



Lo Indispensable de la Reinvencción:

Cómo la IA está remodelando los empleos, las carreras y las estrategias de talento

Índice

Resumen Ejecutivo.....	3
Introducción.....	4
Disrupción Invisible: La IA está Redefiniendo los Empleos en Silencio.....	5
Impacto: Los Despidos Vinculados a la IA Conducen a una Recolocación más lenta y Requieren mayor apoyo.....	7
Mandato: La Reinención Profesional Es la Nueva Norma.....	9
Brecha: Los Colaboradores hacen reskilling a medida que los Empleadores se quedan atrás.....	11
Uso: Los Candidatos a la Transición Profesional usan IA pero Necesitan Apoyo Práctico Estructurado.....	12
Cambio de Actitudes: de la Ansiedad de la IA a la Incertidumbre Informada.....	14
Conclusión: De la Transición Profesional a la Transformación Profesional.....	15
Hallazgos Clave.....	16
Metodología.....	17
Sobre LHH.....	18

Resumen Ejecutivo

*Por John Morgan, President
Career Transition & Mobility
Leadership Development
Coaching HR & Talent Advisory*

Estamos en una nueva era de transición profesional, una definida no solo por la disrupción, sino por la reinención.

La IA está acelerando el cambio a un ritmo que muchos trabajadores aún no pueden ver, pero sienten lo mismo. Si bien solo el 12% de los candidatos de transición de carrera en nuestros programas citan la IA como la razón de sus desvinculaciones, casi la mitad de los líderes empresariales dicen que ya han reducido la plantilla debido a ello. Ese desajuste apunta a un desafío más profundo: las organizaciones están evolucionando más rápido de lo que las personas están preparadas para adaptarse.

El impacto de esa desconexión es real. Las personas desplazadas por la IA son reemplazadas más lentamente. Es más probable que persigan roles que ya no existen. Y están navegando por el desarrollo de sus habilidades en gran medida por su cuenta. Más del 70% de los que están en transición están aprendiendo habilidades de IA, pero principalmente de manera autodirigida. Solo una pequeña proporción está utilizando la capacitación dirigida por el empleador.

Sin embargo, la respuesta que estamos viendo no es la resignación, es la reinención. Casi el 60% de nuestros candidatos se dedicaron a carreras completamente

nuevas. Estos no son solo cambios de trabajo; son cambios de identidad. Y revelan una verdad poderosa: la transformación profesional ya no es un caso extremo. Es la nueva realidad del trabajo.

A medida que las organizaciones lidian con la forma de gestionar el cambio, está surgiendo una nueva responsabilidad. No solo para reestructurar sabiamente, sino para ayudar a las personas a avanzar con un propósito. Eso significa ir más allá de los enfoques transaccionales para la transición profesional y hacia soluciones que combinen el cuidado humano con la previsión estratégica. Coaching. Modelos de talento que priorizan las habilidades. Herramientas profesionales que ayudan a las personas a explorar posibles futuros, no solo a solicitar trabajos.

Porque la verdadera oportunidad no es solo navegar por la disrupción, sino replantear cómo preparamos a las personas para lo que viene.

En esta nueva era, la IA está acelerando el imperativo de la transformación profesional. Las organizaciones que combinen intencionalmente el coaching centrado en las personas, herramientas avanzadas de IA y recapitación estratégica, empoderarán tanto a individuos como a organizaciones para adaptarse, reinventarse y prosperar.

Introducción

En LHH, contamos con una larga trayectoria utilizando la tecnología más avanzada para apoyar a personas y organizaciones en momentos de transformación. Pero incluso nosotros nos vemos sorprendidos por la velocidad y profundidad del impacto de la inteligencia artificial (IA) en el mundo laboral.

Nuevos datos de LHH, recopilados a partir de más de 200.000 candidatos en transición profesional a nivel global que perdieron su empleo en 2024, revelan una poderosa conclusión: el 58 % de los trabajadores despedidos se reorientaron hacia ocupaciones completamente nuevas, a pesar de que casi tres cuartas partes (74 %) buscaban inicialmente un rol similar al que habían perdido.

Estamos viviendo un cambio fundamental en la fuerza laboral: pasamos de una lógica de reducción de costos a una de desarrollo de capacidades. Si antes los despidos respondían principalmente a una necesidad de ajustar estructuras, hoy también obedecen a una necesidad de reajustar habilidades. La IA no solo está desplazando trabajadores: está obligando tanto a las personas como a las organizaciones a evolucionar.

Este cambio se está produciendo en el contexto de una transformación global más amplia. El Foro Económico Mundial prevé que se crearán 170 millones de nuevos empleos de aquí a 2030 debido a las tecnologías emergentes y a la disrupción de las industrias, mientras que 92 millones de roles quedarán obsoletos.

De forma similar, el Grupo Adecco, empresa matriz de LHH, encuestó a 2.000 líderes del nivel C (C-suite) y encontró que el 46 % ya ha reducido su dotación de personal debido a la IA, y que el 54 % espera emplear a menos personas dentro de cinco años, un aumento de 13 puntos porcentuales en solo un año.

Los resultados de nuestra encuesta de movilidad relacionada con la IA 2025 ofrecen una nueva perspectiva sobre el verdadero impacto de esta tecnología: no solo en cuanto a la pérdida de empleos, sino también en los recorridos emocionales y profesionales que le siguen. Nuestros hallazgos muestran que los despidos relacionados con la IA dificultan más la recolocación, hacen más urgente la reinención, y vuelven la movilidad profesional estratégica más esencial que nunca.



Figura 1: Reducciones de personal relacionadas con la IA (informadas y planificadas por los líderes organizacionales)



Fuente: [Leading in the Age of AI](#), the Adecco Group, 2025; N=2,000



Disrupción Invisible: La IA está Redefiniendo los Empleos en Silencio

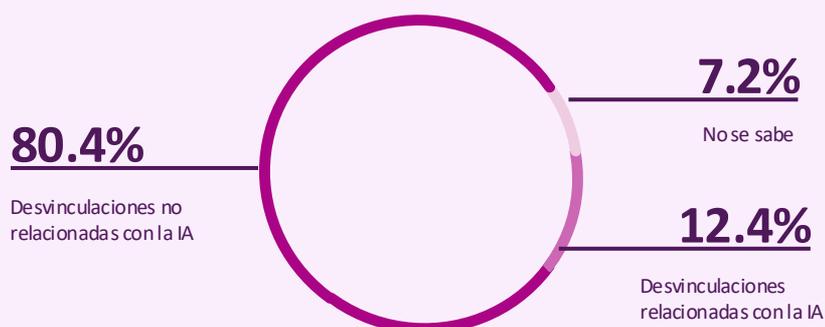
El análisis de los datos exclusivos de transición profesional de LHH muestra que la mayoría de las personas no atribuyó la pérdida de su empleo a la inteligencia artificial (IA). El 12,4 % de los candidatos en transición profesional de LHH mencionó la IA como un factor en sus despidos, y solo el 1,4 % indicó que la IA reemplazó directamente su puesto. Un 7,2 % adicional no estaba seguro del motivo exacto de su desvinculación, lo que deja un 80,4 % de despidos supuestamente no relacionados con la IA o la automatización, como se muestra en la Figura 2.

Esta percepción contrasta fuertemente con lo que escuchamos desde los altos niveles de liderazgo. Según la encuesta antes mencionada del Grupo Adecco, realizada a 2.000 líderes empresariales, casi la mitad de los empleadores (46 %) afirmó que ya ha reducido su dotación de personal debido a la IA, y un 54 % espera emplear a menos personas dentro de cinco años, lo que representa un aumento de 13 puntos porcentuales en solo un año.

Esta disparidad revela una desconexión entre las decisiones estratégicas que están tomando los líderes empresariales y la forma en que dichas decisiones son comunicadas o comprendidas por los empleados afectados. Mientras los empleadores están reestructurando con miras al futuro, muchos trabajadores no se dan cuenta de que la IA ya está redefiniendo la fuerza laboral.

Figura 2: Desvinculaciones atribuidas a la IA (%)

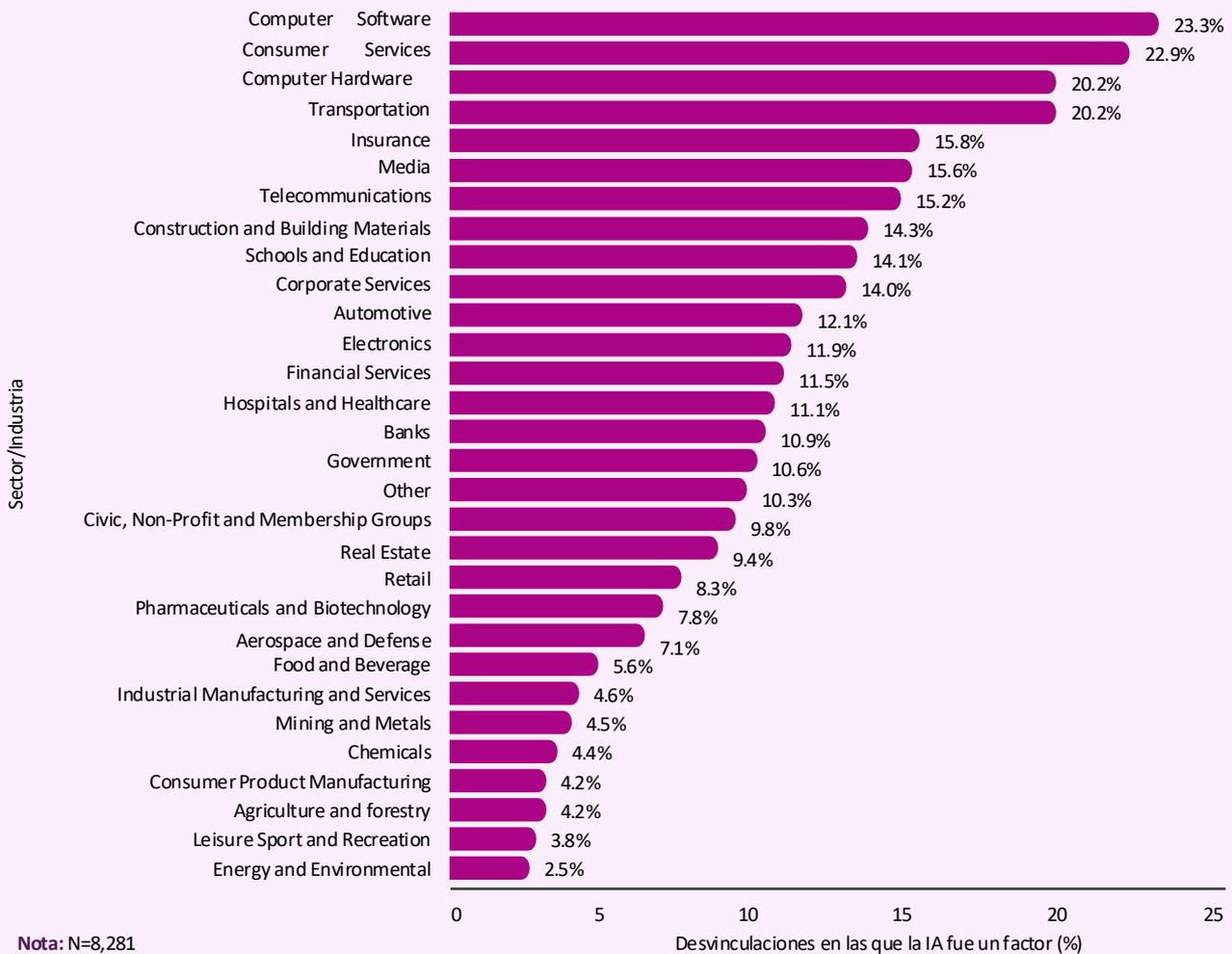
Nota: N=8,281



Los sectores mostraron diferencias marcadas: el 23,9 % de los candidatos del sector de software informático atribuyeron su despido a la IA, en comparación con solo el 2,5 % en el sector de energía y medioambiente. Las industrias con mayores despidos relacionados con la IA pertenecen en su mayoría a sectores tecnológicos, mientras

que aquellos en el otro extremo del espectro (por ejemplo, manufactura de bienes de consumo e industrial), que han estado automatizando procesos durante muchos años (por ejemplo, mediante automatización robótica de procesos), muestran una menor percepción de disrupción debido a la IA. (Ver Figura 3.)

Figura 3: Desvinculaciones atribuidas a la IA, por sector/industria



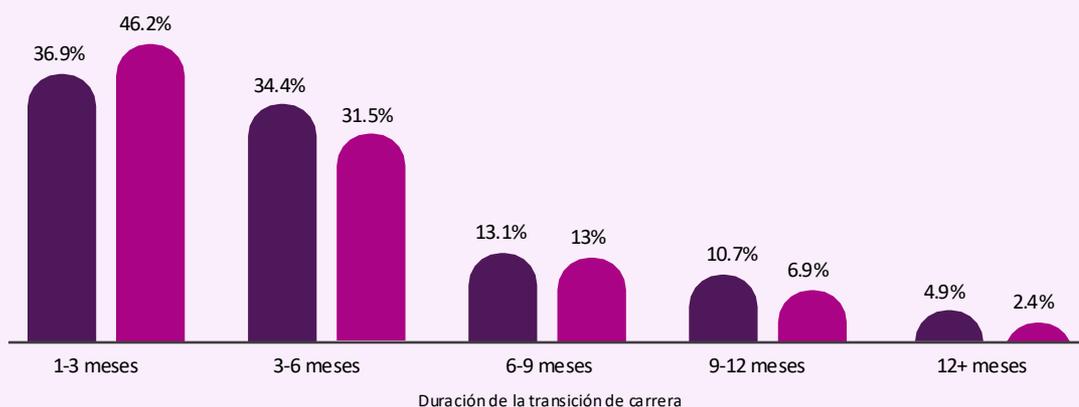
El hecho de que los trabajadores del sector tecnológico parezcan ser los más vulnerables a los despidos relacionados con la IA debe ser considerado por los empleadores y los responsables de políticas públicas, ya que ambos han señalado de forma constante durante más de una década la necesidad de contar con más habilidades tecnológicas en la economía global. Ahora, esos mismos trabajadores están entre los primeros en ser desplazados por la IA. Informes recientes muestran que la tasa de desempleo para los profesionales de TI en Estados Unidos ha superado el promedio nacional durante

cinco meses consecutivos. Con el apoyo adecuado y el desarrollo de habilidades necesario, estos trabajadores están bien posicionados para ocupar uno de cada cuatro puestos tecnológicos vacantes en EE. UU. que requieren competencias en IA, por ejemplo. Los trabajadores del sector tecnológico están al mismo tiempo altamente expuestos y especialmente capacitados para reinventarse, pero necesitan apoyo temprano, una visión honesta del mercado y orientación estructurada para lograrlo con éxito.

Impacto: Los Despidos Vinculados a la IA Conducen a una Recolocación Más Lenta y Requieren Mayor Apoyo

Aunque la IA aún no sea percibida como la principal causa de despidos, para quienes se ven afectados, su impacto es medible y duradero. Solo el 36,9% de los candidatos despedidos debido a la IA fueron recolocados dentro de los tres meses siguientes, en comparación con el 46,2% de aquellos cuyos despidos no estuvieron relacionados con la IA. Aún más revelador: las personas desplazadas por la IA tienen más del doble de probabilidades de enfrentar un período de transición superior a los 12 meses (ver Figura 4).

Figura 4: Tiempo de recolocación de los candidatos de CT (despidos relacionados con la IA frente a despidos no relacionados con la IA)



Nota: N=8,281

● Pérdida de empleo impulsada por IA

● Pérdida de empleo no impulsada por IA

Según el informe Global Workforce of the Future 2024 del Grupo Adecco, mientras están empleados, los colaboradores tienden a subestimar el impacto de la IA en sus habilidades y carreras. La proporción de personas que sintieron que sus competencias se habían vuelto menos relevantes casi se duplicó, al igual que la cantidad

de quienes afirmaron haberse visto obligados a considerar un cambio de profesión. Esta tendencia pone de manifiesto una toma de conciencia cada vez mayor: la IA no es algo que se aproxima a la fuerza laboral, ya está aquí. Los empleados que no reconocen este cambio corren el riesgo de quedarse atrás.

Figura 5: Impacto percibido de la IA en los empleos actuales, 2023 vs. 2024



Fuente: [Global Workforce of the Future 2024, the Adecco Group, 2024; N=35,000.](#)

Esta desconexión amplifica el impacto emocional de la transición profesional. Es importante tener en cuenta este factor, ya que puede contribuir directamente a una recolocación más lenta. Como compartió un candidato: "De hecho, he sido reacio a usar estas herramientas de IA, porque siento que mi trabajo fue eliminado en parte debido al avance de la IA... hubo un período de 'superar la reacción negativa inicial hacia la IA después del impacto de haber sido despedido".

La IA puede que no sea hoy la causa principal de pérdida de empleo, pero si es un factor, la recuperación resulta más difícil y más lenta. Esto apunta a desajustes más profundos de habilidades y desafíos en la identidad profesional que requieren un apoyo más específico y a largo plazo.



Mandato: La Reinención Profesional Es la Nueva Norma

En la era de la inteligencia artificial, la reinención profesional se ha convertido en algo más que una tendencia: está pasando a ser la nueva norma. Nuestros datos muestran que el 58% de los candidatos en transición profesional de LHH durante 2024 se reorientaron hacia ocupaciones completamente

nuevas. Esto señala un cambio radical: la transición profesional ya no se trata solo de cambiar de empleo, sino de adoptar nuevas identidades profesionales.

Este cambio va más allá de adquirir habilidades: se trata de replantear el propio camino profesional. Como lo

expresa John Morgan, Presidente de Transición Profesional, Movilidad de Carrera y Desarrollo de Liderazgo de LHH: *“Cuando alguien pierde un empleo, no se trata solo de una pérdida financiera, sino también personal. Los trabajadores quedan cuestionando su valor y lo que les depara el futuro”.*

A través de nuestra investigación, hemos identificado los elementos fundamentales que las personas necesitan para reorientarse con éxito:



Una visión clara de su empleabilidad:

comprender sus fortalezas actuales, características personales y capacidades con valor en el mercado.



Una evaluación honesta del mercado:

distinguir entre retrocesos temporales y cambios permanentes en los puestos de trabajo.



Inspiración para visualizar lo que viene:

usar herramientas como Career Canvas para imaginar nuevas trayectorias.



Rutas estructuradas, no solo listas de empleos:

trayectorias claras y alcanzables hacia la recolocación.



Conexiones humanas más sólidas:

apoyo entre pares y redes de contacto para superar los filtros automatizados en los procesos de selección.



Apoyo para reconstruir la identidad:

ayudar a los candidatos a cambiar su mentalidad y su autoimagen, especialmente al ingresar a sectores desconocidos.

Este enfoque está demostrando ser esencial en industrias que evolucionan rápidamente. En el sector tecnológico, por ejemplo, los roles tradicionales de programación están disminuyendo a medida que la IA asume tareas rutinarias de codificación. Microsoft informa que el 30% de su código ya es generado por IA. Mientras tanto, uno de cada cuatro empleos tecnológicos publicados este año en EE.UU. requiere competencias en IA. En respuesta, nuestros coaches están orientando a los ingenieros de software hacia roles en gestión de productos, experiencia de usuario (UX) y entrenamiento de modelos de IA, trayectorias que requieren no solo nuevas habilidades, sino también nuevas formas de pensar.

Y no se trata solo del sector tecnológico: los servicios financieros, el comercio minorista y la atención sanitaria también están atravesando transformaciones aceleradas. Desde la banca digital hasta la atención al cliente impulsada por IA, casi todas las industrias exigen ahora adaptabilidad, reinención y aprendizaje continuo.

La reinención profesional ya no es la excepción. Es la estrategia. Y las organizaciones que apliquen internamente ese mismo enfoque de reinención, mediante la mejora proactiva de habilidades y la movilidad del talento, serán las que mejor se preparen para el futuro del trabajo. Centrarse en la reubicación interna de talentos también puede traducirse en ahorros: nuestros datos indican que, en Estados Unidos, reubicar talento interno puede ahorrar hasta 136.000 dólares por empleado.

Paul, de poco más de 40 años, trabajaba como analista de riesgos en el sector financiero cuando fue desvinculado debido a la automatización. Su empleador lo conectó con el equipo de Transición Profesional de LHH, que le asignó un coach de carrera adecuado para trabajar con él.

A través del coaching y herramientas como LHH Career Studio, Paul y su coach identificaron sus habilidades transferibles: pensamiento analítico, orientación al detalle, conciencia del riesgo, interpretación de datos y metodologías estructuradas.

Las competencias y características de Paul se alineaban notablemente con la gestión de calidad, un campo de alta demanda en sectores como la manufactura, la industria farmacéutica y la tecnología.

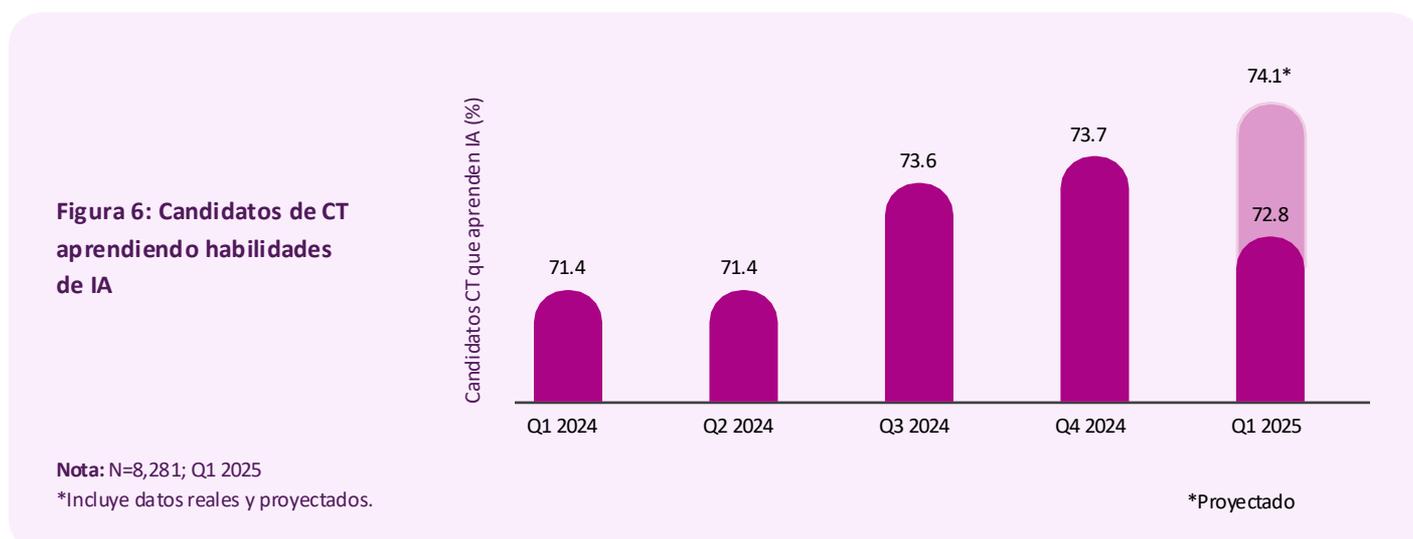
Pero no se trataba simplemente de buscar ofertas de trabajo para puestos de gestor de calidad y postular. Para construir la confianza y credibilidad necesarias para presentarse ante reclutadores de un campo completamente nuevo, Paul necesitaba transformar su identidad: pasar de la cultura financiera al pragmatismo industrial. Comenzó por aprender herramientas y estándares específicos de la industria relacionados con su nueva elección profesional.

Después de 20 años siendo “el tipo de finanzas” con traje, la persona a la que sus colegas acudían por consejos de inversión, de repente se encontró usando botas de seguridad en una planta industrial, adentrándose en un mundo en el que se sentía como un principiante. Si bien antes contaba con una profunda confianza en su experiencia, el cambio a una nueva industria le exigió reconstruir esa autoconfianza y credibilidad desde cero.



Brecha: Los Colaboradores hacen reskilling a medida que los Empleadores se quedan atrás

Los datos de LHH muestran que más del 70 % de nuestros candidatos en transición profesional han estado aprendiendo sobre IA, como se muestra en la Figura 6. Sin embargo, mientras estaban empleados, la mayoría de las personas (46,4%) aprendió sobre IA mediante tutoriales autodidactas y práctica directa; un 29,7% optó por cursos bajo demanda, mientras que solo el 10,4% adquirió conocimientos sobre IA a través de programas de capacitación ofrecidos por sus empleadores, lo que revela una brecha significativa en la recapitación apoyada por las empresas.



General Assembly, una marca de LHH, publicó recientemente su investigación State of Tech Talent, en la que se concluye que el 99% de los profesionales de RH reporta un aumento en los requerimientos de habilidades en IA, incluso para roles no técnicos, una clara señal de que las competencias en IA ya no son opcionales, sino necesarias.

Sin embargo, la mayoría de las organizaciones no están avanzando al mismo ritmo que el interés de los colaboradores por mejorar sus habilidades. Casi dos tercios de los candidatos en transición profesional de LHH (64,9%) manifestaron interés en desarrollar sus capacidades en IA, una cifra que aumenta al 70,3% entre quienes ya están aprendiendo. Incluso entre aquellos que aún no han comenzado, casi la mitad (47,9%) expresó que desea tener la oportunidad de hacerlo. Con solo un 10,4% utilizando formación en IA proporcionada por sus empleadores, observamos una clara discrepancia entre la urgencia por adquirir competencias en IA y el apoyo formal que se está brindando.

Uso: Los Candidatos a la Transición Profesional Utilizan IA, Pero Necesitan Apoyo Práctico Estructurado

A medida que más candidatos en transición profesional asumen por cuenta propia el aprendizaje de la inteligencia artificial, no solo están desarrollando habilidades preparadas para el futuro, sino que las están aplicando de forma inmediata en su búsqueda de empleo. Desde la redacción del currículum hasta la investigación sobre empleadores, los postulantes están convirtiendo las herramientas de IA en poderosos aliados durante su transición.

Aunque el 70 % de los candidatos utiliza IA, el uso varía. Entre quienes están aprendiendo sobre IA, el 86,7% usaba herramientas de IA para apoyar su búsqueda de empleo, pero solo el 50,5% de quienes no estaban aprendiendo las utilizaba. Aprender IA fortalece la confianza en su uso, razón por la cual incorporar experiencia práctica con herramientas impulsadas por IA dentro de los programas de transición profesional ayuda a los

candidatos a desarrollar competencias y a utilizarlas eficazmente para encontrar su próximo empleo.

La proporción de candidatos en transición profesional que utilizan IA en su búsqueda de empleo muestra una clara tendencia al alza, como se observa en la Figura 7.

Figura 7: Adopción de herramientas de IA por parte de los candidatos de CT en la búsqueda de empleo



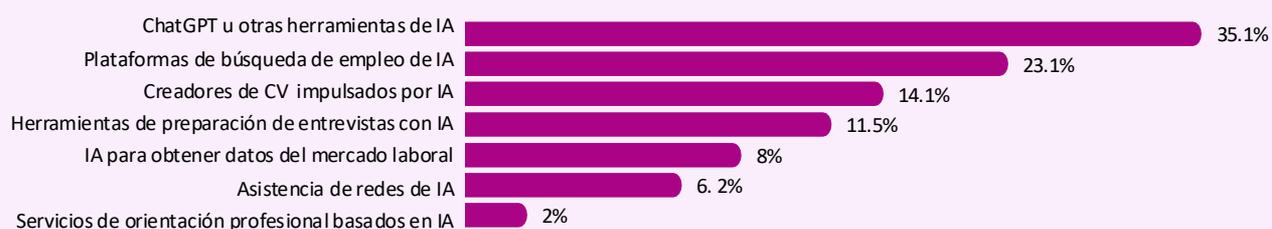
Nota: N=8,281; Q1 2025

*incluye datos reales y proyectados.

*Projected

Cuando se trata de la búsqueda de empleo, ChatGPT y herramientas similares son las más utilizadas comúnmente; sin embargo, muchos candidatos desconocen la existencia de herramientas como generadores de currículums impulsados por IA, plataformas de emparejamiento de empleos y preparación para entrevistas con IA (ver Figura 8). No solo necesitan acceso, sino también orientación.

Figura 8: Herramientas de IA preferidas de los candidatos de CT



Nota: n=4,552 (Candidatos de CT aprendiendo IA)

Los candidatos en transición profesional confirman que se beneficiarían de un mayor apoyo en esta área. Uno de ellos comentó: *“Usaré IA para prepararme para entrevistas de trabajo, pero no estoy seguro de cómo utilizarla en la búsqueda de empleo”*, mientras que otro señaló: *“Me gustaría saber cómo manejar otras herramientas de IA que puedan apoyar mi búsqueda laboral además de ChatGPT.”* Un tercero agregó: *“Quisiera aprender más sobre herramientas de preparación para entrevistas basadas en IA.”* Estas necesidades se ven confirmadas por el alto uso de nuestras propias herramientas de IA disponibles en Career Studio, como Career Canvas, la herramienta de inspiración para el próximo rol, y el Interview Preparation Centre.

Los candidatos en transición profesional, así como los buscadores de empleo en general, requieren apoyo práctico y estructurado para navegar con confianza en el ecosistema creciente de herramientas de búsqueda de empleo impulsadas por IA. La orientación—y no solo la exposición—es lo que marca la diferencia entre quienes simplemente experimentan y quienes realmente logran el éxito.

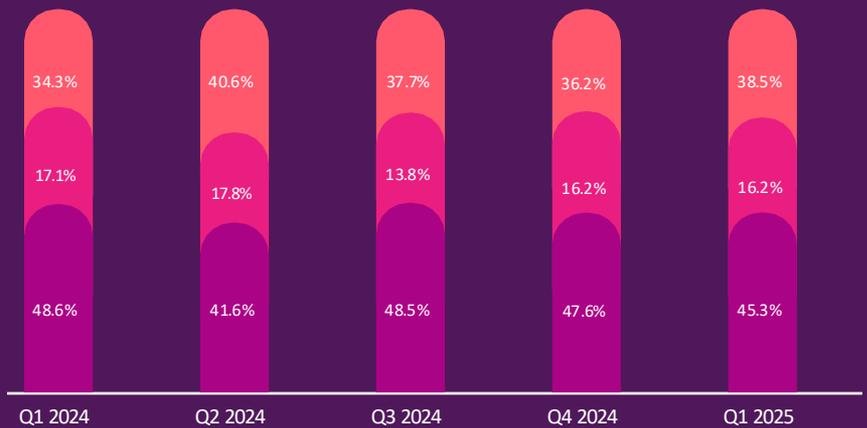


Cambio de Actitudes: de la Ansiedad de la IA a la Incertidumbre Informada

Solo el 16,4 % de los candidatos en transición profesional cree que la IA tendrá un impacto positivo en el mercado laboral, mientras que el 45,9 % considera que la IA eliminará más empleos de los que creará. A pesar de esta disparidad, el sentimiento se está suavizando—pasando de una percepción negativa hacia una de incertidumbre (ver Figura 9).

Figura 9: Opiniones de los candidatos de CT sobre el impacto de la IA en el mercado laboral

- Espera un impacto negativo
- Espera un impacto positivo
- Incierto



Nota: N=8,281

La incertidumbre no suele ser motivo de optimismo, pero en este caso, la proporción de candidatos que espera un impacto negativo ha disminuido en 7%, al mismo tiempo que la incertidumbre aumentó del 34,3% al 40,6%. Este cambio indica una ambigüedad creciente respecto al impacto a largo plazo de la IA, probablemente impulsada por una mayor familiaridad con las herramientas basadas en IA.



Conclusión: De la Transición Profesional a la Transformación Profesional

Por Izabella Khazagerova, SVP, Career Transition and Product Innovation, LHH

La IA no solo está alterando los trabajos, sino que los está redefiniendo. Si bien actualmente solo una pequeña parte de las desvinculaciones se atribuyen directamente a la IA, sus efectos indirectos son inconfundibles. El desplazamiento provocado por la automatización y las tecnologías emergentes está dificultando la recolocación, especialmente para las personas cuyas habilidades se están volviendo obsoletas rápidamente.

Con demasiada frecuencia, los buscadores de empleo intentan volver a desempeñar roles similares a los que perdieron, subestimando cuánta reinención se necesita realmente. Por eso el apoyo durante la transición de carrera debe evolucionar. Ya no se trata solo de ayudar a las personas a encontrar su próximo trabajo, se trata de ayudarlas a redefinir su camino, identidad y futuro en un mundo laboral transformado. Esto exige un apoyo más profundo y personalizado y plazos de transición más largos, especialmente para aquellos afectados por la IA.

Pero apoyar la reinención tras una desvinculación es solo una parte de la historia. El futuro de la estrategia de la fuerza laboral radica en la movilidad profesional, un enfoque proactivo que empodera a las personas para adaptarse, crecer y prosperar desde adentro. Las organizaciones que invierten en reskilling y en trayectorias internas no solo retienen el talento, sino que construyen negocios más ágiles y resilientes.

Esto es lo que deben hacer las organizaciones modernas para tener éxito en esta nueva era:

1. Dotar a cada empleado de la mentalidad, los conocimientos y las herramientas necesarias para reorientarse con confianza—ya sea hacia nuevas habilidades, nuevos roles o carreras completamente distintas.
2. Apoyar transformaciones profesionales completas, no solo búsquedas de empleo. La verdadera reinención requiere tiempo, información personalizada, construcción de confianza con apoyo emocional y orientación práctica.



3. Combinar la experiencia humana con herramientas impulsadas por IA. La combinación adecuada de empatía y tecnología inteligente ayuda a las personas a descubrir opciones que por sí solas no verían.
4. Convertir la reubicación interna en una capacidad estratégica. Mover el talento dentro de la organización preserva el conocimiento institucional, reduce costos y fortalece la capacidad de reinención.
5. Cerrar la brecha de capacitación en IA. Hacer del aprendizaje de IA una parte fundamental del desarrollo—no un lujo reservado para unos pocos.

Para hacer esto bien, las organizaciones necesitan socios que combinen empatía e innovación un profundo cuidado humano respaldado por tecnología avanzada. Porque el verdadero objetivo no es simplemente ayudar a las personas a encontrar un empleo. Es ayudarlas a reinventar su carrera y, al hacerlo, permitir que tanto individuos como organizaciones prosperen en medio de la disrupción, no solo que sobrevivan a ella.

Hallazgos Clave

Solo el



de los candidatos en transición de carrera menciona que la IA contribuyó a su desvinculación.

Las personas cuyas desvinculaciones **estuvieron relacionadas con la IA** tenían el **doble de probabilidad**

de seguir desempleadas después de 12 meses



Pero el



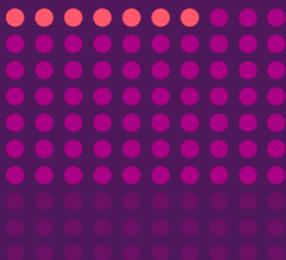
de los líderes empresariales afirma que ha reducido personal debido a la IA.

58%

de las personas en transición profesional se reorienta hacia carreras completamente nuevas.

65%

de los candidatos en transición profesional quiere oportunidades para desarrollar sus habilidades en IA.



Más del **70%** de los candidatos en transición profesional están aprendiendo sobre IA, pero solo el **10.4%** está recibiendo apoyo de sus empleadores.



Metodología

Encuestamos a 8.281 candidatos de Transición y Movilidad de Carrera de LHH en 17 mercados entre enero de 2024 y marzo de 2025, con el fin de comprender sus percepciones sobre la inteligencia artificial (IA). Este análisis se complementa con insights provenientes de los análisis propios de LHH, basados en más de 200.000 candidatos apoyados durante 2024.

También recurrimos a las siguientes investigaciones realizadas por el Grupo Adecco, empresa matriz de LHH:

- [Leading in the Age of AI, 2025](#) basado en entrevistas con 2.000 líderes de C-suite en 13 mercados.
- [Working Through Change: Adapting to an AI-Driven World of Work, 2024](#) la edición 2024 de la investigación anual Global Workforce of the Future del Grupo Adecco, basada en entrevistas con 35.000 trabajadores en 27 mercados.

LHH

Sobre LHH

LHH empodera a profesionales y organizaciones para lograr ambiciones audaces y asegurar un impacto duradero a través de servicios de asesoría únicos y soluciones de talento profesional.

La oferta integral de LHH conecta soluciones que tradicionalmente están fragmentadas, convirtiéndonos en un único socio estratégico en talento para las organizaciones. En un entorno que evoluciona rápidamente y presenta desafíos complejos, generamos valor a lo largo de todo el ciclo del talento profesional. Desde la contratación de personas excepcionales, el desarrollo de habilidades y la formación de líderes, hasta el avance de individuos hacia la siguiente etapa de sus carreras, LHH convierte al talento en una ventaja competitiva.

Creemos que el futuro del trabajo se encuentra en la intersección entre un cuidado humano excepcional y la innovación. Impulsado por la ciencia, la tecnología y el análisis de datos propietario, el enfoque de LHH está diseñado para alinearse con las estrategias y culturas empresariales, ofreciendo un impacto poderoso, sostenible y medible.

LHH cuenta con un equipo de más de 12.000 profesionales en más de 60 países y con más de 50 años de experiencia. Como parte del Grupo Adecco, unimos excelencia global, conocimiento local y coordinación centralizada para miles de empresas y millones de personas en todo el mundo.

LHH. A beautiful working world.