

Informe Adecco *'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'*: innovación, productividad y liderazgo

1 de cada 4 pymes (27,7%) no dispone de los medios necesarios para formar a sus empleados en Inteligencia Artificial

- [Adecco](#) publica hoy la segunda parte del informe *'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'*, para analizar cómo están afrontando las pequeñas y medianas empresas los principales cambios tecnológicos, organizativos y culturales que marcarán el empleo en los próximos años.
- Más de la mitad de las pymes españolas ya ha iniciado o está valorando la formación de sus empleados en Inteligencia Artificial. En concreto, un 26,5% cuenta con programas de capacitación activa en esta materia y un 45,8% está explorando opciones para comenzar a hacerlo. Sin embargo, un 27,7% admite que no dispone de los medios necesarios para formar a sus equipos.
- El 36,3% de los encuestados asegura que la IA ya está optimizando procesos en su empresa, y un 33% considera que está mejorando ya su productividad. Solo un 24,3% la percibe como un desafío.
- El 51,4% de las pymes no prevé cambios en el tamaño de sus plantillas, mientras que un 40,7% anticipa un crecimiento ligado a perfiles más especializados. Solo un 7,9% cree que se producirá una reducción de personal. Este dato evidencia que el avance tecnológico no está ligado necesariamente a una pérdida de empleo, sino más bien a una transformación de los perfiles requeridos.
- Sobre cómo las pymes están desarrollando su talento interno para responder a las nuevas exigencias del mercado, el 53,5% de los encuestados afirma que su pyme invierte en preparar a sus empleados para asumir nuevos roles dentro de la organización, pero un 26,2% prefiere recurrir a la contratación de talento externo. Mientras, un 20,3% limita la formación a puestos estratégicos o clave.
- Sobre las nuevas estrategias de organización del trabajo, el 56,4% de las pymes consultadas destaca la flexibilidad horaria como la principal herramienta para mejorar la eficiencia, seguida de la mejora en la comunicación y el reconocimiento del trabajo (44,2%) y la implementación de programas de bienestar laboral (36%). Esta jerarquía pone de manifiesto un cambio cultural también en las organizaciones más pequeñas, donde el equilibrio entre la vida personal y profesional cobra cada vez más protagonismo.

Madrid, 11 de septiembre de 2025. - Según el último documento “Cifras PYME” elaborado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, España cuenta con un total de **2.960.551 pymes**, lo que representa **más del 90% del tejido empresarial**. Por ello, desempeñan un papel clave en la generación de empleo, el desarrollo económico y la transformación del mercado laboral.

En este contexto, **Adecco** publica hoy la segunda parte del informe **‘Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades’¹**, centrada en tres grandes bloques: futuro y digitalización; liderazgo y formación; y productividad y gestión. Esta nueva entrega analiza cómo están afrontando las pequeñas y medianas empresas los principales cambios tecnológicos, organizativos y culturales que marcarán el futuro del empleo en los próximos años.

Entre las principales conclusiones del estudio destaca que **más de la mitad de las pymes ya forma a sus empleados en inteligencia artificial o explora cómo hacerlo, aunque un 27,7% admite que no cuenta con los medios necesarios para abordar este reto**. Este dato refleja el esfuerzo de adaptación de las pymes ante la transformación digital, al tiempo que pone de relieve las dificultades estructurales que aún persisten en buena parte del tejido empresarial.

Asimismo, se han analizado aspectos clave como la gestión del talento interno, la evolución de la productividad y las nuevas estrategias de organización del trabajo.

En palabras de **Juan Francisco Rodríguez, director comercial de Adecco Staffing**: *“la forma en la que se gestiona el talento en las pymes ha cambiado radicalmente en los últimos años. La digitalización y la automatización están redefiniendo los perfiles más demandados, y el auge de la inteligencia artificial genera tanto expectativas como incertidumbre. En este contexto la formación continua ya no es una opción, sino una necesidad. El futuro del empleo no solo dependerá de la capacidad de atraer nuevos perfiles, sino de la habilidad que las empresas tengan para adaptar y evolucionar el talento que ya está dentro de la empresa”*.

Futuro y digitalización

El informe desarrollado por Adecco revela que más de la mitad de las pymes españolas ya ha iniciado o está valorando la formación de sus empleados en inteligencia artificial. En concreto, **un 26,5% cuenta con programas de capacitación activa en esta materia y un 45,8% está explorando opciones para comenzar a hacerlo**. Sin embargo, **un 27,7% admite que no dispone de los medios necesarios para formar a sus equipos**. Este dato pone sobre la mesa una brecha importante en el acceso a la digitalización que puede condicionar el futuro de muchas empresas.

En este sentido, **Juan Francisco Rodríguez, director comercial de Adecco Staffing**, destaca que *“las pymes no pueden ser ajenas ni quedar excluidas de esta transformación pues las empresas que formen intensamente a sus trabajadores, que mejoren sus habilidades y competencias y que garanticen su reciclaje, serán las más exitosas. Por tanto, es necesario invertir en formación y recualificación de los trabajadores y asegurarnos de que nadie se queda atrás en esta evolución. Y está claro que un porcentaje importante de pymes necesitan ayuda, soporte o financiación flexible para poder acometer este desafío”*.

¹ Con el objetivo de determinar la opinión y percepción que tienen los líderes de las pymes españolas sobre el empleo en sus compañías, se ha realizado una encuesta a 622 gerentes, dueños, CEOs, directores o responsables de departamentos de empresas españolas de 1 a 249 trabajadores. Estudio realizado por el Instituto MasMetrica (<https://masmetrico.com>)



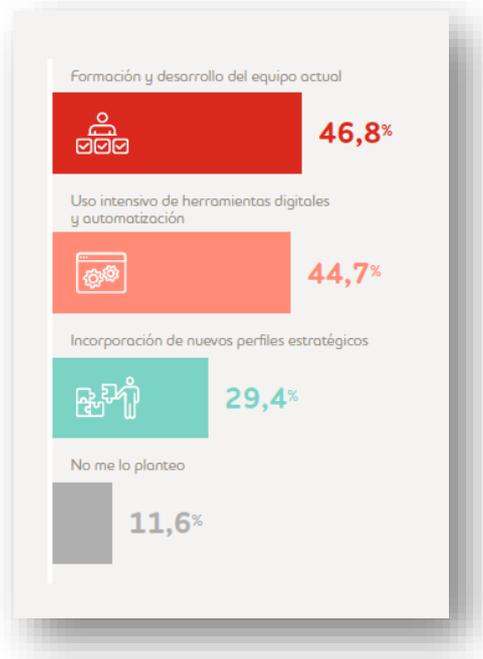
Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

Pese a estas limitaciones, el enfoque hacia la IA es mayoritariamente constructivo. **El 36,3% de los encuestados asegura que la inteligencia artificial ya está optimizando procesos en su empresa, y un 33% considera que está mejorando su productividad. Solo un 24,3% la percibe como un desafío**, lo que refuerza la idea de que, para muchas pymes, la tecnología es una aliada para ganar eficiencia y no una amenaza a su estructura.

Estas percepciones influyen directamente en las expectativas sobre el empleo. **Más de la mitad de los encuestados (54%) cree que el mercado laboral en su empresa se mantendrá estable, mientras que un 33,4% anticipa una mayor demanda de nuevos perfiles.** En contraste, **solo un 12,5% prevé una reducción de plantilla como consecuencia de la automatización.** Este equilibrio revela una transición progresiva hacia un modelo laboral más tecnológico, pero no necesariamente excluyente.

El tipo de respuesta ante este escenario varía en función del tamaño de la empresa. Las compañías medianas y grandes son las que más han avanzado en automatización y formación digital, mientras que las más pequeñas, especialmente las del sector servicios, reconocen mayores dificultades para abordar estos procesos.

Así, **el 44,7% de las pymes ha optado por incorporar herramientas digitales y soluciones de automatización, el 46,8% prefiere capacitar a su plantilla actual y un 29,4% apuesta por contratar nuevos perfiles estratégicos.** No obstante, **un 11,6% admite no haber definido aún una estrategia clara.**



Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

También existen diferencias regionales en la forma de abordar la digitalización. Las pymes de la **Comunidad de Madrid** (53,9%), **Cataluña** (53%) y **Galicia** (47,2%) lideran el uso intensivo de herramientas digitales, mientras que en **Aragón y La Rioja** (66,7%), **Castilla-La Mancha** (61,9%) y **Baleares** (61,5%) predomina la formación interna como vía de adaptación. Además, la percepción sobre el valor de la inteligencia artificial varía según el territorio: el 44% de los líderes encuestados en Cataluña, el 42,9% de los de la Comunidad Valenciana y el 41,7% de **Cantabria** considera que la IA está generando nuevas oportunidades y optimizando procesos. En cambio, el 60% de los **navarros**, el 50% de los **aragoneses** y el 42,9% de los **vascos** no le otorgan una importancia significativa.

El impacto esperado de la automatización sobre el empleo varía también según el perfil de los encuestados. Los jóvenes de entre 25 y 34 años y quienes trabajan en sectores tecnológicos como IT o audiovisual son los más optimistas y prevén un aumento de la demanda de nuevos profesionales. Por el contrario, los mayores de 55 años y los responsables de pequeñas empresas muestran una visión más conservadora, anticipando una reducción de puestos.

Aun así, **el 51,4% de las pymes no prevé cambios en el tamaño de sus plantillas, mientras que un 40,7% anticipa un crecimiento ligado a perfiles más especializados. Solo un 7,9% cree que se producirá una reducción de personal.** Este dato evidencia que el avance tecnológico no está ligado necesariamente a una pérdida de empleo, sino más bien a una transformación de los perfiles requeridos.

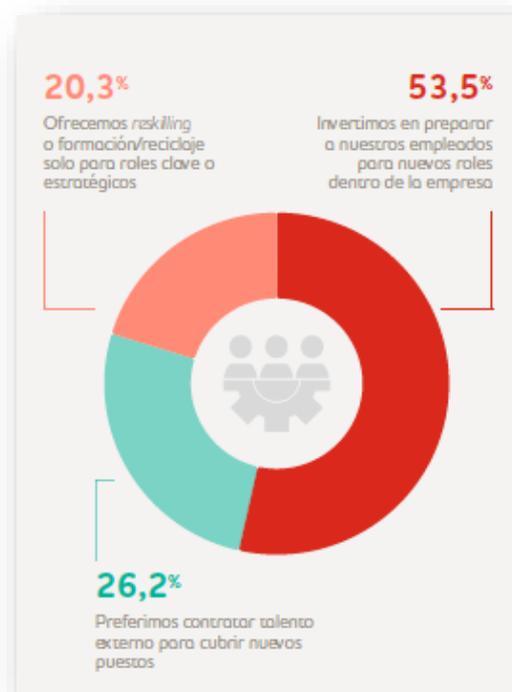
En definitiva, la inteligencia artificial y la digitalización representan una oportunidad real para las pymes, pero también un desafío que no todas están en condiciones de asumir en igualdad de condiciones. Las diferencias territoriales, sectoriales y de tamaño empresarial dibujan un

panorama diverso, en el que la capacidad de adaptación será clave para garantizar la sostenibilidad y la competitividad futura.

Liderazgo y formación

Otro de los aspectos clave que aborda el informe de Adecco es la forma en que las pymes están desarrollando su talento interno para responder a las nuevas exigencias del mercado. Ante un entorno que cambia de manera constante, muchas compañías optan por impulsar la polivalencia y la movilidad interna como vía para mantener su competitividad y anticiparse a las necesidades futuras.

En este sentido, **el 53,5% de los encuestados afirma que su empresa invierte en preparar a sus empleados para asumir nuevos roles dentro de la organización**, lo que evidencia una apuesta por la capacitación continua y el aprovechamiento del conocimiento interno. Por el contrario, **un 26,2% prefiere recurrir a la contratación de talento externo, mientras que un 20,3% limita la formación a puestos estratégicos o clave**. Esta triple vía refleja distintas formas de entender la gestión del talento en función del modelo de negocio, los recursos disponibles y el tipo de perfiles que se requieren.



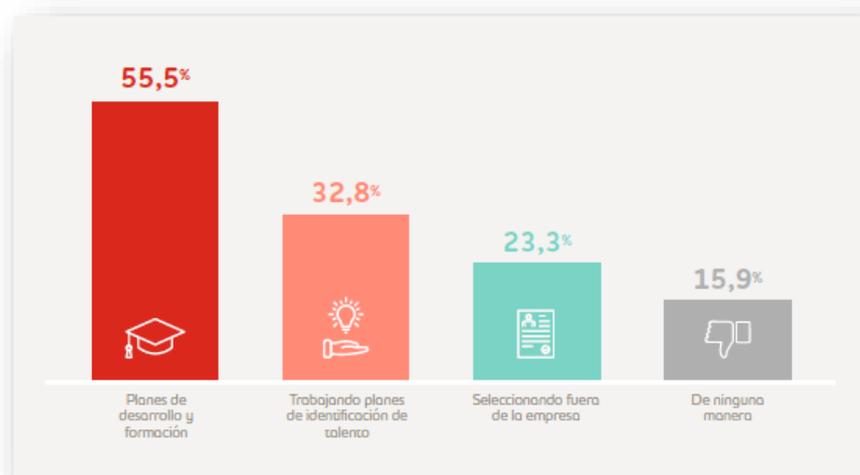
Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

El enfoque varía también según el sector y el tamaño de las empresas. Las compañías del ámbito agrario y de alimentación tienden a contratar fuera, mientras que el sector industrial se inclina por formar a su plantilla, aunque principalmente en posiciones clave. Las empresas de mayor dimensión

son las que más apuestan por la reorientación de habilidades, lo que sugiere que contar con una estructura más amplia facilita la planificación estratégica del talento.

A escala territorial, los contrastes son igualmente significativos. En comunidades como **La Rioja** (100%), **Aragón** (66,7%) y **Canarias** (59,3%), los responsables de pymes aseguran que invierten en la preparación de sus equipos para nuevos puestos. En cambio, en **Castilla y León** (45,5%) y **Extremadura** (43,8%) predomina la opción de incorporar perfiles desde fuera. Por su parte, en **Navarra** (60%) y la **Región de Murcia** (40%) es más común ofrecer formación puntual o reciclaje en funciones concretas.

El desarrollo de nuevos liderazgos dentro de la organización es otra prioridad creciente para las pymes. **El 55,5% de las empresas trabaja activamente el desarrollo del talento de los managers del futuro a través de planes de formación.** Un **32,8%** lo hace mediante **programas de identificación del talento interno** y un **23,3%** opta por **incorporar líderes desde el exterior.** No obstante, un **15,9%** de las pymes admite que **no ha definido aún ninguna estrategia** específica en este ámbito.



Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

Esta diversidad de enfoques también se refleja en el rol que juegan distintos perfiles dentro de las empresas. Los **responsables de departamento son quienes más impulsan los planes de formación**, mientras que en sectores como la construcción o el industrial se prioriza la detección de potencial. En paralelo, las empresas del sector agrario y de transportes muestran una mayor dependencia de la contratación externa, lo que podría estar vinculado a la estacionalidad o a la dificultad para encontrar perfiles cualificados con disponibilidad inmediata.

“Se trata de unos datos que confirman que, aunque las pymes no siempre cuentan con grandes estructuras de recursos humanos, sí están adoptando enfoques cada vez más proactivos en materia de formación y liderazgo. Apostar por el talento propio no solo contribuye a mejorar la productividad y la cohesión interna, sino que puede convertirse en una ventaja competitiva en un mercado cada vez más cambiante”, recalca **Juan Francisco Rodríguez, director comercial de Adecco Staffing.**

Productividad y gestión

En último lugar, el estudio también ha puesto el foco en cómo las pymes están reorganizando su forma de trabajar para mejorar la productividad, impulsar el bienestar del equipo y adaptarse a contextos cada vez más cambiantes. En este proceso, la flexibilidad horaria se consolida como la medida más valorada por los encuestados, por encima incluso de otras iniciativas como los programas de bienestar o la mejora de la comunicación interna.

Concretamente, **el 56,4% de los participantes destaca la flexibilidad horaria como la principal herramienta para mejorar la eficiencia, seguida de la mejora en la comunicación y el reconocimiento del trabajo (44,2%) y la implementación de programas de bienestar laboral (36%)**. Esta jerarquía pone de manifiesto un cambio cultural en las organizaciones más pequeñas, donde el equilibrio entre la vida personal y profesional cobra cada vez más protagonismo.



Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

Las preferencias varían en función del sector. Mientras que las empresas de construcción y hostelería priorizan las iniciativas de bienestar, los sectores IT y audiovisual destacan por su enfoque en la comunicación interna y el reconocimiento del talento como motores de cohesión.

En lo territorial, los datos también muestran divergencias relevantes: el 80% de los encuestados en **Navarra**, el 66,7% en **La Rioja, Aragón y Cantabria**, y el 63,2% en **Andalucía** valoran especialmente la flexibilidad horaria. Por otro lado, el 69,2% en **Baleares**, el 59,3% en **Canarias** y el 58,3% en **Galicia** da prioridad a la mejora en la comunicación y en la forma de reconocer el trabajo de los equipos.

Otro aspecto destacado del informe es el papel que juega la externalización como estrategia de eficiencia y mejora de la productividad. En este sentido, **el 41,3% de las pymes externaliza procesos administrativos y contables, el 38,1% recurre a servicios especializados y el 32,6% delega tareas relacionadas con la logística o la producción. Solo un 13,3% afirma no externalizar ningún proceso.**



Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

Esta tendencia varía según el tipo y el tamaño de empresa. Las pequeñas compañías tienden a externalizar más la contabilidad, aprovechando servicios profesionales para cubrir áreas que no forman parte de su actividad principal. En cambio, las empresas del sector construcción recurren más a servicios especializados, mientras que las industriales optan por externalizar funciones productivas o logísticas, en busca de una mayor flexibilidad operativa y ahorro de costes.

Para **Juan Francisco Rodríguez, director comercial de Adecco Staffing**: "Estas decisiones reflejan cómo las pymes están adaptando su modelo de gestión para ganar agilidad sin comprometer el control sobre su actividad. Al mismo tiempo, muchas han comenzado a rediseñar sus estructuras organizativas para responder mejor a las expectativas de sus equipos, haciendo de la flexibilidad, el reconocimiento y la eficiencia elementos clave para la fidelización y el rendimiento del equipo".

Grupo Adecco

The Adecco Group es el mayor grupo de talento comprometido con las personas y la innovación. Llevamos más de 40 años transformando la sociedad, acompañando a las personas en cada etapa de su vida laboral y ayudando a las empresas a encontrar ese talento que necesitan.

Nuestros logros hablan de nuestro compromiso: En este tiempo hemos contratado a más de 6 millones de personas en España, y en el último año hemos empleado a más de 137.000, 45.500 de ellas menores de 25 años y a más de 17.000 mayores de 45 años. La innovación, la empleabilidad y el propósito nos impulsan para construir un futuro laboral sostenible para todas las personas. Para más información visita nuestra página web <https://www.adecco.es>

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación del Grupo Adecco
Tif: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecgroup.com
patricia.herencias@adecgroup.com

Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera
Trescom Comunicación
Tif: 646 805 435
miriam.sarralde@trescom.es
ainhoa.delahera@trescom.es