



El coste humano de la transformación impulsada por la IA

Informe especial: Analizamos el "impuesto de la verificación", la nostalgia pre-IA y el posible éxodo de trabajadores cualificados.

2026



Continuación del informe de Adaptavist de 2025, "El coste humano de la transformación digital"

Índice

PRÓLOGO	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1 Crece la "nostalgia pre-IA"	5
CAPÍTULO 2 Agotamiento por la IA y falta de argumentos claros	8
CAPÍTULO 3 Los costes cognitivos de la IA en el trabajo	11
CAPÍTULO 4 El éxodo de los trabajadores cualificados	15
CONCLUSIÓN	19





Prólogo

Por Tom Lasparini, director de Operaciones de The Adaptavist Group

Cuando publicamos "**El coste humano de la transformación digital**" en 2025, pusimos de manifiesto una realidad cada vez más patente: la tecnología, que en principio debería mejorar la forma de trabajar de los equipos, puede, en cambio, generar "tecnoestrés" y "agotamiento silencioso" si se gestiona mal.

No obstante, la investigación también reveló que el problema nunca ha sido la tecnología en sí, sino cómo se utiliza. Algunos ejemplos de esto serían la fragmentación de los sistemas, la falta de claridad en la comunicación y en los objetivos o la exigencia de estar constantemente conectados.

Desde entonces, el ritmo de los cambios ha vuelto a acelerarse. La inteligencia artificial (IA) ha pasado de ser algo experimental a convertirse en una herramienta habitual que se ha integrado en los flujos de trabajo cotidianos. Sin embargo, aunque en muchas ocasiones la IA puede ayudar a aliviar las presiones a las que están sometidos los equipos, ha generado otras nuevas y ha agravado y complicado las tensiones propias del lugar de trabajo.

La investigación de este año, "**El coste humano de la transformación impulsada por la IA**", analiza cómo esta tecnología está transformando no solo la labor de los profesionales, sino también su experiencia en el trabajo y la percepción de su valor, así como la seguridad en sus competencias y la confianza en los sistemas que utilizan. Los datos ponen de relieve una paradoja evidente: la IA se ha adoptado de

forma generalizada y, a menudo, se valora positivamente por su eficiencia. Aun así, muchos trabajadores afirman que experimentan más agotamiento e incertidumbre, además de sentirse cada vez más desconectados del significado y la titularidad de su trabajo.

En Adaptavist, creemos que la herramienta o la tecnología en sí casi nunca es el problema. La clave está en su implementación y en la estrategia general que se establece con estas herramientas. Llegados a este punto, el reto consiste en garantizar que las organizaciones vayan más allá de la implementación y apuesten por un diseño con un propósito definido: coordinar las plataformas, la cultura y el personal de forma que se reduzcan las fricciones, se favorezca la autonomía y se aproveche el potencial humano.



Introducción

Las conclusiones de este año revelan que ha surgido lo que sin duda parece una paradoja en el lugar de trabajo.

A pesar de la inversión sin precedentes en tecnologías de IA y de su rápida adopción por parte de las organizaciones, cada vez más trabajadores cualificados afirman sentirse desconectados de los sistemas diseñados para asistirles.

En lugar de indicar una transformación fluida, los datos apuntan a la tensión que se está generando entre el progreso tecnológico y la experiencia humana: las ventajas en términos de eficiencia se superponen con un malestar creciente y la innovación suele ir acompañada de una sensación de pérdida.

Metodología

Para la investigación, en marzo de 2026 se encuestó a 2500 trabajadores del conocimiento del Reino Unido, EE. UU., Canadá, Alemania y España. Este trabajo lo llevó a cabo [Attest](#).



En el epicentro de esta contradicción encontramos una especie de **"nostalgia pre-IA"**. Lejos de rechazar radicalmente la tecnología, muchos trabajadores se preguntan si se ha sacrificado el "alma" de su trabajo en aras del pragmatismo y la eficiencia.



Paralelamente, está surgiendo un **"impuesto de verificación"**, es decir, una carga de productividad oculta como consecuencia de la necesidad de comprobar, corregir y validar el trabajo generado por la IA. Según las conclusiones de la investigación, los trabajadores no consideran que se haya reducido el volumen de trabajo, sino que la IA lo ha reubicado.



Al mismo tiempo, se está gestando una nueva dinámica cultural, **"humanos frente a máquinas"**, en la que los empleados sienten cada vez más que su rendimiento, su ritmo y su valor se miden en comparación con la tecnología de IA, lo que da lugar a nuevas presiones y expectativas.



Todas estas cuestiones están contribuyendo a un posible **"éxodo de trabajadores cualificados"**, ya que el **25% de los trabajadores del conocimiento se plantea cambiar de sector para escapar del influjo de la IA.**



CAPÍTULO 1

Crece la "nostalgia pre-IA"

Más de tres años después de que las herramientas de IA generativa se incorporaran a los lugares de trabajo, a muchos les resulta cada vez más difícil imaginar cómo era el trabajo antes.

Sin embargo, un porcentaje considerable de trabajadores afirma seguir apegado a la manera de trabajar pre-IA. De hecho, **más de la mitad (56%) de los trabajadores del conocimiento afirman que suelen sentir nostalgia respecto a cómo se trabajaba antes de la adopción generalizada de la IA.**



Curiosamente, **los trabajadores de la generación Z son los que más tienden a preferir el mundo anterior a la IA (29%)** en comparación con los de la **generación X (25%)**, lo que pone en entredicho la suposición de que los empleados nativos digitales se sienten intrínsecamente más cómodos con las formas de trabajo basadas en la IA.

Algo que determina esta nostalgia es la percepción de un **"déficit creativo y ético"**. Los trabajadores no rechazan la tecnología de plano, más bien reaccionan ante la sensación de que algo humano e importante se está perdiendo en el proceso de incorporación de la IA en el trabajo.



KEVIN NANNEY

Director de Producto,
Tempo Software



"El 29% de los profesionales de la generación Z declara que prefiere cómo era el trabajo antes de la IA. Hablamos de gente que no ha conocido el mundo laboral sin Internet; sin embargo, es la generación con más tendencia a afirmar que prefería cómo se trabajaba antes de la irrupción de la IA, lo cual merece una reflexión.

Esto ilustra que **el problema no es la capacidad ni la familiaridad, todo depende del sentido que se le da a la IA.** Si aquellos que se sienten más cómodos con la tecnología tienen la sensación de que algo se ha perdido, los directivos deberían preguntarse qué es exactamente lo que se ha perdido y si la implantación de la IA está contribuyendo a ello de manera silenciosa. El problema no son las herramientas, sino cómo las implementamos".

Esto es lo que la investigación revela:

El 32%

preferiría eliminar la IA porque merma la creatividad humana

El 44%

se siente frustrado porque ahora casi cualquiera puede realizar con la IA tareas que requieren años de experiencia

El 23%

considera que su experiencia personal se valora menos desde que se intensificó la adopción de la IA

Esto supone un cambio sutil pero importante respecto a la identidad del lugar de trabajo. La experiencia que antes se adquiría a lo largo de los años ahora puede parecer prescindible. Además, el trabajo que antes requería un profundo conocimiento del ámbito en cuestión se reduce cada vez más a resultados basados en "prompts".

El resultado es una "**distorsión comparativa**" entre el esfuerzo humano y los resultados de la máquina. Los empleados no solo evalúan la IA, sino que también se evalúan a sí mismos comparándose con ella.



MIKE POTTER
Cofundador y director ejecutivo,
Rewind



"Casi una cuarta parte de los trabajadores considera que su experiencia se valora menos desde que la IA se generalizó.

Se trata de una percepción legítima, pero se basa en una interpretación errónea de lo que de verdad sucede.

La IA es increíblemente rápida y cada vez más capaz, pero funciona sin raciocinio. No es consciente de todo lo que no sabe.

Quienes conocen bien el ámbito en el que trabajan y son capaces de detectar cuándo un agente de IA se equivoca, con lo cual saben lo que se considera 'bueno' en su campo, son ahora más críticos, no menos. **El verdadero riesgo no es que la IA sustituya a los expertos, sino que las empresas no brinden a dichos expertos las herramientas y las medidas de salvaguarda adecuadas** para gestionar la IA de forma segura, lo que provocará que, por precaución, nadie quiera ir demasiado rápido".



Resumen

Los directivos empresariales deben tener en cuenta que la nostalgia no es sinónimo de retroceso. Sin embargo, es un claro indicio de que existen puntos de fricción en torno a la autonomía, la destreza y la identidad.

Por lo tanto, para tener éxito, las estrategias de IA deben ser favorables a los trabajadores y preservar explícitamente la titularidad humana del trabajo, además de potenciar sus competencias, capacidades y experiencia en la materia. Si las inversiones en IA se centran en aquellos ámbitos a los que aporta más valor, como por ejemplo en reducir la carga administrativa y las tareas repetitivas, las organizaciones pueden lograr que la IA potencie (en lugar de diluir) las funciones de los expertos y evitar que se desprovea de sentido al trabajo especializado.



CAPÍTULO 2

Agotamiento por la IA y falta de argumentos claros

A pesar de la amplia inversión en herramientas y plataformas (Gartner prevé que el gasto mundial en IA alcanzará los 2,5 billones de dólares en 2026), una proporción importante de los empleados sigue sin tener claro el propósito y la intención de uso que hacen de las tecnologías de IA.

Los resultados muestran que el **37% de los trabajadores a menudo no entiende por qué se espera que utilicen la IA en su trabajo**, mientras que una proporción similar (**32%**) afirma experimentar un cierto agotamiento relacionado con la IA, lo que se traduce en una reducción general del uso de esas herramientas. Esto sugiere que la adopción no es lo mismo que la implicación y que una no garantiza la otra.





Sin embargo, es curioso observar que esto no lleva a un rechazo de la IA. De hecho, la percepción de las estrategias de IA que ponen en marcha las organizaciones sigue siendo, en general, positiva:



Esta contradicción pone de manifiesto una verdad importante: los empleados no son escépticos en lo que se refiere a la IA en sí, sino a la ambigüedad en cuanto a cómo se implementa y se comunica su uso en relación con el trabajo.

Conviene destacar que **casi la mitad (49%) de los trabajadores** afirma que su empresa atiende sus preocupaciones en materia de IA. Dado que se trata de un porcentaje significativo, es una señal de una capacidad de respuesta saludable por parte de las organizaciones. En cualquier caso, esto también pone de manifiesto que hay un buen número de trabajadores cuyas preocupaciones no se están abordando plenamente.

De forma paralela a lo anterior, se está produciendo otro cambio estructural: **el 67% de los trabajadores afirma que las plataformas de gestión de proyectos y del trabajo son cada vez más importantes** para organizar y gestionar los flujos de trabajo basados en IA. Además, **el 63% afirma que las plataformas de gestión de proyectos les ayudan a sacar el máximo partido a la IA**. Esto refleja la creciente necesidad de que las empresas vinculen los resultados con sistemas visibles de ejecución, coordinación y rendición de cuentas.



MONI HOUSER

Jefe de Estrategia Comercial de IA,
monday.com



"Cuando el **68% de los trabajadores desea que su organización incremente el uso de la IA**, la cuestión ya no es si adoptarla o no. La cuestión es cómo hacer que funcione a gran escala.

Los equipos necesitan una forma de incorporar la IA a sus flujos de trabajo diarios que les ayude a planificar y ejecutar sus tareas y favorezca la colaboración. En este sentido, monday.com ofrece la base para **coordinar al personal, los procesos, la automatización y los agentes en un solo lugar**, lo que permite convertir la creciente demanda de IA en resultados cuantificables".

Resumen



JOBIN KURUVILLA

Director Regional de Tecnología, *Adaptavist*



"La transparencia es fundamental para una buena adopción de la IA. Las organizaciones deben establecer límites claros y mantener un diálogo abierto sobre el uso de la IA y las opciones de los empleados, de modo que estos sientan que se los escucha.


Aprovechar la IA que viene integrada en las plataformas en las que ya han invertido, como Atlassian, Microsoft 365, GitLab o monday.com, y aplicar los principios del sistema de trabajo para colaborar, compartir conocimientos y automatizar las tareas manuales **puede ayudar a vincular la ejecución con la estrategia, de modo que los equipos tengan claro el propósito y el impacto de su trabajo**, así como los ámbitos en los que la IA puede resultar útil".

CAPÍTULO 3


Los costes cognitivos de la IA en el trabajo

Una de las consecuencias que más se pasa por alto en relación con la adopción generalizada de la IA es la aparición de un coste de productividad oculto: el **'impuesto de la verificación'**.


Aunque la IA está diseñada para reducir el volumen de trabajo, los resultados de mala calidad suelen generar una carga paralela de trabajo: revisar, corregir y validar el contenido generado por la máquina. Con bastante frecuencia, el impuesto de la verificación hace que la IA sea una fuente de más trabajo y más presión con los plazos, en vez de una ayuda.




El 38% de los trabajadores dedica más tiempo a verificar los resultados de la IA del que ahorran usándola




El 50% corrige con frecuencia el trabajo generado por IA de sus compañeros



El 37% afirma que los resultados de IA de baja calidad ralentizan los proyectos



El 45% considera que el contenido generado por IA reduce la eficiencia general del equipo



El 39% afirma que hace que su trabajo resulte más repetitivo y que tenga menos sentido



ANAND UNADKAT
Arquitecto ejecutivo de Soluciones
Atlassian

ATLASSIAN

“Aunque el 71% de los trabajadores reconoce la eficiencia de la IA, el hecho de que **el 38% dedique más tiempo a verificar los resultados** pone de manifiesto un “impuesto de la verificación” que los directivos deben evitar.

En última instancia, **al automatizar las tareas rutinarias que hacen que el trabajo resulte repetitivo** para el 39% del personal encuestado, las organizaciones pueden propiciar que sus especialistas se centren en la creatividad de alto valor, con lo cual la IA pasará de ser una fuente de agotamiento a un potente motor para los objetivos humanos que de verdad importan”.



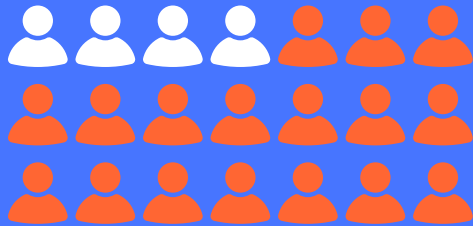
"Humanos frente a máquinas"

Además de lo que venimos analizando, está surgiendo una nueva dinámica cultural: "humanos frente a máquinas". **Casi la mitad de los trabajadores (47%) siente que ahora su rendimiento se compara directa o indirectamente con los resultados generados por la IA.** Esto puede dar lugar a que se piense que hay que igualar a la máquina en términos de velocidad y volumen, incluso cuando la calidad, los matices y el criterio son más importantes.

Hemos observado, además, una adaptación del comportamiento para estar a la altura de la presión que los trabajadores creen que impone la IA en cuanto al rendimiento:

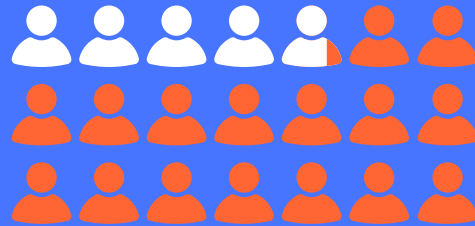
El 19%

utiliza ahora la IA para hacer frente al volumen de trabajo



El 23%

la utiliza solo para seguir el ritmo de sus compañeros



El 19%

siente cada vez más presión para ser más rápidos

El 19%

siente cada vez más presión para ofrecer una mayor calidad

El 20%

siente cada vez más presión para ser más eficientes



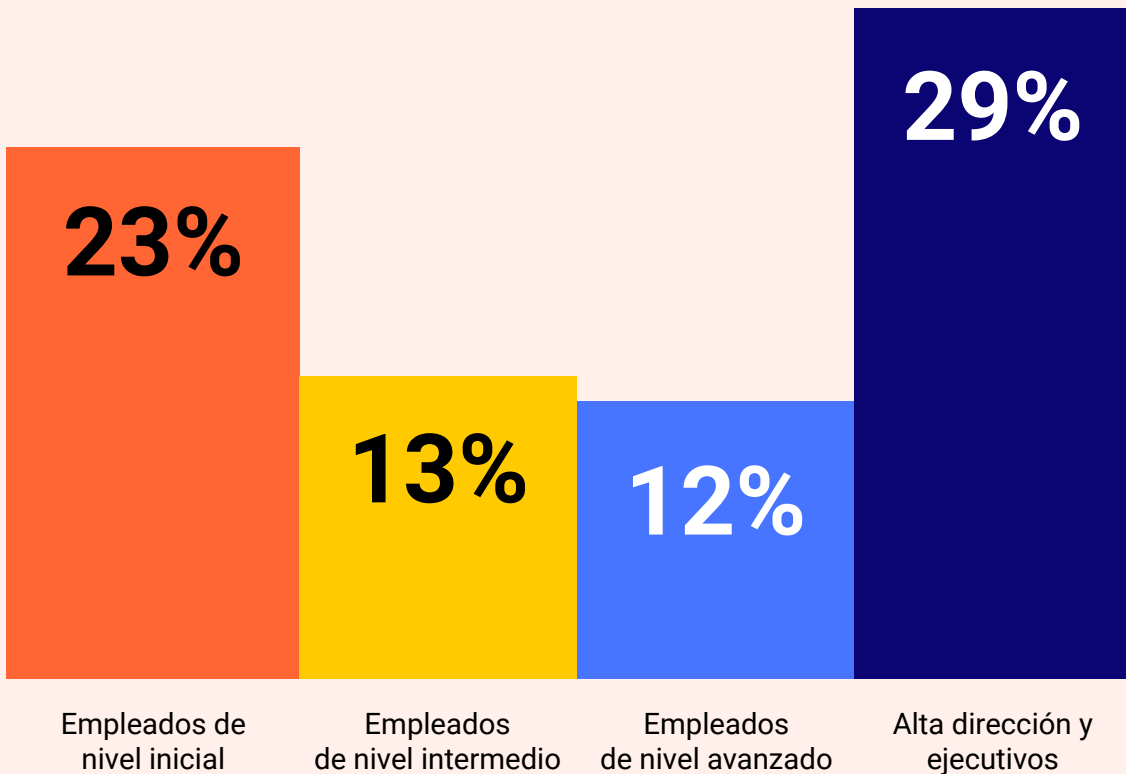


Miedo a la obsolescencia

Detrás de las frustraciones cotidianas relacionadas con la verificación y la mala calidad de los resultados hay algo más profundo: una creciente inquietud sobre la propia relevancia a largo plazo en el trabajo. Nuestros datos muestran que **a casi la mitad (48%) de los trabajadores del conocimiento le preocupa que la IA pueda hacer que su labor sea menos necesaria en los próximos cinco años.**

Lo que resulta especialmente llamativo es en qué ámbitos es más acuciante esta preocupación. Los altos directivos, los más cercanos a la toma de decisiones estratégicas, son quienes se sienten más amenazados.

Me preocupa que la IA provoque que mi labor sea menos necesaria en los próximos cinco años



Esto da lugar a una dinámica poco habitual. Quienes se espera que encabecen la transformación de la IA son los que tienen más dudas sobre sus repercusiones a largo plazo. Por otro lado, aquellos que están en una etapa más precoz de su carrera profesional se enfrentan a un panorama inestable.



LISA SCHAEFFER
Responsable Global
de Metodología
y Gestión del Trabajo
Adaptavist



"Al 29% de los profesionales de alta dirección les preocupa 'mucho' que la IA pueda hacer que su labor sea menos necesaria en los próximos cinco años. Quienes esperan que encabecen la transformación también se encuentran entre los que más dudas tienen sobre el rumbo que tomarán las cosas. No es debilidad, es honestidad.

También es un punto de partida. Si los directivos están dispuestos a asumir esta incertidumbre y a plantear las preguntas difíciles, pueden propiciar que sus organizaciones se adapten de forma reflexiva y no solo de forma reactiva. **Sabrán salir adelante aquellos directivos que entren de cara al debate, no los que lo ignoren".**

Resumen

En conjunto, estas dinámicas (el **"impuesto de la verificación"**, **"humanos frente a máquinas"** y **"miedo a la obsolescencia"**) apuntan a un cambio fundamental en la manera de estructurar el trabajo.

La IA no siempre implica eliminar por completo ciertas tareas, sino redistribuirlas y pasar de la ejecución a la verificación, de la creación a la comparación y de la certeza a la ambigüedad.

En el caso de los directivos, esto supone un nuevo reto: no solo deben favorecer la adopción de la IA, sino también gestionar los costes operativos y psicológicos ocultos que puede acarrear. Si no hay salvaguardas claras, rendición de cuentas ni sintonía, la promesa de eficiencia de la IA corre el riesgo de verse contrarrestada por un volumen de trabajo cada vez mayor para esos mismos profesionales a los que debería asistir.

No obstante, también se abre una oportunidad: si los directivos son conscientes de estos riesgos y asumen la incertidumbre, pueden actuar de forma proactiva para garantizar que la estrategia de IA de sus organizaciones responda a las preocupaciones de los empleados de todos los niveles y se base de verdad en sus necesidades. Esto les ayudará a pasar de la adopción de la IA a su implicación en ella y a aprovechar plenamente el verdadero potencial de la inteligencia artificial.

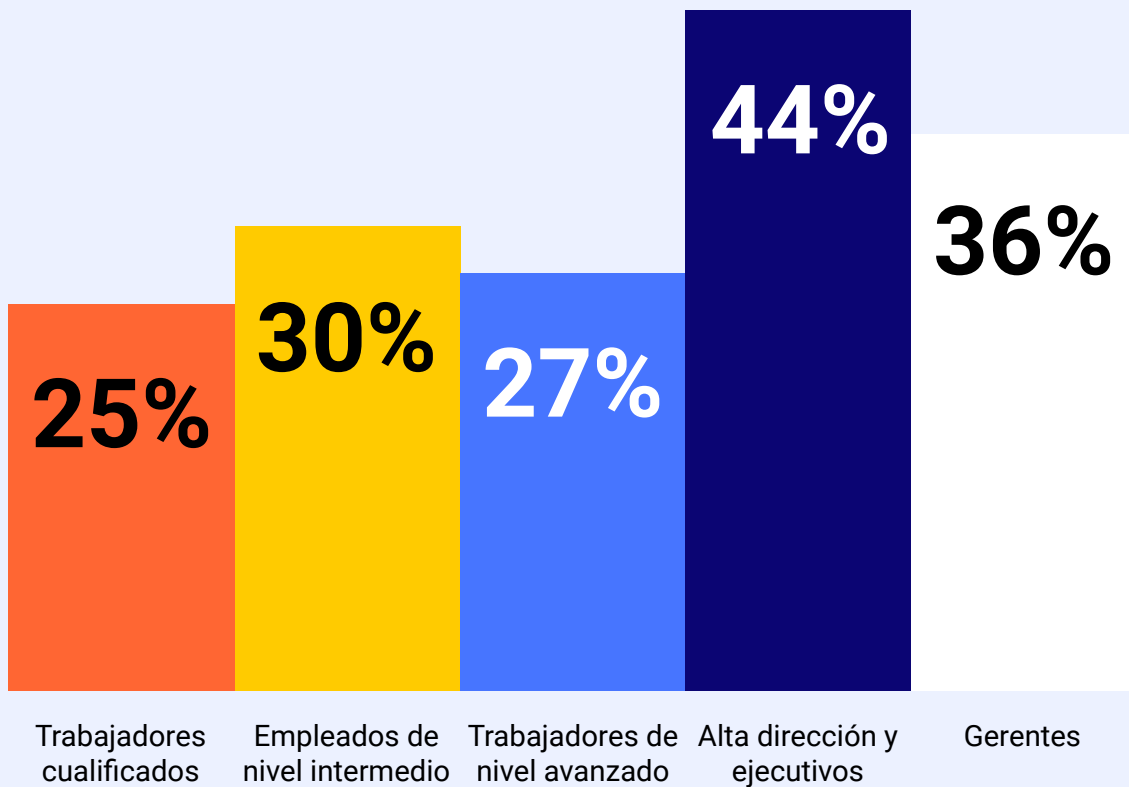
CAPÍTULO 4

El éxodo de los trabajadores cualificados

El miedo a la obsolescencia, el cambio en las expectativas culturales en torno a la tecnología y el creciente atractivo de las formas de trabajo "pre-IA" descritas en los capítulos anteriores están dando lugar a un problema más estructural: un posible éxodo de profesionales del conocimiento en un intento de huir del influjo de la IA.

Los datos indican que esto no es para nada una mera teoría. **Uno de cada cuatro trabajadores cualificados (25%)** afirma que ya se plantea cambiar de sector por culpa de la IA. El porcentaje se eleva hasta el **46% entre la alta dirección y al 36% entre los gerentes. Los trabajadores de nivel intermedio y de nivel avanzado se muestran más seguros (un 30% y un 27% respectivamente)**, pero no son pocos los que se plantean también cambiar de sector.

Quiero pasarme a otro sector
o cambiar de profesión por miedo a la IA



Y hay quienes no descartan la jubilación. **Más de una cuarta parte (27%) de los trabajadores** afirman que la IA les ha hecho plantearse la jubilación anticipada. De nuevo, este sentir es más pronunciado entre los puestos de más nivel: **el 47% de los profesionales de alta dirección admiten que se plantean dejar de trabajar.**

Para algunos, la respuesta no se limita a dejar un trabajo, sino replantearse la naturaleza de sus funciones. Entre quienes se plantean un cambio de carrera, **el 14% ya busca de forma activa profesiones que creen que están menos expuestas a la IA**, como trabajos especializados más manuales, y **el 15% tiene previsto dar ese paso en los próximos dos años.**



VIC CHYNOWETH
Director ejecutivo
Tempo Software



"Cuando ves estas cifras, lo primero que te viene a la cabeza es hablar de programas de recapacitación y de presupuestos para formación. **Eso es lo que hay que abordar, pero ya llegamos un poco tarde.** Si los trabajadores se plantean reciclarse por su cuenta o quieren dejar sus trabajos, es señal de que la implantación de la IA está fracasando.

La gente no se va a quedar esperando a que su empresa la salve, sino que tomará sus propias decisiones. Y los directivos deben adelantarse a esto. Pero no basta una reunión general; **hay que poner en marcha una serie de conversaciones cara a cara** en las que se hable con franqueza de cómo la gente ve su futuro más cercano. Los trabajadores que se queden y sean capaces de prosperar en este proceso de cambio serán los que hayan sentido desde el principio que su empresa era sincera con ellos. Los que se marchen sin decir nada serán los que no se sintieron así".



La contratendencia de la "adaptación"

En cualquier caso, abandonar la empresa es solo una parte de esta historia.

Paralelamente a este posible éxodo, se da una tendencia igualmente marcada: la adaptación. Los resultados muestran que nada menos que **el 74% de los trabajadores está adquiriendo activamente nuevas competencias** para seguir siendo necesarios en su campo de especialización, porcentaje que sube **hasta el 76% entre la alta dirección y los gerentes**. Esto deja claro que, aunque las funciones puedan cambiar, es posible seguir siendo relevantes, siempre que los profesionales cuenten con los recursos necesarios para evolucionar con la tecnología.

Esto da lugar a una doble realidad dentro de las plantillas. Hay quienes dan un paso al lado y buscan la seguridad lejos del alcance de la IA. Otros apuestan por la IA e invierten en su futuro a este respecto. Cada vez más, el factor decisivo para decantarse por una de las dos opciones no es la tecnología en sí, sino el nivel de apoyo, claridad y oportunidades que ofrecen las empresas.



ELI MITCHELL
Director ejecutivo
de Alianzas Estratégicas
Rewind



"El hecho de que **tres cuartas partes de los trabajadores estén reciclándose activamente** me hace ver que existe motivación: la gente quiere trabajar con la IA, no huir de ella. Sin embargo, cuando el 36% afirma que le resulta imposible seguir el ritmo de los cambios, eso es una señal de que **las organizaciones están implementando herramientas de IA más rápido de lo que están creando los sistemas de apoyo correspondientes**.

Los socios tecnológicos y los ecosistemas de plataformas que tengan éxito en este contexto serán los que consigan que la adopción de la IA resulte **segura y reversible**, ya que darán a los equipos la confianza necesaria para experimentar sin temor a que un paso en falso pueda provocar daños irreversibles en todas las herramientas conectadas. Si la gente sabe que cuenta con una red de seguridad, hay menos ansiedad y la adopción se acelera".

Resumen



NEAL RILEY
Responsable de
Innovación en IA
The Adaptavist Group



"Las organizaciones que tengan éxito en la era de la IA y aprovechen las oportunidades que ofrece serán las que den prioridad a ayudar a los equipos a comprender activamente cómo la IA mejora, en lugar de eliminar las funciones humanas, y también las que se aseguren de que la tecnología que utilizan aproveche la IA donde más se necesite para ayudarles en su trabajo diario.

Nuestro estudio pone de relieve, por ejemplo, que los trabajadores valoran de verdad las ventajas de la IA cuando esta se integra adecuadamente en el 'software' de gestión de proyectos, lo que proporciona a los directivos de las empresas un indicador claro de los ámbitos en los que los empleados ven aportes más positivos por parte de la IA.

Aunque, ni que decir tiene, la tecnología es solo una parte del rompecabezas. Es fundamental invertir en iniciativas de capacitación y perfeccionamiento que potencien los conocimientos especializados en ámbitos específicos y reduzcan la ansiedad por el rendimiento. Además, los datos muestran que, sin duda, existe la voluntad de aprender, pero corresponde a los directivos favorecer dinámicas que promuevan el aprendizaje y el desarrollo para apoyar a los empleados que deseen mejorar sus competencias de cara al futuro.

Nuestro estudio anterior ya demostró que 'más formación, asistencia técnica y recursos de capacitación' se traduce en mejores resultados y en equipos más satisfechos. Estos factores deberían seguir siendo una prioridad de inversión para los empresarios a medida que la IA vaya redefiniendo la forma de trabajar.

No se trata de iniciativas puntuales, sino de un enfoque estratégico continuo y a largo plazo en el que el diálogo bidireccional resulta esencial para sustanciar la estrategia de IA, al tiempo que se ofrece a los empleados apoyo individualizado mediante formación basada en herramientas, con el fin de ayudarles a aprovechar funcionalidades como Atlassian RoVo. Todo esto reduce la presión del trabajo manual en los ámbitos en los que los equipos más lo necesitan".

Conclusión

Nuestra investigación deja clara una cosa: la IA no ha llegado solo para transformar el trabajo, sino también para cambiar la manera de vivirlo.

Capítulo a capítulo, hemos visto surgir una y otra vez la misma paradoja. Sin duda, los trabajadores están adoptando la IA. Sin embargo, las mismas tecnologías diseñadas para aumentar la productividad y la eficiencia están introduciendo nuevas capas de esfuerzo, incertidumbre y tensión psicológica: el auge de la **"nostalgia pre-IA"**, es decir, la reflexión por parte de los trabajadores respecto a cómo era el trabajo antes de que la IA se integrara en sus rutinas diarias; la aparición de un **"impuesto de la verificación"** oculto, ya que se dedica cada vez más tiempo a comprobar y corregir el trabajo generado por las máquinas; y las crecientes comparaciones del tipo **"humanos frente a máquinas"**, que ilustran el sentir de aquellos empleados que consideran que ahora su trabajo se mide en función del ritmo y el volumen de los sistemas de IA.

Todas estas presiones combinadas contribuyen a un riesgo estructural más profundo: un posible **"éxodo de trabajadores cualificados"**, desde el momento en que los trabajadores reevalúan el valor, la estabilidad y la relevancia futura del trabajo del conocimiento.

Aun así, los datos también revelan una clara intención por parte de los trabajadores de mejorar sus competencias y evolucionar, así

como de utilizar la IA de forma que se aprovechen su experiencia y sus conocimientos especializados, lo que apunta a un futuro positivo.

Cuando la IA se implanta con claridad, con apoyo y con una buena armonía entre los humanos y los sistemas, es un facilitador y no un motivo de fricción. La diferencia no radica en la capacidad tecnológica, sino en el propósito de las organizaciones.

En última instancia, el futuro de la IA en el lugar de trabajo no lo determinarán los índices de adopción, sino la capacidad de las organizaciones para crear entornos en los que los profesionales sigan sintiéndose seguros de sí mismos y capaces y no consideren que han perdido el control de su trabajo.





Acerca de Adaptavist y The Adaptavist Group

En Adaptavist ayudamos a las organizaciones a eliminar las fricciones, generar valor y lograr un crecimiento exponencial a largo plazo.

Somos una compañía internacional fundada en 2005 que brinda soluciones transformadoras y socios de confianza de Atlassian, monday.com, AWS o GitLab, entre otras muchas empresas. Nuestra consultoría especializada coordina la estrategia, las plataformas y el personal mediante potentes soluciones personalizadas que redefinen la forma de trabajar y logran unos resultados empresariales sostenidos en el tiempo.

Como expertos en la nube, la gestión de servicios, la gestión del trabajo, DevOps, la metodología ágil y la IA, somos la marca pionera de The Adaptavist Group, una familia de empresas con más de 1.000 empleados y con una base de más de 22.000 clientes que representan a más de la mitad de las empresas Fortune 500. Combinamos los mejores profesionales, la mejor tecnología y los mejores procesos para que nuestros clientes alcancen la excelencia con mayor facilidad, hoy y en el futuro.

Contacta con nosotros: hello@adaptavist.com

