

EL GRUPO ADECCO

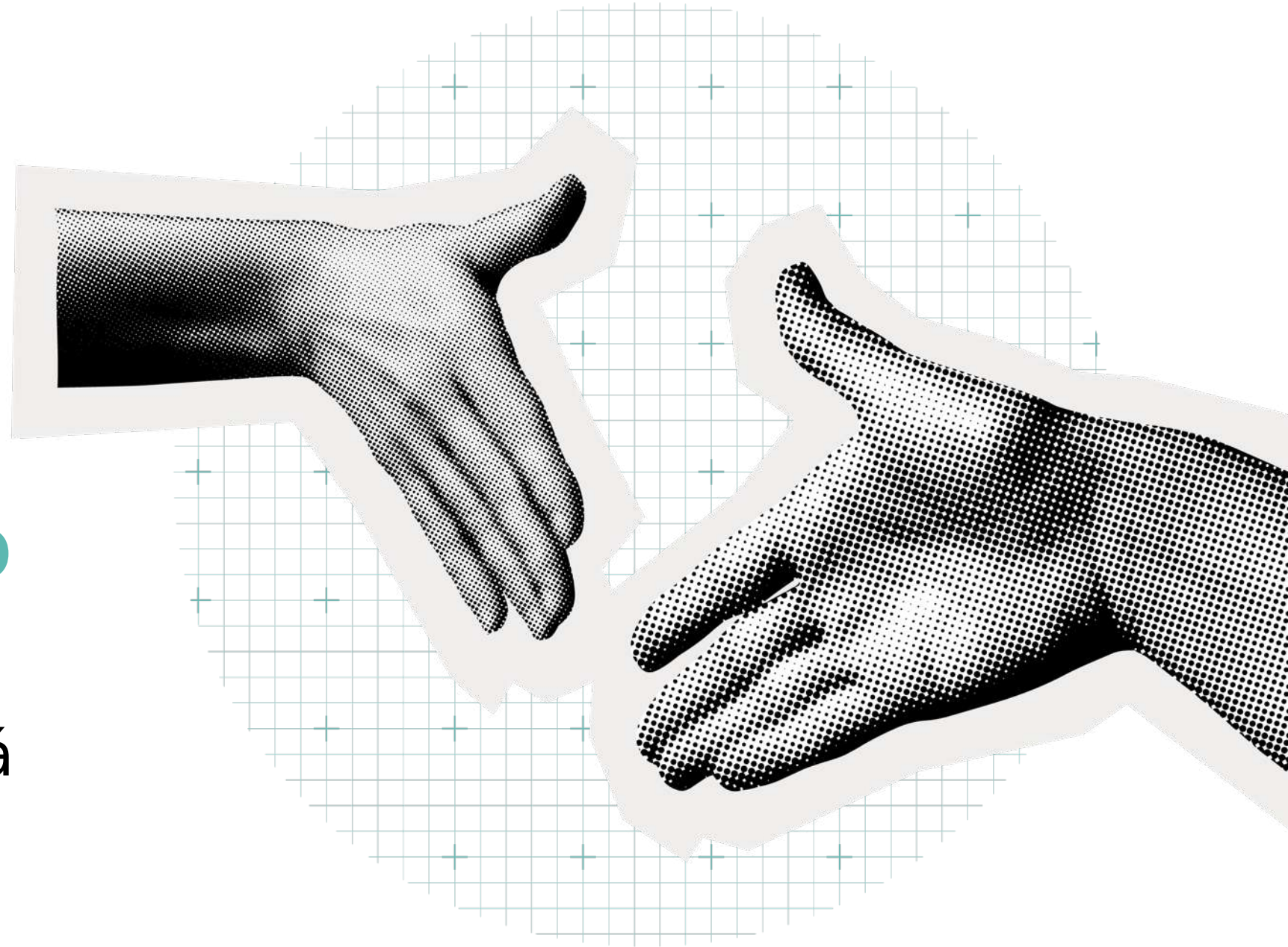
Adecco

AKKODIS

LHH

# Lo humano premium

Liderazgo más allá  
el algoritmo



# Contenido

## Sobre la investigación

## Prólogo de nuestro CEO

### Principales hallazgos

1. Confianza - no solo la tecnología - determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA
2. Datos, supervisión humana y enfoque en habilidades aceleran la transformación
3. Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

## Recomendaciones para líderes Apéndice



# Sobre la investigación

La investigación de Business Leaders del Grupo Adecco examina el cambiante mundo del trabajo desde la perspectiva ejecutiva. Esta edición se centra en el impacto de construir confianza para alinear las estrategias de personas y tecnología.

## El Grupo Adecco encuestó:

**2.000 directivos de alto nivel (C-suite)**

a través de

**13 países**

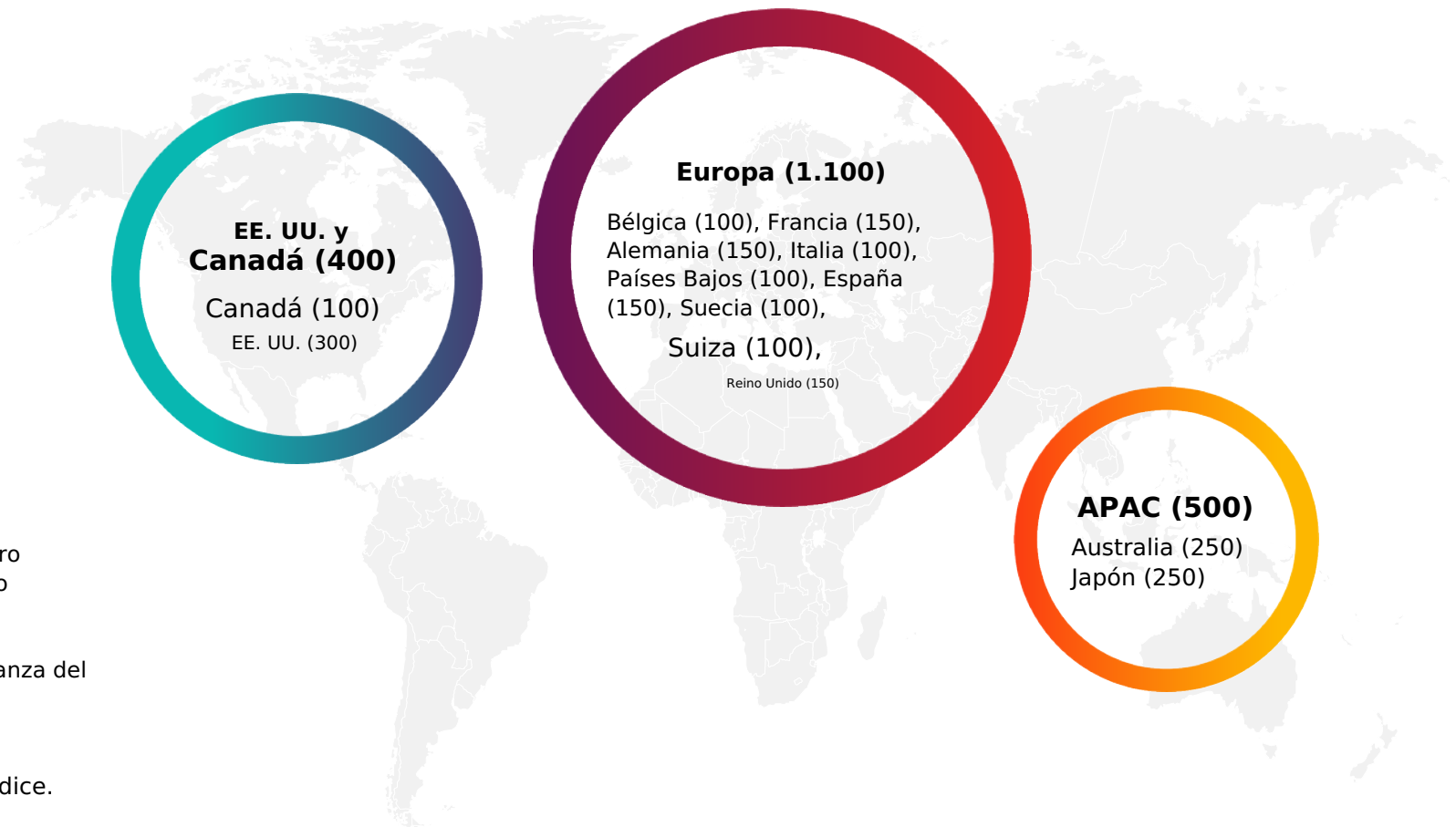
con responsabilidad de más de

**8.600.000 trabajadores**

El trabajo de campo se llevó a cabo de diciembre de 2025 a enero de 2026 en idiomas locales, abarcando a 2.000 directivos de alto nivel en 13 países.

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

Para obtener más información demográfica, consulte el apéndice.



## Conozca a nuestros encuestados



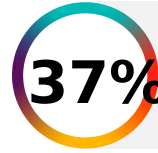
Encabezados de nivel C autenticados, con influencia en la toma de decisiones a nivel empresarial y total conocimiento de la estrategia global de la empresa



Directores ejecutivos, 25% Directores de Recursos Humanos, 25% Directores de Tecnología, 13% Directores de Operaciones, 13% Directores Financieros



Representativo a nivel nacional en edad y género

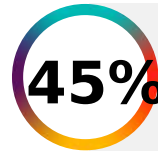


de las organizaciones encuestadas tienen ingresos anuales inferiores a 500 millones de dólares. 17% tienen entre 500 millones y 1.000 millones, 17% tienen entre 1.000 millones y 5.000 millones, 17% tienen entre 5.000 millones y 10.000 millones y 12% tienen más de 10.000 millones.



### Industrias:

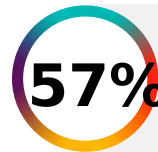
Aeroespacial y defensa	(350)
Automoción y transporte, logística, Movilidad y manufactura	(350)
Salud, ciencias de la vida y farmacéutica	(350)
Energía, tecnología limpia y servicios públicos	(350)
Tecnología	(300)
BVCI, comercio electrónico, minorista y Bienes de consumo y cadena de suministro	(300)



de las organizaciones encuestadas tienen más de 5.000 empleados



de los líderes encuestados



de los líderes encuestados tienen entre 26 y 54 años de edad

## Prólogo de nuestro director ejecutivo



**Denis Machuel, CEO,  
The Adecco Group**

El futuro del trabajo no estará solo definido por la tecnología. Las decisiones que tomen los líderes hoy también serán fundamentales.

La IA puede informar decisiones, pero es el liderazgo humano el que crea significado e impacto. Es lo que transforma la posibilidad técnica en dirección confiable, confianza compartida y el empoderamiento que las personas necesitan para avanzar juntos.

Por eso la pregunta central de nuestro informe 2026 de Líderes Empresariales es tan crítica: ¿cómo están construyendo los líderes la confianza para crear un futuro distinto, basado en credibilidad, responsabilidad, transparencia y valores compartidos?

En un mundo que se redefine gracias a la IA, las organizaciones que prosperarán son aquellas que continúen invirtiendo en lo que nos hace humanos. Junto al progreso tecnológico, están diseñando, cuidando y midiendo nuestras capacidades únicas. Esto no solo es lo correcto; es lo que da confianza a las personas, fortalece la confianza y ayuda a que el futuro funcione para todos, nuestro propósito.

Las estrategias alineadas de personas y tecnología son esenciales. Cuando los líderes mantienen a las personas en el centro, construyen negocios que responden con agilidad y trabajan con fuerzas laborales más comprometidas, adaptables y preparadas para lo que venga a continuación. Ese es el cimiento del progreso duradero y el enfoque de este informe.



# Organizaciones preparadas para el futuro: definición y modelo

Nuestra investigación previa, 'Liderando en la era de la IA: Expectativas vs realidad' (mayo de 2025) identificó un grupo minoritario de empresas centradas en las personas, adaptables, que están obteniendo valor estratégico de la IA y apoyando a los empleados a desarrollarse para un lugar de trabajo en evolución.

En 2026, el número de organizaciones que califican como preparadas para el futuro ha caído cuatro puntos porcentuales. Esto indica que - a medida que muchos van más allá

la especulación sobre la IA para una implementación a nivel de empresa: los líderes están experimentando más limitaciones de la IA y de sus propias capacidades de las que se anticipaban.

En este informe, tomamos ideas de organizaciones preparadas para el futuro para ofrecer a los líderes ejemplos prácticos que pueden usar para cultivar una empresa resistente, ágil y centrada en las personas que asegure más valor de la IA.

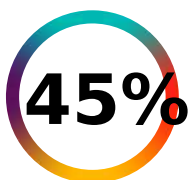


**La proporción de organizaciones preparadas para el futuro ha caído cuatro puntos porcentuales en los últimos 12 meses**

# Hallazgos clave

## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

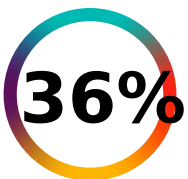
La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional va por detrás. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes construyen suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



45% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los mandos no directos\* dice lo mismo.



N.º 1 Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que permitan a los empleados gestionar el crecimiento profesional y el aprendizaje.



36% Solo alrededor de un tercio afirma que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Los datos, la supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

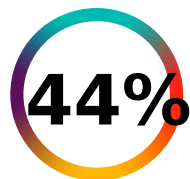
La transformación de la fuerza laboral se está estancando porque la dirección no comunica con claridad ni construye confianza de manera sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden comprender su impacto ni desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben utilizar los datos de forma efectiva para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la información necesaria para seguir el ritmo del cambio.



22% de los líderes empresariales tienen mucha confianza en que están desarrollando las capacidades digitales y preparadas para el futuro necesarias dentro de la fuerza laboral.



1/3 Solo una minoría utiliza eficazmente los datos de la fuerza laboral para orientar las futuras estrategias de personas y talento.



44% Menos de la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y el éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de la IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen sistemáticamente la confianza para impulsar un valor medible. Hacen seguimiento de habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan un aumento de la agilidad empresarial; ganancias de productividad con IA; y una fuerza laboral más adaptable. En conjunto, esto acelera la transformación empresarial en la era de la IA.



76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es altamente adaptable, frente al 42% de otras organizaciones.



49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, frente al 19% de otras organizaciones.



60% de las organizaciones preparadas para el futuro afirma que la capacidad de resolución de problemas es un indicador clave de desempeño en su estrategia de personas y talento.

# 1.

**La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA**



# Resumen



La disrupción de la IA se acelera, pero muchas organizaciones no tienen las palancas necesarias en su lugar para generar impulso.

Los líderes creen los requisitos de talento se transformarán por la tecnología, pero deben hacer más para preparar a sus fuerzas laborales. La confianza sustenta la disposición de los empleados a adaptarse, y se construye a través de una deliberada

estrategia de talento.

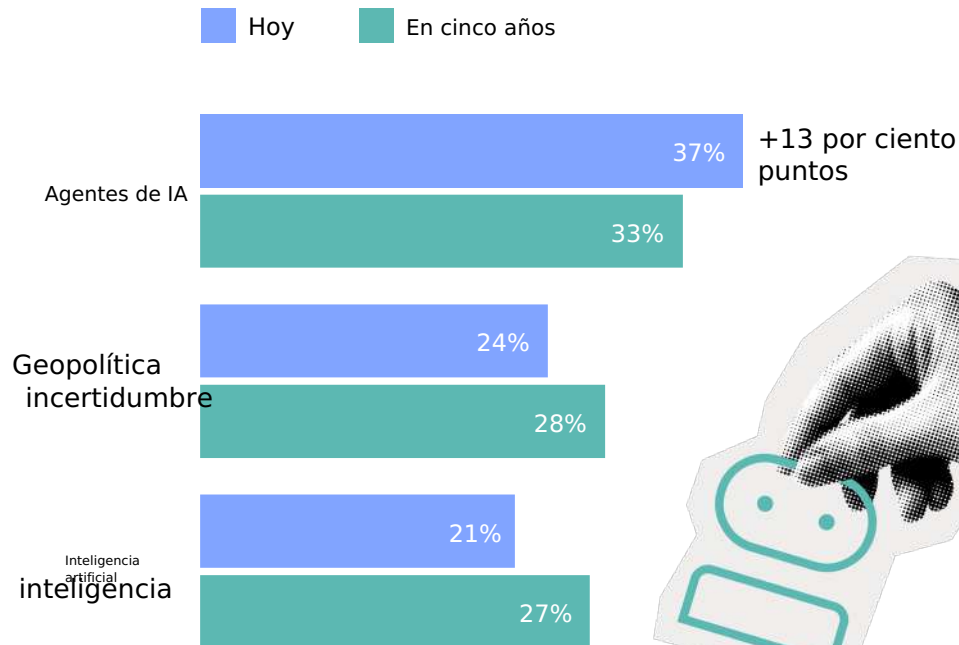
Las organizaciones que construyen y miden la confianza tranquilizan a los trabajadores al demostrar que la IA puede crear oportunidades. Alinean el trabajo con el propósito e invierten en el desarrollo de habilidades para infundir confianza y fortalecer

la perspectiva de talentos.

# Las organizaciones están adoptando agentes de IA rápidamente, pero el fracaso de los líderes en involucrarse eficazmente con los trabajadores afecta la preparación.

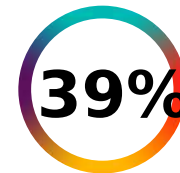
Con la disrupción de la IA tomando fuerza, la falta de alineación de la fuerza laboral —no la falta de inversión tecnológica— está frenando a las empresas. Los líderes no se comprometen lo suficiente con los trabajadores sobre las realidades del impacto de la IA, y esto puede dañar la confianza al limitar sus oportunidades de adaptarse y reciclarse.

## Agentes de IA, una nueva entrada en 2026, son la megatendencia dominante

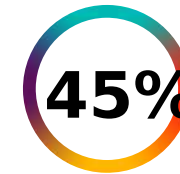


## Casi tres cuartos de los mandos intermedios están listos para trabajar con agentes de IA, pero sus líderes no los están preparando

### Líderes empresariales

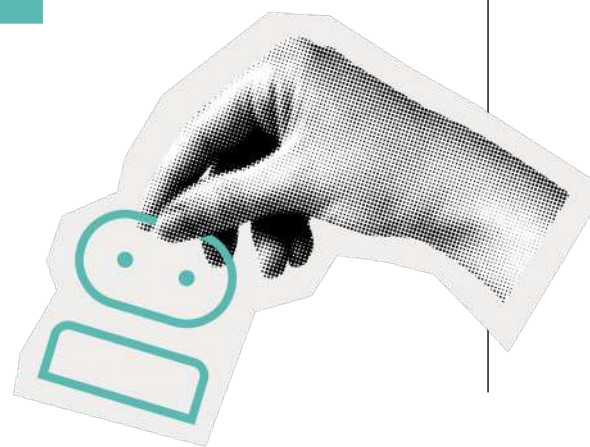


“Los empleados se sentirían cómodos colaborando con agentes de IA”



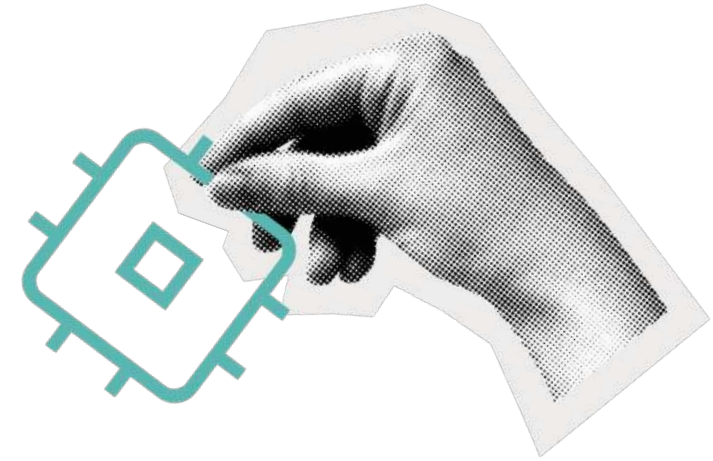
“Espero que mi empresa integre agentes de IA en nuestro flujo de trabajo organizacional dentro de los próximos 12 meses”

### Mandos intermedios\*



# Los líderes empresariales ven la tecnología como un acelerador del potencial humano

Los responsables valoran el poder de la tecnología para potenciar el talento humano: los principales resultados de la transformación digital se relacionan todos con aspectos centrados en las personas en el trabajo. Y esperan que los agentes de IA continúen con esto: los líderes dicen que esta tecnología permitirá itinerarios de aprendizaje personalizados que podrían transformar el desarrollo de habilidades y mejorar la vida laboral.



## Los principales resultados de los líderes con la digital la transformación mejore toda la capacidad humana

**1**  
Mejor toma de decisiones

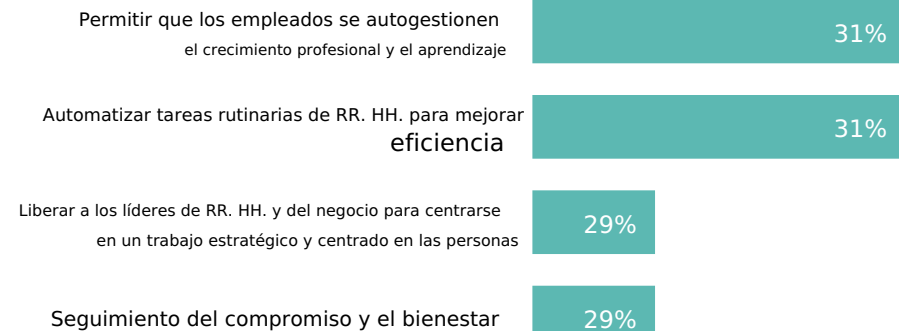
**2**  
Eficiencia operativa

**3**  
Mayor innovación

**4**  
Desarrollo profesional

## Los líderes esperan que los agentes de IA para transformar el desarrollo de la plantilla

Las mayores mejoras que los agentes de IA podrían aportar:

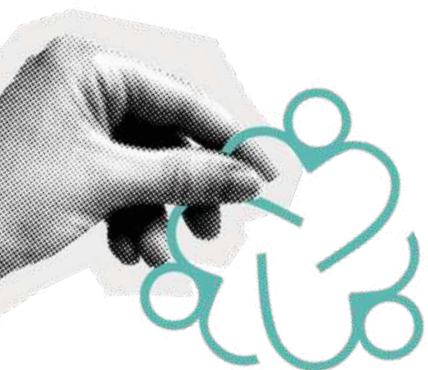


# Solo alrededor de un tercio tranquiliza a los trabajadores sobre oportunidades futuras. El liderazgo ético, la transparencia y demostrar valor e impacto son formas fundamentales de generar confianza entre los empleados

Aunque los líderes son optimistas sobre el desarrollo del talento, solo una minoría está generando impulso para el cambio al demostrar las oportunidades laborales. La confianza será fundamental para crear confianza en cambios futuros, y las organizaciones dicen que modelar un liderazgo ético, ser transparentes sobre las decisiones y medir el verdadero impacto son las formas más importantes de construirla.

## Los líderes no

construir la confianza de los empleados en la IA



36%

Nuestra estrategia de talento demuestra a los empleados que la IA creará oportunidades, no los reemplazará

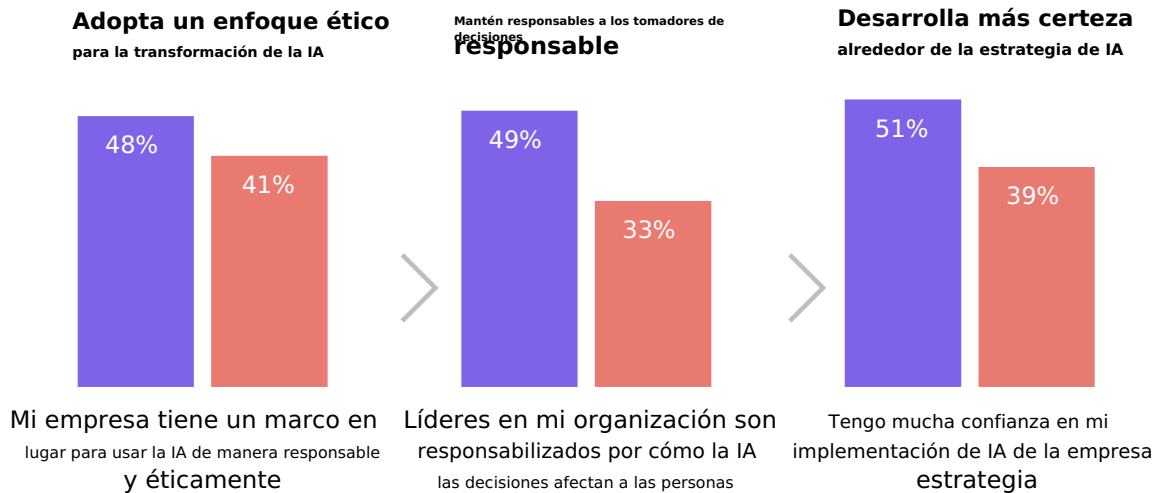
## Las formas más importantes de construir la confianza de los empleados

Iniciativa	Clasificación
Modelar liderazgo ético, p. ej. demostrar estabilidad y claridad en tiempos de cambio constante	1
Mejorar la transparencia en la toma de decisiones	2
Proporcionar a los empleados herramientas para medir el impacto de su trabajo	3
Educar a los empleados sobre el impacto de su función	3
Fortaleciendo la colaboración entre funciones	3

# Las organizaciones que miden la confianza en la fuerza laboral priorizan la ética y la responsabilidad, y reportan mejores resultados tecnológicos y de talento

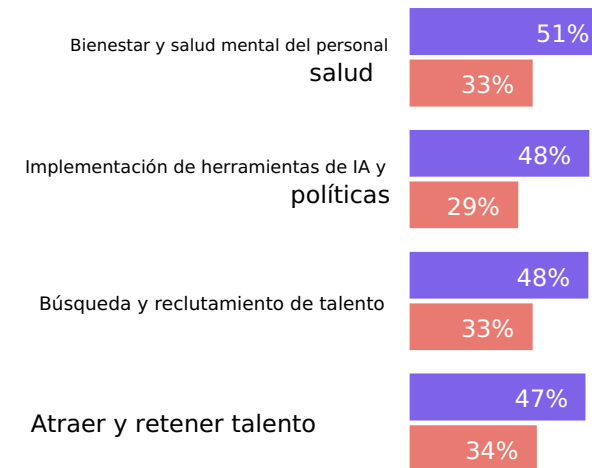
Las organizaciones que lideran la confianza se centran en proporcionar una gobernanza ética y en demostrar la rendición de cuentas del liderazgo para generar confianza entre los empleados. Esto permite a los líderes empresariales avanzar con más certeza y genera impulso para la transformación tecnológica. Las organizaciones que rastrean métricas de confianza en la fuerza laboral tienen más probabilidades de tener éxito con sus estrategias de tecnología y talento que las empresas que no miden la confianza.

## Las organizaciones que miden los elementos de la confianza en la fuerza laboral...



■ Enfoque maduro para medir elementos de confianza ■ Sin medición de elementos de confianza

## Estas organizaciones tienen más probabilidades de tener éxito con los resultados tecnológicos y de talento



## Clave de aprendizajes



1

### Comunicar la estrategia de IA

Mantener a su fuerza laboral informada sobre su hoja de ruta de IA. Demostrar cómo los agentes de IA apoyarán las prioridades de su organización y mejorarán las formas actuales de trabajar.

2

### Involucrar a los trabajadores

Establecer bucles de retroalimentación y realizar laboratorios de diseño interfuncionales para comprender cómo los trabajadores están dispuestos a adaptarse a las nuevas tecnologías. La información debe informar la estrategia de transformación de la fuerza laboral y fortalecer las perspectivas de talento.

3

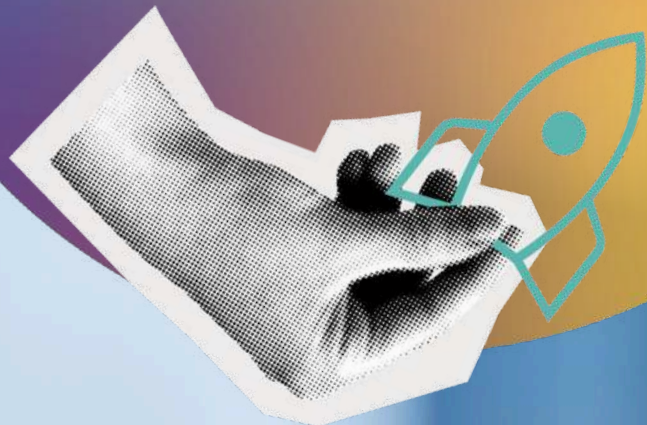
### Priorizar la transparencia, la orientación y el desarrollo

Los marcos éticos, la toma de decisiones responsable y el compromiso con el crecimiento de habilidades proporcionan fundamentos sólidos para la confianza que conducen a resultados comerciales medibles.



# 2.

**Datos, humano  
la supervisión y un enfoque  
en las habilidades aceleran  
la transformación**



# Resumen



La comunicación y responsabilidad deficientes de la IA están creando una brecha de confianza y transparencia. Como resultado, los trabajadores dicen que no se les está facultando para gestionar el desarrollo de habilidades.

La falta de claridad estratégica amplía la brecha de habilidades y ralentiza la transición hacia una colaboración efectiva entre humanos e IA. El liderazgo debe volverse mejor en usar datos para preparar la empresa

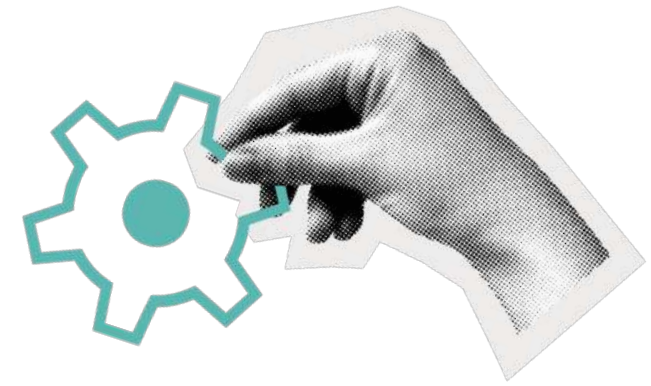
para la disrupción de IA.

Los entornos de aprendizaje deben apoyar adaptabilidad en un mundo cambiante, pero no hay suficiente apoyo formal para que los trabajadores se desarrollen. Aquellos que inculcan una mentalidad de aprendizaje continuo reportan un aumento

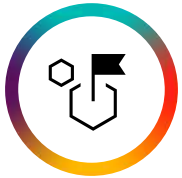
de la tecnología y las habilidades humanas.

## Las brechas de habilidades siguen siendo una barrera importante para la transformación

Los líderes carecen de confianza en que sus organizaciones estén desarrollando las habilidades que necesitarán en el futuro. La falta de talento tecnológico interno, competencia y habilidades digitales es la mayor barrera para la transformación digital por segundo año consecutivo. Sin una forma clara de fortalecer la estrategia de talento, la transformación de la fuerza laboral continuará estancándose.



Solo uno de cada cinco líderes tiene una gran confianza que están desarrollando eficazmente:



capacidades estratégicas (p. ej., creatividad y resolución de problemas, pensamiento crítico)



capacidades humanas (p. ej. empatía, ética razonamiento, gestión del cambio)



Capacidades digitales y preparadas para el futuro  
(p. ej. alfabetización de datos, habilidades en IA, habilidades de sostenibilidad)

La falta de habilidades está frenando la transformación digital

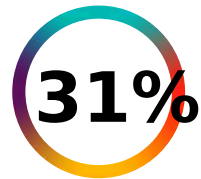
Barrera	2025	2026
Falta de tecnología interna talento y habilidades	1	1
Limitaciones presupuestarias o caso de inversión incertidumbre (p. ej. ROI percibido)	3	2
El liderazgo carece de comprensión o conocimiento de la nueva tecnología y sus implicaciones	4	2

# El uso transparente de los datos de la fuerza laboral es una forma poderosa de entender las habilidades, pero se utiliza poco

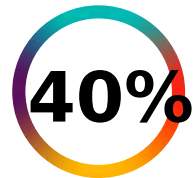
Los datos de habilidades mejoran la claridad, la confianza y la planificación, pero la mayoría de las organizaciones no los utilizan. Sin esa transparencia, los líderes carecen de agilidad: no pueden mejorar su comprensión de los riesgos y oportunidades de la IA, mapear los requisitos de habilidades o comunicar de manera efectiva acerca del despliegue de tecnología.



**Menos de un tercio de los líderes lo suficiente comprender la IA, lo que dificulta para ellos comunicar su posible impacto**



“El equipo de liderazgo de mi empresa tiene suficientes habilidades y conocimientos de IA para entender los riesgos y oportunidades”



“Hemos comunicado claramente a los empleados cómo la IA afecta sus roles y carreras”

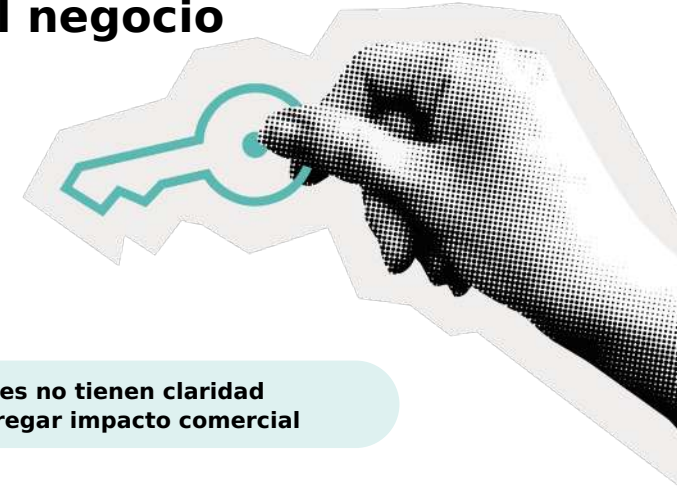
**Un uso más eficaz de los datos ayudaría a los líderes a establecer la dirección futura de la empresa**

El liderazgo es extremadamente o muy eficaz en usar datos de la fuerza laboral y de habilidades para:



# Los trabajadores no tienen claridad sobre cómo contribuyen al éxito organizacional y las habilidades necesarias para generar impacto en el negocio

Las organizaciones que forman a los trabajadores sobre cómo sus habilidades contribuyen al éxito establecen un propósito claro y crean bases de confianza sólidas. Esto significa proporcionar a los empleados la información y las herramientas para maximizar su crecimiento personal e involucrarlos en el rediseño de puestos. Pero no todas las organizaciones permiten a los empleados tomar el control de su desarrollo profesional: solo un tercio de los trabajadores puede medir el impacto de su trabajo.



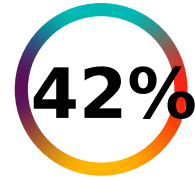
Los líderes están quedando cortos en:

## Educación



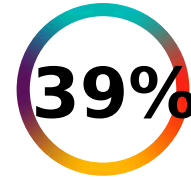
“Los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito de nuestra organización y éxito”

## Habilidades



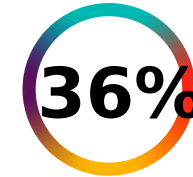
“Estamos probando o hemos implementado medidas significativas para mejorar la formación formal”

## Empoderamiento



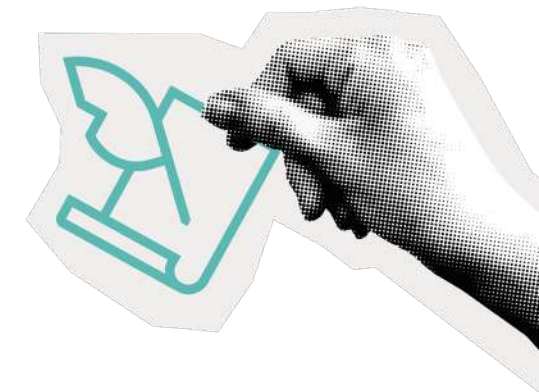
“Estamos involucrando directamente a los empleados en el rediseño de puestos para hacerlos más flexibles y preparados para el futuro”

Y los trabajadores no tienen claridad sobre cómo entregar impacto comercial



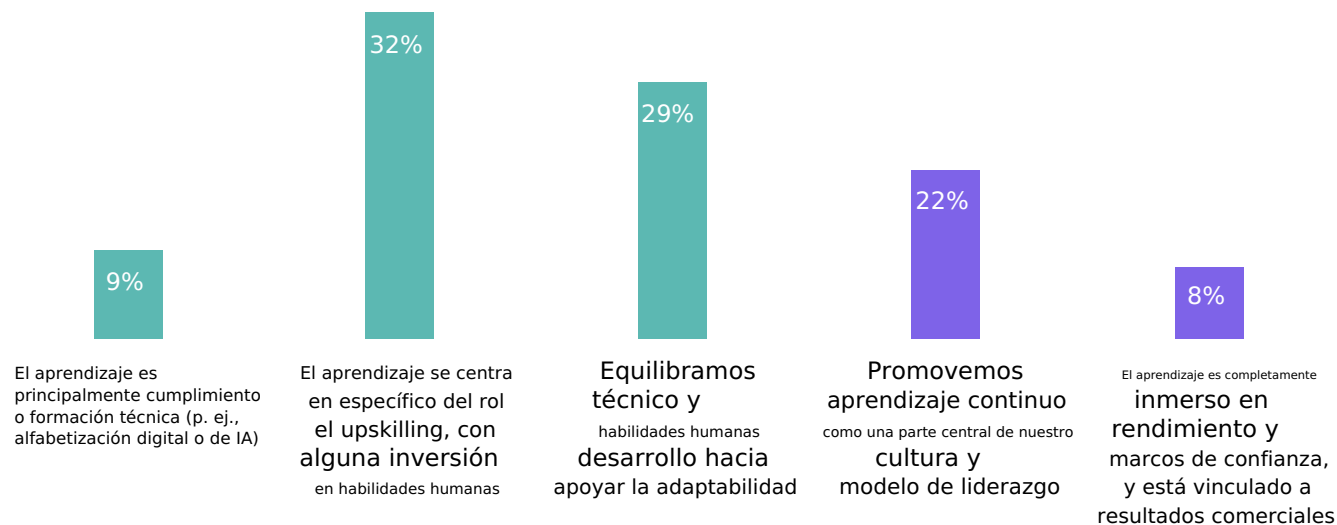
de los trabajadores afirman estar seguros de que pueden medir el impacto de su trabajo\*

# Las empresas que adoptan un enfoque estratégico hacia el aprendizaje generan confianza y fomentan el desarrollo de habilidades blandas



A medida que la vida útil de las habilidades se acorta y las carreras se prolongan, los trabajadores deben sentirse confiados en que pueden adaptarse a entornos que evolucionan rápidamente. Las empresas que vinculan el aprendizaje a un propósito claro otorgan a los empleados la claridad que necesitan para desarrollar capacidades específicas. Este grupo ha visto un aumento de las habilidades tecnológicas de alto valor y de las habilidades humanas en los últimos 12 meses.

**Menos de un tercio de las empresas fundamenta el propósito con un enfoque estratégico hacia el aprendizaje y el desarrollo**



No estratégico

Altamente estratégico

**Las empresas que adoptan un enfoque estratégico hacia el aprendizaje y la confianza ha aumentado las habilidades tecnológicas y humanas en los últimos 12 meses**

## Clasificación

## Tipo de habilidad

1	Alfabetización de datos
2	Alfabetización digital
3	Pensamiento crítico
4	Creatividad e innovación
4	Pensamiento estratégico

## Principales aprendizajes



1

### Utilice datos para proporcionar claridad sobre los puestos de trabajo

El uso responsable de la tecnología comienza mostrando su impacto en la vida de los trabajadores. Utilice datos para fundamentar decisiones sólidas y generar confianza en los empleados de que pueden desarrollarse de manera efectiva para el futuro.

2


### Empoderar a los trabajadores para generar impacto

Establezca un propósito claro que capacite a los empleados para gestionar trayectorias profesionales y aportar más valor a la empresa.

3

### Crear una cultura de aprendizaje continuo

Incorporar un enfoque estratégico de aprendizaje que ayude a los trabajadores a desarrollar agilidad y adaptarse al cambio. Fomentar el crecimiento de las habilidades dotará a los trabajadores de las capacidades necesarias para adaptarse continuamente en un entorno laboral cambiante.



# 3.

**Medir la confianza  
alinea a las personas y  
la implementación de IA  
para mejorar la agilidad**



# Resumen



La confianza puede ser un motor medible del rendimiento. Las organizaciones preparadas para el futuro tratan la confianza como un sistema estratégico y reportan mayores ganancias de productividad gracias a la IA, una mayor adaptabilidad de la fuerza laboral y una mayor agilidad empresarial.

Al usar datos de habilidades transparente, comunicando claramente y alineando la estrategia de talento a los roles futuros, las organizaciones preparadas para el futuro crean un modelo repetible para el rediseño exitoso de puestos.

Sustentar habilidades blandas como la innovación, la creatividad y la resolución de problemas con las herramientas técnicas y la visión para acelerar lo estratégico

el progreso es esencial. Gestionado deliberadamente, la confianza se convierte en una ventaja competitiva

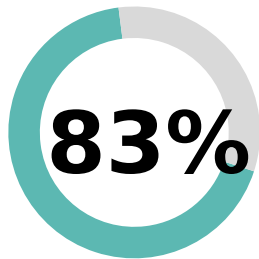
**advantage.**

# Las organizaciones preparadas para el futuro están alineadas y son ágiles, y esto les ayuda a convertir la incertidumbre de la fuerza laboral en resultados comerciales sólidos

Las organizaciones preparadas para el futuro demuestran una fuerte alineación estratégica y una mayor agilidad a nivel de liderazgo, lo que ayuda a generar confianza a través de toda la empresa. El resultado es una fuerza laboral altamente productiva y adaptable que genera resultados de transformación sólidos.

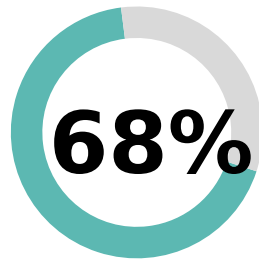
Las organizaciones preparadas para el futuro son:

## Alineadas



“Nuestro equipo de liderazgo está unido por una visión común para la organización”

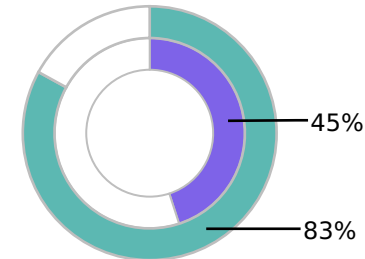
## Ágiles



“Los líderes utilizan eficazmente los datos para alinearse rápidamente en torno a decisiones estratégicas de negocio”

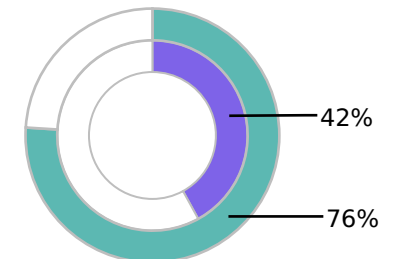
Y esto capacita a su fuerza laboral para crear más valor para la empresa

## Productivas



“Los empleados están ahorrando más tiempo usando IA que antes hace 12 meses”

## Adaptables



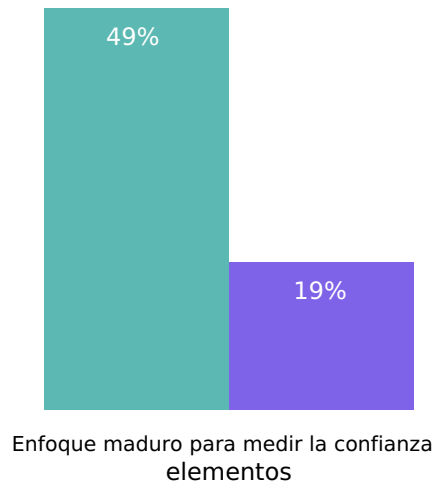
“Nuestra fuerza laboral es altamente adaptable”

■ Organizaciones preparadas para el futuro ■ Otras organizaciones

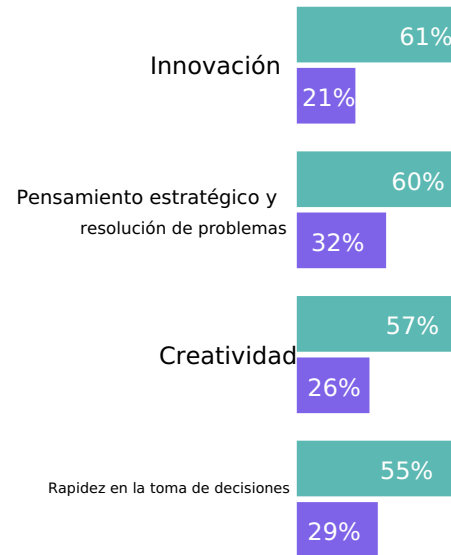
## Las organizaciones preparadas para el futuro construyen la confianza de forma sistemática y hacen un seguimiento de las competencias para alinear a los trabajadores con la estrategia de transformación con IA

La confianza es un activo poderoso en la implantación de la IA, y las organizaciones preparadas para el futuro están tomando medidas para obtener el máximo valor de ella. Medir formalmente la confianza incluye demostrar a los empleados el impacto de las habilidades blandas y esto les ayuda a gestionar su propio desarrollo. También significa adoptar un enfoque humano de la transformación que se ve reforzado por herramientas y tecnología.

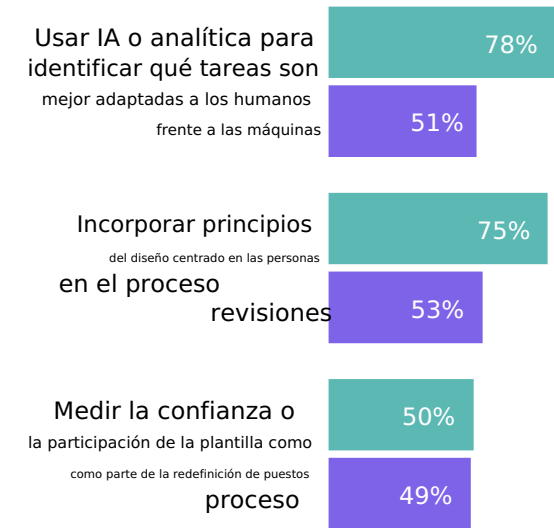
### Las organizaciones preparadas para el futuro toman un enfoque maduro para medir la confianza



### Miden de forma constante las habilidades blandas para demostrar el impacto en los empleados



### Y mejoran un enfoque centrado en las personas



Las organizaciones preparadas para el futuro    Otras organizaciones

# Medir la confianza brinda a los líderes de organizaciones preparadas para el futuro una visión clara de las herramientas e iniciativas necesarias para la rediseño de puestos con IAHumana

En las organizaciones preparadas para el futuro, los equipos de liderazgo entienden el valor de la confianza y se están moviendo hacia un enfoque centrado en lo humano que alinea a las personas y la implementación de IA. Están dando prioridad a datos de habilidades, comunicación, tecnología y herramientas para mejorar su estrategia de personas y talento. Este es un enfoque de mejores prácticas que muestra una forma clara de rediseñar los puestos a medida que las organizaciones se preparan para una fuerza laboral híbrida humano-IA.

## Las cuatro principales cambios en los modelos de liderazgo de las organizaciones listas para el futuro

**1.**

Los roles de liderazgo se están rediseñando para equilibrar la toma de decisiones humana e IA

**2.**

Se espera que los líderes pasen de gestionar a orientar

**3.**

Los KPI de liderazgo ahora incluyen resultados centrados en las personas (p. ej., confianza, inclusión, bienestar)

**4.**

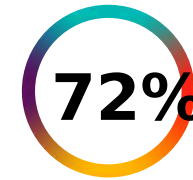
Los líderes están involucrando directamente a los empleados en el rediseño de puestos para hacer que los roles sean más flexibles y preparados para el futuro

## Las organizaciones listas para el futuro están probando o han implementado con éxito iniciativas para:



**1.**

Mejorar lo técnico soluciones y ideas de datos



**2.**

Empoderar a los empleados con toma de decisiones responsable



**3.**

Proporcionar herramientas y marcos para rastrear el impacto humano de la IA

## Clave de aprendizaje



1

### Vincular capacidades con resultados comerciales

Rastrear cómo habilidades como creatividad, pensamiento estratégico e innovación están impactando la agilidad y la productividad de la organización.

2

### Incrustar una ruta clara para el trabajo con IA y humano

Construir confianza de forma sistemática e invertir en las herramientas necesarias para entregar la estrategia de IA más rápidamente. Esto extraerá el máximo valor tanto para la fuerza laboral como para el negocio en general.

3

### Priorizar un enfoque humano en el liderazgo

Integrar métricas humanas en los paneles de liderazgo junto con el rendimiento financiero e involucrar a los trabajadores en el proceso de rediseño de puestos.



# Recomendaciones para líderes



# Recomendaciones para líderes

Las organizaciones que incorporan la confianza como una prioridad de liderazgo medible están mejor posicionadas para traducir la adopción de IA en productividad sostenida, agilidad y confianza de la fuerza laboral.



## **Alinear a las personas y la estrategia de IA - ahora**

Comunicar una hoja de ruta clara de IA que explique cómo la tecnología apoya las prioridades estratégicas y crea oportunidades para los empleados.

Involucrar a los trabajadores temprano para entender cómo evolucionarán los roles, las habilidades y las trayectorias profesionales.

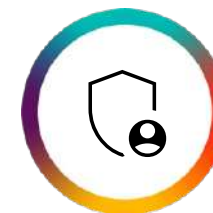
Demostrar un liderazgo ético y responsable para sostener la confianza durante el cambio.



## **Demostrar impacto, mientras se invierte estratégicamente en habilidades**

Utilizar datos de la fuerza laboral para guiar el rediseño de puestos, la mejora de habilidades específica y la movilidad interna.

Invertir en aprendizaje que apoye roles futuros y fortalezca la adaptabilidad.



## **Medir la confianza para mejorar la agilidad**

Medir la confianza, la adaptabilidad y las capacidades humanas con la misma disciplina que el rendimiento financiero.

Exigir responsabilidad a los líderes por el impacto humano de las decisiones de IA.

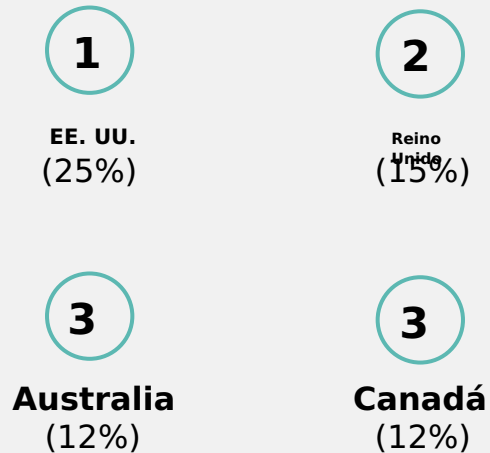
# Apéndice

## ¿Quiénes son las organizaciones preparadas para el futuro?

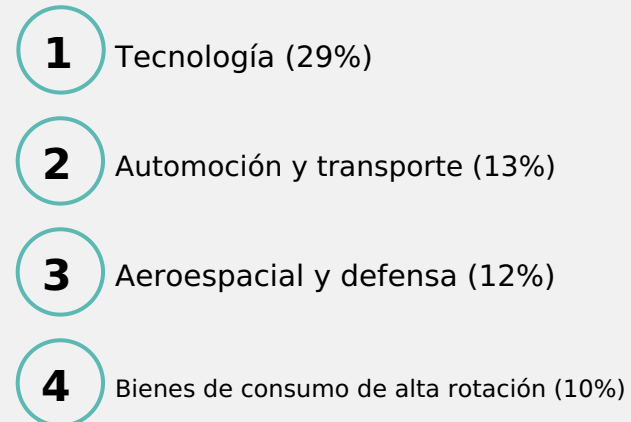
Las organizaciones preparadas para el futuro muestran de forma constante los tipos correctos de comportamientos en una variedad de geografías, industrias y niveles de seniority, lo que hace que sus ideas sean valiosas para otras organizaciones.

Estos tipos de organizaciones tienen más probabilidades de estar en Estados Unidos y de trabajar en los sectores de tecnología, transporte y automoción. Son principalmente empresas medianas, lo que significa que están bien posicionadas para rediseñar ante el cambio a medida que escalan operaciones.

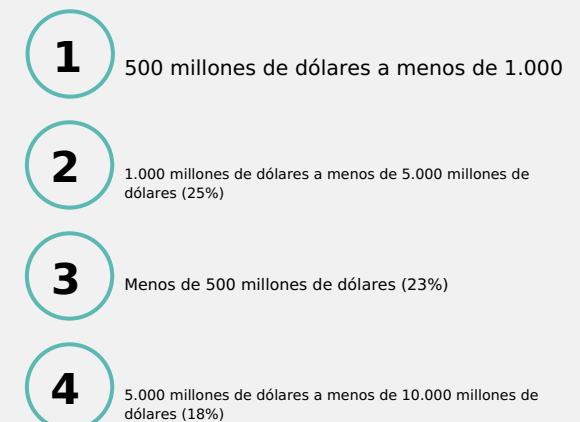
### ¿Dónde están ubicadas?

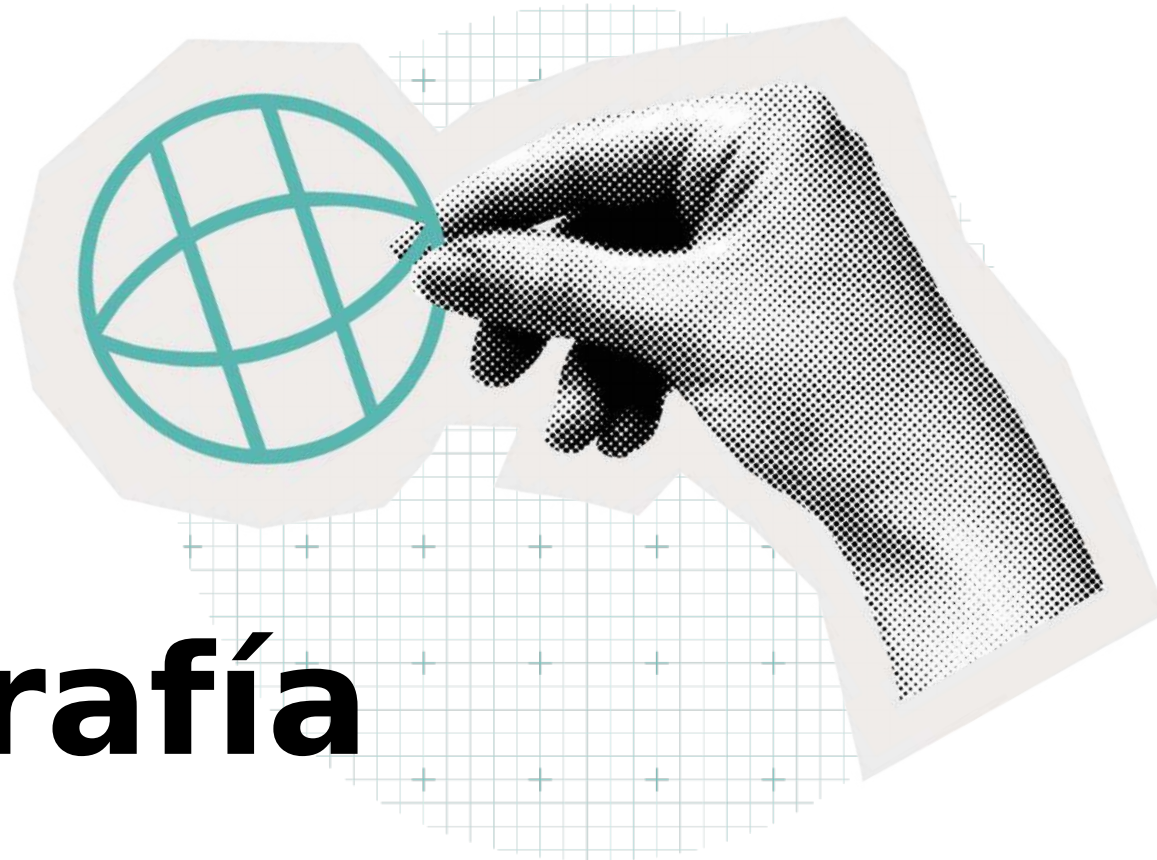


### ¿En qué industrias trabajan?



### ¿Cuál es su ingresos anuales?



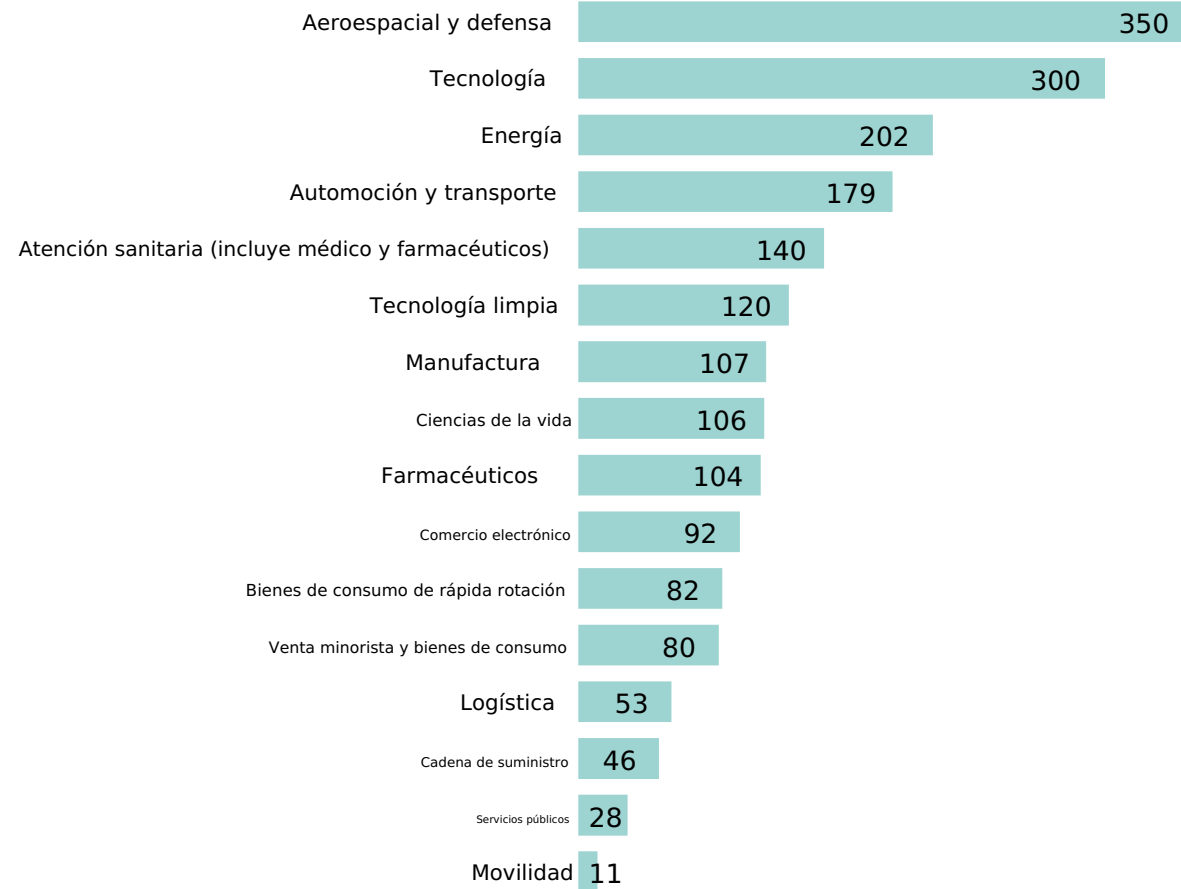


# Demografía

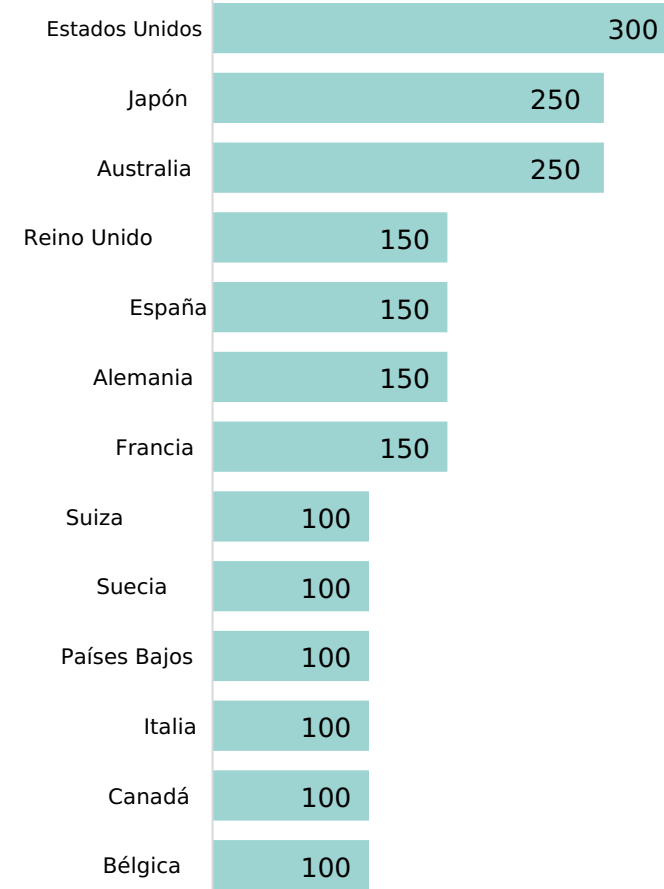
# Demografía detallada: Industria y ubicación

Muestra total: 2,000

## Industria



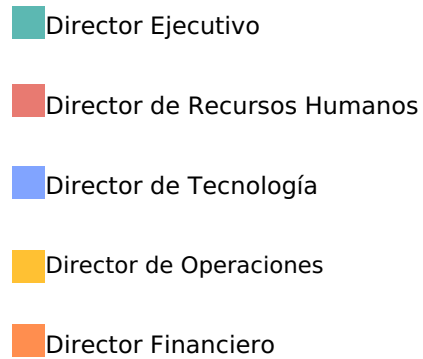
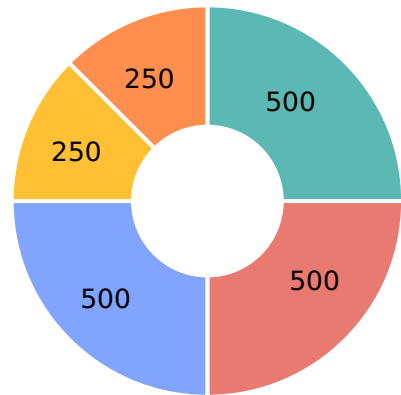
## País



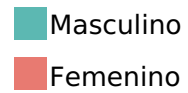
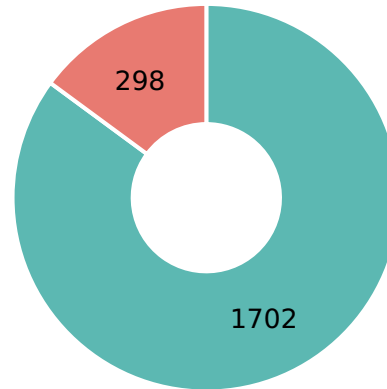
# Detalles demográficos: Perfiles de líderes

Tamaño total de la muestra: 2,000

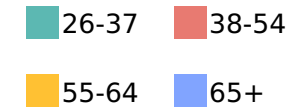
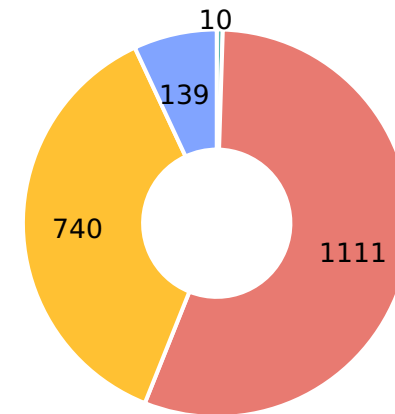
## Función ejecutiva



## Género



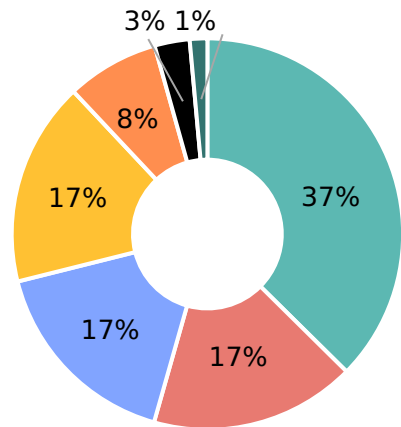
## Edad



# Detallada demografía: tamaño de la empresa

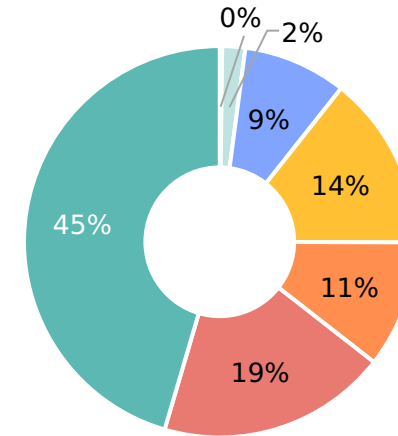
Muestra total: 2,000

Tamaño de la empresa



- Menos de 500 millones de dólares
- 500 millones de dólares a menos de 1.000 millones de dólares
- 1.000 millones de dólares a menos de 5.000 millones de dólares
- 5.000 millones de dólares a menos de 10.000 millones de dólares
- 10.000 millones de dólares a menos de 15.000 millones de dólares
- 15.000 millones de dólares a menos de 30.000 millones de dólares
- 30.000 millones de dólares o más

Número de empleados de la empresa

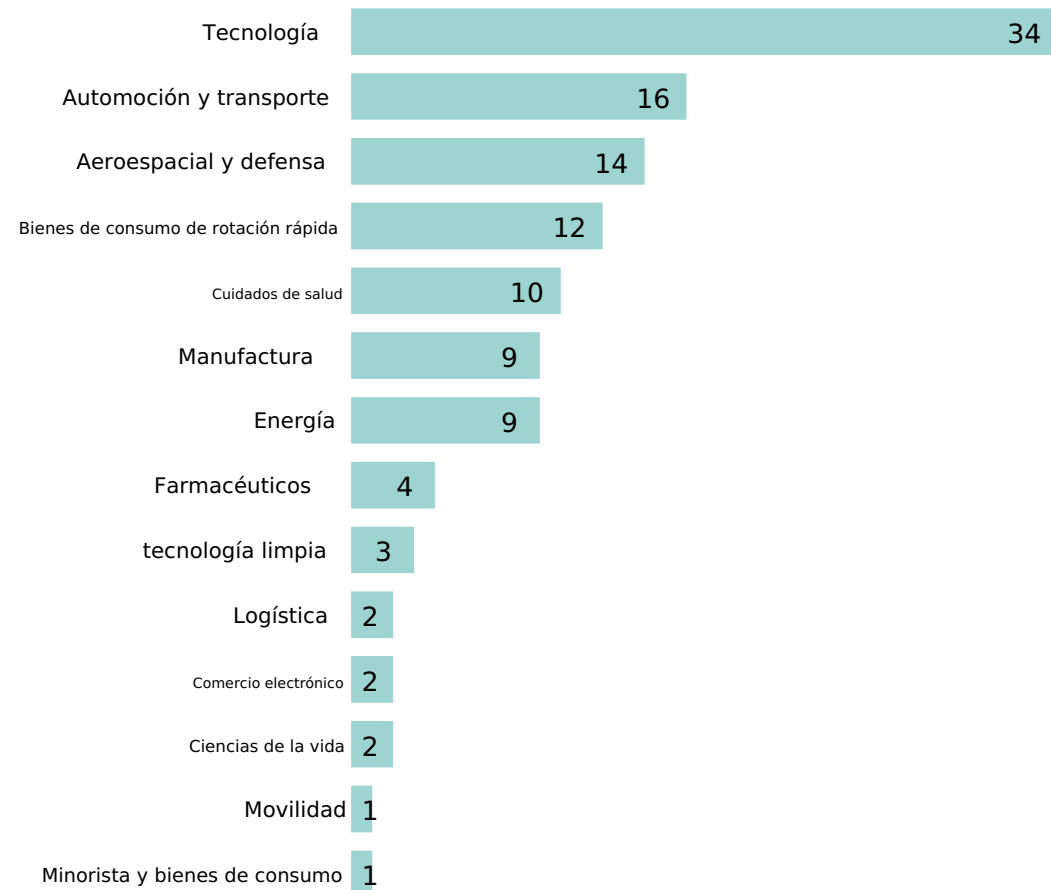


- 10 o menos
- 11 a 50
- 51 a 100
- 101 a 500
- 501 a 1.000
- 1.001 a 5.000
- Más de 5.000

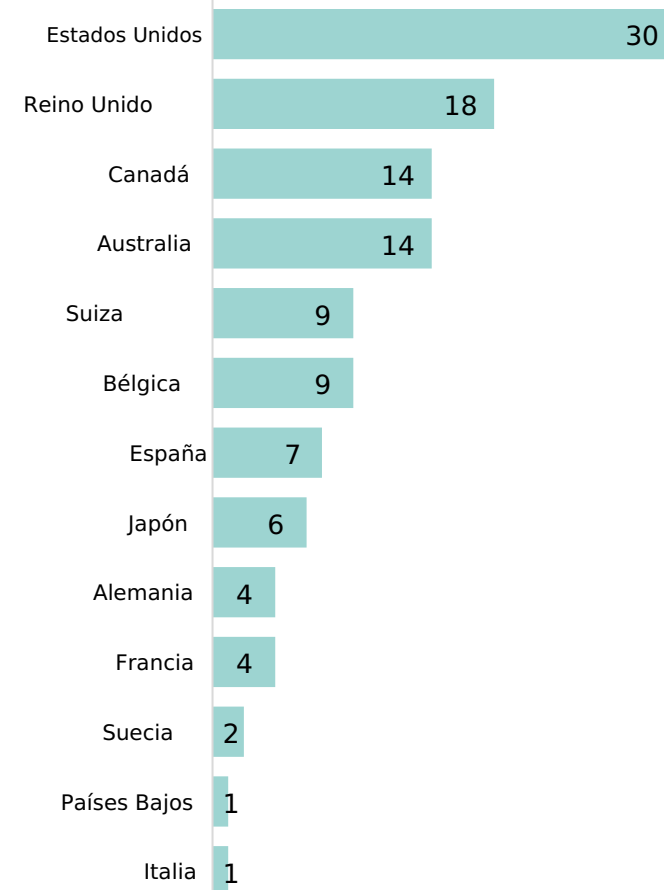
# Organizaciones preparadas para el futuro: Industria y ubicación

Tamaño de muestra total: 2,000

## Industria



## País





# Hallazgos clave por país

# Australia

Tamaño de muestra: 250



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de IA

La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizativa está quedando rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para realzar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso entre los empleados para acelerar la transformación.



52% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes no lineales\* dicen lo mismo.



Nº 1 Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que automatizan tareas rutinarias de RR. HH. para mejorar la eficiencia.



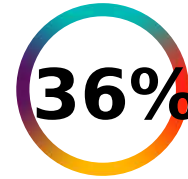
52% La mitad afirma que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en habilidades aceleran la transformación

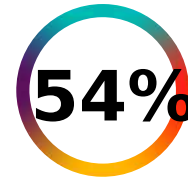
La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica con claridad ni genera confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito ni desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera efectiva para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la visión para mantenerse al ritmo del cambio.



26% de los líderes empresariales están muy confiados en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



36% Solo una minoría está utilizando eficazmente los datos de la fuerza laboral para rastrear la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



54% Solo alrededor de la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y al éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen la confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastrean habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan mayor agilidad empresarial; aumentos de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. En conjunto, esto acelera la transformación de la empresa en la era de la IA.

000

76%

el 76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es muy adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.

49%

del 49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de otras organizaciones.

60%

del 60% de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

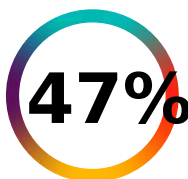
# Bélgica

Tamaño de muestra: 100



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de IA

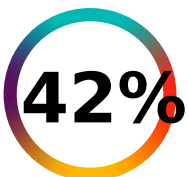
La disrupción de IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



47% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los managers no lineales\* dicen lo mismo.



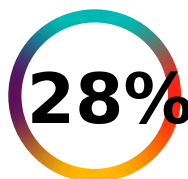
No. 1 Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que permitan a los empleados gestionar su crecimiento profesional y aprendizaje.



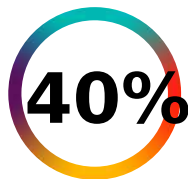
42% Menos de la mitad dicen que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en habilidades aceleran la transformación

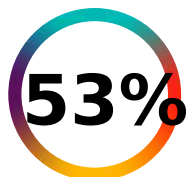
La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica con claridad ni construye la confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de forma efectiva para guiar la estrategia de talento y equipar a los trabajadores con la visión para mantener el ritmo ante el cambio.



28% de los líderes empresariales confían mucho en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



40% Solo una minoría está utilizando eficazmente los datos de la fuerza laboral para rastrear la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



53% Aproximadamente la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastrean habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; ganancias de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. Combinadas, estas aceleran la transformación de la empresa en la era de la IA.



76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza de trabajo es altamente adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.



49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, frente al 19% de otras organizaciones.



60% de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

# Canadá



Tamaño de la muestra: 100

## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

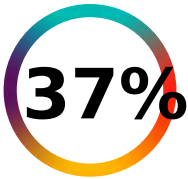
La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional va a la zaga. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el talento humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



58% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los mandos intermedios no directivos\* dice lo mismo.



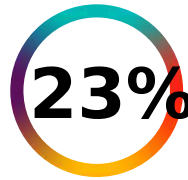
N.º 1 Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que liberen a RR. HH. y a los líderes empresariales para centrarse en un trabajo estratégico centrado en las personas.



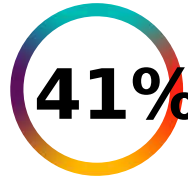
37% Solo alrededor de un tercio afirma que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Los datos, la supervisión humana y un enfoque en las competencias aceleran la transformación

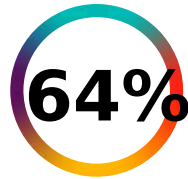
La transformación de la plantilla se está estancando porque el liderazgo no se comunica con claridad ni genera confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito ni desarrollar sus competencias en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera eficaz para orientar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la información necesaria para seguir el ritmo del cambio.



23% de los líderes empresariales tienen mucha confianza en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje en la plantilla.



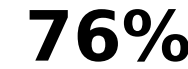
41% Solo una minoría está utilizando eficazmente los datos de la plantilla para seguir la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



64% Menos de dos tercios dicen que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y al éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de la IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de forma sistemática para impulsar un valor medible. Miden habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan un aumento de la agilidad empresarial; ganancias de productividad con la IA; y una plantilla más adaptable. En conjunto, estos factores aceleran la transformación de la empresa en la era de la IA.



76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su plantilla es muy adaptable, frente al 42% de otras organizaciones.



49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, frente al 19% de otras organizaciones.



60% de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de desempeño en su estrategia de personas y talento.

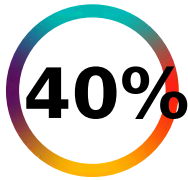
# Francia

Tamaño de la muestra: 150



## La confianza (no solo la tecnología) determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional va por detrás. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el talento humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El diferenciador no será solo el acceso a las herramientas; será si los líderes construyen suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



40% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los mandos intermedios\* no directivos dice lo mismo.



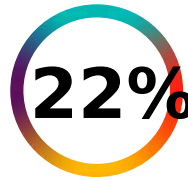
Los líderes empresariales creen que las mayores oportunidades de los agentes de IA serán que liberen a RR. HH. y a los líderes empresariales para centrarse en un trabajo estratégico y centrado en las personas, y para emparejar a las personas con proyectos, mentores o oportunidades internas de carrera adecuados.



35% Solo alrededor de un tercio afirma que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Los datos, la supervisión humana y el enfoque en las competencias aceleran la transformación

La transformación de la fuerza laboral se está estancando porque la dirección no comunica con claridad ni construye la confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito ni desarrollar sus competencias en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera eficaz para orientar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la información necesaria para seguir el ritmo del cambio.



22% de los líderes empresariales están muy seguros de que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



31% Solo una minoría está usando de forma efectiva los datos de la fuerza laboral para supervisar la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



42% Menos de la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y el éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de la IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen sistemáticamente la confianza para impulsar un valor medible. Realizan seguimiento de habilidades blandas como el razonamiento para la solución de problemas y la creatividad, y reportan un aumento de la agilidad empresarial; ganancias de productividad de la IA; y una fuerza laboral más adaptable. Combinados, estos factores aceleran la transformación de las empresas en la era de la IA.



76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es altamente adaptable, frente al 42% de otras organizaciones.



49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, frente al 19% de otras organizaciones.



60% de las organizaciones preparadas para el futuro afirma que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de desempeño en su estrategia de personas y talento.

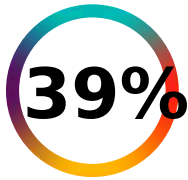
# Alemania

Tamaño de muestra: 150



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes no jerárquicos\* dicen lo mismo.



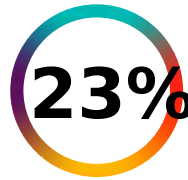
Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que automaticen tareas rutinarias de RR. HH. para mejorar la eficiencia.



Apenas una tercera parte dice que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

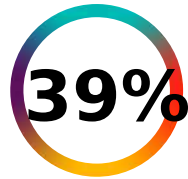
La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica claramente ni construye la confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera efectiva para orientar la estrategia de talento y equipar a los trabajadores con la visión para mantener el ritmo ante el cambio.



de los líderes empresariales están altamente confiados en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



Solo una minoría está usando eficazmente datos de la fuerza laboral para rastrear movilidad interna y oportunidades de progreso profesional.



Menos de la mitad dicen que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen la confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastrear habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; ganancias de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. Combinadas, estas acciones aceleran la transformación de la empresa en la era de la IA.



de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es altamente adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de las otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

# Italia

Tamaño de muestra: 100



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional va rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



25% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, sin embargo el 30% de los gerentes que no están en línea dicen lo mismo.



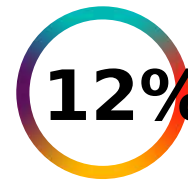
No 1 Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que automaticen las tareas rutinarias de RR. HH. para mejorar la eficiencia.



24% Aproximadamente una cuarta parte dice que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

La transformación de la fuerza laboral se frena porque el liderazgo no comunica con claridad ni construye confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito ni desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera efectiva para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la visión necesaria para mantenerse al ritmo del cambio.



12% de los líderes empresariales están muy seguros de que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



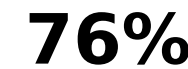
19% Solo una minoría utiliza de manera efectiva los datos de la fuerza laboral para rastrear la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



29% Menos de un tercio dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastreas habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; ganancias de productividad de IA; y una fuerza de trabajo más adaptable. En conjunto, esto acelera la transformación de la empresa en la era de la IA.



76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es altamente adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.



49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de las otras organizaciones.



60% de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talentos.

# Japón

Tamaño de la muestra: 250

## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizativa va por detrás. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el talento humano, pero la mayoría no está logrando tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. La diferencia no será solo el acceso a las herramientas; será si los líderes construyen suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los mandos no directivos\* dicen lo mismo.



Los líderes empresariales consideran que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que permitan a los empleados gestionar el crecimiento profesional y el aprendizaje.



Solo aproximadamente una cuarta parte afirma que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Los datos, la supervisión humana y el enfoque en las habilidades aceleran la transformación

La transformación de la plantilla se está estancando porque la dirección no comunica con claridad ni construye la confianza de manera sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito ni desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera efectiva para orientar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la información necesaria para seguir el ritmo del cambio.



de los líderes empresariales están altamente seguros de que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje en la plantilla.



Solo una minoría está utilizando de forma efectiva los datos de la plantilla para supervisar la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



Menos de un tercio afirma que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y el éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de la IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen la confianza de forma sistemática para impulsar un valor medible. Dan seguimiento a habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan un aumento de la agilidad empresarial; ganancias de productividad de la IA; y una plantilla más adaptable. Combinados, estos factores aceleran la transformación empresarial en la era de la IA.



de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su plantilla es altamente adaptable, frente al 42% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro cuentan con un enfoque maduro para medir la confianza, frente al 19% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de desempeño en su estrategia de personas y talento.

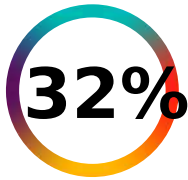
# Países Bajos

Tamaño de muestra: 100



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la interrupción por IA

La interrupción de IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferencial no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo dentro de los próximos 12 meses.



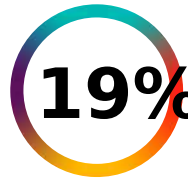
Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA es que emparejan a las personas con proyectos adecuados, mentores u oportunidades de carrera internas.



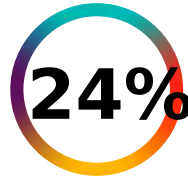
Menos de una cuarta parte dicen que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en habilidades aceleran la transformación

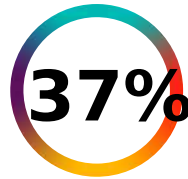
La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica con claridad ni genera confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben utilizar los datos de manera efectiva para guiar la estrategia de talento y equipar a los trabajadores con la visión necesaria para mantener el ritmo del cambio.



de los líderes empresariales están muy seguros de que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



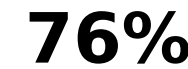
Solo una minoría está utilizando eficazmente los datos de la fuerza laboral para rastrear la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



Aproximadamente un tercio dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro generan confianza de forma sistemática para impulsar un valor medible. Rastrear habilidades blandas como resolución de problemas y creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; ganancias de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. En conjunto, esto acelera la transformación de la empresa en la era de la IA.



de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es altamente adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de otras organizaciones.



del porcentaje de organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

# España

Tamaño de muestra: 150



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

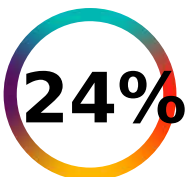
La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no está logrando tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes construyen suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



26% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, y sin embargo el 30% de los gerentes no jerárquicos\* dicen lo mismo.



No 1 Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que permiten a los empleados gestionar el crecimiento profesional y el aprendizaje.



24% Solo alrededor de una cuarta parte dice que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica con claridad ni genera confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito ni desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera efectiva para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la información necesaria para mantener el ritmo ante el cambio.



18% de los líderes empresariales están muy seguros de que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



20% Solo una minoría está usando de forma eficaz los datos de la fuerza laboral para rastrear movilidad interna y oportunidades de progresión profesional.



26% Solo alrededor de una cuarta parte dicen que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastrean habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; ganancias de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. Combinados, estos factores aceleran la transformación de la empresa en la era de la IA.



76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es muy adaptable, frente al 42% de las demás organizaciones.

49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de las demás organizaciones.

60% de las organizaciones preparadas para el futuro afirman que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

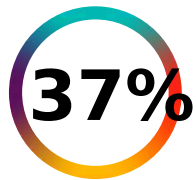
# Suecia

Tamaño de la muestra: 100



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional va a la zaga. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el capital humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a las herramientas; será si los líderes construyen suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los mandos no directivos\* dicen lo mismo.



Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será la capacidad de supervisar el compromiso y el bienestar mediante comentarios periódicos o análisis de sentimiento.



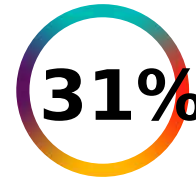
Solo alrededor de una cuarta parte afirma que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Los datos, la supervisión humana y el enfoque en las capacidades aceleran la transformación

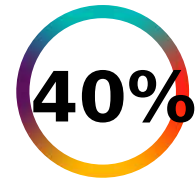
La transformación de la plantilla se está estancando porque la dirección no se comunica con claridad ni genera confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera eficaz para orientar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la información necesaria para seguir el ritmo del cambio.



de los líderes empresariales están muy seguros de que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad para aprender dentro de la plantilla.



Solo una minoría utiliza eficazmente los datos de la plantilla para hacer seguimiento de la movilidad interna y de las oportunidades de progresión profesional.



Menos de la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y al éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de la IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen la confianza de forma sistemática para impulsar un valor medible. Hacen seguimiento de habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan un aumento de la agilidad empresarial; ganancias de productividad con la IA; y una plantilla más adaptable. En conjunto, estas aceleran la transformación de la empresa en la era de la IA.



de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su plantilla es altamente adaptable, frente al 42% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, frente al 19% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de desempeño en su estrategia de personas y talento.

# Suiza

Tamaño de muestra: 100



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

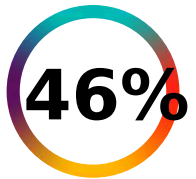
La disrupción de IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



54% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA estén integrados en los flujos de trabajo dentro de los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes no lineales\* dicen lo mismo.



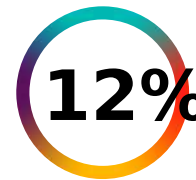
Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que permitan a los empleados gestionar el crecimiento profesional y el aprendizaje.



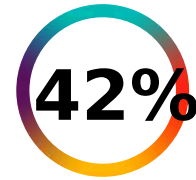
46% Menos de la mitad dicen que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

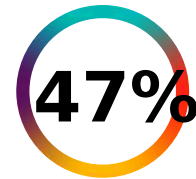
La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica con claridad ni construye la confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera efectiva para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la visión para mantenerse al ritmo del cambio.



12% de los líderes empresariales están muy seguros de que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



42% Solo una minoría está usando eficazmente los datos de la fuerza laboral para rastrear la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



47% Menos de la mitad dicen que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastrean habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; aumentos de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. En conjunto, esto acelera la transformación empresarial en la era de la IA.



76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es muy adaptable, en comparación con el 42% de las demás organizaciones.



49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de las otras organizaciones.



60% de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

# Reino Unido

Tamaño de muestra: 150



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. Lo que diferencia no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



Una parte de los líderes empresariales espera que los agentes de IA se integren a los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes que no son de línea dice lo mismo.



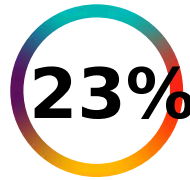
Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que permitan a los empleados gestionar el crecimiento profesional y el aprendizaje.



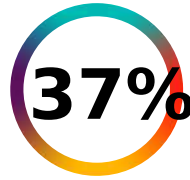
Solo alrededor de un tercio dice que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no comunica con claridad ni construye confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera efectiva para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la visión necesaria para mantenerse al ritmo del cambio.



Una parte de los líderes empresariales está muy confiada en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



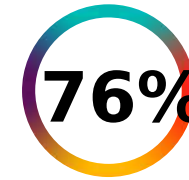
Solo una minoría está usando eficazmente los datos de la fuerza laboral para rastrear la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



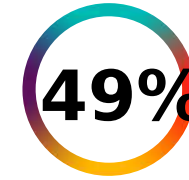
Solo la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de forma sistemática para impulsar un valor medible. Rastrear habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; aumentos de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. Combinados, esto acelera la transformación empresarial en la era de la IA.



de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es altamente adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.



# Estados Unidos

Tamaño de muestra: 300

## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

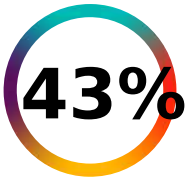
La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizativa está retrasada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para ampliar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes no lineales\* dicen lo mismo.



Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que automatizen tareas rutinarias de RR. HH. para mejorar la eficiencia.



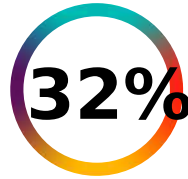
Menos de la mitad dicen que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica con claridad ni construye la confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de forma efectiva para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la visión necesaria para mantenerse al ritmo del cambio.



de los líderes empresariales están muy confiados en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



Solo una minoría utiliza de manera efectiva los datos de la fuerza laboral para rastrear la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



Apenas la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen la confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastrear habilidades blandas como resolución de problemas y creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; aumentos de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. Combinados, esto acelera la transformación de la empresa en la era de la IA.



de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es muy adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las habilidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.



## Hallazgos clave por industria

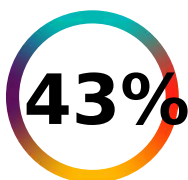
# Aeroespacial y defensa

Tamaño de muestra: 350



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de IA

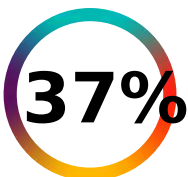
La disrupción de IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizativa está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



43% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes no lineales\* dicen lo mismo.



No 1 Los líderes empresariales creen que las mayores oportunidades de los agentes de IA serán permitir a los empleados gestionar su crecimiento profesional por sí mismos y monitorizar el compromiso y el bienestar mediante retroalimentación regular o análisis de sentimiento.



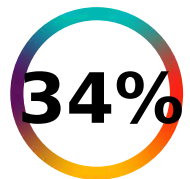
37% Solo alrededor de un tercio dice que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en habilidades aceleran la transformación

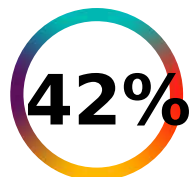
La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no comunica con claridad ni construye confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera efectiva para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la visión necesaria para seguir el ritmo del cambio.



20% de los líderes empresariales tienen una alta confianza en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



34% Solo una minoría está utilizando eficazmente los datos de la fuerza laboral para rastrear movilidad interna y oportunidades de progresión profesional.



42% Menos de la mitad dicen que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y al éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de manera sistemática para generar valor medible. Rastrean habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; aumentos de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. Combinados, esto acelera la transformación empresarial en la era de la IA.

000

76%

de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es muy adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.

49%

de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de otras organizaciones.

60%

de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

# Automoción, transporte, logística, movilidad y fabricación



Tamaño de muestra: 350

## La confianza, y no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

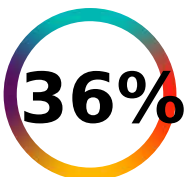
La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizativa está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes no directivos\* dicen lo mismo.



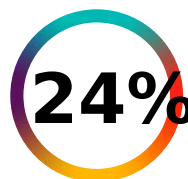
Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que automaticen tareas rutinarias de RR. HH. para mejorar la eficiencia.



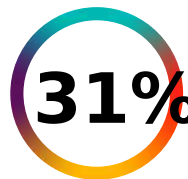
Solo alrededor de un tercio dice que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en habilidades aceleran la transformación

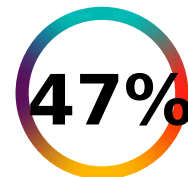
La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica con claridad ni construye la confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben utilizar los datos de manera efectiva para guiar la estrategia de talento y equipar a los trabajadores con la visión necesaria para seguir el ritmo del cambio.



de los líderes empresariales están muy confiados en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



Solo una minoría utiliza de forma efectiva los datos de la fuerza laboral para rastrear movilidad interna y oportunidades de progresión profesional.



Menos de la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones listas para el futuro construyen confianza de manera sistemática para generar valor medible. Rastrear habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; ganancias de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. Combinadas, estas aceleran la transformación empresarial en la era de la IA.



de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es muy adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

# Cuidados de la salud, ciencias de la vida y farmacéutica

Tamaño de muestra: 350

## La confianza —no solo la tecnología— determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

La disrupción de la IA ocurre rápidamente, pero la preparación organizacional está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes construyen suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo dentro de los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes que no son de línea afirman lo mismo.



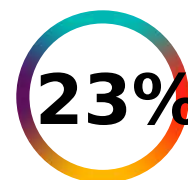
Los líderes empresariales creen que la mayor oportunidad de los agentes de IA será que automaticen tareas rutinarias de RR. HH. para mejorar la eficiencia.



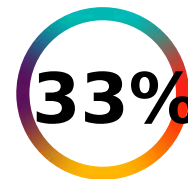
Solo alrededor de un tercio dice que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

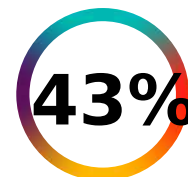
La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica con claridad ni genera confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de forma eficaz para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la información necesaria para mantenerse al día con el cambio.



de los líderes empresariales están altamente confiados en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza de trabajo.



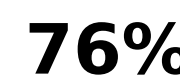
Solo una minoría utiliza eficazmente los datos de la fuerza laboral para rastrear la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



Menos de la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastrean habilidades blandas como solución de problemas y creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; aumentos de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. Combinadas, estas acciones aceleran la transformación empresarial en la era de la IA.



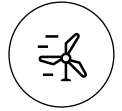
de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es altamente adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.



de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de otras organizaciones.



del 60% de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

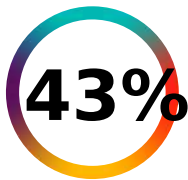


# Energía, tecnología limpia y servicios públicos

Tamaño de la muestra: 350

## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

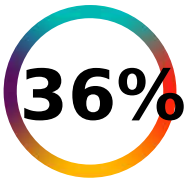
La disrupción de la IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizacional va por detrás. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el capital humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a las herramientas; será si los líderes construyen suficiente confianza y participación de los empleados para acelerar la transformación.



43% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los mandos no directivos\* dicen lo mismo.



Los líderes empresariales creen que las mayores oportunidades de los agentes de IA serán que permitan a los empleados gestionar por sí mismos el crecimiento de su carrera.



36% Solo alrededor de un tercio dice que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Los datos, la supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

La transformación de la plantilla se está estancando porque la dirección no está comunicando con claridad ni creando confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito ni desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera efectiva para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la información necesaria para seguir el ritmo del cambio.



20% de los líderes empresariales están muy seguros de que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la plantilla.



29% Solo una minoría está usando de forma efectiva los datos de la plantilla para hacer seguimiento a la movilidad interna y a las oportunidades de progresión profesional.



42% Menos de la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y al éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de la IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen sistemáticamente la confianza para impulsar un valor medible. Dan seguimiento a habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan un aumento de la agilidad empresarial; ganancias de productividad de la IA; y una plantilla más adaptable. En conjunto, esto acelera la transformación empresarial en la era de la IA.



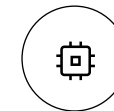
76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su plantilla es altamente adaptable, frente al 42% de otras organizaciones.

49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, frente al 19% de otras organizaciones.

60% de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de desempeño en su estrategia de personas y talento.

# Tecnología

Tamaño de muestra: 300



## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de la IA

La disrupción de IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizativa está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



50% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo within los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes no jerárquicos\* dicen lo mismo.



No. 1 Los líderes empresariales creen que las mayores oportunidades de los agentes de IA serán que permiten a los empleados autogestionar su crecimiento profesional.



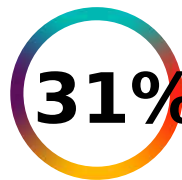
32% Apenas una tercera parte dice que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en habilidades aceleran la transformación

La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica con claridad ni construye la confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de manera eficaz para guiar la estrategia de talento y dotar a los trabajadores de la visión para mantener el ritmo ante el cambio.



20% de los líderes empresariales están muy seguros de que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



31% Solo una minoría utiliza eficazmente los datos de la fuerza laboral para rastrear la movilidad interna y las oportunidades de progresión profesional.



52% Apenas la mitad dice que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastrean habilidades blandas como la resolución de problemas y la creatividad, y reportan un aumento de la agilidad empresarial; ganancias de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. En conjunto, esto acelera la transformación de la empresa en la era de la IA.



76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es muy adaptable, frente al 42% de otras organizaciones.



49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de otras organizaciones.



60% de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

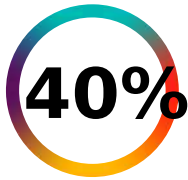


# FMCG, comercio electrónico, RCG y cadena de suministro

Tamaño de muestra: 300

## La confianza, no solo la tecnología, determina quién se adapta con éxito a la disrupción de IA

La disrupción de IA está ocurriendo rápidamente, pero la preparación organizativa está rezagada. Los líderes valoran la capacidad de la tecnología para potenciar el potencial humano, pero la mayoría no logra tranquilizar a los trabajadores sobre las oportunidades. El factor diferenciador no será solo el acceso a herramientas; será si los líderes generan suficiente confianza y compromiso de los empleados para acelerar la transformación.



40% de los líderes empresariales esperan que los agentes de IA se integren en los flujos de trabajo en los próximos 12 meses, pero solo el 30% de los gerentes que no son de línea\* dicen lo mismo.



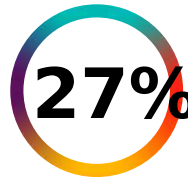
No 1 Los líderes empresariales creen que las mayores oportunidades de los agentes de IA serán permitir a los empleados gestionar por sí mismos el crecimiento profesional.



35% Aproximadamente una tercera parte afirma que su estrategia de talento demuestra claramente que la IA creará oportunidades para los trabajadores.

## Datos, supervisión humana y un enfoque en las habilidades aceleran la transformación

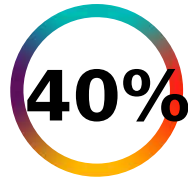
La transformación de la fuerza laboral se estanca porque el liderazgo no se comunica claramente ni construye la confianza de forma sistemática. Sin claridad estratégica, los trabajadores no pueden identificar su propósito y desarrollar sus habilidades en áreas de alto valor. Los líderes empresariales deben usar los datos de forma eficaz para guiar la estrategia de talento y equipar a los trabajadores con la visión necesaria para mantenerse al ritmo del cambio.



27% de los líderes empresariales tienen una alta confianza en que están desarrollando capacidades de adaptabilidad y agilidad de aprendizaje dentro de la fuerza laboral.



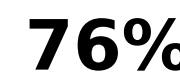
28% Solo una minoría está utilizando de manera efectiva los datos de la fuerza laboral para rastrear movilidad interna y oportunidades de progresión profesional.



40% Menos de la mitad dicen que los empleados entienden cómo su trabajo contribuye al propósito y éxito de la organización.

## Medir la confianza alinea a las personas y la implementación de IA para mejorar la agilidad

Las organizaciones preparadas para el futuro construyen confianza de forma sistemática para generar valor medible. Rastrean habilidades blandas como resolución de problemas y creatividad, y reportan una mayor agilidad empresarial; aumentos de productividad de IA; y una fuerza laboral más adaptable. En conjunto, esto acelera la transformación de la empresa en la era de la IA.



76% de las organizaciones preparadas para el futuro creen que su fuerza laboral es muy adaptable, en comparación con el 42% de otras organizaciones.



49% de las organizaciones preparadas para el futuro tienen un enfoque maduro para medir la confianza, en comparación con el 19% de otras organizaciones.



60% del 60% de las organizaciones preparadas para el futuro dicen que las capacidades de resolución de problemas son un indicador clave de rendimiento en su estrategia de personas y talento.

## EL GRUPO ADECCO

Adecco **AKKODIS** LHH

Para consultas de prensa, por favor  
contacte a: [media@adeccogroup.com](mailto:media@adeccogroup.com)

[www.adeccogroup.com](http://www.adeccogroup.com)

