



## RE-CAPACITACIÓN DE LA FUERZA LABORAL, UNA PERSONA DE POR VIDA

Foro Económico Mundial

Escrito por: Amit Mehra, Gavin Mann y Stuart Green<sup>1</sup>

Puede consultar la versión original [aquí](#)

- El rápido ritmo de desarrollo tecnológico y un cambio significativo hacia la sostenibilidad harán que sea esencial volver a capacitar a la fuerza laboral.
- La Cuarta Revolución Industrial requiere una nueva mentalidad de desarrollo continuo y aprendizaje permanente.
- Los empleadores y los proveedores de educación deben trabajar mucho más estrechamente para preparar a las personas para enfrentar estos desafíos.

Está ampliamente aceptado que volver a capacitar a la fuerza laboral actual es un imperativo fundamental. A medida que la tecnología se desarrolla y la industria avanza hacia la sostenibilidad, es probable que millones de puestos de trabajo sean desplazados; las empresas y las economías necesitarán mano de obra calificada para cumplir los millones de nuevos roles que creará la Cuarta Revolución Industrial. Hay pocas dudas sobre la escala, la urgencia y la naturaleza global del desafío. Pero también nos presenta la oportunidad de crear un crecimiento sostenible, equitativo e inclusivo a largo plazo.

Este cambio debe ser impulsado por el aprendizaje permanente. Debe estar respaldado por nuevas medidas de esfuerzo humano que vayan más allá del PIB para capturar la productividad, la creatividad y la salud mental. Esto puede ser ambicioso, pero no es una idea más extravagante que los automóviles sin conductor o los viajes espaciales comerciales. Podemos aprender algo importante de las empresas que crean estas tecnologías: tienen una visión audaz y priorizan las pruebas y el aprendizaje, el pensamiento de diseño, la creación de prototipos y la mejora continua.

Las empresas de alto rendimiento se dan cuenta de que la transformación digital no es un proyecto que se complete. Más bien, es una nueva mentalidad de mejora continua y reinención de productos y servicios. Esto, a su vez, requiere una fuerza laboral abierta al aprendizaje y al desarrollo.

Para muchos, la perspectiva de hacer un cambio mental hacia el aprendizaje permanente será abrumadora. El término "recapacitación" puede tener connotaciones negativas, como descubrió el presidente Joe Biden cuando sugirió que los mineros del carbón podrían hacer la transición a los trabajos del futuro aprendiendo a codificar. Debe enmarcarse como una oportunidad: las

---

<sup>1</sup> Director general, Crecimiento, Estrategia, Innovación, Accenture; Director general, líder mundial de la industria de la radiodifusión, Accenture; Director general, Medios y entretenimiento, Accenture



personas que continúan mejorando sus habilidades a lo largo de su vida laboral también amplían sus oportunidades. Pueden acercarse más a hacer el trabajo que aman, y esto podría tener un impacto profundo en el bienestar y la productividad global.

### **Un enfoque personalizado**

Un cambio a esta escala requerirá un enfoque personalizado. En el siglo XX, los servicios de televisión abierta a la educación formal tendían a audiencias tratar o aprendices como grandes segmentos amorfos. En el siglo XXI, necesitamos servicios personalizados que proporcionen a los de acceso a la educación y la formación que se adapte a sus necesidades y al contexto individuales.

Los empleadores deberían ser los catalizadores y aceleradores de este cambio. Muchas empresas líderes ya están invirtiendo miles de millones de dólares en capacitación para su fuerza laboral. Muchos están desplegando sus recursos para lograr un impacto más amplio más allá de su fuerza laboral inmediata y futura.

Esto abre una gran oportunidad para los proveedores de educación y aprendizaje. Accenture estima que el mercado de aprendizaje y educación, que comprende en general cuatro segmentos de desarrollo de contenido, experiencias de enseñanza y aprendizaje, pruebas y certificación y servicios relacionados con los resultados, es un mercado de \$ 7 billones que crecerá a \$ 8,9 billones para 2025. Se espera que los formatos digitales crecer entre el 9 y el 12 por ciento anual. Esto no es sorprendente, ya que solo el 3% del gasto en educación y aprendizaje es digital, en contraste con más del 30% en sectores como el entretenimiento y los contenidos.

### **Qué se necesita para ofrecer productos y servicios centrados en el alumno**

La pandemia de COVID-19 mostró cuán increíblemente adaptables pueden ser nuestros educadores y estudiantes. Con el apoyo de la tecnología, millones de maestros y proveedores de servicios heroicos aceptaron el desafío de los cursos de Google Classrooms y Zoom a Coursera y los programas de aprendizaje de Byju. Necesitamos extrapolar y aprender de estos éxitos, para todos los estudiantes en todas las etapas de la vida.

Comienza con mantener al alumno en el centro y crear una experiencia perfecta, ya sea en línea, fuera de línea o, como es más probable, mixto. La experiencia cubre todos los puntos de contacto de interacción con el alumno, desde el marketing, la marca y los canales hasta el producto real, los pagos y el servicio al cliente. Ya sean proporcionados de forma independiente por una organización o en asociación con otras.

Para ofrecer de manera consistente esta experiencia integrada, a su vez, se requiere un conjunto de capacidades fundamentales que incluyen tecnología, datos, talento y conocimientos sobre el valor que se crea, para el alumno, la empresa y todas las partes interesadas clave. Trabajando en sincronía, estas

capacidades ayudan a que la experiencia de aprendizaje general sea interactiva, divertida, inmersiva y personalizada. Esto impulsa no solo la adopción y el uso de productos y servicios centrados en el alumno, sino que también amplía su alcance y eficacia, con una economía viable. Chegg y Pearson son dos ejemplos de empresas centradas en experiencias y capacidades centradas en el alumno.



La creación de productos educativos personalizados requerirá un nuevo enfoque Imagen: Accenture

Las oportunidades económicas y sociales de la cuarta revolución industrial dependen de una mayor integración y asociación entre empleadores y proveedores de educación, con el apoyo del gobierno y la sociedad civil. El trabajo ya no debería ser el destino una vez “terminada” la educación, sino que debería ser la continuación de un proceso de aprendizaje permanente.

A su vez, el sistema educativo debe diseñarse para presentar a los estudiantes una vida de aprendizaje. Al proporcionar sus productos y servicios de aprendizaje a escuelas de todo el mundo, los empleadores pueden aumentar el retorno de la inversión que se necesitará para volver a capacitar a la fuerza laboral. Esto podría financiarse de manera similar a los programas de aprendices de hoy que brindan calificaciones y ganancias simultáneamente, pero con mucho más alcance e inclusión.

Como resultado, los educadores formales continuarán expandiendo su alcance más allá de las aulas, los salones de conferencias y las fronteras geográficas; y los empleadores atraerán y nutrirán cada vez más a los mejores talentos de un grupo global, incluso de comunidades marginadas. Al trabajar en colaboración para inculcar el deseo de un aprendizaje permanente en una etapa temprana de la vida, haremos una contribución significativa hacia un crecimiento más sostenible, inclusivo y equitativo y un mejor bienestar a escala global.