



Mujeres, trabajo e inteligencia artificial: resiliencia organizacional en tiempos de inflexión

La brecha laboral femenina persiste en Chile y en el mundo, en medio de la crisis demográfica y la irrupción de la inteligencia artificial. Integrar inclusión y dinámicas organizacionales es clave para una productividad sostenible. Por Ana Olivos, gerenta general de Humana Consultores, Msc Organizational Dynamics.

Chile ya transitó el primer cuarto del siglo XXI, pero la **participación laboral femenina** sigue en 52,8%, frente a 71,3% en hombres (INE, 2025), mientras la brecha salarial alcanza el 14,3% según el índice OCDE, ubicando al país en el puesto 31 de 33 (PwC, Women in Work 2025).

En paralelo, estudios sobre el factor humano en la era digital advierten que sin **capacitación inclusiva** la automatización ampliará las desigualdades (PUC, 2025) y que los algoritmos pueden reproducir sesgos si no se auditan y diversifican sus equipos de diseño (Kilómetro Cero, 2025).

En Humana Consultores hemos trabajado con un modelo de **dinámicas organizacionales resilientes** para comprender que las organizaciones no son sólo estructuras formales, sino sistemas vivos que deben adaptarse, aprender y sostener equilibrio en entornos inciertos.

En este contexto, avanzar en inclusión laboral femenina es una estrategia de **sostenibilidad productiva**, pues aquellos países con mayor participación femenina exhiben mejores indicadores de crecimiento y pro-



Ana Olivos, gerenta general de Humana Consultores, Msc Organizational Dynamics.

ductividad, especialmente en contextos de envejecimiento demográfico.

Si la **inteligencia artificial redefine el trabajo sin perspectiva de género, profundizará las brechas existentes**, de allí que el desafío sea anticipar nuevas formas de trabajo, promover que éste sea inclusivo, dinámico y que dé cuenta de dinámicas organizacionales resilientes.

www.humanaconsultores.cl