar información para servir de manera más eficaz al ecosistema de desarrollo de competencias.

La cadena de valor de las cualificaciones seguirá transformándose y habrá cada vez más asociaciones e innovaciones para atender mejor las necesidades de los individuos y las empresas

A escala mundial, también se observan las tendencias identificadas y las asociaciones entre los tres actores clave. Por ejemplo, el FEM puso en marcha a principios del año 2020 «The Reskilling Revolution» ^[28], una iniciativa destinada a proporcionar a mil millones de personas una mejor formación, competencias y puestos de trabajo de aquí a 2030, y a preparar a los trabajadores para el cambio tecnológico, además de ayudar a las economías proporcionándoles nuevas herramientas de cara a la cuarta revolución industrial. En este esfuerzo global, el FEM ha convocado a los líderes gubernamentales y a los tres actores principales (por ejemplo, Coursera, el Grupo Adecco y LinkedIn) para que formulen recomendaciones sobre cómo paliar las deficiencias en materia de competencias para los empleos del futuro. El Banco Mundial también se ha asociado con LinkedIn para aprovechar los datos de análisis de la mano de obra y de las competencias laborales con el fin de ofrecer información pública sobre las competencias demandadas, lo que resulta muy útil tanto para los responsables políticos como para las instituciones de formación, que pueden así ser más ágiles a la hora de satisfacer las necesidades de la industria ^[29].

A nivel nacional, los diferentes gobiernos también se están asociando con esos tres actores clave para impulsar la agenda de desarrollo de competencias y fuerza de trabajo. Tradicionalmente, estos proveedores de formación, empresas de búsqueda de empleo y empresas de análisis de la mano de obra son B2B, o B2B2C, pero también se están moviendo cada vez más hacia B2G2C ^[30], B2G2B o B2C. Por ejemplo, en Singapur, el gobierno, a través de su iniciativa Skills Future, ha fomentado una mayor colaboración entre los proveedores de formación, las empresas de búsqueda de empleo y las empresas de análisis de la mano de obra, para beneficiar a los ciudadanos y a las empresas en su programa de mejora y reciclaje de las competencias. En este ámbito, se están llevando a cabo esfuerzos de colaboración con LinkedIn ^[31] (en una iniciativa sobre la contratación basada en las competencias) y JobTech (con la habilitación de embajadores o responsables de competencias a

través de la plataforma y las herramientas, para proporcionar orientación de aprendizaje a los ciudadanos). **Estas asociaciones público-privadas crearán un mayor impacto, agilidad y eficiencia para paliar y cerrar las brechas de competencias**, aumentando los resultados de empleo y empleabilidad, en comparación con el esfuerzo del sector público para ejecutar programas de aprendizaje permanente y educación y formación continua, y/o para proporcionar fuerza de trabajo a través de los servicios de empleo.

Aunque cada uno de estos tres actores clave puede contribuir al ecosistema del desarrollo de competencias de diferentes maneras, un aspecto que conviene no perder de vista sería el nexo y la intersección entre los tres. Ya hay empresas y asociaciones interesantes que se dan en este espacio de intersección, como LinkedIn y JobTech. El ecosistema de desarrollo de competencias seguirá siendo dinámico y poroso, ya que los principales agentes y empresas identifican continuamente oportunidades y asociaciones para ayudar a las personas y a las empresas a superar las deficiencias en las competencias, a satisfacer las necesidades de empleo, así como a permitir un mejor desarrollo de la carrera profesional y la competitividad.

CRECIMIENTO DEL ECOSISTEMA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En el futuro, este ecosistema de desarrollo de competencias está destinado a crecer y seguirá experimentando más innovaciones y asociaciones, ya que habrá una creciente necesidad mundial de paliar las deficiencias en materia de competencias, sobre todo después de la Covid, junto con la automatización y las tecnologías que afectan a la transformación de la industria y el futuro del trabajo. Las apreciaciones anteriores proceden de la labor y la experiencia personal de la autora de estas líneas en Singapur y Abu Dhabi (Emiratos Árabes Unidos), así como de la comprensión adquirida y observada en diferentes países. Además de estas observaciones, el crecimiento también se ve corroborado por las inversiones que se han realizado en este terreno.

Mientras que el término «ecosistema de desarrollo de competencias» se ha usado aquí para describir a los principales agentes y sus desarrollos, CBI Insights (CBI)^[32] ha segmentado ampliamente a los principales actores y empresas en su espacio o plataforma de tecnología de recursos humanos (HR Tech)^[33]. CBI, con una plataforma de análisis empresarial y una base de datos global de empresas privadas así como de las actividades de los inversores, realiza un seguimiento del importe de las inversiones en cada sector. Este tipo de datos también podría darnos una idea del dinamismo, el crecimiento y la innovación en este terreno.

La tecnología de recursos humanos de CBI incluye: (a) proveedores de formación en la categoría de educación y formación del personal, (b) empresas de búsqueda de empleo en los sectores de tecnologías de selección y adquisición de talento y (c) empresas de análisis de la fuerza de trabajo en la industria, así como de gestión y análisis del talento.

De un análisis realizado gracias a la plataforma de tecnología de RRHH de CBI, se observan los siguientes datos, que apuntan a un crecimiento en los próximos años.

- El interés por la tecnología de recursos humanos se acerca a un máximo histórico, como demuestra el aumento de las menciones en las noticias de los últimos 5 años.
- Si bien la financiación de capital del sector de la tecnología en los RRHH ha experimentado un aumento en los últimos años, al igual que muchos sectores afectados, el año 2020 ha supuesto un

descenso debido a la pandemia de la Covid. Sin embargo, con millones de trabajadores actualmente desempleados o que han sido despedidos, se ha producido un pico en la búsqueda de empleo, incrementando la importancia de la tecnología de RRHH relacionada con la contratación y la orientación laboral. La financiación se triplicó en 2021 con respecto al mismo trimestre del año anterior.

– La tecnología de reclutamiento ha atraído la mayor cantidad de negocio desde 2015, representando el 43% de toda la tecnología de RRHH desde donde apuestan los principales inversores en este tipo de tecnología

Evolución de la financiación de capital de empresas tecnológicas de RRHH

Equity Funding Activity - HR Tech - Companies

From Jan 01, 2016 - Dec 10, 2021 as of Dec 10, 2021

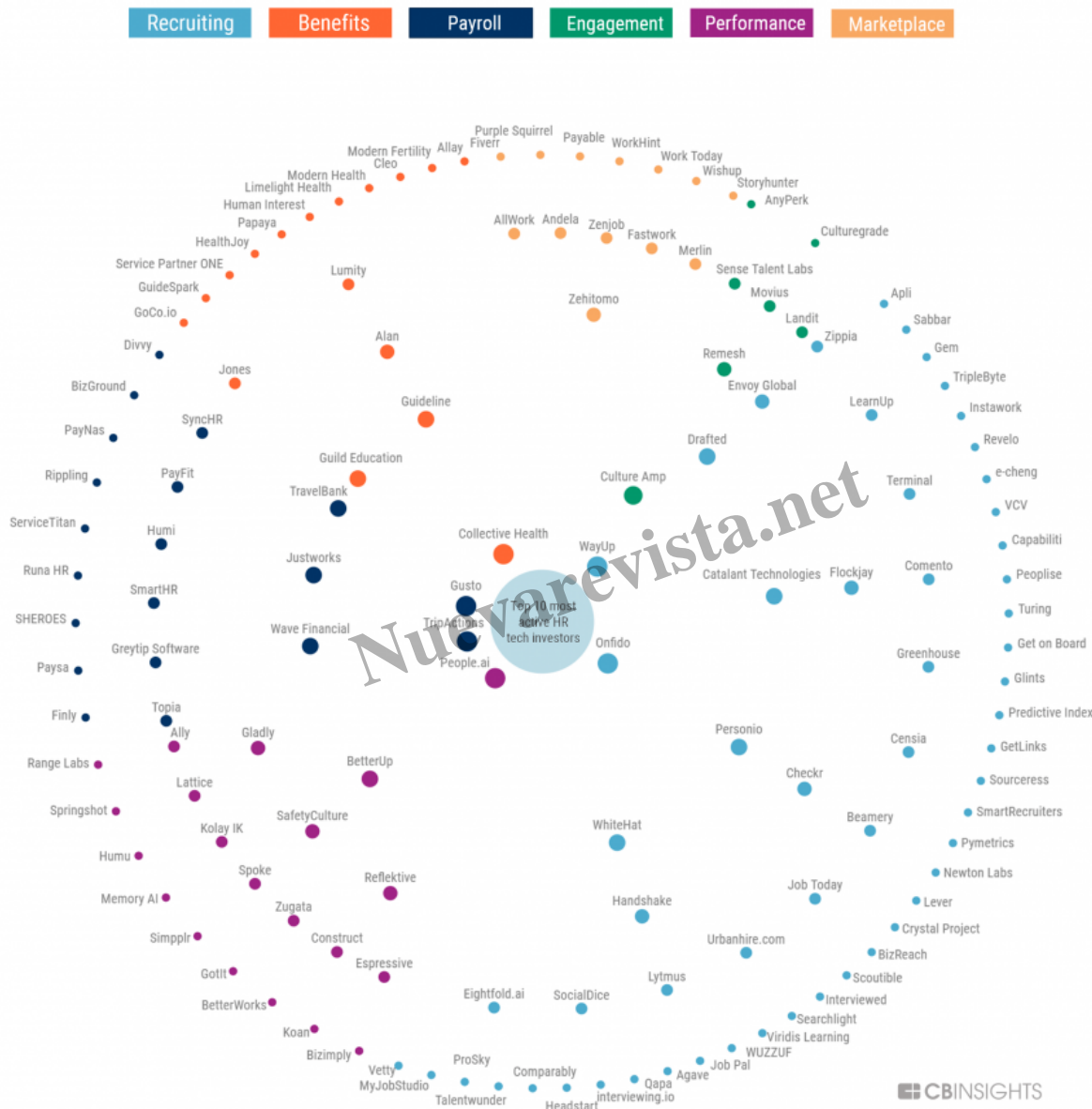


Created with: CBINSIGHTS [Source: CB Insights](#)

Donde apuestan los principales inversores en tecnología de recursos humanos

WHERE THE TOP HR TECH INVESTORS ARE BETTING

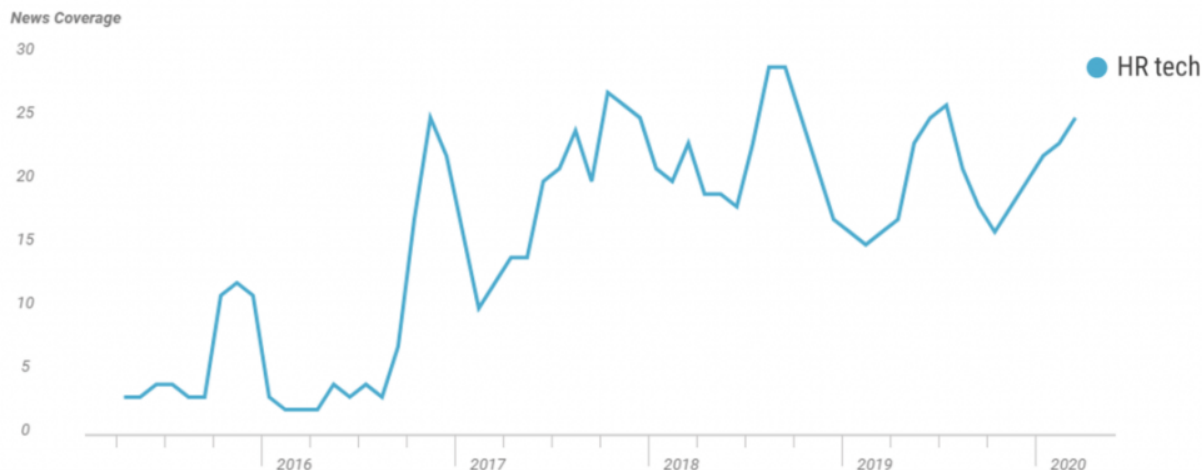
Bubble size and proximity corresponds to total number of investments since first funding. First deals 2015 – 2020 YTD (5/1/2020).



El interés por la tecnología de los RRHH se acerca a su máximo histórico

HR tech interest is nearing an all-time high

News mentions of HR tech, 2015 - 2020 YTD (4/28/20)



Source: cbinsights.com

CBINSIGHTS

Estas diversas tendencias del sector de la tecnología de recursos humanos ponen de relieve y aumentan las estimaciones de que es posible un crecimiento potencial en el ecosistema de desarrollo de las competencias. En los próximos años habría una mayor innovación a medida que los proveedores de formación continúen transformando sus soluciones de formación y aprendizaje, cuando las empresas de contratación y de búsqueda de empleo empiecen a centrarse más en las soluciones y el software de tecnología de RRHH; y cuando las empresas de análisis de la mano de obra sigan recurriendo a datos sobre las competencias laborales, a la IA y al análisis para obtener soluciones significativas que permitan superar las carencias de competencias, aplanar la curva de desempleo y satisfacer las necesidades de aprendizaje profesional de los individuos y las empresas.

La tecnología de reclutamiento ha atraído la mayor cantidad de negocio desde 2015, representando el 43% de toda la tecnología de RRHH

DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y DE FORMACIÓN PERMANENTE

En conclusión, a lo largo de los años, el ecosistema de desarrollo de competencias se ha ampliado y dinamizado, y será cada vez más capaz de cerrar la brecha en materia de competencias, aplanar la curva del desempleo y satisfacer las necesidades de aprendizaje de los individuos y las empresas. La cadena de valor de desarrollo de las competencias también seguirá transformándose y habrá cada vez más asociaciones e innovaciones para atender mejor las necesidades de los individuos y las empresas. Sería oportuno, por tanto, que los gobiernos y las agencias nacionales reevaluaran su papel en este ecosistema, para facilitar una mejor colaboración y crear nexos que busquen la innovación y las soluciones.

Por último, **la siguiente lista de cuestiones puede ser útil** para la innovación, la política y la planificación del desarrollo de competencias.

- ¿Cómo pueden los gobiernos y las agencias de promoción laboral asociarse con los nuevos actores/intermediarios del ecosistema de desarrollo de competencias para contribuir a los programas de reciclaje formativo y mejora de la capacitación, así como al desarrollo y adecuación de la mano de obra?
- ¿Cómo pueden los gobiernos promover una mayor colaboración entre los actores integrantes del ecosistema?
- ¿Cómo deben los gobiernos revisar su papel en la promoción de los esfuerzos de desarrollo de las competencias y de la mano de obra? ¿Qué debe ser atendido e intervenido por las autoridades nacionales? ¿Qué es mejor dejar al mercado?
- ¿Cómo pueden los gobiernos fomentar la innovación local en el ecosistema de desarrollo de competencias?
- ¿Cómo pueden los gobiernos preparar a sus principales actores locales para que se conviertan en actores globales al servicio de la agenda de competencias y talento?

NOTAS

[1] <https://www.burning-glass.com/research-project/hybrid-jobs/>

[2] <https://www.pluralsight.com/>

[3] <https://www.coursera.org/>

[4] <https://degreed.com/>

[5] <https://www.coursera.org/skills-reports/global>

[6] <https://www.generation.org/>

[7] <https://www.ial.edu.sg/>

[8] <https://www.straitstimes.com/singapore/parenting-education/sia-nuhs-among-8-firms-in-deals-with-institute-of-adult-learning-to>

[9] <https://42.fr/en/homepage/>

[10] El aprendizaje “justo a tiempo” es un tipo de formación muy ajustada a las necesidades de quien recibe la formación. Se trata de una estrategia enfocada a satisfacer las necesidades formativas de quien está aprendiendo justo cuando estas surgen en lugar de estar planificadas con anticipación.

[11] El concepto de aprendizaje por partes (*bite-size learning*) consiste en “trocear” la información en

capítulos pequeños para que los alumnos puedan encajarla de manera más fácil en sus agendas en lugar de impartir la formación a lo largo de un curso continuo. Las más de las veces el concepto queda asimilado al de microaprendizajes o microrrecursos del que se habla a continuación.

[12] <https://www.zilllearn.com/>

[13] <https://www.gnowbe.com/>

[14] <https://www.ssg-wsg.gov.sg/news-and-announcements/new-pilot-initiative-to-support-learning-anytime-anywhere.html>

[15] B2C y B2B, *business to customer* y *business to business*. Hace referencia a dos modelos de negocio dirigidos bien al cliente final o bien a la comercialización de bienes y servicios entre empresas.

[16] <https://blog.degreed.com/degreed-acquires-adepto/>

[17] <https://www.paz.ai/>

[18] <https://glints.com/>

[19] <https://www.mthree.com/>

[20] <https://www.fastjobs.sg/>

[21] <https://gloat.com/>

[22] <https://www.faethm.ai/>

[23] <https://salaryboard.com/>

[24] <https://jobtech.co/>

[25] <https://www.burning-glass.com/burning-glass-technologies-and-emsi-announce-merger-to-provide-deeper-labor-market-insights-and-advance-workforce-development/>

[26] <https://www.faethm.ai/blog/faethm-ai-acquired-by-pearson>
<https://www.faethm.ai/blog/faethm-ai-acquired-by-pearson>

[27] <https://www.techinasia.com/willis-towers-watson-acquires-hong-kongs-hr-tech-startup-jobable>

[28] <https://www.weforum.org/press/2020/01/the-reskilling-revolution-better-skills-better-jobs-better-education-for-a-billion-people-by-2030/>

[29] <https://linkedindata.worldbank.org/>

[30] En estas series, la G se refiere al gobierno o la administración: *business to government to customer*.

[31] <https://www.channelnewsasia.com/singapore/linkedin-pilot-job-seekers-skills-career-initiative-2112306>

[32] <https://www.cbinsights.com/>

[33] CBI define HR Tech como el software y/o los servicios que ayudan a las empresas a gestionar los puntos críticos de los procesos de RRHH, tales como la contratación, la automatización, el desarrollo profesional, la remuneración y la gestión de beneficios.

Fecha de creación

30/11/2021

Autor

Xiangcen Guo

Nuevarevista.net