FUTURE FORWARD »

Construir y Mantener una Carrera Profesional Significativa en la Era de la Inteligencia Artificial

Experis®
ManpowerGroup

©Experis 2025

Contenidos

01

Resumen Ejecutivo

- Poner a la IA a Trabajar

02

Progreso en la adopción de la IA: personas y organizaciones

- Adopción por parte del empleador
- Adopción por parte deel candidato
- Habililidades Diversificadas

03

Mejores prácticas para empleados y empleadores

- Mejora de las habilidades en IA
- Consideraciones clave para los empleadores

04

Experis: Tu Socio de Confianza en Tecnología y Talento

- Capacidades globales

Resumen Ejecutivo

- Independientemente de su función, cargo o nivel, **todos los empleados deben ser capaces de evaluar cómo y dónde la IA aporta más valor a su trabajo**, tomar medidas para integrar la tecnología adecuada en los procesos correspondientes y desarrollar habilidades humanas complementarias.

- La preocupación de que la IA y la automatización **provoquen despidos masivos sigue siendo en gran medida infundada.**

- Los **trabajadores** que puedan satisfacer las necesidades **de los empleadores y sugerir técnicas para llevar el uso de la IA al siguiente nivel serán los más cotizados** y valiosos para las organizaciones actuales.

- **Aproximadamente un tercio de los empleadores que participaron en la encuesta Perpectivas de Empleo 2025 de ManpowerGroup afirmaron que la IA no puede sustituir ni mejorar habilidades humanas como el juicio ético o la atención personalizada al cliente.** En áreas en las que los empleadores consideran que la IA puede aportar contribuciones tangibles en la actualidad, existen carencias en las habilidades humanas.

- **Los empleadores que deseen impulsar activamente el uso de herramientas y la productividad deben proporcionar la formación adecuada en materia de IA.** Los programas de formación bien diseñados que integren en la práctica real el uso de herramientas de IA pueden reducir significativamente el tiempo de adquisición de habilidades.

- **Tanto los empleadores como los empleados deben rediseñar de forma proactiva las funciones para maximizar la colaboración entre humanos e IA,** de modo que la IA se encargue de las tareas rutinarias y repetitivas y los empleados se concentren en las actividades más complejas en las que los humanos destacan. Toda implementación de IA debe beneficiarse de la supervisión y la traducción humanas.

Poner a la IA a Trabajar

No es fácil ser empleado en el mundo empresarial actual. No solo estamos lidiando con niveles sin precedentes de inestabilidad geopolítica, sino que la llegada de la IA generativa y agencial está transformando nuestros trabajos en tiempo real. Si queremos tener un empleo remunerado en el futuro previsible, debemos comprender cómo aprovechar la oportunidad que ofrece la IA para trabajar como un socio eficaz junto a las máquinas inteligentes.

Si bien las organizaciones están tratando de hacer su parte para proporcionarnos las habilidades y la formación adecuadas, el individuo también tiene un grado importante de responsabilidad. **Independientemente de su función, cargo o nivel, todos los empleados deben ser capaces de evaluar cómo y dónde la IA aporta más valor a su trabajo, tomar medidas para integrar la tecnología en los procesos adecuados y desarrollar habilidades humanas complementarias, como el juicio y el criterio, la supervisión ética, la interacción interpersonal y la resolución creativa de problemas.**

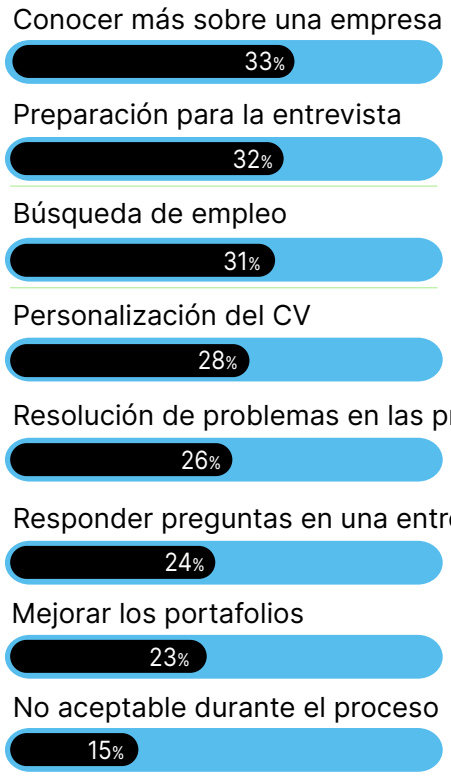
En este artículo, compartiremos lo que nos revelan nuestra última encuesta de Perspectivas del Empleo de ManpowerGroup y el estudio Experis CIO Outlook sobre cómo están utilizando la IA los empleadores y qué esperan de sus empleados. A continuación, ofreceremos orientación específica sobre cómo las personas pueden preparar su carrera profesional para el futuro en la era de la IA generativa y agencial, e incluso superar los objetivos relacionados con la IA que les ha marcado su dirección.

Progreso en la adopción de IA: Personas y Organizaciones

Aunque se ha generado un gran revuelo en torno al uso de la IA en el lugar de trabajo, es fundamental que los empleados comprendan la realidad. Los trabajadores que sean capaces de ponerse al nivel de los empleadores y sugerir técnicas para llevar el uso de la IA al siguiente nivel serán los más cotizados y valiosos para las organizaciones actuales.

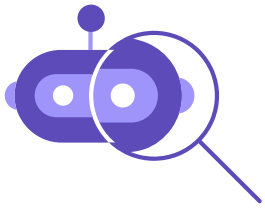
La función de adquisición de talento cuenta con algunas de las implementaciones más maduras de tecnologías basadas en IA. Nuestra investigación indica que el 53% de empleadores están utilizando actualmente herramientas de IA en la contratación y la incorporación de talento. Cabe destacar que las empresas de América del Sur y Central superan al resto del mundo en la adopción temprana de la IA para la contratación, la formación y la incorporación.[1]

Aceptación de los empleadores sobre el uso de la IA por parte de los candidatos



85%

de los empleadores considera aceptable que los candidatos utilicen la IA durante el proceso de búsqueda de empleo.



[1] *ManpowerGroup Q2 2025 Employment Outlook Survey*

81% ***de los directores de informática y los líderes tecnológicos de alto nivel siguen explorando y ampliando sus capacidades, lo que ofrece a los trabajadores un tiempo valioso para perfeccionar sus propias habilidades.[2]***

El 85% los empleadores considera aceptable que los candidatos utilicen IA durante el proceso de selección. Entre los ejemplos citados por los empleadores se incluyen la búsqueda de información en general (62%), el conocimiento de la empresa (33%) y la preparación para las entrevistas (32%). Las organizaciones de los sectores de energía y tecnología se muestran más abiertas al uso de IA por parte de los candidatos.[1]

Vale la pena tener en cuenta el nivel de sofisticación tecnológica de una empresa a la hora de solicitar un puesto de trabajo, ya que nuestra investigación también reveló que las empresas que han rechazado o no han considerado la adopción de la IA en la contratación son menos receptivas a los candidatos que utilizan la IA.

A nivel mundial, los retos que plantea la adopción de la IA en el lugar de trabajo y en otras áreas operativas de las organizaciones apenas han cambiado desde 2024, y el elevado costo de inversión sigue siendo la principal barrera (34%). Por muy entusiasmados que estén con la IA, los empleadores son realistas sobre sus capacidades actuales.

La investigación Experis 2025 CIO Outlook reveló que los líderes tecnológicos son conscientes de las limitaciones de la IA: el 36% de los encuestados afirmó que la IA es un elemento revolucionario que requiere más perfeccionamiento, mientras que el 33% señaló que el impacto de estas tecnologías en los negocios aún no está claro. Sin embargo, la buena noticia para los candidatos es que aún no es demasiado tarde. Solo el 10% de los directores de informática y líderes tecnológicos afirman que la IA está totalmente integrada en su organización.[2]

Al mismo tiempo, aproximadamente un tercio de los empleadores afirmó que la IA no puede sustituir ni mejorar habilidades humanas como el juicio ético o la atención al cliente. En áreas en las que los empleadores consideran que la IA puede aportar contribuciones tangibles en donde existan carencias de las habilidades humanas. Por ejemplo, el 33% de las empresas de la región Asia-Pacífico señaló la falta de habilidades en IA de los trabajadores como el mayor obstáculo para su adopción.[1]

Los empleadores identifican las habilidades que la IA no puede sustituir[1]

[1] ManpowerGroup Q2 2025 Employment Outlook Survey
[2] Experis 2025 CIO Outlook Survey

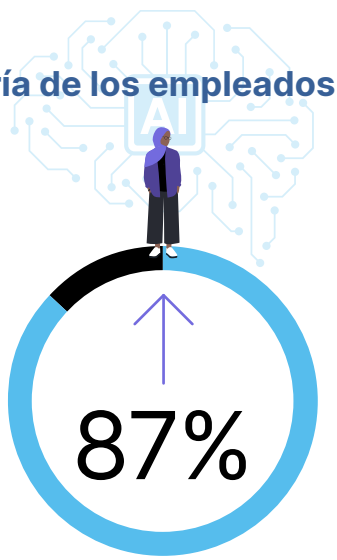
Los empleados están un poco más seguros de algunas habilidades. La investigación de ManpowerGroup Barómetro de Talento 2024[3] reveló que el 87% de los empleados tiene una confianza moderada a alta en su capacidad para desempeñar su trabajo, y el 78% cree que cuenta con la tecnología y las herramientas adecuadas para realizar su trabajo de manera eficaz.

Sin embargo, existe una creciente preocupación entre los trabajadores por las deficiencias en las habilidades relacionadas con la IA. **Según un nuevo estudio de SAP Success Factors, los empleados con bajos niveles de conocimientos sobre IA expresaron opiniones mucho más negativas sobre la IA en el lugar de trabajo. Estos encuestados eran seis veces más propensos a sentirse aprensivos y siete veces más propensos a sentir miedo de utilizar la IA en el trabajo.** También eran ocho veces más propensos a sentirse angustiados por el uso de la IA en comparación con los empleados más expertos en IA que participaron en la encuesta.[4]

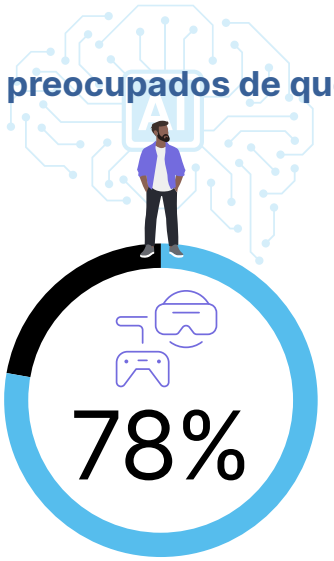
Quizás debido a que este conjunto de habilidades aún es relativamente poco común, la investigación de SAP reveló que los gerentes ven con mejores ojos a los empleados que demuestran conocimientos sobre IA. Por ejemplo, cuando se les preguntó si la IA debería influir en las evaluaciones de desempeño, muchos gerentes creían que los empleados que utilizan IA deberían recibir mejores evaluaciones de desempeño que los que no la utilizan.

Mientras tanto, la preocupación de que la IA y la automatización provoquen despidos masivos sigue siendo en gran medida infundada. Nuestra reciente encuesta sobre las perspectivas del empleo a nivel mundial sigue mostrando una demanda neta positiva de contratación en todos los sectores. Estos resultados suponen una gran oportunidad para que los empleados reconfiguren sus propias funciones con el fin de trabajar de forma más eficiente con la IA, lo que nos lleva a la siguiente sección sobre cómo proceder con su propia formación y experimentación relacionadas con la IA.

La mayoría de los empleados NO están preocupados de quedarse atrás:



...tiene una confianza moderada a alta en su capacidad para desempeñar sus funciones.[1]



...creen que cuentan con la tecnología y las herramientas adecuadas para realizar bien su trabajo[1]

[1] *ManpowerGroup Q2 2025 Employment Outlook Survey* [3] *ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer Survey*
[4] *2025 HR Trends Report, SAP Success Factors*

Mejores Practicas para Empleados y Empleadores

Cómo los empleados pueden encargarse de mejorar sus habilidades en IA

Todos los empleados que trabajan hoy en día deben estar en camino hacia el rediseño de sus funciones, lo que implica examinar cómo las habilidades adecuadas en IA pueden ayudarles a cumplir e incluso superar las expectativas actuales de su trabajo, y desarrollar habilidades humanas adyacentes que probablemente no se puedan automatizar ni programar, al menos a corto plazo. Afortunadamente, existen diversas estrategias para añadir habilidades en IA a su curriculum.

Comprender la necesidad de la durabilidad profesional

Según Alexandra Levit, futurista de ManpowerGroup, la durabilidad profesional se refiere a la capacidad de mantener un empleo remunerado a pesar de las perturbaciones externas, incluidos los avances tecnológicos. **La durabilidad profesional se basa en cinco pilares: habilidades técnicas, habilidades interpersonales, conocimientos institucionales, habilidades tecnológicas aplicadas y una mentalidad de crecimiento.** La adquisición de competencias en IA es un ejemplo de habilidad tecnológica aplicada. No es necesario saber exactamente cómo funcionan los algoritmos, pero SÍ hay que saber que se puede utilizar para realizar el trabajo de forma más eficaz.

Conozca los tipos de IA que se utilizan en su lugar de trabajo

Como sugiere el título, los programas de IA generativa, como ChatGPT y Microsoft Copilot, se centran en crear contenido nuevo a partir de activos previos desarrollados por humanos con patrones y características similares. Una rama más reciente de la IA generativa es la IA agencial, que va un paso más allá al dotar a un sistema basado en IA de la capacidad de actuar de forma autónoma y tomar decisiones en colaboración con otros sistemas basados en IA. **Para saber qué es lo que está implementando su organización y cómo lo está haciendo, póngase en contacto con sus representantes de TI.** Si su grupo de TI o innovación está creando una aplicación de IA propia, tal vez pueda preguntar si su equipo puede probarla.

Investiga casos de uso de IA para tu función.

Dependiendo de su función, es posible que otras organizaciones ya estén utilizando la IA para mejorar los resultados de negocio. Por ejemplo, en el ámbito de los recursos humanos, una tecnología basada en la IA denominada "inteligencia de talento" se basa en el aprendizaje profundo y el análisis avanzado para obtener visibilidad sobre las habilidades de la fuerza laboral de una empresa, la contratación y formación necesarias para mantenerse al día con los avances del sector. Es posible que hayas escuchado de implementaciones relevantes en conferencias y en conversaciones, o simplemente leyendo artículos o buscando en Internet.

Inscríbete en la capacitación que te interesa

La mayoría de las organizaciones están en el punto de ofrecer al menos formación informal sobre conocimientos básicos de IA. Pero independientemente de si su empresa lo hace o no, **puedes aprovechar las ofertas gratuitas en línea de Google, Microsoft, Amazon Web Services y DeepLearning. IA** – entre otros. Tienes la oportunidad de dominar habilidades de vanguardia como la ingeniería de prompts y trabajar y entrenar modelos de lenguaje grandes (LLM). La mayoría de los cursos de nivel introductorio están escritos para un público general utilizando un lenguaje y ejemplos fáciles de entender, así que no te desesperes si careces de una base tecnológica.

Consigue apoyo para un proyecto piloto.

Una vez que entiendas las implementaciones basadas en IA que son posibles para tu función o grupo, y hayas diseñado al menos un plan de ejecución para una de ellas, es el momento de presentar la idea a tu jefe. **Al presentar la idea, sé lo más claro y detallado posible en cuanto a la justificación comercial, la asignación de recursos y los beneficios previstos.** Tu objetivo debe ser un escenario de "fracaso rápido" en el que se pueda ajustar o redirigir en tiempo real un proyecto piloto a escala limitada.

Mide y promueve tus resultados

Antes de comenzar tu proyecto piloto, tu equipo debe llegar a un consenso sobre qué se considera un éxito. Si el objetivo es que tu proyecto en IA vaya más allá de un piloto, debes saber desde el principio cómo vas a conseguir un retorno de la inversión (ROI) para la empresa. Algunos ejemplos del ROI de implementaciones eficaces son el aumento de los ingresos, la reducción de costos y la satisfacción del cliente. Por lo tanto, conviene realizar un seguimiento de estos aspectos en comparación con la situación anterior a la IA durante la duración de su proyecto y, a continuación, involucrar a sus compañeros de comunicación para que den a conocer los resultados a través de los canales internos y externos pertinentes.

No olvides desarrollar tus habilidades sociales.

Como hemos comentado, este es un periodo en el que los trabajadores deben analizar su función con ojo crítico, evaluar las responsabilidades laborales más vulnerables a ser sustituidas por la IA y elaborar un plan para la creación continua de valor humano. **Las habilidades competitivas, como la creatividad y la resolución de problemas, proporcionan a los seres humanos ventajas únicas.** Las habilidades cooperativas, como la supervisión ética y la comunicación clara, mejoran la colaboración entre los seres humanos y la IA.

Mejora de las habilidades en IA

Experis Academy colabora con Microsoft desde 2017 para identificar las carencias de habilidades en el mercado y tiene como objetivo introducir a nuevos profesionales en el sector tecnológico a través de diversos programas de capacitación. La asociación con Microsoft tiene como objetivo proporcionar a las organizaciones profesionales cualificados para impulsar su crecimiento.

Experis Academy ofrece programas de formación de talentos tecnológicos que proporcionan experiencia práctica en tecnologías muy demandadas, como Azure y Copilot Studio. **A través de nuestra colaboración con Microsoft y otros líderes tecnológicos globales, ofrecemos programas completos que abarcan toda la gama de plataformas de IA.** Estos programas incluyen formación para puestos como ingenieros en nube, desarrolladores, analistas de datos, científicos de datos, consultores funcionales y técnicos, entre otros.

Toda la formación se basa en las mejores plataformas tecnológicas de su clase y la mayoría ofrece una certificación independiente reconocida por el sector para los candidatos participantes.

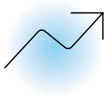
Principales Conclusiones

Si eres un empleador que está buscando la mejor manera de integrar las tecnologías basadas en IA en tus operaciones y deseas ayudar a tus empleados a desarrollar las habilidades adecuadas para ello, aquí tienes algunas pautas que debes tener en cuenta.

Considera la mejora frente a la automatización. La IA tiende a mejorar el trabajo humano más a menudo que a automatizarlo por completo. Un estudio reciente de Anthropic demostró que muchas tareas orientadas a la capacidad cognitiva resultan ser mucho más complejas de lo que parecen inicialmente, y requieren una contextualización más amplia que la IA aún no domina por completo. Esta complejidad preserva partes importantes de la mayoría de los trabajos.

Incluso la IA avanzada tiene puntos ciegos relacionados con el razonamiento basado en el sentido común, el conocimiento específico de un ámbito y la resolución dinámica de problemas en entornos inciertos. Estas limitaciones refuerzan la idea de que los seres humanos siguen siendo indispensables en funciones que requieren un juicio sutil o una interacción emocional.

Diseña y prueba modelos con un socio de confianza. Si ya tienes sistemas de tecnología de RR. HH., lo más probable es que estén probando, o incluso vendiendo, componentes de IA para sus soluciones. Así que, en vez de empezar de cero, habla con tus proveedores actuales sobre cómo puedes usar la IA para optimizar las operaciones de tu personal. Prueba un área funcional a la vez y ten en cuenta que las nuevas implementaciones son trabajos en curso que requieren pruebas y ajustes constantes.



Impulsa iniciativas de mejora continua de las habilidades. El uso habitual de tecnologías basadas en la IA está generando una enorme demanda de las habilidades necesarias para que los empleados puedan diseñar, gestionar, colaborar, reparar, reasignar y explicar el funcionamiento interno de los componentes. Sin embargo, la mayoría aún no cuentan con estas habilidades, y los empleadores que desean impulsar activamente el uso de herramientas y la productividad deben proporcionar la formación adecuada en materia de IA. Los programas de formación bien diseñados que integran la práctica real pueden acortar significativamente el tiempo de adquisición de habilidades.

Siempre hay que incluir la supervisión humana en los procesos impulsados por la IA. Como señalaron Leaming y Anthropic, aunque la IA puede encargarse del análisis de datos o de la redacción inicial, siempre se necesita a personas para aportar contexto, criterio ético e inteligencia emocional. La mayoría de las organizaciones necesitan especialmente traductores humanos, que pueden alinear las capacidades de la IA con los objetivos de negocio. Muchas, si no la mayoría, de las funciones deben rediseñarse para incrementar la colaboración entre humanos e IA, de modo que esta se encargue de las tareas repetitivas y los empleados se concentren en las actividades más complejas en las que los humanos destacan.

Controla la integración interna antes de la comercialización externa. Naturalmente, la mayoría de los líderes están entusiasmados con la posibilidad de integrar la IA en sus productos y servicios. Sin embargo, es aconsejable tomarse el tiempo necesario para implementarla primero a nivel interno. Una vez que algunas implementaciones de IA hayan aumentado la eficiencia operativa en toda la empresa, estarás en mejores condiciones para generar confianza entre los clientes y otras partes interesadas, y será menos probable que cometa errores que puedan dañar tu reputación.

Ya sea que incorporemos tecnologías basadas en IA a una tarea cotidiana o a un proceso empresarial complejo, la flexibilidad, la curiosidad y una actitud positiva son esenciales. Mientras los seres humanos sigamos siendo los verdaderos dueños de nuestros propios ámbitos de conocimiento y nos esforcemos por mantener nuestras habilidades actualizadas y aplicables, no hay mucho que temer. Para aquellos que dan los pasos adecuados para prepararse y adaptarse, construir y mantener una carrera profesional significativa en la era de la inteligencia artificial no solo es viable, sino también emocionante y lleno de oportunidades.

"Para un número cada vez mayor de nuestros clientes, Sophie supone un cambio revolucionario. La combinación de las ventajas de múltiples modelos lingüísticos de gran tamaño con la potencia de nuestros datos exclusivos sobre la fuerza laboral es fundamental para ayudarles a navegar por este periodo de rápidos cambios" – *Max Leaming, director de Ciencia de Datos y Soluciones de IA, ManpowerGroup*

Sophie™

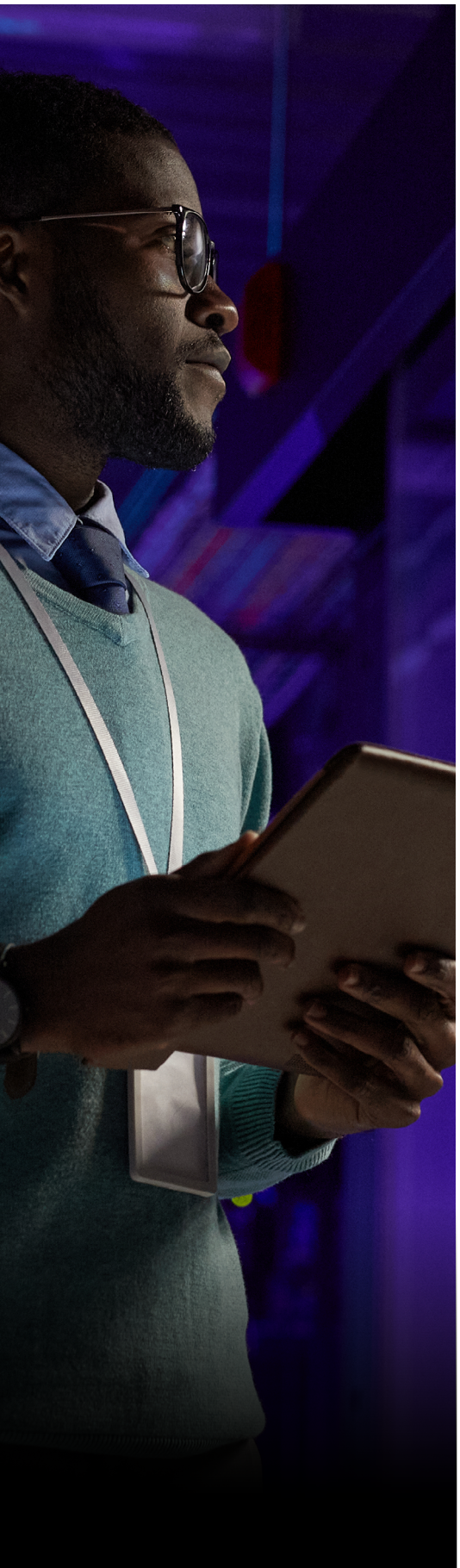
Aprovechar la IA para mejorar la planificación estratégica de la fuerza laboral

Sophie AI es nuestro ecosistema de inteligencia artificial en constante evolución, su aliado para remodelar la fuerza laboral. La tecnología Sophie AI mejora y acelera todos nuestros productos, servicios y soluciones, para que nuestro personal pueda ofrecerle un servicio más rápido, mejor y más inteligente.

Sophie AI también le ofrece herramientas de última generación para todo el ciclo de vida laboral. **Creada con datos del sector y la experiencia de primer nivel en el mercado laboral de ManpowerGroup, Sophie AI te proporciona las herramientas y los conocimientos necesarios para generar valor inmediato y superar a la competencia.**

Aprovechando la información obtenida de más de 22,000 millones de puntos de datos y el poder de nuestro equipo global de expertos en recursos humanos, la plataforma Sophie AI ayuda a un número cada vez mayor de clientes de diversos sectores (por ejemplo, tecnología, defensa y servicios profesionales) a mejorar su proceso de planificación estratégica.

Experis: Tu socio de confianza en Tecnología y Talento



Experis es líder global en servicios tecnológicos y gestión de talento, reconocido por su compromiso con la calidad, la ética y la excelencia en el servicio. **Con presencia en más de 70 países, nos enorgullece colaborar con el 80% de las empresas de la lista Fortune 500** para aportar valor a través de proyectos estratégicos, equipos gestionados y aumento flexible de personal. Nos especializamos en diversos ámbitos, entre los que se incluyen el diseño de arquitectura, el desarrollo de aplicaciones, la migración a la nube, la integración de datos, el modelado de IA, la automatización de ITSM y la transformación digital, entre otros.

Aceleración del Tiempo de Generación de Valor

Consiga resultados más rápidos y tangibles con entregas ágiles y continuas, aceleradores probados, conocimiento del sector y liderazgo experimentado.

Alianzas Sólidas y Flexibles

Independientemente de en qué fase se encuentren sus iniciativas, Experis te ofrece estrategia, experiencia técnica, servicios de apoyo y talento para alinearse con tus objetivos únicos.

Alta Calidad, Costo Optimizado

Creemos en hacer las cosas bien desde el principio. Nuestros equipos están preparados para evaluar sus necesidades y recomendarle el modelo adecuado para optimizar los costes y maximizar la calidad, ya sea en el país o en un modelo híbrido/multipaís.

Especializados, comprometidos

Nuestra amplia experiencia en sectores clave, tecnologías y habilidades complementa a su equipo para acelerar los resultados. La experiencia de nuestros consultores contribuye a nuestro impacto y retención.

Nuestra experiencia probada y nuestras relaciones duraderas con los clientes nos diferencian en la compleja economía actual. Con décadas de experiencia y un profundo conocimiento del sector, comprendemos las tecnologías que dan forma a tu futuro.

Descubra cómo Experis puede ayudarle a alcanzar el éxito en experis.com.

SOBRE EXPERIS

Experis® es líder mundial en recursos profesionales de TI y servicios de TI. Experis acelera el crecimiento de las organizaciones atrayendo, evaluando y colocando a talentos tecnológicos especializados en puestos muy demandados, lo que permite llevar a cabo proyectos críticos que mejoran la competitividad de las organizaciones y las personas a las que prestamos servicio. A través de Experis Academy, ofrecemos formación intensiva «preparada para el mundo empresarial» y coaching a recién graduados, así como desarrollo de habilidades personalizado para preparar a los empleados actuales para puestos tecnológicos muy demandados. Experis forma parte de la familia de marcas ManpowerGroup® (NYSE: MAN), que también incluye Manpower y Talent Solutions.

Para obtener más información, visite www.experis.com síganos en LinkedIn.

MANTENTE CONECTADO

Manpower® Experis® ManpowerGroup Talent Solutions® ManpowerGroup® | ManpowerGroup®