

Construir una estrategia centrada en las personas para aumentar productividad de la fuerza laboral impulsada por la IA



Tabla de Contenido

- Tendencias actuales de adopción
- Uso actual y futuro proyectado del empleador actual
- Datos geográficos e industriales

- Tendencias futuras
- Retos futuros

- Mejores prácticas
- Metodología de la investigación
- Referencias

Resumen Ejecutivo



Principales resultados

- Según la Encuesta de Expectativas de Empleo del Q3 2024 de ManpowerGroup, más de la mitad de las grandes empresas globales con **más de 5.000 empleados (52%) utilizan actualmente la IA**. Los empleadores europeos se muestran más cautos (43%) en comparación con la media mundial. Un tercio (33%) de los encuestados, que no son usuarios actuales, afirma que su organización tiene previsto implementar herramientas de IA en los próximos 3 años.¹
- En todos los sectores y regiones del mundo, los encuestados creen que **las tecnologías basadas en IA tendrán un impacto positivo en el rendimiento empresarial y en la formación, contratación, incorporación, compromiso y diversidad de los empleados**. Los encuestados mostraron un cauto optimismo sobre el impacto de la IA en el crecimiento de la plantilla, contradiciendo la percepción errónea común de que la implementación de tecnologías basadas en IA dará lugar a menos trabajadores humanos en general.
- En los próximos años, **es probable que las tecnologías basadas en la IA se implementen en las plantillas mundiales de diversas formas**, como la democratización de la autoridad, el análisis objetivo del rendimiento, la creación de habilidades personalizadas, la formación rápida de equipos y los asistentes autónomos de IA.
- **Para el 2030, las capacidades de la IA y la automatización en la fuerza laboral completarán la evolución de aplicaciones para tareas específicas a agentes interconectados** con responsabilidades más amplias y un poder cada vez mayor. Sin embargo, la velocidad a la que estas tecnologías se adopten masivamente dependerá de la población de individuos que trabajen con las nuevas tecnologías basadas en IA y del entorno normativo y ético en el que se produzca la adopción.
- **Para crear una estrategia de IA centrada en las personas, elige implementaciones que tengan sentido para tu empresa y selecciona a los socios adecuados**. Ten en cuenta tu infraestructura de TI y la capacidad tecnológica existente, rediseña los puestos de trabajo con base en el talento humano que ya tienes, amplía tus iniciativas de mejora y reciclaje, y sé legal y ético en lo que respecta a la recopilación y gestión de datos de IA.

¹ [ManpowerGroup Q3 2024 Encuesta de Expectativas de Empleo, ManpowerGroup](#)

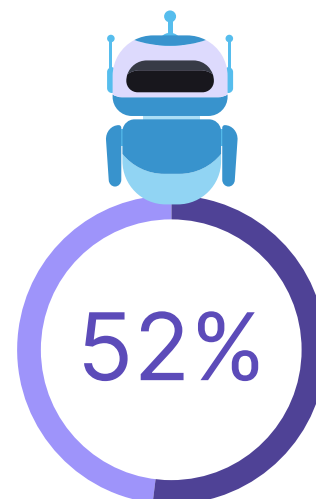
Desde que ChatGPT se introdujo en el mercado a finales de 2022, las ofertas de IA generativa avanzan a gran velocidad. La IA generativa puede generar texto, imágenes u otros recursos aprendiendo los patrones y la estructura de los datos de entrenamiento de entrada y proporcionando nuevos datos con características similares.

El desarrollo de la IA generativa es una progresión lineal lógica desde los chatbots de los años 2000 y 2010. En los próximos años, veremos cómo surgen casos de uso de la IA generativa en todos los sectores, la democratización de la IA ampliando la accesibilidad y el impacto entre nuestros trabajadores, y su integración en aspectos importantes y secundarios de funciones tradicionalmente humanas.

Además, la IA generativa no es lo único en juego. La automatización avanzada y la inteligencia del talento son tecnologías basadas en IA, mismas que son fundamentales en el mercado actual que tienen el potencial de transformar nuestra forma de trabajar.

Sin embargo, nada de esto debería ser alarmante. El desarrollo y despliegue de la inteligencia artificial general -es decir, una tecnología capaz de aprender por sí misma sin intervención humana, con capacidad de realizar la mayoría de las tareas cognitivas tan bien o mejor que los humanos- sigue siendo una realidad aún lejana.

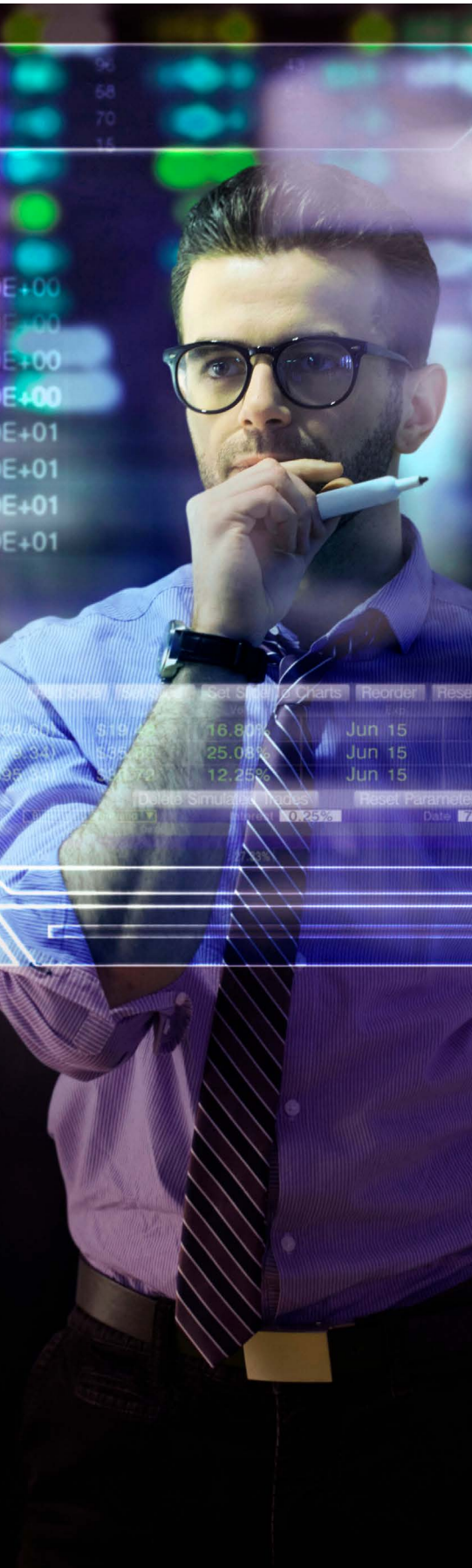
Actualmente, las tecnologías basadas en la IA destinadas a las operaciones de los trabajadores siguen requiriendo una supervisión humana sustancial, y la mayoría de las organizaciones están decidiendo en tiempo real cómo utilizar la IA de forma eficaz para muchos fines y problemas empresariales. Este reporte ofrece una visión instantánea del estado actual de la integración de la IA, así como previsiones sobre el valor que las nuevas tecnologías basadas en la IA pueden aportar a las operaciones de la plantilla y los recursos humanos para 2030 y más allá.



Más de la mitad de las grandes empresas globales con +5.000 empleados utilizan actualmente la IA.¹

¹[ManpowerGroup Q3 2024 Encuesta de Expectativas de Empleo, ManpowerGroup](#)

El futuro próximo: Los empleadores se toman en serio la adopción de la IA



Según un reciente estudio de Microsoft² sobre el valor empresarial y la oportunidad de la IA **en 2030, el tamaño total del mercado de la IA superó los \$241.000 millones y se prevé que alcance los \$738.000 millones en 2030.** La IA generativa por sí sola alcanzó un tamaño de mercado de casi \$45.000 millones en 2023, un 90% más que el año anterior (\$23.170 millones) y un increíble 692% más que en 2020 (\$5.670 millones).

90%

más del mercado ha sido alcanzado por la IA generativa respecto al año anterior.²



Los empleadores de todo el mundo están haciendo la transición de "wow a cómo", ya que buscan ayudar a su fuerza de trabajo a implementar responsablemente las tecnologías basadas en IA. En la investigación de ManpowerGroup Expectativas de Empleo para el Q3 de 2024, encuestamos a más de 40.000 empleadores en 42 países para obtener una visión más clara de la adopción actual y futura de la IA en todas las industrias.¹

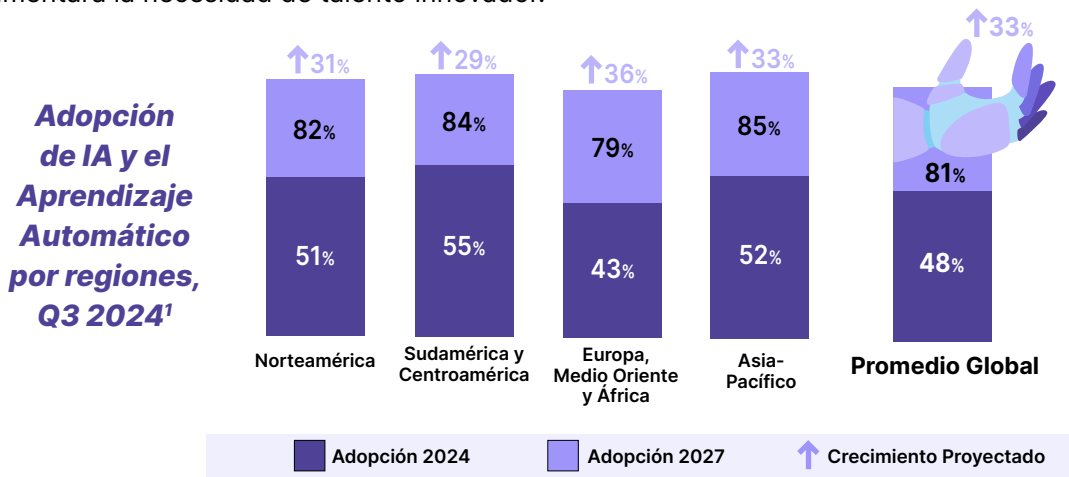
Más de la mitad de las grandes empresas globales con más de 5.000 empleados (52%) afirman estar utilizando actualmente la IA. La adopción es menor (44%) entre las pequeñas empresas con menos de 50 empleados. Además, los empresarios son más cautos en Europa (43%) en comparación con la media mundial (48%).

“¿Tu empresa debería apostar por la IA como estrategia de crecimiento? Olvida las visiones apocalípticas y utópicas de la IA, mismas que dan lugar a interesantes debates intelectuales pero aportan poca claridad a tus consideraciones. En su lugar, concéntrate en lo que la IA significa para ti, definiéndola de forma correcta y pragmática.” – Dr. Tomas Chamorro-Premuzic, Director de Innovación, ManpowerGroup

¹ [ManpowerGroup Q3 2024 Encuesta de Expectativas de Empleo, ManpowerGroup](#)

² [The Business Opportunity of AI, Microsoft & IDC](#)

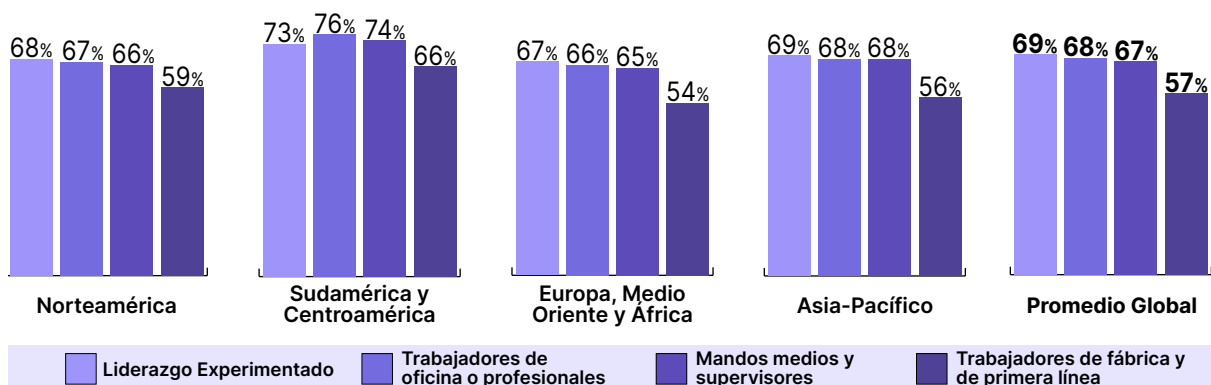
Los empleadores tienen previsto acelerar la implementación de tecnologías basadas en IA en los próximos años. **Un tercio (33%) que no son usuarios actuales afirman que su organización planea implementar herramientas de IA en los próximos tres años.** Esto aumentará el uso medio global de estas aplicaciones en hasta el 81% de los empleadores alrededor del mundo para 2027. Si este crecimiento sigue los patrones anteriores de innovación tecnológica (ej. internet, motores de búsqueda), una adopción más generalizada disminuirá la diferenciación empresarial de las propias herramientas. La necesidad de contar con una fuerza laboral cualificada que las aproveche plenamente para crear valor centrado en el cliente aumentará la necesidad de talento innovador.



El optimismo respecto a la IA varía según la antigüedad y la región

La mayoría de los trabajadores (65%) de todos los niveles creen que la IA tendrá un impacto positivo en el futuro del trabajo. Sin embargo, el nivel de optimismo varía en función de la región y la antigüedad de los empleados. Mientras que los profesionales de oficina de América Central y del Sur son los más optimistas (76%) sobre el impacto positivo de la IA, en Europa son menos los trabajadores de primera línea (54%) que comparten esta opinión.

Optimismo ante el impacto empresarial positivo de la IA por antigüedad y región, Q3 2024¹



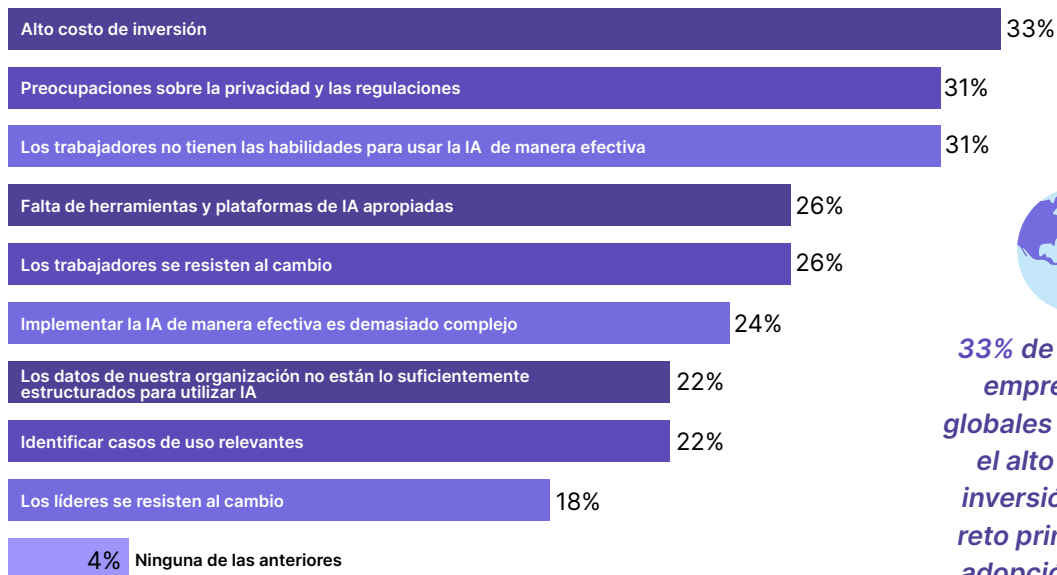
¹ ManpowerGroup Q3 2024 Encuesta de Expectativas de Empleo, ManpowerGroup

Retos de las empresas para la adopción de la IA

Hemos pedido a los empleadores de todo el mundo que clasifiquen los posibles retos organizativos para el despliegue de tecnologías basadas en la IA, como los costes, la complejidad, la regulación, la gestión del cambio y la falta de cualificación de los trabajadores.

Los líderes empresariales del sector de Servicios Financieros son los más preocupados por las barreras normativas o de privacidad para un uso generalizado. **El coste de adopción encabeza la lista de retos para sectores como Bienes y Servicios de Consumo, Transporte, Logística y Automoción e Industrias y Materiales.** Sin embargo, el miedo a la incapacidad de su plantilla para aprovechar plenamente las posibilidades de la IA se situó entre los tres principales retos para todos los sectores verticales.

Top retos de las empresas para la adopción de la IA¹



33% de los líderes empresariales globales encuentran el alto costo de inversión como el reto principal para adopción de la IA¹

Top 3 retos de las empresas para la adopción de la IA por sector¹



El miedo a la incapacidad de su personal para aprovechar plenamente las posibilidades de la IA se situó entre los tres principales retos para todos los sectores verticales.

¹ManpowerGroup Q3 2024 Encuesta de Expectativas de Empleo, ManpowerGroup

Los empleadores proyectan el impacto futuro en su personal y su negocio.

Nuestra investigación también pidió a los líderes que predijeran el impacto futuro de la IA y el ML en el rendimiento empresarial general y en la función de RRHH de su empresa en los próximos dos años. Hubo consenso en todos los sectores y regiones en que estas herramientas tendrían un impacto positivo. **Los encuestados también se mostraron optimistas sobre el impacto en la formación, contratación, incorporación, compromiso y diversidad de los empleados.** En todos los sectores, los encuestados mostraron un cauto optimismo sobre el impacto en el crecimiento de la plantilla, lo que contradice la percepción errónea común de que la implantación de tecnologías basadas en la IA dará lugar a un menor número total de trabajadores humanos.

72%



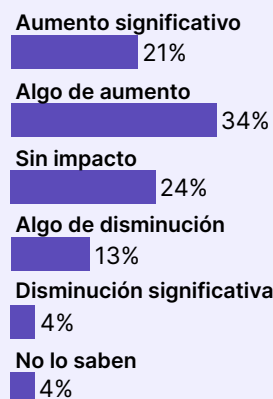
de las empresas prevén un impacto positivo de la IA y el Aprendizaje Automatizado (ML) en su negocio en los próximos dos años.¹

Cuando se trata de las actitudes de los líderes hacia las tecnologías basadas en la IA, la mezcla de optimismo entusiasta y preocupación medida no es sorprendente teniendo en cuenta la historia reciente. En un siglo de tecnologías disruptivas como la producción en masa, la automatización industrial, la conectividad a internet y la globalización, la única constante para la fuerza laboral ha sido el cambio.

Porcentaje global de empleadores que prevén impactos positivos de la IA y el Aprendizaje Automatizado (ML) en prioridades empresariales clave: 2024 – 2026¹



Impacto mundial previsto de la IA y el Aprendizaje Automatizado (ML) en el número de empleados: 2024 – 2026¹



¹ManpowerGroup Q3 2024 Encuesta de Expectativas de Empleo, ManpowerGroup



La IA y el talento cualificado como protagonistas

Una empresa internacional de ocio y parques temáticos creó una compañía de giras de Broadway que viaja de ciudad en ciudad por Estados Unidos para presentar sus populares producciones. Cada ciudad tiene unos costes y un potencial de ingresos diferentes durante el ciclo de gira de dos años de duración, que se basan en parte en las tarifas laborales y los gastos de los empleados.

Experis creó una solución interactiva de inteligencia artificial y análisis que presentaba los resultados de análisis complejos en una plataforma intuitiva que podía ser utilizada por directivos sin conocimientos técnicos. Introduciendo las variables de coste de cada ciudad, los productores turísticos podían determinar una ruta óptima para cada producción. Los algoritmos de ML de la solución optimizaron los beneficios y permitieron a los productores crear múltiples escenarios hipotéticos para prever adecuadamente los riesgos y las incertidumbres.

Perspectiva 2030: La evolución de la IA en el lugar de trabajo



De aquí a 2030, es probable que las tecnologías basadas en la IA se implementen en las plantillas de todo el mundo en diversas formas, entre las que se incluyen las siguientes:

Democratización de la autoridad

La toma de decisiones basada en la IA lleva tiempo implantada en los lugares de trabajo, especialmente en el ámbito de los recursos humanos. Durante la última década, RRHH ha utilizado algoritmos para detectar posibles sesgos en la contratación y la promoción, para predecir el desgaste y para analizar el sentimiento de los empleados. **A medida que la toma de decisiones informada por IA se extiende a más rincones de la organización, tiene el potencial de derribar las jerarquías tradicionales.** Una vez que la mayoría de los empleados estén capacitados para utilizar las herramientas de IA más apropiadas para sus funciones, los colaboradores individuales ganarán autonomía, la toma de decisiones estará mucho más distribuida y apenas habrá necesidad de los cuellos de botella en la resolución de problemas que se producen con los modelos de liderazgo típicos. Sin embargo, los directivos necesitarán un nuevo conjunto de habilidades para supervisar a los trabajadores humanos que se asocien con sus compañeros de tareas de IA y sean potenciados por ellos.

Análisis objetivo del rendimiento

Las empresas ya utilizan tecnologías basadas en IA para evaluar la productividad de los trabajadores remotos, desde la supervisión de los movimientos y el tiempo que pasan al teléfono hasta la captura de las pulsaciones de teclas y los sitios web abiertos. En la primera línea de muchos almacenes, un escáner de mano inteligente hace un seguimiento de la eficiencia con la que los trabajadores interactúan con las existencias. Es probable que la próxima frontera de la gestión del rendimiento incluya iteraciones aún más sofisticadas de la supervisión de la productividad, **como dispositivos portátiles que recojan datos sobre si el empleado A realiza una tarea compleja con mayor destreza que el empleado B.** Aunque sin duda se necesita una evaluación más objetiva del

rendimiento, la transparencia y la confianza serán esenciales para los líderes que piensen en utilizar estas herramientas.

Desarrollo de competencias a medida

Al analizar el rendimiento laboral y los datos sobre competencias procedentes de miles de fuentes internas y externas, **las tecnologías basadas en IA identificarán las carencias de competencias en una organización y recomendarán estrategias para subsanarlas mediante programas de mejora y reciclaje de competencias**, así como iniciativas específicas de contratación y movilidad interna. Una plataforma orientada al empleado puede ofrecer de forma proactiva cursos internos y oportunidades de asociación educativa adecuadas para cada empleado, en función de los requisitos de la organización y de los objetivos e intereses personales del empleado.

Formación rápida de equipos

A medida que las prioridades empresariales evolucionen a un ritmo más rápido, los modelos de empleo también cambiarán. En lugar de depender de los empleados tradicionales a tiempo completo, es probable que los líderes utilicen tecnologías basadas en IA para formar

equipos a más corto plazo y para proyectos específicos en tiempo real. Estos equipos reunidos rápidamente estarán formados por trabajadores del más alto calibre con una variedad de acuerdos de empleo, incluyendo empleados contingentes, trabajadores internacionales y expertos en la materia de otras áreas de la empresa. Mediante el despliegue de inteligencia de talento, que desglosa el currículum de un trabajador en habilidades discretas y sugiere dónde podrían ayudar a continuación, los líderes tendrán mayor facilidad para encontrar la combinación perfecta de trabajadores para un nuevo equipo.

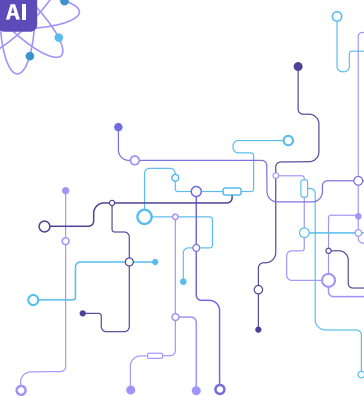
Asistentes autónomos de IA

Los investigadores de Google DeepMind **definen los asistentes de IA como "agentes artificiales con interfaces de lenguaje natural, cuya función es planificar y ejecutar secuencias de acciones en nombre de un usuario** -en uno o más dominios- de acuerdo con las expectativas del usuario."⁵ Estos agentes avanzados de IA, que actúan como asesores y acompañantes integrales, son probablemente la próxima iteración de IA con la que el trabajador cotidiano se relaciona a diario y podrían ser responsables de muchos aspectos de la lista de tareas pendientes de un empleado, desde reservar vuelos hasta responder e-mails.

Factores que influyen en la adopción de la IA

Para 2030, las capacidades de la IA y la automatización en fuerza laboral completarán la evolución de aplicaciones para tareas específicas a agentes interconectados con responsabilidades más amplias y un poder cada vez mayor.

Sin embargo, la velocidad a la que estas tecnologías se adopten a escala depende de varios factores. **En primer lugar, hay que tener en cuenta la población de personas que trabajan con las nuevas tecnologías basadas en la IA y, en segundo lugar, hay que considerar el entorno normativo y ético en el que se produce la adopción.**



⁵ [The Ethics of Advanced AI Assistants, Google DeepMind](#)

En 2030, los Millennials (nacidos entre 1980 y 1995) y los miembros de la Generación Z (nacidos entre 1996 y 2012) abarcarán una gran mayoría de la fuerza laboral.

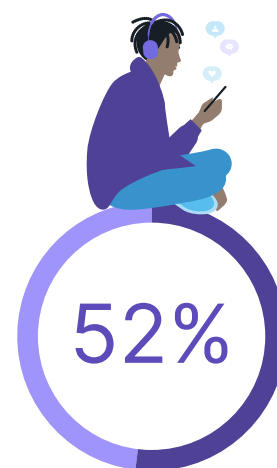
La Generación Z es la primera población de edad que se ha criado desde su nacimiento con tecnología personal sofisticada, lo que les proporciona una facilidad natural para descubrir y aplicar nuevas herramientas. Incluso los millennials de más edad, que recibieron los beneficios de internet en la adolescencia, han adoptado con entusiasmo el potencial de la tecnología para transformar sus vidas personales y profesionales.

A finales de 2023, la investigación Generative AI Snapshot de Salesforce³ descubrió que los usuarios de IA generativa se concentran en las generaciones más jóvenes, siendo el 65% de los usuarios de IA generativa Millennials o Generación Z. Según el estudio, estas generaciones son los "superusuarios" de la IA generativa, o aquellos que utilizan la tecnología con frecuencia y creen que están cerca de dominarla.

En un futuro próximo, cuando la mayoría de los líderes pertenezcan a la generación Millennial, es de esperar que los pertenecientes a la Generación Z encuentren apoyo para la rápida adopción de nuevas herramientas de IA y lideren la transformación de sus organizaciones. **Sin embargo, debemos tener cuidado a la hora de asumir que todos los jóvenes saben fácilmente cómo encontrar y utilizar las últimas tecnologías basadas en IA.**

Como escribió recientemente el emprendedor de EdTech Mathieu Penot⁴, "las expectativas de la Generación Z de una tecnología sin fisuras, junto con una exposición reducida a algunas formas de luchas productivas al utilizar herramientas digitales, crea un entorno donde el aprendizaje de las habilidades necesarias para desarrollar una verdadera alfabetización digital no se produce de forma natural". La Generación Z es muy competente con los teléfonos inteligentes, pero a menudo tiene dificultades con las tareas informáticas más tradicionales." Esta observación subraya la importancia de una capacitación tecnológica adecuada para los miembros de todas las generaciones.

Las tecnologías basadas en la IA también se están desarrollando más rápido de lo que los líderes pueden crear directrices y normativas éticas para ellas, lo que casi con toda seguridad afectará su adopción. Tomemos como ejemplo los asistentes autónomos de IA. Los investigadores de Google DeepMind han advertido sobre el riesgo de accidentes, la difusión de información errónea y la vulnerabilidad a influencias inapropiadas con el uso de la acción autónoma.⁵ Redunda en nuestro interés colectivo establecer límites para estas herramientas, de modo que su uso no cree problemas de confianza y privacidad, pero si podemos hacerlo con la suficiente rapidez es una cuestión delicada.



de los usuarios de IA generativa son millenials de la Generación Z.³

³ [New AI Usage Data Shows Who's Using AI, Salesforce](#)

⁴ [Gen Z is Not Tech-Savvy, Mathieu Penot](#)

⁵ [The Ethics of Advanced AI Assistants, Google DeepMind](#)

El Parlamento de la Unión Europea aprobó el mes pasado su ley de regulación de la IA, y varios estados de EE.UU., como California, Colorado y Virginia, se han adelantado a la creación de marcos de cumplimiento para los sistemas de IA. En los últimos años, 17 estados de EE.UU. han promulgado 29 proyectos de ley centrados en regular el diseño, desarrollo y uso de la IA.

Una nueva encuesta de la Escuela de Políticas Públicas de la Universidad de Maryland⁶ reveló un fuerte apoyo bipartidista a la regulación de la IA a nivel federal. **La mayoría (74%) de los demócratas y republicanos apoyan la creación de una nueva agencia federal para supervisar la IA**, el 77% cree que el gobierno debería auditar los programas actualmente en uso, y el 72% dijo que las empresas deberían estar obligadas a revelar información sobre cómo se entrenan sus sistemas de IA. Pero a pesar del interés por una legislación federal adecuada, avanzar en un año electoral es un reto. Mientras tanto, las organizaciones deben seguir desarrollando sus propias políticas de uso responsable y ético de la IA y asegurarse de que se ajustan a las normativas locales existentes.



Asociarse con Microsoft para acelerar el avance tecnológico

Experis Academy, un Microsoft Workforce Development Partner, ha colaborado con Microsoft desde 2017 para identificar las oportunidades de capacitación en el mercado y tiene como objetivo introducir nuevos profesionales en la industria de la tecnología a través de diversos programas de capacitación. **Específicamente para el espacio de Microsoft, la asociación tiene como objetivo alimentar a las organizaciones con profesionales cualificados para permitir el crecimiento.**

Ex Experis Academy ofrece programas de formación para talentos tecnológicos que proporcionan experiencia práctica en aspectos tecnológicos muy demandados. A través de nuestra asociación con Microsoft, ofrecemos programas completos que abarcan toda la gama de soluciones tecnológicas de Microsoft. Estos programas incluyen formación para puestos como ingenieros de la nube, desarrolladores, analistas de datos, científicos de datos, consultores funcionales y técnicos, y mucho más. Toda la formación se basa en la tecnología de Microsoft y se combina con experiencia práctica y formación en habilidades blandas. Recientemente, Experis Academy ha actualizado varios programas para incluir módulos de IA, garantizando que nuestros graduados estén equipados con los últimos avances en tecnología.

⁶[Regulating Artificial Intelligence: A National Survey of Registered Voters, University of Maryland](#)

Crear una estrategia de IA centrada en las personas

Elige las implementaciones que tengan sentido para tu empresa y selecciona a los socios adecuados.

Aunque puede resultar intimidante, es necesario que los líderes que deseen que sus empresas sigan siendo competitivas y relevantes adopten con entusiasmo las tecnologías basadas en IA. Sé un modelo de adopción personal para tu plantilla e incluye las cuestiones tecnológicas en tus reuniones de liderazgo en lugar de relegarlas al área de TI.

En última instancia, el objetivo es aplicar las herramientas de IA en toda la empresa, hay que simplificar las cosas con un proyecto piloto en un departamento de la organización, en el que los casos de uso estén más desarrollados y los beneficios empresariales inmediatos sean más evidentes (por ejemplo, desplegar un chatbot en el equipo de atención al cliente).

Si bien es importante seleccionar las aplicaciones de la IA, hay que contar con la capacidad y los recursos para ejecutarlas, supervisarlas y mantenerlas con éxito. **Los líderes también deben promover una cultura de experimentación en la que cada empleado se sienta capacitado para crear y probar aplicaciones de IA específicas de su puesto de trabajo.**

Y lo que es más importante, no tienes por qué enfrentarte solo a la IA. La mayoría de los sistemas heredados de gestión del capital humano incorporan ahora funciones de IA, así que pide consejo a tus proveedores actuales sobre la mejor manera de introducir e integrar estas aplicaciones de forma que ayuden a tu empresa a alcanzar sus objetivos de crecimiento. Puedes recurrir a la experiencia de consultores tecnológicos y empresas de tecnología de RR.HH. especializadas en áreas específicas (adquisición de talentos, etc.) que más se ajusten a tu negocio. También podrías cultivar socios internos centrándote en las formas precisas en las que la nueva tecnología mejorará los resultados de los equipos de los líderes individuales.

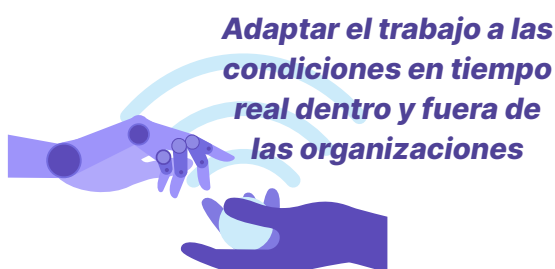
“Se pueden aumentar los salarios para atraer talento, pero el mayor reto es que no tenemos suficientes personas con las cualificaciones adecuadas. Se trata de puestos de trabajo que antes no existían y para los que necesitamos mejorar y recapacitar a las personas con cualificaciones complementarias.” – Becky Frankiewicz, Directora Comercial y Presidenta – Norteamérica, ManpowerGroup

Considera tu infraestructura de TI y los aspectos tecnológicos existentes

Para algunos líderes, la idea de disponer de la última tecnología puede ser muy atractiva. Los presupuestos de TI se gastarán en exceso en programas independientes que no se integran bien o duplican los sistemas ya existentes. **La adición de tecnologías que no encajan con la gama de soluciones existentes dará lugar a confusión entre los empleados y a una disminución de la productividad**, ya que los mismos tendrán que averiguar qué plataforma utilizar y en qué contexto. Como regla general, cualquier tecnología basada en IA que se introduzca debe hacer que la experiencia del empleado sea más fácil y agradable, lo que normalmente significa que todos sus sistemas funcionen juntos a la perfección.

Rediseña los puestos de trabajo en función del talento humano que tienes

El rediseño de puestos es el proceso de reorganizar o sustituir tareas para adaptar mejor el trabajo a las condiciones en tiempo real dentro y fuera de la organización. Puedes empezar por conocer a fondo el tamaño y la composición actuales de tu plantilla, dónde existen carencias de cualificaciones y qué competencias esenciales deben contratarse o desarrollarse de inmediato o en un futuro próximo.



Utiliza datos internos y externos sobre la oferta y la demanda de personal para asignar los esfuerzos de rediseño de puestos a objetivos empresariales específicos y, a continuación, solicita la aprobación de sus planes a las partes interesadas de toda la organización. Como parte de tus iniciativas, considere la posibilidad de crear o comprar un mercado de talento interno o una plataforma digital a través de la cual puedas redistribuir a los empleados en funciones de nueva creación y rediseñadas.

Amplía tus iniciativas de mejora y recualificación profesional.

La mejora de las competencias se refiere a la formación de un trabajador con nuevas cualificaciones para subir de nivel en su trayectoria actual, mientras que la recualificación se refiere a la formación de un trabajador en una nueva trayectoria. Debido a la persistente escasez de fuerza de trabajo y al ritmo de contratación actual, cada vez es más difícil encontrar candidatos capacitados en el exterior, por lo que la mejora y el reentrenamiento de la plantilla existente se ha convertido en un imperativo.

Las iniciativas de mejora y actualización de las competencias más eficaces no consisten en clases aisladas y sin conexión, sino que han adoptado el aprendizaje como algo natural en el día a día de cada empleado. Tu organización debe ofrecer oportunidades para que los empleados actuales realicen cursos presenciales y en línea, adquieran certificaciones útiles y realicen tareas basadas en proyectos. Además de contenidos relacionados con la tecnología, incluye ofertas que hagan hincapié en habilidades humanas como la persuasión, la narración de historias y el pensamiento creativo, para que tu personal pueda aprovechar todo su potencial cuando trabaje con máquinas inteligentes.

Sé legal y ético a la hora de recopilar y gestionar datos de IA.

Como ya hemos comentado, el panorama ético y normativo exige una vigilancia continua por parte de todos los usuarios de tecnologías impulsadas por la IA. Cuando se trata de la recopilación y gestión de datos confidenciales de clientes y empleados, hay que extremar la confianza y el cuidado. Antes de avanzar demasiado en el despliegue, establece un consejo de IA para toda la organización formado por líderes de todas las funciones (incluidos representantes legales, de TI y de DEIP) para debatir cómo se utilizará la IA en tu organización y cómo puede ayudar a eliminar problemas como el sesgo inconsciente. **El resultado inicial de este consejo debe ser una política de IA que evolucione en tiempo real a medida que se introduzcan nuevas prácticas y normativas.**



Quando se trata de la recopilación de datos sensibles, se debe tener un cuidado y una confianza adicionales



Construyendo los futuros talentos de la tecnología y la IA con Experis Academy

Experis Academy, una división de Experis®, líder mundial en soluciones de recursos y servicios profesionales de TI, se compromete a fomentar el talento y ofrecer un valor excepcional a los clientes. A través de nuestro plan de estudios, capacitamos a nuestros talentos para que se conviertan en los mejores en su campo, garantizando que estén bien preparados para satisfacer las demandas del dinámico panorama tecnológico actual. Experis Academy ofrece formación y coaching en aplicaciones empresariales, nube e infraestructura, servicios de transformación empresarial y espacio de trabajo digital, tanto para candidatos principiantes como experimentados. La Academia ha formado a más de 3.500 trabajadores en 2023 para más de 250 clientes.

Experis Academy es agnóstica a la tecnología y crea planes de estudios para los puestos tecnológicos más demandados, ajustándose a los últimos desarrollos y estándares tecnológicos. La Academia aprovecha planes de estudios probados para ofrecer formación acelerada y certificaciones reconocidas internacionalmente. A diferencia de las típicas empresas de formación, combina las certificaciones técnicas con habilidades interpersonales, consultoría y procesos empresariales. Además, como parte de su oferta única, Experis Academy destaca en el reclutamiento y la selección de talentos tecnológicos, garantizando que los candidatos no sólo estén bien formados, sino que también sean los adecuados para funciones y organizaciones específicas.

Los programas ayudan a los candidatos a identificar sus trayectorias profesionales preferidas en TI, al tiempo que garantizan su preparación para el trabajo mediante la resolución de problemas práctica y en equipo. Este enfoque holístico permite a los clientes contar con empleados que están rápidamente al día y equipados para afrontar con eficacia los retos empresariales reales. Experis Academy se lanzó por primera vez en 2009.

Soluciones Globales para la Fuerza Laboral



Gestión de la Fuerza Laboral



Recursos de Talento



Gestión de Carreras



Transición de Carreras



Atracción de Talento



Planificación Estratégica de la Fuerza Laboral



Consultoría y Análisis de la Fuerza Laboral

Síguenos



Acerca de ManpowerGroup

[ManpowerGroup®](#) (NYSE: MAN), la principal compañía global de soluciones para la fuerza laboral, ayuda a las organizaciones a transformarse en un mundo laboral en constante cambio al encontrar, evaluar, desarrollar y gestionar el talento que les permite ganar. Desarrollamos soluciones innovadoras para cientos de miles de organizaciones cada año, proporcionándoles talento calificado mientras encontramos empleo significativo y sostenible para millones de personas en una amplia gama de industrias y habilidades.

Nuestra experta familia de marcas - Manpower, Experis y Talent Solutions - crea un valor sustancialmente mayor para los candidatos y clientes en más de 70 países y territorios, y lo ha hecho durante 75 años. Somos consistentemente reconocidos por nuestra diversidad, como uno de los mejores lugares para trabajar para Mujeres, Inclusión, Igualdad y Discapacidad, y en 2024 ManpowerGroup fue nombrada una de las Empresas Más Éticas del Mundo por decimoquinta vez, confirmando nuestra posición como la marca de elección para el talento en demanda. Para más información manpowergroup.co

Acerca de la Encuesta de Perspectivas de Empleo de ManpowerGroup

La Encuesta de Perspectivas de Empleo de ManpowerGroup se basa en entrevistas con más de 40,000 empleadores del sector público y privado en 42 países. Mide las intenciones de los empleadores de aumentar o disminuir el número de empleados en su fuerza laboral durante el próximo trimestre. Es la encuesta prospectiva más extensa de su tipo, sin parangón en su tamaño, alcance y longevidad. La encuesta se ha realizado desde 1962 y es uno de los indicadores más confiables de las tendencias del mercado laboral en el mundo.

