

Septiembre 2025



El futuro con IA:

adaptación y cambio en
la fuerza laboral 2025



Contenido

Introducción	3
Datos demográficos	4
Adopción por edad	6
Percepción en la productividad	9
Tareas diarias: ¿en qué apoya la IA?	10
Reemplazo y regulación	11
Rediseño de procesos	13



La Inteligencia Artificial (IA), una vez relegada al ámbito de la ciencia ficción, se ha convertido en una fuerza importante que está redefiniendo las reglas del juego en el mundo laboral. Desde algoritmos que evalúan currículums en segundos hasta chatbots que brindan soporte a los usuarios, la IA ya no es solo una promesa del futuro, sino una realidad en el presente que está transformando la forma en que trabajamos, contratamos y nos desarrollamos profesionalmente.

Esta transformación digital no se limita a sectores tecnológicos de vanguardia. Industrias tradicionales están integrando soluciones de IA para optimizar procesos, mejorar la toma de decisiones y crear experiencias más personalizadas tanto para empleados como para clientes.



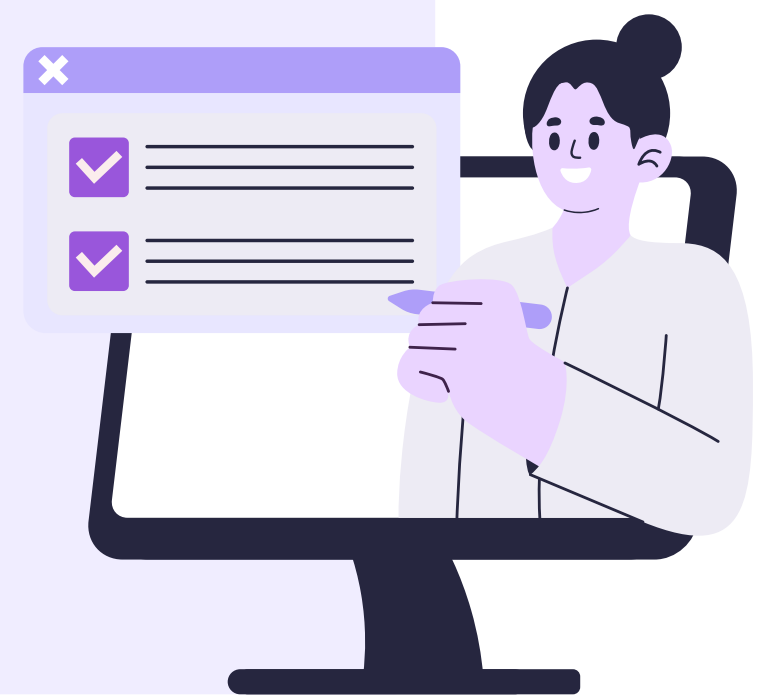
Las áreas de Personas dentro de las empresas, históricamente centradas en procesos manuales y decisiones basadas en intuición, ahora aprovechan el poder del machine learning (aprendizaje automático) **para identificar patrones en el comportamiento de los trabajadores, predecir la rotación de personal y diseñar programas de capacitación más efectivos.**

Sin embargo, estos cambios traen consigo tanto oportunidades extraordinarias como desafíos complejos. Mientras que la IA promete mayor eficiencia, reducción de sesgos y acceso a perspectivas antes inimaginables, **también plantea interrogantes sobre el futuro del empleo humano, la privacidad de los datos personales y la necesidad de desarrollar nuevas competencias digitales.**

La automatización de tareas rutinarias está liberando a los profesionales para enfocarse en actividades más estratégicas y creativas, pero también está generando ansiedad sobre la obsolescencia de ciertos roles y la velocidad del cambio tecnológico.

En este contexto de transformación acelerada, es crucial comprender no sólo qué tecnologías están disponibles, sino cómo implementarlas de manera ética y estratégica. **Las empresas que logran equilibrar la eficiencia de la IA con el valor humano único están creando ventajas competitivas sostenibles y culturas organizacionales más resilientes.**

En este eBook exploramos precisamente esa intersección, ofreciendo una mirada a cómo la inteligencia artificial y la inteligencia humana no compiten, sino que **se complementan para crear un futuro del trabajo más inteligente, inclusivo y prometedor.**

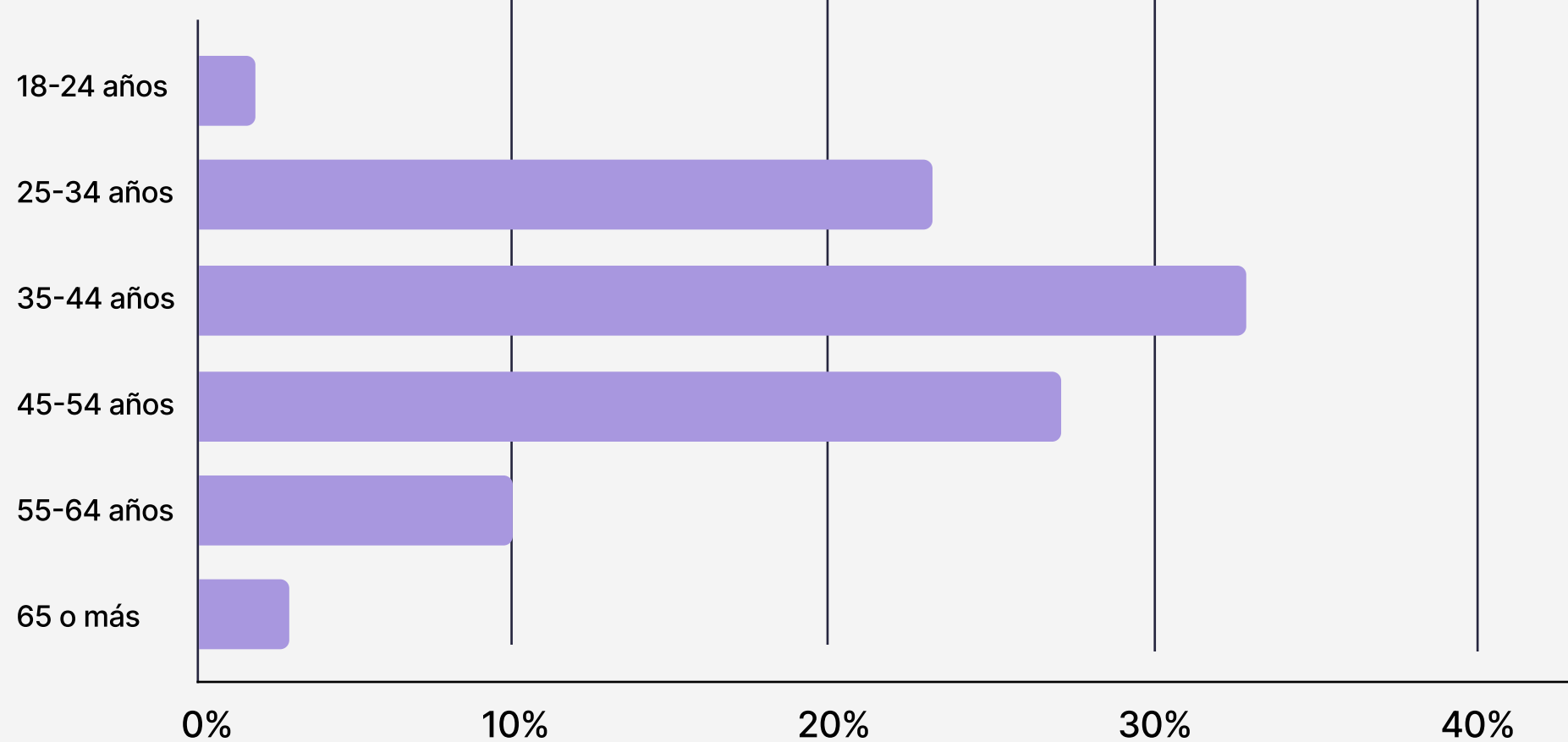


Datos demográficos

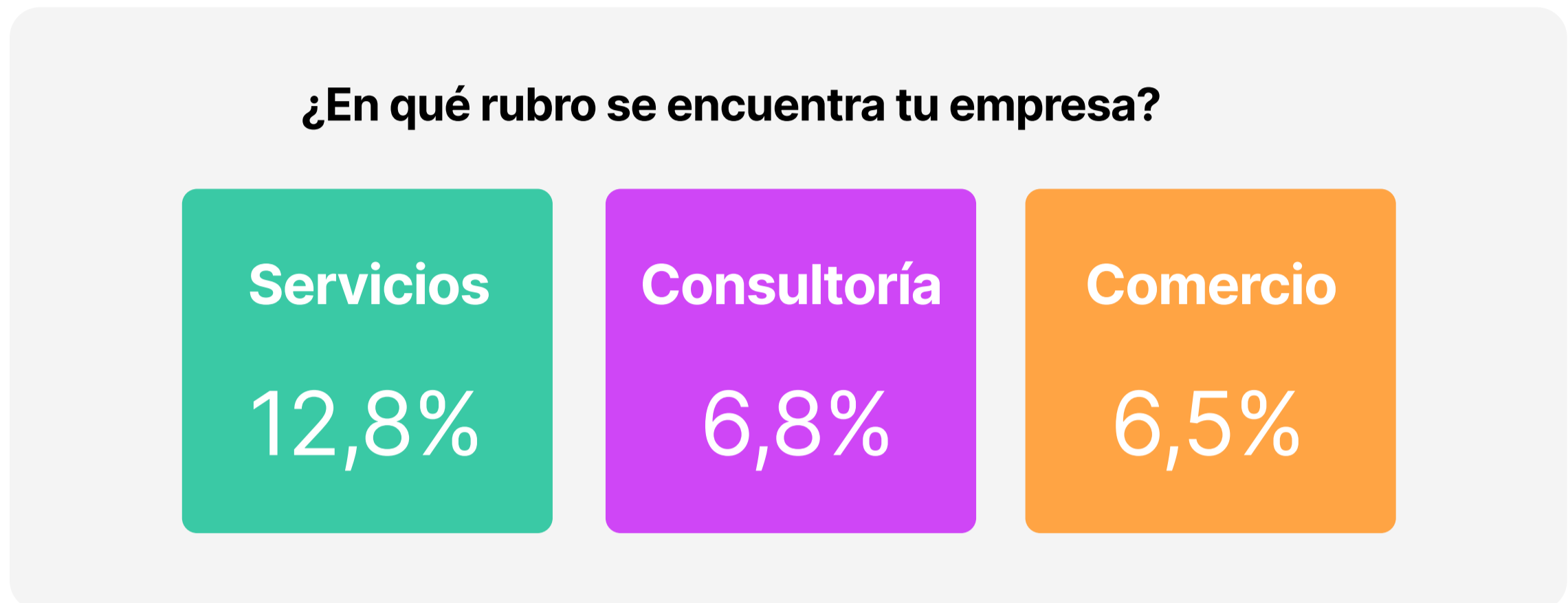
Realizamos una encuesta a un universo de 384 personas, con preguntas centradas en el uso de la Inteligencia Artificial en el mundo laboral y los roles que desempeñan, con el objetivo de entender la frecuencia de uso de estas herramientas, en qué se utiliza, cómo se ha implementado en sus lugares de trabajo, y la percepción de su eficiencia en procesos diarios.

Entre los encuestados, predomina el grupo etario entre los 35 y 44 años, seguido por personas de entre 45 y 54 años. Esto indica una mayor representación de personas situadas en rangos etarios intermedios, lo que excluye tanto a los grupos más jóvenes como a los de mayor edad.

¿Cuál es su edad?

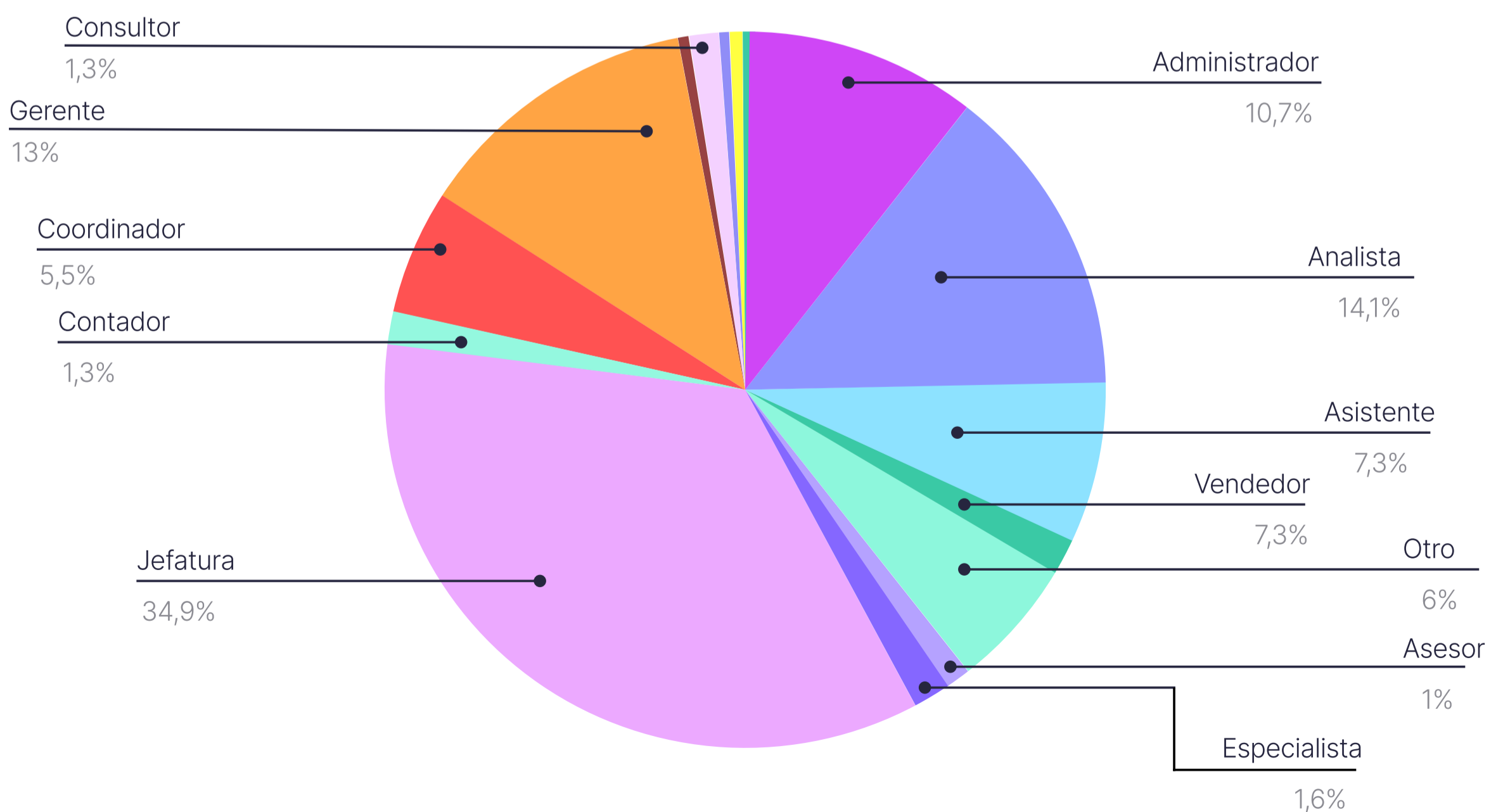


En cuanto a los rubros, del total de respuestas, la mayoría indicó pertenecer al rubro de **Servicios, Consultoría, y Comercio**.



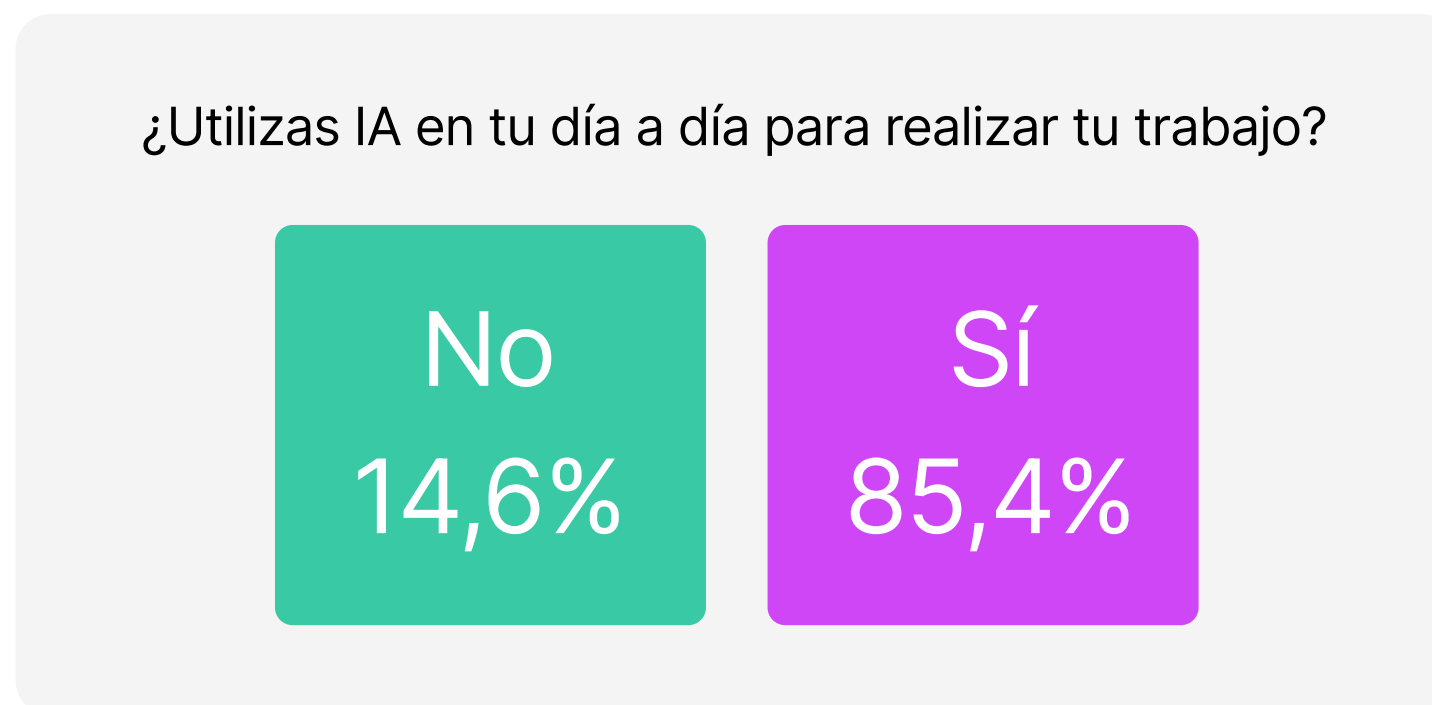
Finalmente, en relación a los cargos que desempeñan los encuestados, un 34,9% pertenece a roles de Jefatura, seguido por roles de Analista (14,1%) y Gerentes (13%). Los demás pueden visualizarse en el siguiente gráfico:

Recuento de cargos

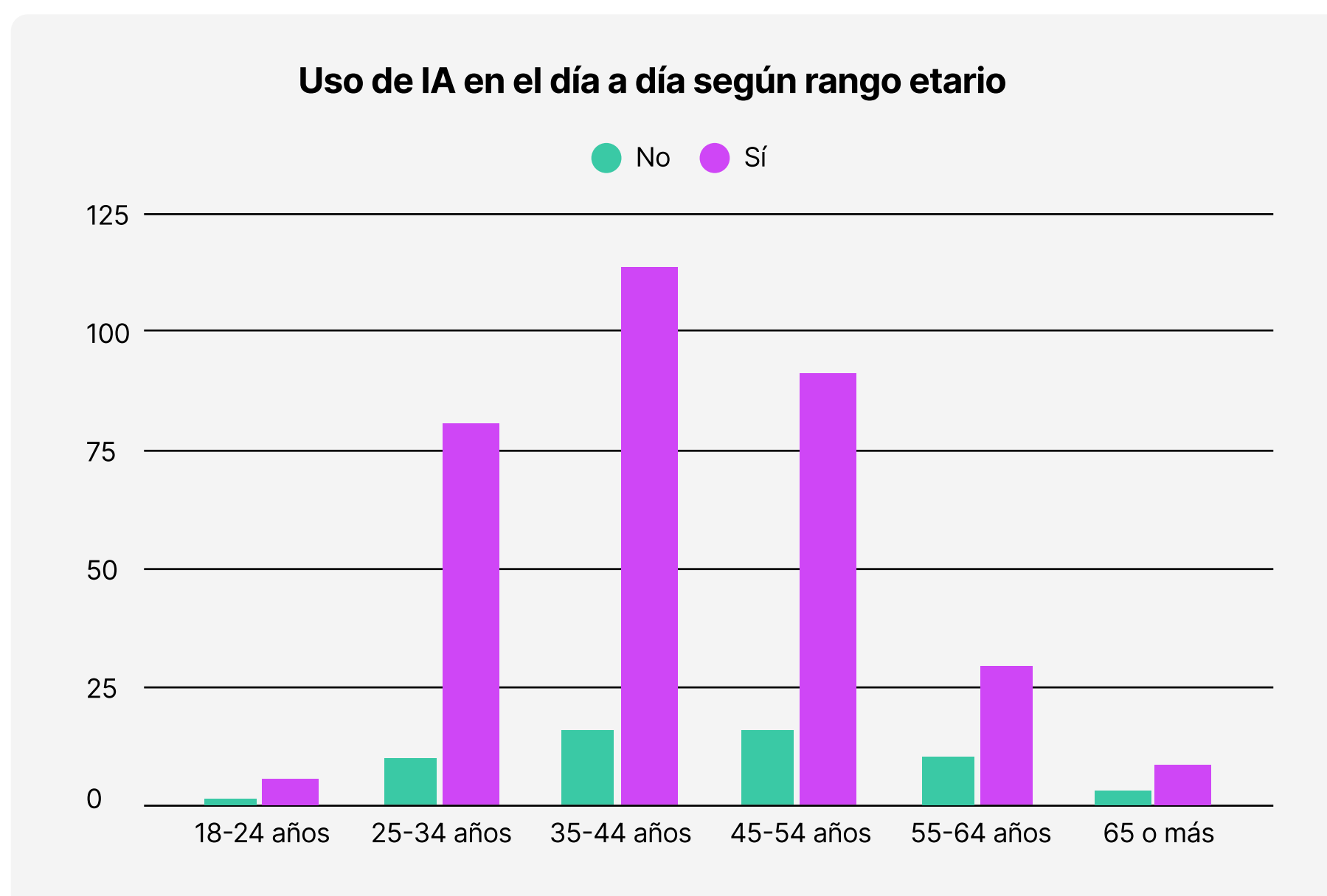


Adopción por edad

El análisis revela una clara tendencia: la IA ha trascendido el ámbito de la tecnología para convertirse en una herramienta habitual en el entorno de trabajo. Al hacer un análisis general a la pregunta *¿Utilizas IA para realizar tu trabajo?* podemos observar que el 85,4% de los encuestados respondió que sí la utiliza, **lo que demuestra una alta adopción, aunque no necesariamente una integración plena en todos los procesos como veremos más adelante.**



Los rangos etarios con mayor nivel de uso son aquellos entre 25 y 54 años, de acuerdo a la proporción interna de uso dentro de cada edad. Si bien el gráfico presenta las cantidades de usuarios totales, los porcentajes demuestran que en estos segmentos el uso de la IA prevalece.



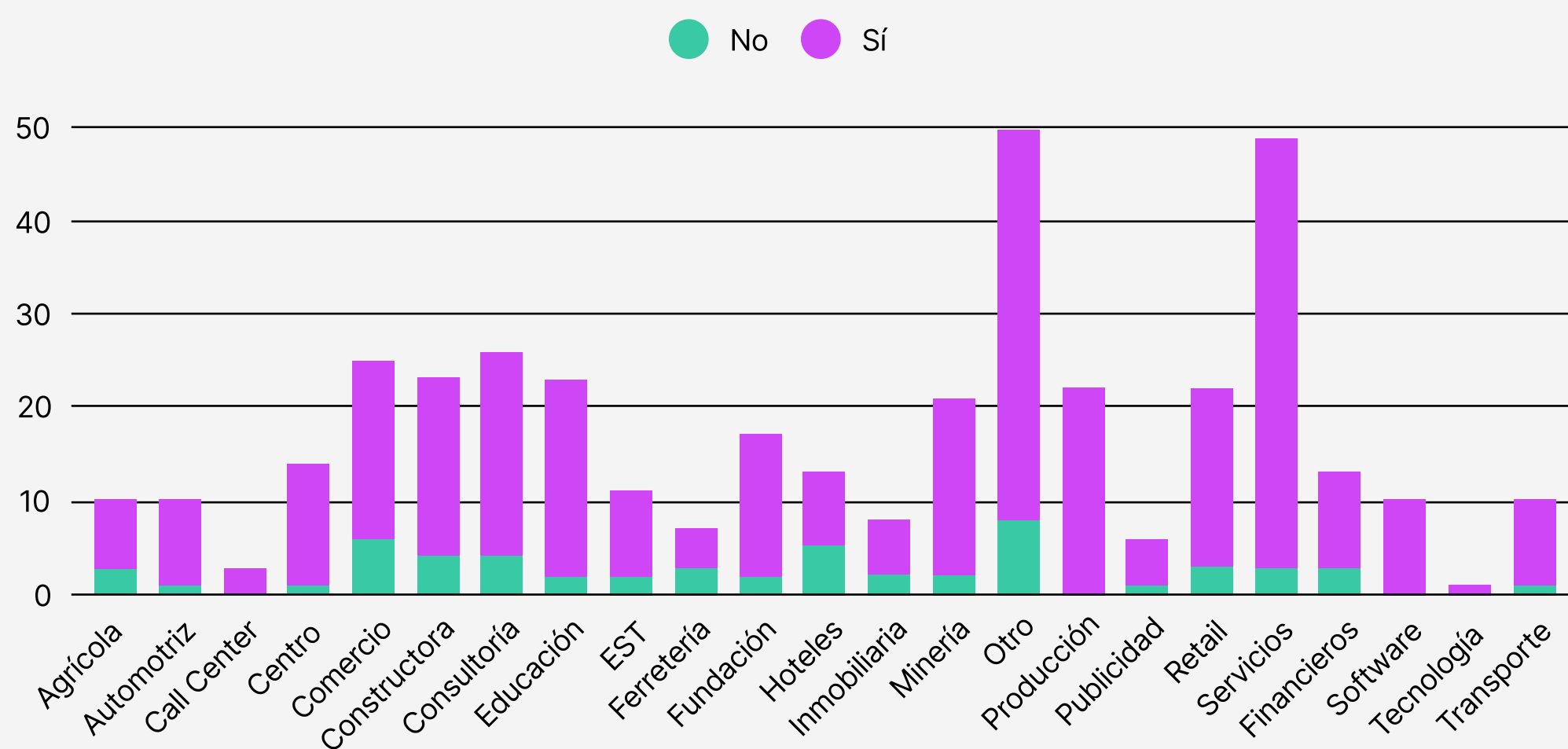
Aunque los grupos más jóvenes lideran su uso, la IA se ha integrado de manera significativa en las rutinas laborales de profesionales de todas las edades, reflejando su creciente importancia como herramienta de apoyo en diversas funciones.

Adopción por rubro y cargos

El análisis de los datos sugiere que **el uso de la Inteligencia Artificial está extendido en la mayoría de los rubros**, especialmente en sectores que requieren análisis de datos, redacción de documentos o gestión de información.

El pulso realizado también muestra que la adopción de la IA es desigual entre los diferentes rubros. Sectores como Call center, Producción, Software, Tecnología - entre otros- tienen una alta adopción. Esto se debe, probablemente, a la naturaleza de su trabajo, que se presta para la automatización de tareas de análisis y comunicación.

Uso de IA por rubro

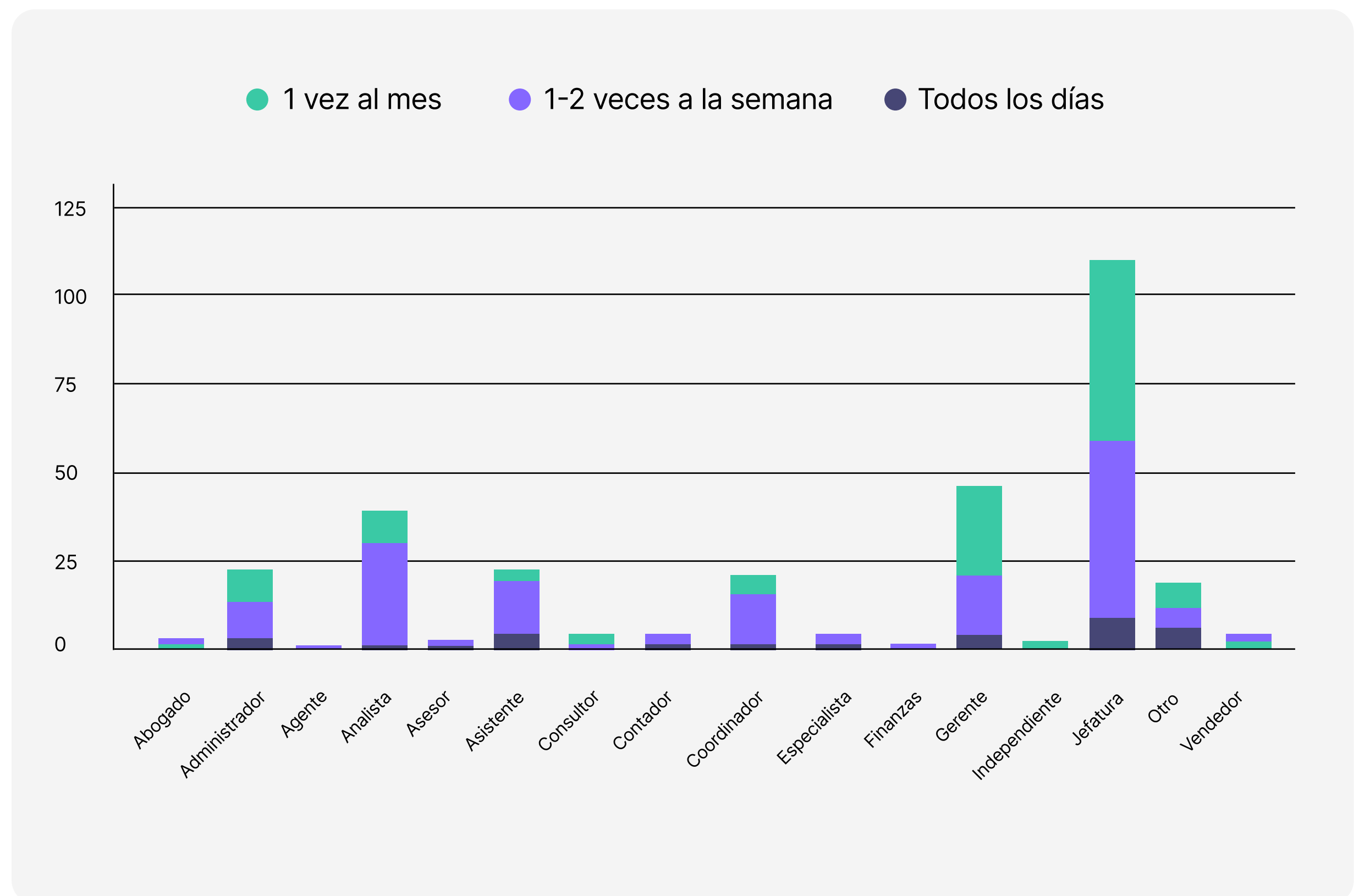


Esta diferencia de adopción no solo indica que la IA es más útil en ciertos sectores, sino también la necesidad de un enfoque personalizado para la implementación de la IA en cada industria.

Si entramos a analizar esta data **por cargos**, la mayoría de los encuestados, independiente de su edad y rubro en el que trabajan actualmente, afirman utilizar IA en su día a día para realizar su trabajo.

La prevalencia del uso y la frecuencia, junto con las tareas apoyadas (redacción, análisis, organización, búsqueda de información), reafirman que **la IA es percibida y utilizada mayoritariamente como una herramienta para aumentar la productividad y eficiencia en diversas funciones laborales, en lugar de ser vista como un reemplazo de roles.**

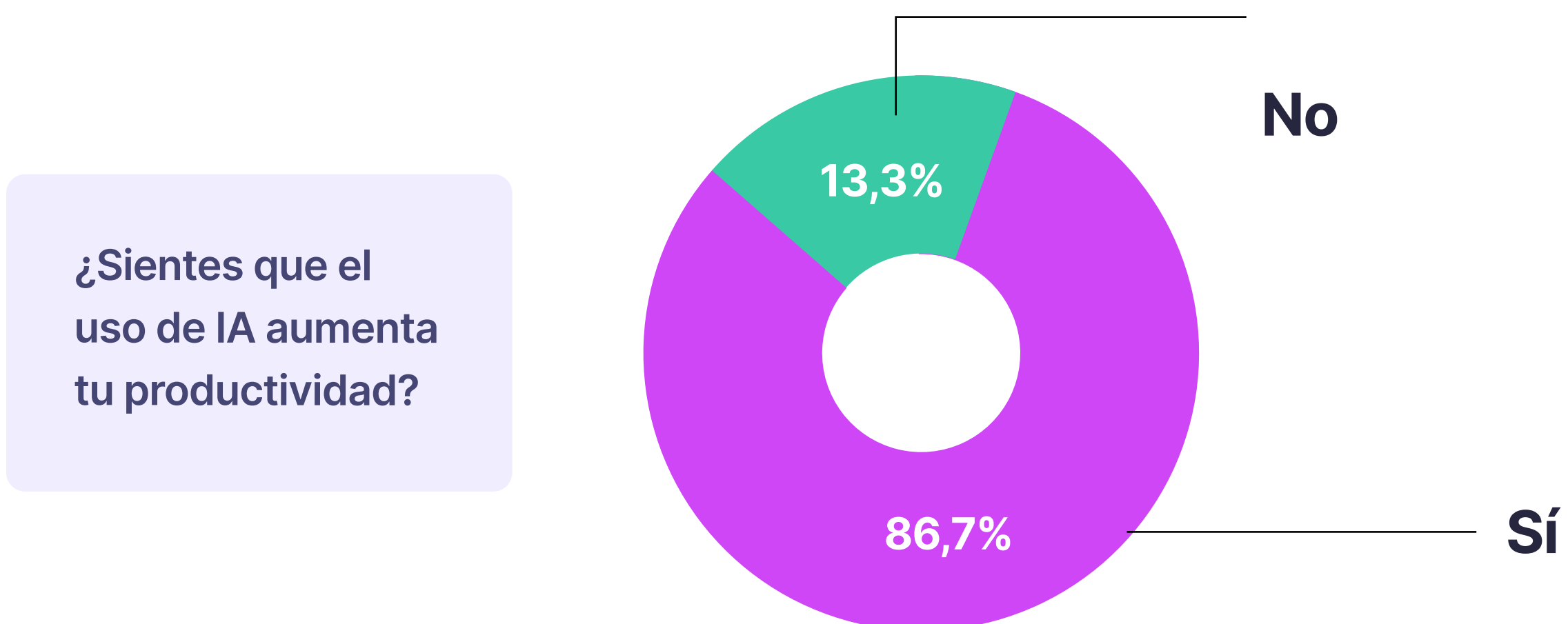
Roles de gestión y análisis como **Jefaturas, Analistas y Gerentes muestran una alta prevalencia de uso de IA y una frecuencia elevada.**



Percepción en la productividad

En general, existe una fuerte correlación entre el uso de IA y la naturaleza del cargo, con una **alta adopción en roles administrativos, analíticos y de gestión, independientemente de la edad.**

Si bien en el día a día se le da muchos usos a la IA, en el ámbito laboral muchas personas le dan uso para eficientar procesos y aumentar su productividad. Del total de encuestados, **86,7% (333 personas) afirmaron que el uso de la IA aumenta su productividad**, lo que sugiere una adopción generalizada y una valoración positiva de la IA como herramienta de mejora de la eficiencia en diversas funciones laborales.



En muchos casos, **la respuesta "No" a esta pregunta se correlaciona con la afirmación de que no utilizan IA en su día a día:** del total de personas que indica que no aumenta su productividad (13,3%), un 57% no utilizan IA (29 personas). Esto indica que la falta de aumento de productividad no se debe a una ineficacia de la IA, sino a su ausencia de uso.

Tareas diarias: ¿en qué apoya la IA?

Entre las respuestas a la pregunta Dentro de tus funciones actuales, ¿en qué tareas sientes que te brinda mayor apoyo?, se repiten principalmente las palabras contratos, redacciones, textos, correos, informes y documentos. Esto indica que el uso principal que se le da, según los datos proporcionados, **está centrado en la producción y optimización de contenido escrito y la gestión de documentos, independiente del cargo específico.**

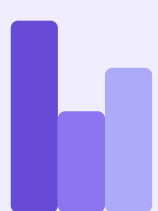
Los encuestados que sí perciben un aumento de productividad atribuyen este beneficio a la IA en diversas tareas, incluyendo:



Redacción y comunicación: es la tarea más mencionada, abarcando la redacción de correos, documentos, informes, comunicados internos y externos, propuestas, y la mejora de la claridad y el orden de ideas.



Búsqueda y gestión de información: los encuestados indican que facilita la consulta de dudas específicas, la búsqueda rápida de información, bibliografía, normativas legales, y la recopilación y síntesis de datos.



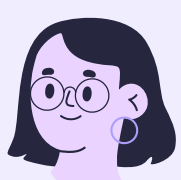
Análisis de datos y cálculos: apoya en la determinación de remuneraciones, creación de indicadores, corroboración de cálculos, análisis de datos, reportes y la identificación de datos clave.



Generación de ideas y creatividad: ayuda a refrescar ideas, estructurar proyectos, generar propuestas y desarrollar actividades.



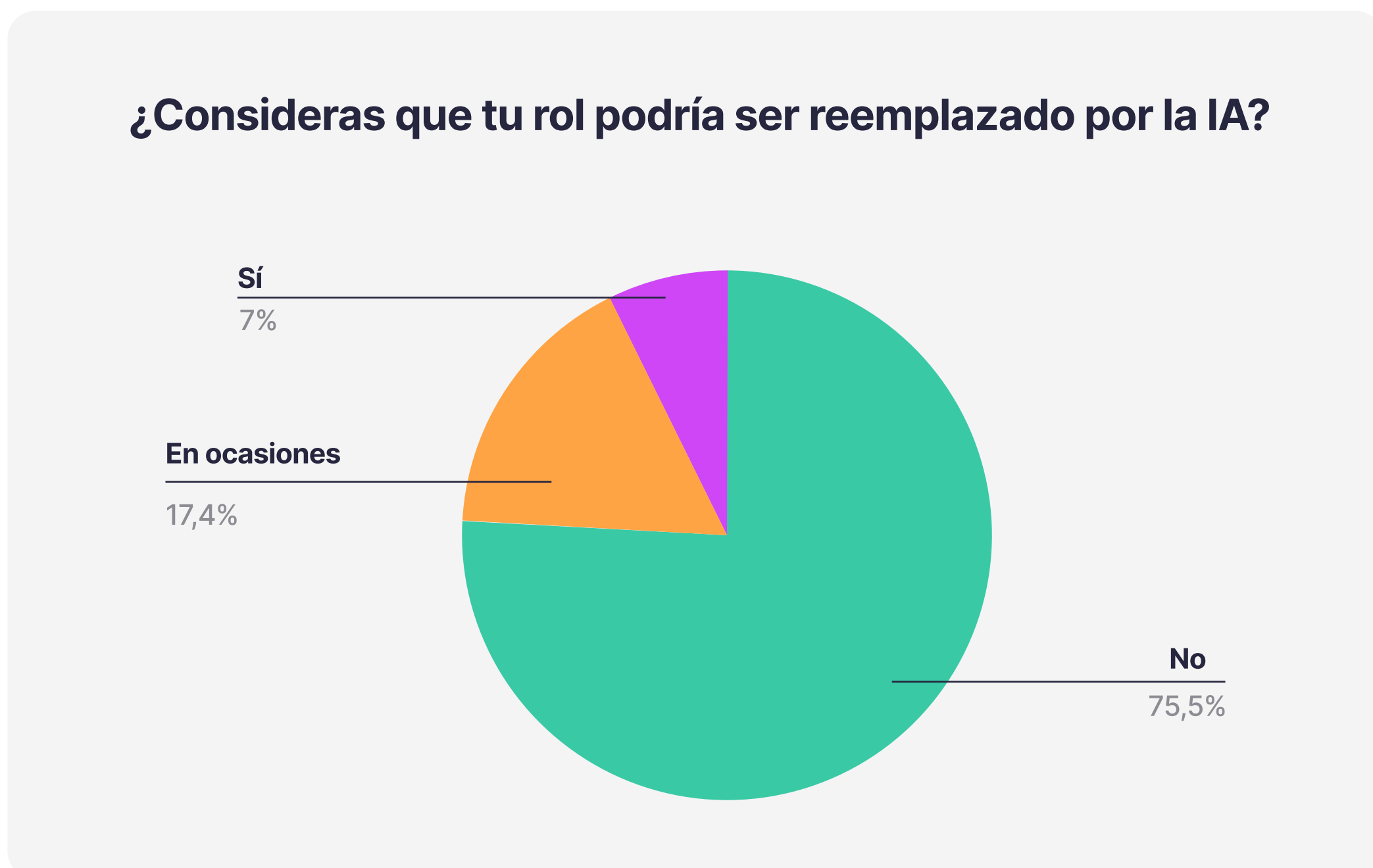
Automatización de tareas repetitivas: contribuye a agilizar procesos y tareas rutinarias.



Funciones de Recursos Humanos: específicamente, se menciona su apoyo en la selección de personal, reclutamiento, gestión de personas, desarrollo organizacional y capacitación.

Reemplazo y regulación

Una de las temáticas más frecuentes en torno a la IA tiene relación con la idea de que ciertos roles serán reemplazados. Le preguntamos a los encuestados si ¿Consideras que tu rol podría ser reemplazado por la IA?, y un análisis de las respuestas obtenidas revela una tendencia mayoritaria hacia la **no reemplazabilidad** de los roles por la Inteligencia Artificial, representando un 75,7%.



Si bien una minoría significativa percibe la posibilidad de que la IA reemplace sus roles, la mayoría de los profesionales encuestados aún considera que su rol es seguro frente a la automatización total por parte de la IA, viendo esta tecnología como un complemento para mejorar la eficiencia y la productividad.



Sin embargo, **algunos encuestados sí se sienten susceptibles al reemplazo.** Aunque son una minoría, los 27 encuestados que respondieron "Sí" a la reemplazabilidad de su rol por la IA, a menudo se encuentran en posiciones con tareas susceptibles de automatización o alta dependencia de datos y procesos estructurados como lo son roles con tareas administrativas y de data.

Lara AI nació el 2021, antes del auge de la IA generativa actual, a partir de un proceso de design thinking y entrevistas masivas con gerentes de áreas de Gestión de Personas. Identificamos las principales dificultades de los trabajadores en medianas y grandes empresas, especialmente en temas de clima laboral y cultura organizacional. La idea central fue crear una extensión conversacional de los equipos de Personas que permitiera acercarlos más a los trabajadores, utilizando canales como WhatsApp, especialmente en empresas que no cuentan con herramientas como Slack, Google, etc.

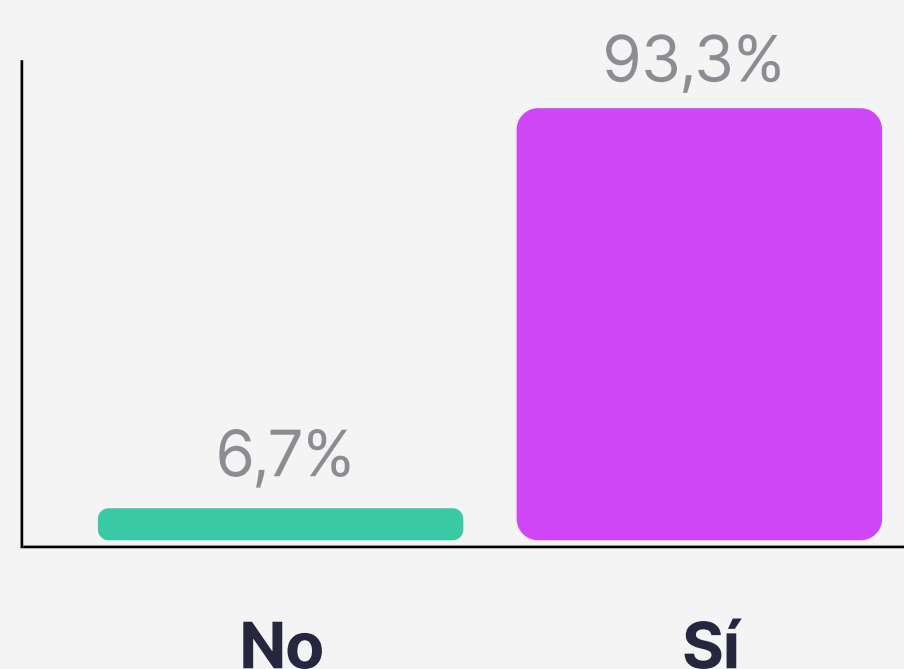
Hoy en día la Inteligencia Artificial ha permitido automatizar tareas repetitivas que consumen tiempo valioso de los equipos de Personas, como responder consultas sobre días de vacaciones, beneficios y políticas internas. Esto libera a los equipos para así enfocarse en actividades estratégicas de mayor valor, mientras que la tecnología de IA permite escalar conversaciones y brindar atención personalizada a un gran número de trabajadores simultáneamente, algo que sería imposible de lograr solo con equipos humanos.



Guido Kuznicki
Managing Director
de Lara AI

En paralelo, se observa que muchos de los que usan IA y reportan un aumento de productividad, **aún así no creen que su rol sea reemplazable. Esto sugiere que para la mayoría, la experiencia con la IA refuerza su visión como una herramienta de apoyo, no de sustitución.**

Entre quienes sí usan IA, ¿sientes que su uso aumenta tu productividad?



La IA en los procesos de las empresas: rediseño de procesos

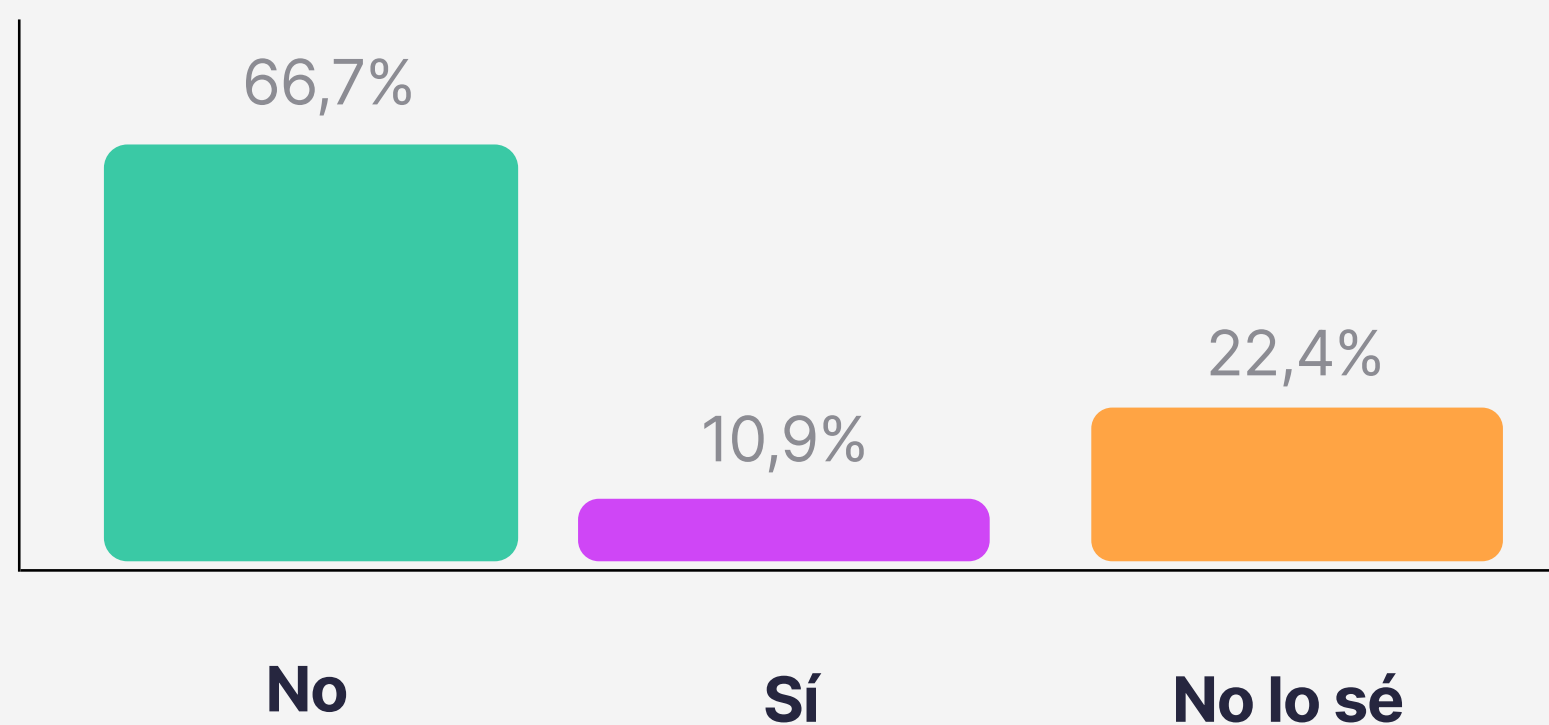
En cuanto al rediseño de procesos en las empresas, solo un 20,6% de los encuestados reporta que sus empresas han adaptado sus flujos de trabajo para integrar la IA, lo que sugiere que su uso es principalmente a nivel individual y no corporativo.



Aunque la respuesta "No" o "No lo sé" es frecuente cuando se pregunta si se han rediseñado procesos para integrar la IA, **cuando sí ocurre, el rediseño se enfoca principalmente en tareas que mejoran la eficiencia operativa.** Los procesos comúnmente impactados son aquellos mencionados previamente en la sección de tareas en las que se utiliza la IA como apoyo.

El análisis sobre la regulación y el rediseño de procesos es revelador. A pesar de la alta adopción individual de la IA, el 89% de las personas encuestadas considera que en sus empresas no existe una regulación clara (considerando tanto un "no" como un "no lo sé" como respuesta). Esta falta de estructura puede ser un arma de doble filo: por un lado, fomenta la experimentación y el uso libre, pero por otro, genera riesgos de seguridad y ética.

¿Existe algún tipo de regulación en el uso de IA en tu empresa?



El análisis de los datos sugiere que, si bien el uso de la IA es prevalente en muchos rubros -como se mencionó previamente-, la implementación de regulaciones y el rediseño formal de procesos para integrar la IA aún no es una práctica uniforme ni masiva, aunque hay indicios de ello en ciertas industrias y para funciones específicas.

La adopción de la IA en las empresas se encuentra en una fase donde la mejora de la productividad es el motor principal, lo que lleva a un rediseño de procesos centrado en tareas específicas y repetitivas. Sin embargo, la formalización de su uso mediante regulaciones internas aún es incipiente, y su integración cultural varía significativamente entre los diferentes sectores económicos.

“La IA ha generado un cambio que podría asimilarse al de la revolución industrial. Procesos mecánicos y repetitivos que antes quitaban tiempo al análisis y pensamiento más estratégico, ahora se eficientan con IA. Esto ha permitido que los equipos de Tecnología tengan más tiempo para pensar fuera de la caja, dedicarse a lo que genera valor, pensar en innovación, generar nuevas ideas, y adaptarse a los contextos. En resumen, es una tendencia que nos obliga a readaptarnos y transformarnos para evolucionar en todo sentido”.



Carlos Arenas
CTO de Talana