

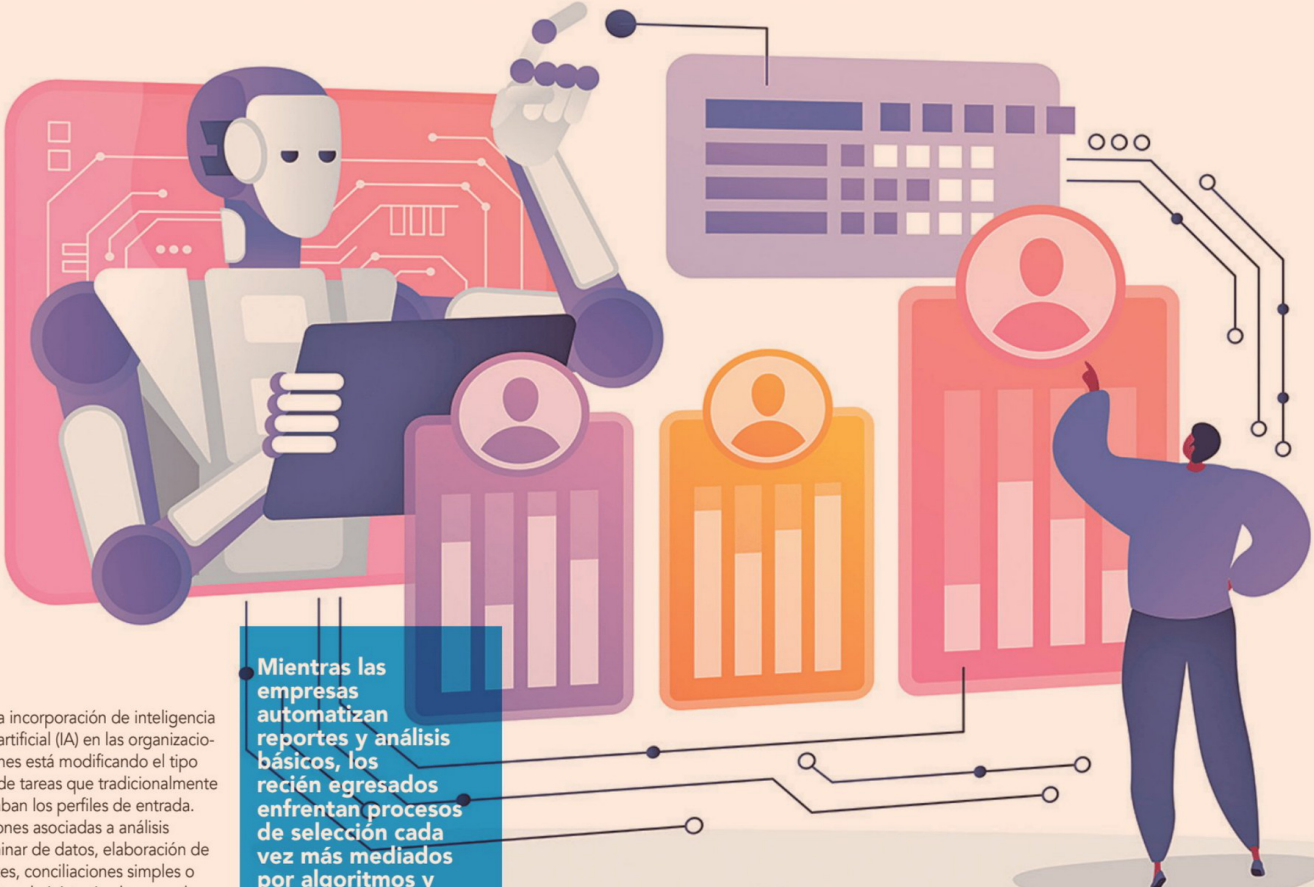
DF

DIARIO FINANCIERO®

EMPLEO JUVENIL

15

CÓMO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL ESTÁ REDEFINIENDO EL PRIMER EMPLEO



Mientras las empresas automatizan reportes y análisis básicos, los recién egresados enfrentan procesos de selección cada vez más mediados por algoritmos y nuevas demandas de habilidades.

POR ANAÍL PERSSON

La incorporación de inteligencia artificial (IA) en las organizaciones está modificando el tipo de tareas que tradicionalmente realizaban los perfiles de entrada. Funciones asociadas a análisis preliminar de datos, elaboración de reportes, conciliaciones simples o soporte administrativo hoy pueden ser parcialmente automatizadas mediante herramientas digitales.

“Las tareas más expuestas son aquellas repetitivas, administrativas o de análisis básico. La IA puede asumir conciliaciones simples, clasificación de datos o generación de reportes estándar. El impacto no es la desaparición del rol, sino la reducción del componente operativo”, señala la associate manager de Michael Page, Verónica Machuca.

“Lo que cambia no es la necesidad de talento joven, sino el perfil esperado. Las empresas buscan profesionales capaces de interpretar información, trabajar con tecnología y aportar criterio desde etapas tempranas”, dice, y añade que, según la Guía Salarial Chile 2026 desarrollada por Michael Page, el 65,4% de las empresas declara ofrecer capacitación y desarrollo como parte de su propuesta de valor.

“No es menos empleo junior, sino un junior distinto, con mayor alfabetización digital y capacidad de trabajar con herramientas de IA desde el primer día”, afirma la managing director de Accenture Chile, Sandra Barros.

De acuerdo con el estudio global Pulse of Change 2026 de Accenture, el 78% de los ejecutivos considera que la IA será más relevante para el crecimiento de ingresos que para la reducción de costos. Sin embargo, solo el 36% de las organizaciones ha logrado escalar soluciones de IA generativa más allá de pilotos y apenas el 13% reporta impacto significativo en el ámbito empresarial, lo que muestra distintos niveles de avance

en su adopción.

“El principal riesgo hoy es más formativo que tecnológico”, plantea Barros. “La IA no elimina la curva de aprendizaje, pero sí la acorta y la vuelve más exigente”.

Una nueva puerta de entrada

La incorporación de tecnología también está modificando los procesos de reclutamiento para cargos de entrada. Según la managing partner y fundadora de WHO&Co, Conzuelo Pi, los procesos de selección están cada vez más mediados por filtros algorítmicos y sistemas de preselección automatizados.

“La IA no está eliminando a los jóvenes del mercado laboral, pero sí está cambiando radicalmente la forma en que son evaluados. Hoy ya no compite quien postula más, sino quien emite mejores señales”, afirma.

Citando datos globales de LinkedIn, señala que el 66% de los reclutadores considera hoy más difícil encontrar talento calificado, mientras que casi el 80% de las personas declara sentirse poco preparada para buscar trabajo. Además, el 59% de los reclutadores utiliza IA para identificar candidatos y el 66% planea aplicarla en etapas de preselección.

“Mientras las empresas gestionan talento con CRM y ATS estructurados, las personas siguen buscando trabajo a mano. En un mercado mediado por tecnología, el talento importa, pero la gestión del talento importa aún más”, sostiene.

La gerente de operaciones de HunTI Consultores, Bertha Venegas, advierte que la automatización puede afectar los espacios tradicionales de aprendizaje inicial.

“El mayor riesgo no es solo la

pérdida de puestos de entrada, sino la erosión de los espacios donde los jóvenes aprenden haciendo y desarrollan criterio profesional”. Explica que estas funciones han permitido históricamente internalizar procesos y estándares organizacionales.

“Si esas tareas se automatizan sin rediseñar los roles de entrada, podríamos enfrentar una brecha de experiencia”, afirma. También advierte un efecto en equidad: “Los primeros empleos han sido históricamente la puerta de entrada para jóvenes sin redes. Si esa puerta se estrecha, el capital humano se concentrará más en quienes sí logren experiencias reales durante su formación”.

Frente a este escenario, sostiene que el ajuste debe comenzar antes del ingreso al mercado laboral. “La empleabilidad ya no se construye al final de la carrera, sino desde el inicio”, concluye.