

Estilo de vida

GASTRONOMÍA · JARDINERÍA · MASCOTAS · RELACIONES DE PAREJA · ÚLTIMAS NOTICIAS

TRABAJO >

Dar la vuelta al mundo o pasear perros como voluntario: la importancia laboral de adquirir habilidades que la IA no puede imitar

En un contexto en el que la tecnología lo inunda todo, las empresas más competitivas empiezan a interesarse por empleados con cualidades más duraderas e innatas, que no se aprenden, y que marcan la diferencia entre la normalidad y la excelencia





Las empresas más competitivas no solo se fijan en los títulos académicos, sino en aptitudes que no se enseñan en las universidades.

MORSA IMAGES (GETTY IMAGES)

RITA ABUNDANCIA

Madrid - 28 NOV 2023 - 05:35 CET



El año pasado coincidí en un hotel gallego, a la hora del desayuno, con Masaki, un joven japonés que [estaba haciendo el Camino de Santiago](#). “No lo hago por creencia religiosa”, aclaró, “he acabado mis estudios y busco trabajo. En mi país las compañías valoran mucho este tipo de cosas, y esta peregrinación te da puntos a la hora de ser elegido para un buen puesto”. Hace ya tiempo que las empresas más competitivas no solo se fijan en los títulos académicos o másteres de sus potenciales empleados; sino que miran también esas aptitudes que no se enseñan en las universidades, pero que pueden ser decisivas para cerrar un negocio, captar un nuevo cliente o dejar a la audiencia con la boca abierta tras una buena presentación. Son [las llamadas soft skills o habilidades blandas](#), entre las que se encuentran la facilidad para la comunicación, la adaptabilidad, el pensamiento crítico, la creatividad, la inteligencia emocional, la capacidad de trabajar en equipo, la motivación, la resolución de problemas o la empatía, entre otras.

[Empresas como Google](#) han sido pioneras a la hora de elegir a sus candidatos por algo más que por sus títulos; ya que la actitud, bautizada en la compañía con el término *googliness*, es tan importante como los estudios. Tener *googliness* no viene marcado por los diplomas, la experiencia laboral o los idiomas que se hablan; ni tan siquiera por las habilidades. Es una mezcla de todo eso más los

valores y la personalidad; y, a veces, puede tener mucho que ver con practicar algún deporte, haber dado la vuelta al mundo, saber tocar el saxofón, [pasear perros](#) como voluntario en la perrera municipal o trabajar los domingos en el huerto urbano de una comunidad de vecinos.

MÁS INFORMACIÓN



Baños de bosque o sentir la naturaleza frente al estrés: “Estaba de baja y quería dejarlo todo. Lo cambió algo tan sencillo como mirar las estrellas” →

Las habilidades blandas, también llamadas competencias transversales, cobran nuevos bríos en la era de la inteligencia artificial (IA), porque a la tecnología todavía se le resisten, aunque trata de imitarlas, y porque son más difíciles de aprender. “Hasta el más torpe puede acabar manejando una aplicación, pero muchas *soft skills*, como pasa con la creatividad, o se tienen de fábrica o no se tienen”, señala Jimmy Naraine, que estudió Negocios Internacionales y Administración en Aston Business School, en Birmingham (Reino Unido), e imparte cursos sobre entrenamiento corporativo y liderazgo para Udemy, plataforma líder en aprendizaje *online*. “El problema con estas habilidades”, continúa Naraine, “es que la tecnología, a menudo, nos impide entrenarlas. Las perdemos y hay que aprenderlas de nuevo”. No en vano, los cursos más demandados a este profesor son los que tratan sobre hablar en público o mejorar la autoconfianza, la resiliencia y el liderazgo.



Las habilidades blandas cobran nuevos bríos en la era de la inteligencia artificial, porque a la tecnología todavía se le resisten y porque son más difíciles de aprender.
SKYNESHER (GETTY IMAGES)

En mayo y junio de este año se llevó a cabo [un estudio realizado dentro del proyecto MEGASKILLS](#) para conocer la opinión de un centenar de empresas europeas sobre las *soft skills*, su valor en las organizaciones y cuáles consideran más importantes. En la elaboración de esta encuesta tomaron parte la Fundación [GECON.es](#) y European Entrepreneurs CEA-PME. El trabajo reveló que las habilidades blandas más demandadas por las empresas son, por este orden: gestión del tiempo, resolución de problemas, motivación, trabajo en equipo/colaboración, pensamiento crítico, adaptabilidad y comunicación. Aunque hay que tener en cuenta que el orden de esta lista varía, dependiendo del sector en el que trabaja la organización (educación, tecnología, manufactura, servicios). Llama también la

atención que un abrumador 89,9% de las empresas consultadas indican que son conscientes de la necesidad de contar con profesionales que tengan *soft skills* claves, aunque la proporción que tiene esas habilidades en sus plantillas es ya más baja, un 71,1%.

La IA cambiará el significado de la palabra trabajo

El enorme cambio del mercado laboral y el trabajo no vendrá en forma de seísmo, sino como una marea que sube, sin descanso, y que lo inunda todo. “La IA utiliza modelos con miles de millones de parámetros y es capaz de imitar algo tan complejo como el lenguaje humano”, señala [Enrique Dans](#), profesor de Innovación en IE University (Madrid), además de escritor, “así que muchas profesiones que tienen que ver con el lenguaje pueden verse amenazadas o modificadas. En Corea del Sur, sin embargo, donde escasea la mano de obra poco cualificada, la IA se ha dirigido mucho a la robótica, y ya hay robots camareros o dependientes, que realizan las tareas menos creativas”.

En lo que casi todos los expertos laborales coinciden es en que [la inteligencia artificial no solo ha venido a borrar determinados trabajos](#), sino que creará otros y, sin lugar a dudas, modificará la manera de trabajar y el liderazgo. “Pienso, por ejemplo, en toda esa ingente cantidad de información que nos llegará de todas partes y en la necesidad de que alguien verifique su autenticidad o sus fuentes”, subraya el economista Ernesto Poveda. “Porque la inmediatez de la acción, en un mundo en el que las decisiones deben ser tomadas a contrarreloj, chocará con esa necesidad de comprobación de la información, so pena de las temidas consecuencias legales. Pero una vez más, la tecnología va mucho más rápido que las normas”, continúa. “A mi juicio, la habilidad más valorada, en los tiempos que corren es, sin duda, la adaptabilidad. Habrá que saber adaptarse a los miles de cambios que vamos a tener en la manera de trabajar y en nuestra relación con los compañeros de trabajo, ya que todo será

más transversal y más coordinado entre los diferentes departamentos. Las decisiones se deberán tomar más en grupo y esto afectará también a la dirección y al liderazgo”, vaticina Poveda.

Si es cierto que las habilidades blandas empiezan a ser cada vez más demandas, el interés por ellas varía dependiendo de las geografías. “EE UU, Dubái, Emiratos Árabes y México, como país que destaca en América Latina, son los mercados más conscientes de la importancia de las *soft skills*”, afirma Jimmy Naraine. La explicación a esta variabilidad viene de la mano de Enrique Dans: “Es la regla del péndulo. Hasta ahora estábamos muy interesados en perfiles tecnológicos; pero como cada vez más gente domina ya la tecnología y, además, esta cambia a la velocidad del rayo (lo que sabes hoy, ya es obsoleto mañana), las organizaciones empiezan a interesarse por las habilidades más duraderas, pero de manera desigual. En mercados como EE UU, donde hay mucha oferta de trabajos, las *soft skills* se vuelven diferenciales. España, sin embargo, es un mercado con mucha demanda de empleos, y estas habilidades no se tienen tanto en cuenta. Seguimos siendo un país de servicios, con una manera de dirigir las empresas bastante arcaica. No se valora tanto el talento, por eso los jóvenes con algo de ambición se van fuera donde, además, se paga mejor”.

Nuevos currículums para nuevas habilidades laborales

Llegados a este punto surge una pregunta, ¿cómo evaluar las *soft skills* de un potencial candidato para un puesto? Según Vicente Gómez, socio-director de g2Talentum, empresa de recursos humanos dedicada a procesos de selección de precisión y calidad, no es fácil. “No tenemos mucha fe en los test, estamos más orientados a hacer entrevistas competenciales, preguntamos por experiencias que han vivido y cómo las han gestionado, o les presentamos casos y les pedimos que los resuelvan”, explica.



Las entrevistas de trabajo cada vez están más orientadas a hacer preguntas competenciales, sobre experiencias que han vivido los candidatos y cómo las han gestionado, o se les presentan casos prácticos que se les pide que resuelvan.
VGAJIC (GETTY IMAGES)

Gómez no habla solo de habilidades blandas, sino también de valores, algo que siempre tienen en cuenta en las entrevistas de selección; especialmente si son para puestos que implican comunicación (ya sea interna o externa), implantación de proyectos transversales, negociación, perfiles comerciales, de desarrollo de negocio o gestión de proyectos. “Los valores son los conceptos que para una persona, como individuo, son importantes. Por ejemplo, si uno está más orientado hacia sí mismo o hacia la empresa o proyecto. El respeto o la honestidad serían otros valores a tener en cuenta”, asegura.

Muchos currículums empiezan también a adaptarse a esta nueva realidad, dando énfasis a esas habilidades innatas que antes quedaban reducidas a un párrafo al final, generalmente cursi y cansino, que rezaba algo así como: “Me considero una persona muy autoexigente y responsable, con una gran capacidad de trabajo en equipo y aprendizaje”. “Una nueva manera de hacer un currículum”, detalla Gómez, “es poner tras los datos personales, y antes de los títulos y experiencia laboral, una descripción personal en la que se pone de manifiesto lo más relevante de las habilidades y competencias”.

En un mundo cada vez más tecnológico y digital, todo lo que haga referencia a nuestra dimensión humana se perfila como deseable. “Hay algo, aparte de las habilidades y titulaciones, que no es cuantificable y que nos resulta tremendamente atractivo”, sentencia Jimmy Naraine. “Por eso se hacen muchos negocios fuera del ámbito laboral, en los viajes, en los eventos, en las fiestas. Y yo creo que a eso podríamos llamarlo humanidad”.

Comentarios 

Normas 

Más información



Tracey Follows, futuróloga: “¿Quién tendrá el control de la inteligencia artificial aplicada al sexo? Porque no será el usuario”

RITA ABUNDANCIA | MADRID