

## **IMF Business School analiza las soft skills más importantes para gestionar el nuevo talento digital**

### **Habilidades como la creatividad y la gestión ante los cambios son más importantes que las 'hard skills' o conocimientos específicos para el 57% de los líderes empresariales**

Los hard skills, o conocimientos específicos de un trabajador, son muy importantes en la construcción de una carrera profesional, pero no es el único factor que tener en cuenta, ya que hace falta algo más que experiencia para destacar en un mercado laboral cada vez más competitivo y cambiante. Además, en los últimos años también han entrado en el juego las soft skills, aquellas competencias sociales que se aprenden en el día a día como la comunicación, la flexibilidad, saber trabajar en equipo... Son tan importantes que el 57% de los líderes empresariales las valora más que las "hard skills", según un estudio de Learning LinkedIn.

Consciente de la creciente relevancia de estas 'habilidades blandas', IMF Business School ha querido analizar su utilidad en el mercado laboral actual, donde ha tenido un gran impacto principalmente gracias a dos factores: la entrada en las plantillas de una nueva generación de profesionales y la transformación digital.

Precisamente, este último término ha supuesto una auténtica revolución en la forma de entender el trabajo y, en consecuencia, en la manera de aplicar este tipo de competencias. Por ejemplo, hoy no es raro ver empresas donde máquinas y empleados trabajan juntos, como es el caso de Amazon, donde uno de cada cinco trabajadores es un robot. La automatización ha hecho que todos los trabajos técnicos queden ocupados por máquinas, por lo que los empleados humanos deben aprovechar al máximo una soft skill que los softwares y robots no podrán replicar: la creatividad.

Este cambio no es una excepción en nuestro país. Según el informe CEO Outlook de 2018 elaborado por KPMG, el 98% de los CEO españoles afirman que sus empresas han utilizado robótica e Inteligencia Artificial en proyectos piloto para mejorar sus procesos. El cambio es inevitable, y por ello, las habilidades de gestión ante las nuevas oportunidades, algo que no se puede aprender en una oficina, son cada vez más requeridas.

### **Entra en juego la siguiente generación**

A la transformación digital se le suma otro factor importante en el cambio del mercado laboral: la entrada en los puestos de trabajo de la Generación Z, nacidos entre 1995 y 2010 y plenamente acostumbrados a Internet y a las nuevas tecnologías, ya que han nacido con ellas. Esto los ha hecho más adaptables a los cambios tecnológicos y con una capacidad mayor de autoaprendizaje, una competencia muy valorada debido a los retos que conlleva la evolución tecnológica.

Precisamente, esto afecta especialmente a la Generación Z y también a los millennials. El auge de las redes sociales ha hecho que el 36% de estos trabajadores admitan gastar dos horas o más consultando su smartphone en horas de trabajo. Ante ello, las empresas valoran mucho más a

aquellos empleados jóvenes con una gran capacidad de concentración, algo que no se puede aprender en ninguna oficina.

No cabe duda de que los equipos de RRHH y reclutamiento deben de estar bien concienciados sobre los cambios generacionales y tecnológicos y, en consecuencia, encontrar a los jóvenes con este tipo de competencias que se adapten mejor a sus empresas.

Desde IMF Business School son conscientes de la voluntad de los equipos RRHH por encontrar al mejor talento digital y acostumbrado a estos cambios, por lo que recomiendan especialmente el Máster universitario oficial puesto en marcha por la Universidad Camilo José Cela especializado en la Organización y la Gestión del Talento.

**Datos de contacto:**

Redacción

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Educación Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>