

Informe 'Where talent and technology collide: how AI is shaping the future of logistics'

Ocho de cada diez trabajadores del sector logístico creen que la IA está creando nuevos puestos de trabajo

- Es una de las conclusiones del informe 'Where talent and technology collide: how AI is shaping the future of logistics' elaborado por **Adecco**, el cual recoge las opiniones tanto de los empleados como de los altos directivos del sector de la logística.
- El 75% de los trabajadores cree que las funciones actuales están evolucionando, mientras que sólo el 37% afirma haber observado o previsto desplazamientos de puestos de trabajo como consecuencia de la IA o prevé que lleguen a producirse.
- Los datos empresariales apuntan a que el impacto se concentra más en la transformación de las funciones que en la reducción del empleo. El 77% de las empresas de logística no ha reducido su plantilla por la IA, aunque el 34% ya ha modificado las descripciones de los puestos y el 55% ha detectado cambios en las competencias necesarias.
- El 23% de los ejecutivos reconoce que su empresa no dispone de una política sobre el uso de la inteligencia artificial, por lo que su aplicación queda en buena medida a criterio de los empleados.
- Los trabajadores calculan que el uso de la IA les permite ahorrar una media de dos horas al día, un tiempo que puede traducirse en mejoras de productividad cuando se dedica a tareas de mayor valor. Sin embargo, apenas el 35% de los profesionales afirma poder medir con seguridad el impacto de su propio trabajo.
- Únicamente el 32% de los ejecutivos utiliza datos sobre la plantilla y sus competencias para orientar las decisiones de contratación y planificación de personal.
- Solo el 45% de las empresas de logística fomenta que sus profesionales cambien de puesto o asuman nuevas funciones dentro de la organización, frente al 100% de las compañías preparadas para el futuro.

Madrid, XX de julio de 2026.- La inteligencia artificial está acelerando la transformación de la logística global y la gestión de las cadenas de suministro. En 2024, el mercado mundial de servicios y soluciones logísticas basados en IA alcanzó los **24.000 millones de dólares** y se prevé que supere los **740.000 millones en 2034**, con una tasa de crecimiento anual **superior al 40%**. Su aplicación ya permite mejorar el seguimiento de mercancías, anticipar la demanda, agilizar las comunicaciones y tomar decisiones con mayor precisión. Este avance también está modificando el trabajo en almacenes y centros logísticos, donde disminuye el peso de algunas tareas manuales y surgen nuevos perfiles y competencias.

En este contexto, el nuevo informe '*Where talent and technology collide: how AI is shaping the future of logistics*' de [Adecco](#), la división del Grupo Adecco especializada en flexibilidad y talento, analiza cómo la inteligencia artificial está transformando el sector logístico a partir de los estudios [Global Workforce of the Future](#) y [Business Leaders](#). El análisis recoge la visión de trabajadores y altos directivos vinculados a la logística

Una de las principales conclusiones es la necesidad de **adaptar con rapidez la gestión del talento a un entorno marcado por el cambio tecnológico**. En palabras de **Alejandra Bartolomé, directora nacional de Adecco Logística y Transporte**: *"En logística, la ventaja competitiva ya no dependerá únicamente de incorporar inteligencia artificial, sino de preparar a las personas para utilizarla con confianza y eficacia. Las empresas deberán replantear en profundidad cómo atraen, forman y desarrollan el talento, reforzar las competencias digitales y acompañar a sus equipos durante todo el proceso de transformación. Las organizaciones que consigan avanzar al ritmo de la tecnología estarán mejor preparadas para liderar la próxima etapa de la logística global"*.

La IA cambia los puestos de trabajo sin reducir de forma generalizada las plantillas

La mayoría de los profesionales mantiene una visión positiva sobre el efecto de la inteligencia artificial en el mercado laboral. **Ocho de cada diez trabajadores encuestados, el 81%, consideran que esta tecnología está creando nuevos puestos de trabajo, mientras que el 75% cree que las funciones actuales están evolucionando**. Por otro lado, solo **el 37% afirma haber observado o previsto desplazamientos de puestos de trabajo como consecuencia de la IA o prevé que lleguen a producirse**.

Los datos empresariales apuntan en la misma dirección respecto al tamaño de las plantillas. **El 77% de las organizaciones logísticas no ha reducido su número de trabajadores como consecuencia de la IA**. El cambio se aprecia, sobre todo, en el contenido de los puestos: **el 34% afirma que ya ha modificado sus descripciones y el 55% reconoce que han cambiado las competencias requeridas para determinadas funciones**.

La transformación no se limita, por tanto, a la posible creación o desaparición de empleos. Afecta a las tareas que componen cada puesto y a las capacidades necesarias para desempeñarlo. Por ello, muchas de las fórmulas utilizadas hasta ahora para captar y desarrollar talento ya no responden plenamente a las necesidades del sector.

Explicar cómo cambiarán las funciones, clave para generar confianza

La confianza en la IA depende de que los profesionales comprendan cómo afectará a sus funciones y qué papel conservarán dentro de los nuevos procesos. Aunque **el 77% se siente cómodo colaborando con agentes de IA y el 60% espera que su empresa los incorpore durante los próximos doce meses, solo el 27% ha participado en el rediseño de las tareas transformadas por esta tecnología**, frente al 30% del resto de sectores.

Esta falta de participación se suma a la ausencia de directrices claras, puesto que **el 23% de los ejecutivos reconoce que su empresa no dispone de una política sobre IA**. En este contexto, **la confianza de los trabajadores de la logística se sitúa en 4,36 sobre 10**, ligeramente por debajo del 4,5 del resto de sectores. Ante esta situación, explicar con claridad cómo evolucionará cada puesto e involucrar a la plantilla en el proceso será primordial para reforzar esa confianza.

La formación no avanza al mismo ritmo que la tecnología

Los trabajadores calculan que su uso les permite ahorrar una media de dos horas al día, por lo que la IA ya está generando mejoras visibles en la productividad. Sin embargo, ese tiempo solo se convierte en una ventaja competitiva cuando se dedica a actividades de mayor valor y existe capacidad para evaluar sus resultados. Actualmente, **apenas el 35% de los profesionales afirma poder medir con seguridad la aportación de su propio trabajo**.

No obstante, la predisposición al aprendizaje es elevada, pues **más de tres cuartas partes de los trabajadores, el 78%, pretende desarrollar sus competencias para mantenerse al día ante los cambios**, frente al 83% del resto de sectores. Sin embargo, **solo el 51% de las empresas de logística proporciona oportunidades formales de mejora de competencias y desarrollo profesional**.

Por otro lado, existe margen de mejora en el desarrollo de competencias. Según los responsables de logística, **el 34% de las empresas esperan que sean los propios empleados quienes adapten de manera proactiva sus habilidades**, además de revisar sus funciones y responsabilidades ante el avance de la IA.

Esta exigencia coincide con importantes barreras internas, ya que **el 29% de los líderes señala que los departamentos de Recursos Humanos no disponen de suficiente autoridad para impulsar los cambios necesarios**. Para el 38%, **el principal problema reside en la complejidad de la propia transformación**, mientras que el 33% menciona **la falta de sistemas tecnológicos o datos fiables para planificar la plantilla**.

Los resultados muestran, por tanto, una plantilla dispuesta a evolucionar y unas empresas conscientes de la necesidad de hacerlo, aunque todavía no siempre cuentan con los mecanismos, el liderazgo o la información necesarios para avanzar al mismo ritmo.

Los datos y la movilidad interna marcan la preparación de las empresas

Las consecuencias de esta falta de planificación son relevantes. **Solo una de cada 50 empresas analizadas reúne los requisitos para ser considerada preparada para el futuro**. Se trata de organizaciones que integran la IA en su estrategia de talento, desarrollan las competencias de la plantilla y favorecen su adaptación y movilidad interna, sin perder un enfoque centrado en las personas.

Además, el uso de información sobre el talento sigue siendo limitado. **Únicamente el 32% de los ejecutivos utiliza datos sobre la plantilla y sus competencias para orientar las decisiones de contratación y planificación de personal**. En cambio, todas las empresas de logística identificadas como preparadas para el futuro analizan las carencias de capacidades que pueden surgir, conscientes de que la escasez de competencias constituye actualmente el principal obstáculo para la transformación digital.

Bajo esta perspectiva, la diferencia se aprecia en la movilidad interna. **Solo el 45% de las empresas de logística fomenta que sus profesionales cambien de puesto o asuman nuevas funciones dentro de la organización, frente al 100% de las compañías preparadas para el futuro**. Esta brecha limita la capacidad para desarrollar

y reasignar talento en un entorno que evoluciona con rapidez, con el consiguiente riesgo de perder competitividad.

Claves para preparar a las organizaciones en la era de la IA

Convertirse en una empresa preparada para el futuro exige reducir la distancia entre las ambiciones de la dirección y la capacidad real de la plantilla para aplicar la inteligencia artificial en su trabajo. En este marco, el informe identifica cinco ámbitos prioritarios para avanzar en esa transición.

El primero es **generar confianza entre los empleados**. Las empresas deben explicar por qué incorporan la IA y cómo afectará a cada función, además de detallar las garantías establecidas para proteger los datos personales y asegurar un uso ético.

El segundo pasa por **reforzar la competencia digital desde la dirección**. Los líderes deben contar con los conocimientos necesarios para impulsar la transformación con credibilidad y orientar a sus equipos. Asimismo, conviene evaluar su progreso en materia de capacitación y vincularlo a sus objetivos de gestión.

La tercera prioridad consiste en **acompañar a los profesionales en la mejora de sus competencias y facilitar su adaptación**. Para ello, las organizaciones deben ofrecer programas específicos de formación, mostrar qué capacidades serán necesarias en cada etapa profesional y abrir oportunidades de movilidad interna.

El cuarto ámbito es la **consolidación de bases de datos sólidas**. Disponer de información fiable permite aplicar la IA con mayor precisión en la selección y adaptar mejor la formación a las necesidades de cada persona, al mismo tiempo que facilita la identificación de nuevas oportunidades profesionales dentro de la organización.

Por último, las organizaciones deben **medir el progreso**. Esto implica establecer indicadores que permitan conocer el grado de adopción de la IA y comprobar su efecto tanto en el negocio como en el bienestar de la plantilla.

"Prepararse para el futuro exige, más allá de incorporar nuevas herramientas, acompañar la transformación con liderazgo, formación útil y la implicación de los equipos", concluye Bartolomé.

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 144.000, 50.000 de ellas menores de 25 años y 15.000 mayores de 50 años. Invertimos 8 millones de euros anuales en formación, y capacitamos a 69.000 personas. 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 www.adecco.es

Para cualquier aclaración, no dudes en contactarnos:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación del Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.00
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Ainhoa de la Hera / Pablo Parrilla
Trescom Comunicación
Tlf: 646 805 435
ainhoa.delahera@trescom.es
pablo.parrilla@trescom.es