

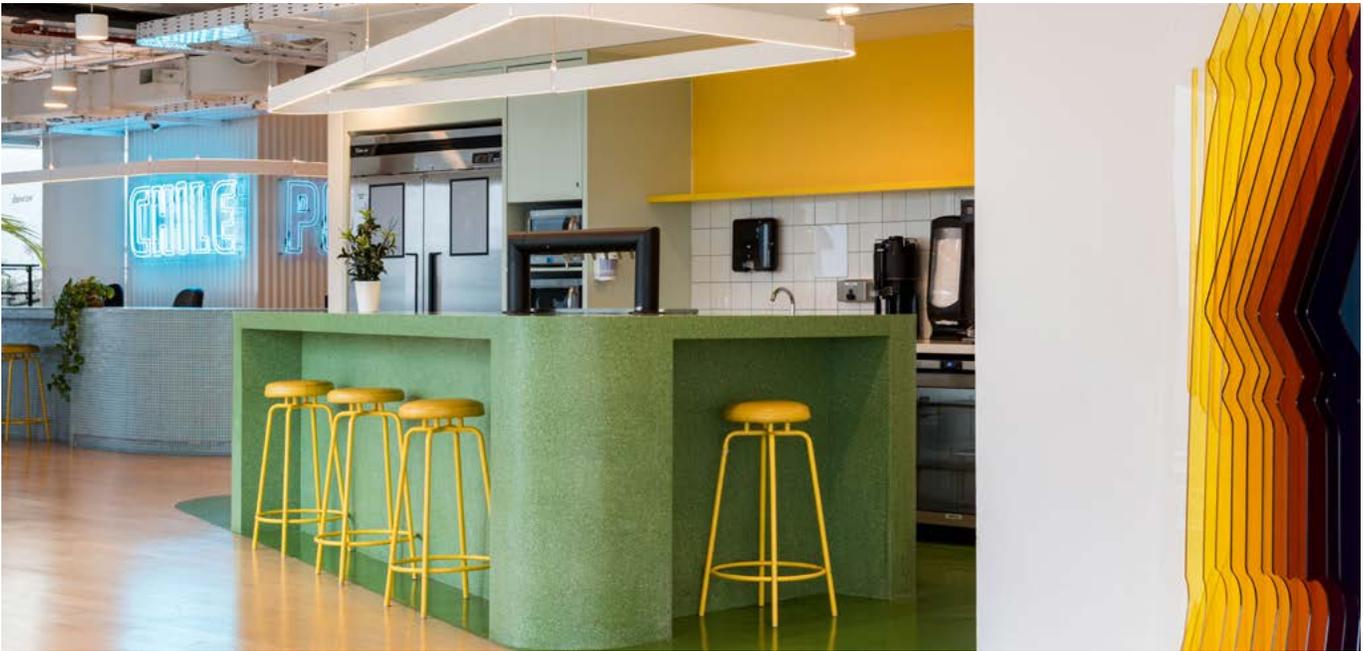
**wework**

# IA y presencialidad: el nuevo panorama laboral

CHILE

Michael Page

# IA y presencialidad: el nuevo panorama laboral



*WeWork Apoquindo, Santiago de Chile*

## Metodología

El presente estudio se realizó con la finalidad de entender las tendencias del mercado laboral y el impacto de estas en los negocios, destacando la percepción de las personas respecto al retorno a la presencialidad, los espacios físicos de trabajo y, la creciente implementación y uso de inteligencia artificial en las empresas.

Para su ejecución, se siguieron dos metodologías: se llevaron a cabo 150 entrevistas focalizadas, semi estructuradas y orientadas a obtener datos cualitativos sobre espacios y modalidad de trabajo ideales, tendencias y no negociables al aceptar una oferta laboral, y perspectivas sobre inteligencia artificial junto con un promedio de 5,000 encuestas digitales en Argentina; Chile; Colombia; México y Perú con el objetivo de entender a gran escala (regional) y de manera local (por cada mercado/país) los comportamientos y preferencias actuales de la fuerza laboral.

# Datos demográficos de Hispanoamérica

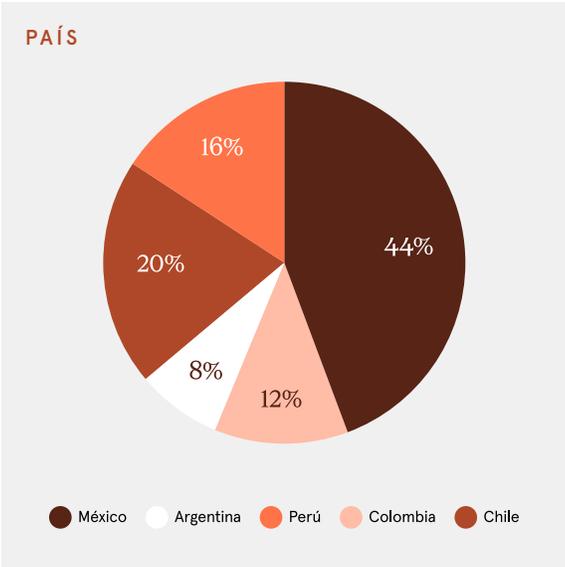
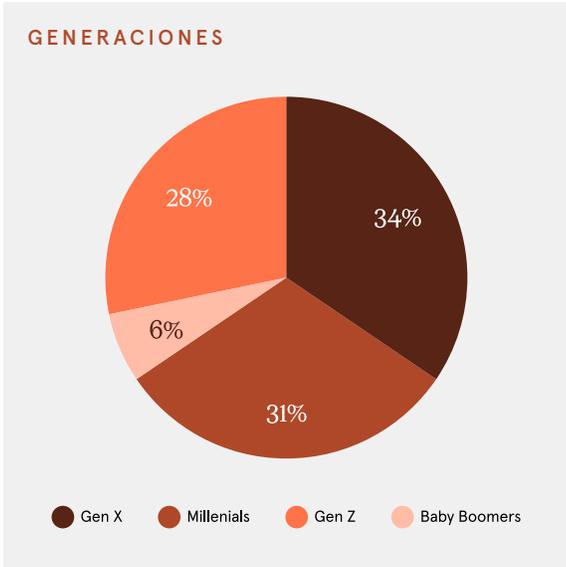
## Generaciones

Con una participación del 34% la Generación X (personas nacidas entre 1965 y 1980) tuvo una mayor participación en este estudio; lo cual permite realizar un estudio a fondo de las demandas actuales de la nueva fuerza laboral y sobre esto construir un marco funcional de las futuras tendencias en el sector laboral. Seguido a esta, el 31% de los encuestados pertenecen a los *Millennials* (personas nacidas entre 1981 y 1996); 28% a la Generación Z y 6% a los *Baby Boomers*.

## Países encuestados

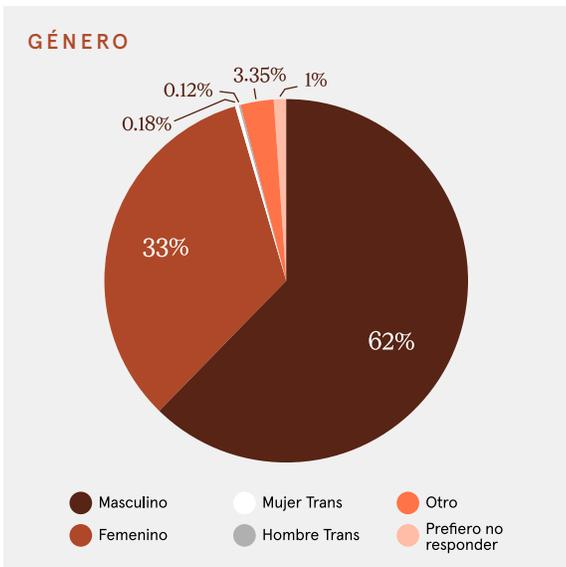
Argentina, Chile, Colombia, México y Perú fueron los países considerados para la muestra, y su participación en el estudio se refleja de la siguiente manera:

- ✓ Para **México** 2,162 personas fueron encuestadas. En su mayoría ubicadas en Ciudad de México, Estados de México y Monterrey.
- ✓ **Chile** tuvo una participación de 991 personas, ubicadas principalmente en Santiago, Valparaíso y Antofagasta. Finalmente, la participación de Perú fue de 776 personas, ubicadas principalmente en Lima, Arequipa y Trujillo.
- ✓ La participación de **Colombia** fue de 575 personas, ubicadas principalmente en Bogotá, Medellín y Cali.
- ✓ Por otro lado, **Argentina** contó con 370 participantes, provenientes de Buenos Aires, Mendoza y Córdoba en su mayoría.



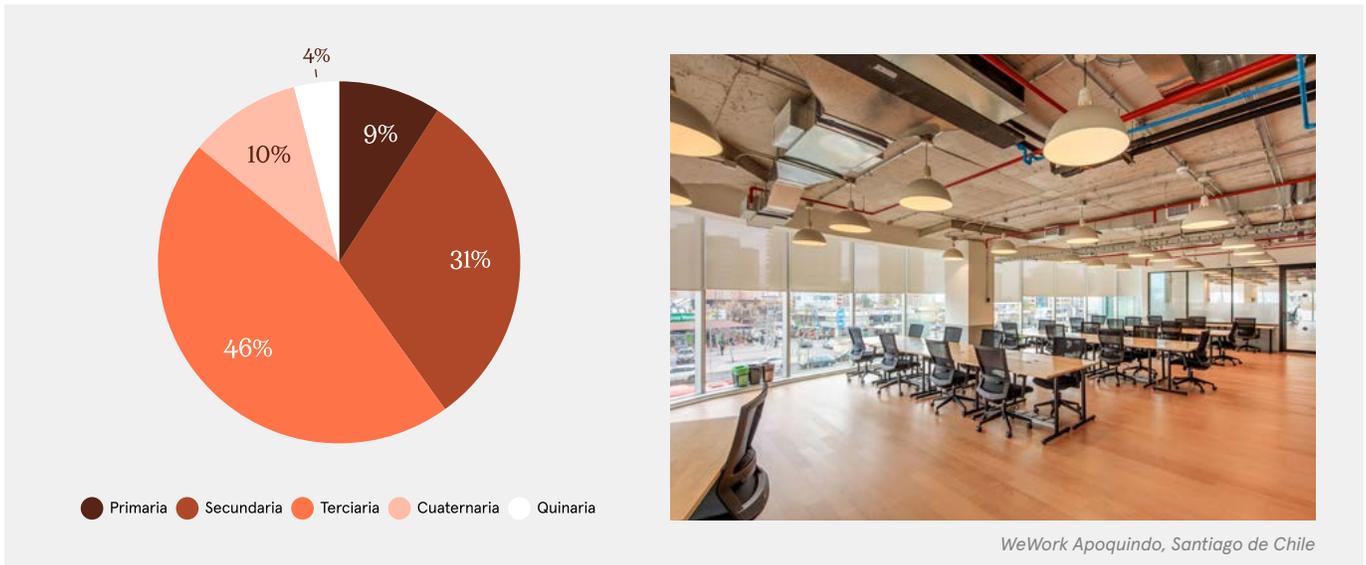
## Género

Del total de personas encuestadas y entrevistadas, el 33% se identifica con el género femenino, el 62% con el género masculino, el 0.18% se identifica como mujer trans, el 0.12% como hombre trans, el 3.35% se identifica con otro género y el 1% prefirió no responder.



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

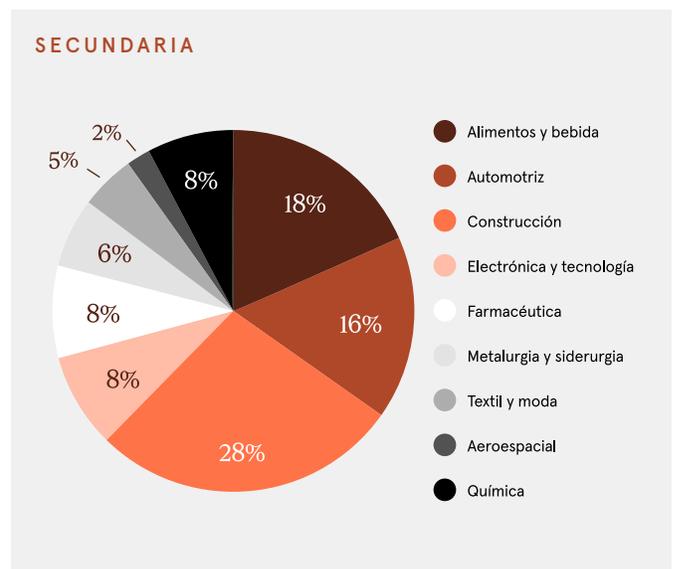
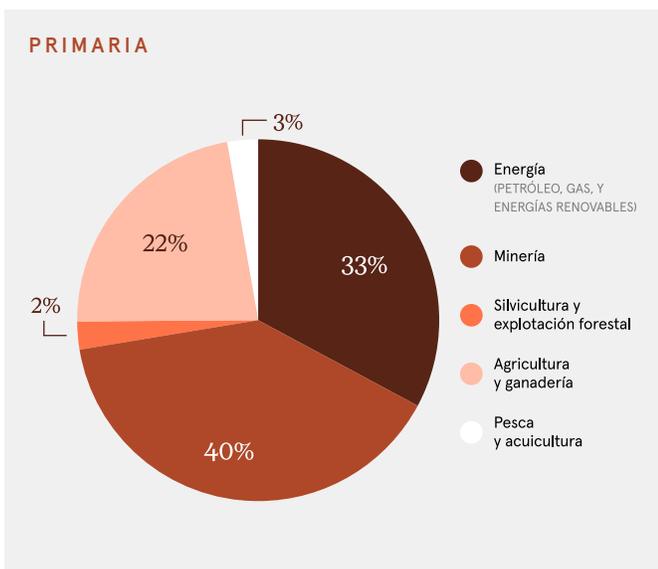
## Perfil de las personas participantes



## Zoom in industrias participantes

**Primaria:** prioritariamente de los sectores de agricultura y ganadería (22%), minería (40%) y energía -considerando petróleo, gas y energías renovables- (33%).

**Secundaria:** con mayor participación del sector de construcción (28%), alimentos y bebidas (18%) y el sector automotriz (16%).





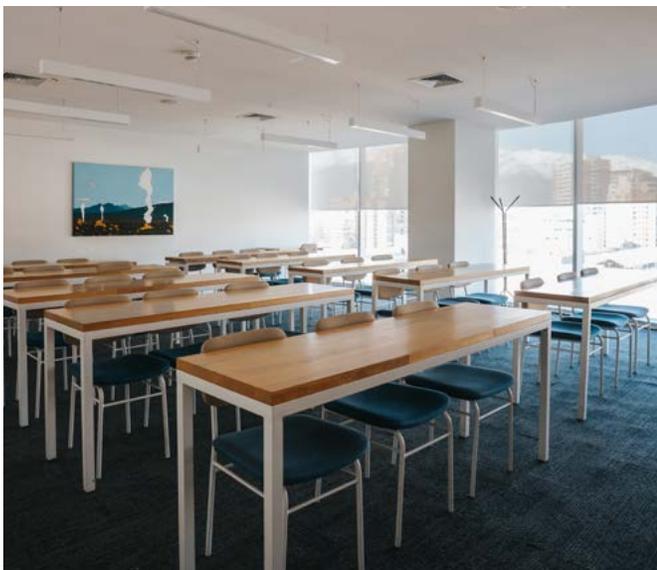
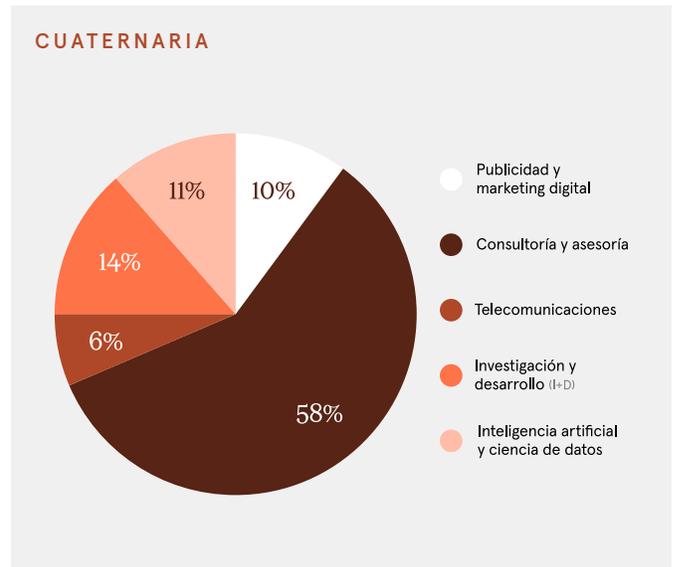
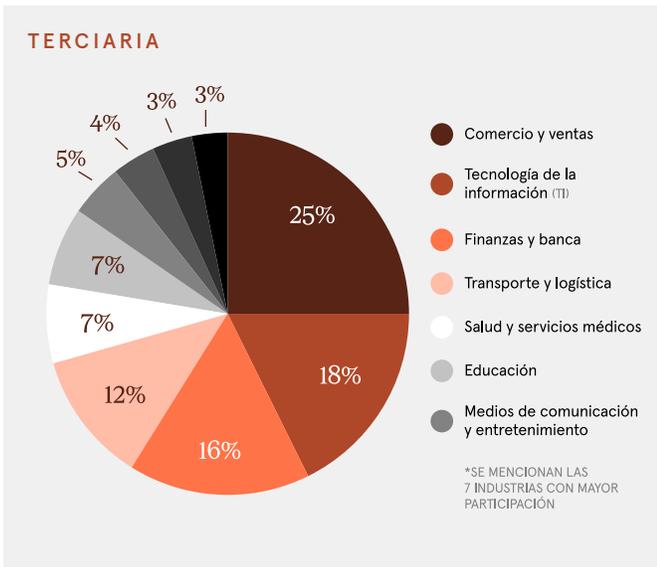
**Terciaria:** se obtuvo mayor participación del sector de comercio y ventas (25%), tecnología de la información (18%) y finanzas y banca (16%).



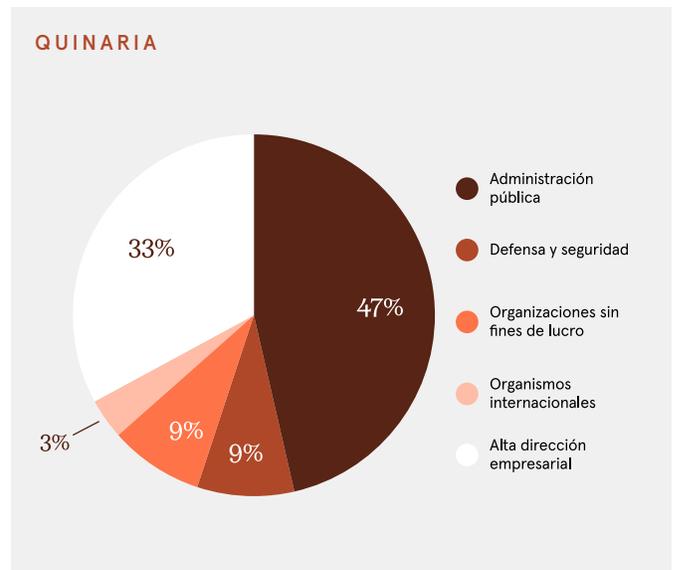
**Cuaternaria:** con mayor participación del ámbito de consultoría (58%), seguido de investigación y desarrollo (14%) e inteligencia artificial y ciencia de datos (11%).



**Quinaria:** donde la mayor participación fue de administración pública (47%) y alta dirección de empresas y ONGs (9%).



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

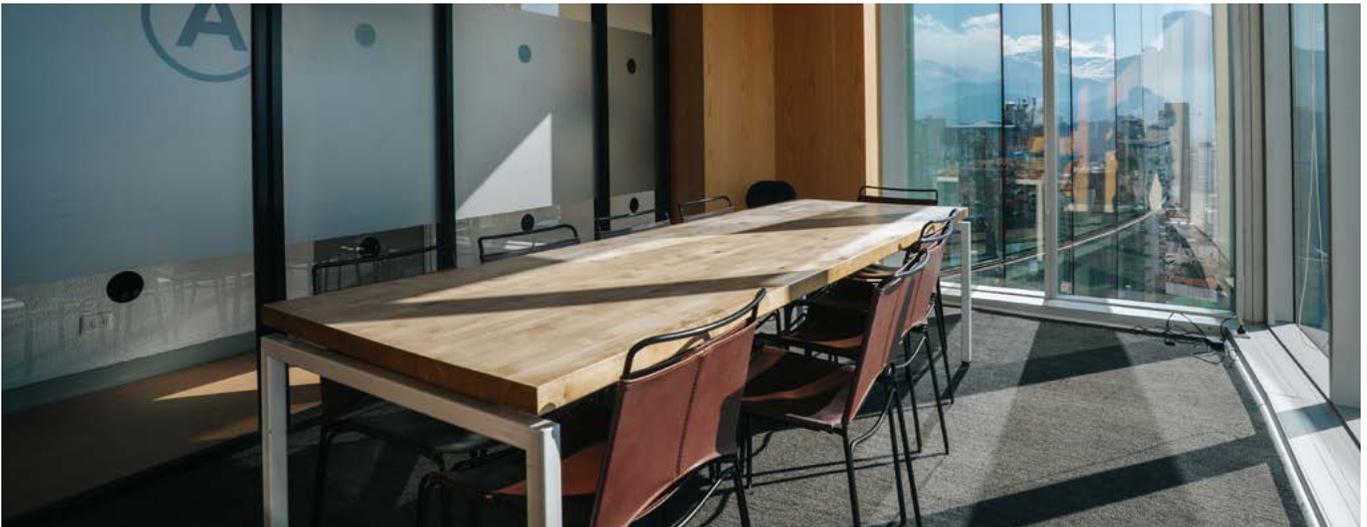


# El regreso a la presencialidad en Hispanoamérica

Las empresas se enfrentan a un reto para tomar la mejor decisión en cuanto a la modalidad de trabajo. En tiempos recientes, hemos aprendido a mantener la productividad mientras trabajamos desde casa, aunque también ha sido evidente la necesidad de trabajar de manera presencial, con el objetivo de promover espacios de trabajo en conjunto, apoyados por la interacción humana para fortalecer, tanto la cultura organizacional, como el desarrollo de las habilidades interpersonales a medida que navegamos e intentamos comprender y ajustarnos a las nuevas políticas de flexibilidad y la constante sensación de acudir cada vez más a una oficina de manera presencial.

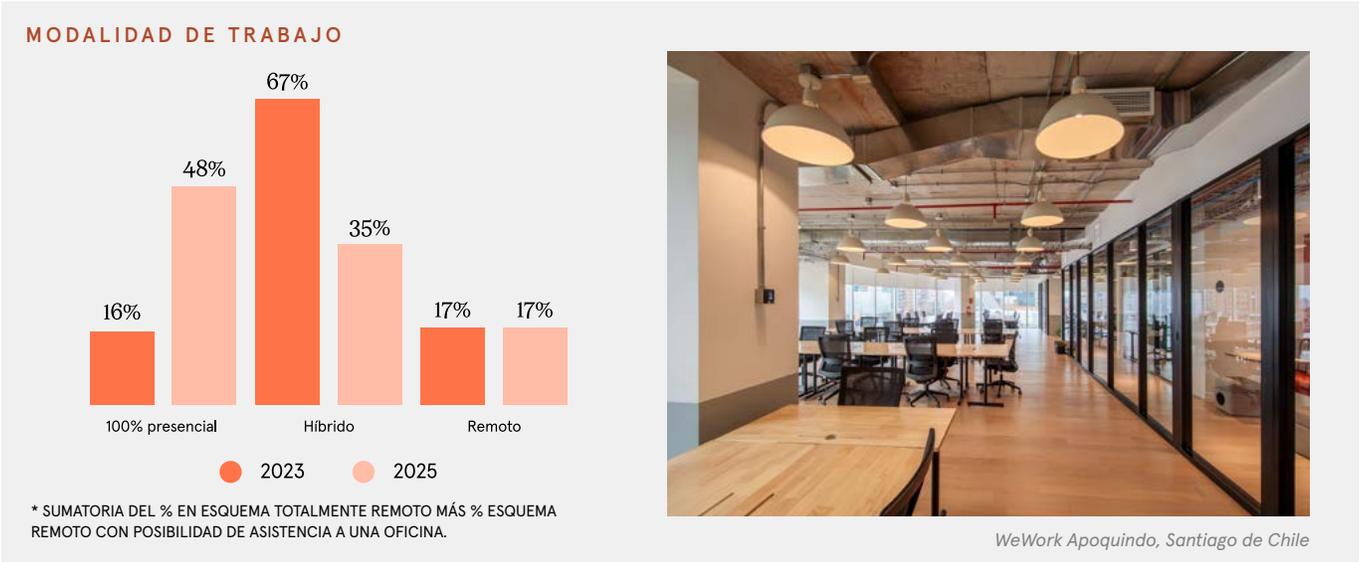
El talento se encuentra en la encrucijada de aceptar nuevas políticas de retorno a la presencialidad y, aunque no se encuentra renuente a ello, también es cierto que es necesario un punto medio con el empleador, que les permita seguir manteniendo ciertos parámetros de flexibilidad y autonomía.

Pero, ¿es cierto que nos encontramos en un retorno masivo a las oficinas?; ¿Las empresas se han vuelto más inflexibles?; ¿Qué es lo que realmente prefiere el talento y, cuál es su percepción? Actualmente, del total de la muestra que participó en el estudio, el 48% se encuentra en un



*WeWork Apoquindo, Santiago de Chile*

esquema 100% presencial (**la diferencia de 2023, en donde solo el 16% de personas que participaron en el estudio “Más allá de la revolución híbrida: La paradoja del trabajo flexible en América Latina” -emitido por WeWork en colaboración con PageResourcing- se encontraba en esta modalidad**); el 9% se encuentra en un esquema totalmente remoto; el 8% se encuentra en un esquema remoto con posibilidad de asistencia a una oficina y el 35% restante se encuentra en modalidad híbrida.



Sin embargo, ¿qué se considera modalidad híbrida?

Del total de personas que trabajan actualmente bajo dicha modalidad, el 12% acude solo un día de manera presencial, 31% acude dos días a la oficina y el 57% restante acude tres o más días a la oficina.





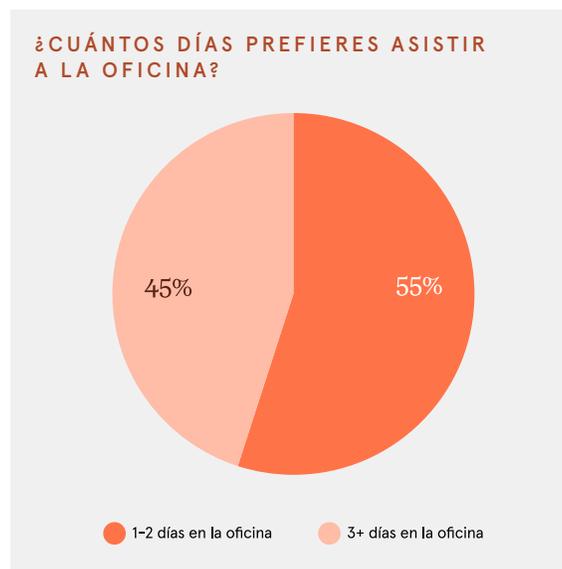
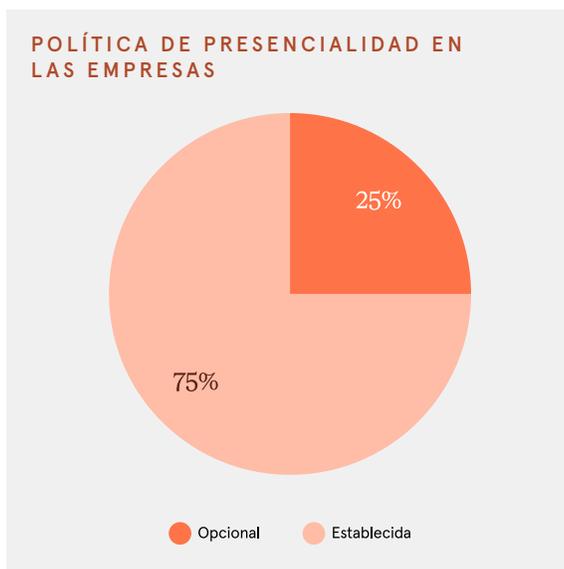
WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

Además, se vuelve evidente que la fuerza laboral tiene poca capacidad de elección en cuanto a ello, pues en la mayoría de los casos, es una política establecida por parte de las empresas.

Según el estudio *Talent Trends 2024 – The Expectation Gap* emitido por PageGroup, alrededor del 37% de las personas en el mundo están acudiendo a la oficina con mayor frecuencia que hace doce meses; lo que se debe, en su mayoría, a que las políticas internas de las empresas han cambiado o se han vuelto más estrictas, seguido del incremento en reuniones presenciales.

Pero, ¿qué está ocurriendo en Hispanoamérica?

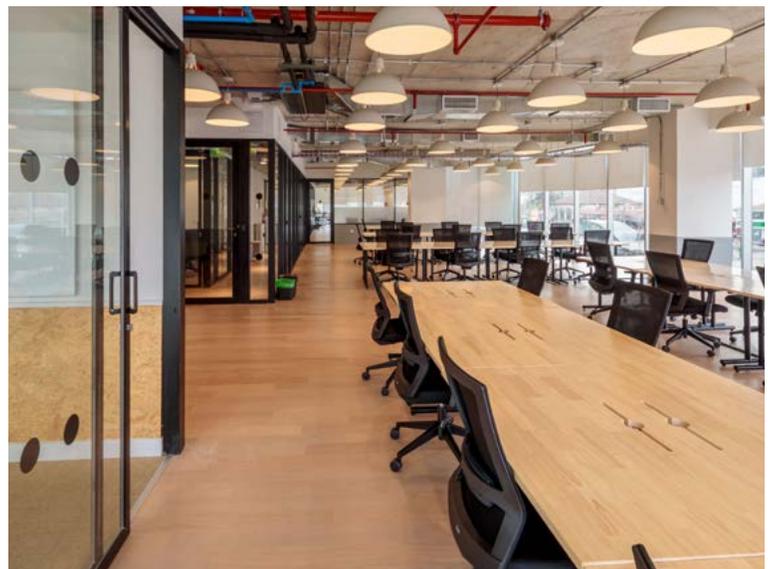
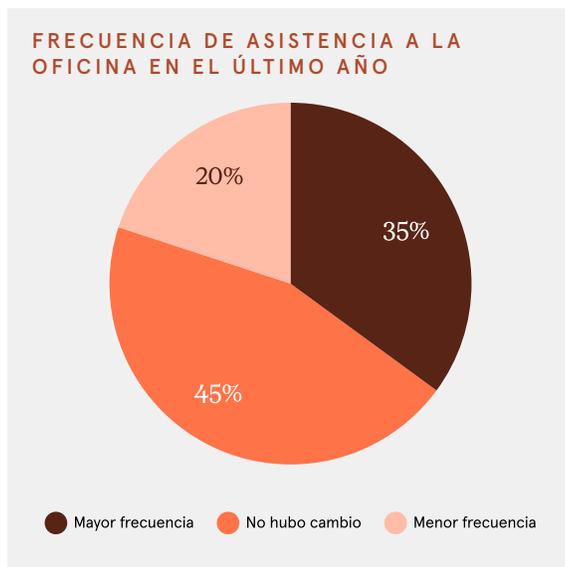
El 54% de personas que participaron en el estudio prefieren trabajar en modalidad híbrida. De dicho talento, el 55% prefiere ir entre uno y dos días a la oficina, mientras que el 45% prefiere asistir tres o más días.



Por otro lado, se encuentran en la misma proporción las personas que prefieren una modalidad completamente presencial con relación a las personas que prefieren la modalidad remota o remota con asistencia opcional a la oficina, representando un 23% de la muestra, respectivamente.

La generación con mayor preferencia por la presencialidad son los *Baby Boomers* con el 38%, mientras que la generación que se encuentra más renuente a ella es la Generación Z con 14%, aunque no se encuentra gran diferencia con los *Millennials*, de quienes únicamente el 15% muestra preferencia por la modalidad presencial.

¿Qué ha ocurrido durante el último año? ¿Acudimos con mayor frecuencia a la oficina? Los resultados arrojan que, entre las personas participantes, el 35% acude con mayor frecuencia a la oficina que hace un año, mientras que el 45% se mantuvo en la modalidad en la que se encontraba y el 20% acude con menor frecuencia.



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

Dichos resultados son similares a los que arroja *Talent Trends 2024 – The Expectation Gap* emitido por *PageGroup*, lo que indica que, si bien el regreso a la presencialidad aún no es la regla, es una tendencia que continúa en crecimiento.

Los cambios en las políticas de asistencia pueden tener repercusiones en el talento. Las personas participantes consideran que el cambio en la modalidad ha tenido un impacto en sus vidas.

Independientemente si es con mayor o menor frecuencia, el 67% indica que ha afectado su vida de manera positiva, mientras que el 33% sostiene que el impacto ha sido negativo.

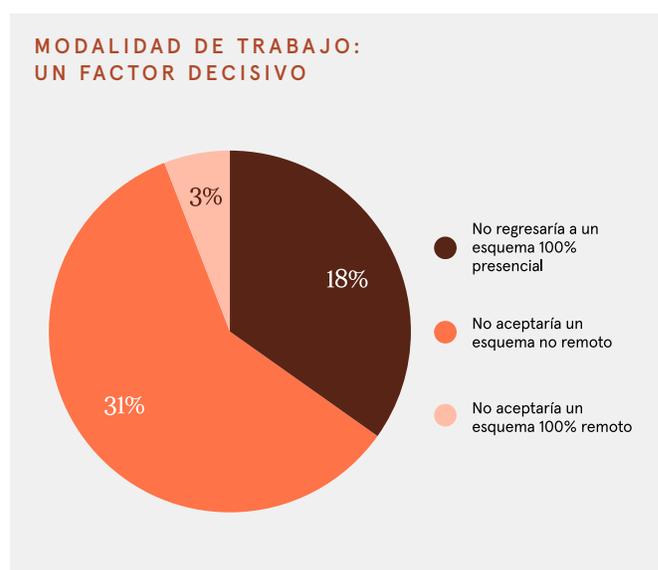
Además, las personas que consideran que ha afectado de manera positiva refieren que se debe, en su mayoría, a tres factores: *mejor balance vida-trabajo, mejor dinámica de equipo y mayor productividad.*



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

Mientras que quienes mencionan un impacto negativo hacen alusión a los siguientes factores: el tiempo empleado para traslados, menor balance vida-trabajo y menor productividad. Por lo que parece que el talento se encuentra polarizado en cuanto a las ventajas y desventajas de su modalidad de trabajo actual.

No obstante, la modalidad de trabajo si constituye un factor decisivo para considerar mantener o cambiar de empleo: 18% de las personas participantes no regresaría de manera 100% presencial a una oficina, 31% no aceptaría un esquema que no fuera remoto y solo 3% no aceptaría un esquema completamente remoto.



Más allá de la modalidad de trabajo, el talento valora otros factores fundamentales para permanecer en un empleo o aceptar una nueva oferta. Entre estos destacan un salario competitivo, seguros de vida y salud, así como flexibilidad y autonomía. Como señala PageGroup en 2024:

“*La capacidad de brindar flexibilidad en el trabajo ya no es una ventaja opcional, es una cuestión esperada por los empleados.*”



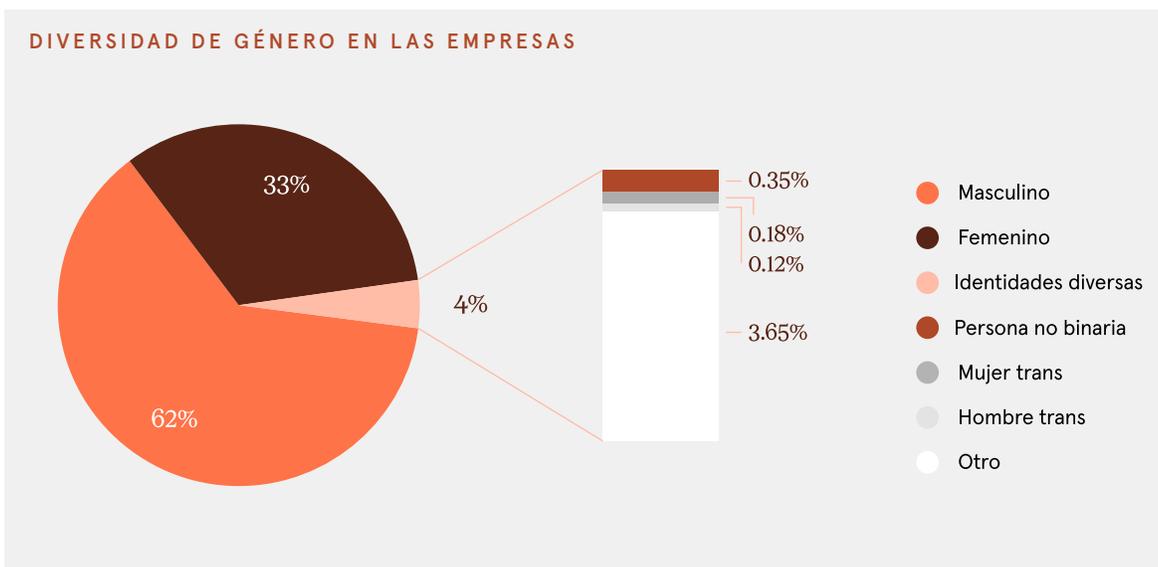
WeWork Apoquindo, Santiago de Chile



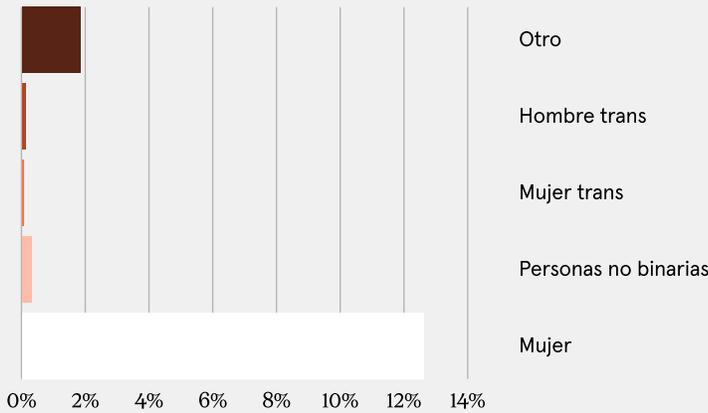
WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

## Un análisis de las dinámicas de retorno a la presencialidad y movilidad desde una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en Hispanoamérica

Al desglosar la muestra por género, se observa que, aunque los hombres siguen siendo mayoría (61.63%), un 33% corresponde a mujeres y alrededor de un 4% a identidades diversas (personas no binarias 0.35%, mujeres trans 0.18%, hombres trans 0.123% y otras 3.65 %). Esta diversidad también se refleja en los puestos de liderazgo: de las 2,397 personas que se identifican con identidades diversas, el 12.6% son mujeres en roles gerenciales senior o C-Level, el 0.2% son no binarias, el 0.02% son mujeres trans, el 0.06% son hombres trans y el 1.8% corresponden a otras identidades.



DIVERSIDAD DE GÉNERO EN PUESTOS DE LIDERAZGO



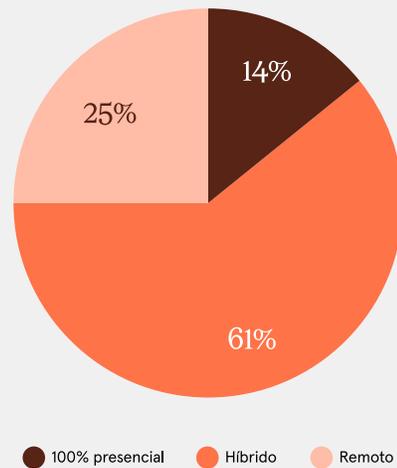
WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

Al preguntar sobre la modalidad de trabajo preferida, emergen diferencias notables: solo el 14% de las mujeres y personas de identidades diversas prefieren un esquema 100% presencial, mientras que el 61% opta por un modelo híbrido y el 25% se inclina por el remoto. En contraste, entre los hombres aumenta la preferencia por la oficina: el 30% elige presencial, el 53% híbrido y el 21% remoto. Esto indica que las políticas de retorno deben ajustarse cuidadosamente para atender las necesidades particulares de cada grupo.

Modalidad preferida de *mujeres y personas de identidades diversas.*

61%

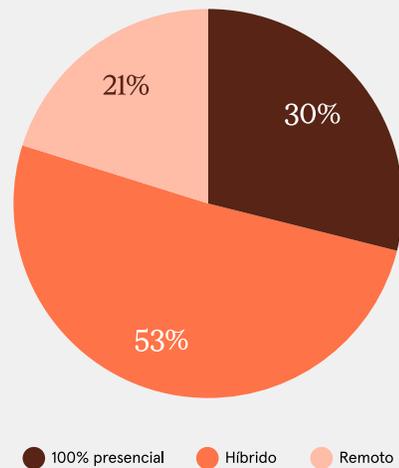
De las mujeres y personas de identidades diversas opta por un modelo híbrido.



## Modalidad preferida de *hombres cis género*.

# 30%

De los hombres elige presencial, un aumento notable en comparación con las mujeres e identidades diversas.



Estos contrastes demuestran que las organizaciones no pueden adoptar un enfoque uniforme. Para muchas mujeres y personas diversas, la flexibilidad no es un lujo, sino una condición esencial que les permite equilibrar sus proyectos profesionales con responsabilidades personales y, en algunos casos, enfrentar desafíos como la movilidad o el acceso a guarderías. Por otro lado, una proporción considerable de hombres valora la cercanía física, el intercambio espontáneo y la infraestructura (estacionamientos, áreas de recreo, *coworkings*) como factores que impulsan la productividad y el sentido de pertenencia.

Al evaluar el impacto de los cambios en los días de asistencia presencial, las experiencias son similares en esencia, pero varían en matices. Algo más de la mitad de las mujeres y personas diversas que aumentan su asistencia perciben esto como un catalizador de cohesión y energía, pero casi la misma proporción enfrenta el desgaste del traslado. Entre los hombres, la cantidad de quienes disfrutaban el regreso es similar, aunque un porcentaje cercano expresa frustración por las horas invertidas en el tráfico. Cuando ambos grupos reducen sus visitas a la oficina, la sensación de equilibrio de vida mejora significativamente: casi nueve de cada diez lo celebran, pero algunos experimentan la pérdida del contacto humano y las dinámicas interpersonales que esto conlleva.



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

Esta amplia y variada gama de experiencias y percepciones plantea un reto evidente para las empresas de Hispanoamérica: sólo a través de una mayor diversidad, inclusión y flexibilidad podrán diseñar entornos laborales donde convivan diferentes ritmos, espacios y expectativas. Las organizaciones que reconozcan y se adapten a estas particularidades (desde guarderías y salas silenciosas hasta tecnología de punta y áreas verdes) no sólo atraerán talento, sino que también construirán culturas donde todas las voces se sientan valoradas y empoderadas. Diseñar espacios inclusivos y flexibles no es solo una tendencia, sino una necesidad estratégica para las empresas en Hispanoamérica.

wework × Michael Page

CAPÍTULO 1

# El retorno a la presencialidad



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

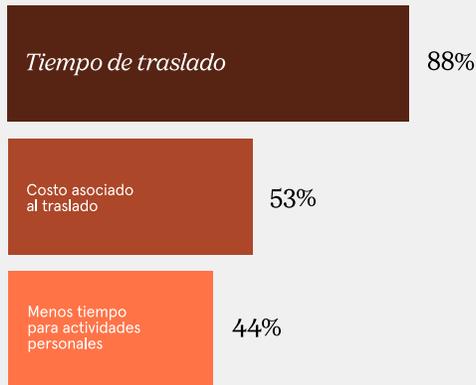
Los modelos de trabajo remoto han puesto de manifiesto la necesidad de interacción y conexión personal en el día a día. Siguiendo la tendencia de 2023, los encuestados destacaron que las principales ventajas de la presencialidad son la integración del equipo (74%), la comunicación directa (67%) y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales (53%).



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

Todo apunta al contacto humano; la sociedad y las empresas se enfrentan a desafíos que deterioran la calidad de vida de las personas, relacionados estrechamente con las jornadas laborales. Los encuestados señalan que las tres principales desventajas del retorno a los esquemas presenciales son el tiempo de traslado (88%), el costo asociado a estos traslados, como gasolina y estacionamiento (53%), y, finalmente, la reducción del tiempo para actividades personales (44%).

## DESVENTAJAS DE LA PRESENCIALIDAD 1



## DESVENTAJAS DE LA PRESENCIALIDAD 2



### 1.1. La complejidad de los traslados en las grandes ciudades

El índice de tráfico de TomTom, que evalúa la congestión vial en 500 ciudades, clasifica a Santiago como la ciudad con mayor congestión en el puesto 89. Se estima que los habitantes de Santiago, Chile, pasan 100 horas al año en horas punta. Esto no solo afecta el estado de ánimo de las personas, sino que también conlleva otras consecuencias, como la falta de tiempo para realizar actividades fuera del trabajo.

El 55% de los participantes en Chile mencionaron que se trasladan a su lugar de trabajo en auto particular. Al 22% le toma más de una hora entre ida y vuelta, mientras que al 19% le toma dos horas o más, seguido por un 20% a quienes les toma entre 45 minutos y una hora.

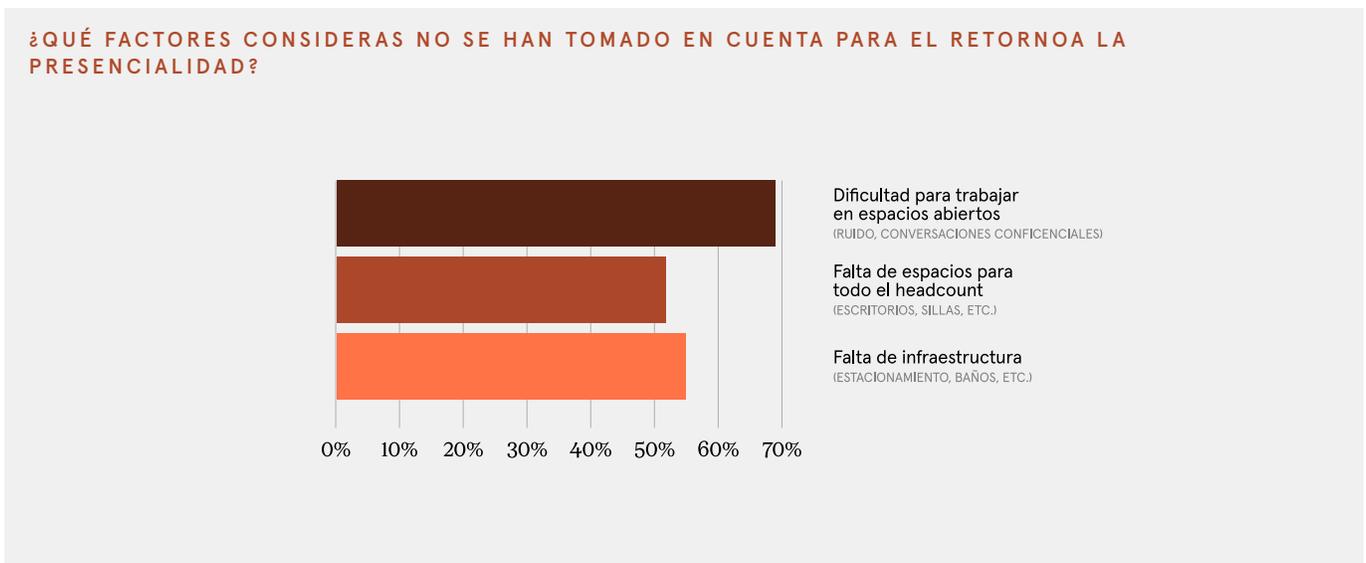
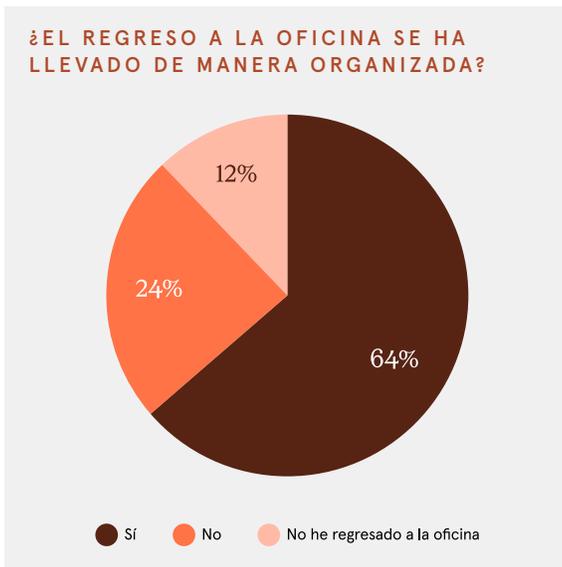


WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

## 1.2. La percepción del talento sobre el BTO (back to office)

Alrededor del 64% de las personas encuestadas en Chile considera que el retorno a las oficinas se ha llevado a cabo de manera estructurada y organizada. Sin embargo, el 24% reconoce que existen factores que no se han tomado en cuenta para llevar a cabo un regreso a la presencialidad, tales como la dificultad para trabajar en espacios abiertos (69%), la falta de infraestructura como estacionamientos o baños (55%), o la falta de espacio para la totalidad del personal (52%).

WeWork Apoquindo, Santiago de Chile



© 2025 WeWork

wework × Michael Page

CAPÍTULO 2

# El espacio de trabajo y las oficinas sí importan

UNA MIRADA DESDE LOS BIENES RAÍCES



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

## 2.1. Una recuperación paulatina del sector inmobiliario corporativo

El sector inmobiliario corporativo en Chile ha experimentado una fase de recuperación tras las crisis sociales de 2019 y el impacto de la emergencia sanitaria por COVID-19 en 2020. A pesar de los desafíos iniciales, en 2025 el sector muestra signos de reactivación y crecimiento, particularmente en Santiago (Revista Economía, 2025; Fuenzalinda, 2025).

“Actualmente, Chile presenta un incremento en la vacancia de edificios de oficinas, con tasas cercanas al 10.84%. No obstante, esta cifra ha disminuido en los últimos años, comparado con niveles superiores al 11% en 2023, lo que indica una recuperación progresiva”.

Martínez 2025

© 2025 WeWork

Desde 2024, se ha observado un aumento en la ocupación de oficinas en Chile de aproximadamente 41,000 metros cuadrados, reflejando un incremento del 200%, impulsado principalmente por submercados como Las Condes, Providencia y Ciudad Empresarial (Cámara de Comercio de Santiago, s.f.).

Se ha observado un aumento notorio, junto con una transformación en el diseño de las oficinas. Los espacios han sido influenciados por el modelo híbrido y las nuevas necesidades que este conlleva, como la adaptabilidad, flexibilidad, eficiencia, concentración y colaboración. Los espacios que permiten satisfacer estas necesidades son la tendencia del *coworking*.

“*En Santiago, los espacios individuales se han reducido hasta un 15%, mientras que los espacios compartidos y flexibles han aumentado del 12% al 36% en los últimos años.*”

Diario Estrategia 2025

Existe una demanda creciente de oficinas de *coworking* en el país. El crecimiento del *coworking* se ha observado desde 2019, experimentando un aumento del 30% para el año 2024, lo que se traduce en un crecimiento de 66.000 a 86.000 metros cuadrados (El Diario Inmobiliario, 2024). Estos espacios ofrecen un diseño arquitectónico que promueve la colaboración y la versatilidad, con ambientes modernos, bien iluminados y funcionales. Además, incorporan zonas de descanso, áreas exteriores, salas de bienestar, cafeterías y otros servicios que enriquecen la experiencia del empleado dentro del espacio laboral (Diario Estrategia, 2025; El Diario Inmobiliario, 2024; Hogarty, 2022).



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

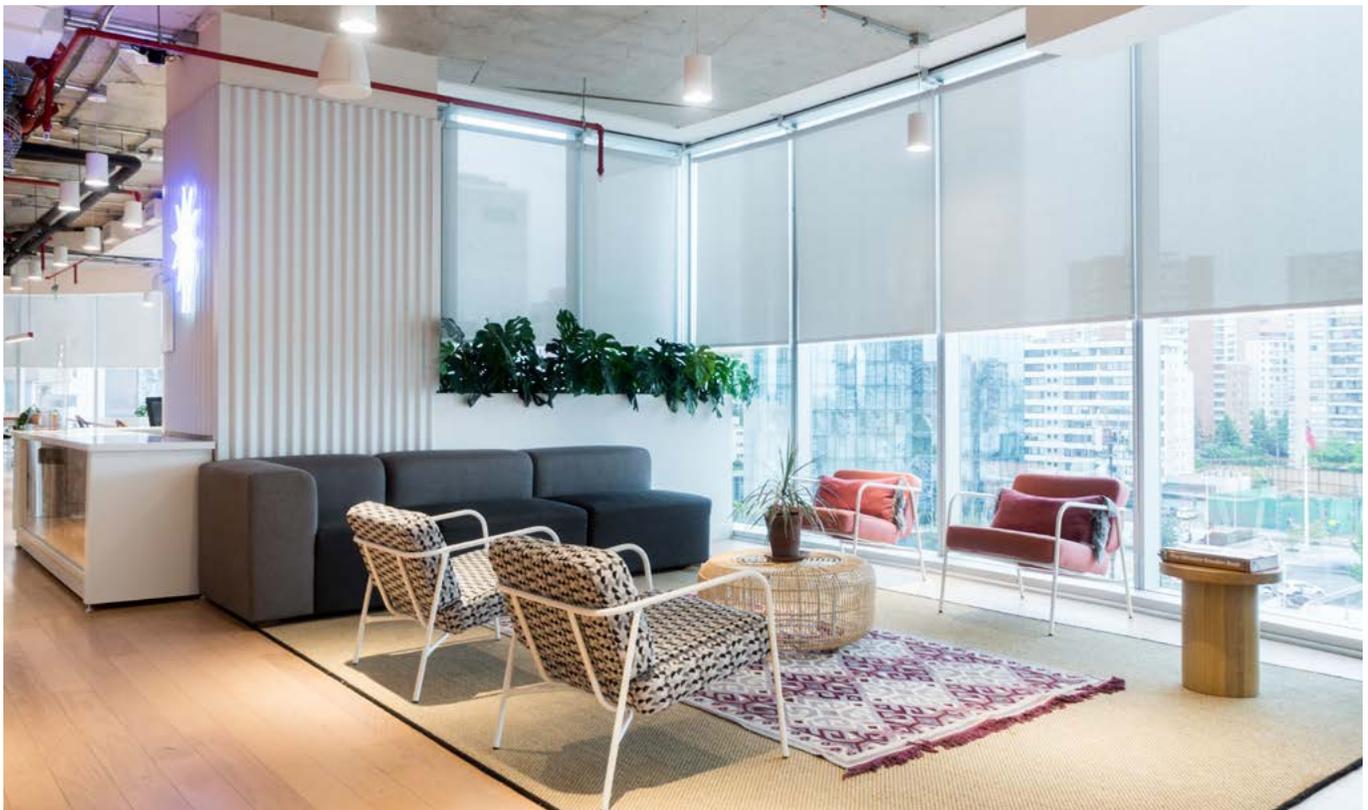
© 2025 WeWork

## 2.2. La oficina como experiencia: rediseño arquitectónico y confort laboral

En Chile, la ley no cuenta con una normativa específica que regule directamente la selección y el uso de sillas y escritorios ergonómicos. No obstante, el marco legal sí aborda la ergonomía en los puestos de trabajo. El artículo 193 del Código del Trabajo de Chile, conocido como “Ley de la Silla”, establece la obligación de proporcionar asientos suficientes para los trabajadores (Dirección del Trabajo, 2010). Complementariamente, el Artículo 184 del mismo código impone a los empleadores el deber de proteger la vida y salud de sus trabajadores, lo que incluye la prevención de riesgos ergonómicos (Dirección del Trabajo, 2010).



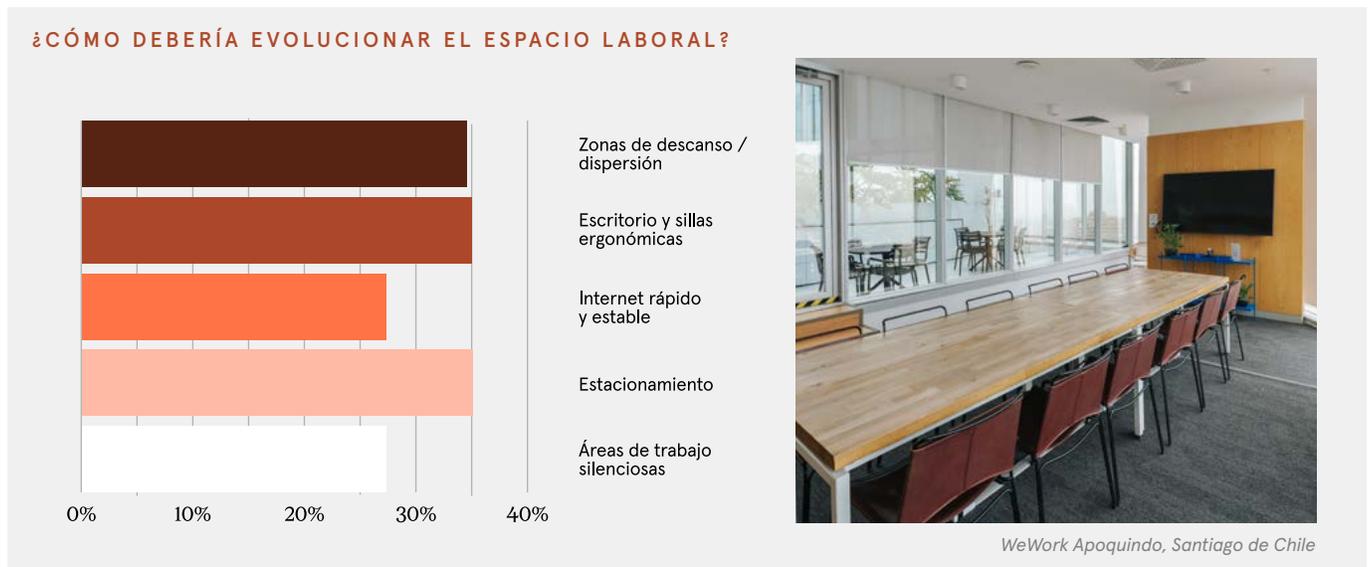
En relación con el trabajo híbrido y remoto, en abril de 2020 entró en vigor la Ley N° 21.220, que regula estas modalidades dentro del Código del Trabajo de Chile. Dicha ley especifica la responsabilidad del empleador de garantizar condiciones de seguridad y salud, así como de suministrar el mobiliario y equipamiento necesarios. Sin embargo, cabe señalar que no se definen requisitos técnicos específicos para sillas o escritorios ergonómicos (Calderón, 2023; Brokering Abogados, 2025).



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

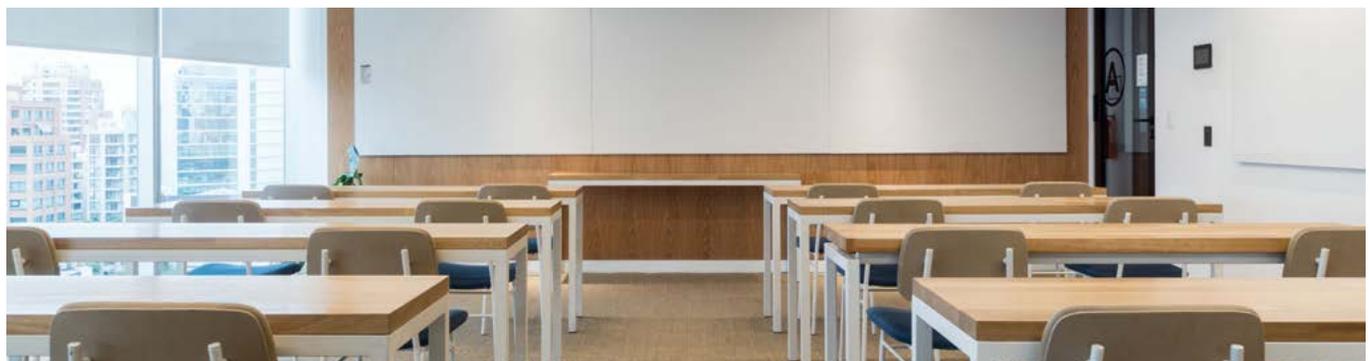
## 2.3. ¿Cómo deben evolucionar los espacios de trabajo?

El talento chileno espera que su espacio de trabajo futuro incluya escritorios y sillas ergonómicas, estacionamiento accesible, zonas de descanso, áreas de trabajo silenciosas e internet rápido y estable. En general, buscan oficinas que promuevan el equilibrio y la comodidad, pero sobre todo que favorezcan la concentración y la productividad.



## 2.4. Más que metros cuadrados, experiencias significativas

El regreso a la presencialidad en Chile e Hispanoamérica trasciende la simple reocupación de metros cuadrados. Implica una transformación profunda del espacio arquitectónico, la cultura laboral y la experiencia del talento. El desafío para el sector inmobiliario reside en diseñar oficinas que no solo cumplan criterios de rentabilidad, sino que también fomenten entornos saludables, flexibles y alineados con una visión humana del trabajo.



Wework Apoquindo, Santiago de Chile

wework × Michael Page

CAPÍTULO 3

# Un panorama general del uso de IA

ENTRE EL ENTUSIASMO Y LA INCERTIDUMBRE

La inteligencia artificial (IA) experimenta un rápido crecimiento, no solo en nuestra vida cotidiana, sino también como una herramienta esencial en el ámbito laboral. Un número creciente de empresas está adoptando soluciones basadas en IA para optimizar procesos, facilitar la toma de decisiones y potenciar la productividad. Sin embargo, su verdadero potencial y sus posibles impactos a largo plazo aún están en fase de exploración. Esta transformación presenta tanto oportunidades como desafíos que exigen una reflexión continua y una adaptación constante.

### 3.1. ¿Qué entiende el talento chileno por inteligencia artificial?

La comprensión del talento chileno sobre la inteligencia artificial abarca un amplio espectro, desde plataformas de procesamiento de información para tareas simples o complejas hasta menciones de algoritmos de aprendizaje, modelos matemáticos, e incluso herramientas específicas como ChatGPT o simplemente “máquinas capaces de procesar información de manera rápida”. Aún estamos en las etapas iniciales de esta revolución tecnológica, y el alcance de su impacto en los entornos laborales sigue siendo incierto.



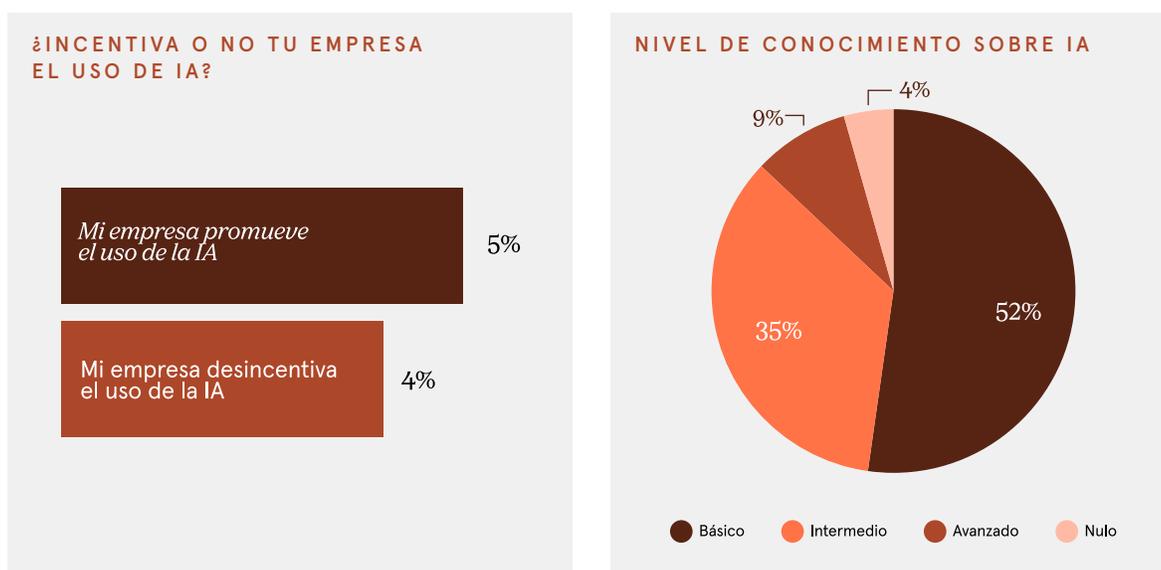
*WeWork Apoquindo, Santiago de Chile*

## 3.2. Nivel de conocimiento y uso actual de la IA

El 52% de los entrevistados tiene un conocimiento básico sobre inteligencia artificial, el 35% intermedio, el 8.6% avanzado y el 4% nulo. El uso de la IA suele depender de la iniciativa personal, no de políticas empresariales. Solo el 5% de los participantes chilenos cuenta con políticas y plataformas de IA promovidas por su empleador, mientras que el 4% de las empresas lo desincentivan.



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile



### 3.3. Empleo de la IA en el trabajo y deseo de adaptación

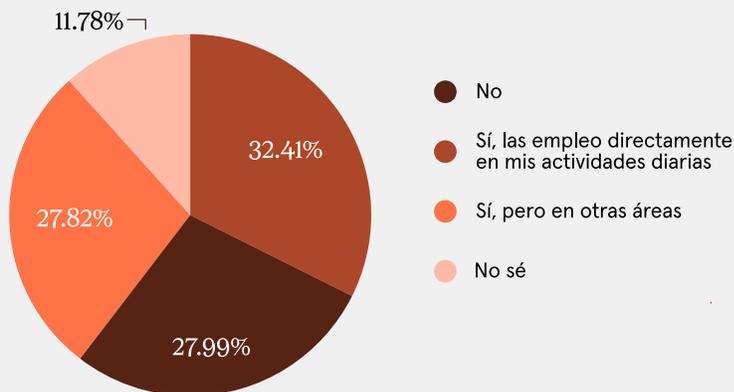


Aunque el 46% de los encuestados utiliza IA para aspectos técnicos de sus actividades diarias, un 33% adicional la emplea únicamente para búsquedas sencillas.



Además, el 43% de los participantes considera que su carga de trabajo podría automatizarse entre un 11% y un 30% sin afectar la calidad. En contraste, el 41% cree que solo podría automatizarse hasta un 10%. Esto sugiere que la IA se percibe más como una herramienta auxiliar para eficientar procesos repetitivos que como un reemplazo, posicionando a los colaboradores como actores centrales capaces de tomar decisiones basadas en datos. Asimismo, el 60% del talento refiere que sus empresas ya implementaron software de inteligencia artificial, y al 97% le gustaría recibir capacitación al respecto. El talento comprende la importancia de no quedarse obsoleto, independientemente de su área de *expertise*.

¿LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAS HA COMENZADO A UTILIZAR SOFTWARE DE IA QUE IMPACTEN EN TU TRABAJO?



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

¿TE GUSTARÍA RECIBIR CAPACITACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA MEJORAR TU DESEMPEÑO EN LA OFICINA?



### 3.4. Beneficios y riesgos de la IA según el talento

No obstante, no podemos ignorar las implicaciones, tanto positivas como negativas, que traen consigo estos booms tecnológicos. Es cierto que el uso de estas herramientas hace el trabajo más eficiente, lo que puede traducirse en ventajas como un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal al reducir los tiempos de operación o los costos para las empresas, así como la reorientación hacia cuestiones de mayor prioridad, como la estrategia. Si realizamos una búsqueda en *ChatGPT* o *Gemini* preguntándoles cuál es el impacto tanto positivo como negativo, una respuesta que podemos obtener es la siguiente:

“El uso de la inteligencia artificial tiene un impacto significativo tanto positivo como negativo en la sociedad. Por un lado, permite automatizar tareas repetitivas, lo que ahorra tiempo y reduce costos en diversos sectores. Además, mejora la precisión en diagnósticos médicos, optimiza procesos logísticos y facilita la toma de decisiones basada en grandes volúmenes de datos. También amplía el acceso a la educación personalizada y estimula la innovación tecnológica.”

Sin embargo, la IA también presenta riesgos importantes. Puede reemplazar empleos, especialmente aquellos que implican tareas rutinarias, lo que genera preocupación laboral. El informe “Automatización en Chile: evolución post pandemia y tendencias de mediano plazo en el empleo” elaborado por los investigadores del Observatorio de Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, José Acuña y Juan Bravo, plantea que “el porcentaje de empleos en alto riesgo de automatización –es decir, aquellos con probabilidad superior a 70% de ser automatizados y, por ende, de desaparecer–, fue de 26,6% en 2022. De acuerdo a la investigación, entre 2015 y 2020 se destruyó empleo en riesgo de automatización alto y moderadamente alto. Sin embargo, entre 2020 y 2022 hubo un importante repunte de este tipo de empleos.

“Así, si bien la pandemia destruyó empleos en riesgo de automatización alto y moderadamente alto, en la etapa de recuperación del empleo posterior se han vuelto a generar empleos de estas características.”

La República  
2023



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

Asimismo, el Fondo Monetario Internacional, en su estudio *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*, indica que “La desigualdad en los ingresos laborales podría aumentar si la complementariedad entre la inteligencia artificial y los trabajadores con altos ingresos es fuerte, mientras que los rendimientos del capital incrementarán la desigualdad en la riqueza. Sin embargo, si las ganancias en productividad son lo suficientemente grandes, los niveles de ingreso podrían aumentar para la mayoría de los trabajadores. En este panorama en evolución, las economías avanzadas y los mercados emergentes más desarrollados deben centrarse en modernizar los marcos regulatorios y apoyar la reasignación laboral, al mismo tiempo que protegen a quienes se vean afectados negativamente. Los mercados emergentes y las economías en desarrollo deberían dar prioridad al desarrollo de la infraestructura y las habilidades digitales.” (Fondo Monetario Internacional, 2024).

Por otro lado, si los algoritmos se entrenan con datos sesgados, pueden perpetuar injusticias o discriminación. El uso extensivo de datos personales plantea serias amenazas a la privacidad, y la dependencia excesiva de estas herramientas puede disminuir el pensamiento crítico. Además, la inteligencia artificial puede ser mal utilizada, por ejemplo, para vigilancia masiva, fraudes o incluso fines bélicos.

### 3.5. Políticas y propuestas regulatorias sobre IA en Chile



Aunque no hay alguna política o ley definitiva que regule el uso de la inteligencia artificial, Chile está avanzando activamente en la creación de un marco legal para la IA. Existe un proyecto de ley en trámite presentado en mayo de 2024, la cual busca establecer un marco normativo específico para el uso de esta tecnología. Actualmente se encuentra en su primer trámite constitucional en la Cámara de Diputados, siendo analizado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. El objetivo principal es fomentar el desarrollo y uso ético, responsable y transparente de la IA, protegiendo los derechos fundamentales de las personas y promoviendo la innovación dentro de un margo regulado. Esta ley se basó en modelos internacionales como el Reglamento Europeo de la IA (la primera regulación integral del uso de la IA a nivel mundial) y la Metodología de Evaluación del Estadio de Preparación (herramienta para evaluar la implementación ética y responsable de la IA). La ley clasifica los sistemas de inteligencia artificial en categorías de riesgo, para establecer principios de transparencia, protección de datos y responsabilidad civil. (Avello, 2024; MinCiencia, s.f.; UNESCO, 2024)



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

### 3.6. Comparativa regional: Chile frente a América Latina

Además, según el estudio *Talent Trends LATAM 2024 – La brecha en las expectativas*, emitido por PageGroup, las herramientas de IA son empleadas por solo el 27% de las personas en Chile (Brasil lidera con el 37%), lo que representa un porcentaje bajo en el uso de IA en América Latina. Los sectores más propensos a adoptar esta tecnología están en línea con la tendencia general de América Latina, Medios/ Agencias, Tecnología y Servicios Profesionales. Al igual que en el resto de América Latina, el impacto de la IA en los planes de carrera a largo plazo en Chile también es significativo. Casi la mitad de los candidatos chilenos (49%) cree que la IA impactará sus planes futuros. (PageGroup, 2024)

“Ofrecer oportunidades de crecimiento en un entorno donde la IA mejore la eficiencia y la productividad puede mantener la motivación y el compromiso del personal.”

PageGroup  
2024



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

© 2025 WeWork

wework × Michael Page

CAPÍTULO 4

# IA en el día a día laboral



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

La integración de la IA en los espacios de trabajo ha transformado la rutina diaria. Actividades que antes exigían presencia física han sido reemplazadas o complementadas por la IA, lo que permite una mayor flexibilidad. Esto ha posibilitado el trabajo en modalidades híbridas, remotas y presenciales, generando una percepción generalizada de objetivos alcanzados en menos tiempo. La IA ha contribuido a mejorar la productividad, pero su impacto ha sido aún mayor en la colaboración entre equipos, al liberar tiempo mediante la automatización de tareas repetitivas, el control y análisis de la comunicación, y la entrega de información relevante en tiempo real.

## 4.1. Automatización y productividad: liberando tiempo en tareas repetitivas

El talento considera que las actividades presenciales reemplazables por inteligencia artificial son principalmente tareas administrativas que no requieren estrategia ni toma de decisiones. Según el talento chileno, las principales actividades de oficina que se beneficiarían de la inteligencia artificial son la automatización de procesos administrativos, la generación de contenido (como presentaciones, documentos o correos), el análisis de datos, y el soporte técnico y resolución de dudas.

## 4.2. Preferencias del talento respecto al reemplazo de actividades presenciales

Haciendo un análisis más profundo, solo el 4.3% de los entrevistados prefiere que todas las actividades sigan siendo completamente humanas. Consideran que la IA es únicamente una herramienta de apoyo para tareas cotidianas y laborales, indicando que las actividades presenciales no pueden ser reemplazadas en su totalidad.

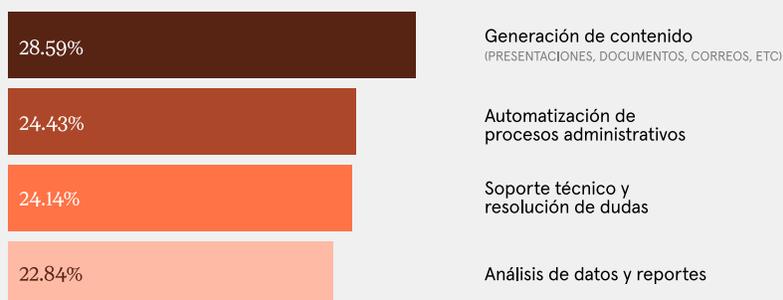


WeWork Apoquindo, Santiago de Chile



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

¿CUÁLES DE ESTAS ACTIVIDADES EN LA OFICINA PODRÍAN BENEFICIARSE MÁS DEL USO DE IA?

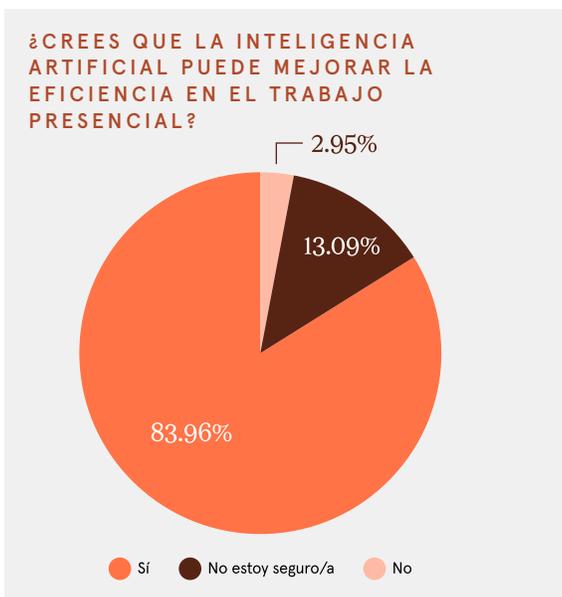


### 4.3. Percepción de la IA en distintos modelos de trabajo

Sin embargo, el 83% de los participantes considera que la inteligencia artificial puede mejorar la eficiencia en el trabajo presencial, y el 100% opina lo mismo respecto del trabajo híbrido o remoto.

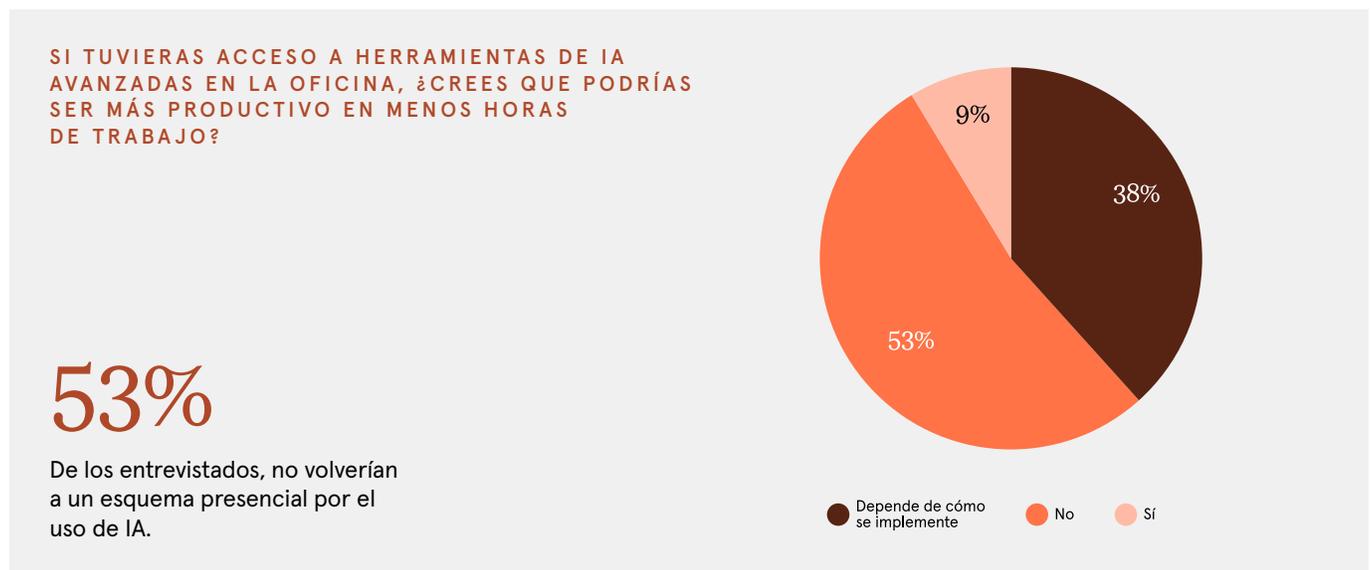


WeWork Apoquindo, Santiago de Chile



## 4.4. Correlación entre el retorno al trabajo presencial y la inteligencia artificial

No obstante, aunque el talento percibe la inteligencia artificial como una herramienta que potencia la eficiencia de los procesos y el trabajo en general, y que cataliza la productividad en menos tiempo (ver gráfica), no existe una correlación directa que los impulse a regresar a las oficinas por el uso de estas herramientas. El 53% de los participantes no volvería a un esquema completamente presencial por dicha implementación, mientras que el 38% refiere que dependería de cómo se implementara.



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile



*WeWork Apoquindo, Santiago de Chile*

## 4.5. IA como potenciador, no como determinante del regreso

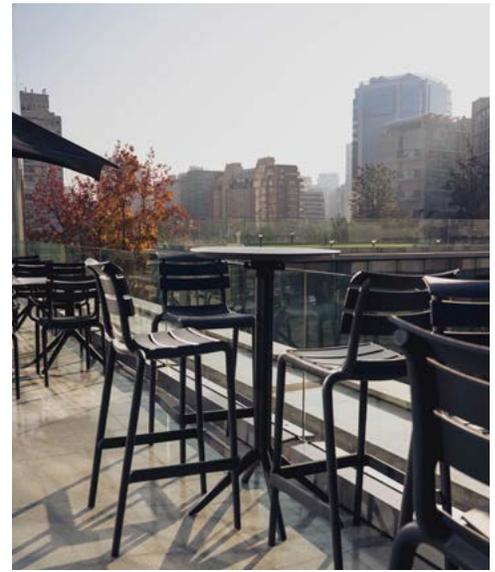
La integración de la inteligencia artificial (IA) en el lugar de trabajo ha transformado los enfoques para completar tareas y ha elevado la percepción de eficiencia y colaboración. Aunque muchas actividades presenciales, especialmente las operativas, son susceptibles de automatización, la IA se percibe más como un potenciador de la productividad que facilita todas las modalidades de trabajo, en lugar de ser un factor determinante para el regreso a la oficina. Los datos revelan un creciente consenso sobre los beneficios de la IA en términos de eficiencia, al tiempo que se mantiene una distancia emocional y práctica respecto a su implementación vinculada a la decisión de retornar a un modelo completamente presencial. Es decir, la IA no suprime el esfuerzo humano, sino que lo amplifica, complementando y mejorando procesos, así como la experiencia laboral, y consolidando la colaboración, sin exigir un retorno físico al lugar de trabajo.

wework × Michael Page

CAPÍTULO 5

# Impacto de la implementación de IA en colaboradorxs

Existe la percepción de que la inteligencia artificial (IA) y su implementación siempre van acompañadas de cierta preocupación, miedo o incertidumbre, debido a la impresión de que, más que una herramienta de apoyo, podría sustituir el trabajo humano, generando escenarios de pánico. Sin embargo, al preguntar al talento si les preocupaba que su rol pudiera ser reemplazado por IA, casi el 82% de los participantes en Chile consideraron que la IA es solo una herramienta de apoyo en sus actividades.



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

## 5.1. Ambivalencia ante la medición de productividad

Sin embargo, al preguntarles cómo se sentirían si una herramienta de inteligencia artificial midiera su productividad, solo el 32% se sentiría cómodo, mientras que el 21% se sentiría incómodo y el 47% restante afirmó que dependería de cómo se implementara. Existe una clara ambivalencia entre los trabajadores sobre el uso de la inteligencia artificial en la medición de



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

la productividad. Aunque solo un 21% expresa incomodidad directa, la mayoría (47%) la acepta, pero únicamente si se implementa de una manera particular, lo que sugiere preocupación por la transparencia, el control, la equidad y los posibles usos punitivos de la tecnología. Esto demuestra que la aceptación de la IA en el entorno laboral no solo se basa en su funcionalidad, sino también en la confianza en su propósito y aplicación.



*WeWork Apoquindo, Santiago de Chile*

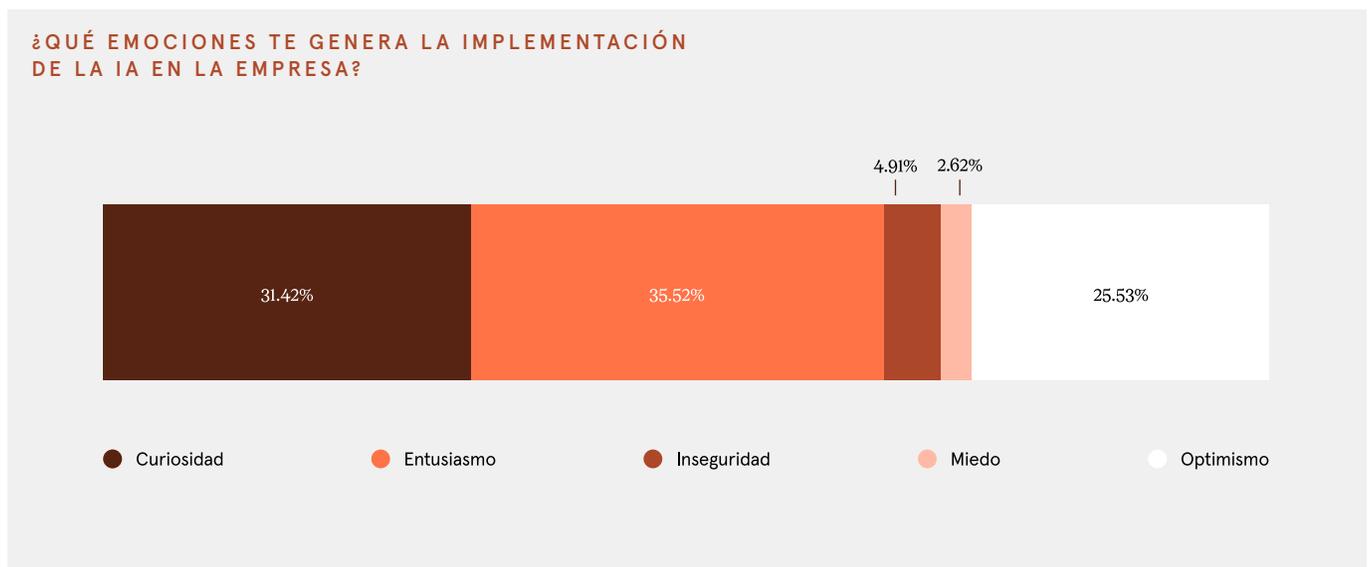
## 5.2. Riesgos percibidos y necesidades formativas

Lo que el talento expresa en relación con esto es la preocupación por la regulación de su uso, las medidas y criterios de implementación, así como la metodología para la medición de habilidades blandas.

Además del efecto en la productividad, el talento considera que existen riesgos profundos y multifacéticos asociados con la IA en el trabajo. Estos incluyen efectos cognitivos como la reducción de la capacidad analítica y otras preocupaciones éticas y operativas, como la falta de responsabilidad, la disminución de la privacidad y muchos otros usos inapropiados. En otras palabras, la resistencia no es solo tecnológica, sino también cultural y formativa; las personas no solo buscan herramientas efectivas para el trabajo, sino también marcos claros para utilizarlas de manera ética, recibir capacitación adecuada y obtener garantías sobre su contribución activa y consciente al trabajo con la IA.

### 5.3. Emociones predominantes: curiosidad y entusiasmo

No obstante, el balance es esperanzador. Al preguntar qué emociones genera la implementación y el uso de herramientas de IA, predominan en Chile la curiosidad y el entusiasmo, lo que demuestra la apertura de las personas para adquirir nuevas habilidades que les permitan mejorar su desempeño en sus actividades diarias, viendo a la IA como un aliado más que como una amenaza.



### 5.4. La IA como complemento del capital humano

Si bien la inteligencia artificial suscita preocupaciones legítimas sobre la privacidad, el control y la posible deshumanización del trabajo, la mayoría de los profesionales en Chile no la perciben como una amenaza directa a sus empleos. En cambio, la visualizan como una herramienta de gran utilidad. Existe una ambivalencia clara respecto a su empleo para medir la productividad, lo que indica que la aceptación de la IA no solo depende de su eficacia, sino también del marco ético y humano de su implementación. Las inquietudes manifestadas reflejan la necesidad de mayor transparencia, capacitación y participación en su adopción. A pesar de esto, el panorama es optimista: prevalece una fuerte curiosidad y entusiasmo, lo que sugiere una disposición colectiva para aprender, adaptarse y crear entornos laborales donde la tecnología complemente, en lugar de reemplazar, el valor humano.

# En conclusión...

Durante los últimos años, tanto en Chile como en el resto de Hispanoamérica, se han observado cambios en la modalidad de trabajo, reflejando un aumento en la presencialidad. Empresas y empleados han comenzado a tomar decisiones que impactan directamente la forma de trabajar y la vida personal. Es una realidad que existe una tendencia hacia el regreso a la presencialidad, dado el crecimiento registrado. Actualmente en Hispanoamérica, más de la mitad de las personas acuden a la oficina de manera presencial, mientras que el 35% se encuentra en una modalidad híbrida; de este porcentaje, más de la mitad asiste a la oficina tres o más días por semana. Aunque este aumento en la presencialidad está influenciado principalmente por políticas internas de los empleadores, también se identificó un interés por parte de los trabajadores en regresar a las oficinas, preferentemente bajo una modalidad que les permita flexibilidad y autonomía. Este factor, junto con un salario competitivo y la oferta de seguros médico y de vida, son elementos clave para que el talento decida cambiarse o mantenerse en una empresa, ya que no son considerados beneficios opcionales, sino expectativas básicas.

Las modalidades de trabajo impactan directamente en la satisfacción laboral y en la calidad de vida de las personas. Tras evaluar a 991 profesionales en Chile, se observó que valoran mucho la productividad, así como la convivencia y el contacto interpersonal al considerar el trabajo presencial. Destacan como ventajas de la presencialidad la integración de equipo, el fortalecimiento de relaciones interpersonales y la comunicación directa. Por otro lado, las desventajas están principalmente relacionadas con el traslado, en particular el tiempo dedicado y los costos asociados como gasolina y estacionamiento, además de la reducción del tiempo para actividades personales. Asimismo, un cuarto de los encuestados señala que existen factores no considerados en el retorno a las oficinas que afectan su rendimiento y productividad, como la dificultad para trabajar en espacios abiertos debido al ruido y conversaciones externas, la falta de infraestructura adecuada y la insuficiencia de espacios para toda la plantilla. Estos resultados reflejan que, aunque el contacto cara a cara es valorado, el talento chileno también busca fomentar su concentración, productividad y un balance entre vida laboral y personal. En relación con los espacios físicos de las oficinas, los encuestados resaltan la importancia de ambientes que favorezcan la convivencia, el descanso y la productividad. Por ello, opinan que en el futuro los espacios deben evolucionar teniendo en cuenta estos factores, prefiriendo una modalidad híbrida que ofrezca flexibilidad y acceso tanto a espacios para concentración como a áreas de dispersión y descanso.

# En conclusión...

Por otro lado, la inteligencia artificial (IA) se está consolidando no solo en la vida cotidiana, sino también en el entorno laboral, presentando oportunidades y beneficios, así como desafíos. La mayoría de los encuestados reconoce tener un nivel básico de conocimiento sobre la IA, y manifiestan entusiasmo y curiosidad por capacitarse para usarla adecuadamente en su trabajo, ya que la mayoría considera que su carga laboral podría automatizarse hasta un 30% sin perder calidad en los resultados. El talento chileno percibe la IA como un apoyo valioso que puede mejorar la eficiencia laboral en modalidades presencial, híbrida y remota; utilizan esta tecnología principalmente para actividades técnicas diarias, aunque muchos también la emplean para búsquedas sencillas. Las empresas también reconocen sus beneficios, ya que se observó que casi la mitad de las personas cuentan con plataformas o software provistos por su empresa; siendo solo el 4% el que cuenta con políticas internas que desincentivan el uso de la IA. Sin embargo, aunque la IA es vista como un soporte en tareas operativas, se mantiene la importancia del trabajo humano y el involucramiento personal en las actividades de oficina. Si bien se reconoce que la IA facilitaría tareas administrativas, de análisis de datos y generación de información o documentos, consideran que estas siguen requiriendo supervisión humana. Las principales inquietudes respecto a su implementación están relacionadas con la necesidad de transparencia, ética, responsabilidad y seguridad en el uso de la inteligencia artificial.

El mundo laboral en Chile atraviesa un punto de inflexión, donde la presencialidad y la inteligencia artificial se entrelazan y redefinen la forma en la que trabajamos. Las personas ya no buscan únicamente un empleo, sino entornos que promuevan la productividad y eficiencia sin descuidar el bienestar integral. La tendencia laboral en Chile se orienta hacia un equilibrio, en el que no se trata de regresar a modelos pasados ni de avanzar hacia un futuro completamente automatizado, sino de construir entornos laborales humanos, flexibles y adaptables, donde la tecnología sea utilizada como un aliado y el talento humano continúe siendo el motor principal. Aceptar y adaptarnos a esta tendencia laboral permitirá construir culturas laborales sólidas y preparadas para el futuro.

# La voz del talento chileno

“Creo que la presencialidad depende de la empresa, ya que no en todas las industrias es necesario o beneficioso. Con respecto a la Inteligencia Artificial, a pesar de que mi conocimiento es básico y todavía me rehúso a usarla para temas personales, creo que es interesante y que el mundo se está yendo para esa dirección.”

**Matías**  
Jefe de Cadena de Suministro  
en empresa de ingeniería

“La IA debe utilizarse de manera inteligente, y sólo como un apoyo para potenciar tus capacidades y tu trabajo.”

**Óscar**  
Ventas  
en empresa de minería



WeWork Apoquindo, Santiago de Chile

# Referencias

*Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*  
(Staff Discussion Note No. 2024/001).

Fondo Monetario Internacional.

Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E. J., & Tavares, M. M. (2024, enero 14).

<https://doi.org/10.5089/9798400262548.006>

*Estudio asegura que 26% de los empleos en Chile están en riesgo de automatización.*

La República.

Acuña, J., & Bravo, J. (2023, 6 de septiembre).

<https://www.larepublica.co/globoeconomia/26-de-los-empleos-en-chile-estan-en-riesgo-de-ser-automatizados-segun-estudio-3698032>

*Dictámenes y Normativa.*

Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2010).

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-98475.html>

*Teletrabajo en Chile: Legislación y Prevención de Riesgos Laborales.*

Universidad Técnica Federico Santa María.

Calderón, E. (2023).

<https://usm.cl/noticias/teletrabajo-en-chile-legislacion-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>

*Teletrabajo en Chile: Un Panorama Legal Detallado a la Luz de la Ley N° 21.220, la Ley de Protección del Empleo (Ley N° 21.227) y la Ley N° 21.645 sobre Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.*

Derecho Laboral.

Brokering Abogados. (2025).

<https://www.brokering.cl/teletrabajo-en-chile/>

# Referencias

*Proyecto de Ley que Regula los Sistemas de IA.*

MinCiencia. (s.f.).

<https://www.minciencia.gob.cl/areas/inteligencia-artificial/Inteligencia-Artificial/Proyecto-Ley-regula-sistemas-IA/>

*Chile: se Presenta un Proyecto de Ley para Regular la Inteligencia Articial.*

Instituto Autor.

Avello, T. G. (2024).

<https://institutoautor.org/chile-se-presenta-un-proyecto-de-ley-para-regular-la-inteligencia-artificial/>

*Chile Lanza una Política Nacional de IA y Presenta un Proyecto de Ley Sobre IA Siguiendo las Recomendaciones de la UNESCO.*

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2024).

<https://www.unesco.org/es/articles/chile-landa-una-politica-nacional-de-ia-y-presenta-un-proyecto-de-ley-sobre-ia-siguiendo-las>

*Mercado de Oficinas se Reactiva Fuertemente con Aumento de 200% de Absorción.*

Cámara de Comercio de Santiago. (s.f.).

<https://www.ccs.cl/2025/01/30/mercado-de-oficinas-se-reactiva-fuertemente-con-aumento-de-200-de-absorcion/>

*Santiago Reduce la Vacancia en Oficinas y Proyecta Recuperación del Mercado.*

Infogate.

Martínez, C. (2025).

<https://infogate.cl/2025/01/santiago-reduce-la-vacancia-en-oficinas-y-proyecta-recuperacion-del-mercado/>

# Referencias

*Superficie de Coworks Creció un 30% los Últimos Cinco Años.*

El Diario Inmobiliario. (2024).

<https://eldiarioinmobiliario.cl/noticias/superficie-de-coworks-crecion-un-30-los-ultimos-cinco-anos/>

*Tipos de Espacios de Oficina Híbrida para Trabajadores Remotos.*

WeWork Ideas.

Hogarty, S. (2022).

<https://www.wework.com/es-LA/ideas/workspace-solutions/types-of-hybrid-office-space-for-remote-workers>

*Nuevas Tendencias y Modelos Híbridos en Oficinas Impulsan Rediseño de Espacios Laborales en Santiago.*

Economía & Finanzas.

Diario Estrategia. (2025).

<https://www.diarioestrategia.cl/texto-diario/mostrar/5296771/nuevas-tendencias-modelos-hibridos-oficinas-impulsan-redisenio-espacios-laborales-santiago>

*¿Crisis o Nueva Realidad? Industria Inmobiliaria, un Gigante Dormido.*

Fynsa.

Fuenzalida, R. (2025).

<https://www.fynsa.com/newsletter/crisis-o-nueva-realidad-industria-inmobiliaria-un-gigante-dormido/>

*El Mercado Inmobiliario Chileno en 2025: Tendencias y Previsiones.*

Revista Economía. (2025).

<https://www.revistaeconomia.com/el-mercado-inmobiliario-chileno-en-2025-tendencias-y-previsiones/>

**wework** × Michael Page