

análisis ►► Marina Ierace Directora General de Cegid América Latina

Soft skills: las habilidades más requeridas

En un contexto de cambios tecnológicos, aquellos trabajadores que realicen tareas inaccesibles para las máquinas se convertirán en los más valorados por las organizaciones.

El avance cada vez más significativo de la digitalización y las nuevas tecnologías funciona, en cierta medida, como reorganizador del talento dentro de las organizaciones. De este modo, los puestos de trabajo van mutando y evolucionando a medida que determinadas tareas se automatizan, mientras otras necesitan inexorablemente de la intervención humana para ser concretadas.

Estas últimas, más sutiles, menos mecánicas y rutinarias, requieren de las denominadas habilidades blandas, como pue-

den ser la resolución de problemas, la adaptabilidad, la colaboración, el liderazgo, la inteligencia emocional, la innovación, la empatía, la imaginación y la creatividad, entre otras. Por tal razón, se convierten precisamente en las más requeridas por las empresas.

Podemos decir entonces que estas "soft skills" han pasado a ser verdaderas "power skills", ya que son las que permitirán de aquí en más a los colaboradores ser más buscados y valorados por los empleadores. Estas destrezas son, en efecto, las que permiten llevar a cabo labores que las máquinas son incapaces hoy por hoy de realizar, y las que marcarán la diferencia en la etapa que se avecina.

Desde el punto de vista de los departamentos de Recursos

Humanos de las organizaciones, capacitar a los trabajadores en estas "power skills" se ha transformado en una prioridad crítica. Temas empresariales como el crecimiento, la innovación, la agilidad y el cambio dependen en gran parte de valores como la amabilidad, la generosidad, la confianza y la curiosidad constante.

En ese sentido, la consultora Grant Thornton destaca en su informe "The future of leadership: anticipating 2030" que la clave del éxito pasa por preparar a los equipos para cuando llegue el momento en que algunas de sus funciones pasen a ser cubiertas por máquinas o inteligencia artificial.

Esa preparación consta fundamentalmente de dos aspectos: el primero es formar adecuadamen-



te a esos recursos humanos para que entiendan la tecnología, en tanto que el segundo es capacitarlo para las tareas intrínsecamente humanas y de alto valor que surgirán en el nuevo escenario.

La automatización no debe representar una dificultad para

las empresas ni un perjuicio para los trabajadores. Por el contrario, tiene que ser aprovechada como una oportunidad para redefinir y recategorizar los puestos de trabajo de modo tal que cada parte pueda obtener el mayor beneficio.

análisis Marina Ierace Directora General de Cegid América Latina

Soft skills: las habilidades más requeridas

En un contexto de cambios

tecnológicos, aquellos trabajadores que realicen tareas inaccesibles para las máquinas se convertirán en los más valorados por las organizaciones.

El avance cada vez más significativo de la digitalización y las nuevas tecnologías funciona, en cierta medida, como reorganizador del talento dentro de las organizaciones. De este modo, los puestos de trabajo van mutando y evolucionando a medida que determinadas tareas se automatizan, mientras otras necesitan inexorablemente de la intervención humana para ser concretadas.

Estas últimas, más sutiles, menos mecánicas y rutinarias, requieren de las denominadas habilidades blandas, como pueden ser la resolución de problemas, la adaptabilidad, la colaboración, el liderazgo, la inteligencia emocional, la innovación, la empatía, la imaginación y la creatividad, entre otras. Por tal razón, se convierten precisamente en las más requeridas por las empresas.

Podemos decir entonces que estas `soft skills` han pasado a ser verdaderas `power skills`, ya que son las que permitirán de aquí en más a los colaboradores ser más buscados y valorados por los empleadores. Estas destrezas son, en efecto, las que permiten llevar a cabo labores que las máquinas son incapaces hoy por hoy de realizar, y las que marcarán la diferencia en la etapa que se avecina.

Desde el punto de vista de los departamentos de Recursos Humanos de las organizaciones, capacitar a los trabajadores en estas `power skills` se ha transformado en una prioridad crítica. Temas empresariales como el crecimiento, la innovación, la agilidad y el cambio dependen en gran parte de valores como la amabilidad, la generosidad, la confianza y la curiosidad constante.

En ese sentido, la consultora Grant Thornton destaca en su informe `The future of leadership: anticipating 2030` que la clave del éxito pasa por preparar a los equipos para cuando llegue el momento en que algunas de sus funciones pasen a ser cubiertas por máquinas o inteligencia artificial.

Esa preparación consta fundamentalmente de dos aspectos: el primero es formar adecuadamente a esos recursos humanos para que entiendan la tecnología, en tanto que el segundo es capacitarlo para las tareas intrínsecamente humanas y de alto valor que surgirán en el nuevo escenario.

La automatización no debe representar una dificultad para las empresas ni un perjuicio para los trabajadores. Por el contrario, tiene que ser aprovechada como una oportunidad para redefinir y recategorizar los puestos de trabajo de modo tal que cada parte pueda obtener el mayor beneficio.