EDUCA EDTECH Group

WHITEPAPER 2026



Cada habilidad cuenta.

Soft Skills en la Era de la IA

Resumen del estudio

1.490 voces · España y Latinoamérica



« Estudia una carrera y tendrás un futuro sin preocupaciones. »

¿Era mentira?

Nuestros abuelos nos lo decían, y hoy a pocos les resuena esa frase. La competencia crece en todas las direcciones, la globalización nos enfrenta al mundo entero y cerca del 40 % de las competencias que hoy consideramos esenciales habrá dejado de serlo en menos de cinco años.

Esta revista resume lo que hemos encontrado al preguntar a 1.490 personas de España y Latinoamérica qué protege la empleabilidad en la era de la inteligencia artificial. Al final volveremos a la pregunta.Ambos están íntimamente ligados.

Espero que los resultados ofrecidos en este documento ayuden por igual a empresas, organizaciones educativas y estudiantes, a trazar el apasionante viaje que nos espera en los próximos años.

SUMARIO

01. CONTEXTO:
La velocidad ya es el rasgo dominante

02. DE DÓNDE PARTE:
El Whitepaper 2025 ya dio la pista

03. MARCO:
Dos conceptos clave

04. COSTES Y BRECHAS:
La IA no es neutra

05. LA MUESTRA:
1.490 voces, tres miradas

06. CONCLUSIONES:
06.1 Las habilidades blandas ganan peso
06.2 Demanda y oferta no coinciden
06. 3 El desajuste, en detalle
06.4 La IA entra por lo cotidiano
06.5 Creer en la IA y temer sus efectos
06.6 Tiempo y práctica, no tecnología
06.7 La brecha de reconocimiento

07. QUÉ HACEMOS:
Volvemos a la pregunta

08. VUESTRO TURNO:
Tres preguntas para conversar

La velocidad ya es el rasgo dominante del trabajo

Los ciclos se acortan y la exigencia de competencias nuevas se renueva con una frecuencia que la planificación formativa no puede seguir.

40%

de las competencias hoy consideradas esenciales habrá dejado de serlo en menos de cinco años.

Foro Económico Mundial

Ese entorno, lejos de estimular la creatividad y la cooperación, reduce el margen para pensar, degrada la colaboración a un intercambio de entregables y premia el aprendizaje defensivo frente al deliberado.

Frente a este escenario aparece siempre la misma respuesta: la educación. Este Whitepaper pone de manifiesto que la diferencia entre quien avanza y quien se detiene no la produce el acceso a la herramienta, sino el criterio con que se emplea, y que ese criterio, a diferencia de la amenaza, sí puede enseñarse.



170 M
empleos creados hasta 2030

92 M
empleos desplazados

+78 M
saldo neto de nuevas oportunidades

La pregunta ya no es cuánto empleo habrá, sino qué capacidades siguen siendo específicamente humanas cuando la máquina ejecuta buena parte de las demás.

El Whitepaper 2025 ya dio la pista

2025

1.565 estudiantes, 628 profesionales de recursos humanos y 613 responsables académicos.

Lo que señalaron como más valioso

Trabajo en equipo **77,2 %**

Comunicación efectiva **62,3 %**

Resolución de problemas **62,3 %**

No señalaron tecnologías ni certificaciones. Y entre quienes notaron impacto en su carrera, tres de cada cuatro lo lograron en menos de seis meses **(75,8 %).**

2026

767 trabajadores y estudiantes, 492 empresas y 231 instituciones académicas, en tres cuestionarios diferenciados.

Este Whitepaper profundiza en las habilidades blandas, aquellas que desbloquean y construyen trayectorias de una forma especial.

El foco ya no es si la educación online funciona, que sabemos de sobra que sí, sino cuál es el siguiente paso en la formación.

Aquellos mismos datos ya mostraban un síntoma: la realidad estaba cambiando. Se necesitan profesionales competentes, pero no tanto una persona técnicamente brillante como alguien capaz de comunicar de forma efectiva los hallazgos, de planificar un proyecto complejo de varios meses y de hacerlo más allá de las fronteras de su país mediante idiomas.

LA PREGUNTA DEL ESTUDIO

¿Se han convertido las habilidades blandas en el eje de la empleabilidad en la era de la IA, y está este proceso abriendo brechas en lugar de cerrarlas?

Dos conceptos para entender el estudio

Habilidades blandas: se definieron por lo que no son

Las soft skills son las competencias que definen el perfil de un profesional al margen de su dominio técnico. La expresión se fijó en 1974 en la formación del ejército de EE. UU., que las definió como competencias con poca o ninguna interacción con máquinas. Hoy, con la máquina en todas partes, ahí está precisamente su valor.

COGNITIVO
Pensamiento analítico y creatividad

INTRAPERSONAL
Planificación, autorregulación y adaptabilidad

INTERPERSONAL
Comunicación y trabajo en equipo

Clasificación del National Research Council (2012). La evidencia indica que se pueden enseñar: la dificultad no es aprenderlas, sino acreditarlas.

IA generativa: de 1956 al chat

La IA no es nueva: nació en 1956, de la mano de John McCarthy y la Conferencia de Dartmouth, y durante décadas fue un campo especializado. Con la IA generativa y su interfaz natural, el chat, se ha convertido en el compañero que «todo lo sabe», o al menos lo parece. Las empresas la han adoptado con rapidez para reducir costes, automatizar tareas repetitivas y abrir territorios antes cerrados. La promesa solo se ha cumplido en parte.

SE DEMANDA COMO TÉCNICA

Construir agentes, encadenar automatizaciones y escribir scripts.

SE EJERCE COMO BLANDA

Encargar una tarea a un modelo, discutirle el resultado y decidir si se firma o se descarta. Es lo que hace la mayoría.

Las habilidades blandas no quedan desplazadas: se convierten en la condición para que la parte técnica funcione.



La IA no es neutra: tiene costes y abre nuevas brechas

+50%

consumo eléctrico de los centros de datos de IA en 2025

Coste material

De unos 485 TWh a cerca de 950 TWh en 2030, en torno al 3 % de la demanda eléctrica mundial. Entrenar un modelo como GPT-3 pudo evaporar unos 700.000 litros de agua dulce.

SESGOS

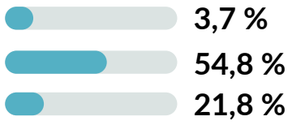
Coste de equidad

Los modelos aprenden del mundo tal como ha sido registrado, y ese registro no es neutral. El estudio de la UNESCO e IRCAI documenta asociaciones sistemáticas entre nombres femeninos y el ámbito doméstico, frente a nombres masculinos vinculados a la carrera y la dirección.

BUEN ACCESO

Una brecha distinta

Ya no se mide solo en accesos. Tener acceso no es lo mismo que tener un buen acceso: la distancia no es de grado, sino de resultado.



Trabajadores y estudiantes, Whitepaper 2026.

En el uso aparecen los early adopters y también los detractores: quienes no quieren o no usan la IA generativa. Ahí se concentran los más afectados por la brecha digital y por las nuevas desigualdades.

1.490 voces, tres miradas sobre el mismo problema

767

Trabajadores y estudiantes

LA OFERTA DE TALENTO

¿Qué competencias tengo, cómo las adquirí y qué me han aportado?

492

Empresas

LA DEMANDA DEL MERCADO

¿Qué competencias necesito, cuáles no consigo cubrir y cómo las evalúo?

231

Instituciones académicas

LA FORMACIÓN

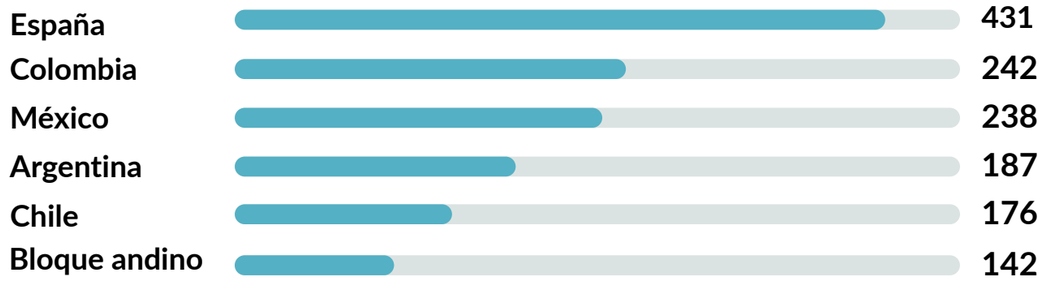
¿Qué competencias enseño, cómo y con qué capacidad de adaptación?

El desajuste solo se hace visible cuando se ponen las tres respuestas una al lado de la otra. Cada perfil recibió su cuestionario, con una base común de preguntas idénticas y preguntas propias de su contexto, en cinco bloques.

FICHA TÉCNICA

- 1.490 respuestas válidas en 7 países
- 22 jun – 8 jul 2026 · cuestionario online
- Panel con cuotas (1.160) y captación directa (330)
- Sin ponderación posterior

RESPUESTAS POR PAÍS



Las habilidades blandas ganan peso, y los tres colectivos lo saben

ACUERDO NETO EN QUE GANARÁN PESO FRENTE A LAS TÉCNICAS (PUNTOS)



7×

más probabilidad de exigir competencias propias de perfiles con experiencia en los empleos de nivel inicial más expuestos a la IA

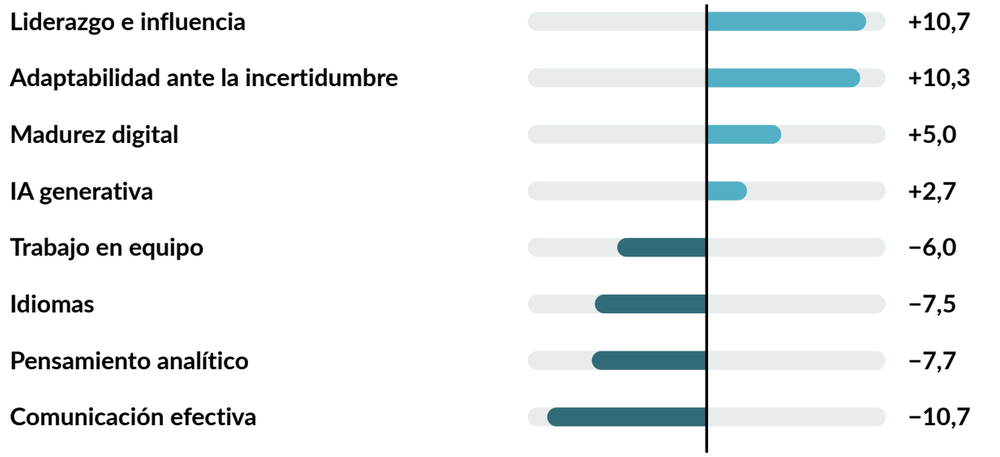
-14%

empleo relativo de los trabajadores de 22 a 25 años en las ocupaciones más expuestas desde finales de 2022

La automatización no se llevó lo previsto: no las tareas interpersonales, sino las cognitivas rutinarias, precisamente aquellas que antes eran las trincheras de quienes se incorporaban al mercado laboral. Se mantienen el criterio, la toma de decisiones con información y la capacidad de sostener a un equipo cuando el plan falla.

Como la IA se encarga del bloque técnico, ese aprendizaje deja de producirse por sí solo y debe decidirse de forma deliberada.

No se forma poco: demanda y oferta apuntan a direcciones distintas



GAP = % de empresas que la demandan − % de instituciones que la forman, en puntos porcentuales. Es un gap percibido.

El liderazgo (10,7 puntos) y la adaptabilidad ante la incertidumbre (10,3) concentran el déficit; la comunicación efectiva (−10,7) y el pensamiento analítico (−7,7) están en sobreoferta. De las dos competencias deficitarias, solo la adaptabilidad resiste el cambio de instrumento: el 23,0 % de las empresas la declara no cubierta, frente al 18,7 % del liderazgo.

¿SON UN ESCUDO?

Alrededor del 80 % de empresas e instituciones ven un beneficio observable de las habilidades blandas. Entre trabajadores y estudiantes, solo lo reconoce el 53 % y un 27,1 % no percibe ninguno. Quien diseña la formación ve el beneficio agregado; quien la consume espera un cambio concreto que, en uno de cada cuatro casos, no llega.

El desajuste, en detalle

GAP POR COMPETENCIA Y PAÍS (PUNTOS PORCENTUALES)

COMPETENCIA	España 110/53	México 86/37	Colombia 95/34	Argentina 73/32
Liderazgo e influencia	**+21**	−2	**+14**	**+22**
Adaptabilidad ante la incertidumbre	+1	**+11**	−6	**+25**
Madurez digital	**+11**	+3	**+13**	**+12**
IA generativa	+7	**+10**	−5	**+12**
Creatividad e innovación	+2	−1	−1	+4
Aprendizaje continuo	−8	**+11**	−2	−9
Autonomía	−5	+4	+2	**−13**
Trabajo en equipo	**−10**	−4	+2	+4
Idiomas	**−12**	+2	−9	**−17**
Pensamiento analítico	−9	**−11**	**−17**	−3
Comunicación efectiva	**−13**	**−13**	−6	−6

Déficit de 10 o más · Sobreoferta de 10 o más

Base: empresas/instituciones. Chile, Ecuador y Perú tienen menos de 30 respuestas: solo se muestra tendencia. La madurez digital es déficit en los cuatro países; el liderazgo se anula en México.

LO QUE LAS EMPRESAS DEMANDAN Y NO LOGRAN CUBRIR, POR SECTOR (%)

COMPETENCIA	Industria n = 77	Consultoría n = 76	Tecnología n = 69	Educación n = 55	Banca n = 42	Sector público n = 35	Retail n = 34
Adaptabilidad ante la incertidumbre	**31**	**30**	19	18	21	14	21
Aprendizaje continuo	16	16	20	11	14	3	12
Autonomía	14	**26**	**30**	20	24	14	15
Comunicación efectiva	17	**25**	**28**	13	12	**29**	18
Creatividad e innovación	20	**28**	**26**	18	**29**	17	12
Idiomas	**26**	14	**36**	**27**	**26**	**26**	**29**
IA generativa	21	17	13	18	24	20	12
Liderazgo e influencia	21	14	**26**	13	19	14	18
Madurez digital	22	**28**	**33**	**29**	**29**	**31**	24
Pensamiento analítico	22	**25**	**25**	**31**	12	11	24
Trabajo en equipo	23	17	14	24	14	20	24

25 a 29 % · 30 % o más

Sectores con 30 o más respuestas (n de empresas bajo cada nombre). Tecnología: idiomas (36 %) y madurez digital (33 %), el valor más alto de la matriz.

La IA entra por lo cotidiano, y lo que marca la diferencia es el criterio

DÓNDE APLICAN LA IA LOS ENCUESTADOS (% DE LOS 1.490, RESPUESTA MÚLTIPLE)

Rango entre perfiles (trabajadores, empresas e instituciones). Escala de 0 a 60 %.

La IA generativa ha entrado en el trabajo como herramienta de consumo, no como capacidad de construcción. Su puerta de entrada es lo más ordinario de la jornada: redactar, resumir, consultar, preparar una reunión, decidir. En esas tareas, lo que distingue un uso productivo de uno inútil no es saber programar, sino evaluar si el resultado que devuelve la máquina sirve.

ENTRE QUIENES TRABAJAN MANO A MANO CON LA IA

+50%
cita el control de calidad del resultado como decisivo

46 %
cita el pensamiento crítico

86 %
trata la respuesta como punto de partida, no como respuesta final

Se demanda como técnica, pero se ejerce como blanda.

Se cree en el beneficio de la IA, pero se teme erosionar lo que se pretende desarrollar

4 de 5 creen que la IA ayuda a desarrollar habilidades blandas

78,5 % trabajadores · 80,5 % empresas · 79,3 % instituciones

PERO SE TEME PERDER, POR SU USO

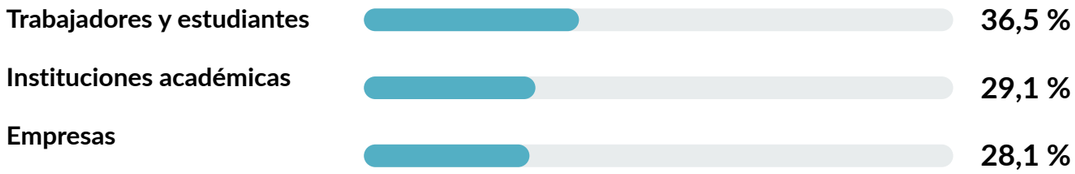


Las habilidades que la IA nos obliga a construir, casi sin que lo notemos, pueden deteriorarse con su propio uso. Lo que se teme perder no coincide con lo que se pide ni con lo que se forma: nadie niega el valor de estas competencias, pero casi nadie las pone en el centro de sus decisiones de formación.

Delegar una tarea demasiado pronto equivale a no aprenderla.

La personalización que se valora es la del tiempo y la práctica, no la de la tecnología

PRIMER CAMBIO QUE PIDEN: MÁS FORMACIÓN PRÁCTICA Y APLICADA A SITUACIONES REALES



51,6% de los trabajadores (y un 39,3 % de las empresas) valoran, sobre todo, el ritmo de aprendizaje flexible.

Las rutas personalizadas con IA, la única opción de la lista que nombra la tecnología, quedan en penúltima posición.

¿Y POR QUÉ NO SON EL FOCO DEL ESFUERZO? TIEMPO, COSTE Y MOTIVACIÓN

TRABAJADORES

Falta de tiempo (24,9 %) y coste económico (24,5 %): barreras de recursos, no de voluntad.

EMPRESAS

El tiempo primero (21,5 %) y, después, la falta de motivación de sus propios empleados (19,3 %).

INSTITUCIONES

Miran hacia dentro: ausencia de una estrategia clara (22,7 %) y rigidez del plan de estudios (21,0 %).

La brecha crítica no es de conocimiento, sino de reconocimiento

El sistema sabe quién queda atrás: el perfil senior con baja madurez digital encabeza la lista en los tres colectivos. Pero quien está más expuesto no se reconoce en ese diagnóstico.

FALTA DE COMPETENCIAS DIGITALES BÁSICAS



VULNERABILIDAD SITUACIONAL ALTA, SEGÚN NIVEL FORMATIVO



La credencial pesa más que la edad.

27,0% de los trabajadores combina alta vulnerabilidad con pocas barreras declaradas

casi el doble del 15,1 % que es vulnerable y lo reconoce

Toda intervención que espere a que la persona pida ayuda pasará por encima de quienes más la necesitan.

Aquí es donde actúa la Fundación

El perfil que podría estar más afectado no es capaz de detectar el peligro, y por eso la brecha se agranda: son perfiles poco digitalizados que no se perciben en riesgo.

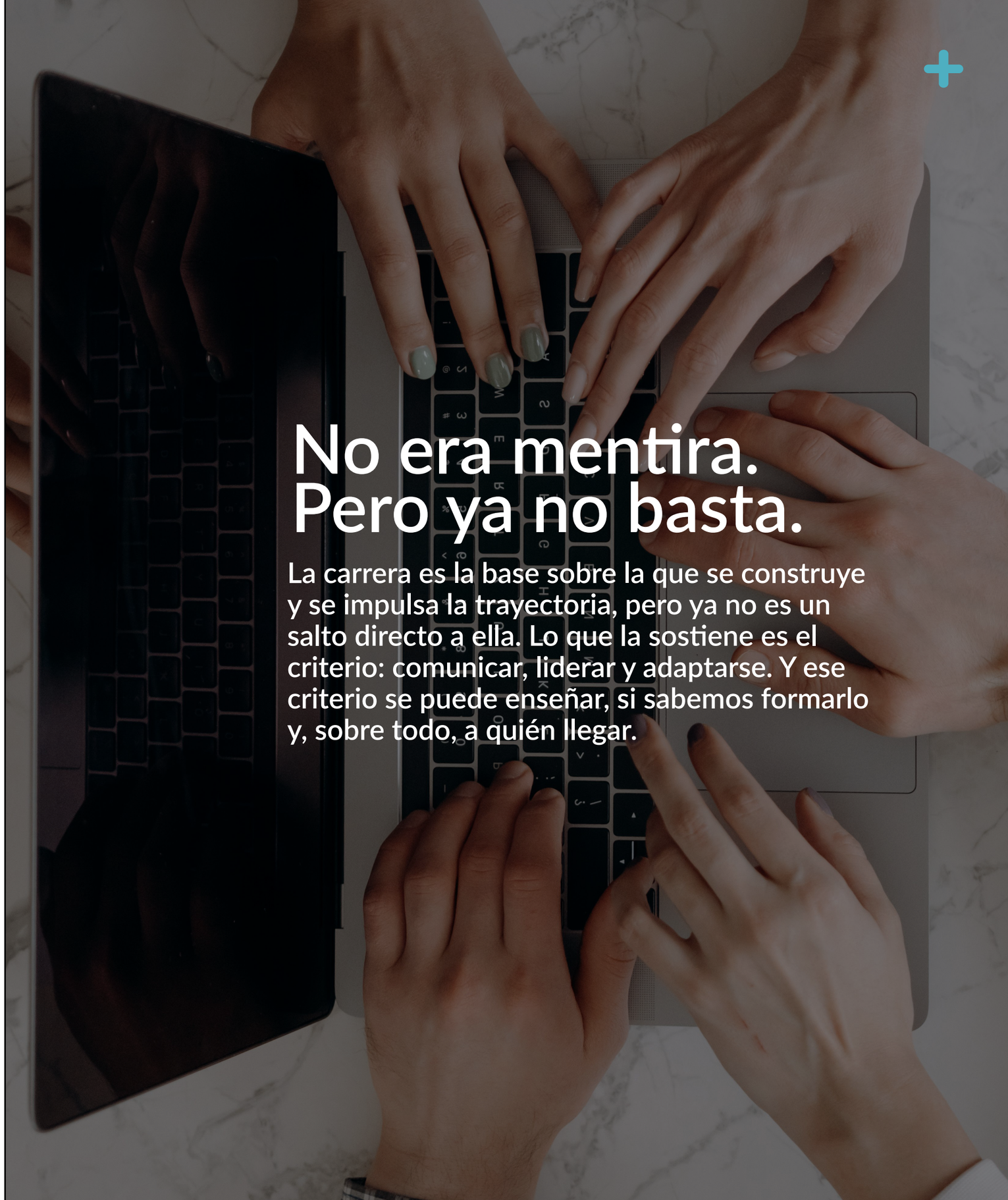
37,4%

de los trabajadores conoce iniciativas de acceso a la formación, frente al 61,4 % de las empresas y el 62,8 % de las instituciones. Al 24,4 % le gustaría conocerlas.

Información y divulgación
Llegar a quien no se reconoce en riesgo.

Convocatorias y becas
Democratizar el acceso a la educación de calidad: up-skilling y re-skilling.

Proyectos
Educa.Pro, Educa Tu Futuro y Generación EDTECH.



No era mentira. Pero ya no basta.

La carrera es la base sobre la que se construye y se impulsa la trayectoria, pero ya no es un salto directo a ella. Lo que la sostiene es el criterio: comunicar, liderar y adaptarse. Y ese criterio se puede enseñar, si sabemos formarlo y, sobre todo, a quién llegar.

TRES PREGUNTAS PARA CONVERSAR

1. ¿Qué habilidad no te enseñaron en la carrera y te ha sostenido en tu trabajo?

2. ¿Dónde ves el desajuste entre lo que se pide y lo que se forma en tu organización?

3. ¿Cómo llegarías a una persona que no es consciente de que necesita formación en soft skill?

Cuando todo suma, cada skill cuenta.

Fundación EDUCA EDTECH

WHITEPAPER 2026

EDUCA EDTECH Group