THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Adaptándonos al cambio

Adaptación a un mundo laboral impulsado por la IA

Global Workforce of the Future 2024

Índice

- Sobre la investigación

- Prólogo de nuestro Director General

- Principales resultados

    Sección uno: Las empresas tienen la responsabilidad de preparar a sus trabajadores

    Sección dos: Las empresas deben formar a varias generaciones

    Sección tres: Los trabajadores quieren movilidad interna, pero las empresas no ven su valor

    Sección cuatro: El impacto de la IA revela un potencial humano de gran valor

    Sección cinco: Generar confianza en la IA para que cada empleado pueda hacer su mejor trabajo

    Sección seis: Recomendaciones para las organizaciones

- Recomendaciones

- Anexo

    Demografía y Definición

    Conclusiones principales por país.

    Conclusiones principales por industria

Sobre la investigación

En su quinto año, el estudio Global Workforce of the Future investiga el mundo del trabajo desde la perspectiva de los trabajadores. Este año, nuestra investigación se centra en cómo afecta el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el trabajo.

Este informe ofrece orientación a las organizaciones que desean desarrollar una plantilla flexiblesy preparada para el futuro.

Encuesta del Grupo Adecco:

35.000 trabajadores

en

27 países

El estudio se llevó a cabo en julio y agosto de 2024 en los idiomas locales mediante una encuesta on line de 20 minutos de duración media.

Los datos son representativos con un nivel de intervalo de confianza del 95%, y se fijaron cuotas para garantizar una muestra nacional representativa por edad y sexo en cada país.

Para más información demográfica, véase el anexo.

América (9.555)

Argentina	1000
Brasil	1000
Canadá	1025
México	1000
EE.UU.	5530

EMEA (17.405)

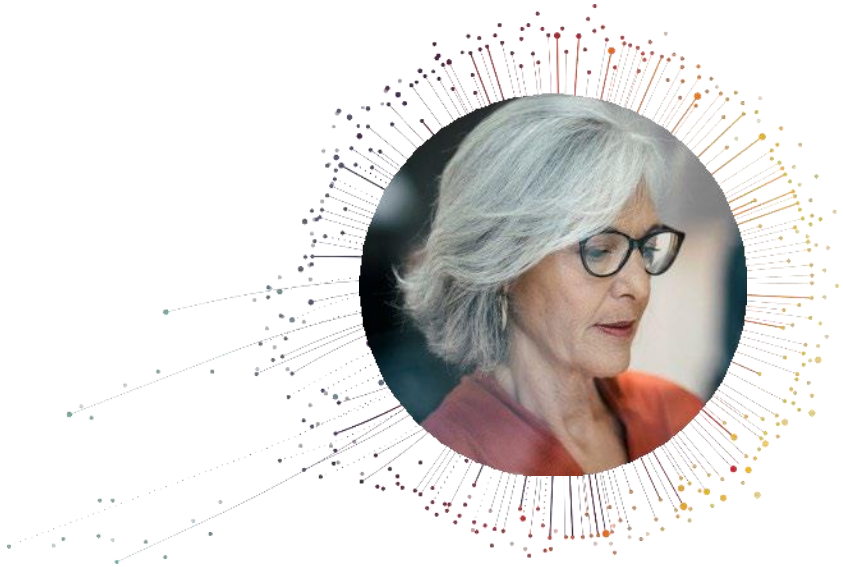
Bélgica	500
Dinamarca	385
Finlandia	505
Francia	2025
Alemania	2025
Grecia	500
Italia	2025
Países Bajos	500
Noruega	505
Polonia	505
Portugal	1000
Rumanía	500
Eslovenia	360
España	2025
Suecia	505
Suiza	1005
Turquía	505
REINO UNIDO	2030

APAC (8.040)

Australia	2000
China	2000
India	2030
Japón	2010

Conozca a nuestros encuestados

- Representación nacional por edad y género
- Empleados activos en el momento de la encuesta, por sectores
- Representan 29 categorías de funciones laborales



- 60% Los encuestados con responsabilidades de supervisión representan las tres quintas partes de la muestra
- 38% Dos quintas partes de los encuestados son trabajadores de agencia
- 84% La mayoría de los encuestados son trabajadores de cuello blanco (84 % frente a 13% de trabajadores de blue collar*)
- 20% Una quinta parte de los encuestados son trabajadores de Smart Industry^
- 87% La mayoría de los encuestados trabajan a tiempo completo (más de 35 horas semanales, frente al 13% que trabaja a tiempo parcial, hasta 35 horas semanales)

*Blue Collar, por ejemplo, trabajo manual u oficios cualificados; White collar, por ejemplo, trabajo de oficina, profesional o administrativo. No incluimos ni en el grupo de los trabajadores manuales ni en el de los de cuello blanco a los empleados que trabajan en profesiones orientadas a los servicios o los cuidados, como la enfermería, la enseñanza y el comercio minorista.
^Los trabajadores de la Smart Industry se definen como aquellos que trabajan en diseño, desarrollo y/o ingeniería en determinadas funciones (véase el anexo para más detalles).

Prólogo de nuestro CEO

Prólogo de nuestro CEO

A medida que nos adentramos en una era marcada cada vez más por la Inteligencia Artificial (IA), los empleados de todo el mundo se están adaptando a una nueva realidad en la que el cambio se mide en meses en lugar de en años. El ajuste, la adaptación y la reconversión profesional están ahora en un flujo casi constante. Las empresas también se enfrentan a retos que evolucionan rápidamente y que deben superarse para obtener los beneficios reales de productividad que promete la IA y, al mismo tiempo, orientar al personal para que alcance todo su potencial en el lugar de trabajo.

La investigación Global Workforce of the Future del Grupo Adecco, ahora en su quinto año, continúa ofreciendo información sobre cómo la IA está remodelando el mercado laboral y orientando a las organizaciones que navegan por un panorama incierto. El informe de este año examina las ganancias de productividad derivadas de la IA y cómo los trabajadores de todo el mundo deben contar con el apoyo de sus empresas para mantenerse flexibles y preparados para el futuro. Las conclusiones son bastante extraordinarias.

Es cierto que los empleados siguen dando prioridad a la seguridad en el empleo, pero también están mostrando un impulso por el desarrollo personal, y muchos buscan aprovechar al máximo las oportunidades que presenta la IA.
Vemos a trabajadores de todo el mundo adoptar el cambio para trabajar de forma más inteligente y creativa, aprovechando las tecnologías de IA.

Sin embargo, este progreso es desigual y se necesita más orientación por parte de las empresas. Sólo un grupo selecto que hemos identificado como trabajadores preparados para el futuro aprovecha al máximo las oportunidades de desarrollar su carrera profesional. Estos empleados, flexibles y ambiciosos, están dispuestos a buscar oportunidades alternativas si no experimentan crecimiento donde están.

Por eso estoy convencido de que las empresas deben actuar para que su plantilla en general esté preparada para el futuro, ofreciéndole formación, promoción profesional y un entorno de trabajo que favorezca la sostenibilidad para todos. Las tecnologías entre nosotros -y las que están por venir- exigen una actuación urgente y flexible por parte de las empresas para garantizar que sus plantillas sigan comprometidas, productivas y entusiasmadas con las oportunidades que se avecinan.

Denis Machuel,CEO del Grupo Adecco

Principales resultados

Las empresas tienen la responsabilidad de preparar a sus trabajadores

Los trabajadores están preocupados por un futuro incierto: la coyuntura económica y la seguridad laboral están en primer plano. Son más los que conservan su empleo, pero en los últimos 12 meses se ha subestimado el impacto de la IA en la estabilidad y los empleados buscan orientación.

40% les preocupa la seguridad laboral a largo plazo

83% prevén permanecer en su empresa actual, la cifra más alta en tres años (frente al 61 % en 2022)

13% han perdido su empleo a causa de la IA. En 2023, sólo el 8% de las personas se preocupaban por esta

Las empresas deben formar a una generación de talento preparado para el futuro

Con el apoyo de sus empleadores, un grupo minoritario de trabajadores está superando al resto. Las empresas deben apostar por el desarrollo de nuevas competencias para aumentar sus plantillas y formar a los futuros líderes.

sólo 11 de la muestra son trabajadores preparados para el futuro. Se adaptan, están dispuestos a ser flexibles con sus planes de carrera y son proactivos a la hora de desarrollar sus capacidades

93% de los trabajadores preparados para el futuro reciben un plan de desarrollo personalizado de su empresa (frente al 51% de todos los trabajadores)

95% participan con frecuencia en cursos de liderazgo impartidos por su empresa (frente al 57% de todos los trabajadores)

Los trabajadores quieren movilidad interna, pero las empresas no ven su valor

¿Están perdiendo los trabajadores la fe en el compromiso de sus empresas con su desarrollo? Cada vez son más los empleados que desean la movilidad interna, pero son menos los que optan por quedarse para actualizar sus conocimientos.

76% afirman que las empresas deberían formar a los empleados existentes para desempeñar diferentes funciones en la organización antes de contratar a candidatos externos, lo que supone un aumento de 12 puntos desde 2023

9% Menos de uno de cada 10 planea quedarse para reciclarse en un puesto de trabajo en su empresa, lo que supone un descenso de 7 puntos desde 2023

52% Sólo la mitad de los líderes empresariales* afirman disponer de estrategias para fomentar la movilidad interna

*El Grupo Adecco, abril de 2024, *Liderar a través de la gran disrupción*

Principales resultados

El impacto de la IA revela un potencial humano de gran valor

A medida que la IA se ha ido integrando, las organizaciones han podido medir su impacto en la plantilla, y están descubriendo mejoras en la productividad. Muchos trabajadores tienen ahora más capacidad para el trabajo creativo o estratégico, pero necesitan una mejor orientación para maximizar su potencial.

1 hora es el tiempo medio diario ahorrado gracias a la IA

28% de los que ahorran tiempo con la IA lo dedican a tareas más creativas

sólo 25% ha recibido formación sobre cómo aplicar la IA en el trabajo

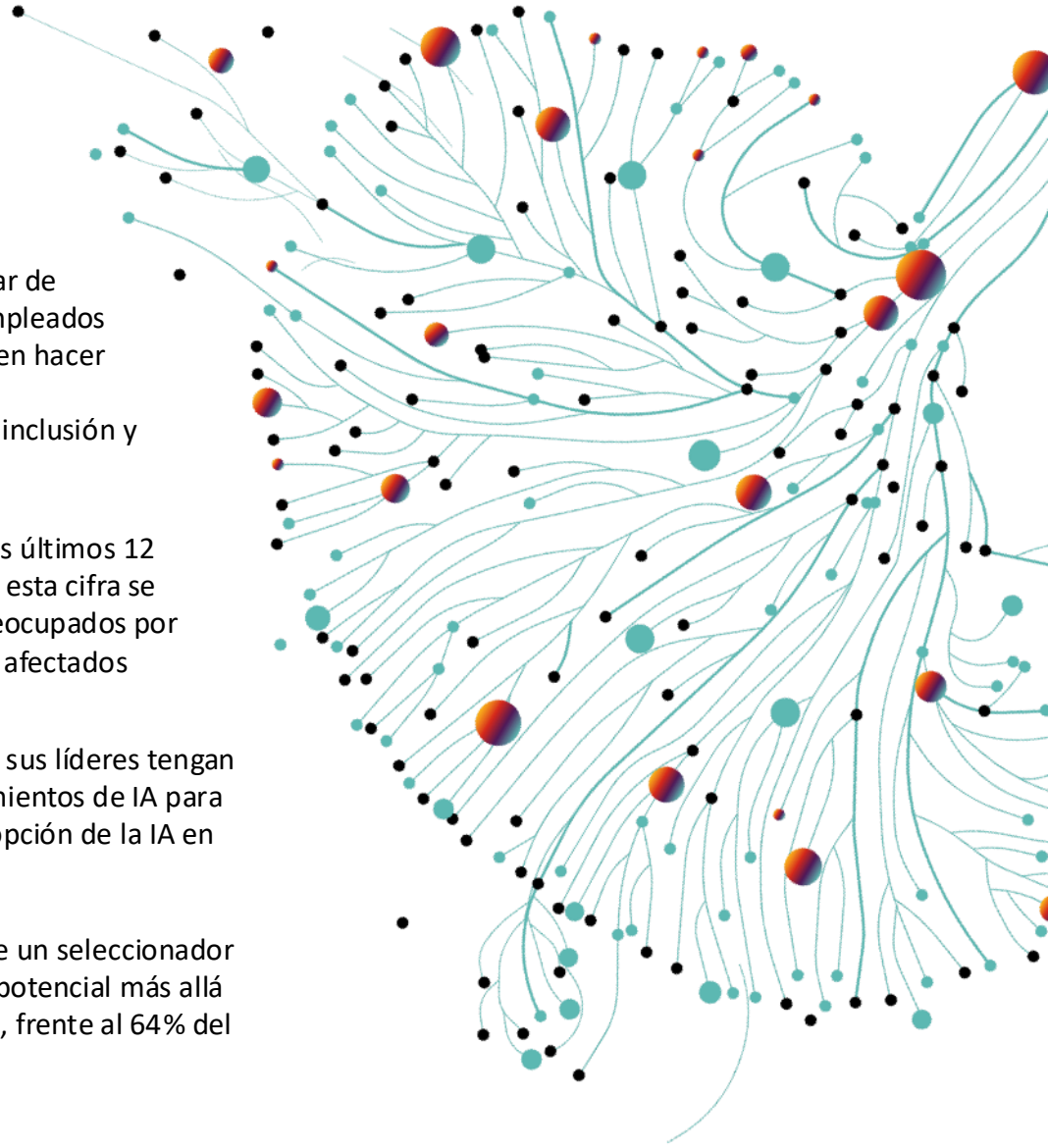
Generar confianza en la IA para que cada empleado pueda hacer mejor su trabajo

Se están produciendo tantos cambios en el lugar de trabajo que cuidar de la salud mental de los empleados debe ser una prioridad para las empresas. Deben hacer frente a los temores de la IA y pueden hacerlo demostrando que están comprometidas con la inclusión y las prácticas laborales sostenibles.

40% se han sentido desgastados en los últimos 12 meses por trabajar demasiado, y esta cifra se eleva al 62% de los que están preocupados por el impacto de la IA y se han visto afectados negativamente por ella

46% Menos de la mitad confía en que sus líderes tengan suficientes habilidades y conocimientos de IA para comprender los riesgos de la adopción de la IA en el trabajo

76% valoran la experiencia humana de un seleccionador de personal para ver en ellos un potencial más allá de sus capacidades y experiencia, frente al 64% del año pasado



SECCIÓN UNO

Las empresas tienen la responsabilidad de preparar a sus trabajadores

Resumen

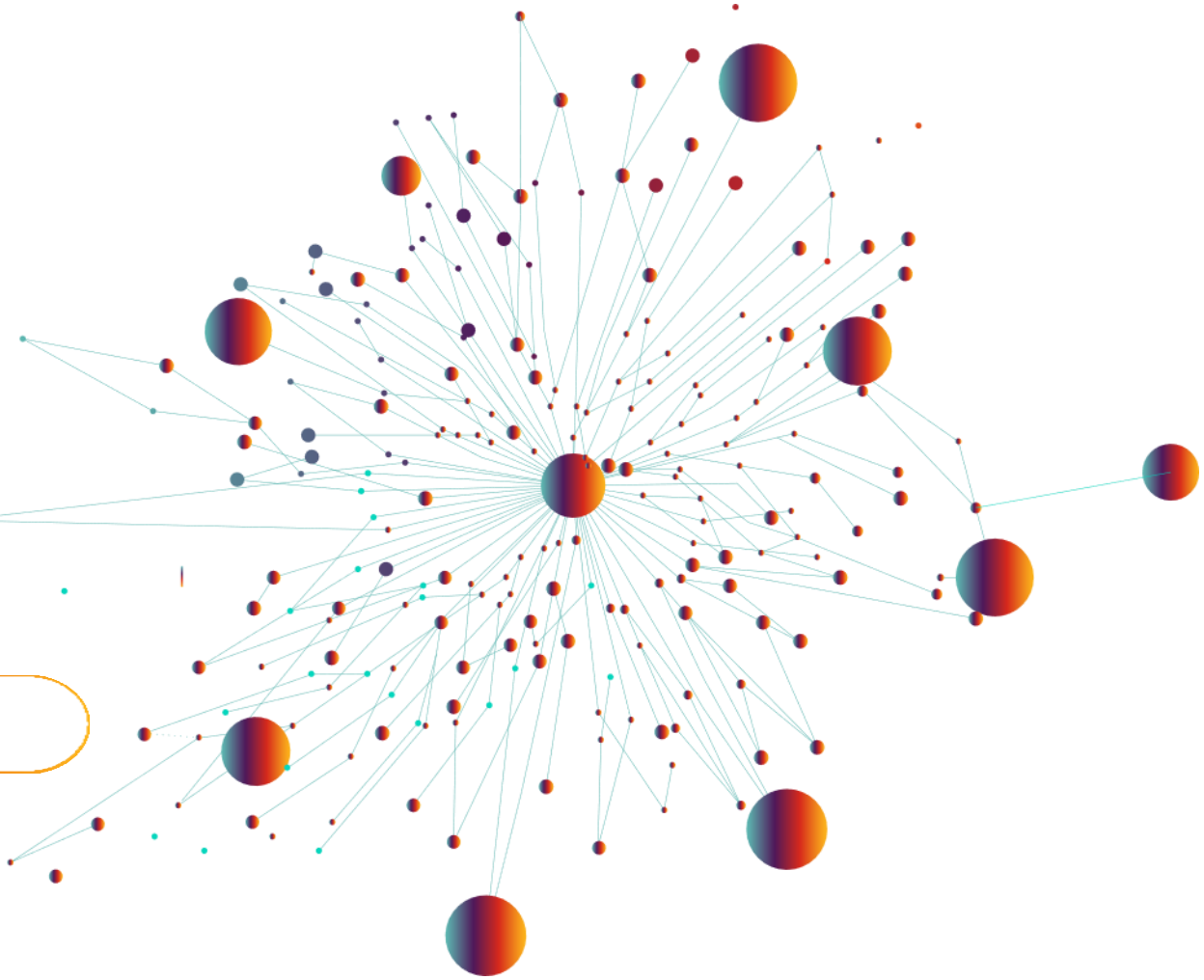
Los trabajadores están preocupados por un futuro incierto. La economía y la seguridad del empleo son preocupaciones importantes, sobre todo porque está surgiendo el impacto de la IA en el lugar de trabajo.

El número de empleados que permanecen en su empresa actual ha aumentado por tercer año consecutivo. Muchos intentan comprender lo que les depara el futuro, y casi la mitad espera que su empresa les instruya más sobre el entorno laboral en constante cambio.

A pesar del cauteloso panorama, los trabajadores son proactivos sobre la progresión profesional. Quieren seguir siendo empleables y ven en la IA una oportunidad para desarrollarse en nuevas direcciones.

"Creo que la combinación de humanos e inteligencia artificial creará maravillas en este mundo. Los que adopten la IA se adaptarán y mejorarán nuestro flujo de trabajo y nuestras ideas innovadoras."

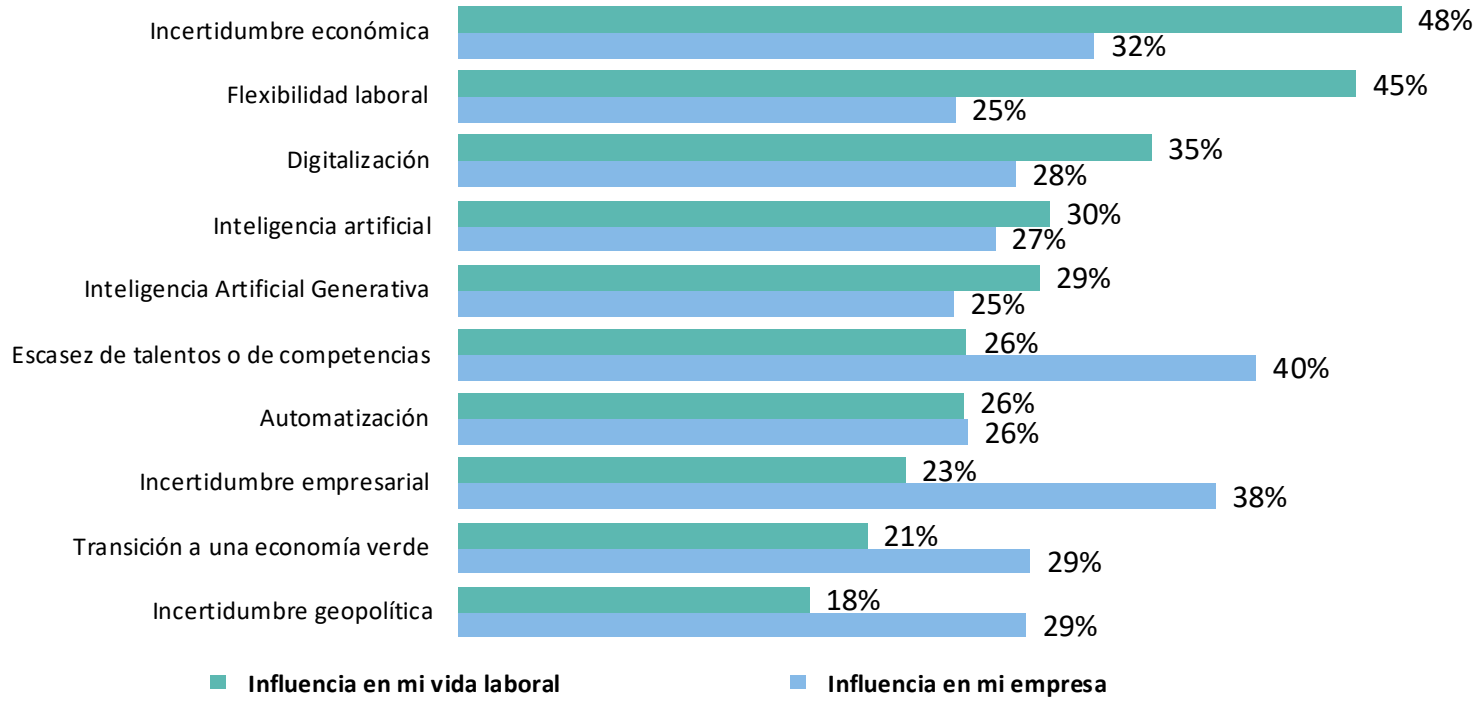
Ingeniero de sonido, EE.UU., Entretenimiento



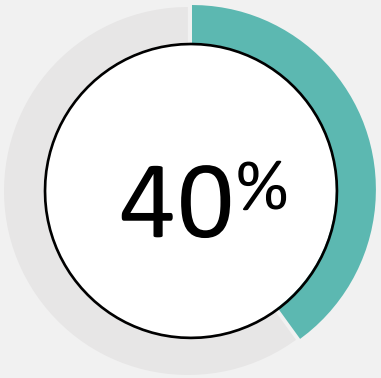
La incertidumbre económica y el temor a la precariedad influyen en el lugar de trabajo

Las preocupaciones financieras están teniendo un gran impacto en los trabajadores: casi la mitad afirma que la incertidumbre económica está en primer plano, y la estabilidad laboral es una de sus mayores preocupaciones. La flexibilidad es la segunda mayor influencia, pero los empleados creen que para su empresa es una prioridad menor que la escasez de talento y la incertidumbre empresarial. Los trabajadores perciben claramente aquí una brecha entre ellos y sus líderes, que las empresas tienen la responsabilidad de abordar.

Panorama incierto: los empleados afirman que la economía influye mucho en sus perspectivas laborales



¿Cuáles de las siguientes megatendencias influyen más en su vida laboral o en su empresa?



de los trabajadores están preocupados por la "seguridad laboral a largo plazo"

P1 ¿Cuál de las siguientes megatendencias influyen más en su vida laboral o en su empresa? P2 Pensando específicamente en su puesto actual y en sus perspectivas profesionales, ¿cuál de las siguientes le preocupa más?

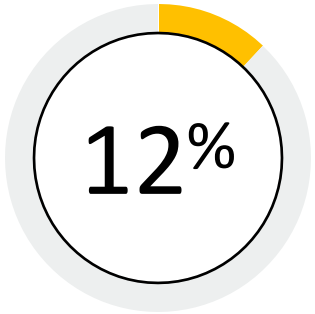
Los empleados están comprendiendo la realidad de la IA en el lugar de trabajo

Los trabajadores parecen haber subestimado el impacto de la IA en el mundo real. El 23% de las personas afirma que la IA ha hecho que sus habilidades sean menos relevantes, aproximadamente el doble de la proporción que lo esperaba en 2023. Este año el 13% afirma que sí. Para evitar que los trabajadores teman a la IA, las empresas deben ser claros sobre sus oportunidades y transparentes sobre el impacto - tanto bueno como malo - que podría tener en los puestos de trabajo.

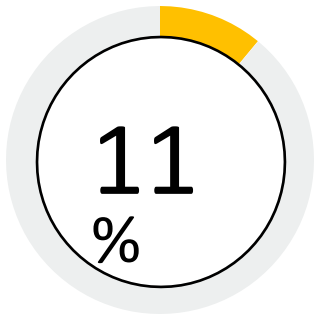
2023
sentimiento

2024
realidad

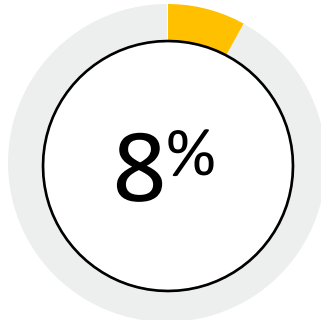
"La IA hará que mis habilidades sean menos relevantes para el mercado laboral"



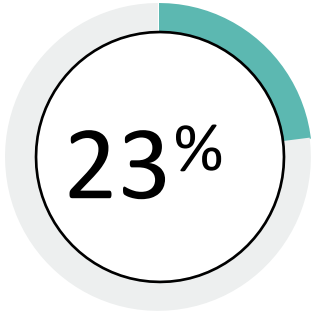
"La IA me obligará a plantearme un cambio de profesión"



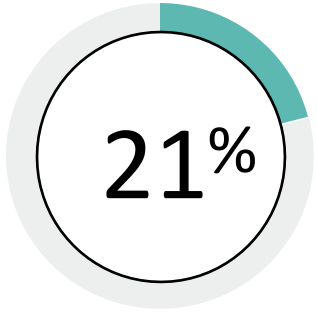
"La IA me hará perder el trabajo"



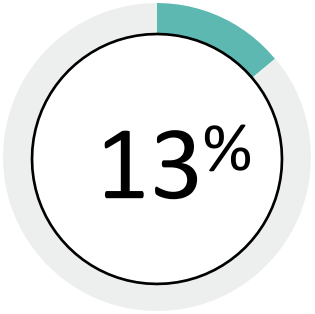
"La IA ha hecho que mis habilidades sean menos relevantes"



"La IA me ha obligado a plantearme un cambio de profesión"



"La IA me ha hecho perder mi trabajo"

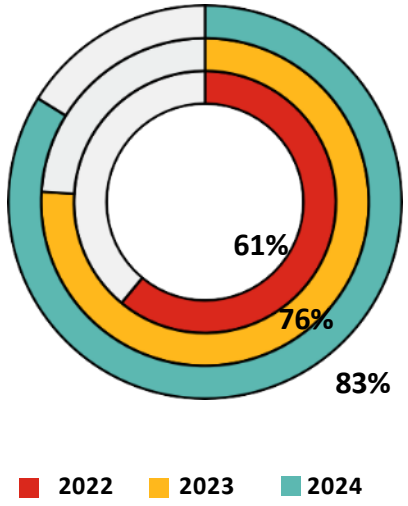


2023 CoreQ27 ¿Qué impacto tendrán las siguientes "megatendencias" (IA) en su trabajo? | 2024 P12: ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con estas afirmaciones sobre el impacto de la IA en el trabajo?

Los empleados no se mueven hasta que se aclare el futuro del trabajo

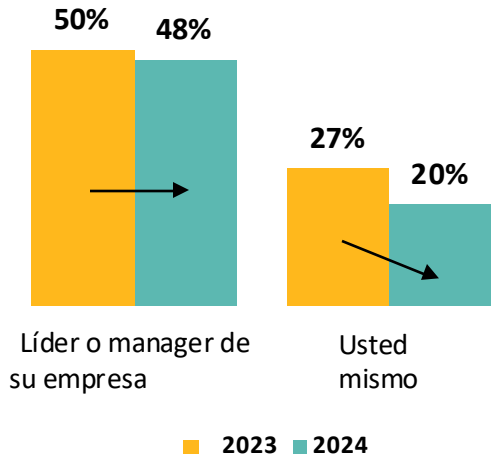
El número de empleados que permanecen en su empresa ha aumentado año tras año desde 2022, quizá un reflejo del incierto entomo laboral. Los trabajadores también quieren más orientación por parte de sus empleadores sobre cómo podrían evolucionar sus puestos de trabajo: solo uno de cada cinco considera que es su responsabilidad formarse sobre la naturaleza cambiante del trabajo (un descenso de siete puntos desde el año pasado), pero casi la mitad afirma que es tarea de su jefe o manager las empresas tendrán que orientar a sus trabajadores sobre la naturaleza cambiante del trabajo y sus oportunidades.

Un mayor número de personas tiene previsto permanecer en su empresa durante los próximos 12 meses...



Porcentaje NETO de trabajadores que piensan permanecer en su empresa actual

... y muchos se sienten menos preparados que el año pasado para formarse sobre el futuro del trabajo



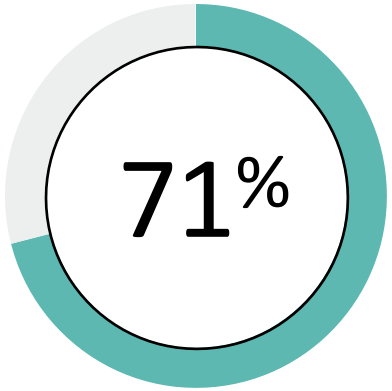
¿Quién es el principal responsable de formarle sobre la naturaleza cambiante del trabajo?

2024 P15/2023 BásicoQ2/2022 P26: Pensando en sus planes profesionales para los próximos 12 meses, ¿cuál de las siguientes opciones se aplica mejor a usted? | 2024 Q3/2023 BásicoQ25: ¿Quién cree que es más responsable de cada uno de los siguientes aspectos? - Educarle sobre la naturaleza cambiante del trabajo

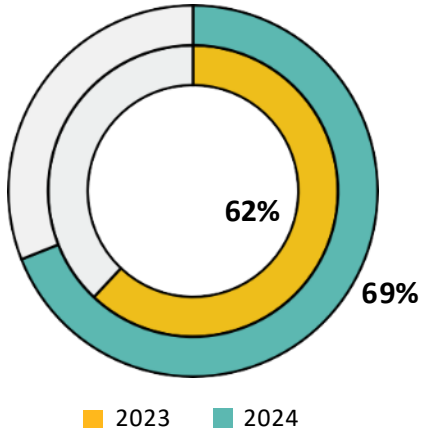
Los trabajadores quieren seguir siendo empleables, y ven la IA como parte de su futuro

A los empleados les preocupa perder su empleo y están dispuestos a flexibilizarse para satisfacer las necesidades de su empresa: El 71% está dispuesto a adaptarse a entornos cambiantes y el 69% afirma que se comprometerá cada vez más con el desarrollo de competencias. También ven perspectivas en la IA: más de la mitad cree que la tecnología podría dar un nuevo rumbo a sus carreras, mientras que el 46% ya percibe ventajas de progresión en sus funciones actuales. En respuesta, los empleadores deben aprovechar este impulso y preparar a los trabajadores con posibilidades de crecimiento y desarrollo, además de invertir en movilidad interna para redistribuir eficazmente el talento. Mantener este enfoque centrado en las personas impulsará el compromiso y la lealtad de los empleados.

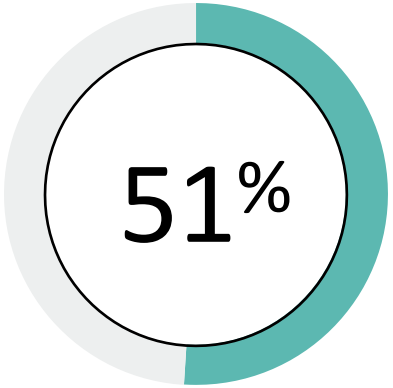
"Estoy dispuesto a ser flexible y adaptable para ajustarme a entornos cambiantes"



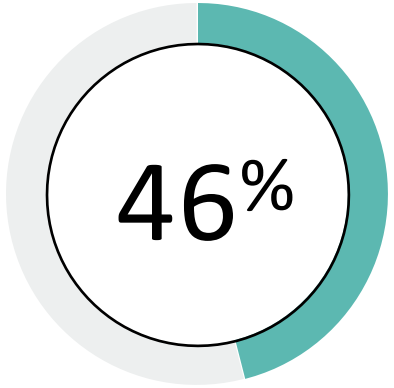
"Tengo la intención de asumir un mayor control sobre el desarrollo de mis competencias en el futuro"



"Los conocimientos de IA amplían mis oportunidades laborales"



"La IA me ha dado más oportunidades para aprender habilidades y progresar en mi trabajo"



P5: ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones? | 2024 P21/2023 BásicoQ17: Pensando en su desarrollo profesional, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente? | P12: ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con estas afirmaciones sobre el impacto de la IA en el trabajo?

Recomendaciones

Las empresas necesitan realizar una evaluación honesta del futuro del trabajo y educar a los trabajadores sobre sus perspectivas

Los empleados están comprometidos, pero también buscan oportunidades, así que las empresas deben invertir en el desarrollo del talento, y nuevas tecnologías

Los trabajadores empiezan a ver el verdadero impacto de la IA. Las empresas deben orientarles sobre la naturaleza cambiante del trabajo y sus oportunidades

SECCIÓN DOS

Las empresas deben formar a varias generaciones

Resumen

Un grupo minoritario de "futuros trabajadores preparados" está superando al resto. Para expandir esta idea, las empresas deben reconocer el potencial de cada empleado.

Los trabajadores preparados para el futuro son más propensos, que el empleado medio, a ser guiados en su crecimiento y desarrollo, ya que los ven como líderes potenciales.

Las empresas deben invertir en el desarrollo de competencias y la planificación de la progresión si quieren conservar a sus empleados más valiosos.

"La IA dará lugar a un ámbito de trabajo más amplio en el que habrá que pensar en profundidad y actuar con independencia".

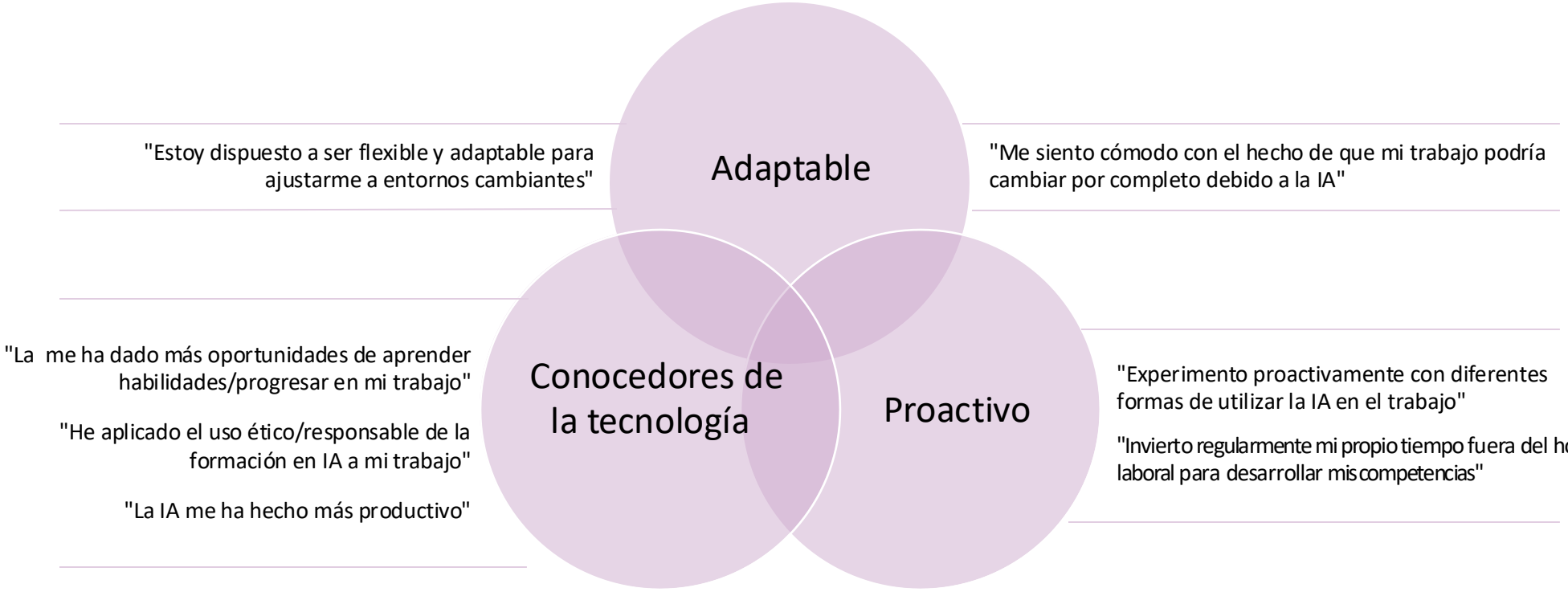
Asociado, Japón, Seguridad

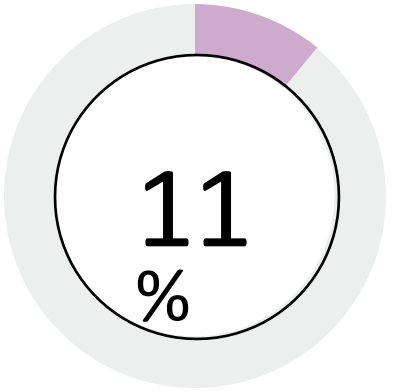
“Trabajadores preparados para el futuro":

todavía un pequeño segmento que las empresas deben cultivar y hacer crecer

Nuestra investigación ha identificado un grupo minoritario de empleados que están preparados para navegar por un lugar de trabajo incierto y aprovechar al máximo las oportunidades profesionales que vayan surgiendo. Este tipo de trabajador es adaptable y está dispuesto a ser flexible con sus planes de carrera. Adoptan las nuevas tecnologías y tienen aptitudes versátiles. Los llamamos "trabajadores preparados para el futuro "*, y actualmente sólo representan el 11% de la plantilla. Para crear más de ellos, las empresas deben reconocer y apoyar el potencial de todos los trabajadores.

Los "trabajadores preparados para el futuro" son:





de la muestra son "trabajadores preparados para el futuro"

*Para ser considerado un "trabajador preparado para el futuro", los encuestados deben responder "de acuerdo" o "muy de acuerdo" a las siete afirmaciones anteriores, dispersas a lo largo de la encuesta.

¿Dónde están las personas preparadas para el futuro?

Es más probable que este talento de primera se encuentre en la India, China y EE.UU., y que trabaje en el sector de los servicios financieros y profesionales. Se trata sobre todo de mandos intermedios, lo que significa que, si reciben el apoyo adecuado, están bien posicionados para inspirar a los miembros más jóvenes del equipo y pueden contribuir a aumentar el número de trabajadores preparados para el futuro desde la base.

País

1. **India** (19%)
2. **China** (14%)
3. **EE.UU.** (13%)
4. **Alemania** (7%)
5. **Australia** (5%)

Industria

1. Servicios financieros, seguros, **servicios jurídicos y profesionales** (32%)
2. Bienes de consumo, FMCG, venta al por menor y comercio electrónico, cadena de suministro (18%)
3. **Transporte, movilidad y automoción** (14%)
=3. **Tecnología** (14%)
4. Fabricación y logística (11%)

Antigüedad

1. **Managers** (56%)
2. **Senior Managers** (25%)
3. Líderes (9%)
4. No –managers (8%)
5. Nivel inicial (2%)

*la proporción de trabajadores preparados para el futuro que proceden de cada país/industria/grupo de antigüedad

Las empresas moldean a los trabajadores preparados para el futuro

Los trabajadores preparados para el futuro afirman que sus empresas se comprometen a ayudarles a lo largo de todo el proceso de desarrollo de sus capacidades. Son mucho más propensos que el resto de la muestra a pertenecer a empresas que proporcionan una comunicación clara y coherente sobre los cambios en el lugar de trabajo, y están mucho más informados sobre las oportunidades de progresión. Las empresas que quieran aumentar el número de trabajadores preparados para el futuro deben colaborar más con todos los empleados para identificar objetivos comunes y generar entusiasmo por sus perspectivas.

¿Cómo están formando las empresas a trabajadores preparados para el futuro?

01 Evaluar

Evaluar periódicamente la adecuación y pertinencia de las competencias actuales.

02 Comunicar

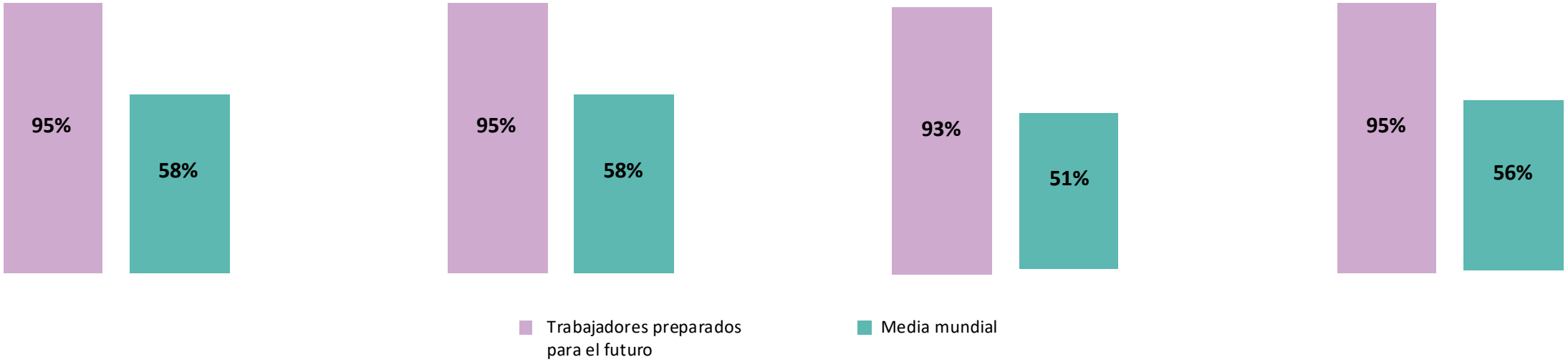
Mantener conversaciones periódicas sobre la progresión profesional para informar sobre las áreas de desarrollo y las oportunidades futuras.

03 Desarrollar

Trabajar con los empleados para diseñar un plan de desarrollo profesional personalizado.

04 Formar

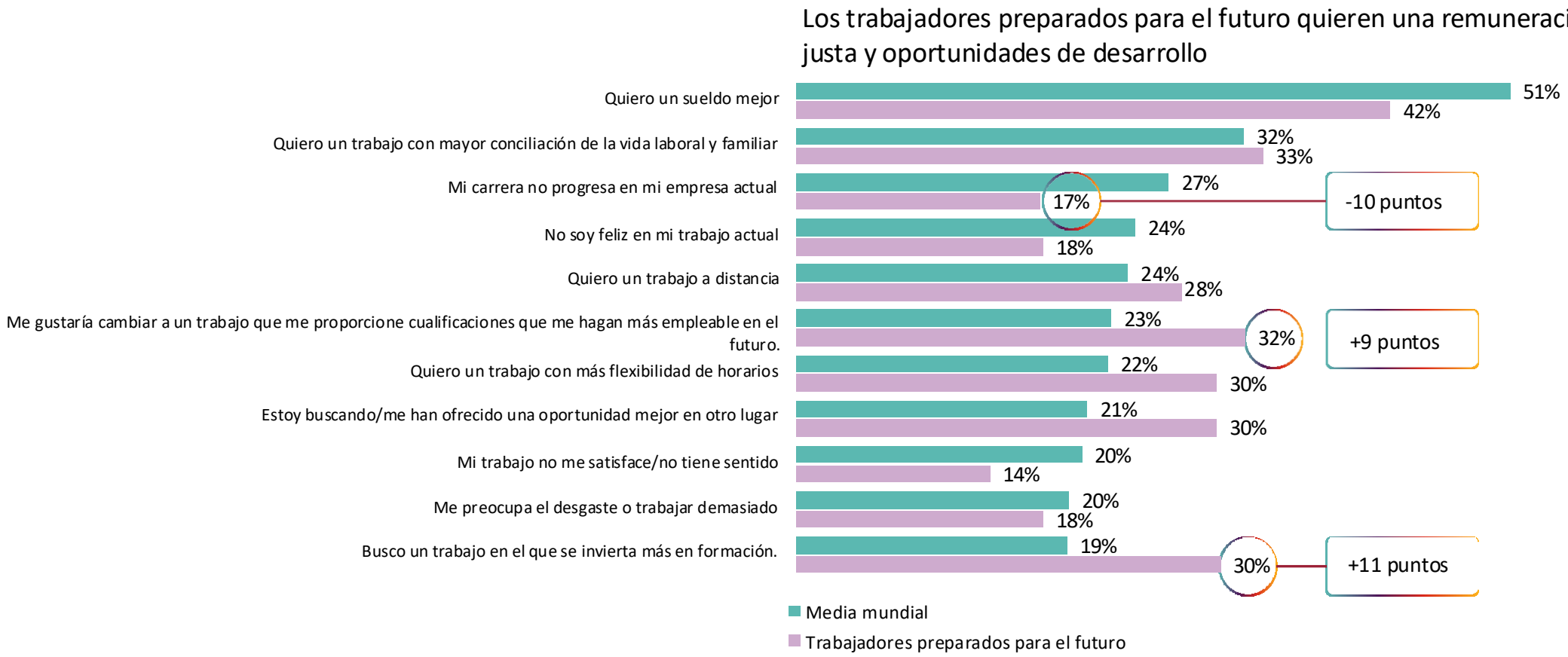
Invertir eficazmente en el desarrollo de las competencias de los empleados, ya sea mediante formación reglada o aprendizaje en el puesto de trabajo.



P21: Pensando en su desarrollo profesional, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente? Mi empleador es...

Un trabajador preparado para el futuro dejará una empresa que no apoye su ambición...

Para los trabajadores preparados para el futuro, un salario justo y el desarrollo no son negociables. Después del salario, los trabajadores preparados para el futuro se marchan en busca de mejores oportunidades: el 32% busca empleos que les proporcionen cualificaciones para ser más empleables en el futuro, frente al 23% de la plantilla mundial. Y el 30% busca un trabajo que invierta más en la mejora de las cualificaciones y la formación, frente al 19% de la población activa mundial. Por último, los trabajadores preparados para el futuro dan prioridad a la mejora de las cualificaciones frente a la progresión profesional tradicional, lo que sugiere que comprenden el valor de las trayectorias profesionales no lineales y la adaptabilidad.

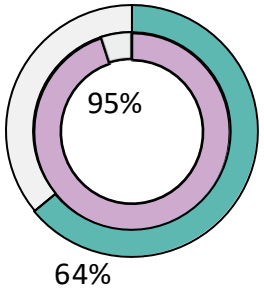


P24: Ha dicho que le gustaría dejar su trabajo en los próximos 12 meses. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor por qué le gustaría hacer este cambio?

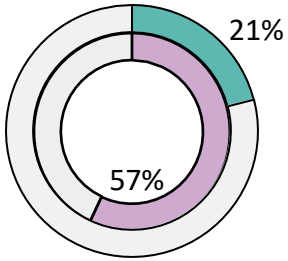
Pero serán leales a un empleador que les haga sentirse valorados

Los trabajadores preparados para el futuro están motivados para aprovechar las oportunidades de formación que ofrecen sus empresas. Y son valorados por sus empleadores: el 57% afirma recibir una remuneración superior a la de sus compañeros. Las empresas que cumplen las expectativas de los trabajadores preparados en cuanto a desarrollo de competencias y remuneración se ven recompensadas con lealtad: El 89% tiene intención de permanecer en su empresa durante los próximos 12 meses. Pero las empresas que no lo hacen podrían perder a estos trabajadores de gran valor: casi la mitad de los trabajadores preparados para el futuro afirman que podrían encontrar nuevas oportunidades en otro lugar en el plazo de un mes.

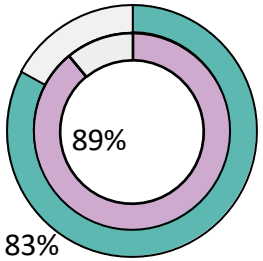
Los trabajadores preparados para el futuro permanecen en la empresa mientras se satisfacen sus necesidades



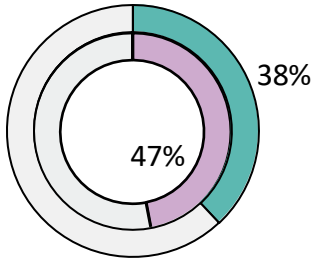
"Participo regularmente en la formación que imparte mi empresa"



"Estoy mejor pagado que mis compañeros dentro de mi empresa o mi sector"



"Tengo intención de permanecer en mi puesto de trabajo durante los próximos 12 meses"



"Creo que podría conseguir un nuevo trabajo en un mes"

Trabajadores preparados para el futuro

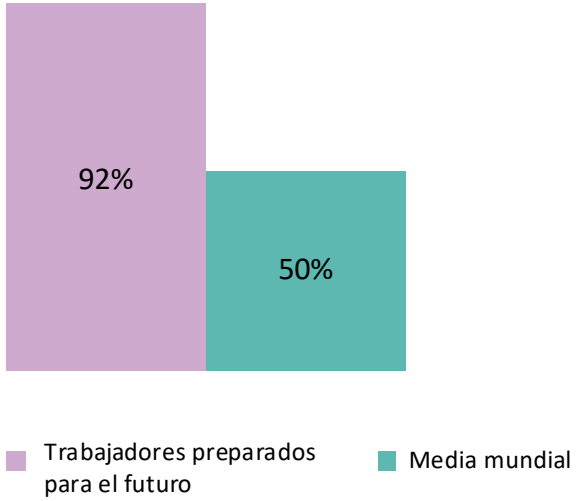
Media mundial

P21: Pensando en su desarrollo profesional, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente? | Q4: ¿Considera que su salario está en consonancia con el salario que perciben sus compañeros en su empresa o en su sector? | P15: Pensando en sus planes profesionales para los próximos 12 meses, ¿cuál de las siguientes opciones se aplica mejor a usted? | P16: ¿Cuánto tiempo cree que tardaría en encontrar un nuevo trabajo si tuviera que empezar a buscarlo mañana mismo?

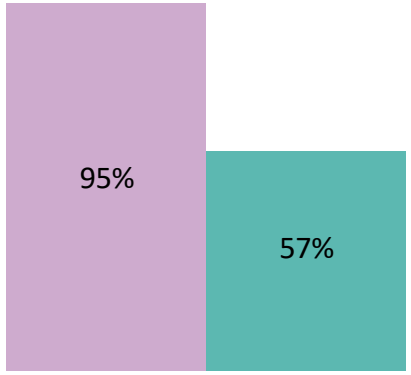
Los trabajadores preparados para el futuro son la próxima generación de líderes

Casi el 60 % de los directivos encuestados en nuestro estudio anterior* considera que el desarrollo profesional y la planificación de la sucesión en el liderazgo son formas importantes de salvar las brechas de competencias en sus empresas, y los trabajadores preparados para el futuro están siendo posicionados para ello. La mayoría (92%) está de acuerdo en que sus empresas invierten en sus competencias a largo plazo, mientras que el 95% afirma que se les forma en liderazgo y competencias interpersonales. Un mayor compromiso con el desarrollo de trabajadores preparados para el futuro mediante los cuatro pasos expuestos anteriormente -evaluar, comunicar, desarrollar y formar- mantendrá la capacidad de adaptación de la organización.

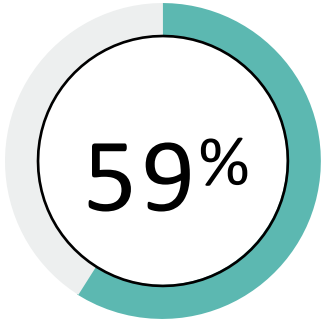
Los trabajadores preparados para el futuro son más propensos a decir que su empresa les prepara con competencias a largo plazo



Es más probable que participen en cursos de formación sobre liderazgo o competencias interpersonales impartidos por su empresa



Y los líderes empresariales* coinciden en que "la mejor forma de salvar las brechas de competencias es mejorar el desarrollo profesional y la planificación de la sucesión en el liderazgo"



P5: ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones? | P21: Pensando en su desarrollo profesional, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente?
*The Adecco Group, abril de 2024, *Leading Through the Great Disruption*: Q14. ¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre competencias y desarrollo?

Recomendaciones

Las organizaciones deben alinear la estrategia de talent con el cambio fundamental hacia una economía basada en las cualificaciones más que en el empleo.

Las empresas necesitan formar a sus futuros líderes para salvar las brechas de cualificación y sentar las bases de una plantilla más flexible

Las empresas pueden crear más trabajadores preparados para el futuro trabajando en colaboración con los empleados para aplicar planes de desarrollo de competencias a largo plazo

SECCIÓN TRES

Los trabajadores quieren movilidad interna, pero las empresas no ven su valor

Resumen

Las empresas se enfrentan a importantes carencias de talento, pero no ven el valor del desarrollo profesional.

Los trabajadores quieren ver más oportunidades de desarrollo profesional, pero afirman que el compromiso de sus empleadores se está estancando.

¿Se quedan los empleados por la cultura coporativa más que por su satisfacción en cuanto a perspectivas laborales? Si las empresas no invierten en formación, podrían perder a sus empleados más valiosos.

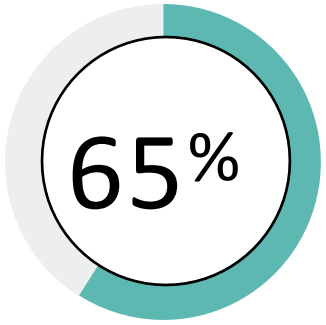
"Creo firmemente que las empresas, ya sean pequeñas o grandes, deben formar a sus empleados para la revolución digital que supondrá la IA en un futuro próximo.

Trabajador, Italia, Conserje

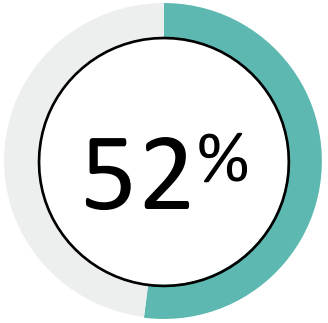
Los trabajadores quieren mejorar su cualificación, pero las empresas no lo hacen

Los directivos de las empresas* afirman que se enfrentan a retos provocados por la escasez de cualificaciones, y parecen estar pasando por alto el potencial del talento interno para salvar estas brechas. Esta mentalidad no concuerda con la de los trabajadores, que cada vez buscan más formación: El 76% de los empleados (frente al 64% del año pasado) afirma que las empresas deberían formar a los empleados existentes para diferentes funciones antes de contratar a candidatos externos. Los directivos de las empresas dependen demasiado de la compra de talento; en su lugar, deberían adoptar un enfoque equilibrado y desarrollar las capacidades desde dentro. Invertir en la mejora de las cualificaciones y la movilidad interna dará a las organizaciones una ventaja competitiva que les permitirá afrontar con éxito el cambio.

las empresas deben aprovechar mejor las oportunidades de talento existentes

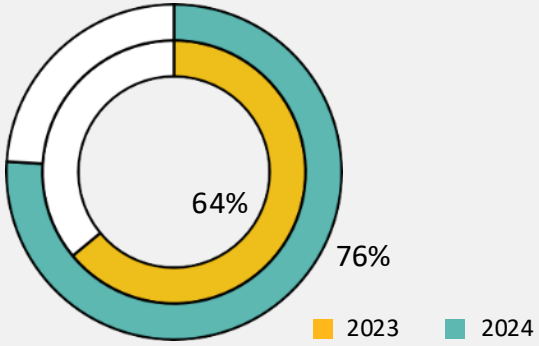


de los líderes empresariales* coinciden en que la escasez de cualificaciones está teniendo un impacto de moderado a significativo en su empresa



Pero sólo la mitad ha aplicado estrategias para fomentar la movilidad interna

Aunque los empleados valoran cada vez más la movilidad interna



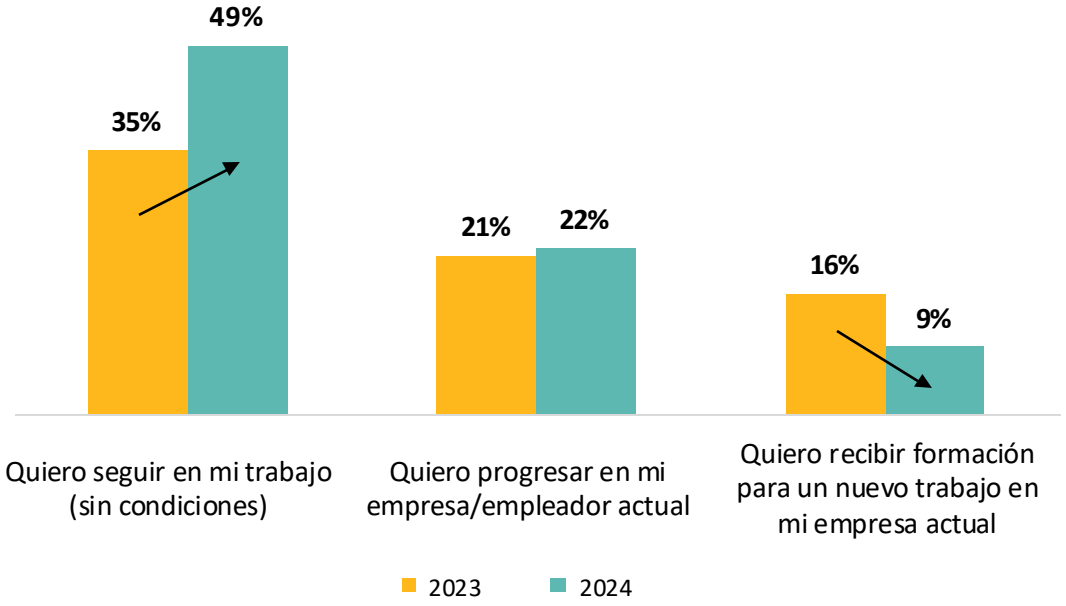
de los trabajadores están de acuerdo en que las empresas deberían formar a los empleados existentes para diferentes funciones antes de contratar a candidatos externos

*Grupo Adecco, abril de 2024, *Leading Through the Great Disruption*: P1: ¿En qué medida afectan a su empresa las siguientes megatendencias? Q7. Escasez de talento o escasez de competencias. | Q8. ¿En cuál de las categorías enumeradas está tomando iniciativas significativas para mejorarsu estrategia de talento? - P26: ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la contratación?

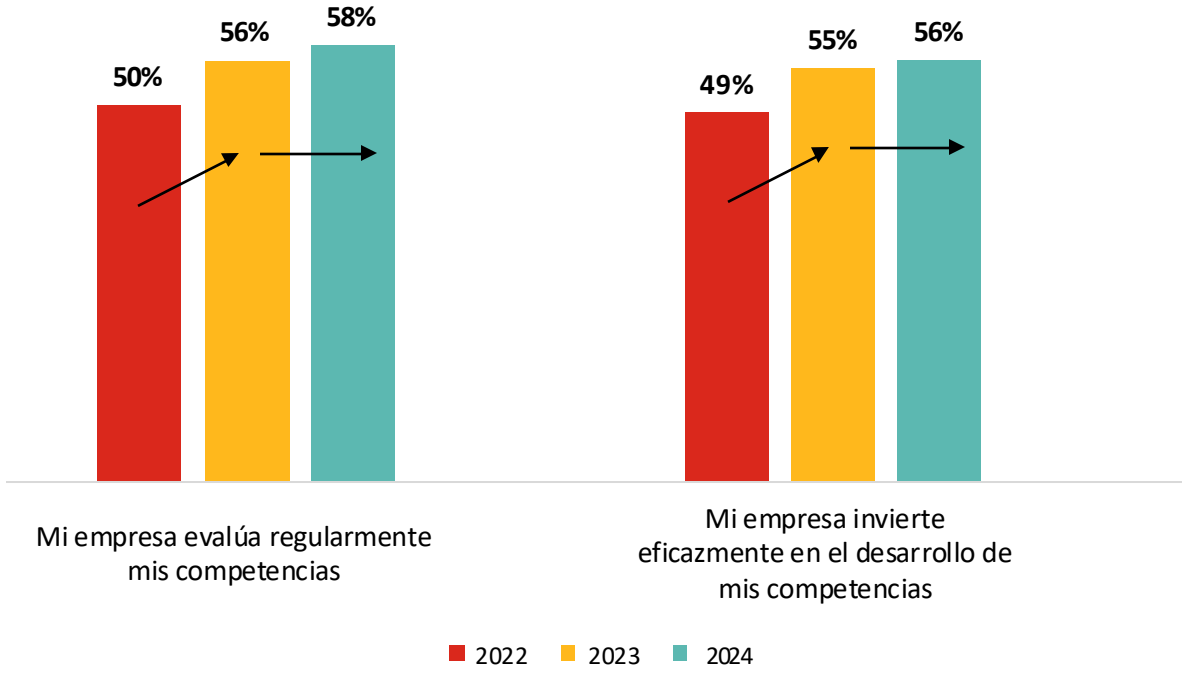
Los directivos de las empresas deben esforzarse más por aprovechar al máximo su talento actual

En comparación con 2023, una proporción mucho mayor de trabajadores desea permanecer en su empleo actual durante el próximo año sin una mejora de condiciones: 49% frente a 35%. Pero la proporción de los que desean mejorar sus cualificaciones en su empresa actual ha disminuido significativamente. El compromiso de los empleadores con la mejora de las competencias, mientras tanto, se está estancando: entre 2022 y 2023, los empleados eran cada vez más propensos a decir que su empresa les estaba preparando con las habilidades necesarias para diferentes funciones, pero en los últimos 12 meses ese progreso se ha estancado. La disposición de los empleados a quedarse sin una mejora de condiciones, ¿refleja el clima actual, más que su felicidad sobre sus perspectivas a largo plazo?

El número de trabajadores que quieren quedarse sin condiciones ha aumentado 14 puntos interanuales



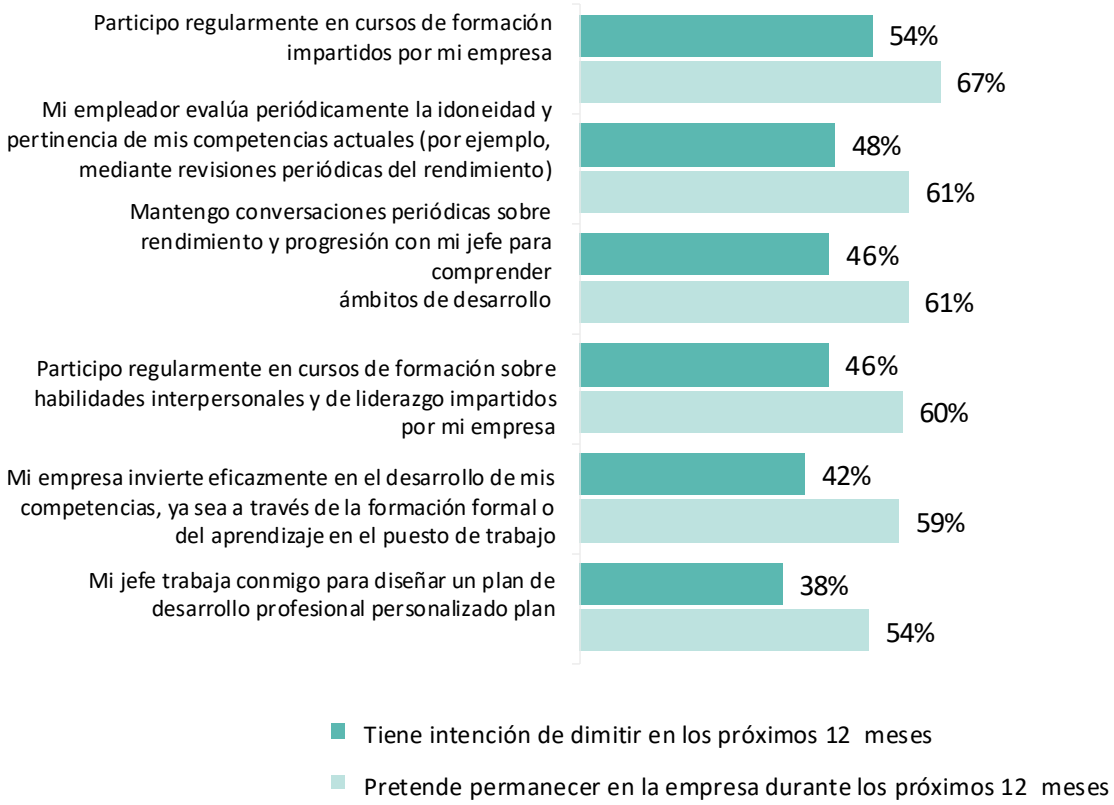
El compromiso con el desarrollo profesional se está estancando



P15: Pensando en sus planes profesionales para los próximos 12 meses, ¿cuál de las siguientes opciones se aplica mejor a usted? | P21: Pensando en su desarrollo profesional, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente?

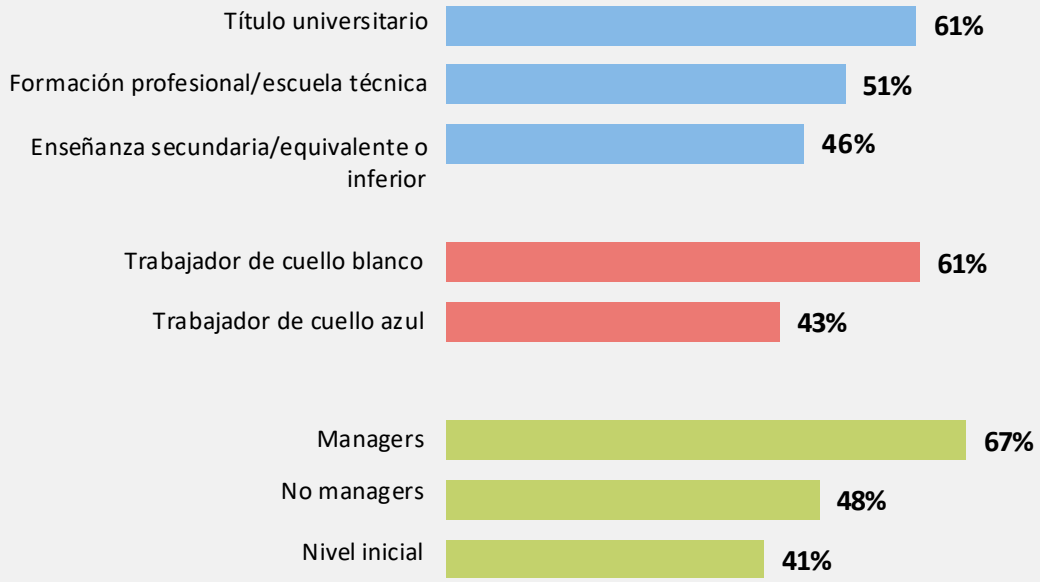
Los trabajadores cuyas empresas ofrecen desarrollo profesional tienen menos probabilidades de dimitir

Existe una clara correlación entre los trabajadores que tienen la intención de permanecer en su empresa durante el próximo año y los trabajadores cuyos empleadores les ofrecen formación periódica, evaluación de competencias y revisiones de su carrera profesional. Para conservar el talento y la ventaja competitiva, las organizaciones deben invertir en la progresión interna y la mejora de las competencias.



Algunos grupos de trabajadores están mejor atendidos en lo que se refiere al desarrollo profesional. Los trabajadores de cuello blanco, los directivos y los trabajadores con titulación tienen más probabilidades de someterse a revisiones o debates periódicos sobre su rendimiento profesional.

"Tengo conversaciones periódicas sobre rendimiento/progreso profesional con mi jefe para conocer las áreas de desarrollo y las oportunidades futuras"



P21: Pensando en su desarrollo profesional, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente? | P21: Pensando en su desarrollo profesional, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente?

Recomendaciones

Las empresas deben promover movilidad interna, equilibrar sus estrategias de "desarrollo" frente a las de "atracción " de nuevo talento

Las empresas deben fomentar el desarrollo de sus trabajadores para que alcancen su máximo potencial.

Las empresas deben detectar la adquisición de nuevas habilidades que demanda el mercado laboral y aplicar los conocimientos adquiridos a la plantilla

SECCIÓN CUATRO

El impacto de la IA revela un potencial humano de gran valor

Resumen

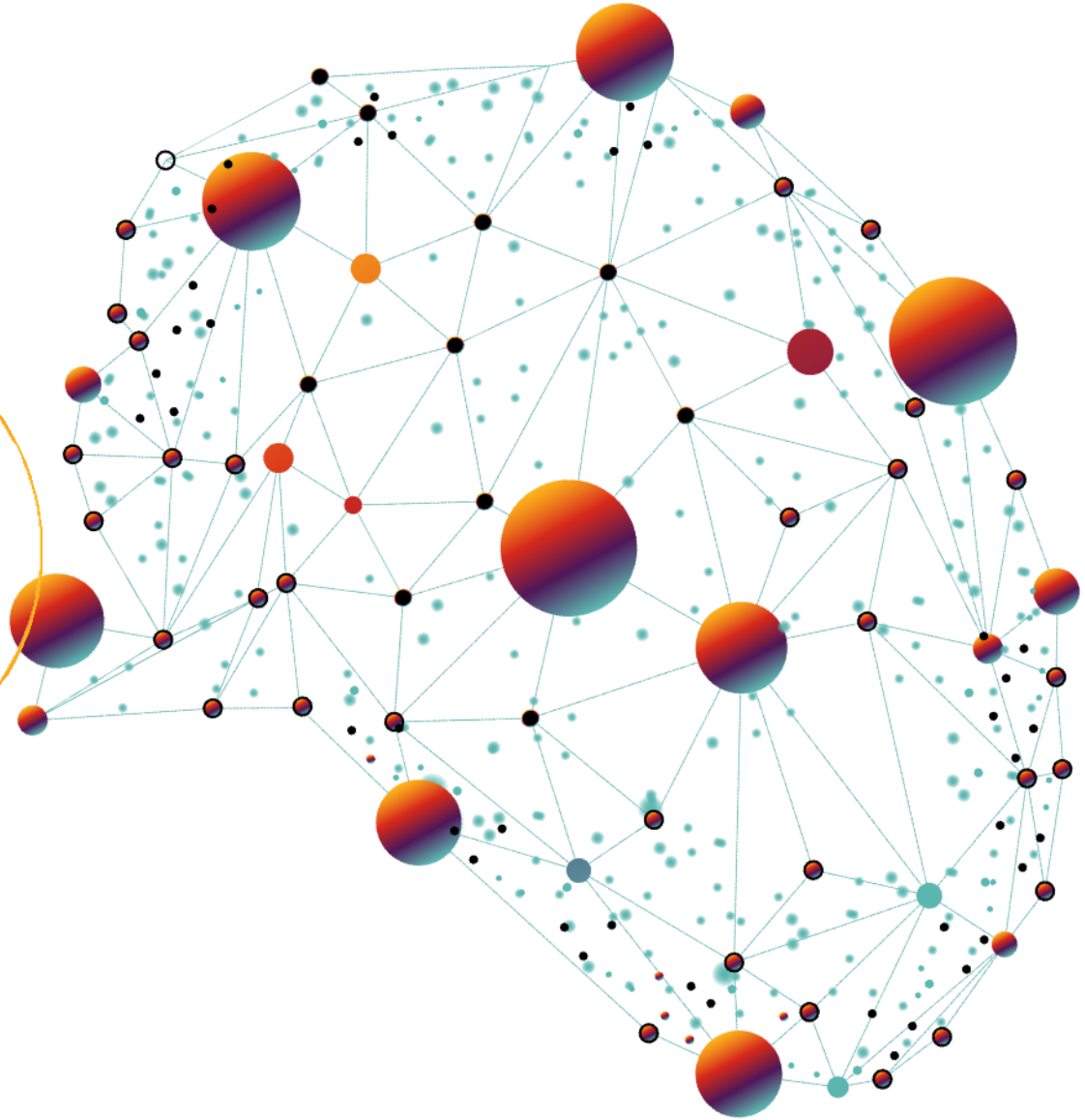
La IA está cada vez más integrada, su impacto en la plantilla es medible y los aumentos de productividad son evidentes. Los trabajadores afirman que una hora es el tiempo medio diario que se ahorra utilizando IA.

Muchos trabajadores tienen ahora más capacidad creativa o estratégica pero necesitan una mejor orientación para aprovechar al máximo este potencial. Solo el 28% de los que ahorran tiempo afirma dedicarlo a tareas más creativas.

Las empresas deben hacer más para ayudar a los trabajadores a sentirse seguros, por ejemplo con un apoyo y asesoramiento más claros. Solo el 25% de los trabajadores ha recibido formación sobre cómo utilizar la IA en el trabajo.

"La IA elevará el trabajo que hacemos los asistentes ejecutivos. No tengo miedo de que me sustituya. De hecho, ¡la utilizo a menudo para mejorar! Me encanta poder aumentar el nivel de apoyo que presto a mi ejecutivo, volviéndome más estratégico y mejor posicionado para ayudarle a triunfar".

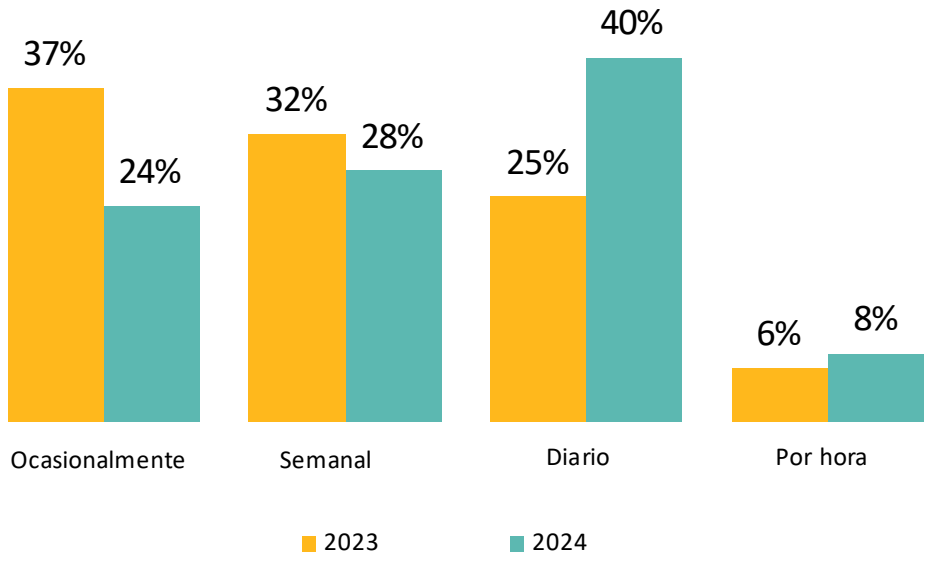
Asistente ejecutivo, EE.UU., Electrónica



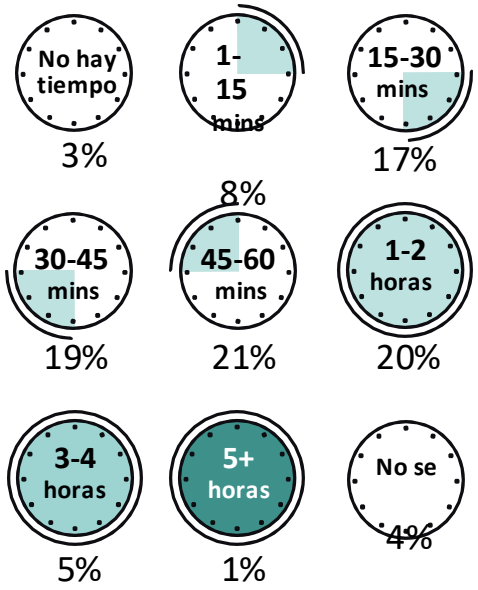
La IA en el trabajo se está convirtiendo en parte de la rutina diaria

Se ha producido un aumento significativo del número de trabajadores que utilizan la IA a diario: del 31 % en 2023 al 48 % en 2024. El tiempo medio ahorrado al día es de una hora, aunque una quinta parte de los usuarios afirma que la tecnología les ahorra hasta dos horas diarias.

IA generativa (herramientas como ChatGPT, Bard/Gemini, Copilot)



Tiempo ahorrado al día gracias a la IA



El tiempo medio que se ahorra al día utilizando la IA es de **una hora**

P8: ¿Con qué frecuencia utiliza GenAI en el trabajo? (Base: Aquellos que usan IA en el trabajo) | P9: ¿Cuánto tiempo ahorras al día usando IA? - Cálculo medio (Base: Aquellos que usan IA en el trabajo)

La inteligencia artificial está aumentando la creatividad, pero muchos trabajadores no están aprovechando el tiempo adicional que les ofrece

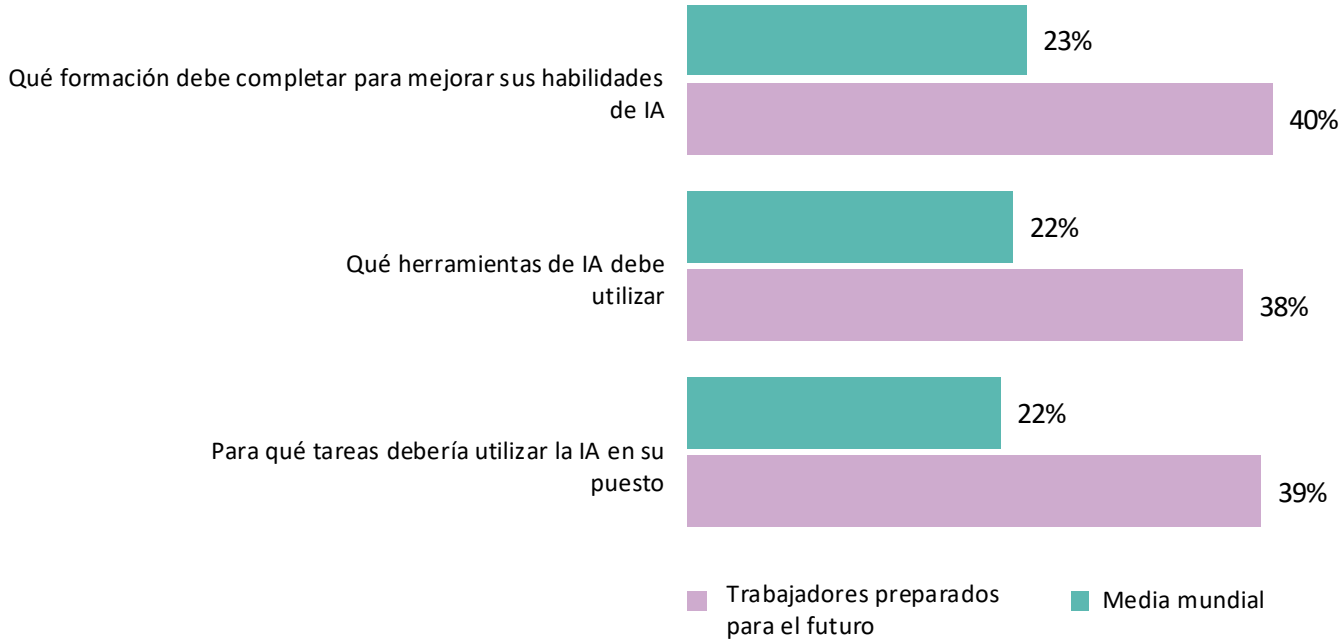
Aproximadamente tres cuartas partes de los trabajadores afirman que la IA les hace ser más productivos cada día. Ese ahorro de tiempo está ayudando a algunos trabajadores a dar rienda suelta a su potencial humano y a mejorar su calidad de vida: casi un tercio de las personas que ahorran tiempo gracias a la IA realizan un trabajo más creativo, y alrededor de un cuarto están pensando más estratégicamente o logrando un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal. Pero no todos aprovechan al máximo el aumento de la productividad: El 35% dedica más tiempo a la misma carga de trabajo o a tareas más mundanas.* Por tanto, los empleados necesitan orientación práctica personalizada y formación en el puesto de trabajo sobre cómo aprovechar al máximo el potencial de la IA. Los directivos deben predicar con el ejemplo y proporcionar directrices de buenas prácticas específicas para cada función en todos los niveles de la organización.

P10: asegura que ha ahorrado tiempo utilizando la IA en su puesto. ¿A cuál de las siguientes áreas ha podido dedicar más tiempo? *P11: ¿En qué medida está de acuerdo/en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la influencia de la IA en el trabajo? - La IA me ha hecho más productivo (Base: los que utilizan IA en el trabajo)

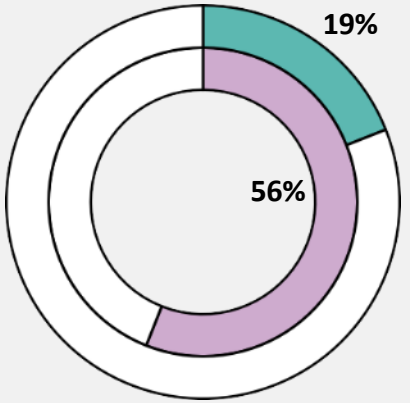
Los trabajadores preparados para el futuro están recibiendo más apoyo y orientación en IA por parte de sus empleadores, pero aún no es suficiente

Los trabajadores preparados para el futuro reciben más orientación sobre la IA por parte de sus empresas. Pero incluso en este grupo solo el 39 % recibe instrucciones sobre el tipo de tareas para las que podrían utilizar la IA dentro de su función para ahorrarles tiempo. Con nuevos casos de uso y herramientas nuevas que van surgiendo, las empresas podrían estar fallando a la hora de proporcionar a sus plantillas una base sólida para el crecimiento futuro.

Los trabajadores preparados para el futuro reciben más instrucción de sus empleadores en tres áreas:



Y estos trabajadores tienen más confianza en el uso de la IA



"Nada me impide utilizar más la IA"

P13: ¿En qué medida recibe instrucciones de su empleador/director sobre lo que debe hacer en las siguientes áreas relacionadas con la IA? | P7: ¿Qué le impide utilizar más la IA?

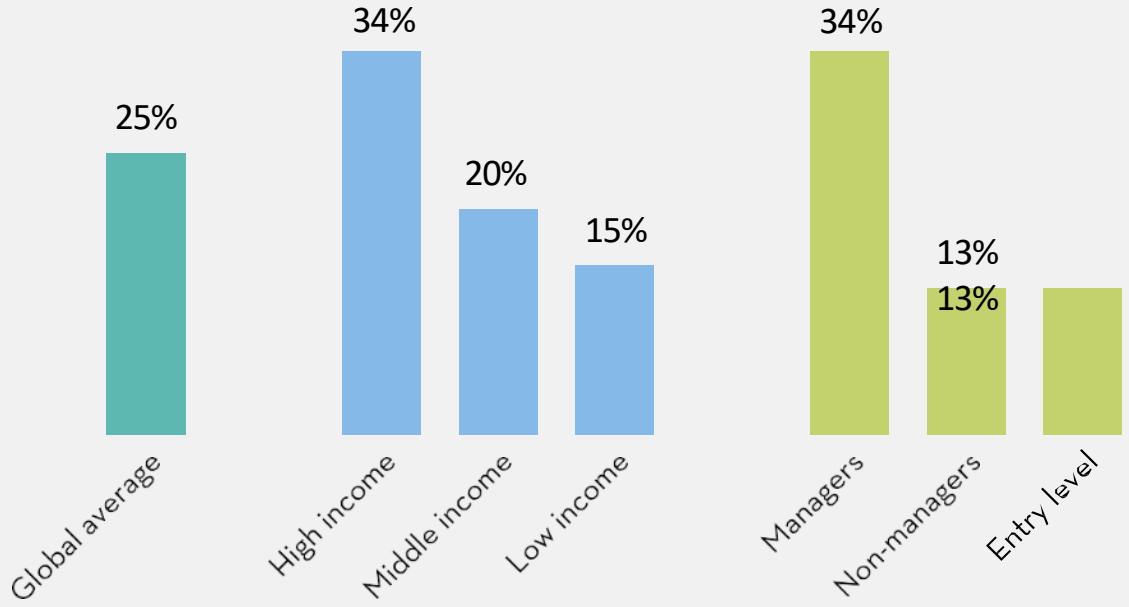
Los trabajadores tienen potencial a lo largo de toda su carrera; los empleadores deben ayudarles a aprovecharlo

Una quinta parte de los trabajadores afirma que se abstiene de utilizar la IA porque no ha recibido orientación sobre cómo utilizarla correctamente. Esto no es sorprendente cuando solo una cuarta parte afirma haber recibido formación sobre cómo utilizar la IA en el trabajo.

Por qué los trabajadores se resisten a utilizar la IA

La proporción de trabajadores que han recibido formación sobre cómo aplicar la IA en el trabajo desciende drásticamente en el caso de los trabajadores subalternos y peor remunerados. Se está creando un gran vacío en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos, por lo que las empresas deben poner la formación a disposición de todos los trabajadores.

las empresas deben invertir en formación para todos los trabajadores



"He completado la formación sobre cómo aplicar la IA en el trabajo"

P7: ¿Qué le impide utilizar más la IA? | P11v2: ¿En qué medida está de acuerdo/en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la influencia de la IA?

Recomendaciones

Los empresarios necesitan proporcionar formación holística sobre IA, que incluya orientación en el puesto de trabajo, directrices políticas inclusivas y mejora de las cualificaciones

Las empresas deben ofrecer más orientación a los trabajadores en las primeras etapas de su carrera para prepararles para un futuro adaptable

Liberar tiempo de los trabajadores para centrarse en el trabajo estratégico y creativo que requiere competencias exclusivamente humanas: hacer de esto el objetivo de la integración del flujo de trabajo de la IA

SECCIÓN CINCO

Generar confianza en la IA para que cada empleado pueda hacer su mejor trabajo

Resumen

Se están produciendo cambios sísmicos en el lugar de trabajo, por lo que cuidar la salud mental de los empleados debe ser una prioridad para las empresas. Los trabajadores que están preocupados por el impacto de la IA y se han visto afectados negativamente por ella tienen muchas más probabilidades de haberse sentido frustrados en el último año.

Menos de la mitad de los empleados confían en las habilidades y conocimientos de los líderes empresariales para poder comprender los riesgos de la adopción de la IA en el trabajo. La confianza en la IA en la contratación ha caído año tras año, lo que sugiere que los trabajadores valoran cada vez más la participación humana en este ámbito.

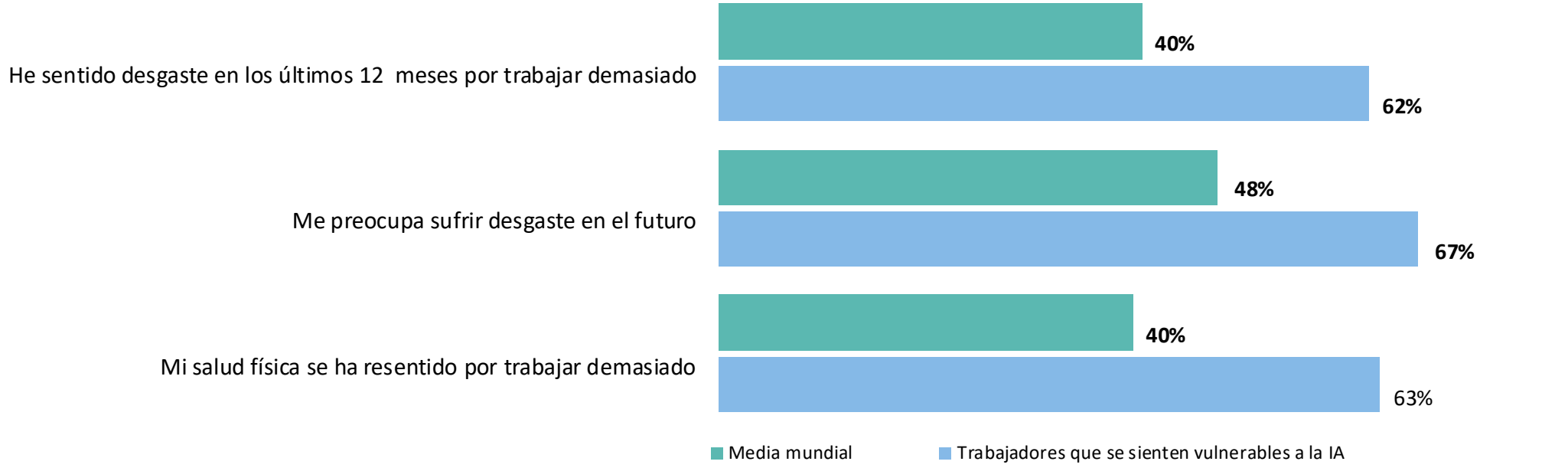
Los empleados a los que se enseña a utilizar la IA de forma responsable y ética aplican lo aprendido en el lugar de trabajo.
Esto contribuye a una cultura de confianza y transparencia en torno a las nuevas tecnologías y sienta las bases de nuevas formas de trabajar.

"Sinceramente, prefiero la atención personalizada de los humanos. Por muy avanzada que sea la tecnología, no se puede comparar con el toque humano que poseemos."

Asociado, Gran Consumo, España

La salud mental de algunos empleados se resiente a medida que la IA transforma los lugares de trabajo

Los niveles de estrés en el trabajo son persistentemente altos: dos de cada cinco trabajadores se han sentido exhaustos en el último año, niveles similares a los registrados en 2023 y 2022. Este año, los empleados que se sienten vulnerables a la IA (los que están preocupados por el impacto de la IA y se han visto afectados negativamente por ella) son significativamente más propensos a haber sentido el "burnout". También son más propensos a haber visto afectada su salud física como consecuencia de trabajar demasiado, y a preocuparse por sufrir desgaste en el futuro.



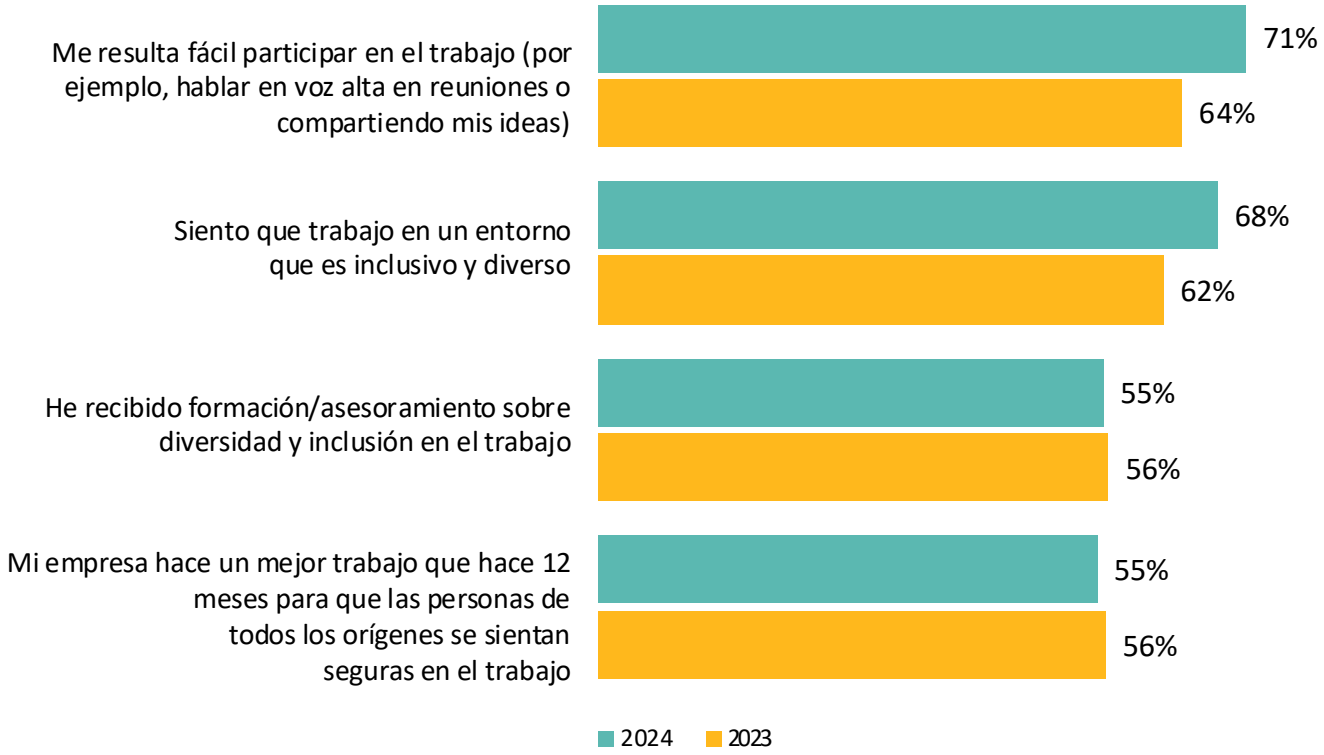
Dicen los trabajadores que se sienten vulnerables a la IA:

- Están preocupados por uno o más de los siguientes aspectos: el impacto de la IA, su seguridad laboral a largo plazo y su seguridad laboral a corto plazo.
- La IA les ha hecho perder un empleo o les ha obligado a plantearse un cambio de profesión

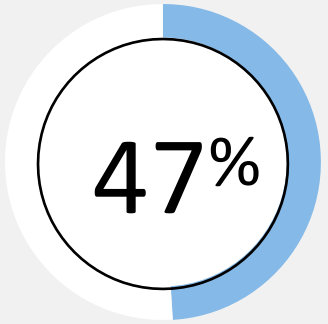
P31: ¿Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con estas afirmaciones sobre el bienestar en el trabajo?

Las empresas deben hacer más para que el futuro sea para todos

Además de proteger la salud mental de los trabajadores de cualquier impacto de la IA, las empresas deben seguir creando entornos equitativos que permitan prosperar a todos los empleados. Es bueno ver que cada vez más trabajadores se sienten capaces de dar su opinión en su entorno laborar y sienten que trabajan en un ambiente inclusivo y diverso. Sin embargo, solo algo más de la mitad afirma haber recibido formación sobre diversidad e inclusión, y no se ha producido ninguna mejora en la proporción de quienes afirman que su empresa ha mejorado a la hora de hacer que los empleados se sientan seguros.



Los propios empresarios* admiten que queda trabajo por hacer

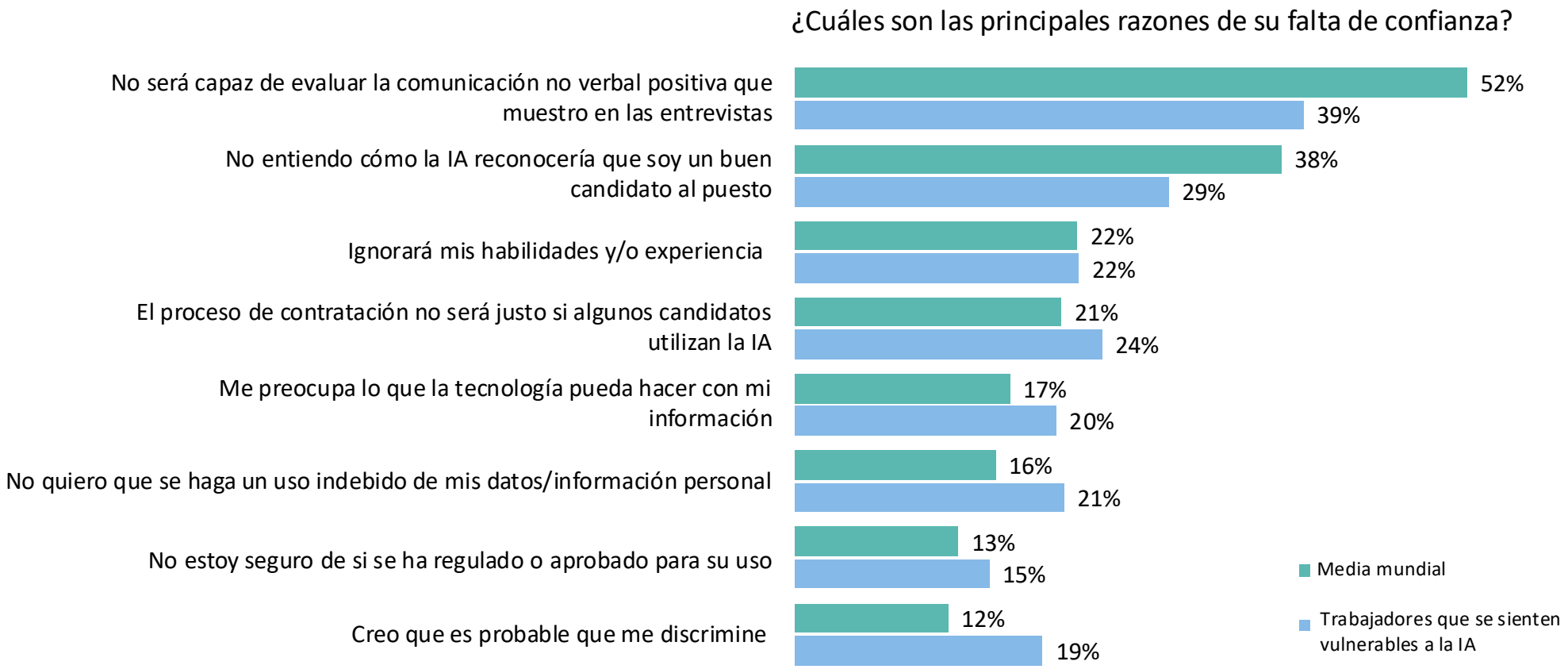


Menos de la mitad de las empresas cuentan con una estrategia de talento inclusiva y bien desarrollada

P30: ¿En qué medida está de acuerdo/en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre diversidad e inclusión? | *El Grupo Adecco, abril de 2024, *Leading Through the Great Disruption*: | P18: ¿En qué medida están desarrolladas las siguientes áreas de la agenda de sostenibilidad social de su empresa en relación con otras de su sector?

A algunos trabajadores les preocupa que la IA perjudique sus perspectivas profesionales

Uno de los elementos de la IA que más preocupa a los trabajadores es su potencial para perjudicar las perspectivas de empleo de algunos grupos más que las de otros. Entre los trabajadores que no confían en la IA para algunos aspectos de la contratación, la razón más común es que no será capaz de evaluar las señales no verbales en las entrevistas: Así lo afirma el 52%. Entre los trabajadores que se sienten vulnerables ante la IA y dicen que no confían en ella para algunos aspectos de la contratación, una quinta parte cree que les discriminará.

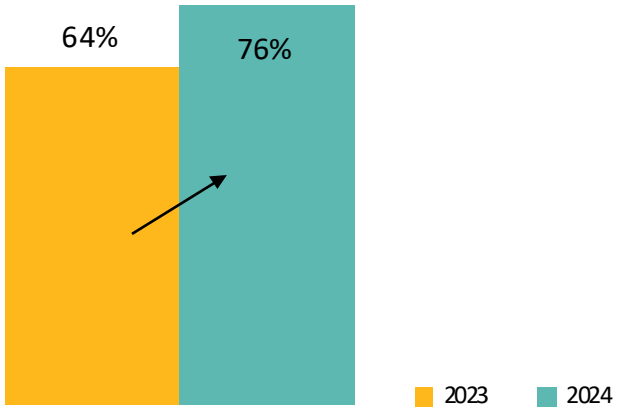


P28: Ha dicho que no confía en la IA para algunos aspectos de la contratación. Cuáles son las principales razones de su falta de confianza?

La ansiedad por la IA hace que cada vez se valore más la aportación humana

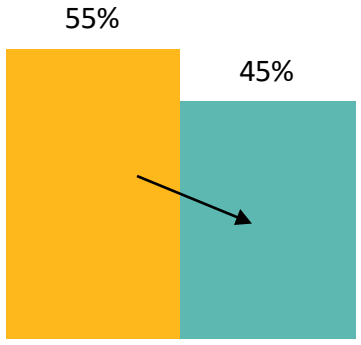
La contratación es un área en la que los trabajadores buscan cada vez más la aportación humana: el 76 % afirma que valora la experiencia de un seleccionador de personal para ver potencial en ellos, frente al 64 % del año pasado. Al mismo tiempo, el número de personas que confían en la capacidad de la IA para ofrecer una evaluación justa de la experiencia previa ha descendido 10 puntos desde el año pasado. En investigaciones anteriores*, sólo el 43% de los líderes empresariales confiaba en sus habilidades y conocimientos sobre IA para poder comprender los riesgos, por lo que no sorprende que sólo el 46% de los trabajadores diga lo mismo. Los líderes deben responsabilizarse de capacitarse en IA en primer lugar, para permitir que sus trabajadores crean que pueden tomar decisiones informadas sobre cómo y dónde debe utilizarse.

Aumentan los que quieren que un humano evalúe su experiencia

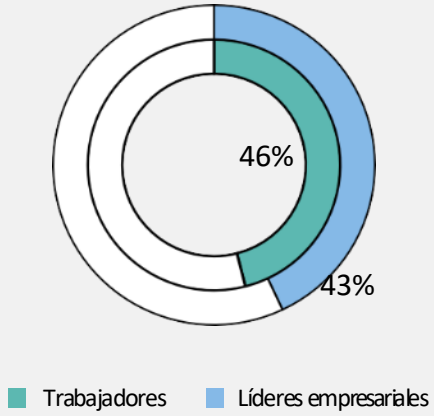


"En un proceso de selección valoro la experiencia humana de un seleccionador de personal para ver potencial en mí más allá de mis habilidades y experiencia previa"

Mientras que los que confían en AI para valorar su experiencia han caído en picado



"Confío en la IA para evaluar la relevancia de mi experiencia no tradicional que me haría apto para un puesto de trabajo"



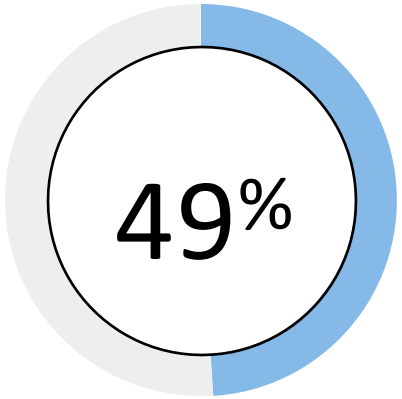
Menos de la mitad de los trabajadores y menos de la mitad de sus respectivas empresas* **confían en la capacidad y conocimiento de la IA para la toma de decisiones**.

P26: ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la contratación? | P27: ¿Hasta qué punto confía/confiaría en el uso de inteligencia artificial (IA) por parte de un posible empleador en los siguientes aspectos de su proceso de contratación? | P11: ¿En qué medida está de acuerdo/en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la influencia de la IA en el trabajo? - Confío en que el equipo directivo de mi empresa tenga suficientes habilidades y conocimientos sobre IA como para comprender los riesgos y las oportunidades | *The Adecco Group, April 2024, *Leading Through the Great Disruption*: Q16. ¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el uso de la IA en su empresa? - El equipo directivo de mi empresa tiene suficientes habilidades y conocimientos sobre IA para comprender los riesgos y las oportunidades.

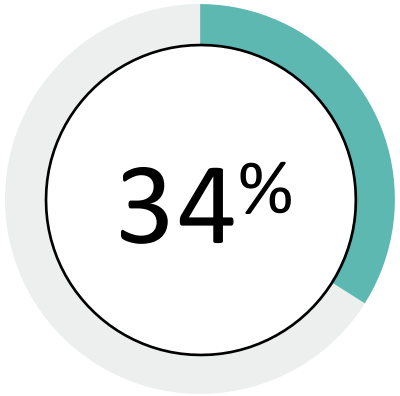
Cuando las empresas imparten formación sobre IA, los empleados utilizan lo que aprenden

Las organizaciones deben impartir más formación lo antes posible para integrar un enfoque ético y responsable en la aplicación de la IA, empezando por establecer marcos éticos para la IA. Menos de la mitad de los líderes empresariales que participaron en nuestro estudio anterior* afirmaron disponer de un marco al respecto, y menos de un tercio de los trabajadores afirman haber recibido formación sobre el uso ético/responsable de la IA. Pero la mayoría de los que han completado la formación la están aplicando a su trabajo, lo que demuestra que la inversión merece la pena.

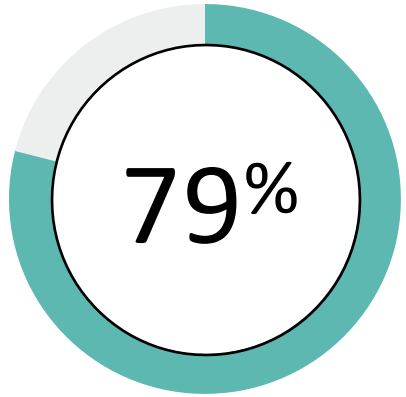
Menos de la mitad de los líderes empresariales* afirman disponer de un marco para el uso responsable y ético de la IA



Menos de un tercio de los trabajadores ha recibido formación sobre el uso ético y responsable de la IA



Pero los que lo han hecho están aplicando la formación a su trabajo



*The Adecco Group, abril de 2024, *Leading Through the Great Disruption*: Q16. ¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el uso de la IAen su empresa? | P11: ¿Hasta qué punto está de acuerdo/en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la influencia de la IA en el trabajo? (Base: aquellos cuya empresa permite el uso de la IA / aquellos que han recibido formación sobre el uso ético/responsable de la IA)

Recomendaciones

Las empresas necesitan implantar urgentemente una política de ética de la IA y formación para aumentar la confianza de los trabajadores en la tecnología y reducir la ansiedad

Garantizar que todos los líderes reciben formación sobre IA y adoptan nuevas tecnologías

Las empresas deben garantizar que las políticas y la planificación del personal relacionadas con la IA tienen en cuenta la inclusión, la seguridad, la transparencia, la privacidad y la responsabilidad.

SECCIÓN SEIS

Recomendaciones para las organizaciones

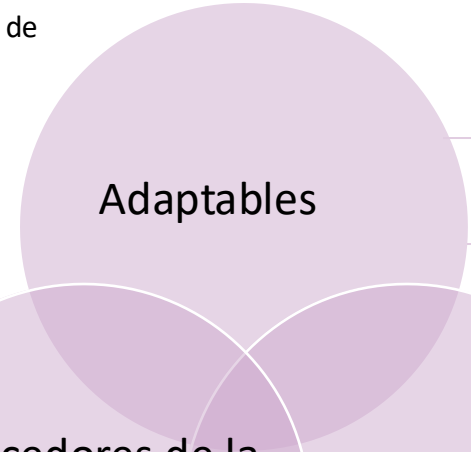
Recomendaciones para las organizaciones

Tres formas de superar el cambio

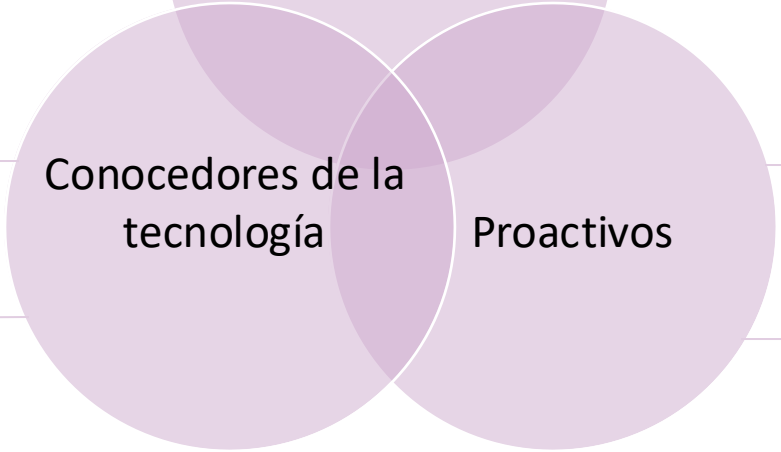
Las organizaciones deben desarrollar una plantilla realmente preparada para el poder disruptivo de la IA.

Actualmente, sólo el 11% de los trabajadores del mundo están "preparados para el futuro", equipados para desenvolverse en un lugar de trabajo incierto. Las empresas deben reconocer y apoyar el potencial de todos los trabajadores para estar preparados para el futuro.

Según la investigación de este año, así es como su organización puede crear una plantilla preparada para el futuro:



flexibles y adaptables, se ajustan a entornos cambiantes



abordar las tecnologías emergentes como una oportunidad para adquirir competencias y progresar

Experimentación proactiva de nuevas tecnologías y actualización de conocimientos para el futuro.

1 Invertir en el desarrollo del talento, así como en tecnología, a través de cuatro etapas...

2 crear una plantilla preparada para el futuro que...

	Evaluar	Comunicar	Desarrollar	Formar
Adaptables Trabajadores flexibles y adaptables para ajustarse a entornos cambiantes	• las empresas deben hacer una evaluación honesta del futuro del trabajo y educar a los trabajadores sobre sus perspectivas. • Dote a los directivos de herramientas basadas en datos para comprender, evaluar y predecir las necesidades de competencias y planificar la canalización del talento. Una taxonomía de competencias compartida es vital en este sentido. • Evaluar continuamente las necesidades actuales y futuras en materia de competencias y aplicar los conocimientos adquiridos a la planificación de la plantilla.	• Las organizaciones deben comunicar de forma clara y transparente las repercusiones de la tecnología emergente en la empresa y su plantilla para ayudar a los empleados en momentos de incertidumbre. • Formar a los líderes para que sean capaces de implicar y motivar a todos los niveles de la plantilla a través del cambio. • Educar a los trabajadores en la importancia y el valor de las competencias transferibles	• Alinearse con el cambio fundamental hacia una economía basada en las cualificaciones y alejada de la basada en el empleo. • Ofrecer orientación transparente sobre las competencias necesarias para los siguientes pasos en sus carreras profesionales • Adecuar las competencias de las personas a las futuras profesiones más demandadas e integrar estos conocimientos en planes personalizados de desarrollo profesional.	• Enseñar adaptabilidad mediante formación y desarrollo, de forma periódica • Proporcionar formación continua, no sólo técnica, sino también sof skills. • Asegurarse de que los trabajadores comprenden la importancia de los programas de mejora de las competencias para su función y su plan de progresión. • Formación formal e informal, modular y continua
Conocedores de la tecnología Trabajadores que abordan las tecnologías emergentes como una oportunidad para adquirir competencias y progresar	• Garantizar una colaboración eficaz entre toda la alta dirección para conectar la estrategia empresarial y la estrategia de RR.HH. • Evaluar el acceso existente a las herramientas y la tecnología para poner de relieve y abordar cualquier desigualdad. • Asegurarse de que la política y la planificación de la plantilla relacionadas con la IA tienen en cuenta la inclusión, la seguridad, la transparencia, la privacidad y la responsabilidad.	• Adoptar un enfoque de la transformación tecnológica centrado en las personas y comunicar claramente este compromiso a los trabajadores. • Promover una cultura de crecimiento y resistencia entre los trabajadores • Garantizar que los líderes abordan las preocupaciones de forma transparente y positiva para generar más confianza, apertura y apoyo	• Liberar tiempo de los trabajadores para que se centren en el trabajo estratégico y creativo que requiere habilidades exclusivamente humanas: hacer que este sea el objetivo de la integración del flujo de trabajo de IA. • Garantizar que todos los trabajadores mantengan periódicamente conversaciones personalizadas sobre su carrera profesional, utilizando herramientas basadas en datos. • Promover la mejora de las cualificaciones y la movilidad interna para mantener un equilibrio sostenible entre la creación y la adquisición de talento.	• Proporcionar formación en el puesto de trabajo para garantizar que los trabajadores apliquen la alfabetización digital y de datos a sus tareas y actividades diarias. • Desarrollar marcos y orientaciones de IA responsable para garantizar que los trabajadores utilicen la IA de forma adecuada y eficaz y aumenten la confianza en la tecnología. • Desarrollar un programa de formación responsable sobre IA • Garantizar que todos los líderes estén al día en materia de IA y adopten las nuevas tecnologías.
Proactivos Trabajadores que experimentan de forma proactiva con nuevas formas de trabajo y se comprometen a actualizarse para el futuro.	• Identificar y abordar cualquier problema de acumulación de talento en los equipos y departamentos. • Adecuar las cualificaciones de los trabajadores a las necesidades de la organización y a sus propios planes de carrera.	• Las organizaciones deben informar proactivamente a los trabajadores sobre las repercusiones de las nuevas tecnologías en la empresa para mantener el compromiso y la confianza. • Educar a los directivos para que cuestionen las trayectorias profesionales y los modelos de empleo tradicionales. • Crear una cultura organizativa que fomente la movilidad interna y los itinerarios no lineales.	• Dar prioridad a la contratación basada en las competencias y garantizar que las funciones estén definidas por competencias. • Celebrar las competencias transferibles incorporando sistemáticamente a trabajadores de distintos sectores y procedencias con confianza y convicción. • Crear planes de desarrollo profesional no lineales basados en competencias para todos los trabajadores	• Crear una cultura organizativa y de liderazgo que promueva la mejora continua de las cualificaciones y permita a los trabajadores responsabilizarse de su propia formación. • Reconocer la necesidad que tiene su empresa de competencias humanas y convertirla en una parte fundamental del ciclo de vida del talento, desde la contratación hasta la progresión. • Los líderes deben actuar como un modelo a seguir, desarrollando sus propias habilidades humanas con coaching, formación y desarrollo del liderazgo.

ANEXO

Enfoque demográfico, por países y por sectores

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Demografía y definiciones

Demografía y definiciones

Edad	Muestra
18-24	3,293
25-34	9,907
35-49	12,083
50-60	9,717

Nivel académico más alto alcanzado	Muestra
Enseñanza secundaria/equivalente o inferior	4,635
Escuela de formación profesional/universidad técnica	7,051
Título universitario	14,628
Postgrado	8,482
Prefiero no decir	204

Género	Muestra
Hombre	17,344
Mujer	17,560
No binario	75
Otros/ Prefiero no decirlo	21

Demografía y definiciones

País	Muestra
Argentina	1000
Australia	2000
Bélgica	500
Brasil	1000
Canadá	1025
China	2000
Dinamarca	385
Finlandia	505
Francia	2025
Alemania	2025
Grecia	500
India	2030
Italia	2025
Japón	2010
México	1000
Países Bajos	500
Noruega	505
Polonia	505
Portugal	1000
Rumanía	500
Eslovenia	360
España	2025
Suecia	505
Suiza	1005
Turquía	505
Reino Unido	2030
EE.UU.	5530

Industria	Muestra
Aeroespacial y defensa	595
Automoción	1376
Banca	2204
Tecnología limpia (tecnología que reduce el impacto ambiental negativo mediante mejoras significativas de la eficiencia energética)	252
Consultoría	1109
Bienes de consumo (incluidos los bienes de consumo inmediato)	1969
Energía y servicios públicos	1107
Servicios financieros	1939
Sanidad (incluidos los sectores médico y farmacéutico)	4192
Seguros	856
Legal	798
Ciencias de la vida	503
Logística	1047
Fabricación	4639
Servicios profesionales	3369
Comercio minorista	3684
Cadena de suministro	627
Tecnología	3277
Transporte y movilidad	1457

Demografía y definiciones

Nivel de antigüedad	Definición ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su cargo o nivel en la empresa?	Muestra
Líderes (total)	Nivel ejecutivo superior (Director General, Presidente, etc.)".	*2,011*
Directivos	Nivel ejecutivo (Director General, Vicepresidente Ejecutivo, Director Ejecutivo, etc.)".	1,303
	"Directivos de alto nivel (Vicepresidente Senior, Vicepresidente, Director Senior, etc.)".	2,038
Altos directivos (total)		*3,341*
Managers	"Mandos intermedios (director, senior manager, etc.)".	8,977
	Mandos inferiores (supervisor, asociado, etc.)".	6,509
Managers (total)		*15,486*
No Managers (total)	Experiencia (no managers)	*10,556*
Nivel inicial	Nivel inicial	2,424
Otros/prefiero no contestar	Otros" O "No lo sé/prefiero no decirlo".	1,182
Nivel inicial (total)		*3,606*
Nivel de ingresos	**Definición** **¿Cuál es el total de sus ingresos personales de todas las fuentes, antes de impuestos?**	**Muestra**
Alta	Los tramos de renta baja, media y alta se calcularon país por país a partir de datos macroeconómicos secundarios.	15,852
Medio		13,903
Bajo		4,495
Prefiero no contestar	prefiero no contestar	750

Demografía y definiciones

Trabajador de Smart Industry	Definición	Muestra
Trabajadores de la industria inteligente	Quienes trabajan en diseño, desarrollo y/o ingeniería en las siguientes funciones: consultor/asesor, servicio al cliente, ingeniería, operación/mantenimiento de equipos, profesional sanitario, TI, operaciones, gestión de productos, control de calidad, I+D, Riesgo y cumplimiento, seguridad, cadena de suministro.	7,115

Trabajador de consultoría	**Definición** **En cuanto a las consultoras, ¿cuál de las siguientes opciones se aplica mejor a su caso?** **Por agencias / consultoras de empleo entendemos una empresa que te emplea y te remunera"**	**Muestra**
Trabajador de consultoría	'Encontré mi trabajo actual a través de una agencia/consultora de empleo'	13,190
Trabajador externo	No encontré mi trabajo actual a través de una agencia o consultora de empleo".	21,810

Cuello azul vs. Cuello Blanco	**Definición** **¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su función actual?**	**Muestra**
Blue Collar	Trabajo manual u oficios cualificados (por ejemplo, construcción, fabricación, fontanería)".	4,393
White Collar	Función profesional o de oficina" o "Función administrativa o de oficina (por ejemplo, administrativo)".	29,259
Otros	Encuestados que trabajan en profesiones orientadas a los servicios o los cuidados, como la enfermería, la enseñanza y el comercio minorista.	1,348

Trabajadores preparados para el futuro

Edad	Muestra
18-24	210
25-34	821
35-49	1,359
50-60	1,331

Nivel académico más alto alcanzado	Muestra
Enseñanza secundaria/equivalente o inferior	154
Escuela de formación profesional/universidad técnica	284
Título universitario	1,531
Postgrado	1,749
Otros/prefiero no decirlo	3

Género	Muestra
Hombre	2,080
Mujer	1,631
No binario	10

Demografía y definiciones

País	Muestra
Argentina	83
Australia	180
Bélgica	118
Brasil	136
Canadá	68
China	504
Dinamarca	44
Finlandia	13
Francia	160
Alemania	267
Grecia	24
India	719
Italia	96
Japón	31
México	94
Países Bajos	18
Noruega	47
Polonia	29
Portugal	31
Rumanía	41
Eslovenia	15
España	85
Suecia	78
Suiza	139
Turquía	104
Reino Unido	121
EE.UU.	476

Industria	Muestra
Aeroespacial y defensa	63
Automoción	186
Banca	438
Tecnología limpia (tecnología que reduce el impacto ambiental negativo mediante mejoras significativas de la eficiencia energética)	30
Consultoría	114
Bienes de consumo (incluidos los bienes de consumo inmediato)	81
Energía y servicios públicos	124
Servicios financieros	297
Sanidad (incluidos los sectores médico y farmacéutico)	174
Seguros	101
Legal	41
Ciencias de la vida	34
Logística	87
Fabricación	326
Servicios profesionales	200
Comercio minorista	439
Cadena de suministro	137
Tecnología	513
Transporte y movilidad	336

Demografía y definiciones

Nivel de antigüedad	Definición ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su cargo o nivel en la empresa?	Muestra
Líderes (total)	Nivel ejecutivo superior (Director General, Presidente, etc.)".	353
Directivos	Nivel ejecutivo (Director General, Vicepresidente Ejecutivo, Director Ejecutivo, etc.)".	457
	"Directivos de alto nivel (Vicepresidente Senior, Vicepresidente, Director Senior, etc.)".	455
Altos directivos (total)		912
Managers	"Mandos intermedios (director, senior manager, etc.)".	1,399
	Mandos inferiores (supervisor, asociado, etc.)".	701
Managers (total)		2,100
No managers (total)	Experiencia (no managers)	283
Nivel inicial	Nivel inicial	54
Otros/prefiero no decirlo	Otros" O "No lo sé/prefiero no decirlo".	19
Nivel inicial (total)		73

Nivel de ingresos	Definición ¿Cuál es el total de sus ingresos personales de todas las fuentes, antes de impuestos?	Muestra
Alta	Las franjas de renta baja, media y alta se calcularon país por país y sobre la base de datos macroeconómicos secundarios.	2,728
Medio		815
Bajo		161
Prefiero no contestar	prefiero no contestar	17

Demografía y definiciones

Trabajador de Smart Industry	Definición	Muestra
Trabajadores de la Smart Industry	Quienes trabajan en diseño, desarrollo y/o ingeniería en las siguientes funciones: consultor/asesor, servicio al cliente, ingeniería, operación/mantenimiento de equipos, profesional sanitario, TI, operaciones, gestión de productos, control de calidad, I+D, Riesgo y cumplimiento, seguridad, cadena de suministro.	967

Trabajador de consultoría	**Definición** **En cuanto a las agencias, ¿cuál de las siguientes opciones se aplica mejor a su caso?** **Por agencias / consultoras de empleo entendemos una empresa que te emplea y te paga, pero te ubica en otra empresa".**	**Muestra**
Trabajador de consultoría	'Encontré mi trabajo actual a través de una agencia/consultora de empleo'	2,654
Trabajador externo	No encontré mi trabajo actual a través de una agencia o consultora de empleo".	1,067

Trabajo manual vs. Trabajo blanco	**Definición** **¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su función actual?**	**Muestra**
Blue Collar	Trabajo manual u oficios cualificados (por ejemplo, construcción, fabricación, fontanería)".	111
White Collar	Función profesional o de oficina" o "Función administrativa o de oficina (por ejemplo, administrativo)".	3,572
Otros	Encuestados que trabajan en profesiones orientadas a los servicios o los cuidados, como la enfermería, la enseñanza y el comercio minorista.	38

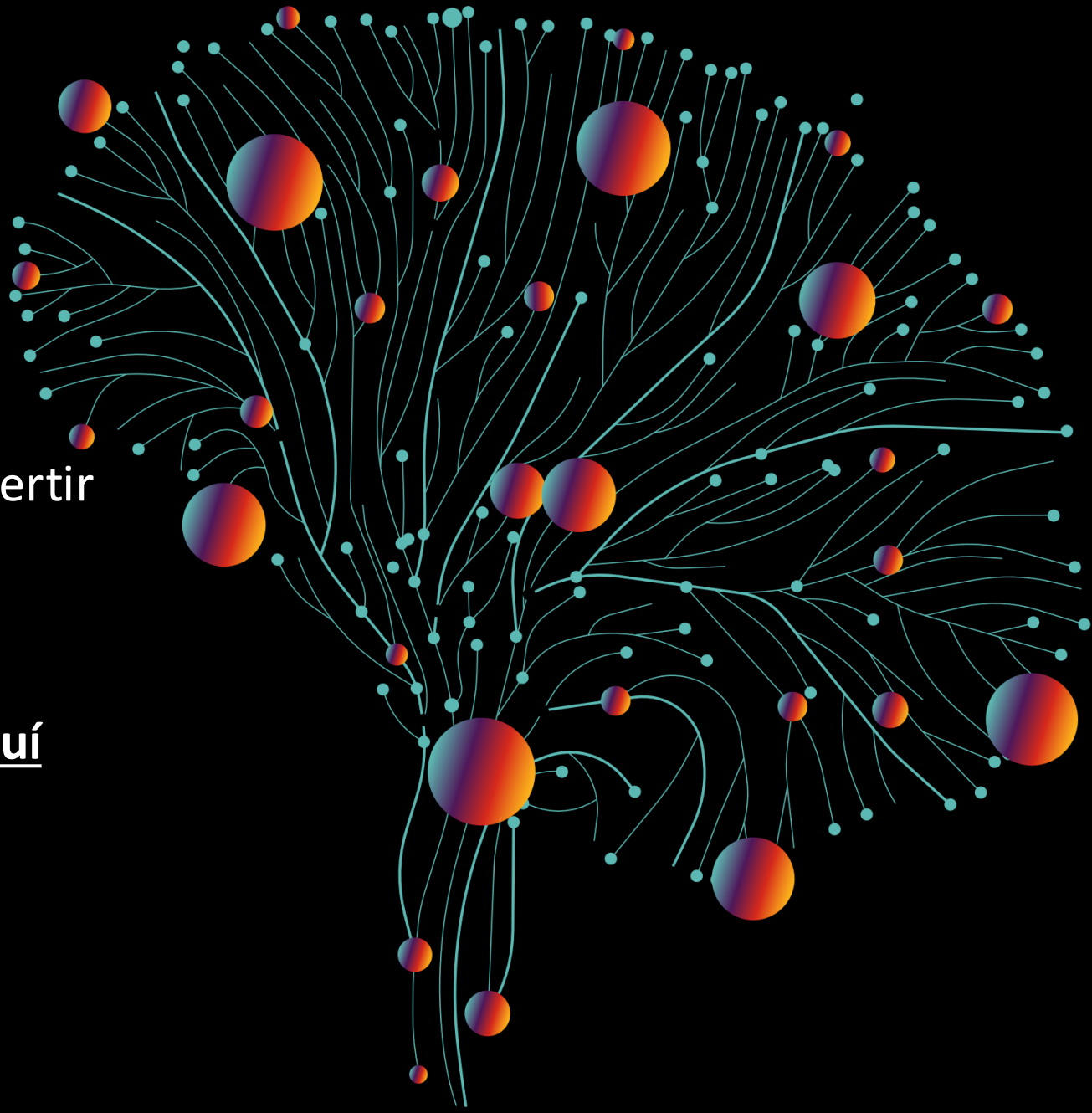
Citas de trabajadores de todo el mundo

Las citas compartidas a lo largo de este informe son extractos de una investigación cualitativa realizada por el Grupo Adecco en junio y julio de 2024.
1.443 trabajadores de nueve países respondieron a una encuesta on line de preguntas de texto abierto que investigaban el impacto de la IA en su trabajo

País	Muestra
Chile	15
Alemania	3
Italia	331
Japón	150
México	1
Perú	74
España	633
Reino Unido	14
EE.UU.	222

Conclusiones principales por país

Conclusión

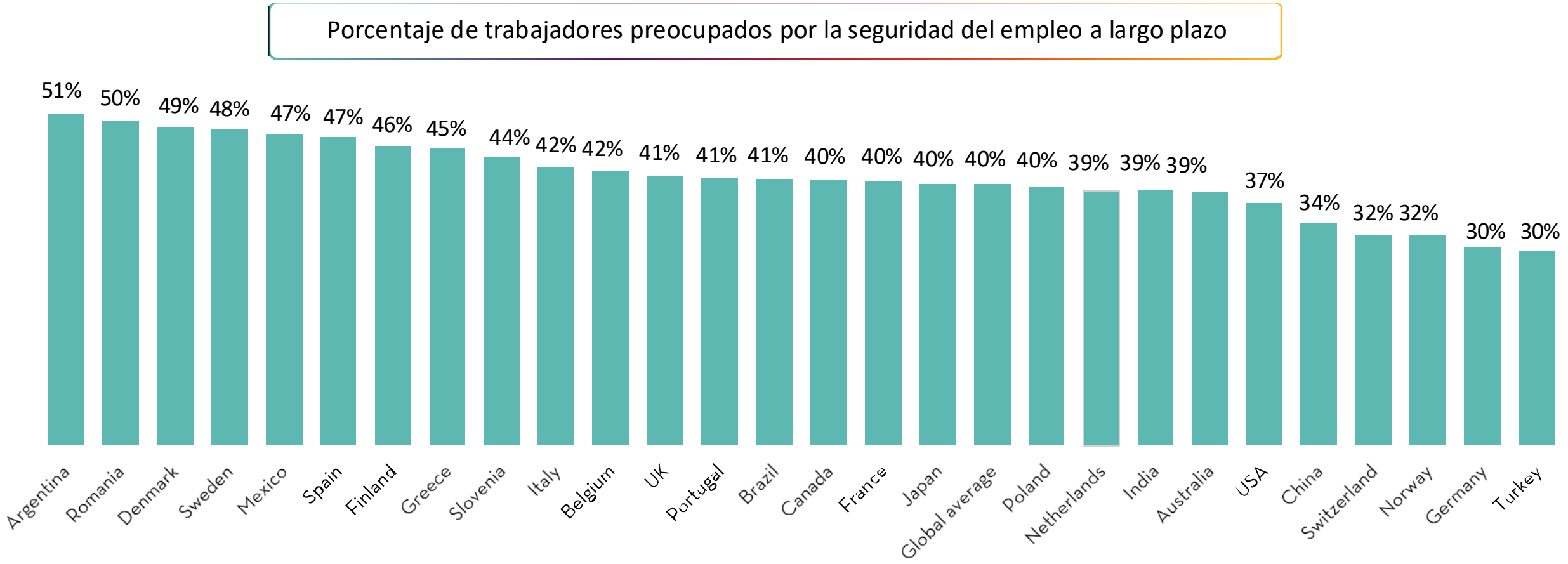


- **Prioridades para las Empresas:** Invertir en inclusión, bienestar, y sostenibilidad laboral.

- **Descargar el Informe Completo aquí**

Las empresas tienen la responsabilidad de preparar a sus trabajadores (1/3)

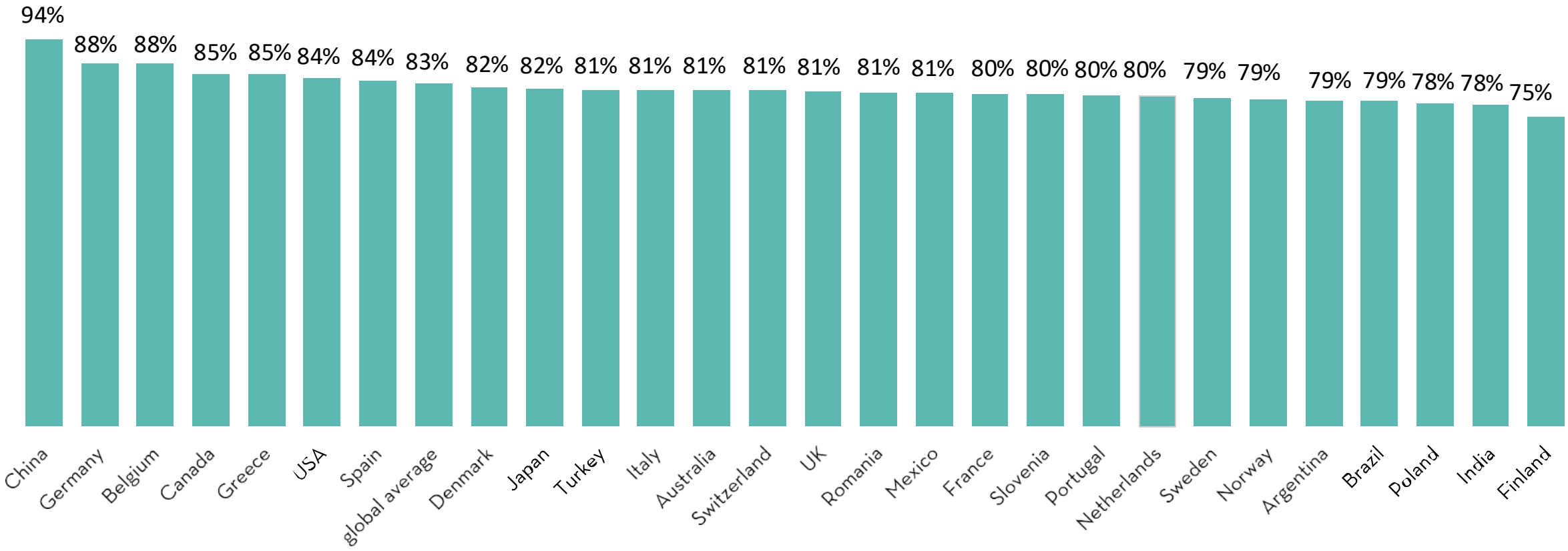
Conclusión global: **Al 40% le preocupa la seguridad laboral a largo plazo**



Las empresas tienen la responsabilidad de preparar a sus trabajadores (2/3)

Conclusión global: El 83% tiene previsto permanecer en su empresa actual

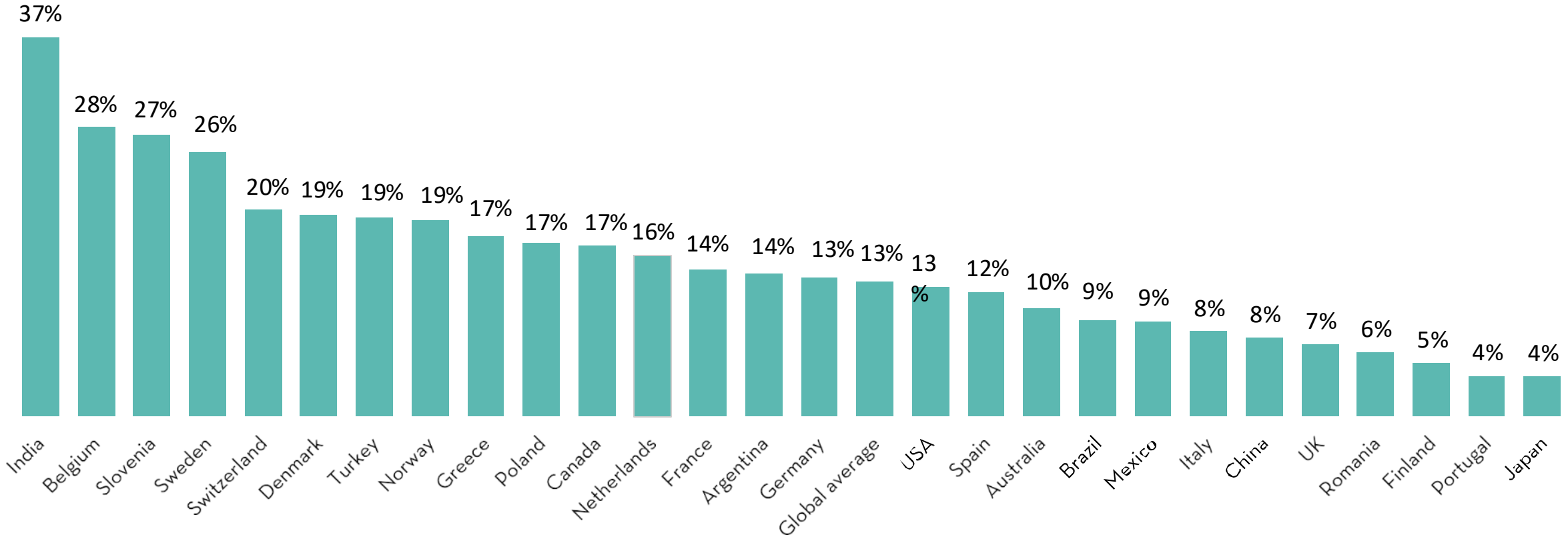
Porcentaje de trabajadores que tienen previsto permanecer en su empresa durante los próximos 12 meses



Las empresas tienen la responsabilidad de preparar a sus trabajadores (3/3)

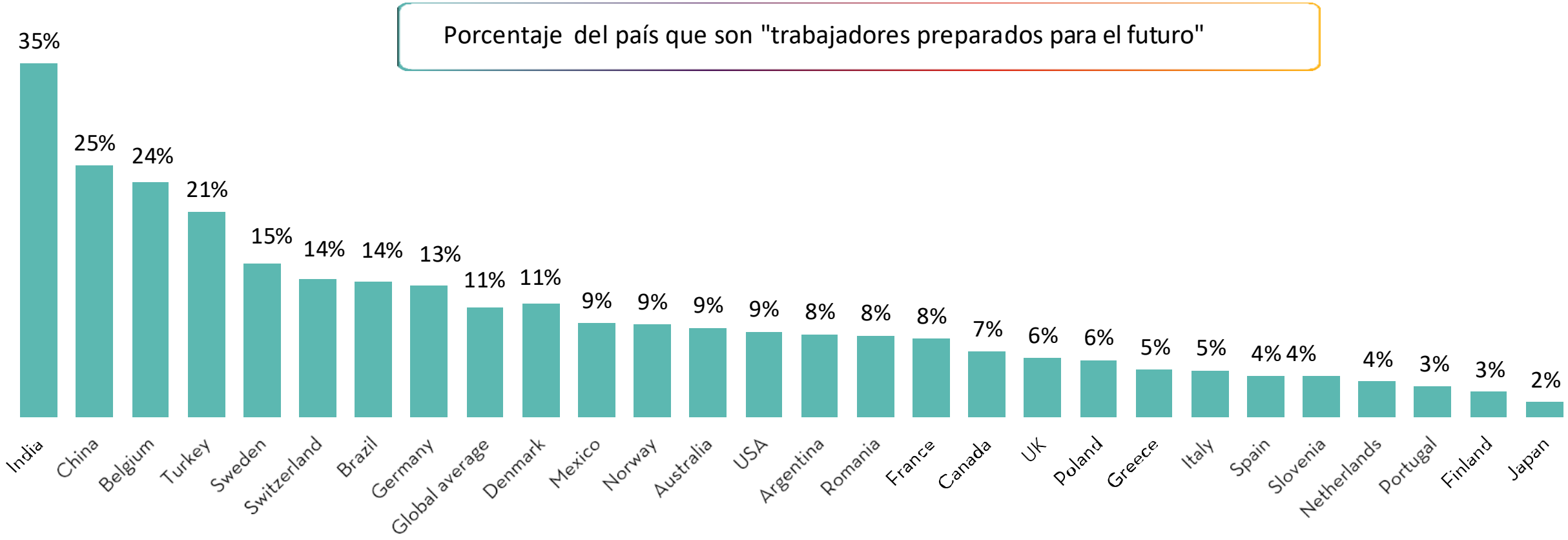
Conclusión global: El 13% ha perdido su empleo a causa de la IA

Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que "la IA me ha hecho perder mi trabajo"



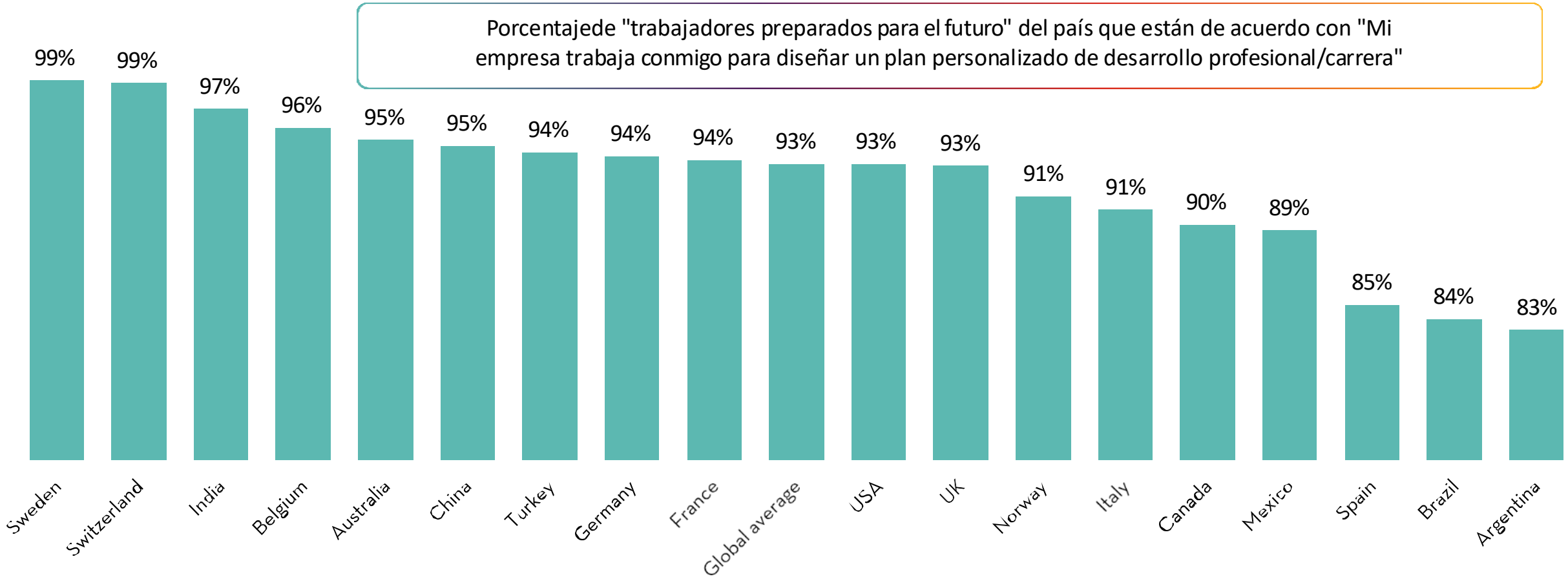
Las empresas deben formar a una generación de talento preparado para el futuro (1/3)

Conclusión global: El 11% de la muestra mundial son "trabajadores preparados para el futuro"



Las empresas deben formar a una generación de talento preparado para el futuro (2/3)

Conclusión global: El 93% de los trabajadores preparados para el futuro reciben un plan de desarrollo personalizado de su empresa (frente al 51% de todos los trabajadores)

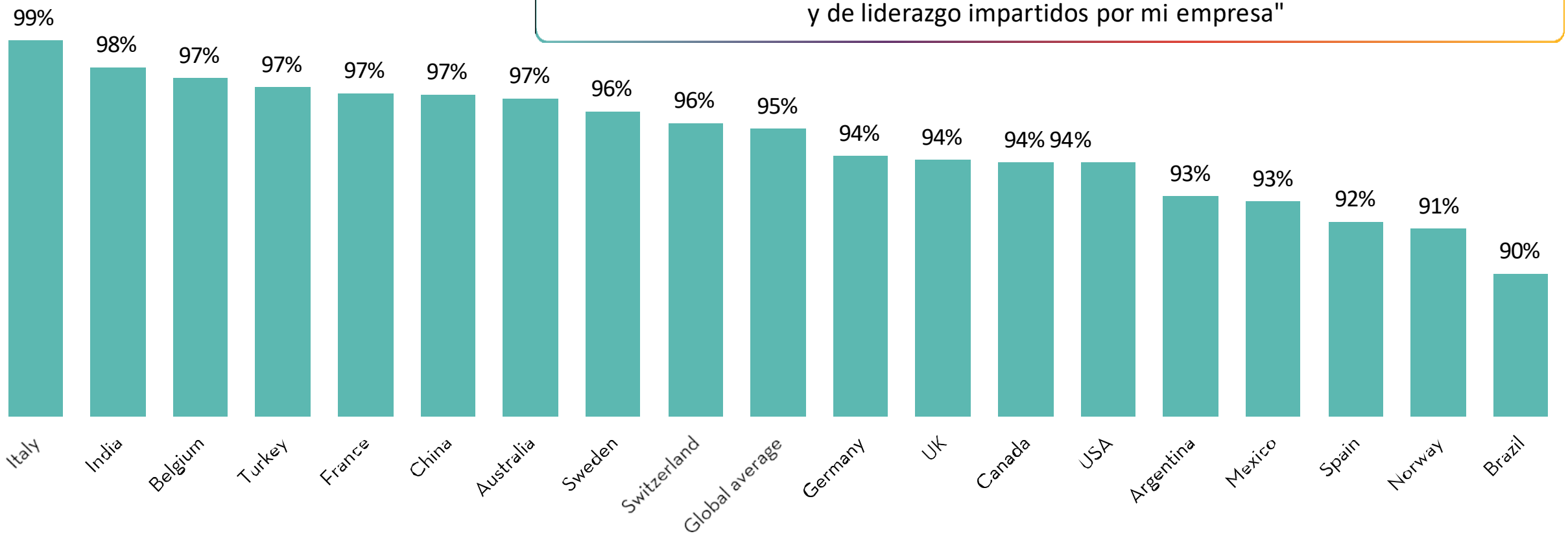


*No se incluyen los países en los que el tamaño de la muestra de "trabajadores preparados para el futuro" es inferior a 50.

Las empresas deben formar a una generación de talento preparado para el futuro (3/3)

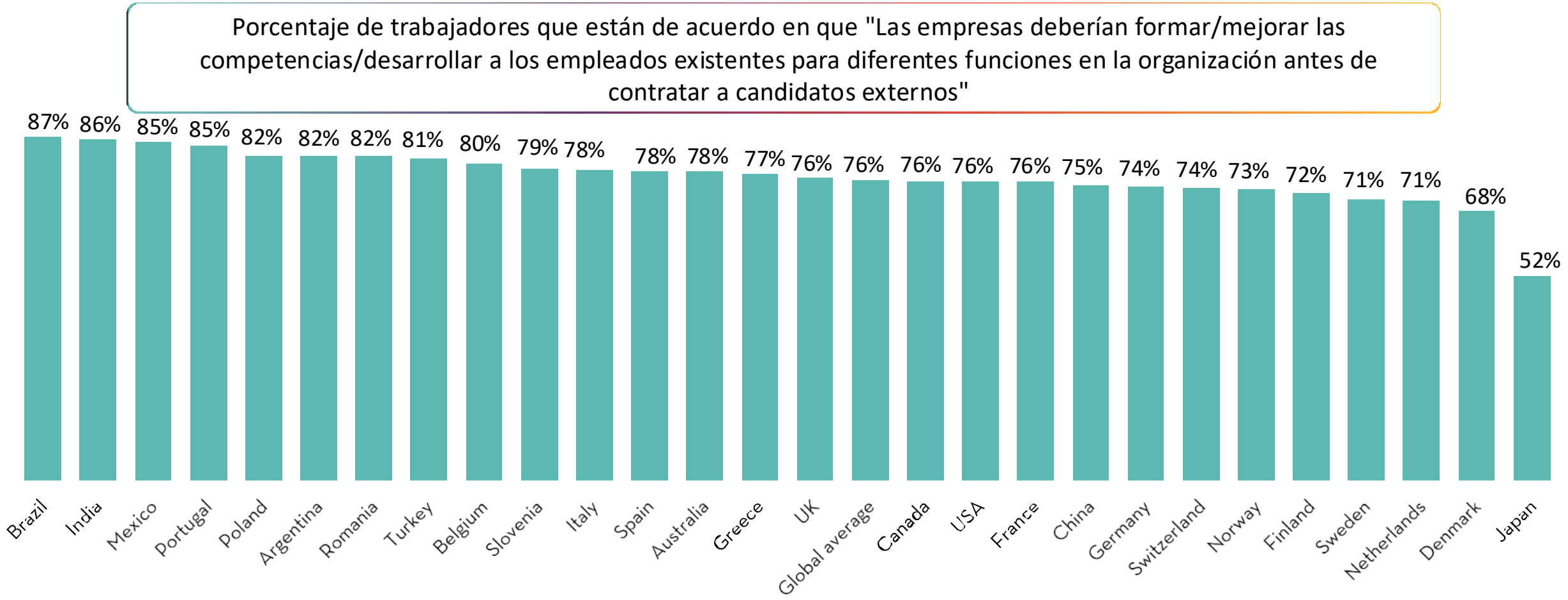
Conclusión global: El 95% de los trabajadores preparados para el futuro participan con frecuencia en cursos de liderazgo impartidos por su empresa (frente al 57% de todos los trabajadores)

Porcentaje de "trabajadores preparados para el futuro" del país que están de acuerdo con "Participo regularmente en cursos de formación sobre habilidades interpersonales y de liderazgo impartidos por mi empresa"



Los trabajadores quieren movilidad interna, pero las empresas no terminan de verle valor (1/2)

Conclusión global: El 76% afirma que las empresas deberían formar a los empleados existentes para las distintas funciones de la organización antes de contratar a candidatos externos



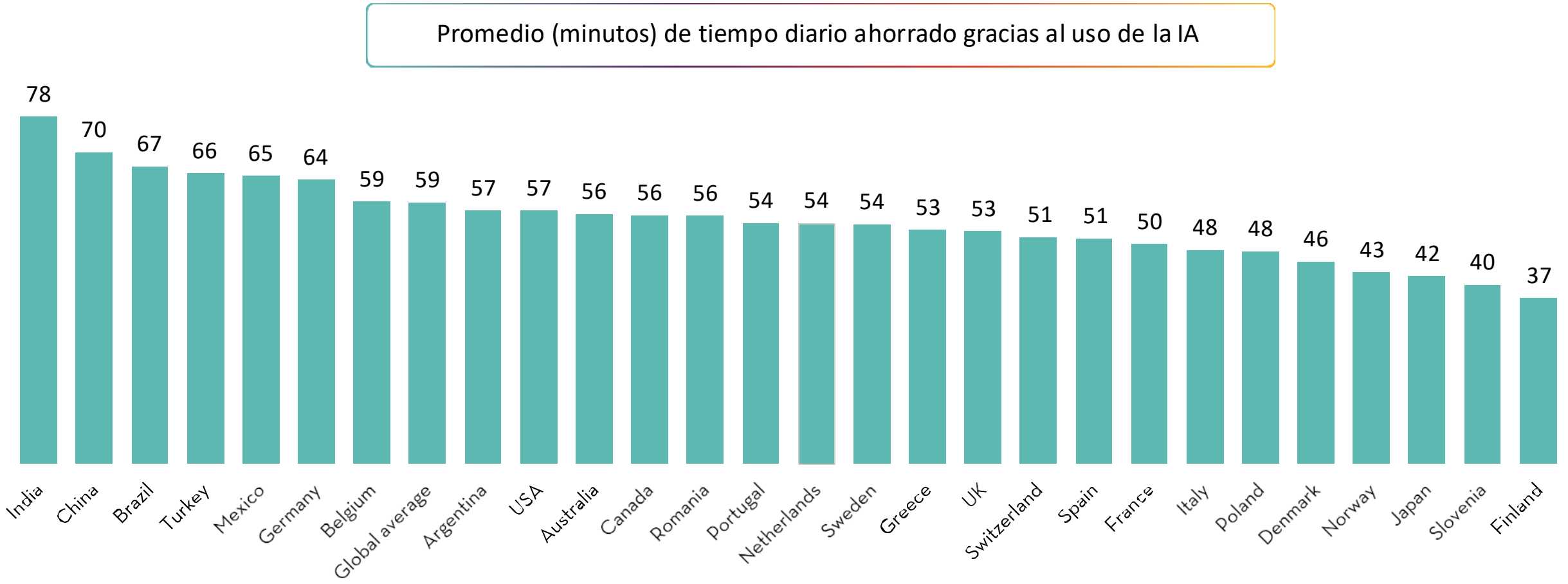
Los trabajadores quieren movilidad interna, pero las empresas no ven el valor (2/2)

Conclusión global: El 9% piensa quedarse para reciclarse en su empresa

Porcentaje de trabajadores que afirman que "Quiero mejorar mis cualificaciones/formarme para un nuevo trabajo en mi empresa actual" es lo que mejor se les aplica a la hora de pensar en sus planes profesionales para los próximos 12 meses

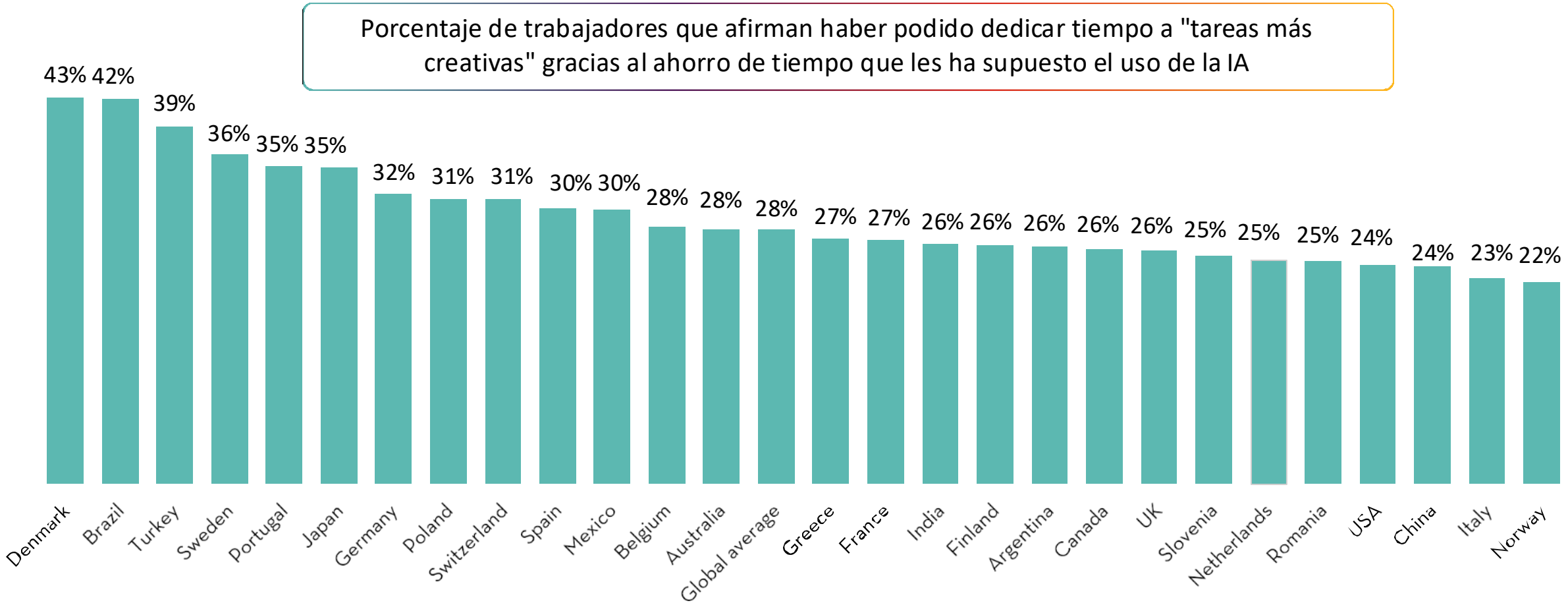
El impacto de la IA revela un potencial humano de gran valor (1/3)

Conclusión global: 59 minutos es el tiempo diario medio que se ahorra gracias a la IA



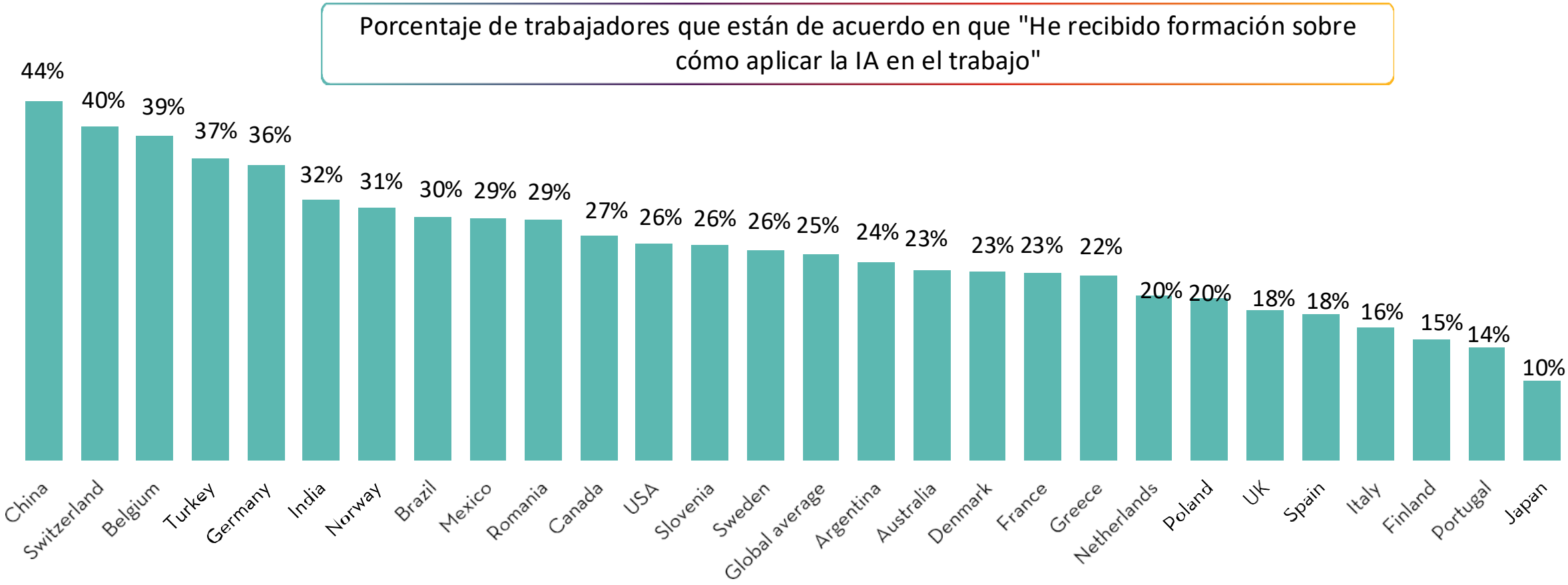
El impacto de la IA revela un potencial humano de gran valor (2/3)

Conclusión global: El 28% de los que ahorran tiempo con la IA lo dedican a tareas más creativas



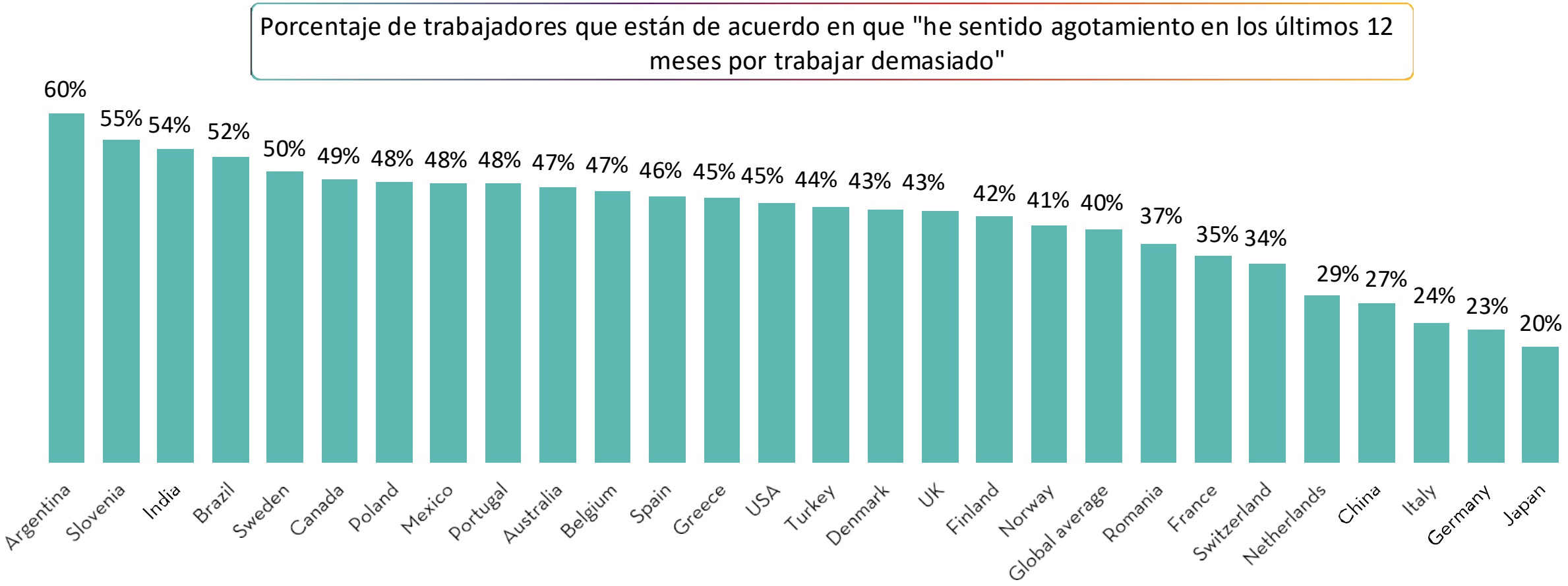
El impacto de la IA revela un potencial humano de gran valor (3/3)

Conclusión global: Sólo el 25% ha completado la formación sobre cómo aplicar la IA en el trabajo



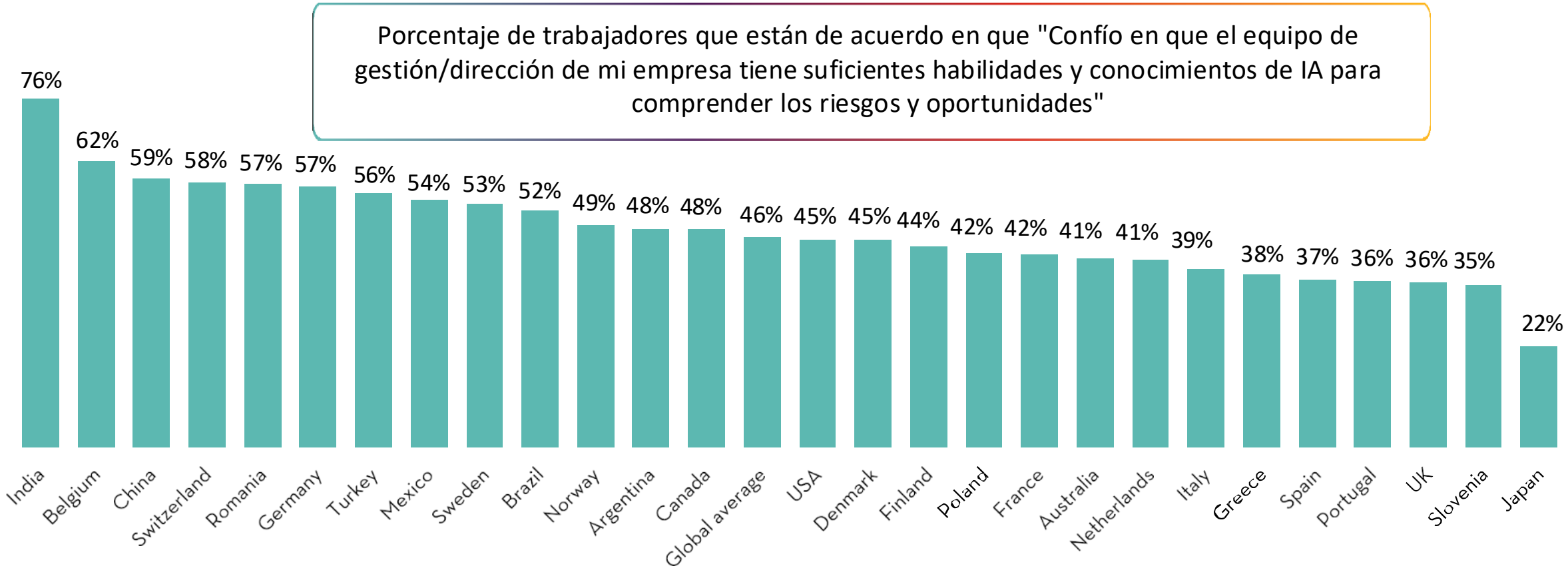
Generar confianza en la IA para que cada empleado pueda optimizar su trabajo (1/3)

Conclusión global: El 40% se ha sentido desgastado en los últimos 12 meses por trabajar demasiado



Generar confianza en la IA para que cada empleado pueda optimizar su trabajo (2/3)

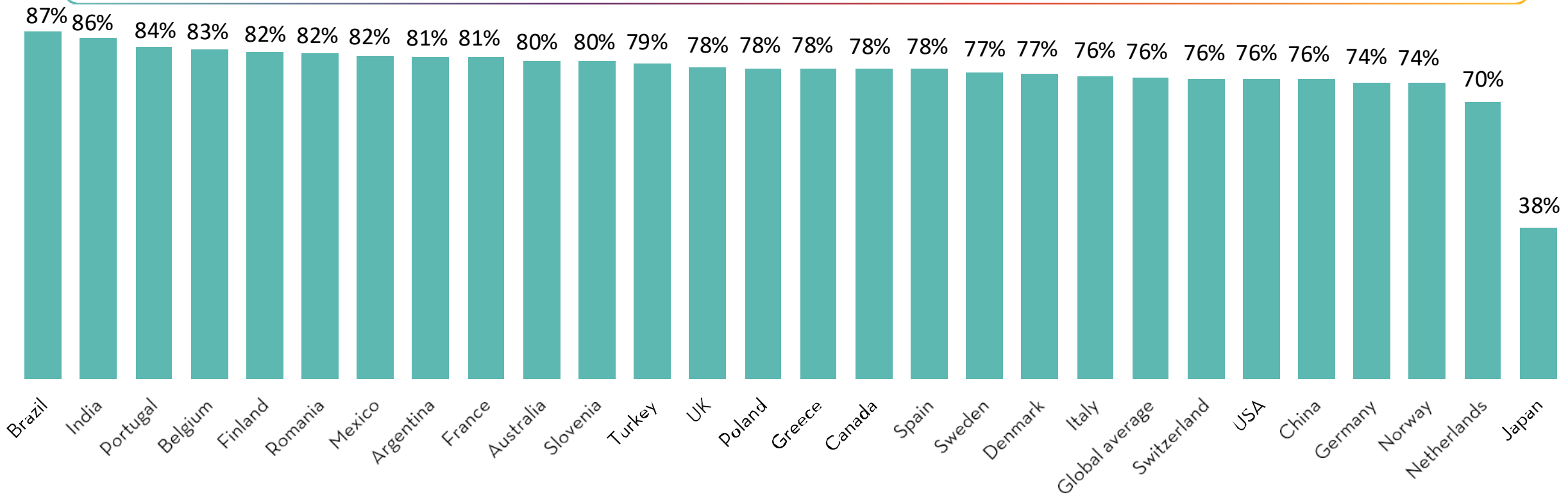
Conclusión global: El 46% confía en las habilidades y conocimientos sobre IA de los líderes para poder comprender los riesgos de la adopción de la IA en el trabajo



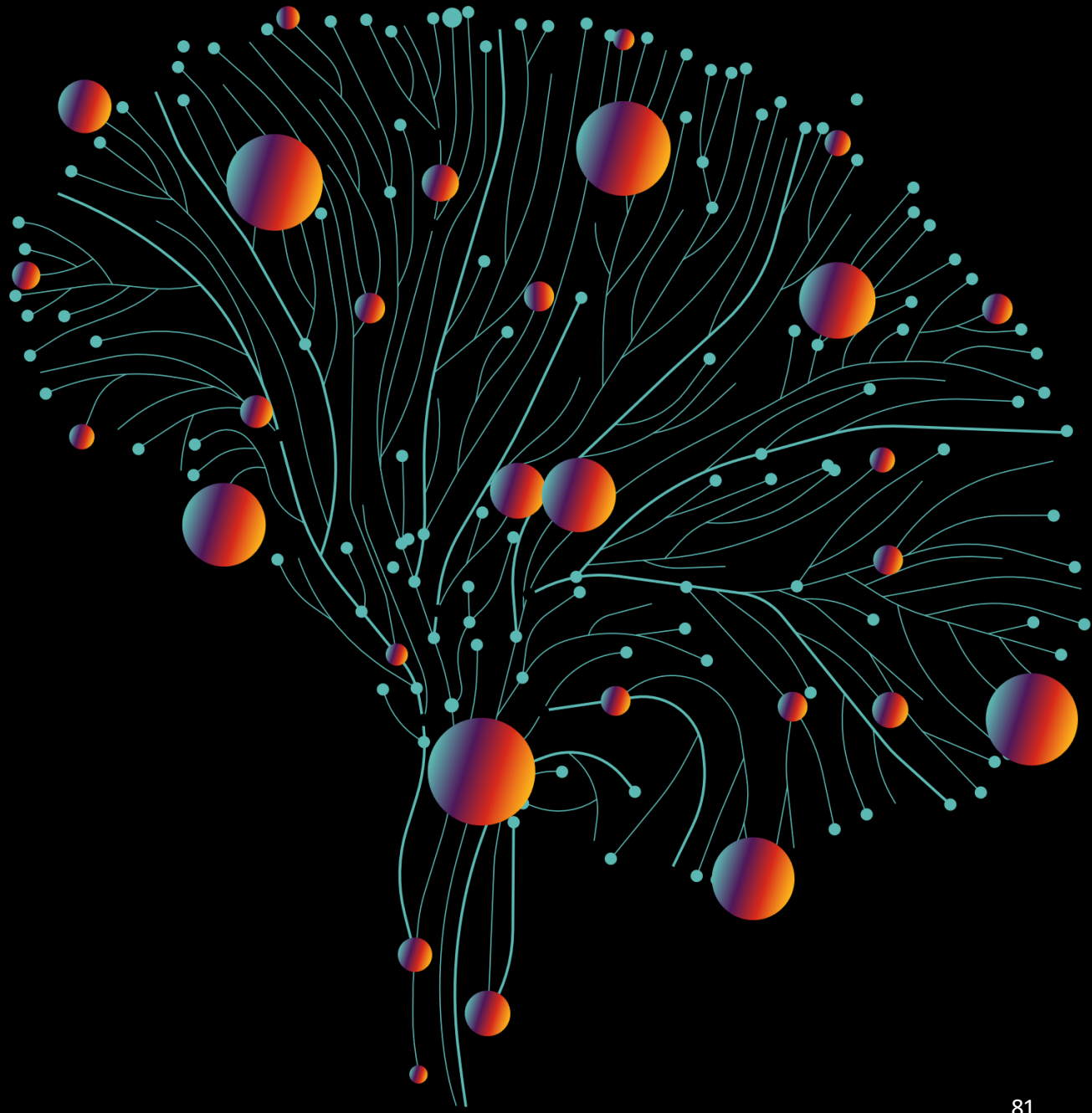
Generar confianza en la IA para que cada empleado pueda optimizar su trabajo (3/3)

Conclusión global: El 76% valora la experiencia humana de un consultor de selección de personal para ver en ellos el potencial más allá de sus habilidades y experiencia.

Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que "En un proceso de contratación valoro la experiencia humana de un seleccionador de personal para ver en mí un potencial más allá de mis habilidades y experiencia previa"

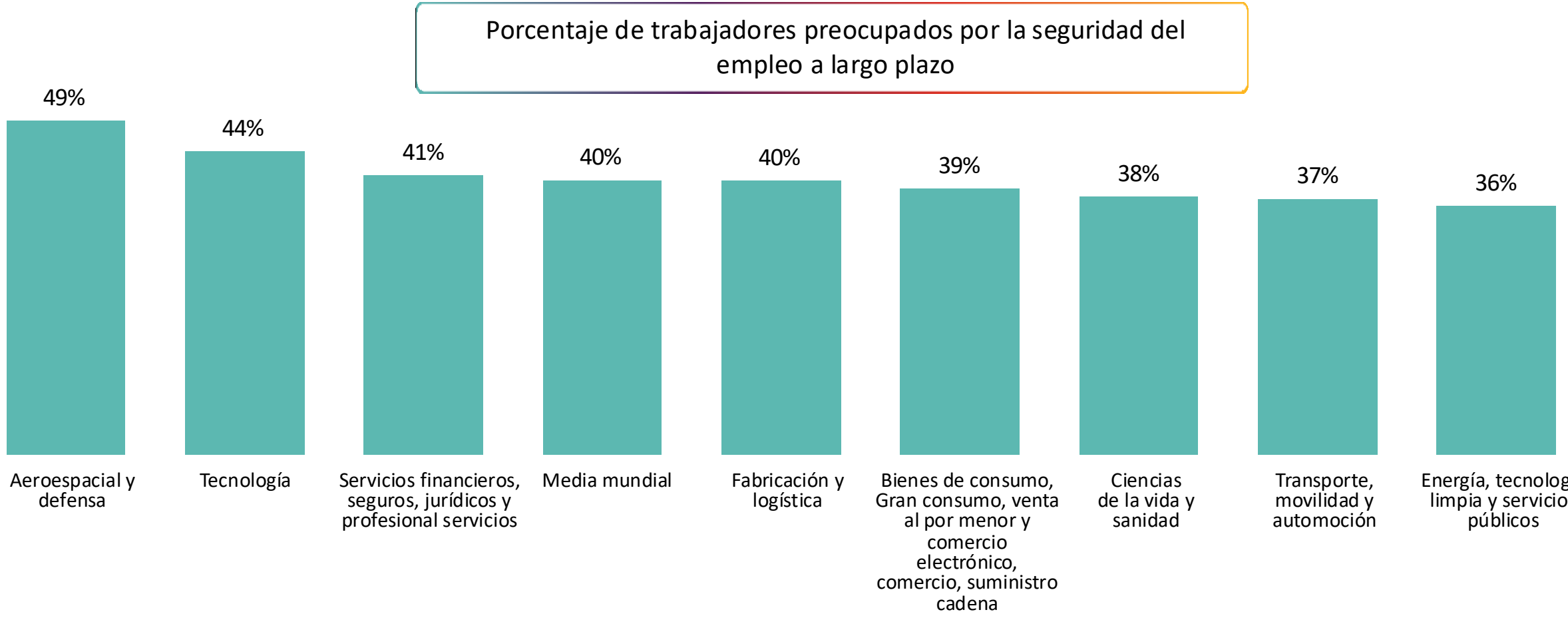


Conclusiones principales por industria



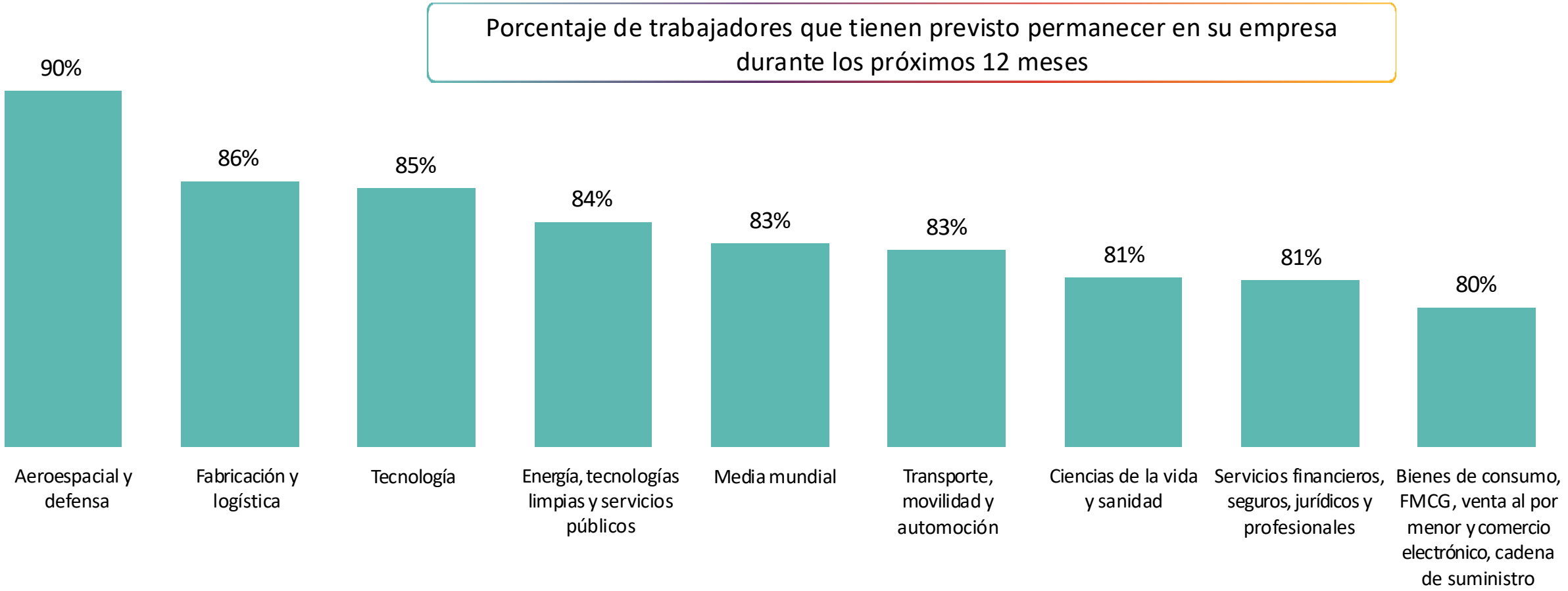
Las empresas tienen la responsabilidad de preparar a sus trabajadores (1/3)

Conclusión global: Al 40% le preocupa la seguridad laboral a largo plazo



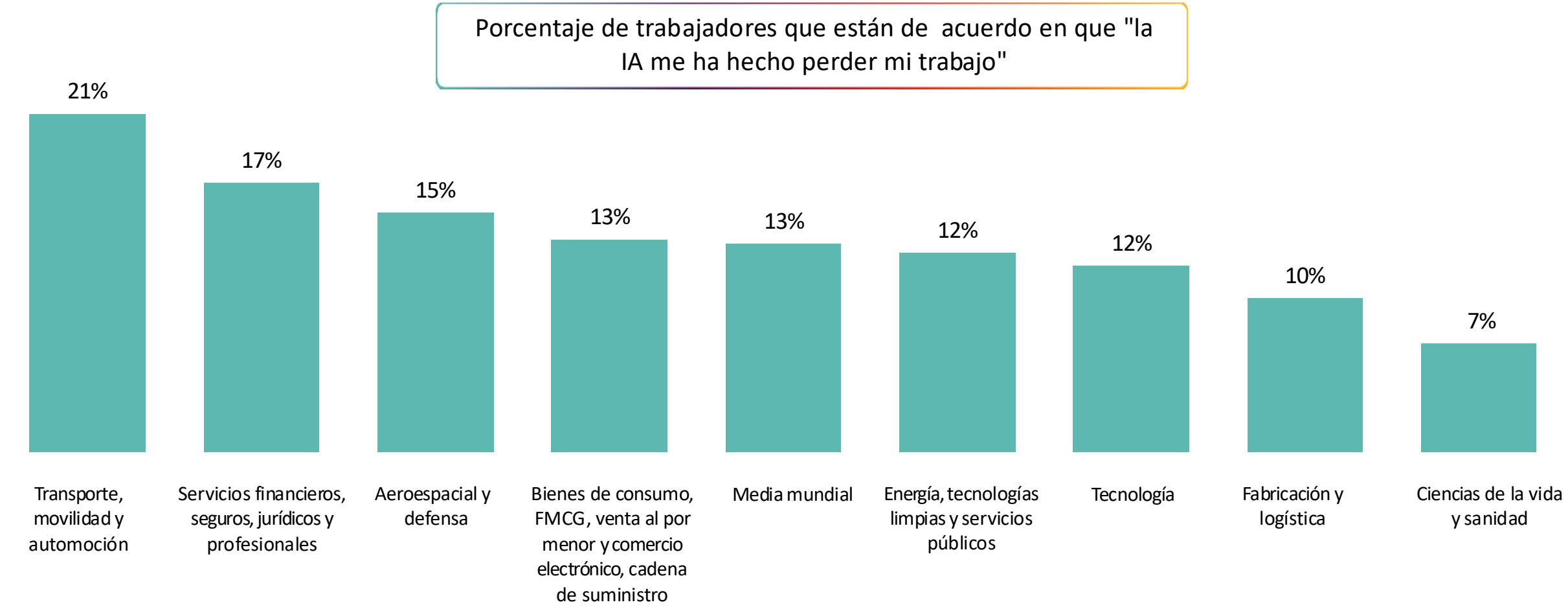
Las empresas tienen la responsabilidad de preparar a sus trabajadores (2/3)

Conclusión global: El 83% tiene previsto permanecer en su empresa actual



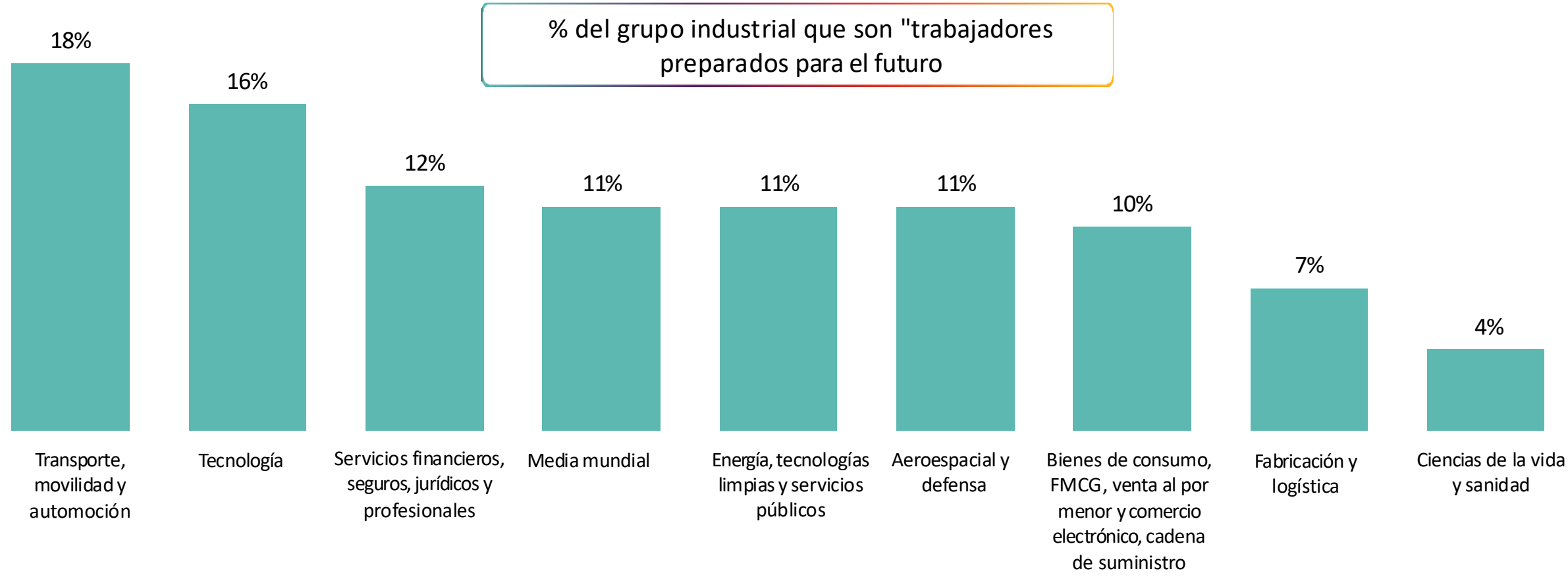
Las empresas tienen la responsabilidad de preparar a sus trabajadores (3/3)

Conclusión global: El 13% ha perdido su empleo a causa de la IA



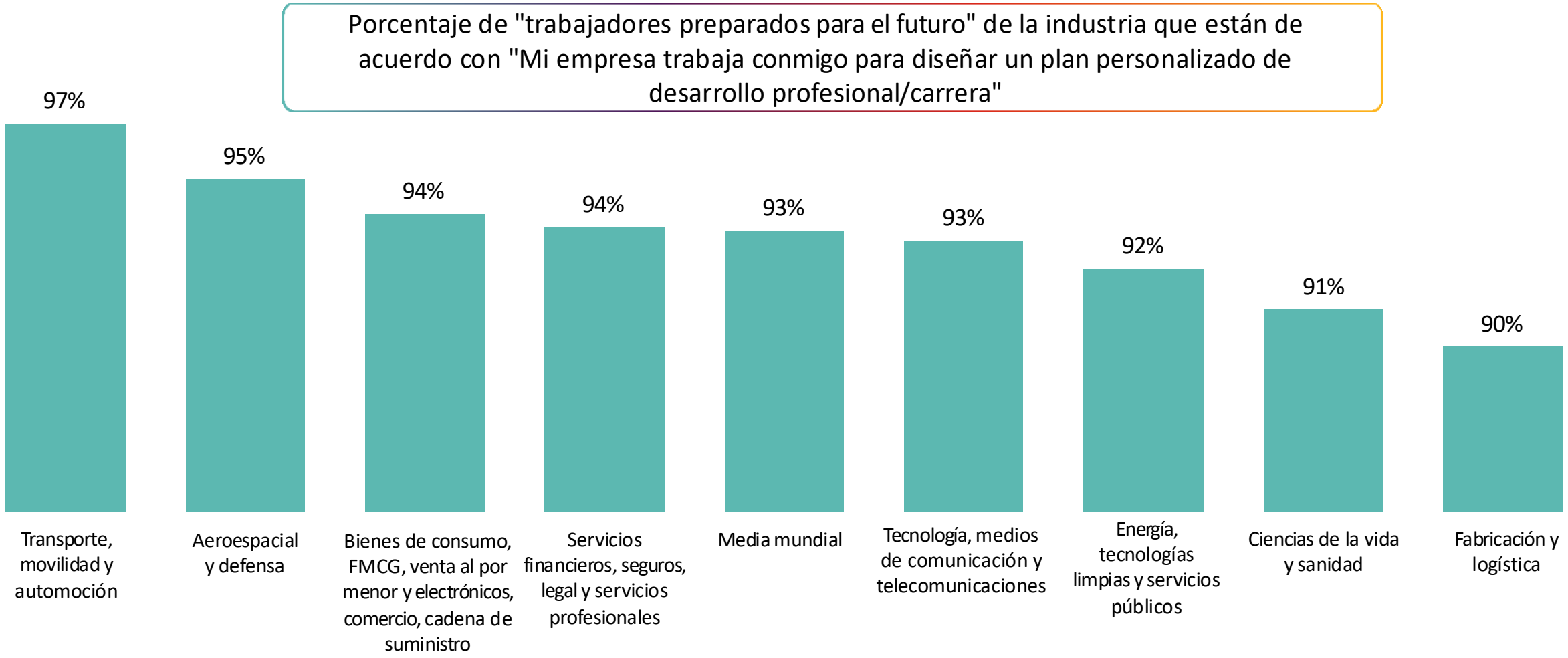
Las empresas deben formar a una generación de talentos preparados para el futuro (1/3)

Conclusión global: El 11% de la muestra mundial son "trabajadores preparados para el futuro"



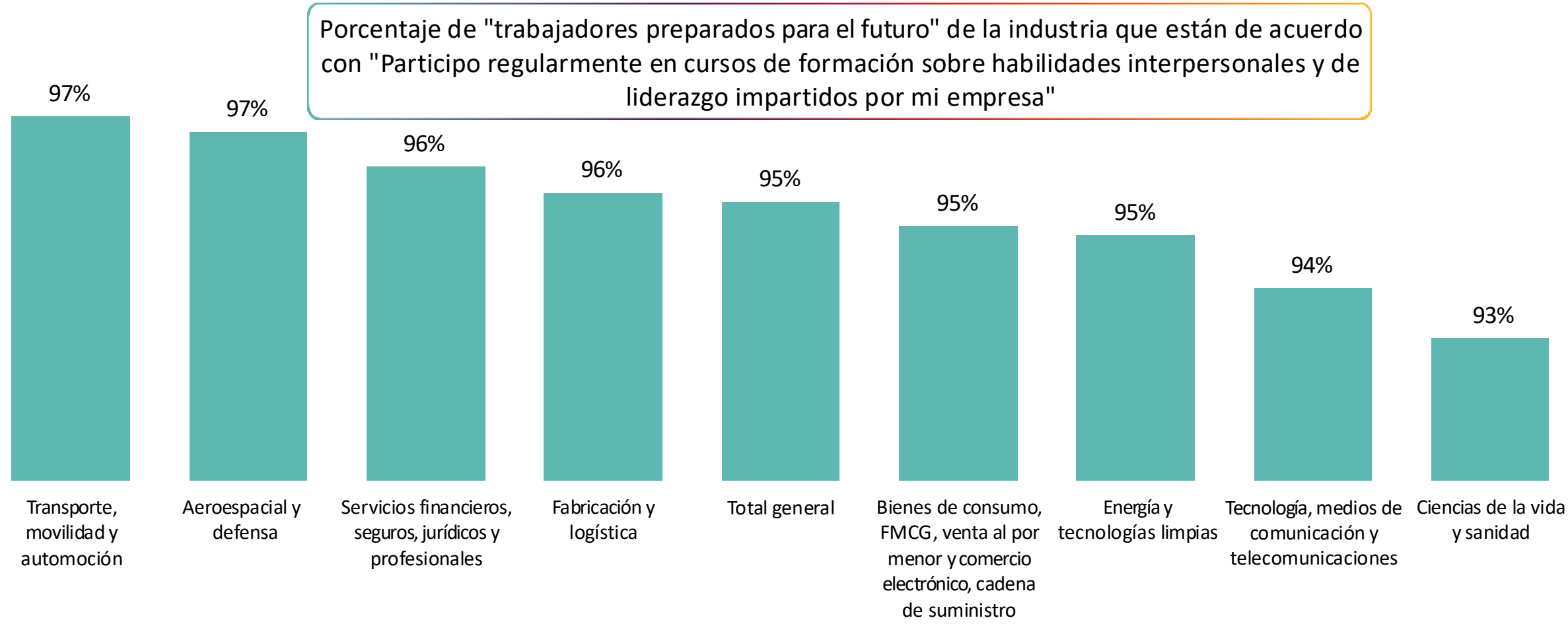
Las empresas deben formar a una generación de talentos preparados para el futuro (2/3)

Conclusión global: El 93% de los trabajadores preparados para el futuro reciben un plan de desarrollo personalizado de su empresa (frente al 51% de todos los trabajadores)



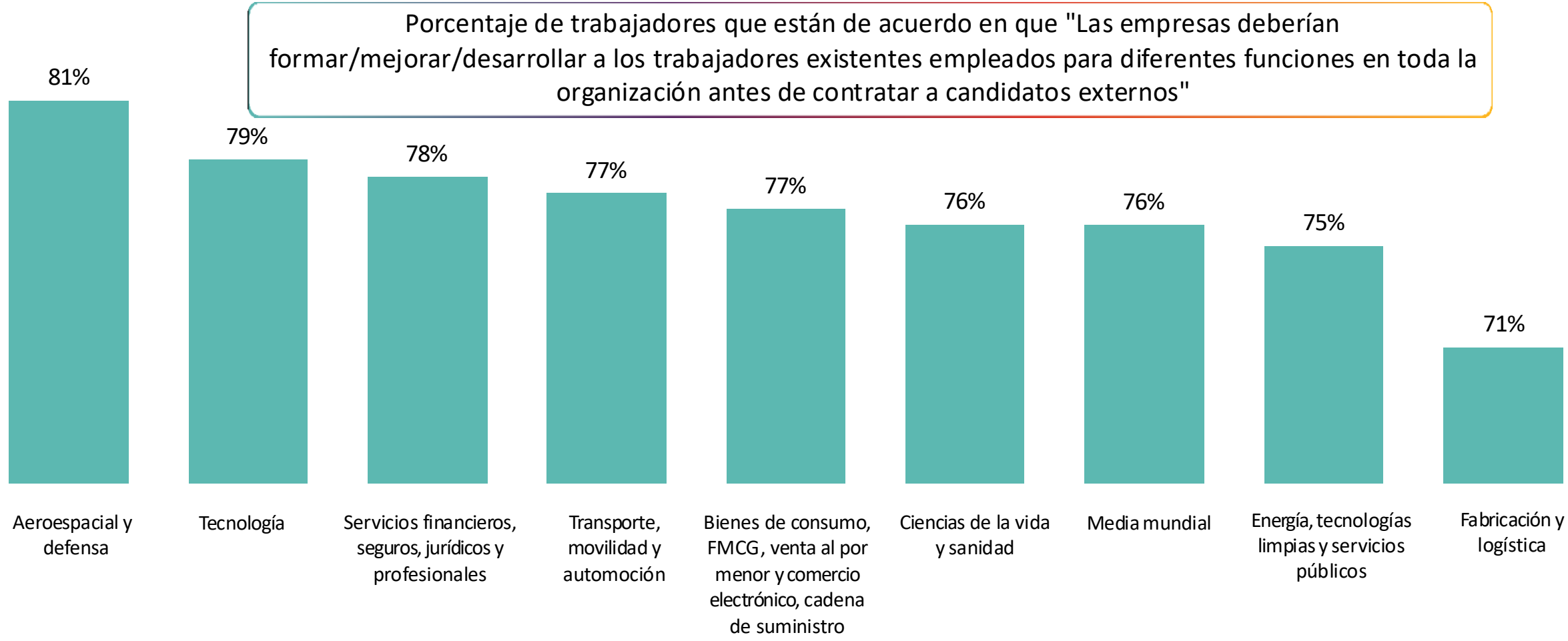
Las empresas deben formar a una generación de talento preparado para el futuro (3/3)

Conclusión global: El 95% de los trabajadores preparados para el futuro reciben con frecuencia cursos de liderazgo impartidos por su empresa (frente al 57% de todos los trabajadores)



Los trabajadores quieren movilidad interna, pero las empresas no ven el valor (1/2)

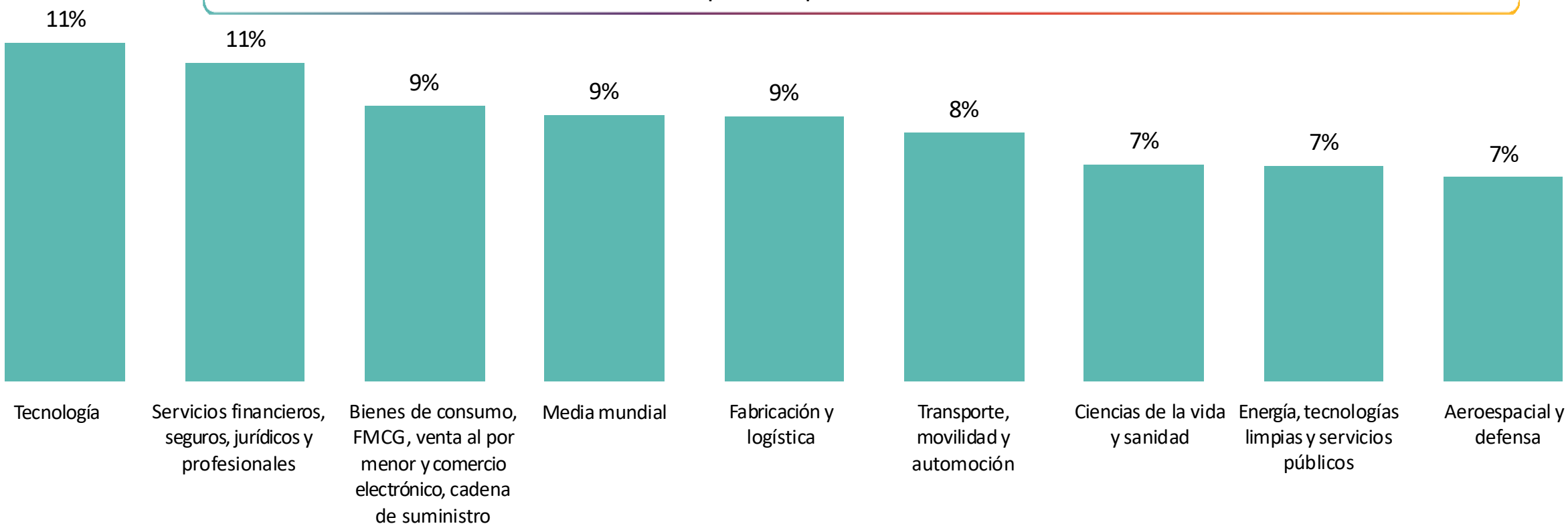
Conclusión global: El 76% afirma que las empresas deberían formar a los empleados existentes para las distintas funciones de la organización antes de contratar a candidatos externos



Los trabajadores quieren movilidad interna, pero las empresas no ven el valor (2/2)

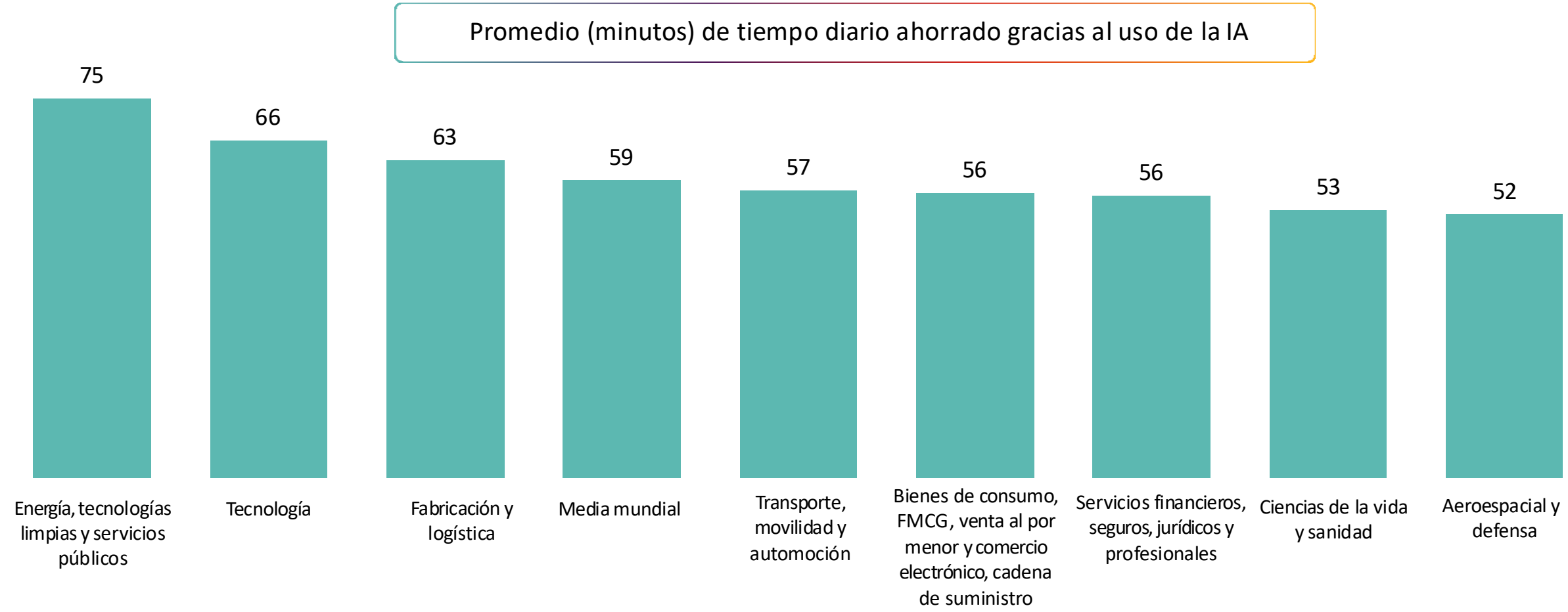
Conclusión global: El 9% piensa quedarse para reciclarse en su empresa

Porcentaje de trabajadores que afirman que "Quiero mejorar mis cualificaciones/formarme para un nuevo trabajo en mi empresa actual" es lo que mejor se les aplica a la hora de pensar en sus planes profesionales para los próximos 12 meses



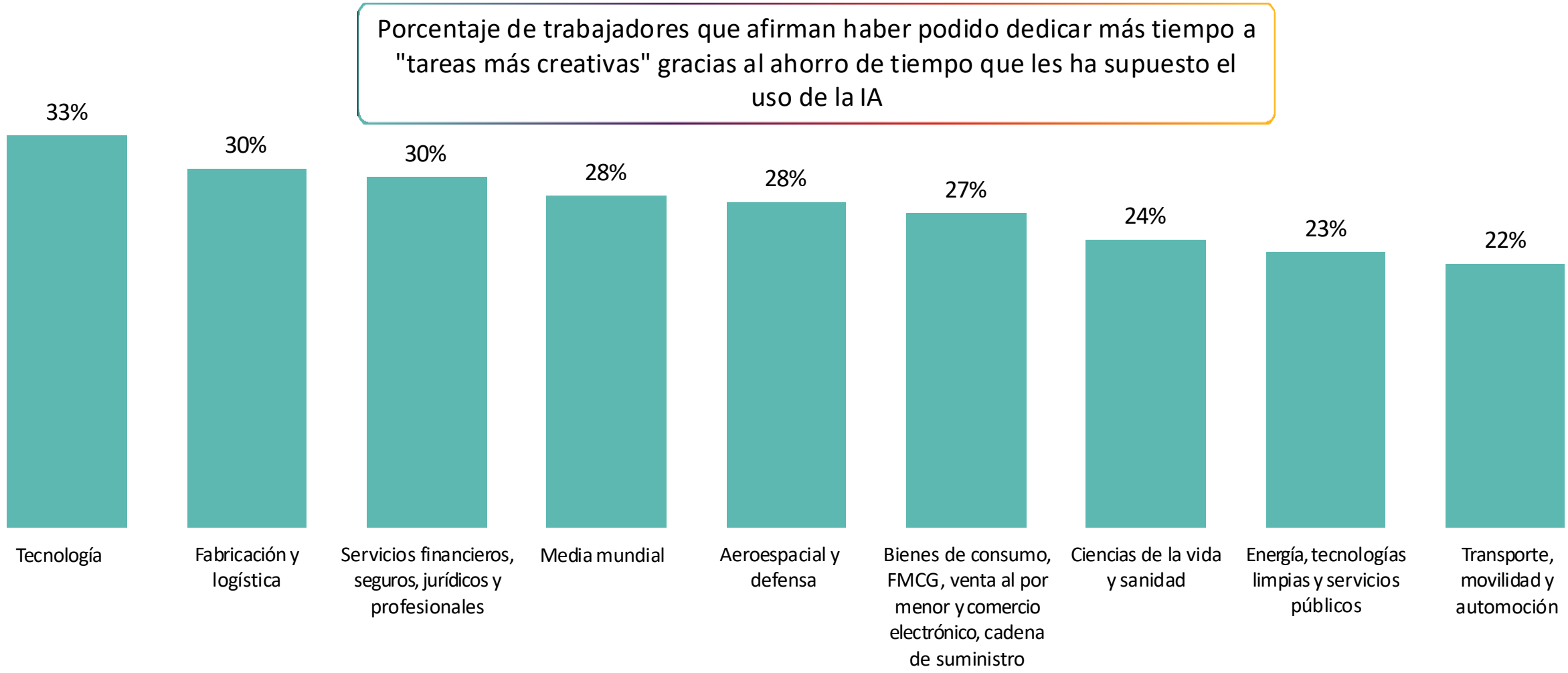
El impacto de la IA revela un potencial humano de gran valor (1/3)

Conclusión global: 59 minutos es el tiempo diario medio que se ahorra gracias a la IA



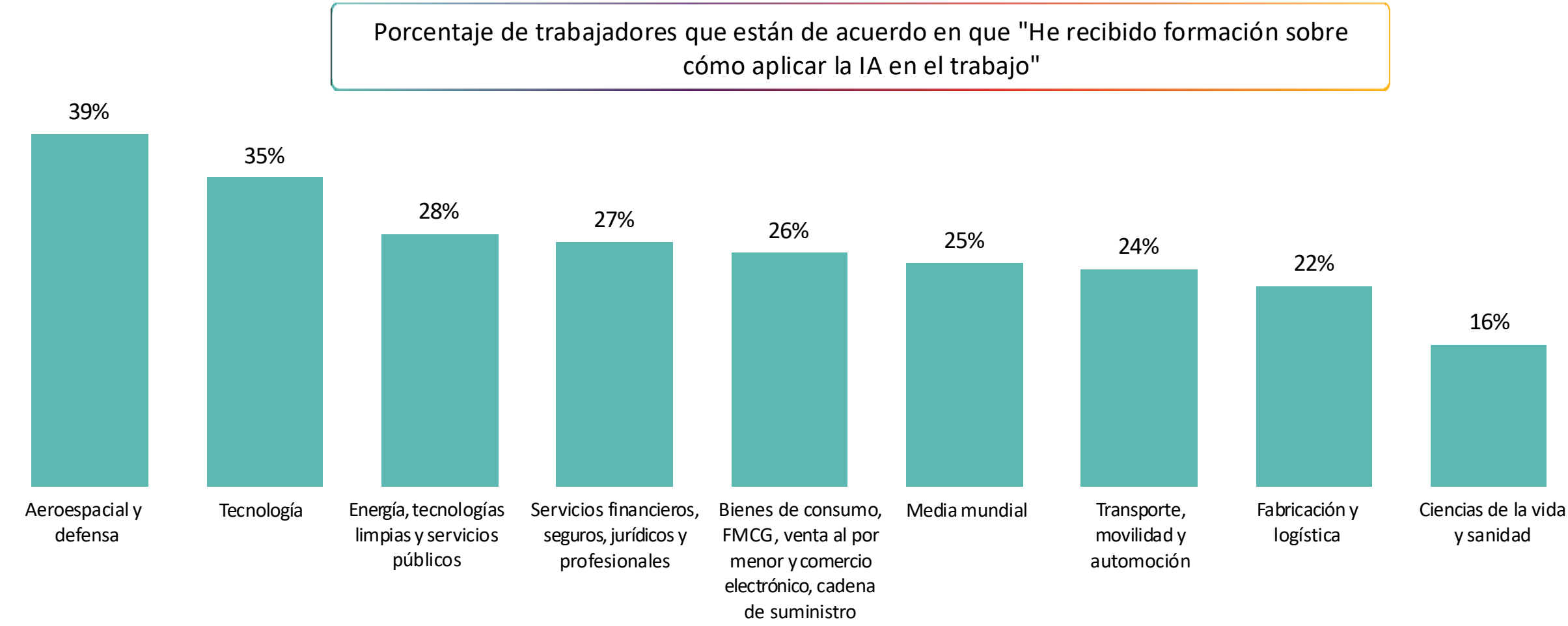
El impacto de la IA revela un potencial humano de gran valor (2/3)

Conclusión global: El 28% de los que ahorran tiempo con la IA lo dedican a tareas más creativas



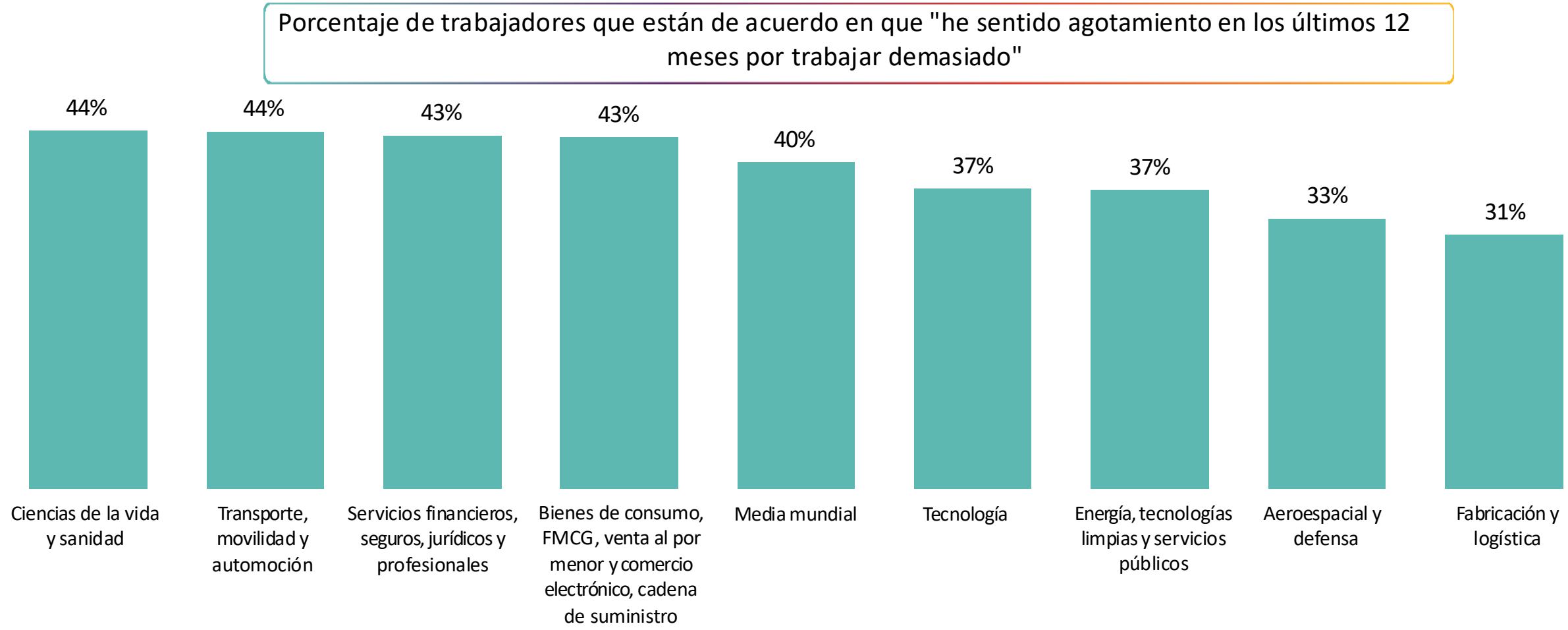
El impacto de la IA revela el alto potencial humano (3/3)

Conclusión global: Sólo el 25% ha completado la formación sobre cómo aplicar la IA en el trabajo



Generar confianza en la IA para que cada empleado pueda hacer su mejor trabajo (1/3)

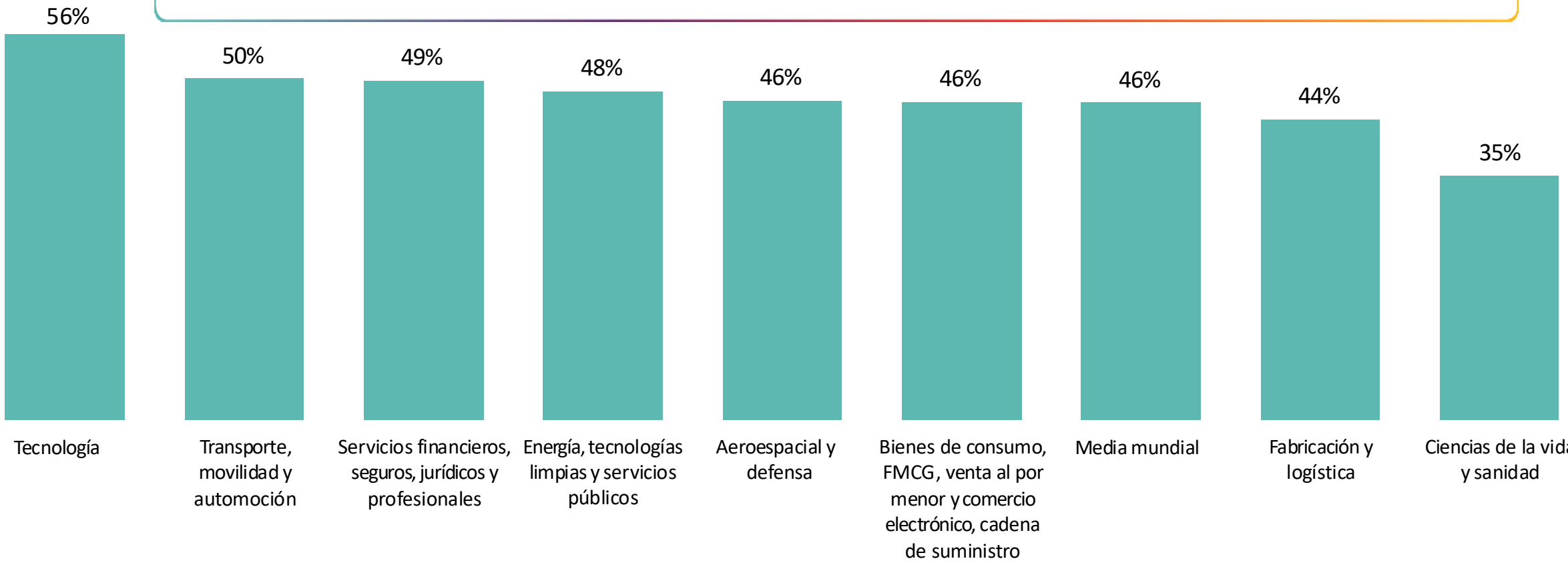
Conclusión global: El 40% se ha sentido agotado en los últimos 12 meses por trabajar demasiado



Generar confianza en la IA para que cada empleado pueda hacer su mejor trabajo (2/3)

Conclusión global: El 46% confía en las habilidades y conocimientos sobre IA de los líderes para poder comprender los riesgos de la adopción de la IA en el trabajo

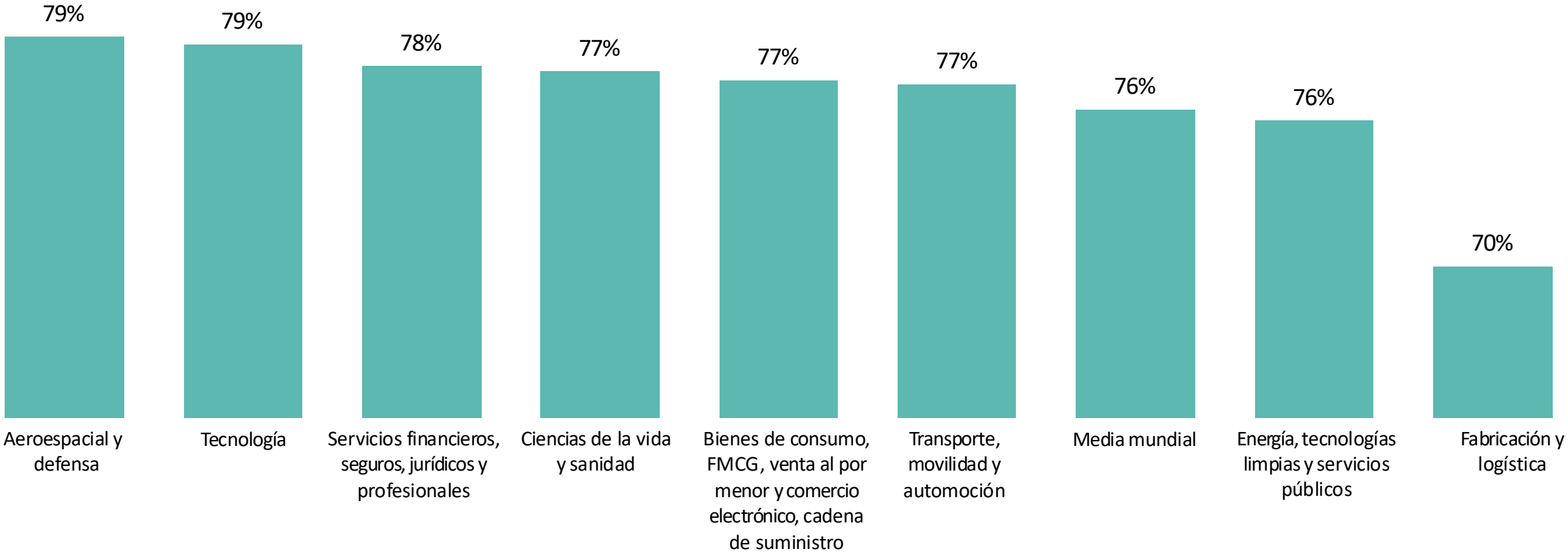
Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que "Confío en que el equipo de gestión/dirección de mi empresa tiene suficientes habilidades y conocimientos de IA para comprender los riesgos y oportunidades"



Generar confianza en la IA para que cada empleado pueda hacer su mejor trabajo (3/3)

Conclusión global: El 76% valora la experiencia humana de un seleccionador de personal para ver en ellos el potencial más allá de sus habilidades y experiencia

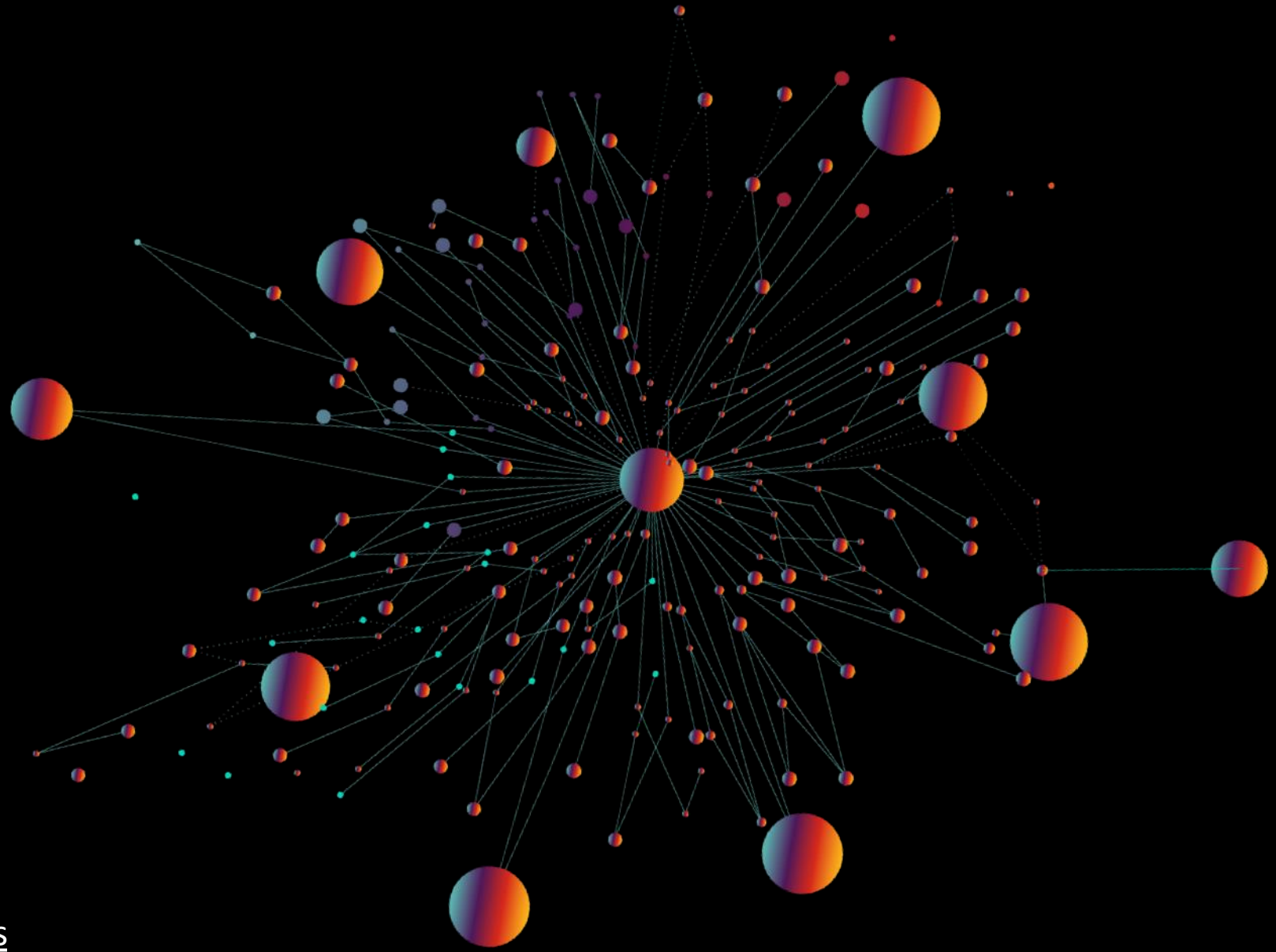
Porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que "En un proceso de contratación valoro la experiencia humana de un seleccionador de personal para ver en mí un potencial más allá de mis habilidades y experiencia previa"



THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

GRACIAS



https://www.adeccogroup.com/es-es