



WHITEPAPER

Desarrolla las soft skills de tu equipo en la era de la IA





CONTENIDOS

Introducción

- 1. La importancia de las soft skills en la era de la IA**
 - 1.1 Las soft skills más demandadas
- 2. Las power skills clave para el trabajo digital**
- 3. Soft skills gap**
 - 3.1 Cómo acabar con la brecha de habilidades en tu fuerza laboral
 - 3.2 De baby boomers a la generación Z: ¿Cómo desarrollar soft skills en un entorno multigeneracional?
- 4. Desarrolla el talento de todo tu equipo en la nueva era del streaming**
 - 4.1 El Netflix de las soft skills



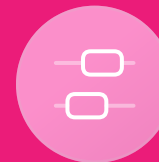
Los nuevos espacios de trabajo: entre robots e inteligencia artificial

El avance tecnológico ha irrumpido en todos los aspectos de nuestras vidas. Especialmente en el terreno laboral, en el que, más allá de simplificar tareas y procesos, ha supuesto una verdadera transformación. Tal y como indica la 7ª edición del *Índice de Competitividad por el Talento Global*¹ elaborado por Adecco Group Institute, **cada vez hay más máquinas y algoritmos que absorben multitud de tareas y responsabilidades.**

En concreto, los últimos datos del Foro Económico Mundial (WEF)² predicen que el **42% de las tareas que llevamos a cabo en nuestro**

día a día, se automatizarán de aquí a 2027, siendo la inteligencia artificial (IA) la innovación que más contribuya al desplazamiento de empleos en los próximos 5 años. Sin embargo, **el 50% de las empresas encuestadas también espera que la IA provoque un crecimiento del empleo**, generando **nuevos roles y tareas.**

Esta reinención de los puestos de trabajo obliga a las empresas a **contar con un talento adecuado**, que se adapte a las nuevas tecnologías emergentes. De este modo, los profesionales “humanos” deberán ser capaces de realizar todas aquellas funciones que una máquina (aún) no puede replicar.



El Foro Económico Mundial (WEF) predice que el 42% de las tareas se automatizarán de aquí a 2027, debido a la irrupción de la IA y las nuevas tecnologías emergentes.



1

La importancia de las soft skills en la era de la IA





Si bien muchas personas temen un futuro en el que los robots y la IA eliminen a los humanos de la fuerza laboral, lo cierto es que, hay una serie de **habilidades personales** que se han vuelto más necesarias que nunca.

Frente a las habilidades técnicas, aquellas que aluden a los conocimientos y destrezas específicas para el desarrollo de una función, y que garantizarán que las empresas puedan implantar y aprovechar al máximo las nuevas tecnologías; nos encontramos con las **soft skills**. Estas “habilidades blandas” no solo conseguirán complementar el trabajo realizado por las máquinas, sino que **aportarán valor real a la organización**.

Ahora bien, a pesar de lo que pueda parecer, las hard skills no están exentas a la influencia de los últimos avances tecnológicos. De hecho, las habilidades técnicas más demandadas van variando según surgen nuevas tecnologías, asegurando que las empresas son capaces de desarrollar su máximo potencial. Sin embargo, no hay obsolescencia posible para la empatía, el liderazgo o la capacidad de trabajar en equipo. **Las soft skills no solo son habilidades transversales, útiles en todas las actividades y sectores, sino que además, son atemporales.**

Además, uno de los últimos estudios de la Universidad de Harvard³ junto con la Fundación Carnegie refleja que **el 85% del éxito laboral proviene específicamente de las soft skills**, en comparación con solo el 15% de las habilidades técnicas.



Competencias hard vs. competencias soft

Diferencias	Competencias hard	Competencias soft
Naturaleza de las habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ○ Habilidades técnicas específicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Habilidades sociales y emocionales.
Forma de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ○ Solo aprendizaje formal. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aprendizaje a través de la experiencia y la interacción social.
Medición	<ul style="list-style-type: none"> ○ Medibles mediante pruebas o evaluaciones objetivas. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Más difíciles de medir, a menudo subjetivas y dependientes del contexto.
Importancia en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Esenciales para realizar tareas técnicas y específicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Habilidades transversales indispensables para el éxito de cualquier tarea.
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ○ Menos adaptables a diferentes situaciones y contextos. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Más adaptables a diferentes situaciones y contextos.
Dependencia del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Más dependientes del trabajo específico que se realiza. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicables a una amplia variedad de trabajos y contextos.

1.1 Las soft skills más demandadas

Debido a la capacidad de las soft skills de empoderar a los profesionales que las poseen, en los últimos años han pasado a denominarse **power skills**. En concreto, los profesionales del sector de los RR.HH. destacan en ellas su poder para mejorar el rendimiento en cualquier puesto de trabajo, independientemente de los conocimientos técnicos que este requiera:

"Nosotros, como profesionales de los recursos humanos y la formación y el desarrollo, tenemos que dejar de considerar a estas habilidades como "blandas" y comenzar a pensar en ellas como "habilidades de poder". Son las habilidades más importantes que tenemos en nuestras empresas, y tenemos que luchar por desarrollarlas de forma continua". **Josh Bersin.**



Sin embargo, las habilidades más demandadas por las empresas no han hecho más que cambiar en los últimos años. En concreto, según los últimos informes de LinkedIn, han cambiado alrededor de un 25% desde 2015. La inteligencia artificial hace que este porcentaje crezca aún más, haciendo patente la **necesidad de formar a los empleados para que se reciclen y adquieran nuevas habilidades⁴ en los próximos 3 años.**

Según el informe anual de LinkedIn Learning⁵ sobre las habilidades más demandadas, las power skills más populares en 2023 son **la adaptabilidad, la comunicación, el pensamiento crítico, las habilidades digitales y la gestión del tiempo.** Esto no hace más que demostrar el creciente interés del sector empresarial por habilidades que dependen de la interacción humana y la adaptación a un entorno en constante cambio.

Habilidades clave para 2023

1. Adaptabilidad
2. Comunicación
3. Pensamiento crítico
4. Habilidades digitales
5. Gestión del tiempo

*LinkedIn Learning. *The 2023 Most In-Demand Skills List.*

2

Las power skills clave para el trabajo digital



Además de la adaptabilidad y las habilidades digitales, la IA está generando en las empresas la necesidad de desarrollar otras power skills que la tecnología (aún) no es capaz de replicar.

"Los seres humanos tienen la capacidad de imaginar, anticipar, sentir y juzgar situaciones cambiantes, lo que les permite pasar de las preocupaciones a corto plazo a largo plazo. Estas habilidades son exclusivas de los humanos y no requieren un flujo constante de datos proporcionados externamente para funcionar como es el caso de la inteligencia artificial". [Harvard Business Review](#).

A continuación, te presentamos algunas de las **power skills clave en la nueva era del trabajo digital**⁶. Desarrollarlas dentro de tu equipo será un primer paso fundamental para que tus profesionales puedan adaptarse a los nuevos retos que representa la IA.





Creatividad

Todavía estamos en pañales en lo que respecta a la inteligencia artificial y su aplicación en los puestos de trabajo. Es por eso que, un enfoque creativo para empezar a utilizarla puede llegar a ser sumamente beneficioso. Pero, además, un empleado con la capacidad de pensar de forma creativa será un activo imprescindible para cualquier proceso, reto y tarea a la que se tenga que enfrentar.



Liderazgo

Herramientas como ChatGPT están automatizando tareas que antes ocupaban mucho tiempo de los empleados. Esto ya está provocando cambios dentro de muchas organizaciones, que están reevaluando sus estructuras organizativas. Sin embargo, una habilidad que siempre será imprescindible para todos los roles será el liderazgo.



Inteligencia emocional

Hablando de liderazgo, la inteligencia emocional es una de las cualidades fundamentales de cualquier buen líder. Ser capaz de entender a sus compañeros y subordinados, además de sus fortalezas y debilidades, es una power skill que (de momento) solo los humanos pueden dominar.



Growth mindset

Ver los avances tecnológicos como una oportunidad, en lugar de como una amenaza es fundamental hoy en día. Una mentalidad de crecimiento o growth mindset puede ayudar en gran medida a ello. Acuñado por un psicólogo e investigador estadounidense, este término se refiere a la creencia de que, a través del aprendizaje y el esfuerzo constante, es posible adquirir cualquier habilidad. Teniendo en cuenta que vivimos en un mundo que cambia y se desarrolla constantemente a manos de la tecnología, esta habilidad es esencial.

3

Soft skills gap

...o cómo las soft skills se han convertido en el talón de Aquiles de las nuevas generaciones de empleados



A pesar de lo que hemos comentado hasta ahora, existe una brecha cada vez mayor entre las expectativas de las empresas y las habilidades que poseen los profesionales que las conforman, algo que influye directamente en su capacidad para desempeñar un trabajo o tarea determinada. Es lo que se conoce como **skills gap o brecha de habilidades** y, según el Workplace Learning Report de LinkedIn⁷, representa un verdadero reto para los responsables de formación de la mayoría de las empresas. A pesar de ello, solo el 26% de los empleados aseguran que su organización les impulsó a desarrollar una nueva habilidad.

Con las nuevas **generaciones de empleados**, se ha acusado aún más esta brecha, especialmente en el terreno de las soft skills. Aunque estas son independientes de la generación a la que pertenezca cada profesional, se dan en mayor o menor medida en unas que en otras. En concreto, **para casi el 75% de la fuerza**

laboral, los millennials, han llegado a convertirse en uno de sus principales puntos débiles⁸. Al tratarse de nativos digitales, controlan perfectamente las nuevas tecnologías y la mayoría de ellos han desarrollado su carrera para ser capaces de afrontar hasta el último avance tecnológico. Sin embargo, ser una de las generaciones más preparadas en cuanto a educación formal se refiere, no es suficiente. Según la Organización Internacional del Trabajo⁹ **existe un desajuste entre las habilidades que tienen al graduarse de sus estudios, y las que demandan las empresas.**

La buena noticia es que la inteligencia artificial podría usarse para identificar y cerrar esta brecha de habilidades. De hecho, los profesores del Laboratorio de Economía Digital de Stanford⁹ ya la están utilizando para descubrir adyacencias y brechas que pueden ayudar a las empresas a mejorar las habilidades de sus empleados.



Skills gap

También conocida como brecha de habilidades, hace referencia a la diferencia entre las habilidades requeridas para un trabajo o una determinada tarea, y las habilidades que los trabajadores realmente poseen.

3.1 Cómo acabar con la brecha de habilidades en tu fuerza laboral

Identificar una brecha de habilidades es el primer paso para cerrarla. Después, todo se reduce a la formación.

Afortunadamente, como muestran los últimos datos publicados por LinkedIn, **las restricciones presupuestarias ya no son un problema** en este sentido, ya que solo el 8% de los líderes de la industria de L&D esperan recortes presupuestarios.

Principales áreas de interés para los programas de capacitación y desarrollo

- 1 Mentorships
- 2 DE&I
- 3 Large-scale upskilling and reskilling
- 4 Employee well-being
- 5 Large-scale career development programs
- 6 Leading through change
- 7 Digital fluency transformation
- 8 Compliance
- 9 Hybrid or flexible work
- 10 Internal mobility program

Además, según una de las últimas encuestas de McKinsey¹¹, **la mejora de las habilidades de los trabajadores en plantilla es una prioridad para las empresas de hoy en día.** En concreto, el 82% de los directivos de empresas de todo el mundo, con más de \$100 millones de ingresos anuales, creen que el reciclaje en habilidades es la mejor solución para acabar con esta brecha. Buenas noticias teniendo en cuenta que el WEF predice que el 50% de los empleados necesitarán reciclar sus conocimientos de aquí a 2025.

A todo esto, hay que sumar el **interés creciente de los empleados por seguir formándose**, especialmente en habilidades como el liderazgo. Esta power skill es la favorita de los millennials, tal y como se indica en el estudio sobre generación Y¹², elaborado por Deloitte a nivel mundial. Por otro lado, también valoran muy positivamente este esfuerzo por parte de la compañía, entendiendo la formación continua como **uno de los principales argumentos para seguir trabajando en ella.**

En cuanto a la participación, esencial a la hora **de generar una cultura de aprendizaje continuo**, sigue siendo un reto importante. Para solventarlo, es fundamental adaptarse a las necesidades de los trabajadores, sobre todo, teniendo en cuenta la incursión de nuevas generaciones, como la centennial, en mercado laboral.



El liderazgo es la habilidad en la que demuestran un mayor interés generaciones de empleados como la millennial, según un estudio de Deloitte.

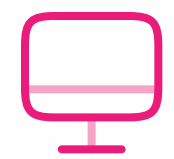
3.2 De baby boomers a la generación Z: ¿Cómo desarrollar soft skills en un entorno multigeneracional?

Hoy en día, en las empresas pueden llegar a **coexistir hasta 4 generaciones de empleados**. Cada una de ellas tienen una serie de necesidades y, sobre todo, conviven de una manera completamente diferente con las nuevas tecnologías.



Baby boomers 1946 - 1964

- Esperan del trabajo seguridad y estabilidad.
- Tienen miedo al cambio.
- Han nacido y se han desarrollado fuera del contexto digital.



Generation X 1965 - 1980

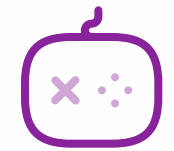
- Desean desarrollo profesional dentro de la misma empresa.
- Reflexionan bastante antes de hacer un cambio en sus vidas profesionales lo que les convierte en muy leales a la organización en la que trabajan.
- Se han adaptado a la llegada de internet y al desarrollo tecnológico posterior.

- La principal preocupación para las empresas es su falta de habilidades digitales.
- Prefieren la formación presencial o blended, sin embargo, su compromiso con la organización los llevará a esforzarse para adaptarse a nuevas metodologías y procesos.
- Aunque cada vez estén más habituados al uso de internet y redes sociales, para su formación necesitan un entorno usable y sencillo.



Generation Y 1981 – 1996

- Buscan el equilibrio entre lo laboral y lo personal.
- No les asusta cambiar de trabajo y buscan una compañía que les permita aprender y desarrollarse.
- No conciben su vida sin la tecnología y se adaptan al ritmo cambiante de las cosas.



Generation Z 1997 – 2012

- Son emprendedores, autodidactas, creativos y no le tienen miedo al fracaso.
- Son multitarea y pierden la atención con facilidad.
- Nativos digitales.

- La formación mobile es la que mejor se adapta a su estilo de vida.
- Necesitan contenidos ágiles y dinámicos que eviten que pierdan la atención a los pocos segundos de comenzar.
- Buscan programas de formación menos estancos, que les permitan decidir sobre qué y cómo formarse, y que fomenten su autodesarrollo.

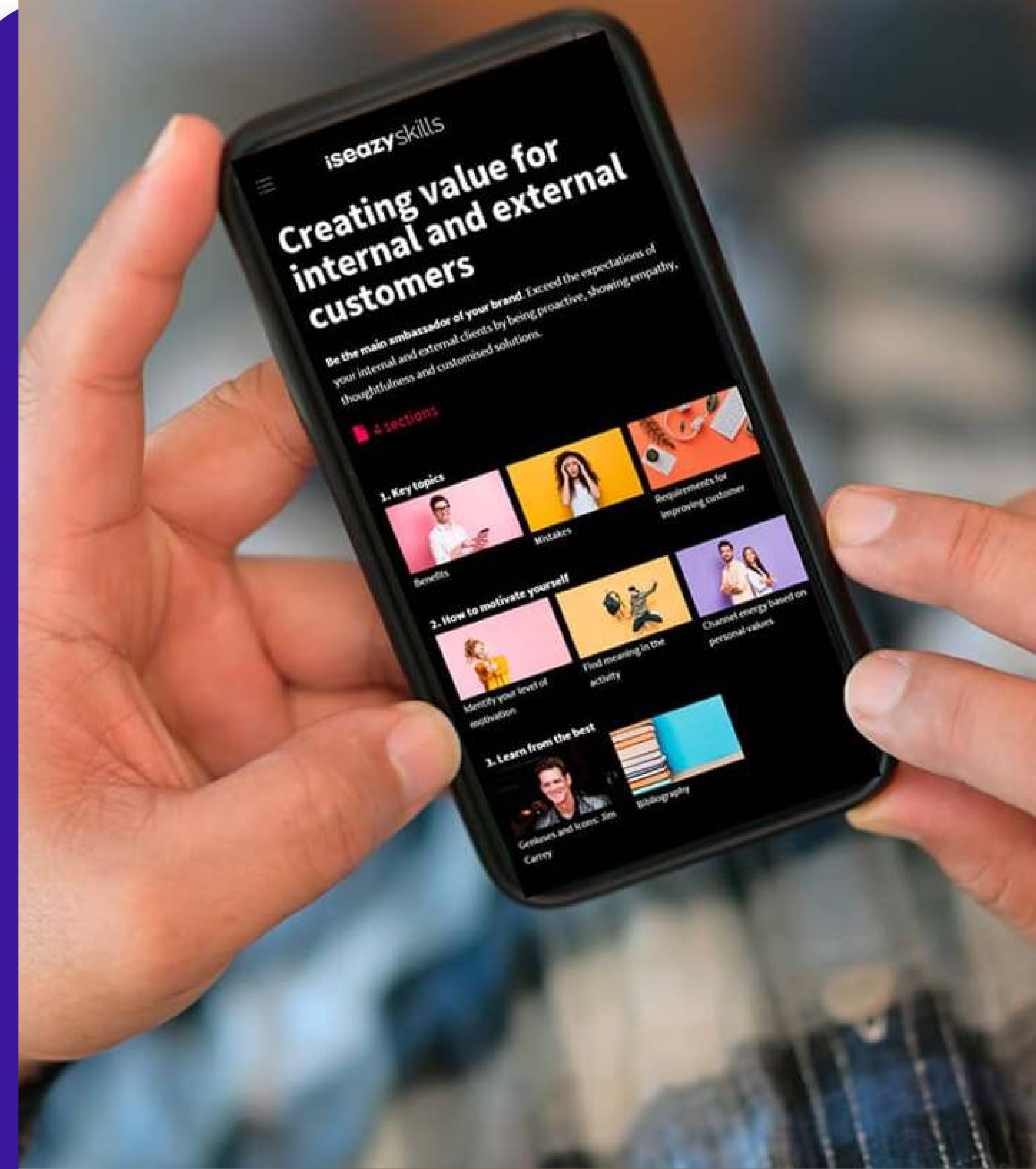
4

Desarrolla el talento de todo tu equipo en la nueva era del streaming



Con todo esto en mente, es esencial reconsiderar la forma en la entendemos la formación corporativa. **Además, el nacimiento de nuevas plataformas de streaming, ha provocado un cambio sin precedentes en los hábitos de las personas.** De hecho, hoy en día, el 52% de los españoles está suscrito a una plataforma de contenidos en streaming¹³.

Hasta tal punto nos hemos acostumbrado al uso de plataformas como Netflix, Spotify o Amazon Prime, que ya no hay marcha atrás. Después de **tener acceso inmediato, en cualquier momento o lugar, a un interminable catálogo de contenidos,** no podemos volver a una época en la que no había un algoritmo capaz de enviarnos **actualizaciones, novedades y recomendaciones en base a nuestros gustos y necesidades.** Y esto, inevitablemente, también afecta en la manera en la que deberías formar a tus empleados. Se ha hecho **necesaria una evolución del modelo formativo tradicional,** hacia un aprendizaje que replique esta experiencia de usuario. Especialmente si quieres que tu formación en habilidades sea efectiva.





22% de los baby boomers utilizan las plataformas de streaming entre 2 y 5 horas al día.

¿Y qué sucede con las generaciones más senior? Aunque ellos siguen prefiriendo utilizar otros canales, no quedan exentos a los encantos de plataformas tipo Netflix. De hecho, **solo hay un 13,4% de baby boomers que aseguran no ver contenidos desde otros dispositivos distintos a la televisión tradicional.** Frente a ellos, **ya hay un 22% que utilizan plataformas en streaming¹⁴ entre 2 y 5 horas al día,** y un 62,3% los que las utilizan, aunque no superan la barrera de las 2 horas diarias.

Pero, ¿cómo se han adaptado tan fácilmente al uso de este tipo de plataformas? Nadie puede negar su usabilidad. No hay nada más intuitivo que mensajes como “seguir viendo”, “estrenos” o “recomendado para ti”.

4.1 El Netflix de las soft skills

El mercado actual, por lo tanto, debe reinventarse para ser capaz de ofrecer **una experiencia más atractiva y moderna**, además de usable y **personalizada en base a las necesidades y preferencias de cada usuario**.

Bajo este contexto, **isEazy Skills** ha lanzado su propio Netflix de las soft skills. Una tarifa plana con **más de 540 cursos y programas** para que todos tus profesionales puedan desarrollar las habilidades que necesitan, cuando quieran y en un entorno especialmente pensado para ellos. Desde habilidades digitales hasta liderazgo y productividad personal, cada curso está diseñado utilizando una **metodología 100% práctica y recursos interactivos** que fomentan al máximo el engagement y la completitud de la formación.

De este modo, además de simplificar tus procesos de formación en habilidades, contarás **con contenidos en streaming capaces de transformar los hábitos de tu equipo y fomentar el autodesarrollo** en tu organización.

The screenshot displays the 'iseazyskills' platform interface. At the top, it says 'Choose your Training' with a search bar. Below this, there are several training cards and video thumbnails. The cards include:

- Talent Trends**: 10 trainings
- Digital efficiency and productivity**: 36 trainings
- Change, creativity and innovation**: 17 trainings
- Communi... interper...**
- Digital m...**
- Well-be...**

The video thumbnails feature various topics and tips:

- PERSONAL DEVELOPMENT**: Role play: Enhance your persuasive communication skills. Would you like to see what you should avoid doing if yo...
- TOP MANAGEMENT**: Tips: Therapies for organisational diseases.2.... Tips for...1. Learn to differentiate between illnesses.2....
- CUSTOMER EXPERIENCE**: Tips: How to manage dissatisfied customers, complaints and claims. Tips for...1. Identify and differentiate the complaint of...
- PERSONAL DEVELOPMENT**: Anticipate problems, Resolve conflicts, Calmness under pressure, Dispute resolution, Flexibility and creativity, Initiative and proactivity, Analysis of the information.
- EFFICIENCY AND PRODUCTIVITY**: Flexibility and creativity, Calmness under pressure, Initiative and proactivity, Analysis of the information.
- PERSONAL DEVELOPMENT**: Video: Perfect your empathetic listening. We tell you the key points for improving your skills and attitude regarding empathetic listening by showing interest in, understanding of, respect for and connection with the other person.
- EFFICIENCY AND PRODUCTIVITY**: Video: Effective problem-solving. We tell you the key points for developing effective methods of reflection allowing you to reach agreements and efficiently implement solutions resolved quickly and effectively.
- PERSONAL DEVELOPMENT**: Tips: Self-confidence as a lever for achieving your goals. Tips for...1. Know your strengths and limitations: Self-...
- MANAGEMENT AND LEADERSHIP**: Tips: How to run efficient meetings. Tips for...1. Plan your meetings.2. Make your meetings...
- CUSTOMER EXPERIENCE**: Tips: Customer Centricity: The customer at the centre of the business. Tips for...1. Investigate the customers' needs.2. Turn...
- PERSONAL DEVELOPMENT**: Know your body, Eliminate tension, Be aware, Feel better.
- TOP MANAGEMENT**: 2. Diagnosing imperfections and therapies. We tell you the key points for identifying solvable or unsolvable flat areas affecting a company, in order to determine the measures that...



Desarrolla el talento de tu equipo con isEazy Skills

isEazy Skills pone a tu disposición todos los cursos y programas de soft skills y habilidades digitales que necesitas para el upskilling de tus profesionales, independientemente de su perfil, necesidad formativa o tipo de empresa.

Su innovadora metodología y sus recursos multimedia e interactivos te ayudarán a generar hábitos que los profesionales podrán transferir fácilmente a su puesto de trabajo.

[Solicita una demo](#)

Bibliografía

- 1 RRHH. *Adoption of technology and AI.*
- 2 World Economic Forum. *Future of Jobs Reports 2023.*
- 3 Stanford Research Center and Harvard University.
- 4 IBM. *The enterprise guide to closing the skills gap.*
- 5 LinkedIn. *S2023 Most In-Demand Skills.*
- 6 Forbes. *9 Soft Skills Every Employee Will Need In The Age Of Artificial Intelligence (AI).*
- 7 LinkedIn. *2023 Workplace Learning Report.*
- 8 El Economista. *Millennials will represent 75% of the workforce in just six year.*
- 9 World Economic Forum. *AI is helping to identify skills gaps and future jobs.*
- 10 LinkedIn. *2023 Workplace Learning Report.*
- 11 McKinsey. *Retraining and reskilling workers in the age of Automation.*
- 12 Expansion. *This is how Millennials want to change the way they Work.*
- 13 Ministerio de Cultura y Deporte. *Encuesta de hábitos y prácticas culturales en España.*
- 14 Consumo de televisión tradicional, pago y streaming y sus diferencias por generaciones de edad.