

# ¿Pueden los agentes de IA liderar a la fuerza laboral?

\* Por Olivia Segura

## *Diez preguntas para iniciar la transformación*

**LOS** agentes habilitados por inteligencia artificial (IA) ya forman parte del presente de las compañías y continuarán siendo clave en su futuro, aun en un contexto de incertidumbre. Según el reporte AI Quarterly Pulse 2025 de KPMG, correspondiente al cuarto trimestre, 67% de las y los líderes continuarán invirtiendo en esta tecnología; 57% afirma que lo hará incluso ante una recesión, aunque aún desconocen cómo medir el retorno de inversión (ROI, por sus siglas en inglés). Esto confirma su compromiso con aprovechar la IA como ventaja competitiva para el talento, los procesos y las estructuras organizacionales. Además, 26% de las empresas señalan haber implementado agentes, más del doble con respecto al primer trimestre de 2025 (11%), lo que evidencia la velocidad con la que se está reconfigurando y transformando la fuerza laboral.

### **El impacto más allá de la tecnología**

Un hallazgo relevante es que 44% visualiza a los agentes de IA en roles de liderazgo en los próximos dos o tres años. En contraste, en el tercer trimestre de 2025, 76% aún consideraba que las personas debían dirigir a los agentes. La transparencia sobre los cambios en roles, las actividades que serán transferidas y los plazos para ello será

indispensable para ganar la confianza de una fuerza laboral que hoy se percibe confundida y temerosa ante la posibilidad de ser desplazada. No sorprende que 46% de la muestra reconozca resistencia interna frente a la adopción de agentes de IA y bajo interés en utilizarlos. Asimismo, 25% admite que su liderazgo no está convencido de los beneficios ni confía plenamente en estos agentes, lo que representa un aumento de 20 puntos porcentuales con respecto al segundo trimestre.

Ganar la confianza y el sponsorship del liderazgo será el primer paso para extender la adopción al resto de la organización. Para reducir la incertidumbre será necesario construir de manera conjunta el modelo de trabajo futuro y aceptar que algunos roles desaparecerán, mientras que otros serán creados. A partir de ello, será clave diseñar planes de capacitación, actualizar estructuras y comunicar oportunamente los cambios. Evitar la opacidad es fundamental para prevenir desconfianza y fuga de talento, lo que podría obstaculizar la capitalización de experiencia y conocimiento en la implementación de la IA. También será indispensable identificar los problemas a resolver y proponer alternativas con ayuda de la IA, como la creación de "personas" o la limpieza de datos.

### **Las habilidades más buscadas**

Las tendencias de reclutamiento reflejan estos cambios. Las capacidades analíticas, la gestión de datos y la automatización son altamente valoradas: 76% de los empleadores están dispuestos a



ofrecer una prima salarial de hasta 10% a talento que cuente con ellas, mientras que 22% pagaría entre 11% y 15%. Además, 64% ha ajustado su estrategia para contratar personal sin experiencia, privilegiando la capacidad de aprendizaje continuo (63%), la adaptabilidad y el pensamiento crítico (61%). A pesar de que existe consenso sobre los roles emergentes, como ingenieros de prompts de IA (71%), analistas de desempeño (59%) y entrenadores de IA o curadores de datos (58%), la escasez de habilidades continúa siendo un reto. Tampoco se observan avances significativos en el desarrollo de estas competencias dentro de las empresas, por lo que persisten las preguntas: ¿qué habilidades desarrollo?, y ¿a quién capacitar? Estos cuestionamientos muestran una desconexión entre los equipos de reclutamiento, capacitación,

operaciones y tecnología. La integración de estas funciones aún no se consolida para diseñar planes de formación basados en tecnología que respondan a las necesidades del negocio. El primer obstáculo identificado es la falta de claridad sobre el problema a resolver. Más allá de la IA u otros habilitadores, la ambigüedad con respecto al talento requerido y sus habilidades, sigue siendo un denominador común.

### **Diez preguntas para iniciar el journey de transformación con agentes de IA**

Considere estas preguntas para trabajar con sus comités o líderes de transformación, e involucre a Recursos Humanos (RR.HH.), Tecnologías de la Información (TI) y a las áreas funcionales con