

WHITEPAPER

HUMANOS VS. MÁQUINAS

¿Por qué desarrollar las soft skills de tu equipo en la era de la IA?



| Introducción



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 de todos los sectores empresariales. Tal y como indica la séptima 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, según los últimos datos del World Economic Forum (WEF)², el 29% de las tareas laborales ya son realizadas por una máquina, lo que de aquí a 2025 podría suponer una pérdida de 75 millones de empleos. Pero, ¡que no cunda el pánico! El WEF también sugiere que esta misma tecnología creará más de 133 millones de empleos, generando 58 millones de nuevos trabajos. En concreto, es el 2020 el año que marca la consultora Gartner como inicio de esta nueva tendencia, ya que será cuando tecnologías como la Inteligencia Artificial (IA) entrarán en balance positivo³, creando más puestos de los que destruyen.

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.

01

Soft skills: el superpoder de los humanos para hacer frente a las máquinas

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. Por un lado, 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**. Por su parte, las “habilidades blandas” o soft skills, serán las que consigan, no solo complementar el trabajo realizado por las máquinas, sino **aportar valor real a la organización**.

Ahora bien, estas habilidades no están exentas a la influencia de los últimos avances tecnológicos. De hecho, **las habilidades hard 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 equipo⁴. **No solo son habilidades transversales, útiles en todas las actividades y sectores, sino que son atemporales.**



1.1. Las soft skills más demandadas en el nuevo entorno laboral digital

Habilidades más demandadas en 2020

Soft Skills

- = Creatividad
- = Persuasión
- = Colaboración
- = Adaptabilidad
- ↑ Inteligencia emocional



Hard Skills

- NEW Blockchain
- ↓ Cloud computing
- = Análisis de datos
- ↓ Inteligencia Artificial
- = Diseño UX

Según LinkedIn Learning, en su reporte anual de competencias más demandadas por las empresas⁵, encabezando la lista de soft skills, se encuentran la creatividad, la colaboración, la persuasión y la adaptabilidad. Para cerrar este top 5, la inteligencia emocional, que este año entra a ocupar el puesto de la gestión del tiempo⁶. De este modo, el listado de LinkedIn sirve como firme reflejo de lo que sucede en la mayoría de las empresas. En ellas, cada día crece más el interés **por habilidades que hacen referencia a cómo los seres humanos se relacionan entre sí y cómo se enfrentan a un entorno laboral en constante cambio.**

Tal y como comentábamos acerca de las hard skills, están más expuestas al cambio (incluso a la extinción). De hecho, solo en el último año, ya se puede comprobar lo mucho que van variando las necesidades de las empresas. Por primera vez, el blockchain encabeza la lista. Seguido por otras como el cloud computing, el análisis de datos, la IA y el diseño UX.

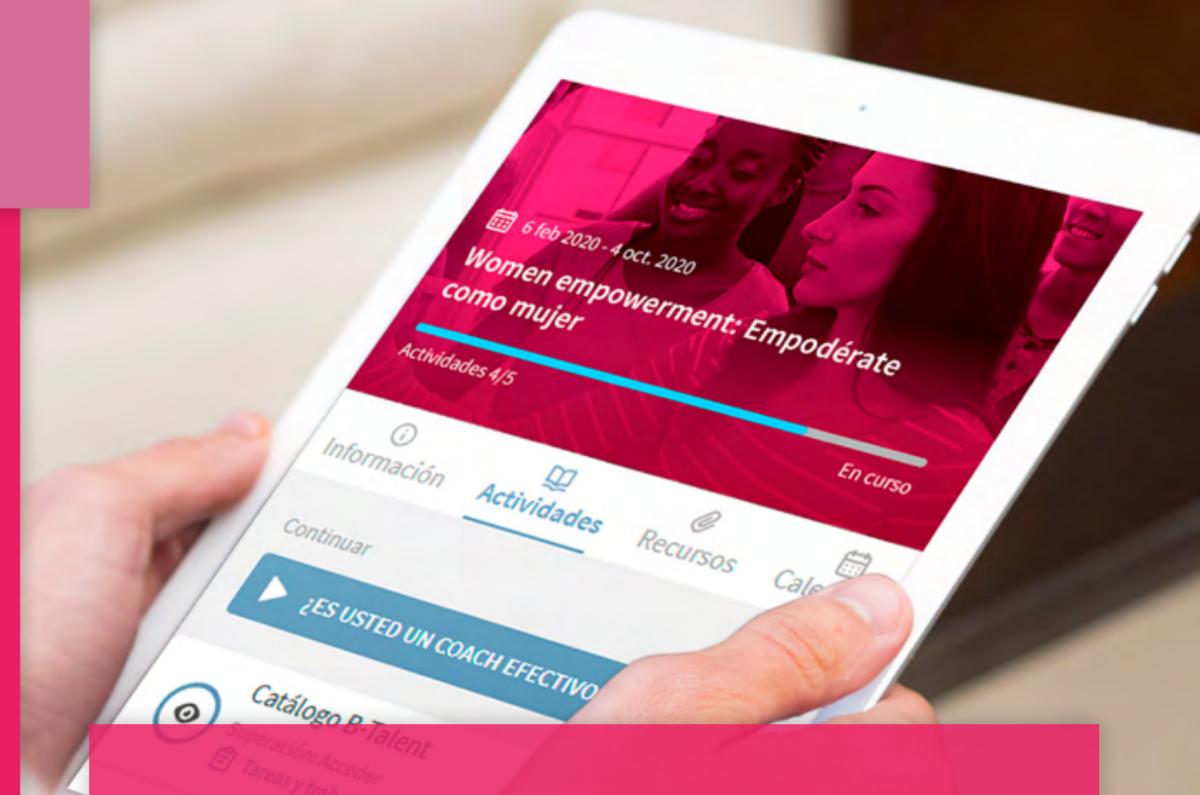
...o cómo las soft skills se han convertido en el talón de Aquiles de las nuevas generaciones de empleados.

Sin embargo, existe una **brecha cada vez mayor entre las expectativas de las empresas y las habilidades que poseen los profesionales**. De hecho, hasta un 73% de los trabajadores españoles considera que tienen un déficit de capacidades⁷, y un 62% cree, además, que esta carencia afecta directamente en su empleo. Es lo que se conoce como **skills gap** y, según el *Workplace Learning Report* de LinkedIn⁸ supone un verdadero reto para los responsables de formación de la mayoría de las empresas, en los últimos años.

Con las **nuevas generaciones de empleados**, se ha acusado esta brecha, especialmente en el terreno de las soft skills. Aunque estas son independientes de la generación a la que pertenezca⁹ cada profesional, se dan en mayor o menor medida en unas que en otras.

En concreto, para el casi 75% de tu fuerza laboral¹⁰, los millennials, han llegado a convertirse en uno de sus principales puntos débiles.

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 Trabajo* existe un **desajuste entre las habilidades que tienen al graduarse de sus estudios, y las que demandan las empresas**. Pensamiento crítico, creatividad, empatía, resolución de problemas... son algunas de las habilidades que los jóvenes necesitan desarrollar para afrontar su futuro laboral en 2030, según las conclusiones del *Global Education and Skills Forum*¹¹.



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.

2.1. Cómo acabar con la soft skills gap de tu futura fuerza laboral

Como vemos, la capacitación de los profesionales no avanza al mismo ritmo que las nuevas tecnologías. **¿La solución? Formación.** Tal y como demuestran los últimos datos publicados por LinkedIn, **las restricciones presupuestarias están dejando de ser un problema** en este sentido.

Especialmente en el terreno de la formación online. En concreto, un 59% de los responsables de formación emplean la mayor parte de su presupuesto en esta modalidad.

Principales prioridades de los responsables de formación de cara a los próximos años:



#1

Identificar y
evaluar la brecha
de habilidades

#2

Incrementar el
engagement en
formación

#3

Desarrollo
profesional

2.1. Cómo acabar con la soft skills gap de tu futura fuerza laboral

Además, según una de las últimas encuestas de McKinsey¹², **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. Sin embargo, si nos centramos en Europa, el 94% considera que la respuesta es una combinación entre formación y contratación de nuevos talentos. En total, este estudio fija en **más de una cuarta parte de la fuerza laboral actual, la que las empresas necesitarán remplazar o capacitar, de aquí a 2023**.

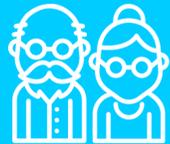
A todo esto, hay que sumar el **interés creciente de los empleados por seguir formándose**, especialmente en soft skills como el liderazgo. Esta habilidad es en la que más se fijan los millennials, tal y como se indica en el estudio sobre generación Y¹³, elaborado por Deloitte a nivel mundial. Por otro lado, también valoran este esfuerzo por parte de la compañía como **uno de los principales argumentos para seguir trabajando en ella**. Entienden que se está preocupando por ellos y que les permitirá mejorar su perfil y acceder a mejores puestos.

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 el mercado laboral.



2.2. De baby boomers a centennials: ¿cómo formar en soft skills en un entorno multigeneracional?

Sin embargo, centennials y millennials no son las únicas generaciones presentes en los espacios de trabajo. Hoy en día, **pueden llegar a coexistir hasta 4 generaciones de empleados**, sumando a las dos anteriores, la generación X y los pocos baby boomers, que aún no se hayan jubilado. Cada una de ellas tienen una serie de necesidades y, sobre todo, conviven de una manera completamente diferente con las nuevas tecnologías.



Baby boomers 1949 - 1968

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



Generación X 1969 - 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.



Generación Y 1981 - 1993

- 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.



Generación Z 1994 - 2001

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

• 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.

• 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.

03

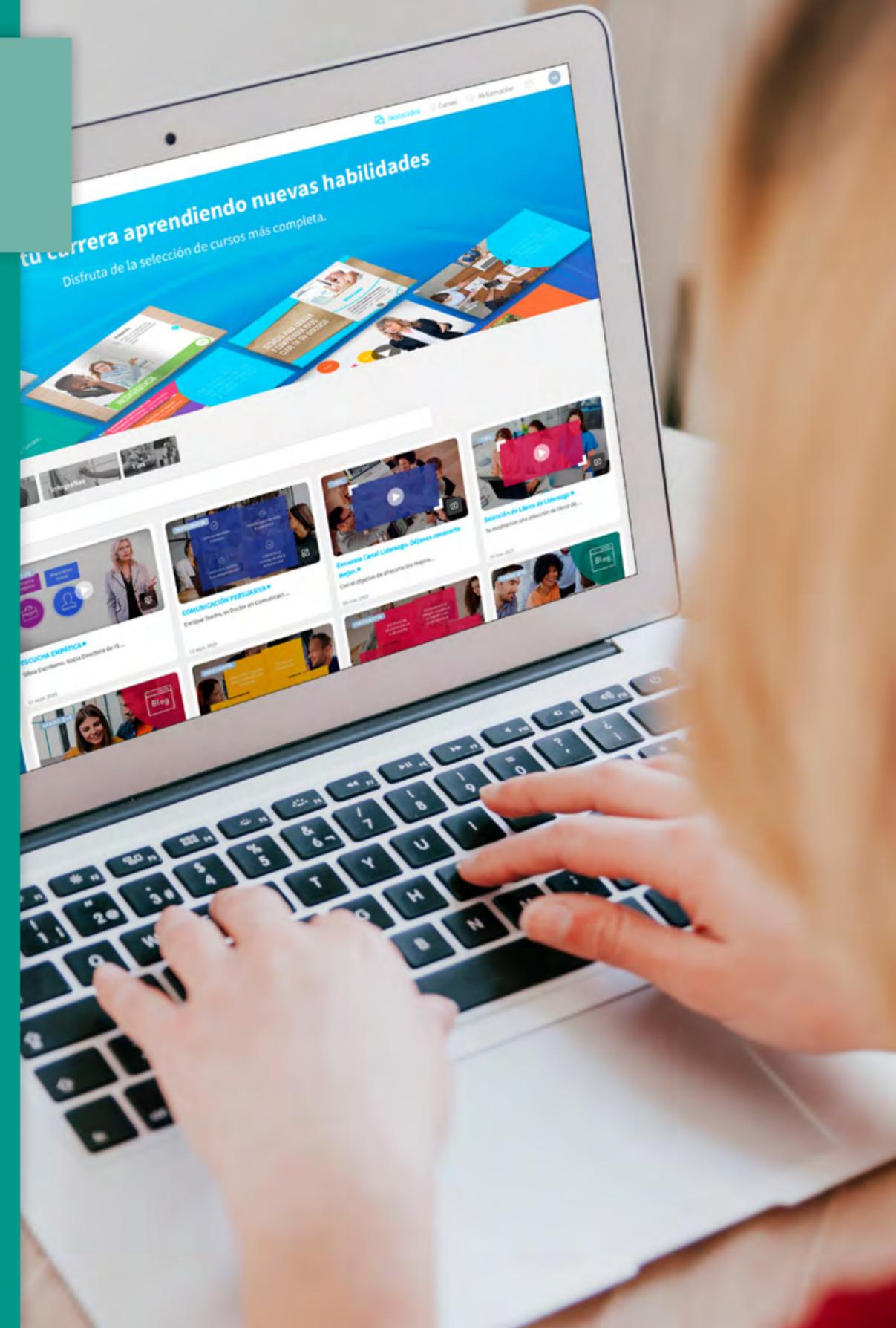
Desarrolla el talento de todo tu equipo en la nueva era del streaming

El uso de internet, los nuevos dispositivos y, sobre todo, el nacimiento de nuevas plataformas de streaming, han 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 streaming¹⁴.

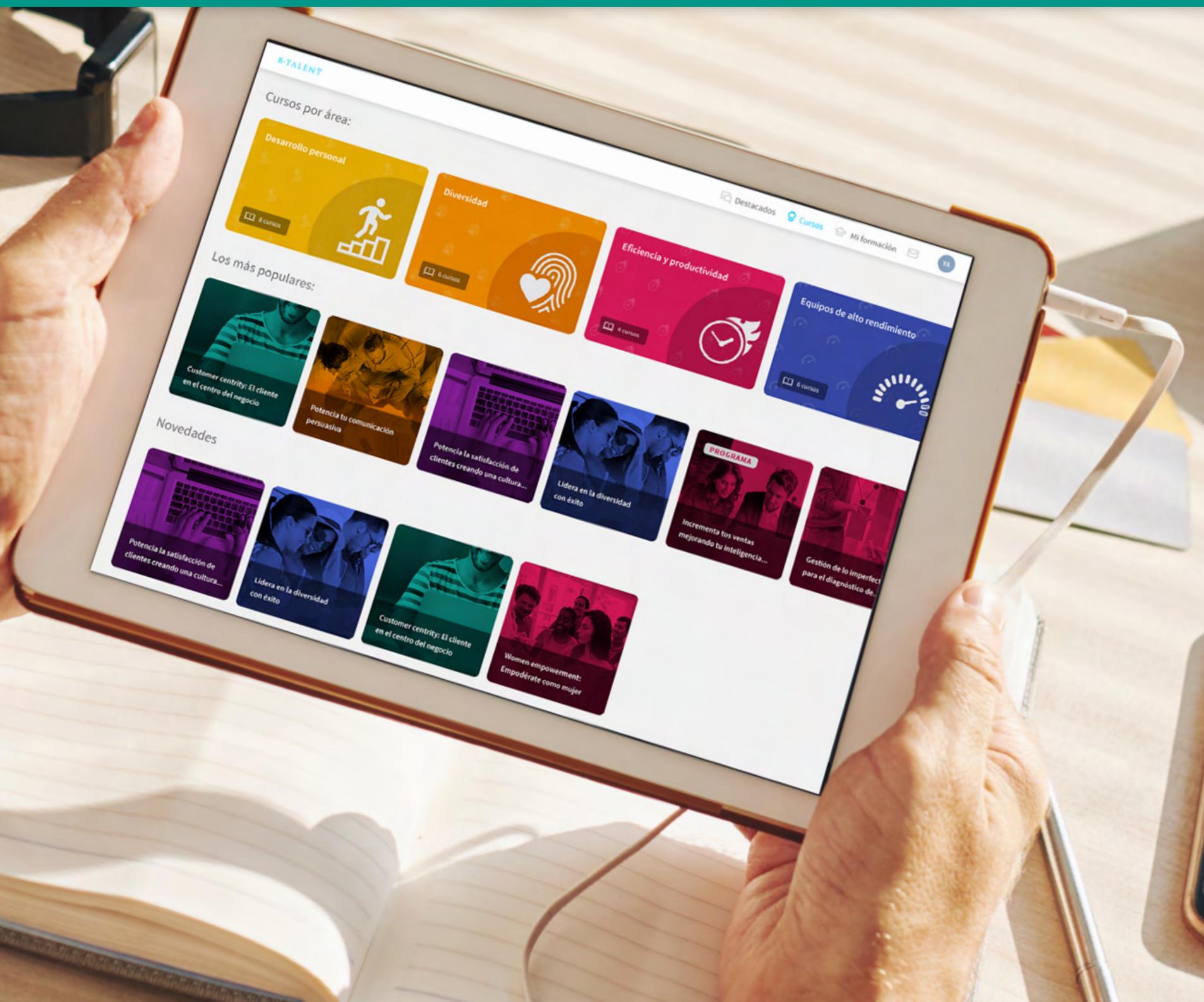
Hasta tal punto nos hemos acostumbrado al uso de plataformas como Netflix, Spotify o Amazon Prime, que ya no hay marcha atrás. Después de tener acceso inmediato, en cualquier momento o lugar, a un interminable catálogo de contenidos, no podemos volver a una época en la que no había un algoritmo capaz de enviarnos actualizaciones, novedades y recomendaciones en base a nuestros gustos y necesidades. Y esto, inevitablemente, también afecta en la forma 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.

¿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 tradicional¹⁵. Frente a ellos, ya hay un 22% que utilizan plataformas en streaming 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”.



3.1. El Netflix de las soft skills



El mercado actual, por lo tanto, debe reinventarse para ser capaz de ofrecer una experiencia atractiva y moderna, además de usable y personalizada en base a las necesidades y preferencias de cada usuario. Bajo este contexto, **B-Talent ha lanzado su propio Netflix de las soft skills**. Una tarifa plana con más de 100 cursos y programas para que todos tus empleados, sea cual sea su perfil, puedan desarrollar las habilidades que necesiten, cuándo quieran y en un entorno especialmente pensado para ellos.

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**. A un precio único y en tu propia plataforma corporativa.

Tarifa plana de soft skills

Más de 100 cursos y programas, sin límite

¡PRUÉBALA!

B·TALENT



Bibliografía

1. RRHH Digital

Así le va a España en cuanto a adopción de tecnología e IA: puesto 14 en densidad de robots y 54 en inversión en tecnología emergente.

2. We forum

<https://www.weforum.org>

3. Gartner

Gartner Says By 2020, Artificial Intelligence Will Create More Jobs Than It Eliminates.

4. La Vanguardia

La tecnología caduca, las 'soft skills' no.

5. LinkedIn

The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2020.

6. B-Talent

Las 5 competencias profesionales más demandadas por las empresas.

7. Business Insider

La brecha de habilidades obliga ya a un 80% de los trabajadores españoles a adquirir competencias adicionales para desempeñar su trabajo.

8. LinkedIn

2020 Workplace Learning Report.

9. Manpower Group

Soft Skills 4 Talent 2016.

10. El Economista

Los 'millennials' representarán el 75% de la fuerza laboral en apenas seis años.

11. Global Education & Skills Forum

<https://www.educationandskillsforum.org>

12. McKinsey & Company

Retraining and reskilling workers in the age of automation.

13. Expansión

Así quieren cambiar los 'Millennials' la forma de trabajar.

14. Ministerio de Cultura y Deporte

Encuesta de hábitos y prácticas culturales.

15. We are testers

Consumo de televisión tradicional, pago y streaming y sus diferencias por generaciones de edad.