

Los datos están de moda: 2024 es el año en que la inteligencia artificial en el trabajo se hace realidad. El uso de la inteligencia artificial generativa casi se ha duplicado en los últimos seis meses,¹ con el **75 %** de los trabajadores del conocimiento globales haciendo uso de ella. Y los empleados, que luchan contra el ritmo y el volumen de trabajo, están llevando su propia inteligencia artificial al trabajo. Si bien los líderes están de acuerdo en que la inteligencia artificial es un imperativo empresarial, muchos creen que su organización carece de un plan y una visión para pasar del impacto individual a la aplicación de la inteligencia artificial con el objetivo de impulsar los resultados. La presión para mostrar una ROI inmediata está haciendo que los líderes sean inertes, incluso frente a la inevitabilidad de la inteligencia artificial.

Hemos llegado a la parte difícil de cualquier disrupción tecnológica: pasar de la experimentación a la transformación empresarial. Al igual que ocurrió con la llegada de Internet o los equipos, la transformación empresarial viene acompañada de una amplia adopción. Las organizaciones que aplican la inteligencia artificial para impulsar el crecimiento, administrar los costos y ofrecer un mayor valor a los clientes saldrán adelante.

Al mismo tiempo, el mercado laboral cambiará de nuevo, y la inteligencia artificial desempeñará un papel importante. A pesar del temor a la pérdida de puestos de trabajo, los líderes informan de una escasez de talento para puestos clave. Y a medida que más empleados se plantean cambiar de carrera, los gerentes afirman que la aptitud para la inteligencia artificial podría rivalizar con la experiencia.

Para muchos empleados, la inteligencia artificial elevará el listón, pero romperá el techo de cristal profesional.

Para ayudar a los líderes y a las organizaciones a superar la inercia de la inteligencia artificial, Microsoft y LinkedIn analizaron cómo esta remodelará el trabajo y el mercado laboral en general. Para ello, encuestaron a 31 000 personas en 31 países, identificaron las tendencias laborales y de contratación de LinkedIn y analizaron billones de señales de productividad de Microsoft 365, así como la investigación con clientes de Fortune 500. Los datos apuntan a las ideas que todo líder y profesional necesita conocer (y las medidas que puede tomar) cuando se trata de las implicaciones de la inteligencia artificial en el trabajo.

¹ El 46 % de los encuestados que utiliza la inteligencia artificial generativa en el trabajo lo ha hecho durante menos de seis meses.

Hallazgos

1

Los empleados desean contar con IA en el trabajo y no esperarán a que las empresas se actualicen.

2

Para los empleados, la IA eleva el listón y rompe el techo de cristal profesional.

3

El auge del usuario avanzado en IA, y lo que este revela sobre el futuro.

75 %

de los trabajadores del conocimiento
utilizan la inteligencia artificial en el trabajo

Hallazgo 1

Los empleados
desean contar con
IA en el trabajo
y no esperarán a
que las empresas
se actualicen.

La inteligencia artificial ya se está entretejiendo en el lugar de trabajo a una escala inesperada. El **75 %** de los trabajadores del conocimiento utilizan la inteligencia artificial en el trabajo hoy en día, y el **46 %** de los usuarios comenzaron a utilizarla hace menos de seis meses. Está dando resultados:

- Los usuarios dicen que la inteligencia artificial les ayuda a ahorrar tiempo (**90 %**), enfocarse en su trabajo más importante (**85 %**), ser más creativos (**84 %**) y disfrutar más de su trabajo (**83 %**).
- Los usuarios más intensos de Teams (el **5 %** superior) resumieron 8 horas de reuniones con Copilot en el mes de marzo, el equivalente a una jornada laboral completa.²

Si bien la mayoría de los líderes están de acuerdo en que la inteligencia artificial es una necesidad, la presión para mostrar una ROI inmediata está haciendo que los líderes avancen con lentitud.

- El **79 %** de los líderes está de acuerdo en que su empresa necesita adoptar la inteligencia artificial para mantenerse competitiva, pero el **59 %** se preocupa por cuantificar las ganancias de productividad de la inteligencia artificial.
- Esta incertidumbre está estancando la visión: al **60 %** de los líderes les preocupa que el liderazgo de su organización no cuente con un plan y una visión para implementar la inteligencia artificial.

² Los datos representan la consulta intencionada de Copilot del usuario para resúmenes de reuniones por parte de clientes comerciales en un periodo móvil de 28 días que finaliza en marzo de 2024. No incluye la actividad de Resumen inteligente de reuniones. Los usuarios más intensos representan el 5 % superior de los usuarios por número de consultas de Copilot. Excluye el uso en la UE y el segmento educativo.

"Estamos a la vanguardia de la integración de la inteligencia artificial, no solo para trabajar más rápido, sino para hacerlo de forma más inteligente. Es nuestra responsabilidad como líderes organizacionales asegurarnos de que esta tecnología aumente la creatividad de nuestros equipos y se alinee con nuestros valores éticos".

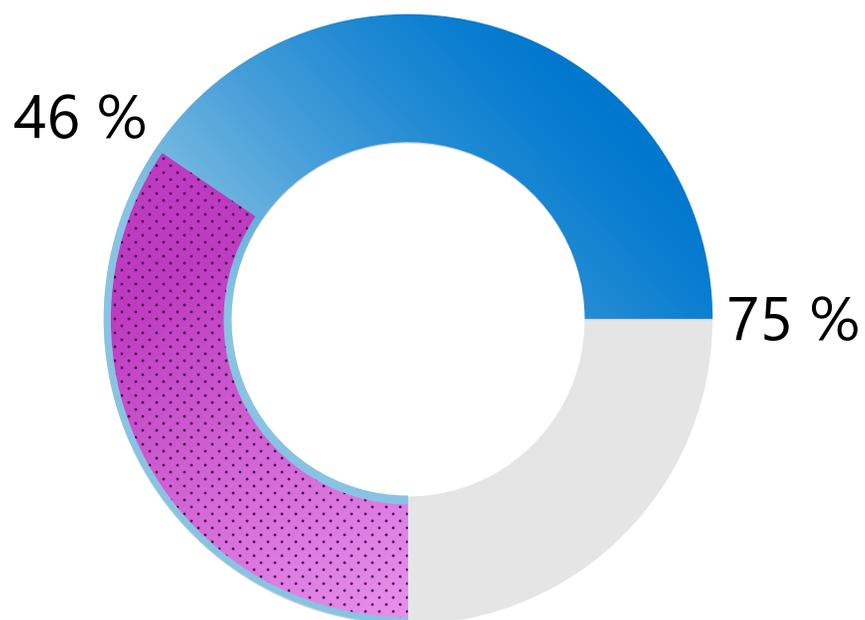
— Karim R. Lakhani, presidente, Digital Data Design Institute en Harvard, y Dorothy y Michael Hintze, profesor de Administración de Empresas en Harvard Business School

Tres de cada cuatro personas utilizan la IA en el trabajo

El uso casi se duplicó en los últimos seis meses.

El 75 % de las personas
ya están usando la IA
en el trabajo

El 46 % de ellas comenzó a
usarla hace menos de 6 meses



Preguntas de la encuesta:

¿Con qué frecuencia utiliza la inteligencia artificial (IA) generativa para su trabajo?

¿Cuánto tiempo lleva usando la inteligencia artificial (IA) generativa en el trabajo?

78 %

de los usuarios de la inteligencia artificial llevan su propia IA al trabajo (BYOAI)

Sin orientación ni autorización de los altos cargos, los empleados toman las riendas de la situación y mantienen en secreto el uso de la inteligencia artificial:

- El **78 %** de los usuarios de inteligencia artificial llevan sus propias herramientas de inteligencia artificial al trabajo (BYOAI), algo aún más común en las pequeñas y medianas empresas (**80 %**).
- Y no se trata solo de la generación Z: BYOAI afecta a todas las generaciones.

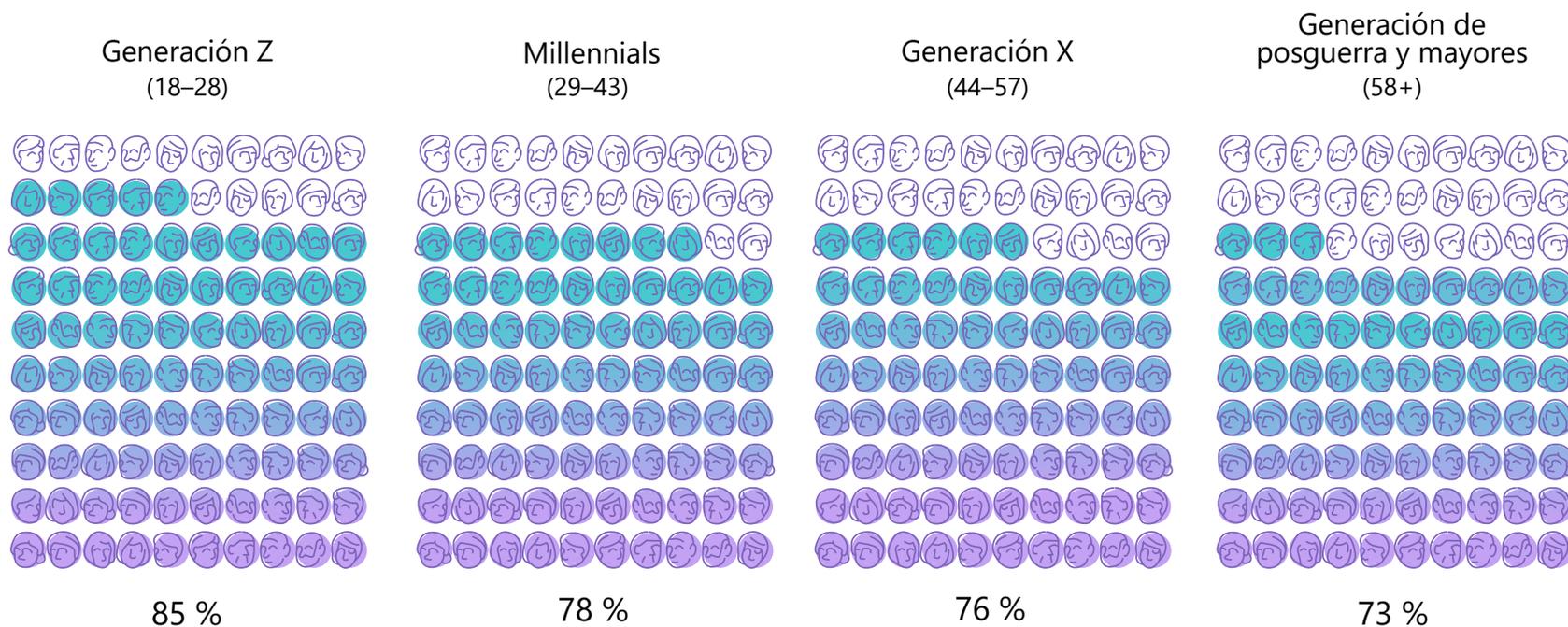
- El **52 %** de las personas que utilizan la inteligencia artificial en el trabajo son reacias a admitir que lo hacen para sus tareas más importantes.

- Al **53 %** de las personas que utilizan la inteligencia artificial en el trabajo les preocupa que su uso en tareas laborales importantes los haga parecer reemplazables.

Este enfoque se traduce en la pérdida de los beneficios que provienen del uso estratégico de la inteligencia artificial a escala. También pone en riesgo los datos de la empresa en un entorno donde la **principal** preocupación de los líderes para el próximo año es la ciberseguridad y la privacidad de los datos.

BYOAI es solo para la generación Z

Empleados de todas las edades están llevando sus propias herramientas de inteligencia artificial al trabajo.



Proporción de encuestados que han utilizado herramientas de inteligencia artificial en el trabajo, pero que no se las ha proporcionado su organización

Preguntas de la encuesta:

¿Su organización proporciona las herramientas de inteligencia artificial (IA) generativa que utiliza en el trabajo?

Otro impulsor de BYOAI: el trabajo se ha acelerado más rápido que la capacidad de los empleados para seguir el ritmo.

- El **68 %** de las personas dice luchar con el ritmo y el volumen de trabajo, y el **46 %** se siente agotado.
- La sobrecarga de correo electrónico persiste: el **85 %** de los correos electrónicos se leen en menos de 15 segundos, y la persona típica tiene que leer alrededor de **4** correos electrónicos por cada **1** que envía.³
- Las reuniones y el trabajo fuera del horario laboral se mantienen estables en sus máximos posteriores a la pandemia, y la jornada laboral sigue sesgada hacia la comunicación: en las aplicaciones de Microsoft 365, los usuarios dedican el **60 %** de su tiempo a correos electrónicos, chats y reuniones, y solo el **40 %** a aplicaciones de creación como Word y PowerPoint.⁴

A medida que avanza el uso de la inteligencia artificial, los líderes que están "extremadamente familiarizados"

con ella ven su potencial para ser tan transformadora como el paso de la máquina de escribir al equipo. En los próximos cinco años, el **41 %** de estos líderes esperan rediseñar los procesos de negocio desde cero con la inteligencia artificial. En el mismo plazo, prevén orquestar (**38 %**) y capacitar a un equipo de bots de inteligencia artificial (**42 %**), y garantizar el uso ético de ella (**47 %**) será una parte fundamental de su trabajo.

Los datos son claros: las personas están abrumadas por las deudas digitales y sometidas a presiones en el trabajo, y recurren a la inteligencia artificial para obtener alivio. La oportunidad para cada líder es canalizar este impulso hacia la ROI.

³ Los datos representan el uso intencionado del correo electrónico por parte de clientes comerciales en un periodo móvil de 28 días que finaliza en marzo de 2024. Excluye el uso en la UE y el segmento educativo.

⁴ Patrones de colaboración en Microsoft 365 en un periodo renovable de 28 días que finaliza en marzo de 2024, sin contar los fines de semana. El tiempo empleado está representado por la actividad intencionada en las aplicaciones de Microsoft 365, incluidas Outlook, Teams, Word, PowerPoint, Excel y OneNote. Las acciones intencionadas incluyen cosas como asistir a una reunión, escribir un correo electrónico, analizar datos y revisar o editar un documento. Incluye a usuarios comerciales y excluye al segmento de educación.

"Estos hallazgos coinciden perfectamente con la forma en que nuestro cerebro administra las compensaciones entre la ejecución de tareas rutinarias y la innovación; es decir, diferentes tipos de pensamiento apoyados por dos redes neuronales distintas pero que interactúan en el cerebro. Cuando cambiamos constantemente, no funcionamos tan bien. La inteligencia artificial puede ayudar a liberar a los trabajadores del trabajo servil y permitir que florezcan la innovación y la creatividad".

— Michael Platt, neurocientífico y profesor de la Escuela Wharton de la Universidad de Pensilvania

66 %

de los líderes dice que no contrataría
a alguien sin habilidades de IA

Hallazgo 2

Para los
empleados, la
IA eleva el listón
y rompe el
techo de cristal
profesional.

También vemos que la inteligencia artificial comienza a afectar el mercado laboral. Aunque la inteligencia artificial y la pérdida de puestos de trabajo están en el punto de mira de muchos, los datos ofrecen una visión más matizada, con una escasez oculta de talento, empleados ansiosos por un cambio profesional y enormes oportunidades para aquellos dispuestos a capacitarse en inteligencia artificial.

- Los líderes están contratando: la mayoría (**55 %**) de los líderes dice estar preocupado por contar con suficientes talentos para ocupar puestos en el próximo año. Estos líderes se sientan en todas las funciones, pero el número salta al **60 %** o más para aquellos en ciberseguridad, ingeniería y diseño creativo.

- Mientras que algunos profesionales temen que la inteligencia artificial reemplace su trabajo (**45 %**), aproximadamente la misma proporción (**46 %**) dice estar considerando renunciar en el próximo año, más alto que el **40 %** que dijo lo mismo antes de la gran reorganización de 2021. Los estudios de LinkedIn muestran un aumento del **14 %** en las solicitudes de empleo por rol desde el otoño pasado, donde el **85 %** de los profesionales está considerando un nuevo trabajo este año.⁵

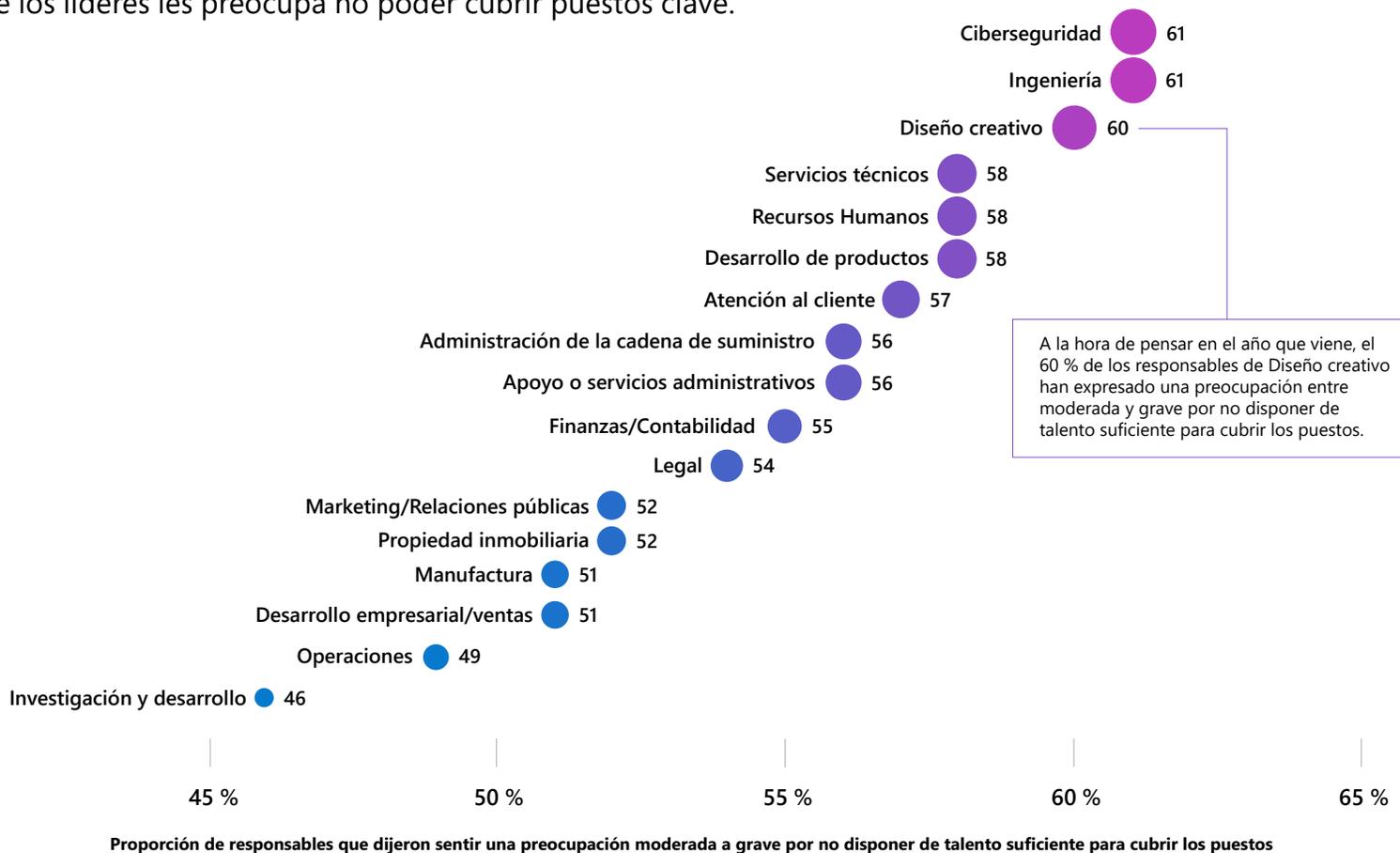
55 %

de los líderes está preocupado por contar con suficiente talento para ocupar puestos

⁵ La investigación fue realizada por Censuswide en nombre de LinkedIn entre 1013 profesionales estadounidenses activos entre el 24 de noviembre y el 12 de diciembre de 2023.

La escasez oculta de talentos

Aunque los empleados temen la pérdida del empleo debido a la inteligencia artificial, a la mayoría de los líderes les preocupa no poder cubrir puestos clave.



Preguntas de la encuesta:

Cuando piensa en su empresa en el próximo año, ¿qué tan preocupante es cada uno de los siguientes aspectos?

Los líderes ya se han lanzado a la conquista de talentos técnicos en inteligencia artificial, con un aumento de la contratación del **323 %** en los últimos ocho años. Ahora están dirigiendo sus miras hacia el talento no técnico con aptitudes para la inteligencia artificial, es decir, habilidades para utilizar herramientas de IA generativa como ChatGPT y Copilot:

- El **66 %** de los líderes dice que no contrataría a alguien sin habilidades de IA.
- El **71 %** dice que prefiere contratar a un candidato menos experimentado con habilidades de IA que a un candidato más experimentado sin ellas.
- Y los candidatos junior pueden tener una nueva ventaja: el **77 %** de los líderes señala que, con la inteligencia artificial, el talento al principio de su carrera tendrá mayores responsabilidades.

Aunque los líderes reconocen el valor de incorporar nuevos empleados con aptitudes para la inteligencia artificial, están pasando por alto el valor de desarrollar a su propio personal:

- El **45 %** de los ejecutivos estadounidenses no están invirtiendo en la actualidad en herramientas o productos de inteligencia artificial para los empleados.⁶
- Solo el **39 %** de las personas a nivel mundial que utilizan la inteligencia artificial en el trabajo han recibido capacitación en inteligencia artificial de su empresa.
- Solo el **25 %** de las empresas tiene planificado ofrecer capacitación en inteligencia artificial generativa este año, lo que consolida aún más este déficit de capacitación.⁷

⁶ Datos no publicados del [Executive Confidence Index de LinkedIn](#)

⁷ Datos no publicados del [2024 Workplace Learning Report de LinkedIn](#)

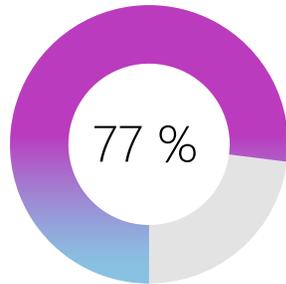
"En las últimas décadas, las empresas han renegociado el contrato psicológico (el porqué del trabajo) con sus empleados, influidas por las nuevas generaciones, las tendencias laborales y la pandemia.

Ahora las empresas deben renegociar el "contrato operativo" (la forma de trabajar) con sus empleados a medida que la inteligencia artificial pone más poder en manos de los trabajadores en términos de la forma en que se lleva a cabo el trabajo".

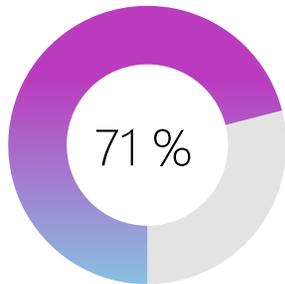
— Constance Noonan Hadley, psicóloga organizacional, Institute for Life at Work y Boston University Questrom School of Business

El nuevo imperativo de contratación

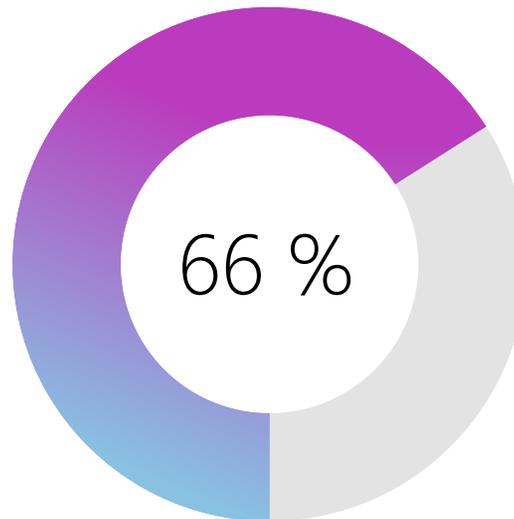
La aptitud de la inteligencia artificial ocupa un lugar central.



Los líderes dicen que el talento temprano tendrá mayores responsabilidades debido a la inteligencia artificial



Los líderes tienen más probabilidades de contratar a un candidato menos experimentado con habilidades de IA que a un candidato más experimentado sin ellas



Líderes que no contratarían a alguien que no tuviera habilidades de inteligencia artificial

Preguntas de la encuesta:

¿Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) generativa en las habilidades?

- Sería más probable que contratara a un candidato menos experimentado con habilidades de IA que a un candidato más experimentado sin ellas
- Al considerar candidatos para un trabajo, no contrataría a alguien sin habilidades de inteligencia artificial
- Debido a que pueden delegar más trabajo a la inteligencia artificial, los talentos al comienzo de su carrera tendrán mayores responsabilidades

Los profesionales no esperan a recibir orientación o capacitación oficial, sino que se preparan.

- El **76 %** de las personas afirma necesitar habilidades de inteligencia artificial para mantenerse competitivas en el mercado laboral.
- El **69 %** dice que la inteligencia artificial puede ayudar a ascender más rápido, y aún más (**79 %**) dice que las habilidades de inteligencia artificial ampliarán sus oportunidades laborales.
- En los últimos seis meses, el uso de los cursos de LinkedIn Learning diseñados para mejorar la aptitud para la inteligencia artificial se ha disparado un **160 %** entre los profesionales no técnicos, con roles como administradores de proyectos, arquitectos y auxiliares administrativos como las más demandadas.
- También hemos observado un aumento de **142 veces** en el número de miembros de LinkedIn a nivel mundial que incorporan habilidades de inteligencia artificial como ChatGPT y Copilot a sus

perfiles, con escritores, diseñadores y vendedores encabezando la lista. A los especialistas en marketing les interesa por una buena razón. Dos de las principales formas en que los expertos en marketing B2B dicen que planean utilizar la inteligencia artificial generativa este año incluyen el aumento de la eficiencia para centrarse en el trabajo de mayor valor (**55 %**) y la creación de contenido optimizado y atractivo que resuene con el público objetivo (**51 %**). En cuanto a los sectores, sorprendentemente, los servicios administrativos y de apoyo, el sector inmobiliario y el comercio minorista van a la cabeza, por delante del sector tecnológico.

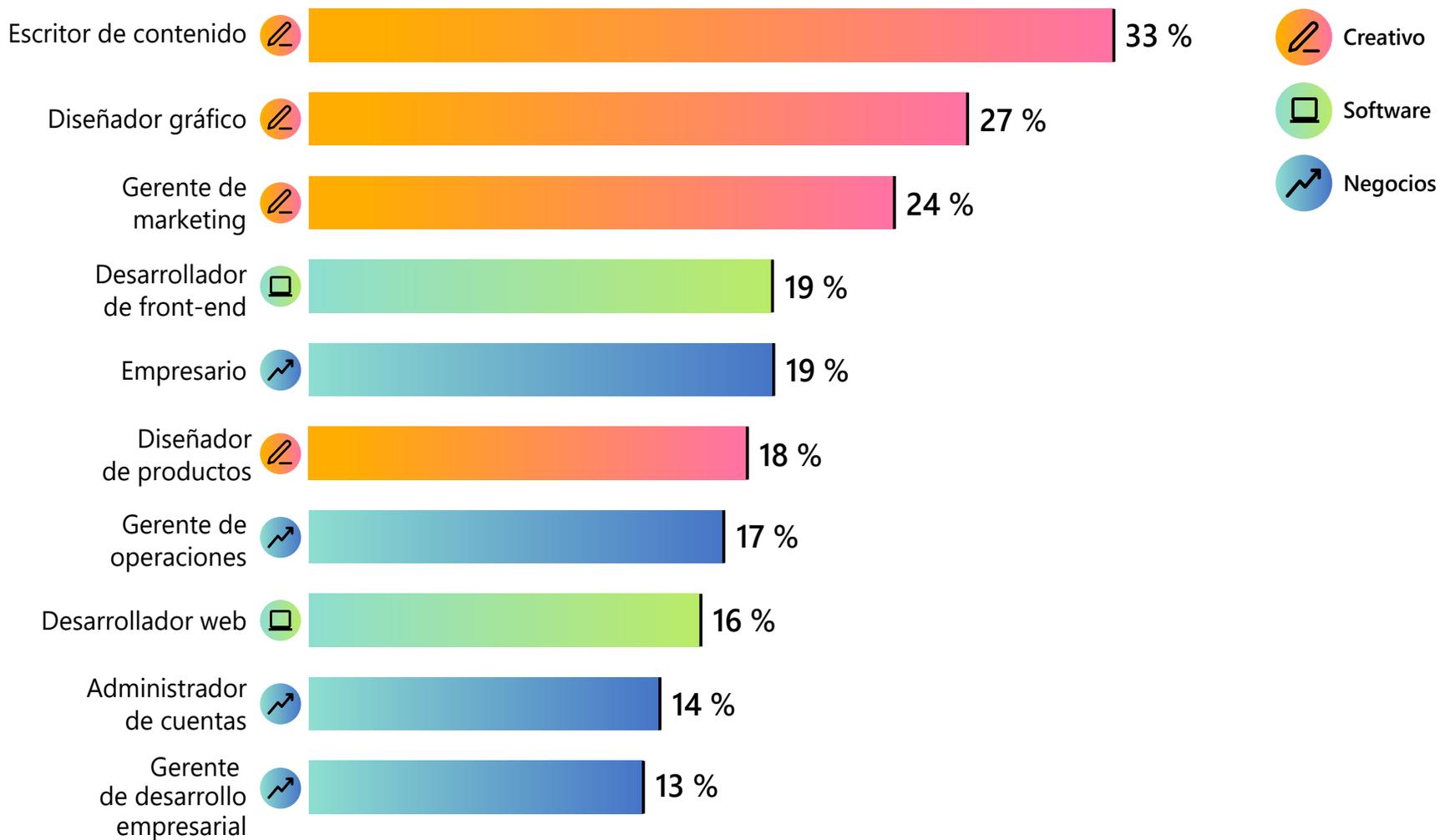
Para la gran mayoría de las personas, la inteligencia artificial no está reemplazando su trabajo, sino transformándolo, y su próximo trabajo podría ser un rol que aún no existe:

- A nivel mundial, se proyecta que las habilidades cambien en un **50 %** para 2030 (a partir de 2016), y se espera que la inteligencia artificial generativa acelere este cambio al **68 %**.

- Más de dos tercios (**68 %**) de los trabajos en ascenso de LinkedIn de este año (los roles de más rápido crecimiento en los Estados Unidos) no existían hace 20 años.
- El **12 %** de los reclutadores dice que ya está creando nuevos roles vinculados específicamente al uso de inteligencia artificial generativa.
- El director de inteligencia artificial se perfila como un nuevo rol de liderazgo imprescindible, un trabajo que se triplicó en los últimos cinco años y creció más de un **28 %** en 2023.

La aptitud para la inteligencia artificial aumenta en todos los roles e industrias

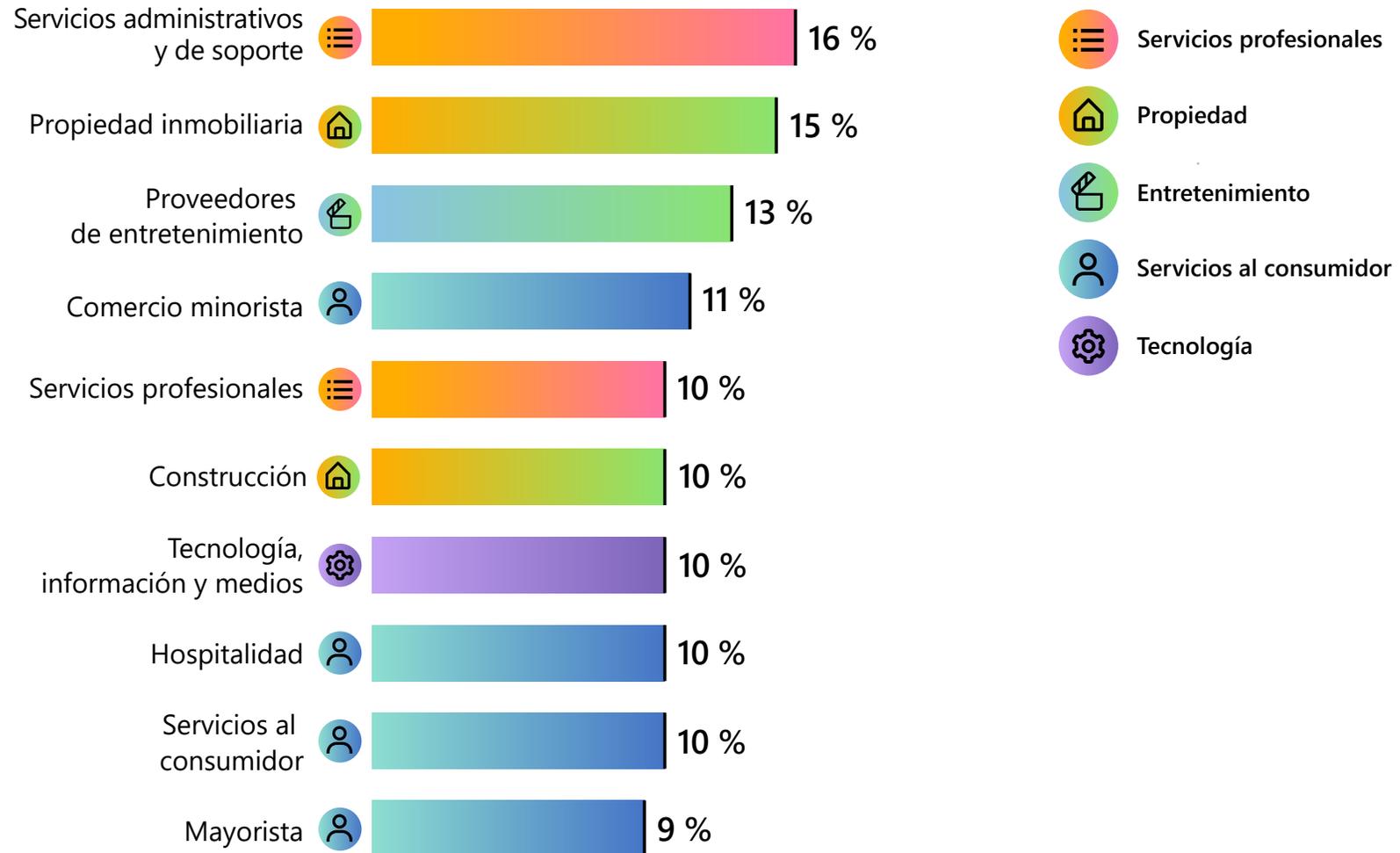
La inteligencia artificial se está generalizando y los profesionales creativos están mejorando sus habilidades con rapidez.



Ocupaciones con el mayor porcentaje de miembros en LinkedIn que agregan habilidades de aptitud de inteligencia artificial a sus perfiles en 2023.

La aptitud para la inteligencia artificial aumenta en todos los roles e industrias

La inteligencia artificial se está generalizando y los profesionales creativos están mejorando sus habilidades con rapidez.



Industrias con el mayor porcentaje de miembros en LinkedIn que agregan habilidades de aptitud de inteligencia artificial en 2023.

La aptitud para la inteligencia artificial aumenta en todos los roles e industrias

La inteligencia artificial se está generalizando y los profesionales creativos están mejorando sus habilidades con rapidez.

1	Gerente de proyectos		11	Gerente de ventas			Administración y consultoría
2	Gerente de productos		12	Escritor			Creativo, Diseño y Marketing
3	Administrador de programas		13	Asistente administrativo			Desarrollo de negocios, Desarrollo de productos y Ventas
4	Gerente general		14	Gerente de recursos humanos			Recursos humanos, Administración y Operaciones
5	Arquitecto		15	Especialista en marketing			Finanzas
6	Diseñador gráfico		16	Analista financiero			
7	Administrador de cuentas		17	Ejecutivo de cuentas			
8	Gerente de operaciones		18	Diseñador de experiencia de usuario			
9	Gerente de marketing		19	Consultor de negocios			
10	Contadora		20	Especialista en operaciones			

Principales ocupaciones no técnicas que usan LinkedIn Learning para desarrollar aptitudes de inteligencia artificial

Y al igual que hemos visto con las opciones de trabajo flexible, ofrecer acceso a la inteligencia artificial podría ayudar a las empresas a atraer a los mejores talentos:

- Las ofertas de empleo de LinkedIn que mencionan la inteligencia artificial o la IA generativa han experimentado un crecimiento de solicitudes un **17 %** mayor en los últimos dos años en comparación con las ofertas de empleo que no las mencionan.
- En otro estudio, el **54 %** de los empleados en las primeras etapas de su carrera profesional y los que realizan contribuciones individuales (el futuro de la fuerza de trabajo) afirmaron que el acceso a la inteligencia artificial influiría en su elección de empresa.

- De hecho, el **22 %** de los reclutadores ya dice estar actualizando las descripciones de los trabajos para reflejar el uso de inteligencia artificial generativa en el rol.
- Y las organizaciones con visión de futuro ya están tomando medidas. Muchas de las principales empresas de LinkedIn de este año, como JPMorgan Chase, Procter & Gamble y AT&T, ofrecen a sus equipos oportunidades de aprendizaje de inteligencia artificial para impulsar la transformación a escala.

Estos son signos de que la inteligencia artificial podría ser una marea ascendente que eleve las competencias en todos los roles e industrias. Los trabajadores

principiantes se encargarán de proyectos más estratégicos, mientras que las capacidades humanas únicas, como la administración, la creación de relaciones, la negociación y el pensamiento crítico, pasarán a primer plano para los empleados de todos los niveles. Las organizaciones que entiendan esto retendrán y atraerán a los mejores talentos, y los profesionales que mejoren sus habilidades tendrán la ventaja.

#1

Experimentar frecuentemente con la IA es el principal predictor de un usuario avanzado de IA.

Hallazgo 3

El auge del usuario avanzado en IA, y lo que este revela sobre el futuro.

En nuestra investigación surgieron cuatro tipos de usuarios de inteligencia artificial en un espectro que va desde los escépticos que rara vez la utilizan hasta los usuarios avanzados que la usan ampliamente, pasando por los principiantes y los exploradores. Cuando estudiamos las diferencias entre los escépticos y los usuarios avanzados, observamos notables diferencias, no solo entre su forma de trabajar, sino también en cómo se sienten con respecto al trabajo.

Los usuarios avanzados están familiarizados o extremadamente familiarizados con la inteligencia artificial, la utilizan en el trabajo al menos varias veces a la semana y ahorran más de 30 minutos al día. Y está dando resultados: los usuarios avanzados afirman que la inteligencia artificial hace que su abrumadora carga de trabajo sea más

manejable (**92 %**), potencia su creatividad (**92 %**) y les ayuda a centrarse en el trabajo más importante (**93 %**), además de ayudarles a sentirse más motivados (**91 %**) y a disfrutar más del trabajo (**91 %**).

El camino para convertirse en un usuario avanzado comienza con el desarrollo de nuevos hábitos. Los usuarios avanzados tienen un **68 %** más de probabilidades de experimentar con frecuencia con diferentes formas de uso de la inteligencia artificial; de hecho, es el **principal** predictor de si alguien será un usuario avanzado o no. En comparación con otros encuestados, también son más propensos a hacer pausas frecuentes antes de una tarea y preguntarse si la inteligencia artificial puede ayudar (**+49 %**), a seguir intentándolo si no obtienen la respuesta perfecta a la primera (**+30 %**) y a investigar y probar nuevas

consultas (**+56 %**). Los usuarios avanzados también reservan su día con la inteligencia artificial: la utilizan para empezar el día (**85 %**) y prepararse para la siguiente jornada laboral (**85 %**).

Los usuarios avanzados también han reorientado sus patrones de trabajo de formas fundamentales. Es un **56 %** más probable que utilicen la inteligencia artificial para ponerse al día en reuniones perdidas, analizar información (**+51 %**), diseñar contenidos visuales (**+49 %**), interactuar con los clientes (**+49 %**) y realizar lluvias de ideas o resolver problemas (**+37 %**). Y ya van más allá de las tareas individuales: son un **66 %** más propensos a rediseñar sus procesos y flujos de trabajo empresariales con inteligencia artificial.

El beneficio para el usuario avanzado de la IA en el trabajo

Los usuarios avanzados están remodelando la jornada laboral y cosechando los beneficios.



Escépticos

al menos están familiarizados con la inteligencia artificial, pero solo la utilizan unas pocas veces al mes (si es que alguna vez lo hacen). Dicen que la inteligencia artificial les ahorra 10 minutos o menos por día.



Principiantes

solo están algo familiarizados con la inteligencia artificial (si es que lo están) y la utilizan solo unas pocas veces al mes (si es que alguna vez lo hacen). Dicen que la inteligencia artificial les ahorra 30 minutos o menos por día.



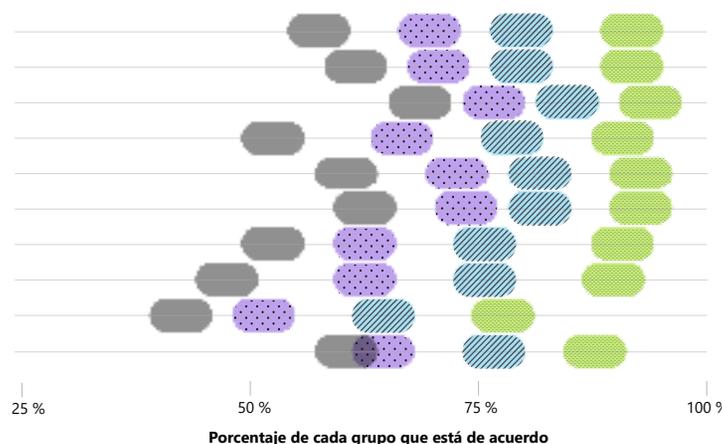
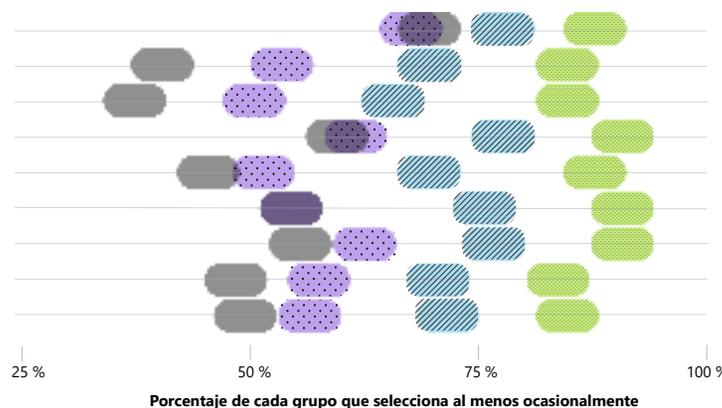
Exploradores

solo están algo familiarizados con la inteligencia artificial (si es que lo están) y la utilizan unas pocas veces al mes o una vez a la semana. Dicen que la inteligencia artificial les ahorra entre 5 y 30 minutos por día.



Usuarios avanzados

están al menos familiarizados con la inteligencia artificial y la utilizan al menos varias veces por semana. Dicen que les ahorra más de 30 minutos por día.



Cómo utilizo la inteligencia artificial

Cuando no recibo la respuesta que quiero en la primera consulta, vuelvo a intentarlo

Utilizo la inteligencia artificial para prepararme para el siguiente día de trabajo

Comienzo mi día utilizando la inteligencia artificial

Investigo y pruebo nuevas consultas

Habitualmente comparto mis consultas/consejos principales sobre el uso de la inteligencia artificial con mis compañeros de trabajo

Experimento habitualmente con diferentes formas de utilizar la inteligencia artificial

Considero una prioridad aprender a utilizar la inteligencia artificial de manera eficaz

Pregunto a los compañeros de trabajo qué consultas les resultan más útiles

Antes de comenzar una tarea, me pregunto: "¿Podría la inteligencia artificial ayudarme con esto?"

De qué manera la inteligencia artificial afecta mi experiencia en el trabajo

Hace que mi abrumadora carga de trabajo sea más manejable

Me ayuda a ser más creativo

Me ayuda a ser más productivo

Me ayuda a disfrutar más de mi trabajo

Me ayuda a centrarme en un trabajo más satisfactorio

Me ayuda a centrarme en el trabajo más importante

Me hace sentir más motivado

Ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal

Desearía que la inteligencia artificial pudiera hacer aún más en mi nombre

No quiero volver a trabajar sin la inteligencia artificial

Preguntas de la encuesta:

Al utilizar la inteligencia artificial (IA) en el trabajo, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes acciones?

Ahora nos gustaría que reflexionara sobre cómo se siente con respecto al uso de la inteligencia artificial (IA) en su trabajo.

¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes declaraciones?

La investigación también muestra que los usuarios avanzados están capacitados por un tipo diferente de organización. En sus empresas:

- **Los líderes sénior se interesan en:**

Los usuarios avanzados de inteligencia artificial tienen un **61 %** más de probabilidades de oír hablar a su director general sobre la importancia de utilizar la IA generativa en el trabajo, un **40 %** más de probabilidades de oír hablar al líder de su departamento y un **42 %** más de probabilidades de oír hablar al jefe de su jefe.

- **La cultura de la empresa está preparada para el cambio:**

Los usuarios avanzados de inteligencia artificial tienen un **53 %** más de probabilidades de recibir aliento de la dirección para considerar cómo la inteligencia artificial puede transformar su función, y un **18 %** más de probabilidades de decir que su empresa fomenta la innovación.

- **Reciben capacitación a medida:**

Los usuarios avanzados de inteligencia artificial son un **37 %** más propensos a decir que su empresa tiene un programa de aprendizaje virtual. También son más propensos a haber recibido capacitación sobre redacción de consultas (**+37 %**), cómo utilizar la inteligencia artificial para su rol o función (**+35 %**), o casos de uso específicos como la redacción o el análisis de datos (**+32 %**).

Los usuarios avanzados de inteligencia artificial ofrecen una ventana al futuro, donde se revela lo que es posible cuando los empleados adoptan nuevas formas de trabajar y los líderes se implican.

"Para mantenernos a la vanguardia, hemos hecho de la capacitación en inteligencia artificial una prioridad para garantizar que todos puedan sacar partido al poder de Copilot para Microsoft 365 y otras soluciones de inteligencia artificial. También lanzamos GenAI Academy, que apoya el crecimiento y desarrollo de los empleados con el objetivo de aumentar los embajadores y los usuarios avanzados de GenAI en todo el mundo. Ya estamos viendo beneficios que están transformando la manera en que trabajamos e innovamos"

— Sheila Jordan, vicepresidenta sénior,
directora de Tecnología Digital de
Honeywell

Estudio de Copilot: Cómo la inteligencia artificial podría remodelar la jornada laboral

Los investigadores de Microsoft diseñaron una versión de prueba de control aleatorio de seis meses de duración con 60 clientes de Copilot de distintas industrias. El estudio es la primera observación a gran escala de 3000 personas que usan la inteligencia artificial en su entorno de trabajo natural sin intervenciones de los investigadores para fomentar su uso. Los resultados preliminares muestran cómo la inteligencia artificial podría remodelar la anatomía de la jornada laboral de forma fundamental: reduciendo el tiempo que se pasa en las bandejas de entrada, haciendo que las reuniones sean más valiosas y aumentando el tiempo que se dedica al trabajo de alto valor.



Correos electrónicos: en general, los usuarios de Copilot leyeron un **11 %** menos de correos electrónicos individuales y dedicaron un **4 %** menos de tiempo interactuando con ellos. Los clientes que vieron el mayor impacto dedicaron entre **un 25 % y un 45 %** menos de tiempo en la lectura de correos electrónicos.



Reuniones: en algunas empresas se incrementó el tiempo dedicado a reuniones, en otras disminuyó. Una hipótesis es que la inteligencia artificial hace que las reuniones sean más valiosas, como almacenes de información y un atajo para la creación, como una reunión de lluvia de ideas, que se convierte con facilidad en un primer borrador. En algunas empresas, el aumento de la eficacia se traduce en menos reuniones, y en otras, en más. A medida que avancen las capacidades de la inteligencia artificial, los investigadores prevén que este efecto continúe, lo que nos permitirá reducir el tiempo de algunas reuniones y, al mismo tiempo, hacer más valiosas las reuniones que celebramos.



Documentos: en general, los usuarios de Copilot editaron un **10 %** más documentos en Word, Excel y PowerPoint; las empresas que vieron el mayor impacto advirtieron un aumento del **20 %**. Esto puede sugerir que la gente está reutilizando el tiempo que ahorra para realizar tareas de alto valor, como crear y consumir información.

Conclusiones claves

La oportunidad que se presenta a los líderes es canalizar el entusiasmo de los empleados por la inteligencia artificial hacia la transformación empresarial. Esto será diferente para cada organización, pero aquí le mostramos cómo comenzar.

Identificar un problema de negocio y aplicar posteriormente la inteligencia artificial: se puede ganar eficiencia en todas las funciones: la clave está en elegir un proceso y aplicar la inteligencia artificial. Por ejemplo, empiece con la atención al cliente y enfóquese en mejorar el tiempo de administración de llamadas. La red mundial de publicidad [dentsu](#) aplicó la inteligencia artificial a su proceso de desarrollo creativo. [Estée Lauder](#) la utiliza para reinventar el desarrollo de productos y la experiencia del cliente.

Adoptar un enfoque descendente y ascendente: pasar de la experimentación a la transformación exige el compromiso de todos los niveles de la organización, desde el director general hasta el empleado de nivel básico. Los beneficios empresariales llegarán cuando consiga que los líderes de sus líneas de negocio activen equipos en torno a la inteligencia artificial. A medida que [implementamos](#) Copilot en Microsoft, hemos confiado en campeones internos de todos los niveles para modelar y difundir el entusiasmo y la aptitud de la inteligencia artificial.

Priorizar la capacitación: los usuarios avanzados de inteligencia artificial no lo hacen por su cuenta, sino que reciben capacitación continua, tanto en tareas universales como en usos más adaptados a su rol y función. [LinkedIn Learning](#) es un excelente lugar para empezar a mejorar las habilidades, y la [Biblioteca de escenarios de Copilot](#) proporciona casos de uso para roles y funciones específicos.

El camino a seguir

Hemos llegado a un momento crucial para la inteligencia artificial en el trabajo. Del mismo modo que recordamos la era anterior al equipo, algún día nos preguntaremos cómo se podía trabajar sin inteligencia artificial. Esta ya está ayudando a las personas a ser más creativas y productivas, y dando una ventaja a quienes buscan trabajo. Con el tiempo, cambiará todos los aspectos del trabajo. Cuando llegemos a la parte difícil de esta disrupción tecnológica (convertir la experimentación en un impacto empresarial tangible), las empresas que afronten el reto de frente saldrán ganando. En este momento, la fortuna favorece a los audaces.

Vea cómo se comparan los datos de las pequeñas y medianas empresas y de las áreas metropolitanas de Estados Unidos. Descubra cómo Microsoft y LinkedIn están innovando para ayudar a las organizaciones y a los profesionales a prosperar en la era de la inteligencia artificial.

Suscríbase al boletín de WorkLab y reciba las últimas investigaciones, información y tendencias sobre la inteligencia artificial generativa en el trabajo.

Metodología

Encuesta del Índice de tendencias laborales

Una empresa de investigación independiente, Edelman Data x Intelligence, realizó la encuesta del Índice de tendencias laborales entre 31 000 trabajadores del conocimiento independientes o empleados de tiempo completo en 31 mercados entre el 15 de febrero y el 28 de marzo de 2024. La encuesta duró 20 minutos y se realizó en línea, en inglés o traducida a un idioma local en todos los mercados. Se encuestó a 1000 trabajadores de tiempo completo en cada mercado, y los resultados globales se han agregado a todas las respuestas para obtener una media. En EE. UU., se recogió una muestra adicional de 2800 trabajadores del conocimiento independientes o empleados de tiempo completo en nueve subregiones/áreas metropolitanas.

Los mercados globales encuestados son: Alemania, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Colombia, Corea del Sur, España, Estados Unidos, Filipinas, Finlandia,

Francia, Hong Kong, India, Indonesia, Italia, Japón, Malasia, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa, Singapur, Suecia, Suiza, Taiwán, Tailandia y Vietnam.

Las subregiones/áreas metropolitanas en los Estados Unidos encuestadas son: Atlanta, Austin, Boston, DC Metro, Houston, Nueva York, Carolina del Norte, Pittsburgh y el área de la Bahía de San Francisco.

Las audiencias mencionadas en el informe se definen como sigue:

Trabajadores del conocimiento: aquellos que suelen trabajar en un escritorio (ya sea en una oficina o en casa). Este grupo incluye a los que están en persona o trabajan de forma remota de alguna manera.

Usuarios avanzados de inteligencia artificial: trabajadores del conocimiento que están al menos familiarizados con la inteligencia artificial generativa, la utilizan

en el trabajo al menos varias veces a la semana y ahorran más de 30 minutos al día gracias a ella.

Líderes empresariales/responsables de la toma de decisiones empresariales:

trabajadores del conocimiento en niveles de trabajo medios a altos (es decir, vicepresidente sénior, vicepresidente, director sénior, gerente general, vicepresidente ejecutivo, alta dirección, presidente, etc.) y tienen al menos alguna influencia en la toma de decisiones relacionada con la contratación, el presupuesto, los beneficios para los empleados, las comunicaciones internas, las operaciones, etc.

Empleados/responsables de la toma de decisiones no empresariales:

trabajadores del conocimiento que no están en niveles de trabajo medios o altos o no tienen influencia en la toma de decisiones relacionadas con la contratación, el presupuesto, los beneficios de los empleados, las comunicaciones internas, las operaciones, etc.

Economic Graph Research Institute de LinkedIn

El gráfico económico de LinkedIn es una representación digital de la fuerza de trabajo mundial, que abarca más de 1000 millones de miembros, 67 millones de empresas y 134 000 escuelas. El Economic Graph Research Institute (EGRI) de LinkedIn impulsa la investigación centrada en responder a las principales preguntas de los miembros y líderes sobre la economía y el mercado laboral, basándose en los datos del Economic Graph. Las métricas de EGRI en este informe son*:

- Habilidades de aptitud de la inteligencia artificial: estas son habilidades estandarizadas que se refieren a la capacidad de utilizar herramientas generativas de inteligencia artificial como ChatGPT, Copilot, GitHub Copilot, etc.
- Profesionales que agregan habilidades de aptitud de inteligencia artificial:

calculamos el crecimiento de la proporción de miembros que suman aptitudes de inteligencia artificial a sus perfiles, en relación con el número de miembros que agregan cualquier aptitud.

- Principales ocupaciones que agregan habilidades de aptitud de inteligencia artificial: para cada ocupación de la taxonomía de LinkedIn, calculamos el crecimiento de la proporción de miembros que suman aptitudes de inteligencia artificial a sus perfiles, en relación con el número de miembros que agregan cualquier aptitud.
- Funciones de jefe de inteligencia artificial: identificamos a los miembros cuyos títulos de trabajo incluyen las palabras clave "IA", "inteligencia artificial" o "machine learning" junto con la palabra clave "jefe" o los niveles de antigüedad estandarizados de LinkedIn "director", "VP" y "CXO". A continuación, desarrollamos una serie temporal del número de empresas con al menos un miembro en funciones de jefe de inteligencia artificial.

- Empleos en alza de LinkedIn (JOTR) que no existían hace 20 años (solo en EE. UU.): todos los años publicamos el JOTR de LinkedIn, una lista ordenada de los empleos que más rápido han crecido (en términos de número de miembros que ostentan ese título) durante los tres años anteriores. Quedan excluidas las prácticas, los puestos de voluntario, las funciones interinas o las funciones de estudiante. Para calcular la proporción de JOTR que no existían hace 20 años, comparamos la lista con la taxonomía O*NET 2000 por nombre o descripción del puesto. O*NET es la principal fuente estadounidense de información ocupacional, consistente en una base de datos desarrollada bajo el patrocinio del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Contiene cientos de definiciones de puestos de trabajo y se utiliza ampliamente en la investigación académica.

■ Informe anual del Índice de tendencias laborales 2024 de Microsoft y LinkedIn

- Cambio proyectado de las competencias: predecimos cómo cambiarán las competencias a lo largo del tiempo observando cómo cambiaron en el pasado y estimando cómo cambiarán en el futuro mediante extrapolación lineal. También consideramos el impacto de la tecnología de inteligencia artificial generativa (GAI) al imaginar un escenario en el que las habilidades que pueden ser replicarse con facilidad mediante la GAI se vuelven menos importantes en comparación con otras habilidades importantes.

*A menos que se especifique lo contrario, los resultados presentados son globales, incluidos Alemania, Australia, Brasil, Francia, India, Reino Unido y Singapur.

Executive Confidence Index de LinkedIn

Executive Confidence Index (ECI) de LinkedIn es una encuesta en línea que

se realiza cada trimestre a unos 5000 miembros de LinkedIn (a nivel de vicepresidencia o superior). La oleada más reciente tuvo lugar del 4 al 19 de marzo de 2024. Los miembros son seleccionados al azar y tienen que participar en la investigación. Analizamos los datos en conjunto y siempre respetaremos la privacidad de los miembros. Los datos se ponderan por antigüedad e industria para garantizar una representación equitativa de los ejecutivos en la plataforma. Los resultados representan el mundo visto a través de la lente de los miembros de LinkedIn; no se tienen en cuenta las variaciones entre los miembros de LinkedIn ni la población general del mercado.

LinkedIn Workplace Learning Report

LinkedIn Learning 2024 Workplace Learning Report encuestó a 1636 profesionales de L&D y RR. HH. con responsabilidades en L&D que tienen alguna influencia en las decisiones presupuestarias, y a 1063 alumnos.

Las geografías encuestadas incluyen: América del Norte (Canadá, Estados Unidos); América del Sur (Brasil); Asia Pacífico (Australia, Camboya, Filipinas, Hong Kong, India, Indonesia, Japón, Malasia, Myanmar, Nueva Zelanda, Singapur, Tailandia); y Europa (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Islandia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Suecia).

Informe sobre las perspectivas mundiales de empleo en marketing para 2024

Los datos se obtuvieron a partir de una investigación de Ipsos y LinkedIn realizada en 2023 con una muestra de 1577 líderes de marketing B2B de alto nivel, incluidos 377 directores de finanzas, de diversos sectores en NAMER (Estados Unidos), EMEA (Alemania, Francia, Reino Unido), APAC (Australia, India, Singapur) y LATAM (Brasil).

Apéndice: Tendencias globales clave

1. Los empleados desean contar con IA en el trabajo y no esperarán a que las empresas se actualicen.

Totales agregados	Por región	Por mercado
El 75 % de los trabajadores del conocimiento en todo el mundo utilizan la IA generativa en el trabajo.	<p>América del Norte: 66 %</p> <p>América Latina: 82 %</p> <p>Asia Pacífico: 83 %</p> <p>Europa: 65 %</p>	<p>América del Norte</p> <p>Canadá: 62 %</p> <p>Estados Unidos: 71 %</p> <p>América Latina</p> <p>Argentina: ~</p> <p>Brasil: 83 %</p> <p>Colombia: 81 %</p> <p>México: 82 %</p> <p>Asia Pacífico</p> <p>Australia: 84 %</p> <p>China: 91 %</p> <p>Hong Kong: ~</p> <p>India: ~</p> <p>Indonesia: ~</p> <p>Japón: 32 %</p> <p>Malasia: ~</p> <p>Nueva Zelanda: 84 %</p> <p>Filipinas: ~</p> <p>Singapur: 88 %</p> <p>Corea del Sur: ~</p> <p>Taiwán: 84 %</p> <p>Tailandia: ~</p> <p>Vietnam: ~</p> <p>Europa</p> <p>República Checa: ~</p> <p>Finlandia: 57 %</p> <p>Francia: 56 %</p> <p>Alemania: 69 %</p> <p>Italia: 60 %</p> <p>Países Bajos: ~</p> <p>Polonia: 61 %</p> <p>España: 68 %</p> <p>Suecia: ~</p> <p>Suiza: 82 %</p> <p>Reino Unido: 69 %</p>

* El punto de datos no está disponible debido al bajo tamaño de la muestra.
~ Datos próximamente.

1. Los empleados desean contar con IA en el trabajo y no esperarán a que las empresas se actualicen.

Totales agregados	Por región	Por mercado
Mientras que el 79 % de los líderes cree que su empresa necesita adoptar la IA para seguir siendo competitiva, al 60 % de los líderes les preocupa que el liderazgo de su organización carezca de un plan y una visión para implementarla.	<p>América del Norte: 76 %, 59 %</p> <p>América Latina: 80 %, 57 %</p> <p>Asia Pacífico: 84 %, 61 %</p> <p>Europa: 74 %, 59 %</p>	<p>América del Norte</p> <p>Tailandia: ~, ~</p> <p>Vietnam: ~, ~</p> <p>Canadá: 74 %, 59 %</p> <p>Estados Unidos: 77 %, 60 %</p> <p>América Latina</p> <p>Argentina: ~, ~</p> <p>Brasil: 87 %, 51 %</p> <p>Colombia: 78 %, 60 %</p> <p>México: 80 %, 57 %</p> <p>Asia Pacífico</p> <p>Australia: 80 %, 70 %</p> <p>China: 78 %, 54 %</p> <p>Hong Kong: ~, ~</p> <p>India: ~, ~</p> <p>Indonesia: ~, ~</p> <p>Japón: 67 %, 49 %</p> <p>Malasia: ~, ~</p> <p>Nueva Zelanda: 77 %, 74 %</p> <p>Filipinas: ~, ~</p> <p>Singapur: 83 %, 68 %</p> <p>Corea del Sur: ~, ~</p> <p>Taiwán: 78 %, 73 %</p> <p>Europa</p> <p>República Checa: ~, ~</p> <p>Finlandia: 74 %, 71 %</p> <p>Francia: 74 %, 57 %</p> <p>Alemania: 77 %, 55 %</p> <p>Italia: 76 %, 50 %</p> <p>Países Bajos: ~, ~</p> <p>Polonia: 69 %, 49 %</p> <p>España: 77 %, 59 %</p> <p>Suecia: ~, ~</p> <p>Suiza: 70 %, 51 %</p> <p>Reino Unido: 70 %, 51 %</p>

* El punto de datos no está disponible debido al bajo tamaño de la muestra.

~ Datos próximamente.

1. Los empleados desean contar con IA en el trabajo y no esperarán a que las empresas se actualicen.

Totales agregados	Por región	Por mercado
<p>El 78% de los usuarios de IA están aportando su propia IA al trabajo (BYOAI).</p>	<p>América del Norte: 70 % América Latina: 77 % Asia Pacífico: 79 % Europa: 80 %</p>	<p>América del Norte Tailandia: ~ Vietnam: ~ Canadá: 79 % Estados Unidos: 63 %</p> <p>América Latina República Checa: ~ Finlandia: 83 % Francia: 78 % Alemania: 71 % Italia: 73 % Países Bajos: ~ Polonia: 79 % España: 77 % Suecia: ~ Suiza: 83 % Reino Unido: 75 %</p> <p>Asia Pacífico Australia: 78 % China: 66 % Hong Kong: ~ India: ~ Indonesia: ~ Japón: 78 % Malasia: ~ Nueva Zelanda: 81 % Filipinas: ~ Singapur: 84 % Corea del Sur: ~ Taiwán: 79 %</p>

* El punto de datos no está disponible debido al bajo tamaño de la muestra.
 ~ Datos próximamente.

2. Para los empleados, la IA eleva el listón y rompe el techo de cristal profesional.

Totales agregados	Por región	Por mercado	
<p>El 66 % de los líderes dice que no contrataría a alguien sin habilidades de IA.</p>	<p>América del Norte: 57 % América Latina: 60 % Asia Pacífico: 70 % Europa: 65 %</p>	<p>América del Norte Canadá: 50 % Estados Unidos: 65 %</p> <p>América Latina Argentina: ~ Brasil: 58 % Colombia: 57 % México: 63 %</p> <p>Asia Pacífico Australia: 74 % China: 79 % Hong Kong: ~ India: ~ Indonesia: ~ Japón: 35 % Malasia: ~ Nueva Zelanda: 73 % Filipinas: ~ Singapur: 71 % Corea del Sur: ~ Taiwán: 81 %</p>	<p>Tailandia: ~ Vietnam: ~</p> <p>Europa República Checa: ~ Finlandia: 68 % Francia: 58 % Alemania: 69 % Italia: 62 % Países Bajos: ~ Polonia: 53 % España: 64 % Suecia: ~ Suiza: 70 % Reino Unido: 57 %</p>

* El punto de datos no está disponible debido al bajo tamaño de la muestra.
 ~ Datos próximamente.

2. Para los empleados, la IA eleva el listón y rompe el techo de cristal profesional.

Totales agregados	Por región	Por mercado	
<p>El 71 % de los líderes dice que prefiere contratar a un candidato menos experimentado con habilidades de IA que a un candidato más experimentado sin ellas.</p>	<p>América del Norte: 67 % América Latina: 66 % Asia Pacífico: 76 % Europa: 67 %</p>	<p>América del Norte Canadá: 63 % Estados Unidos: 71 %</p> <p>América Latina Argentina: ~ Brasil: 65 % Colombia: 65 % México: 68%</p> <p>Asia Pacífico Australia: 79 % China: 82 % Hong Kong: ~ India: ~ Indonesia: ~ Japón: 51 % Malasia: ~ Nueva Zelanda: 77 % Filipinas: ~ Singapur: 77 % Corea del Sur: ~ Taiwán: 84 %</p>	<p>Tailandia: ~ Vietnam: ~</p> <p>Europa República Checa: ~ Finlandia: 69 % Francia: 67 % Alemania: 69 % Italia: 61 % Países Bajos: ~ Polonia: 55 % España: 64 % Suecia: ~ Suiza: 74 % Reino Unido: 64 %</p>

* El punto de datos no está disponible debido al bajo tamaño de la muestra.
 ~ Datos próximamente.

3. El auge del usuario avanzado en IA, y lo que este revela sobre el futuro.

Totales agregados	Por región	Por mercado	
<p>Los usuarios avanzados de inteligencia artificial son un 40 % más propensos a preguntar con frecuencia a sus compañeros de trabajo qué consultas les resultan más útiles y un 68% más propensos a experimentar con distintas formas de utilizar la IA.</p>	<p>América del Norte: +40 %, +75 % América Latina: +24 %, +76 % Asia Pacífico: +31 %, +51 % Europa: +61 %, +86 %</p>	<p>América del Norte Canadá: +33 %, +124 % Estados Unidos: +40 %, +45 % América Latina Argentina: ~, ~ Brasil: +17 %, +71 % Colombia: +23 %, +93 % México: +51 %, +64 % Asia Pacífico Australia: +45 %, +19 % China: +19 %, +29 % Hong Kong: ~, ~ India: ~, ~ Indonesia: ~, ~ Japón: *, * Malasia: ~, ~ Nueva Zelanda: +24 %, +33 % Filipinas: ~, ~ Singapur: +26 %, +38 % Corea del Sur: ~, ~ Taiwán: +35 %, +27 %</p>	<p>Tailandia: ~, ~ Vietnam: ~, ~ Europa República Checa: ~, ~ Finlandia: *, * Francia: +45 %, +68 % Alemania: +68%, +69 % Italia: +93 %, +84 % Países Bajos: ~, ~ Polonia: +13 %, +149 % España: +40 %, +81 % Suecia: ~, ~ Suiza: +84 %, +103 % Reino Unido: +67 %, +91 %</p>

* El punto de datos no está disponible debido al bajo tamaño de la muestra.
 ~ Datos próximamente.

3. El auge del usuario avanzado en IA, y lo que este revela sobre el futuro.

Totales agregados	Por región	Por mercado
<p>Los usuarios avanzados de inteligencia artificial son más propensos a oír hablar a sus jefes de la importancia de la IA generativa: el director general (61 % más propenso), el jefe de función/departamento (40 % más propenso) y el jefe del jefe (42 % más propenso).</p>	<p>América del Norte: +45 %, +50 %, +51 % América Latina: +83 %, +54 %, +64 % Asia Pacífico: +44 %, +29 %, +27 % Europa: +80 %, +41 %, +53 %</p>	<p>América del Norte Canadá: +65 %, +75 %, +62 % Estados Unidos: +30 %, +32 %, +40 %</p> <p>América Latina Argentina: ~, ~, ~ Brasil: +75 %, +38%, +20 % Colombia: +55 %, +4 %, +50 % México: +70 %, +53 %, +85 %</p> <p>Asia Pacífico Australia: +21 %, +33 %, +39 % China: +25 %, +10 %, -7 % Hong Kong: ~, ~, ~ India: ~, ~, ~ Indonesia: ~, ~, ~ Japón: *, *, * Malasia: ~, ~, ~ Nueva Zelanda: +36 %, +33 %, -19 % Filipinas: ~, ~, ~</p> <p>Europa República Checa: ~, ~, ~ Finlandia: *, *, * Francia: +86 %, +52 %, +14 % Alemania: +110 %, +42 %, +70 % Italia: +87 %, +45 %, +77 % Países Bajos: ~, ~, ~ Polonia: +38%, +21 %, -11 % España: +79 %, +9 %, +11 % Suecia: ~, ~, ~ Suiza: +78%, +67 %, +89 % Reino Unido: +79 %, +16 %, +48 %</p> <p>Singapur: +44 %, +5 %, +43 % Corea del Sur: ~, ~, ~ Taiwán: +31 %, -6 %, +12 % Tailandia: ~, ~, ~ Vietnam: ~, ~, ~</p>

* El punto de datos no está disponible debido al bajo tamaño de la muestra.
 ~ Datos próximamente.

3. El auge del usuario avanzado en IA, y lo que este revela sobre el futuro.

Totales agregados	Por región	Por mercado
<p>Los usuarios avanzados de inteligencia artificial son más propensos a recibir capacitación (42 % más propensos), sobre todo sobre consultas (37 % más propensos) y sobre cómo utilizar la IA para su rol o función específicos (35 % más propensos).</p>	<p>América del Norte: +33 %, +57 %, +35 % América Latina: +51 %, +42 %, +39 % Asia Pacífico: +36 %, +28 %, +28 % Europa: +39 %, +43 %, +41 %</p>	<p>América del Norte Filipinas: ~, ~, ~ Singapur: +12 %, +33 %, -10 % Corea del Sur: ~, ~, ~ Taiwán: +17 %, *, * Tailandia: ~, ~, ~ Vietnam: ~, ~, ~</p> <p>América Latina Argentina: ~, ~, ~ Brasil: +48%, +30 %, +25 % Colombia: +44 %, +62 %, +30 % México: +35 %, +21 %, +45 %</p> <p>Asia Pacífico Australia: +41 %, *, * China: +17 %, +19 %, +24 % Hong Kong: ~, ~, ~ India: ~, ~, ~ Indonesia: ~, ~, ~ Japón: *, *, * Malasia: ~, ~, ~ Nueva Zelanda: +34 %, *, *</p> <p>Europa República Checa: ~, ~, ~ Finlandia: *, *, * Francia: +41 %, *, * Alemania: +53 %, +44 %, +46 % Italia: +69 %, *, * Países Bajos: ~, ~, ~ Polonia: +20 %, *, * España: +24 %, *, * Suecia: ~, ~, ~ Suiza: +41 %, +61 %, +51 % Reino Unido: +63 %, *, *</p>

* El punto de datos no está disponible debido al bajo tamaño de la muestra.
 ~ Datos próximamente.

3. El auge del usuario avanzado en IA, y lo que este revela sobre el futuro.

Totales agregados	Por región	Por mercado	
<p>El 85 % de los usuarios avanzados de inteligencia artificial comienzan su día con la IA y el 85 % la utiliza para prepararse para el día siguiente.</p>	<p>América del Norte: 79 %, 83 % América Latina: 85 %, 87 % Asia Pacífico: 88 %, 87 % Europa: 80 %, 81 %</p>	<p>América del Norte Canadá: 77 %, 86 % Estados Unidos: 80 %, 82 %</p> <p>América Latina Argentina: ~, ~ Brasil: 88 %, 91 % Colombia: 80 %, 79 % México: 85 %, 90 %</p> <p>Asia Pacífico Australia: 89 %, 88 % China: 91 %, 93 % Hong Kong: ~, ~ India: ~, ~ Indonesia: ~, ~ Japón: *, * Malasia: ~, ~ Nueva Zelanda: 80 %, 75 % Filipinas: ~, ~ Singapur: 87 %, 82 % Corea del Sur: ~, ~ Taiwán: 85 %, 83 %</p>	<p>Tailandia: ~, ~ Vietnam: ~, ~</p> <p>Europa República Checa: ~, ~ Finlandia: *, * Francia: 84 %, 85 % Alemania: 80 %, 83 % Italia: 91 %, 91 % Países Bajos: ~, ~ Polonia: 75 %, 80 % España: 82 %, 83 % Suecia: ~, ~ Suiza: 80 %, 81 % Reino Unido: 82 %, 78 %</p>

* El punto de datos no está disponible debido al bajo tamaño de la muestra.
 ~ Datos próximamente.