



La IA irrumpe este año entre los principales desafíos de las empresas en Chile, pero su adopción aún se ve lenta

La Cátedra Carlos Vial Espantoso de la Escuela de Administración UC profundizó en el tema, identificó los usos y el impacto en el mundo laboral que está teniendo.

POR CAROLINA LEÓN

La inteligencia artificial (IA) llegó para quedarse. Y es que la realidad muestra que ya son varias las empresas que optaron por utilizarla como una herramienta complementaria a sus equipos

en especial en las áreas de recursos humanos.

De hecho, la quinta edición del estudio anual sobre oportunidades y desafíos de las relaciones laborales en grandes empresas en Chile (con 200 o más trabajadores propios), elaborada por la Cátedra Carlos Vial Espantoso de la Escuela de Administración UC, junto a Diario Financiero, analizó este fenómeno, para constatar cómo las organizaciones están enfrentando e implementando, en la práctica, a inteligencia artificial, a automatización y otras nuevas tecnologías.

Según la medición -en la que participaron 77 gerencias de personas, donde un 62% declaró tener más de 1.000 trabajadores- la irrupción de la IA se consolidó como el principal desafío para las organizaciones en 2026.

De hecho, un 54,5% de los encuestados dijo que la IA es uno de los principales desafíos para la gestión de personas durante 2026. En segundo y tercer lugar se sumaron la automatización y digitalización, citadas por un 48,1% de los encuestados.

Adopción incipiente

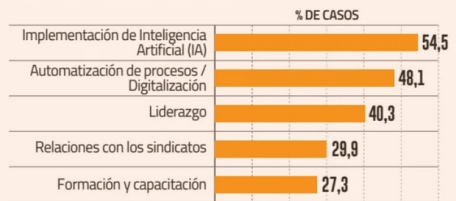
Pese a este protagonismo, el nivel de adopción de IA sigue siendo incipiente en las organizaciones, y si bien ya se utiliza, aún es a baja escala. De hecho, un 44,2% de los encuestados aseguró utilizarla en procesos específicos, mientras que un 29,9% encuentra en fase piloto.

En la vereda contraria, solo un 10,4% dijo que ha logrado una implementación extendida o estratégica, "lo que evidencia una baja madurez organizacional en este ámbito", destacó el informe de Vial Espantoso. En tanto, un 5,6% aún no ha incorporado estas tecnologías.

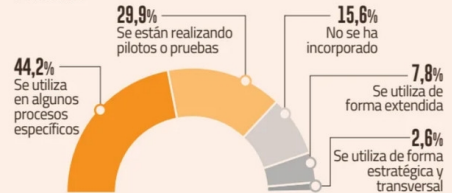
"La inteligencia artificial pasó de ser una tendencia a



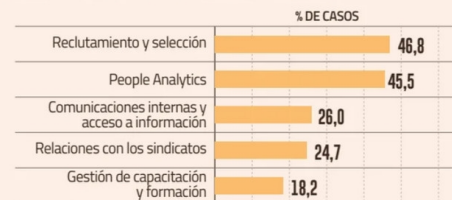
¿Cuáles serán los principales desafíos para la gestión de personas durante 2026? PUEDE SELECCIONAR UN MÁXIMO DE 5 OPCIONES



¿Cuál es el nivel actual de incorporación de inteligencia artificial (IA) o automatización de procesos en su área de Gestión de Personas?



¿En cuáles de los siguientes procesos de Gestión de Personas se ha incorporado IA o automatización de procesos? MARQUE TODAS LAS OPCIONES QUE CORRESPONDAN. RESPUESTA MÚLTIPLE



convertirse en la principal prioridad de las empresas en 2026. Sin embargo, vemos una brecha entre la urgencia y la capacidad de implementación: la mayoría de las organizaciones declara que aún está en etapas iniciales o piloto", dijo la directora ejecutiva de la Cátedra Carlos Vial Espantoso, Constanza

Gardilic.

"El desafío ya no es solo tecnológico, sino de gestión: cómo escalar estas herramientas con una mirada estratégica y sostenible en el tiempo", agregó.

Brechas en el uso

Con respecto a quienes en particular están impul-

Desde la perspectiva de la gestión de personas, ¿cuáles son los principales efectos de la automatización en el empleo dentro de su empresa u organización? PUEDE SELECCIONAR UN MÁXIMO DE 3 OPCIONES.



FUENTE: ENCUUESTA DE PERCEPCIONES DE LAS RELACIONES LABORALES DF/ CÁTEDRA CARLOS GARDILCIC DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN UDELAR

sando el uso de la IA en las organizaciones, el sondeo constató que la decisión de su utilización está liderada principalmente por la alta dirección (33,8%) y las áreas de tecnología (23,4%), reforzando su carácter estratégico y técnico. Sin embargo, la participación de las áreas de gestión de personas en estas decisiones es aún marginal (3,9%).

No obstante, los impactos de su uso se están viendo en una fuerte medida en la gestión de personas. De hecho, un 53,5% destacó como el principal efecto de su implementación es la incorporación de nuevos perfiles y competencias. También se asocia a ganancias de eficiencia, como la reducción de costos (45,1%) y aumentos de productividad sin incremento de dotación (43,7%).

En paralelo, se identificaron impactos en el empleo, tanto en la reducción de puestos (15,5%) como en la creación de nuevos roles (14,1%). Esto, de acuerdo al informe “sugiere una reconfiguración más que destrucción laboral”.

Un escenario al que, además, se le suman tensiones, como la ampliación de la brecha de habilidades di-

giales (23,9%) y efectos en la cultura organizacional (26,8%).

“La transformación digital no es solo un desafío tecnológico, es, sobre todo, un desafío de personas”, advierte Gardilcic. “Hoy observar una baja participación en el área de gestión de personas en la implementación de inteligencia artificial es una tendencia que debería revertirse”, dijo.

¿Resistencia al cambio?

Otro de los hallazgos del sondeo se relaciona con la disposición al cambio dentro de las organizaciones.

Mientras la alta dirección (65,2%) y las gerencias (69,4%) son quienes muestran altos niveles de apertura a la adopción de nuevas tecnologías, esta disposición disminuye significativamente en los niveles operativos.

Entre los trabajadores predomina una postura moderada (47,2%), con niveles similares de apertura (26,4%) y resistencia (26,3%).

Los sindicatos son percibidos como los actores más reticentes, con un 57,4% que presenta baja o muy baja disposición al cambio.