

IA: Tu próximo compañero de equipo no toma café





Agenda

- **Dónde está posicionado hoy el área de RH.**
- **Cómo la IA Generativa puede transformar por completo el día a día de los equipos de RH en Salud.**
- **Ventajas y desafíos de utilizar IA.**
- **Recomendaciones sobre cómo implementarla.**



Axel Suvalski

Co-founder & CRO @ Lara AI

El 91 % de los trabajadores argentinos afirma estar “quemado” o experimentar el síndrome de burnout.

(según una encuesta de Bumeran de 2025).



¿Qué tipo de experiencias negativas atravesaron a nivel laboral en el último año?



**¿Sus organizaciones
usan datos para
mejorar la experiencia
de los colaboradores
en el día a día?**

**¿Sus organizaciones
usan IA en algún
momento de todo el
ciclo de vida del
empleado?**

**¿Ciclo de vida del
empleado?**

**¿Experiencia de los
colaboradores?**

¿Qué es esto?

Employee's Journey Map







¿Qué problemas vemos todavía hoy día en las empresas?

**Falta de
cercanía
con los
colaboradores.**

¿Qué problemas vemos todavía hoy día en las empresas?

RH es el equipo más demandado.





Los costos del **DESCONTENTO** y el **DESGASTE**

Un colaborador
descontento cuesta un

34%

de su **salario anual**
en términos de
eficiencia.

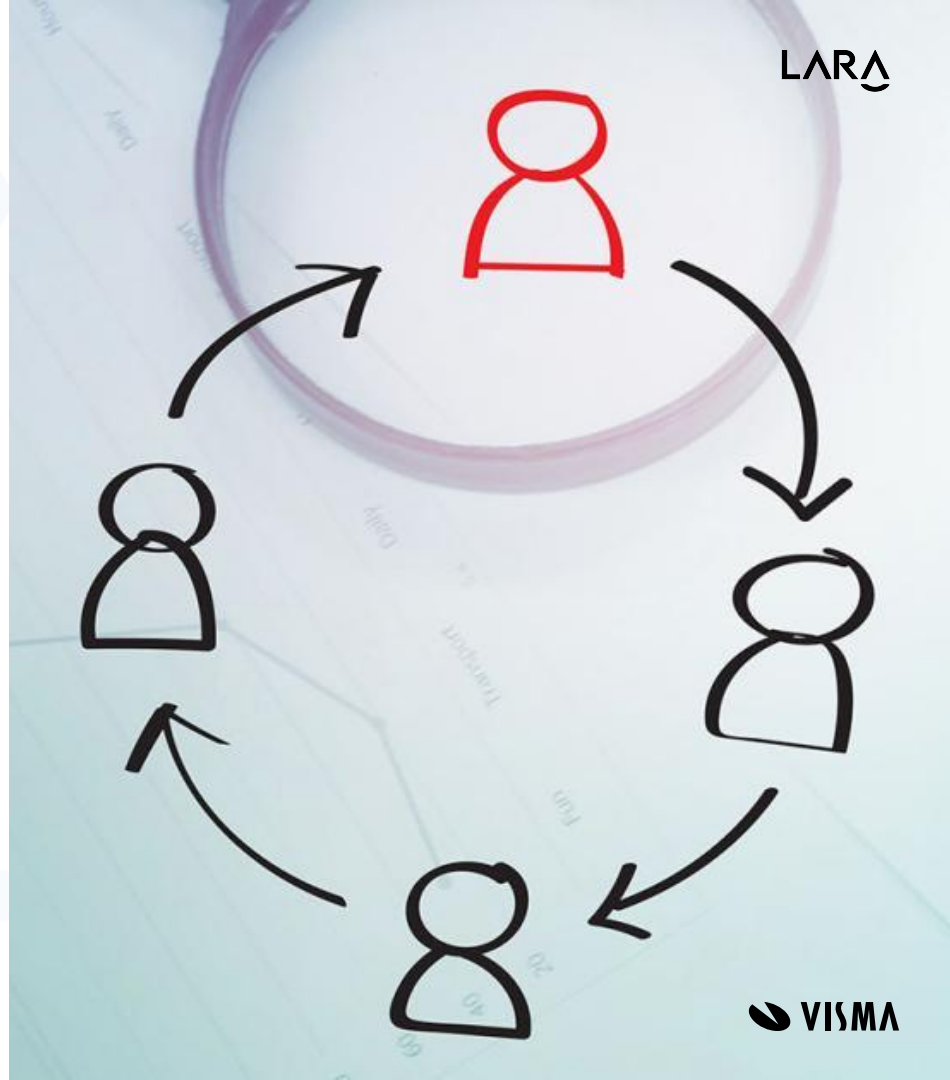
Los costos del **DESCONTENTO** y el **DESGASTE**

Los **costos de rotación**
son, en promedio, de

**entre 1 y 2
veces**

el **salario anual** de
un colaborador.

Fuentes: Forbes, Gallup

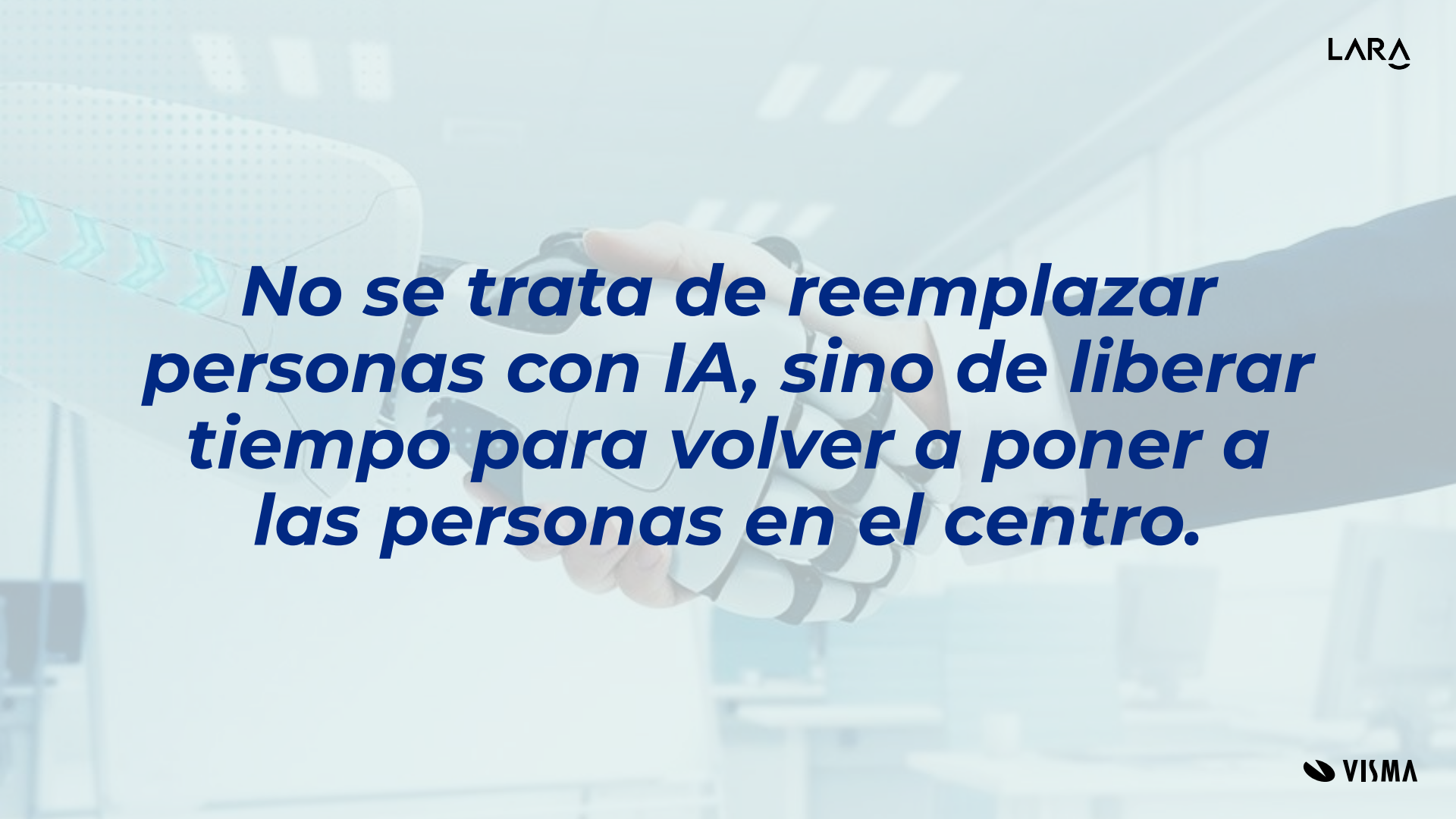


¿Entonces?
¿Qué hacemos?









No se trata de reemplazar personas con IA, sino de liberar tiempo para volver a poner a las personas en el centro.

Automatización de procesos y tareas con IA

- 1 **Más tiempo** para lo que **realmente importa**.
- 2 Mayor **eficiencia** y **productividad**.
- 3 **Equipo de RH** metido en la **estrategia** y **enfocado** en el **negocio**.
- 4 **Impacto** en el **ROI** y en el **crecimiento real de la empresa**.



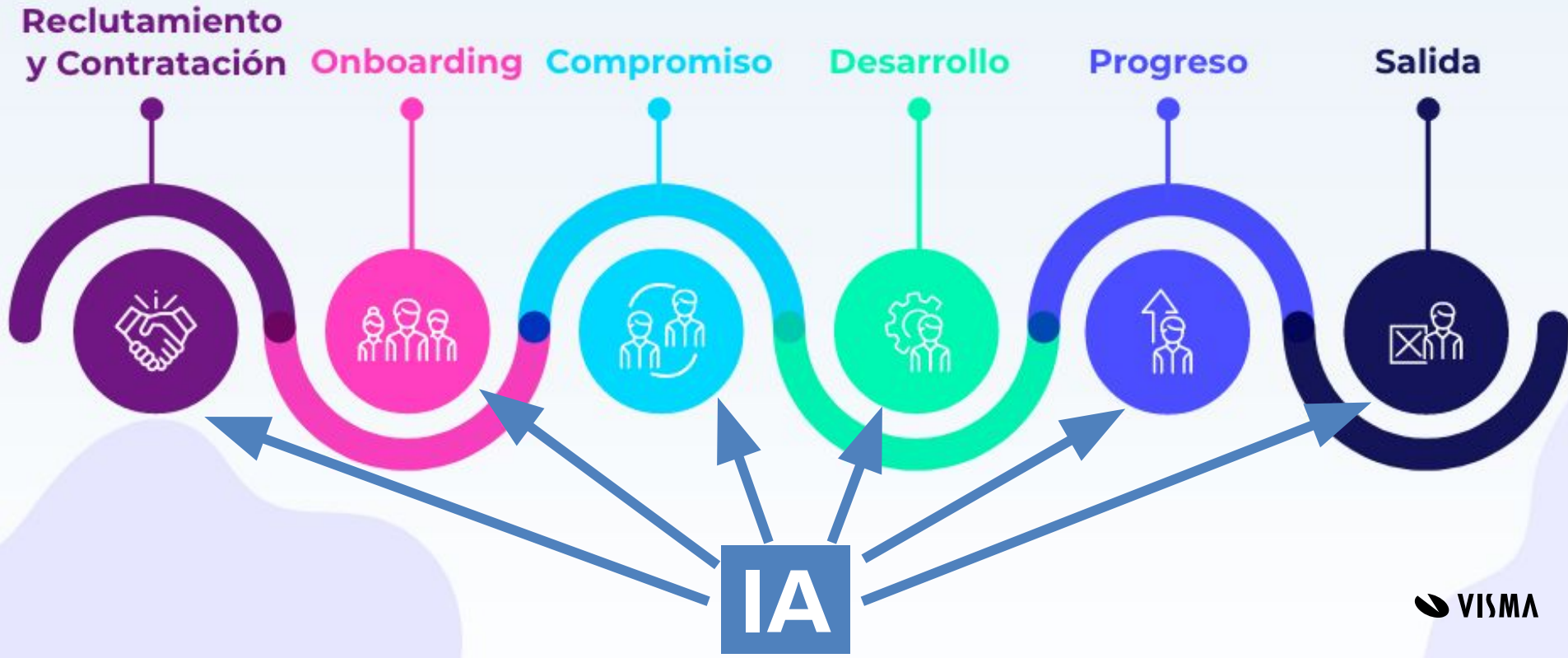
*El mundo está pasando por
el cambio tecnológico,
**no solamente más transcendental,
sino que el más rápido.***

*"Queremos implementar
soluciones de IA"*

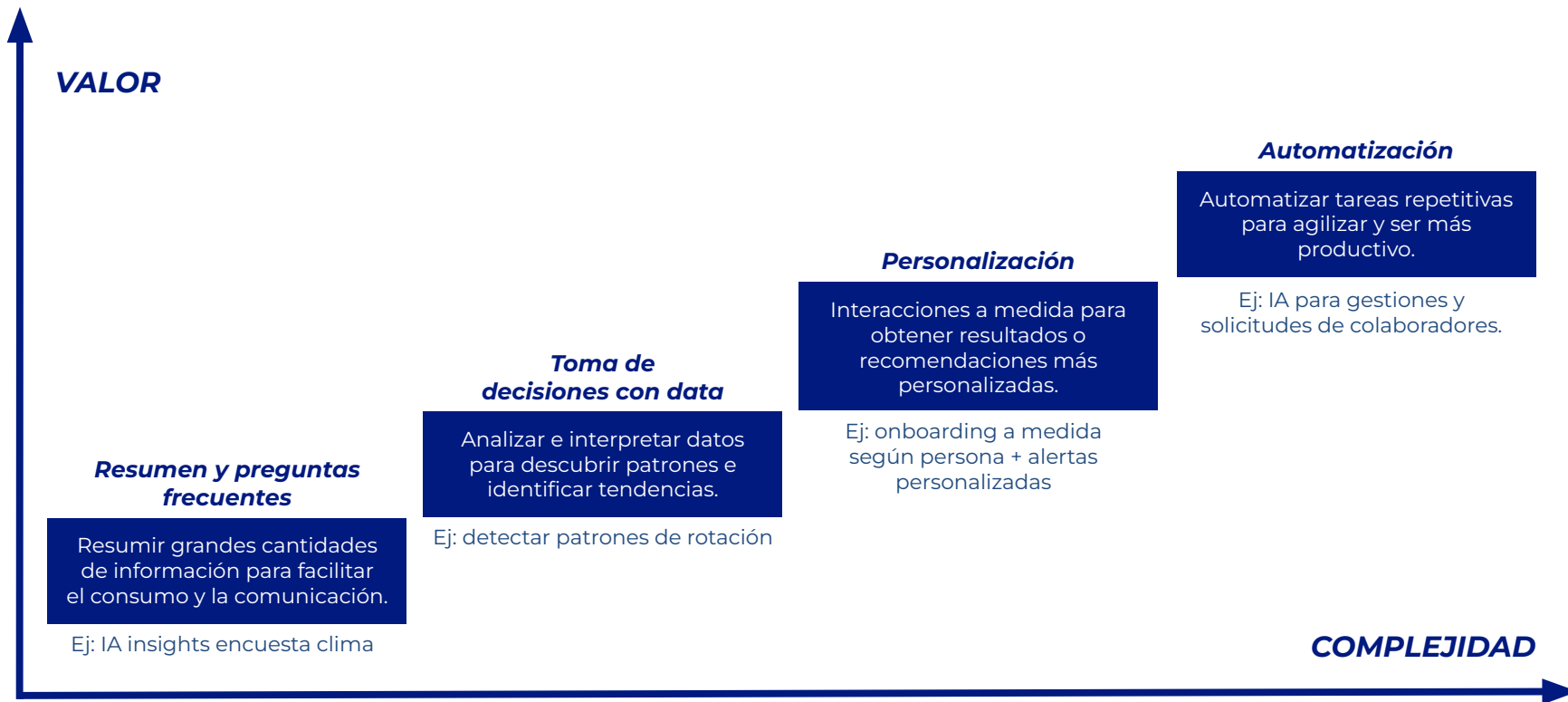
Employee's Journey Map



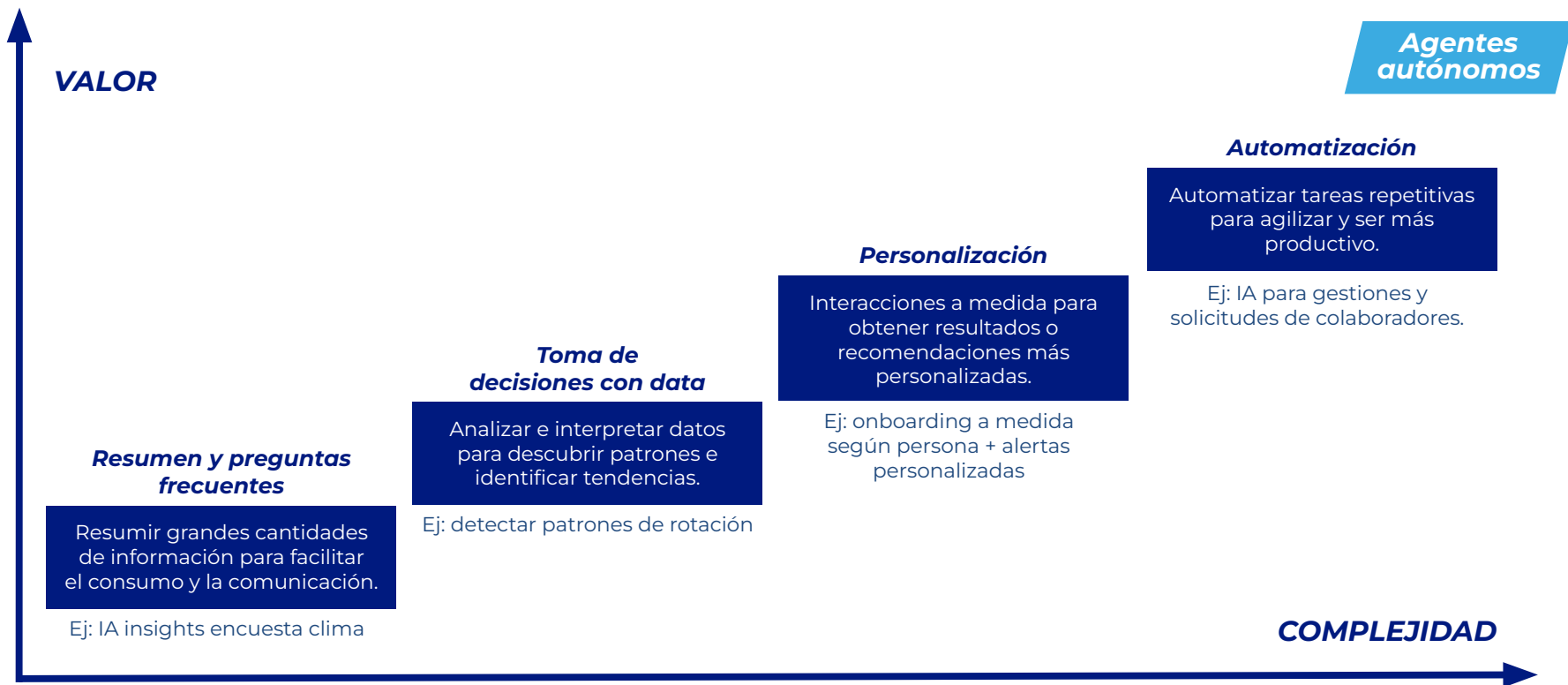
Employee's Journey Map



¿Cómo la IA Generativa transforma a RRHH?



¿Cómo la IA Generativa transforma a RRHH?





1. Atracción y Reclutamiento

! **Problemas:** procesos lentos, alta rotación, vacantes críticas (enfermería, técnicos, médicos especialistas).



Cómo puede ayudar la IA:

- **Screening inteligente de CVs:** analizar miles de postulaciones en segundos y detectar experiencia clínica, certificaciones, o hasta compatibilidad cultural.
- **Predicción de rotación:** analiza patrones de perfiles que tienden a irse antes de los 6 o 12 meses, para filtrar previamente.



Ejemplo práctico: Hay instituciones que están usando IA para filtrar postulaciones y logran reducir hasta un 40 % los tiempos de cobertura de vacantes críticas.



2. Onboarding

! **Problemas:** procesos de inducción desordenados, falta de acompañamiento en guardias o en los casos que hay múltiples sedes.



Cómo puede ayudar la IA:

- **Bots internos de acompañamiento:** guían a nuevos empleados paso a paso (alta en sistemas, gestión documental, beneficios, recorridos, capacitaciones obligatorias).
- **Personalización de la experiencia:** la IA puede adaptar las comunicaciones según rol, ubicación o turno. E incluso hacer un seguimiento de cómo está siendo la inducción, para levantar alertas en tiempo real en caso que sea necesario.



Ejemplo práctico: En hospitales de la región, la incorporación de bots de onboarding aumentó en más de 20 % la satisfacción de los nuevos colaboradores.



3. Desarrollo y Capacitación

! **Problemas:** capacitaciones genéricas y poco alineadas a las competencias reales.



Cómo puede ayudar la IA:

- **E-learning adaptativo:** IA que ajusta el contenido según desempeño, nivel o especialidad.
- **Mentoría virtual con IA:** simula conversaciones para entrenar habilidades blandas (liderazgo, empatía, trato al paciente, etc).



Ejemplo práctico: Organizaciones que implementaron IA para microlearning clínico, lograron reducir en un 30 % los errores de protocolo en guardia.



4. Clima, Experiencia y Retención

! **Problemas:** muy difícil detectar desgaste emocional o desconexión en tiempo real.



Cómo puede ayudar la IA:

- **Análisis de sentimiento en encuestas y chats:** para detectar frustración, agotamiento o riesgo de fuga.
- **Recomendaciones personalizadas:** IA que sugiere accionables al líder según alertas personalizadas (reunión 1:1, cambio de turno, capacitación, etc).



Ejemplo práctico: Varias instituciones en Argentina ya usan IA para mapear equipos con alto burnout y priorizar intervenciones de bienestar.



5. Offboarding y Aprendizaje Organizacional

! **Problemas:** salidas poco estructuradas, sin aprender de las causas de rotación.



Cómo puede ayudar la IA:

- **Análisis automático de entrevistas de salida:** IA que identifica patrones en los motivos de salida (líder, carga horaria, falta de reconocimiento, etc).
- **Predicción de fuga:** modelos predictivos que detectan perfiles con alta probabilidad de salida.



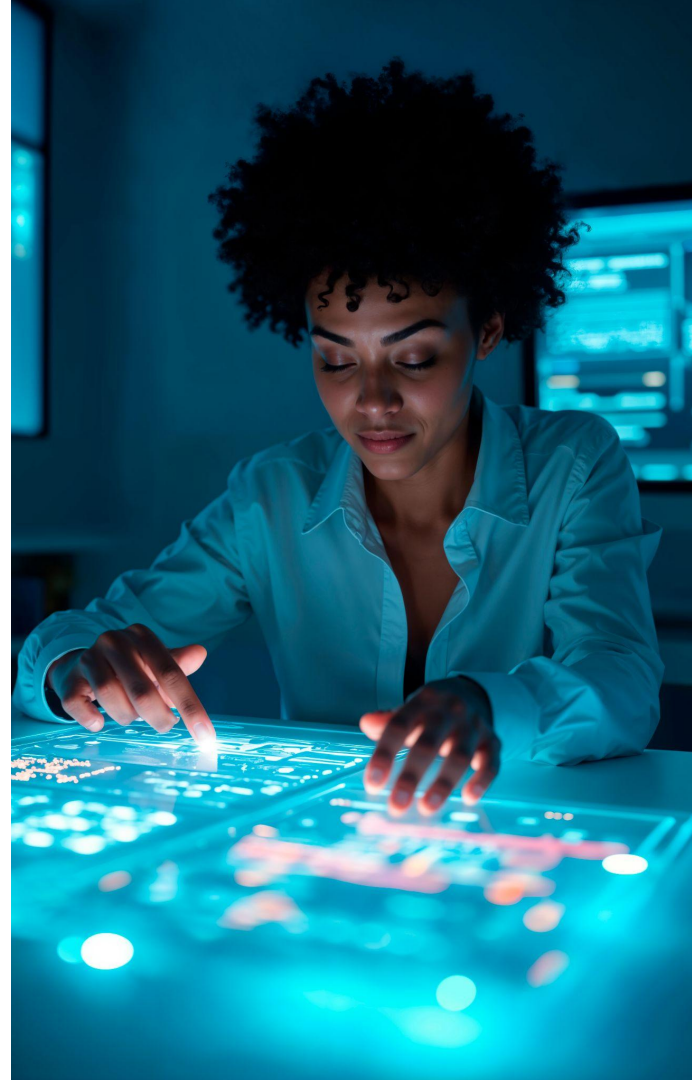
Ejemplo práctico: Sanatorio del interior de BA analizó 3 años de salidas con IA y detectó que el 60 % se debía a una mala gestión de los turnos, y no al salario como pensaban.

***¿Cómo se preparan?
¿Qué emoción les genera?***

Percepciones psicológicas (Harvard Business Review)

Deshumanización sutil

- Sin una buena inducción, la IA puede hacer que las personas se sientan "tratadas como números o datos", y eso reduce su disposición a compartir información verdadera o profunda.



Recomendaciones de adopción de IA en RRHH

1 El futuro de RH es híbrido:

Pensar a la IA como complemento del equipo, no como un reemplazo total.

"Una IA no reemplaza el café con tu jefe, pero puede abrir la puerta para que ese café suceda"

La IA no viene a reemplazar el vínculo humano. Viene a asegurarse de que ese vínculo exista.

Recomendaciones de adopción de IA en RRHH

1

El futuro de RH es híbrido:

Pensar a la IA como complemento del equipo, no como un reemplazo total.

Personas que nunca hablaron con RH o no tenían acceso... **ahora tienen un canal 24x7 disponible.**

Colaboradores que reciben respuestas inmediatas, incluso en fábricas o tiendas sin acceso a Teams, Google Chat o a una computadora.

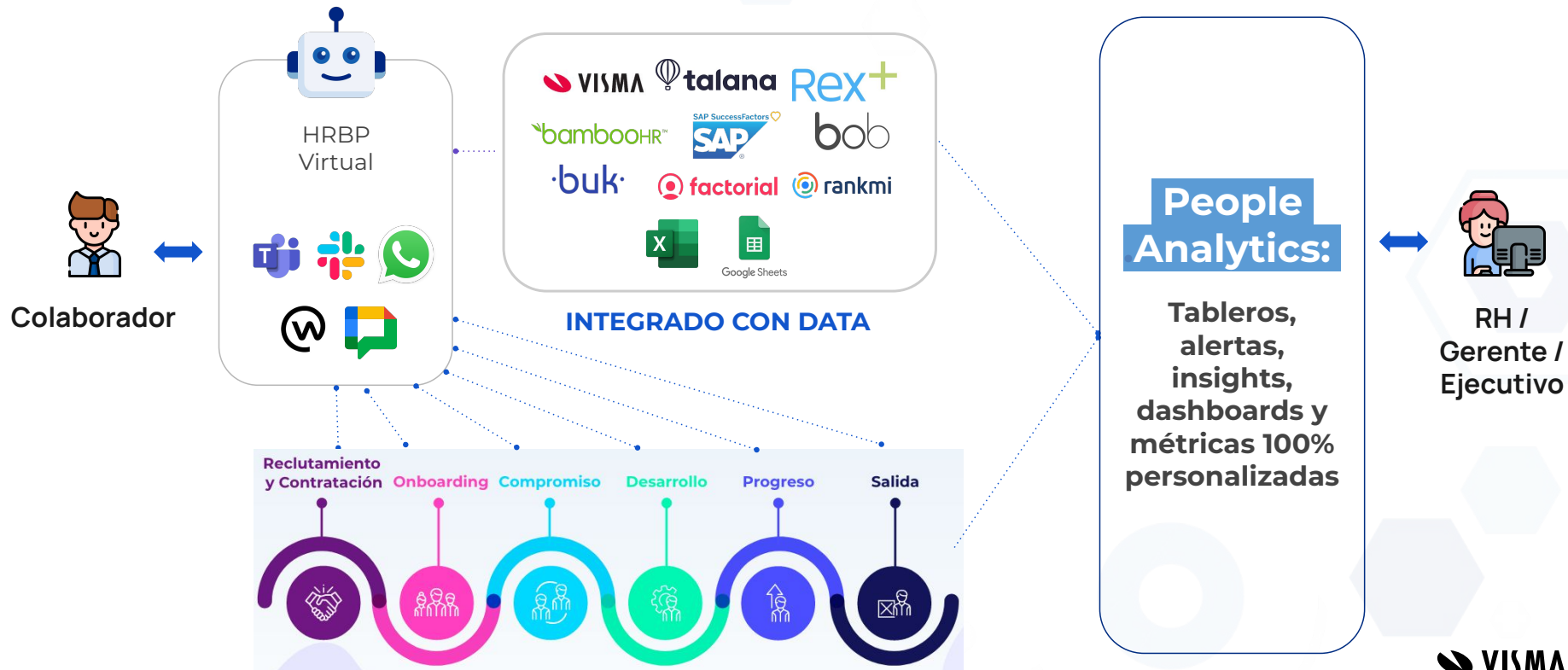
Recomendaciones de adopción de IA en RRHH

2 Trabajar en la comunicación.

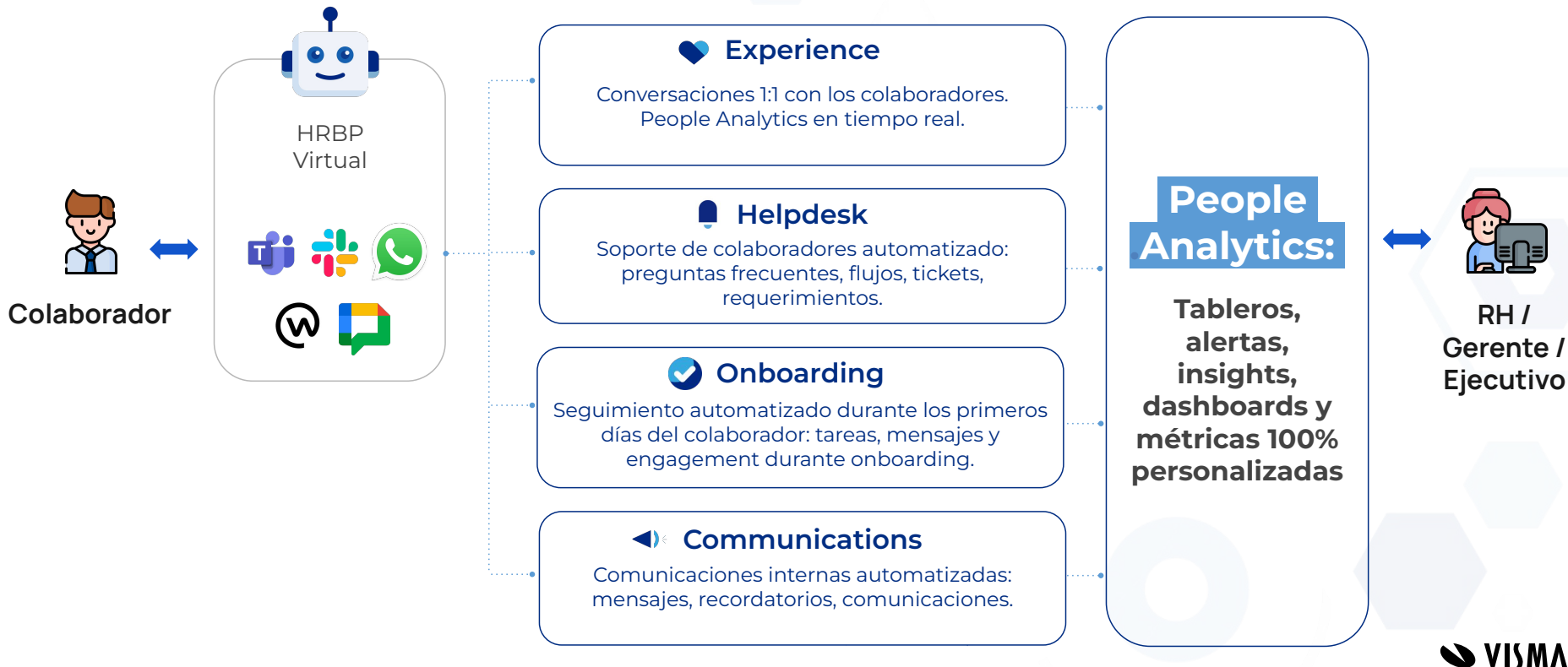
No basta con que la IA sea útil debe: ser percibida como empática, no juzgadora. Y complementaria, no como una figura de autoridad automatizada.

¿Cómo?

Con un **HRBP virtual** apalancado por IA.



¿Cómo?

Con un **HRBP virtual apalancado por IA.**

¿Cómo?

Con un **HRBP virtual apalancado por IA.**

✓ **CONVERSACIONES
SENCILLAS.**

✓ **FÁCILES DE
GESTIONAR.**

✓ **SENSACIÓN DE
CERCANÍA.**

✓ **INTERFAZ
CONOCIDA Y
AMIGABLE.**

**Bancos de preguntas
100% personalizables.**

**Medición
continua en piloto
automático**

**Mesa de ayuda
conversacional**

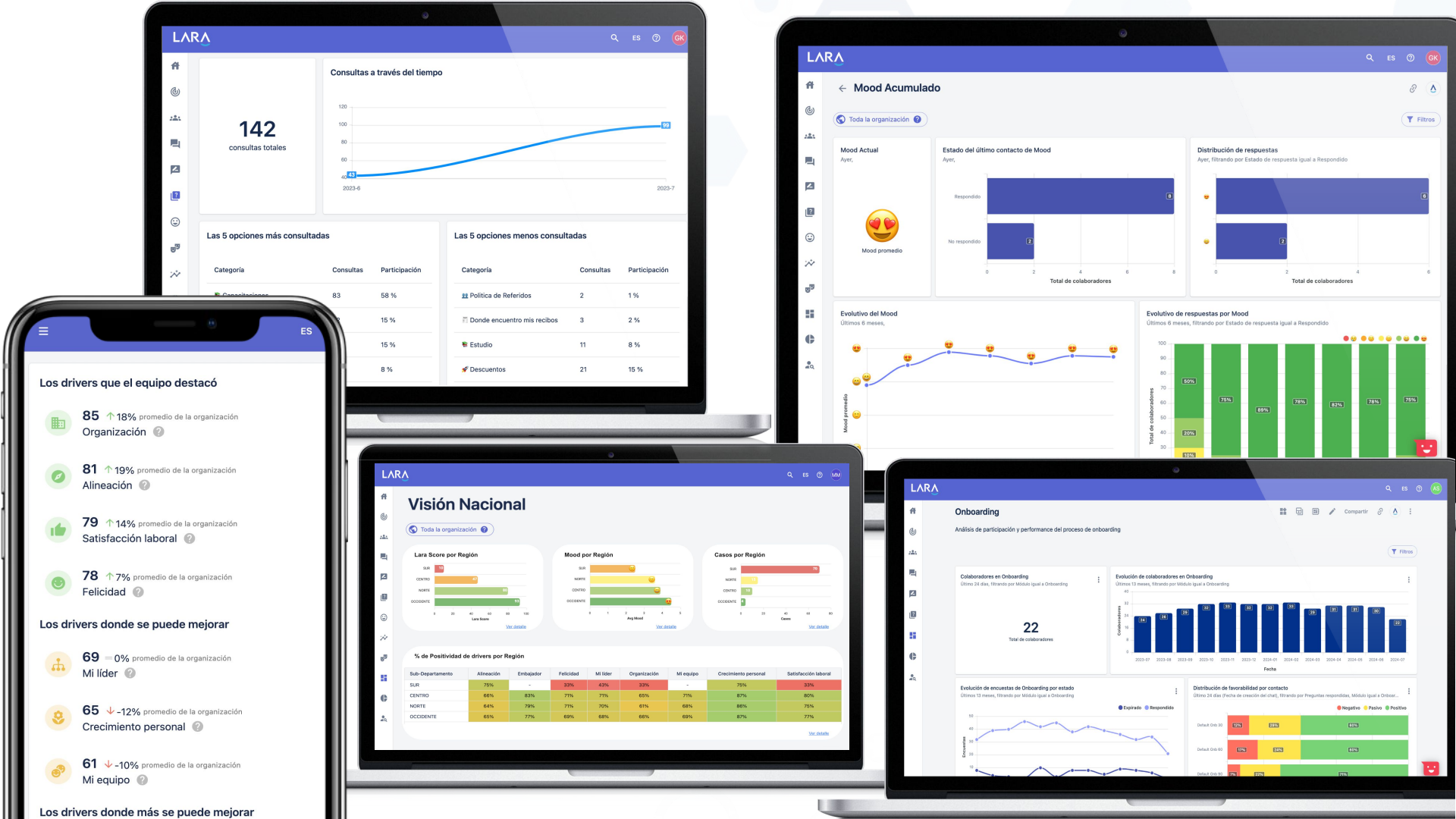
Soporte 24/7



**Integración con
apps de
mensajería**

**Encuestas
a medida**

**Comunicaciones
y recordatorios
personalizados**



LARA

ES

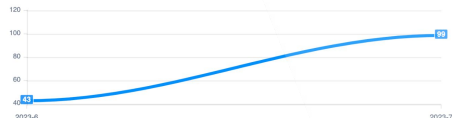
GK



142

consultas totales

Consultas a través del tiempo



Las 5 opciones más consultadas

Categoría	Consultas	Participación
Consultas	83	58 %
		15 %
		15 %
		8 %

Las 5 opciones menos consultadas

Categoría	Consultas	Participación
Política de Referidos	2	1 %
Donde encuentro mis recibos	3	2 %
Estudio	11	8 %
Descuentos	21	15 %

Los drivers que el equipo destacó

- 85** ↑ 18% promedio de la organización
Organización
- 81** ↑ 19% promedio de la organización
Alineación
- 79** ↑ 14% promedio de la organización
Satisfacción laboral
- 78** ↑ 7% promedio de la organización
Felicidad

Los drivers donde se puede mejorar

- 69** = 0% promedio de la organización
Mi líder
- 65** ↓ -12% promedio de la organización
Crecimiento personal
- 61** ↓ -10% promedio de la organización
Mi equipo

Los drivers donde más se puede mejorar

LARA

ES

GK



Mood Acumulado

Toda la organización

Mood Actual

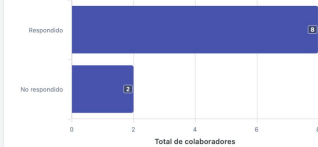
Ayer,



Mood promedio

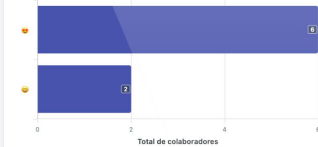
Estado del último contacto de Mood

Ayer,



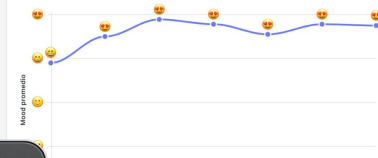
Distribución de respuestas

Ayer, filtrando por Estado de respuesta igual a Respondido



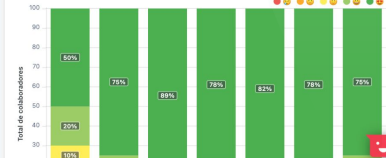
Evolutivo del Mood

Últimos 6 meses,



Evolución de respuestas por Mood

Últimos 6 meses, filtrando por Estado de respuesta igual a Respondido



LARA

ES

MI



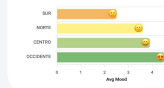
Visión Nacional

Toda la organización

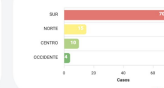
Lara Score por Región



Mood por Región



Casos por Región



% de Positividad de drivers por Región

Sub-Departamento	Alineación	Empleador	Felicidad	Mi líder	Organización	Mi equipo	Crecimiento personal	Satisfacción laboral
SLR	79%	32%	43%	32%	-	-	79%	32%
CENTRO	66%	63%	71%	71%	65%	77%	87%	80%
NORTE	64%	79%	71%	70%	61%	68%	86%	75%
OCCIDENTE	66%	77%	69%	66%	66%	69%	87%	77%

LARA

ES

AS



Onboarding

Análisis de participación y performance del proceso de onboarding

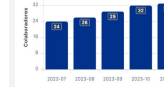
Colaboradores en Onboarding

Último 24 días, filtrando por Estado igual a Onboarding



Evolución de colaboradores en Onboarding

Últimos 13 meses, filtrando por Estado igual a Onboarding



Evolución de encuestas de Onboarding por estado

Últimos 13 meses, filtrando por Estado igual a Onboarding



Distribución de favorabilidad por contacto

Último 24 días (Puede de creación por estado), filtrando por Preguntas respondidas, Estado igual a Onboard...



¡GRACIAS!



LARA

VISMA



Axel Suvalski

CRO & Co-founder

axel@meetlara.ai