

# 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,

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, la inteligencia artificial, la 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.

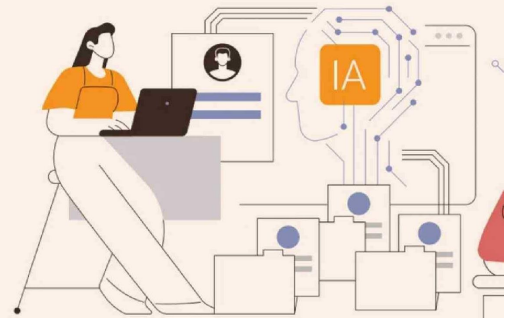
De hecho, un 54,5% de los encuestados dijo que la IA es uno de los principales desafíos para la gestión de personas durante 2026. En segundo y tercer lugar se sumaron la automatización y digitalización, citadas por un 48,1% de los encuestados.

## 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% se 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 15,6% aún no ha incorporado estas tecnologías.

“La inteligencia artificial pasó de ser una tendencia a



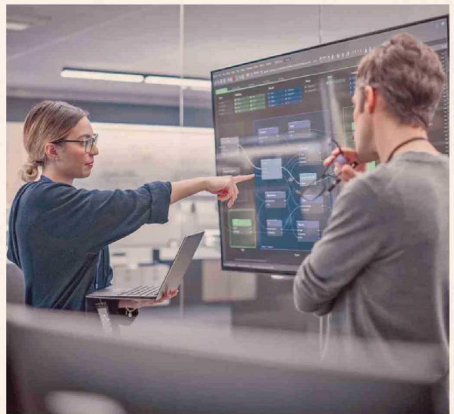
¿Cuáles serán los principales desafíos para la gestión de personas durante 2026? PUEDE SELECCIONAR UN MÁXIMO DE 5 OPCIONES



¿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 quiénes en particular están impul-

**Coca-Cola ANDINA**

**EMBOTELLADORA ANDINA S.A.**

SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA

### PAGO DE DIVIDENDO N° 237

Se comunica a los accionistas de Embotelladora Andina S.A. (la “Sociedad”) que en Junta Ordinaria de Accionistas de fecha 16 de abril de 2026, se acordó la distribución de un dividendo N° 237, que se pagará con cargo a las utilidades del Ejercicio 2025, ascendente a \$102 (ciento dos pesos) por cada acción de la Serie A, y a \$112,2 (ciento doce coma dos pesos) por cada acción de la Serie B.

### MODALIDAD DE PAGO

De acuerdo a las medidas de resguardo para el pago de dividendo oportunamente acordadas, recordamos a los accionistas de la Sociedad el siguiente procedimiento de pago:

El referido dividendo se pagará, a elección de cada accionista, de la siguiente manera:

- Depósito en cuenta corriente bancaria, cuyo titular sea el accionista o mandatario con poder registrado;
- Depósito en cuenta de ahorro bancaria, cuyo titular sea el accionista o mandatario con poder registrado;
- Envío de cheque nominativo por correo certificado al domicilio del accionista o mandatario que figure en el Registro de Accionistas; o
- Retiro de cheque en las oficinas de Servicios Corporativos SerCor S.A. (“SerCor”)

Cada accionista deberá informar cuál de las opciones indicadas elige, por medio de comunicación escrita entregada en las oficinas de SerCor, ubicadas en Avenida El Golf N°140, piso 1, Las Condes, Santiago, cuyo horario de atención es de lunes a viernes, de 9:00 a 16:00 horas, o por correo electrónico a acciones@sercor.cl. Respecto de aquellos accionistas que no hubieren informado la modalidad de pago elegida antes de la fecha de cierre del Registro de Accionistas correspondiente al pago del dividendo, se procederá al pago mediante la modalidad por defecto consistente en el “retiro de cheque” en las oficinas de SerCor.

En aquellos casos en que los cheques sean devueltos por el correo a SerCor, éstos permanecerán bajo su custodia por el plazo de 60 días contados desde su emisión. Pasado dicho plazo, se procederá a girar cheques nuevos, en la medida que el accionista lo solicite en las oficinas de SerCor.

### ATENCIÓN DE ACCIONISTAS

Sin perjuicio de que el pago de los dividendos de la Sociedad se efectúe bajo las modalidades antes mencionadas, cualquier duda o consulta relacionada con el pago de dividendos podrá ser resuelta en las oficinas de SerCor antes señaladas, en horario de atención mencionado.

### FECHA DE PAGO Y REGISTRO DE ACCIONISTAS

El dividendo definitivo N°237, se pagará a partir del día 14 de mayo de 2026, a los accionistas que se encuentren inscritos en el Registro de Accionistas de la Sociedad a la medianoche del día 8 de mayo de 2026.

### SITUACIÓN TRIBUTARIA POR DIVIDENDO

La Sociedad comunicará oportunamente a los accionistas el tratamiento tributario que corresponderá dar al dividendo.

GERENTE GENERAL

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: ENCUESTA RELACIONES LABORALES DF/ CÁTEDRA CARLOS VIAL ESPANTOSO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN UC.

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 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-

gitales (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”, advirtió Gardilic. “Hoy observamos una baja participación del área de gestión de personas en la implementación de inteligencia artificial, una tendencia que debiera 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.