

IA está marcando la era de la fuerza laboral aumentada – destacando la importancia de la formación y la productividad

Las asociaciones hombre-máquina amplifican la productividad y brindan un valor empresarial exponencial.



Hoy, líderes de RH se enfrentan a varias dinámicas de la fuerza laboral:

Expectativas de los empleados en evolución

En los últimos tres años las expectativas de los empleados han cambiado.

51M

trabajadores estadounidenses renunciaron en 2022 ¹; y aumentaron las renunciaciones en Reino Unido, Australia y Francia.

58%

de empleados encuestados en Chile rankean las oportunidades de crecimiento como el atributo más importante, pues se dan cuenta de que la AI está lista para asumir tareas manuales y repetitivas.

Source: 1. [CNBC, February 2023](#)

Source: 2. IBM [Institute for Business Value study](#)

Cambios dinámicos en la fuerza laboral

Las dinámicas del mercado de talento están evolucionando rápidamente.

68%

de los expertos en RH afirman que trabajar remoto será una prioridad para el talento del futuro en Chile, incluso por encima del salario (59%).³

1.4%

crecimiento promedio anual de la productividad en los últimos 15 años a pesar de los avances tecnológicos.

Source: 3. Laborum Survey of July 2023 "What will the talents of the future be like? collected by Forbes and others (July 2023)

Source: 4. The Brookings Institute

Ampliación de la brecha de skills

Las tendencias de la fuerza laboral reducen el potencial empresarial en todo el mundo.

85M

de job roles podrían quedar sin cubrir para 2030 debido a la falta de trabajadores calificados.⁵

~40%

de la fuerza laboral necesitará adquirir nuevas habilidades como resultado de la implementación de AI y automatización en los próximos tres años (a nivel global y en Chile).⁶

Source: 5. The Future of Work: The Global Talent Crunch, 2022

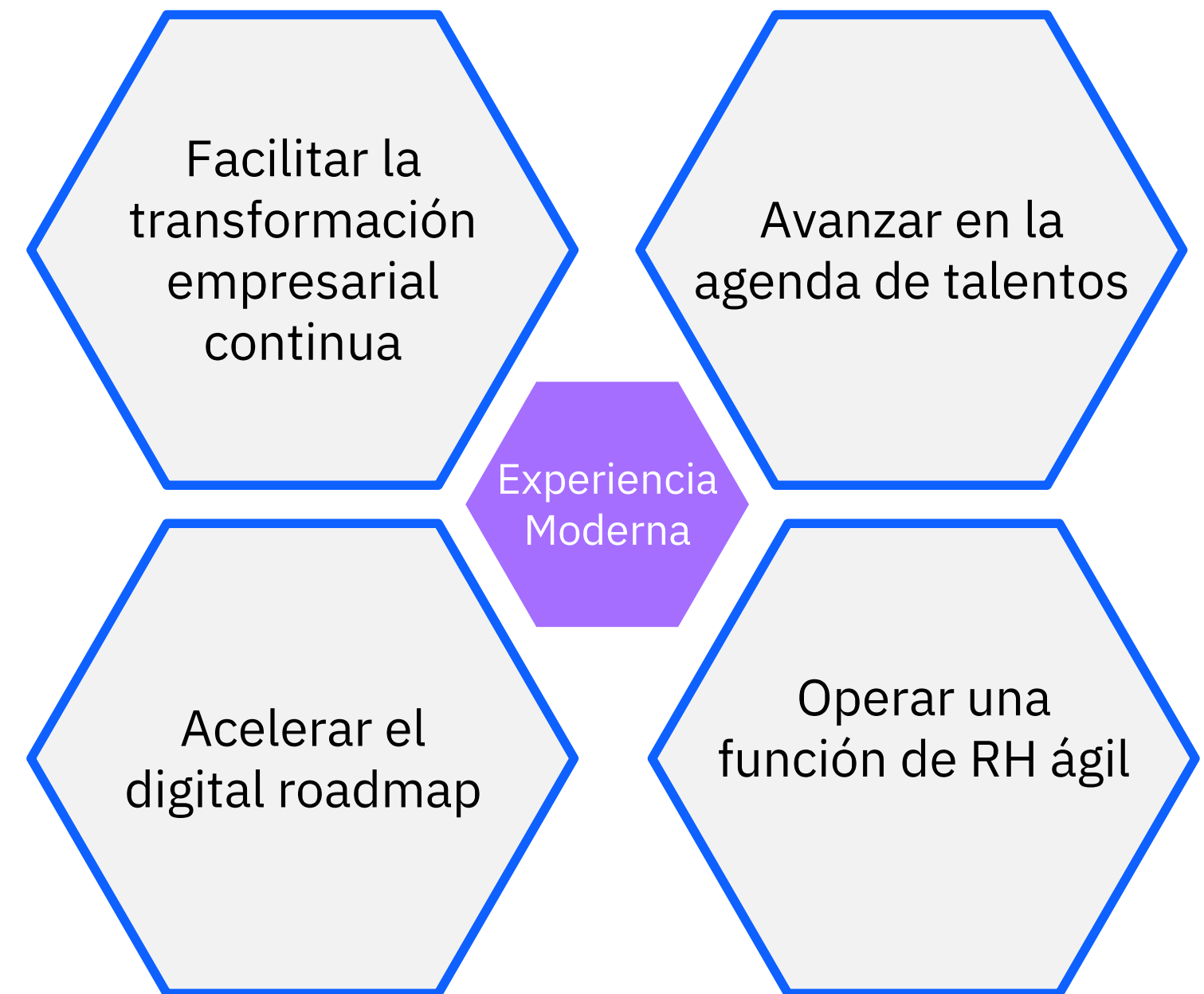
Source: 6. IBM [Institute for Business Value study](#)



Ejecutivos líderes de RH están **acelerando** la agenda de negocios y de talento, impulsados por una función de RH moderna, ágil y digital...



Prioridades Top de CHRO





Hoy, los ejecutivos de RH tienen una **oportunidad sin precedentes** para cumplir con estas prioridades.

¿Y si pudieras...

Acelerar el Crecimiento

Acelerar la innovación al contar con empleados capacitados disponibles para implementar la estrategia de negocios y de fuerza laboral.

Mejorar la Experiencia

Generar engagement con candidatos, empleados y gerentes de la manera más relevante, creando valor.

Desbloquear la Productividad de los Empleados

Complementar a los empleados con 'compañeros' que hagan fit con su propósito y permita que se centren en actividades que aporten valor.

Mejorar la Agilidad

Adoptar modelos operativos flexibles para responder rápidamente a las oportunidades y cambios en el mercado.



40% de mejora en las puntuaciones de NPS y compromiso con acciones basadas en una mejor escucha de los empleados

3X de mejora en la asignación de empleados a posiciones con un asesor de carrera digital 24x7



25% de reducción en rotación

3X más rápido en el tiempo para obtener información valiosa sobre datos procesables*

30% de disminución en el tiempo para alcanzar el dominio de la habilidad



50% menos de costos de aprendizaje gracias al aprendizaje personalizado basado en IA

40% de aumento en eficiencia operativa y ventaja competitiva



94% de casos resueltos por un asistente virtual

96% de adopción por parte de los gerentes

93% de adopción por parte de los ejecutivos

Transición a un viaje de transformación de RH con IA first, acelerando la hoja de ruta digital de RH y el tiempo de generación de valor.

Progresivamente, empleados, proveedores y clientes interactuarán principalmente con un asistente digital para realizar su trabajo.

Con el tiempo, tú y tus equipos no interactuarán directamente con plataformas core como Microsoft, ServiceNow, Oracle, Workday, SuccessFactors, etc.

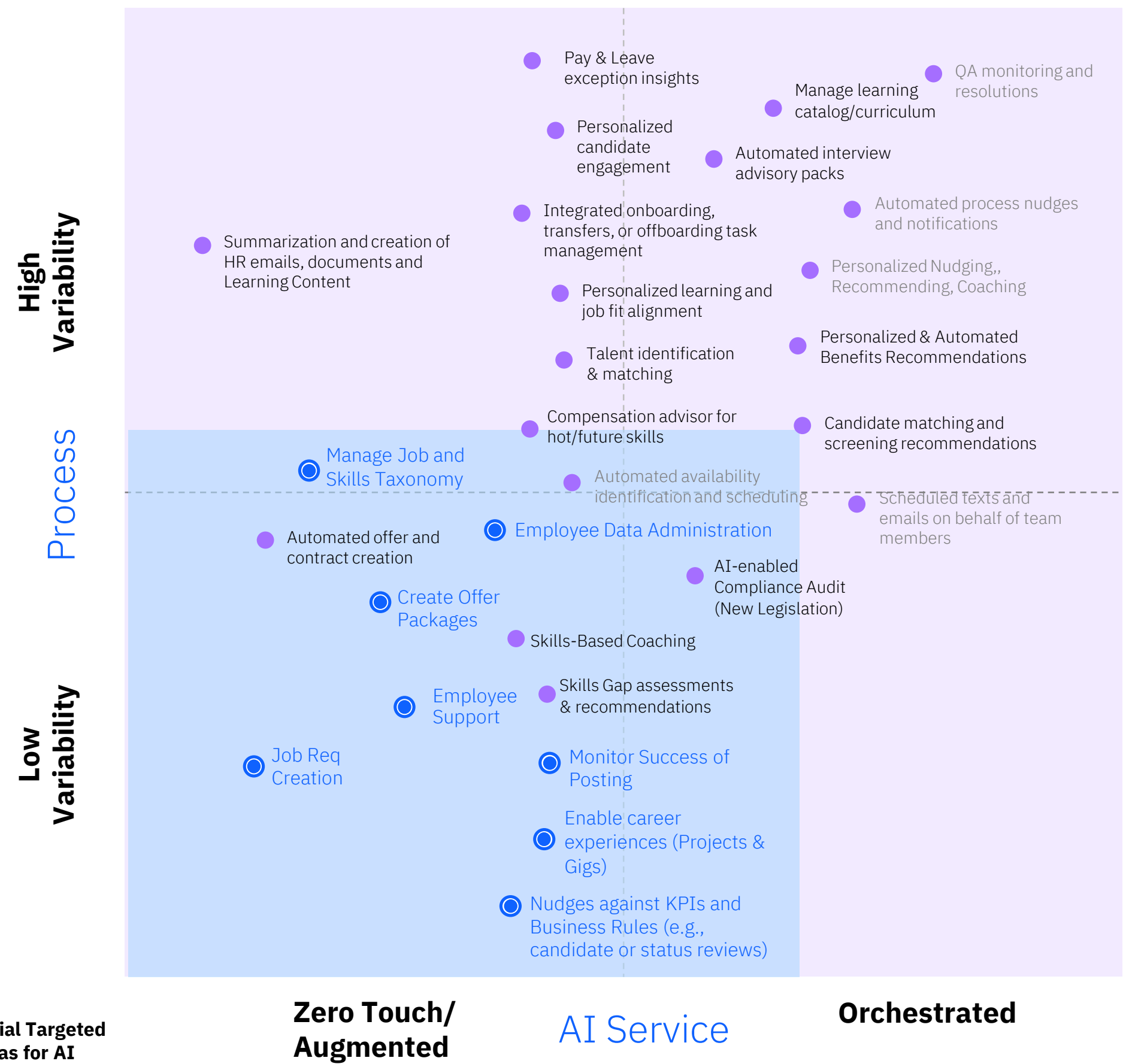
Los procesos se orquestarán utilizando una combinación de varios asistentes digitales impulsados por IA y automatización para realizar transacciones y realizar las entradas necesarias en los sistemas empresariales de registro.

- ■ ■ ■ ■ ■
- ■ ■ ■ ■ ■

Initial Targeted Areas for AI

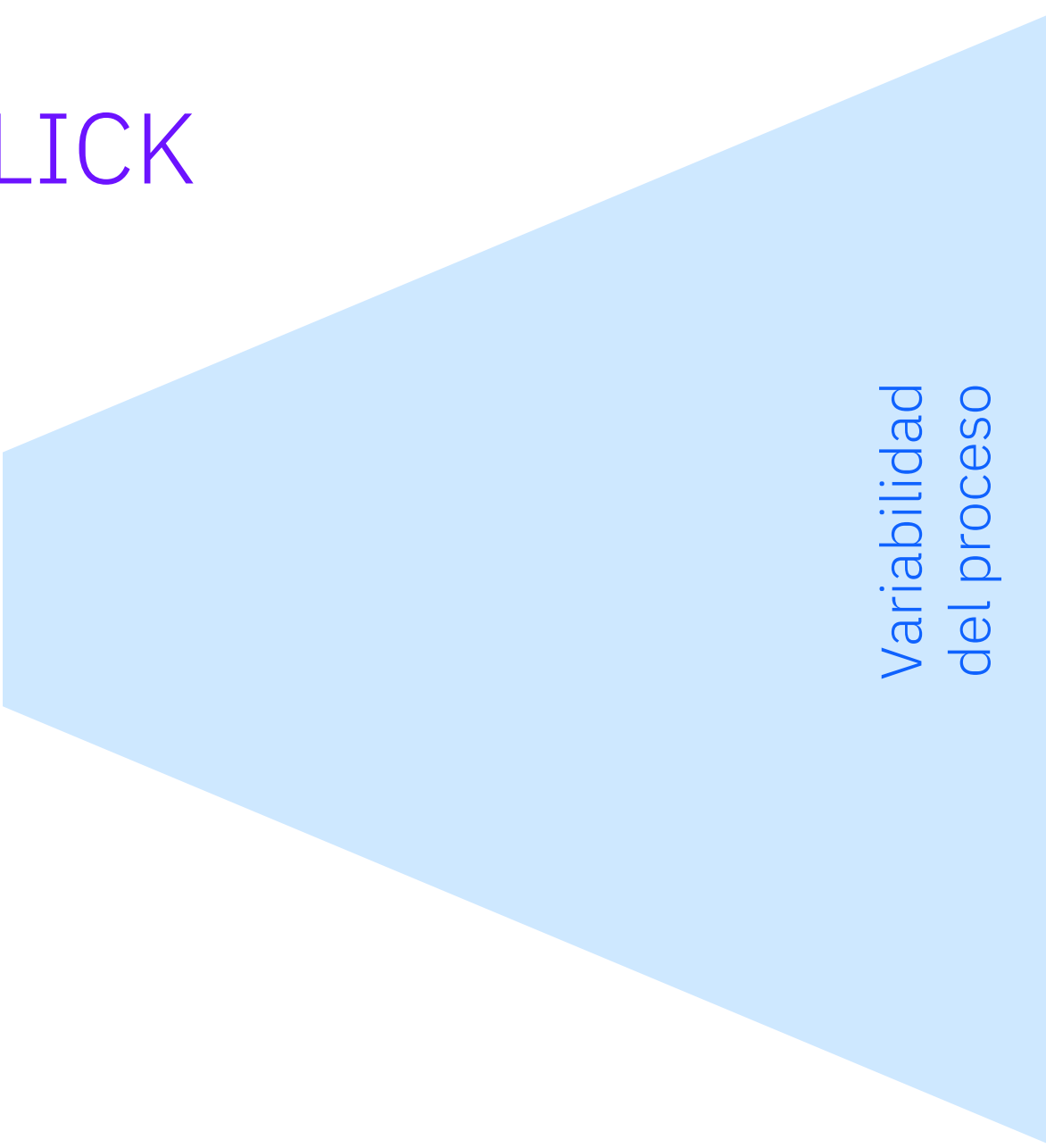
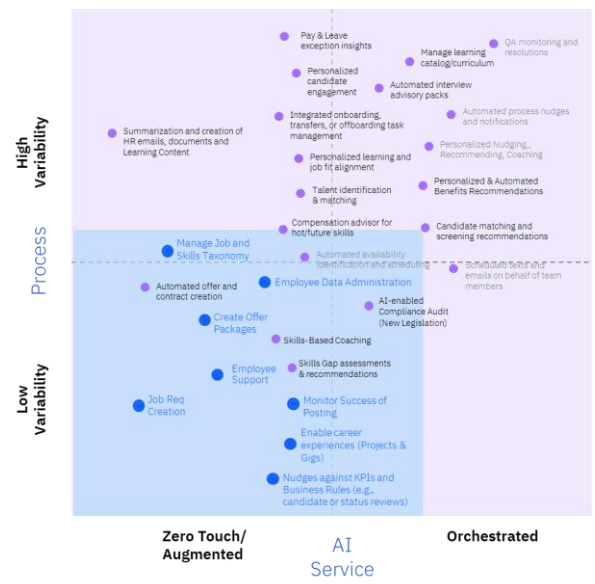
Oportunidades para pasar a AI First

Illustrative view

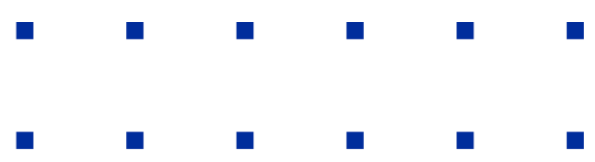
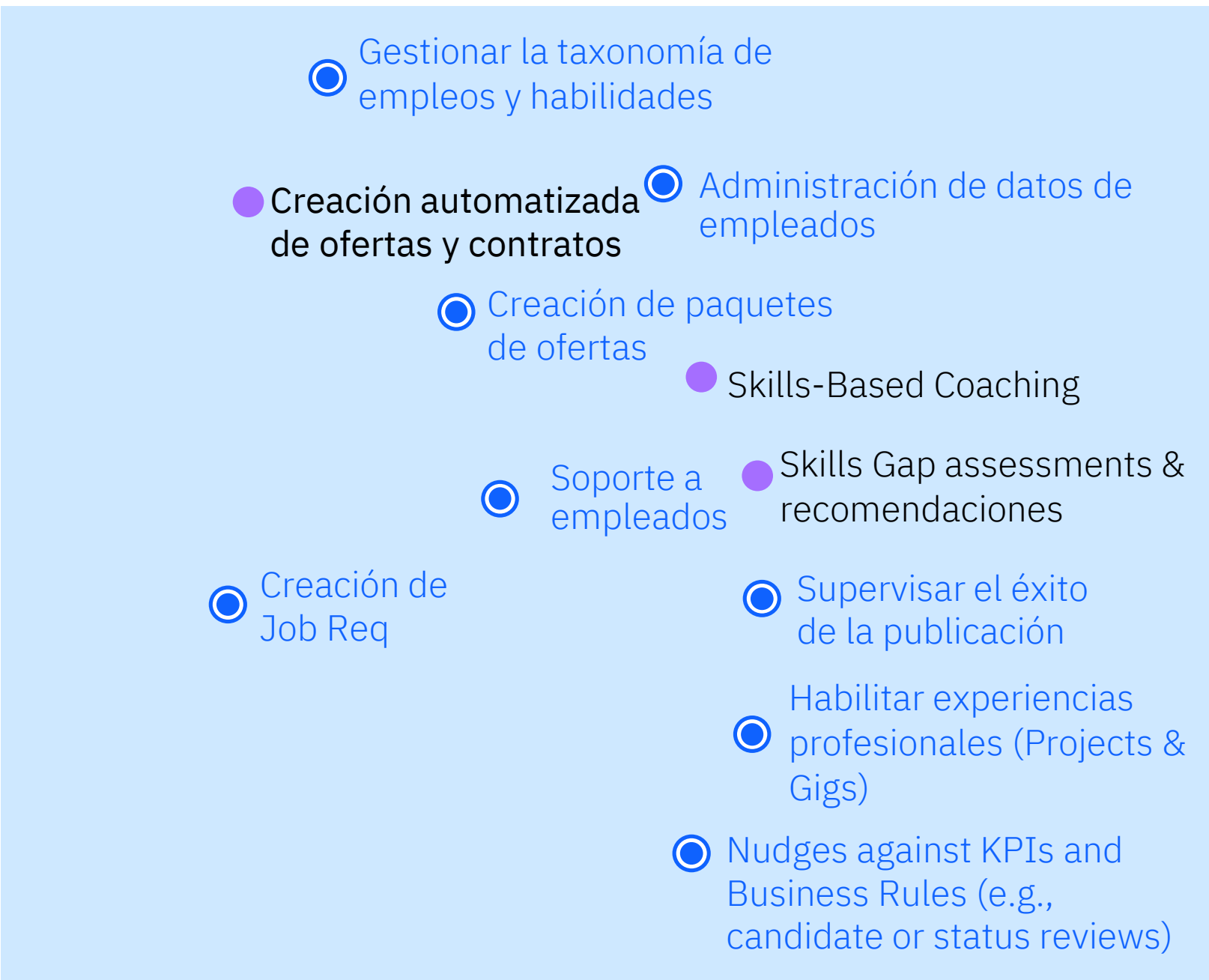


Transición a un viaje de transformación de RH en la era de IA, acelerando la hoja de ruta digital de RH y el tiempo de valor.

DOUBLE-CLICK



Oportunidades para pasar a AI First
Illustrative view

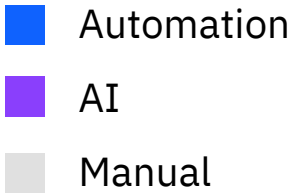


● Areas target iniciales para AI

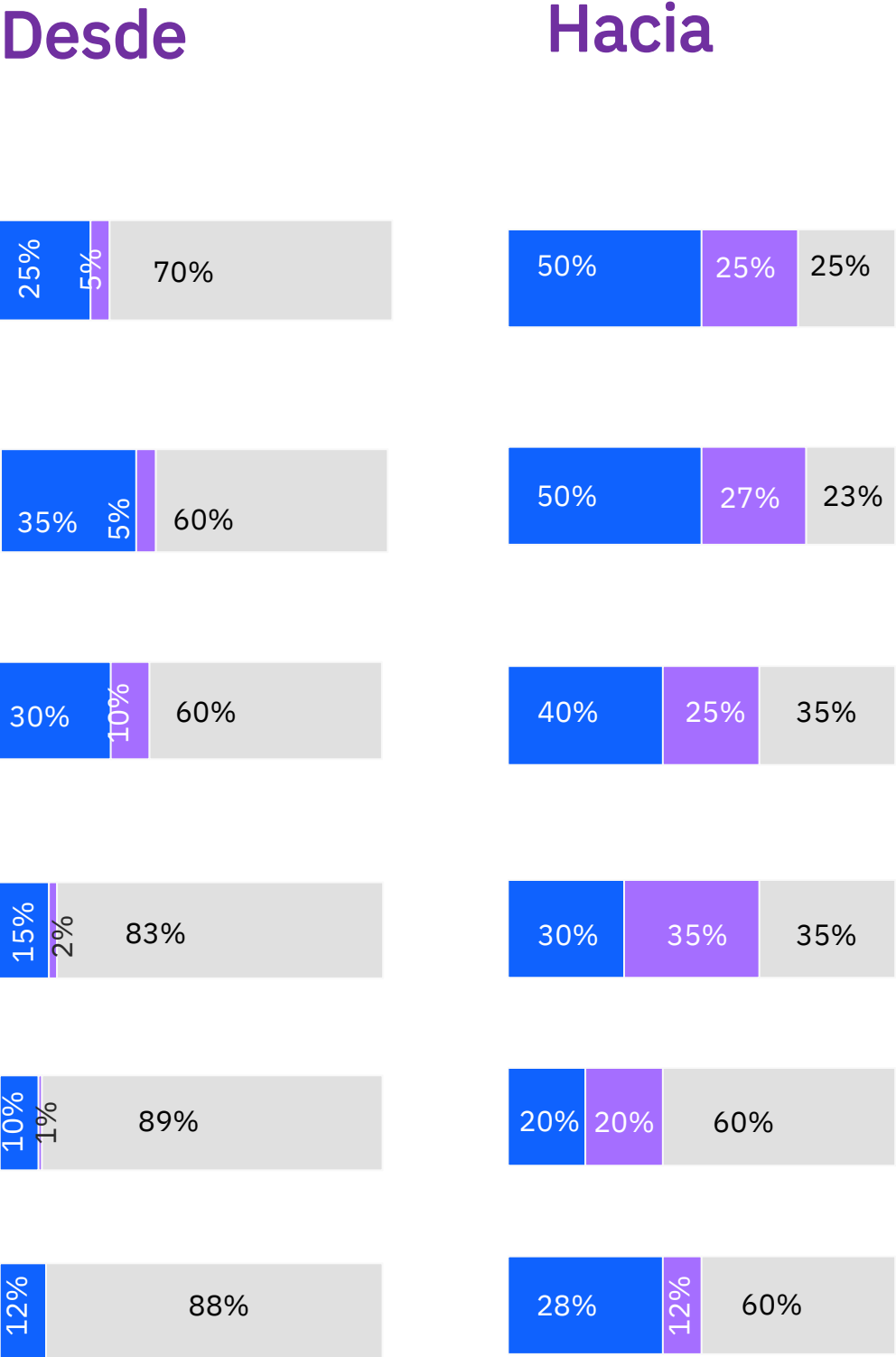
AI Service Automation

Servicios de Empleados y RH

Visión de la Madurez de la IA en el futuro



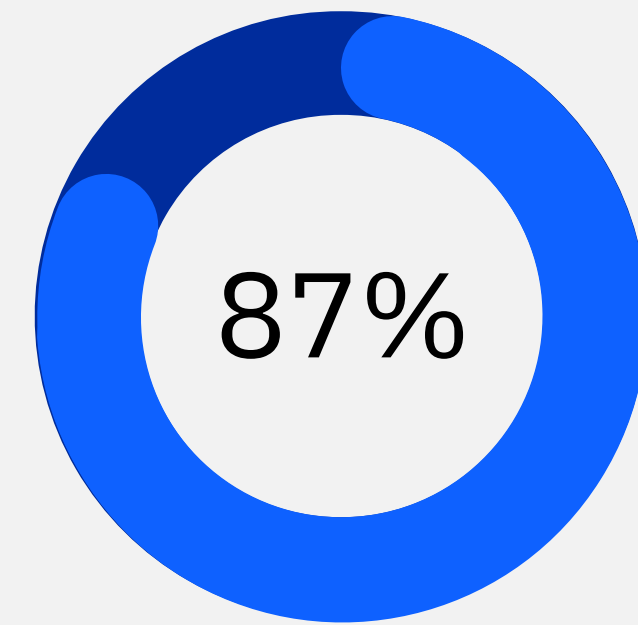
Actividad del proceso, capacidades existentes y capacidades planificadas



Servicio	Existente	Roadmap
Employee Support	• Chatbots de 1era gen (respuestas preestablecidas y live chat)	• Notificaciones de procesos automatizados en flujo de trabajo
Employee Data Management	• Asistencia de agente (ej: compensation advisor) • Forms digitales/hojas de cálculo de carga masiva	• Conciliación automatizada • Autoservicio omnicanal mejorado 24x7 • Respuestas más ricas de AI generativa con capacidad transaccional guiada
Time & Payroll	• E-mail, telefonía, canales físicos, ESS • Gestión de inscripción de eventos • Validaciones ampliadas	• Solicitudes de documentos generativos (ej. Rewards totales) y capacidad de texto /idioma
Compensation	• Autoservicio HCM • Monitoreo de finalización de aprendizaje	• Análisis e información de RH integrados • Flujo de trabajo orquestado para eventos anuales y transacciones repetidas regulares de gran volumen
Benefits	• Medición manual	• Mensajes de texto y correos en nombre de miembros del equipo
Policy & Compliance	• Automatizaciones inteligentes impulsadas por RPA & Macro y rutinas GDPR	• Integración posterior perfecta

Paralelamente, RH debe **apoyar al resto del negocio y a la fuerza laboral** en esta nueva realidad centrada en la IA.

La IA no reemplazará a las personas, pero las personas que usan IA reemplazarán a las personas que no lo hacen.



de los ejecutivos espera que los roles laborales sean mejorados, en lugar de reemplazados por la IA generativa.

Los empleados en **América Latina** están listos para el cambio...

Latinoamérica está lista para impulsar el compromiso y los resultados comerciales.

Si bien ejecutivos en América Latina clasifican la alfabetización tecnológica como su principal desafío en relación al talento, los empleados señalan que la lentitud en la resolución de problemas críticos de hardware y las interrupciones de red los están frenando.

Y aunque al **87%** de los trabajadores les preocupe que la nueva tecnología vuelva obsoletos sus trabajos...más del **85%** tiene confianza en su capacidad para mantenerse al día con los avances tecnológicos en el trabajo.



RH tiene la oportunidad de impulsar la transformación de la fuerza laboral, roles y habilidades a medida que las capacidades digitales – incluida la AI- continúan emergiendo



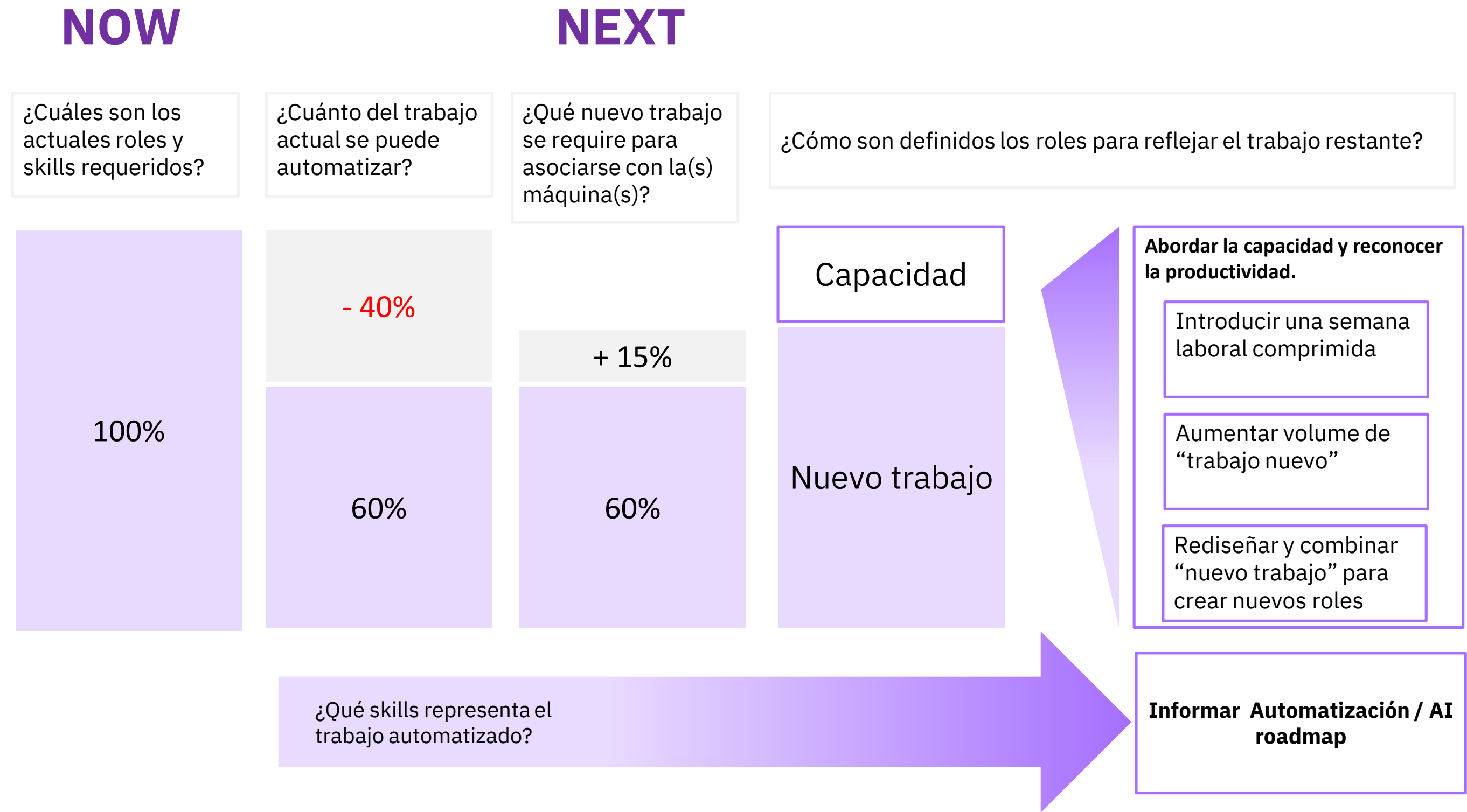
Ejemplo: Un contador
Partnership Hombre - Máquina

Human		Machine	
NOW	NEXT		NEW
- Planificación estratégica - Planificación y preparación de impuestos - Asesoría financiera - Reconciliación - Informes	Humano - Planificación estratégica - Planificación Fiscal - Asesoría financiera - Supervisión de bots/automatización	Máquina - Entrada de datos - Reconciliación - Preparacion de impuestos - Informes	Humano - Planificación estratégica - Supervisión de Bot/Automatización Máquina - Entrada de datos - Reconciliación - Preparación de impuestos - Informes - Planificación Fiscal - Asesoría financiera



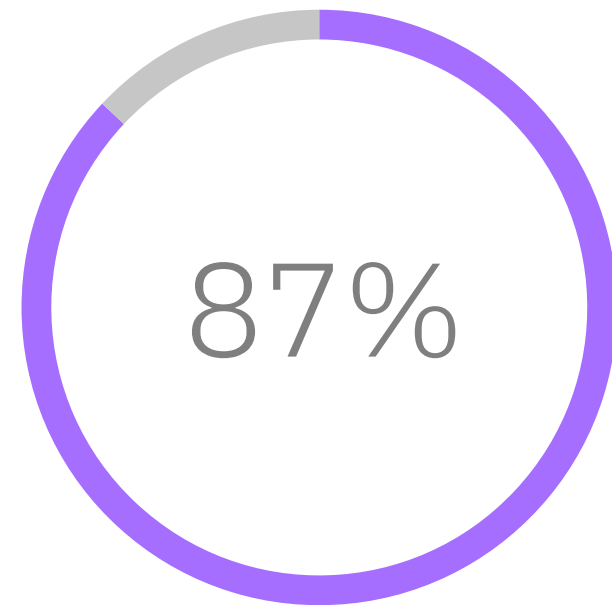


Esta transformación abordará las **expectativas tanto de ejecutivos como de empleados** en torno a la redefinición de roles

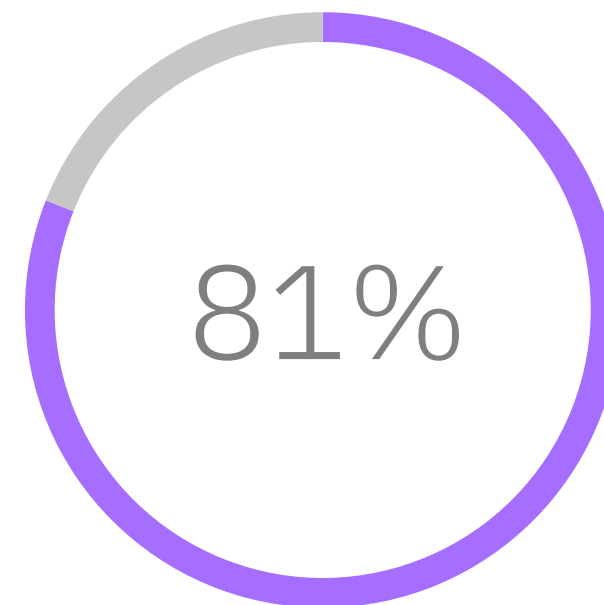


Perspectiva de empleados en Latinoamérica

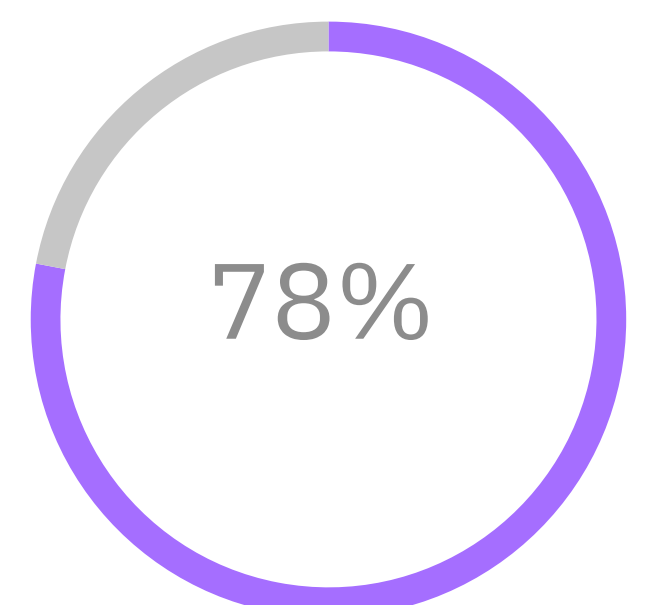
Empleados en América Latina reconocen el impacto y valoran la capacidad de interactuar con la última tecnología – más que los empleados de otras geografías.



87% de empleados espera que su rol laboral cambie significativamente en algún momento debido a nuevas tecnologías



81% está dispuesto a cambiar de empleador por uno que brinde mejor capacitación en las últimas tecnologías



78 % está dispuesto a cambiar de empleador por uno en el que puedan trabajar con las últimas tecnologías

¿Cómo empezar?

Priorizar con propósito

- Comprenda y ayude a dar forma al plan de transformación de su empresa
- Identifique las principales prioridades del workforce y habilidades
- Pilotee su plan en RRHH o TI
- Aumente el ancho de banda de TI
- Lidere con una estrategia de talento basada en datos

Apóyese en el impacto del rol y habilidades

- Promueva reskilling como una oportunidad
- Aproveche la TI para mejorar experiencias
- Ofrezca enablements just in time
- Evalúe continuamente el vínculo entre roles laborales y resultados de negocios

Involucrar a la fuerza laboral

- Aumente el acumen técnico general de la fuerza laboral
- Empodere a los empleados para que apliquen la IA a su función y trabajo y sea pionero en el uso de nuevas herramientas
- Iniciativa de recompensa y toma de riesgos gestionada.



GRACIAS.

