CRITERIA
INVESTIGAR · INTEGRAR · TRANSFORMAR

INFORME DE RESULTADOS

BRECHA DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN CHILE

PREPARADO PARA DEEL

OCTUBRE 2026

FICHA TÉCNICA

OBJETIVO DEL ESTUDIO :
Caracterizar la experiencia de las empresas chilenas respecto de la adopción de IA, identificando las brechas de talento que enfrentan para su implementación y las estrategias que están desarrollando para responder a estos desafíos.

TÉCNICA :
Estudio cuantitativo mediante la aplicación de encuestas autoadministradas de manera online mediante el uso de paneles certificados.

TARGET:
Gerentes Generales, Gerentes de Recursos Humanos y Líderes de TI en pequeñas, medianas y grandes empresas, que tuviesen la condición de participar en procesos de contratación de personal.

MUESTRA:
309 casos.
Ponderados por tamaño de empresa y rubro.

FECHA DE CAMPO:
Del 22 de septiembre al 24 de septiembre de 2026

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

		Casos	% Ponderado
TAMAÑO EMPRESA	Pequeña (10 – 49 empleados)	152	76
	Mediana (50 – 199 empleados)	125	19
	Grande (200+ empleados)	32	5
RUBRO	Industria e Infraestructura	67	32
	Comercio y servicios	32	31
	Servicios empresariales y profesionales	158	13
	Servicios públicos y sociales	32	12
	Otros	20	11
	Total	**309**	**100%**

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

CARGO QUE OCUPA EN LA EMPRESA

19% Dirección / Gerencia

62% Recursos Humanos

18% Tecnologías de la Información (TI)

TAMAÑO DE LA EMPRESA

76% Pequeña empresa

19% Mediana empresa

5% Gran empresa

RUBRO DE LA EMPRESA

Industria e Infraestructura	**32**
Construcción	15
Industria manufacturera	9
Logística, transporte y almacenamiento	7
Comercio y servicios	**31**
Comercio y retail	21
Restaurantes y servicios de comida	6
Hotelería y turismo	4
Servicios empresariales y profesionales	**13**
Servicios profesionales	7
Tecnología e Informática	2
Telecomunicaciones	2
Seguros y servicios financieros	1
Servicios públicos y sociales	**12**
Educación	9
Salud y servicios sociales	3
Otros	**11**
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	1
Otros	2

REGIONES EN QUE OPERA LA EMPRESA

Arica Parinacota	6
Tarapacá	3
Antofagasta	12
Atacama	8
Coquimbo	11
Valparaíso	20
Metropolitana	57
O'Higgins	13
Maule	14
Ñuble	4
Bio-Bio	13
Araucanía	14
Los Ríos	3
Los Lagos	10
Aysén	1
Magallanes	2

33% Opera solo en la RM

43% Opera solo en regiones

24% Opera en la RM y regiones

CONTENIDOS

01.

Adopción de Inteligencia Artificial en las empresas

02.

Demanda de talento y dificultades en búsqueda de profesionales

03.

Contratación de talento internacional

CONTENIDOS

01.

Adopción de Inteligencia Artificial en las empresas

02.

Demanda de talento y dificultades en búsqueda de profesionales

03.

Contratación de talento internacional

El uso de la Inteligencia Artificial ya es una realidad en la mayoría de las empresas en Chile.

En general se utiliza de manera acotada, en procesos específicos de la empresa. No obstante, se observan diferencias según el tamaño de la organización: a menor tamaño, habría un apoyo más intensivo en estas herramientas.

En general, ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor la situación de la empresa en la que trabaja respecto al uso de la Inteligencia Artificial (IA)?
Base: 309 casos



Uso IA	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
No usa	22	14	26
Uso acotado	36	79	52
Uso amplio	42	7	23
Casos:	152	125	32

*Números representan %

El uso de IA no solamente es masivo, sino que estaría subestimado.

Al preguntar por las herramientas de IA que utilizan las empresas, aquellas que reportaban no estar utilizando actualmente IA, reconocen que la utilizan de manera más básica a través de asistentes integrados y, en menor medida, a través de IA generativa y chatbots.

HERRAMIENTAS DE I.A. UTILIZADAS EN LAS EMPRESAS – POR USO DE I.A.

¿Cuáles de las siguientes herramientas de Inteligencia Artificial utilizan actualmente en la empresa en la que trabaja?

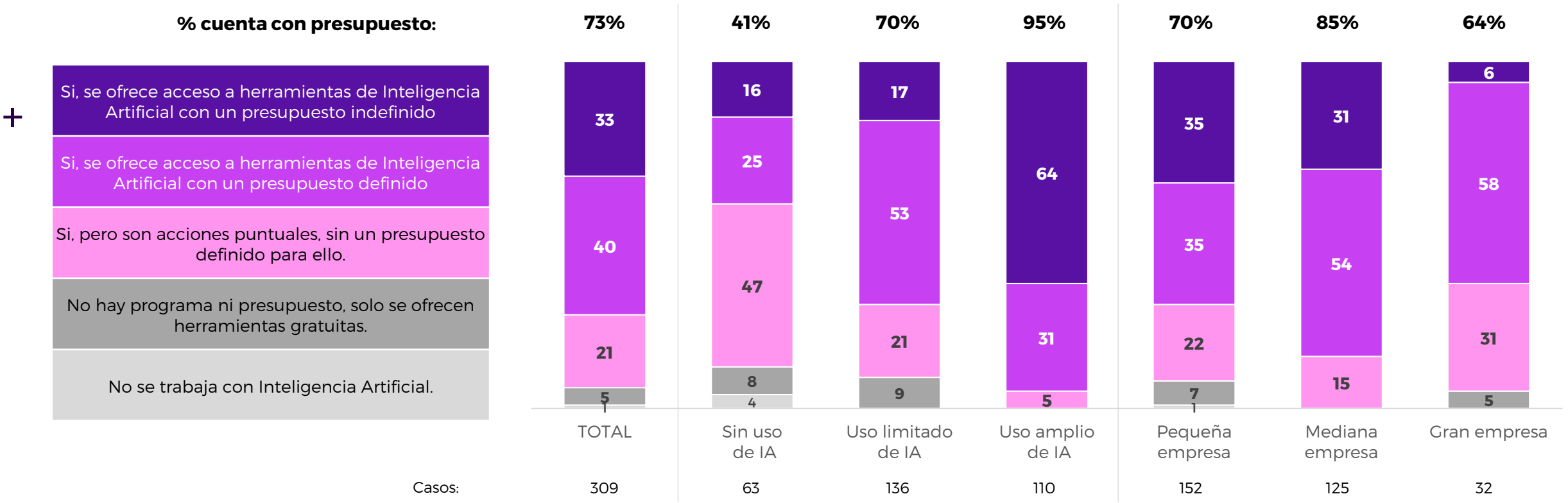
	TOTAL	Sin uso de IA	Uso acotado de IA	Uso amplio de IA
IA generativa (ChatGPT, Copilot, Gemini, Claude, etc)	59	33	65	67
Asistentes integrados (Microsoft 365 Copilot, Google Workspace Gemini, etc)	50	64	49	41
Chatbots o asistentes virtuales	44	25	37	64
IA para análisis de datos	44	19	52	48
IA para el desarrollo de softwares	28	14	32	31
Modelos de IA propios, desarrollados internamente	23	6	18	40
No se trabaja con IA	1	3	0	0
Casos	309	63	136	110

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

La IA ya tiene su propia partida: un 73% de las empresas destina presupuesto a las herramientas de I.A.

PRESUPUESTO DE LA EMPRESA PARA USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La empresa en la que trabaja, ¿cuenta con un presupuesto para el uso de Inteligencia Artificial entre sus trabajadores actuales?



*Números representan %

El uso de aplicaciones de Inteligencia Artificial apunta a diversos objetivos.

Mientras en pequeñas empresas los objetivos principales refieren a mejorar la experiencia de los clientes y personalizar sus productos, servicios y comunicaciones; en medianas y grandes empresas apuntan a la automatización de tareas repetitivas, el análisis de grandes volúmenes de datos y – en el caso de grandes empresas – reducir costos operacionales.

OBJETIVOS DE LA INCORPORACIÓN DE I.A. EN LAS EMPRESAS – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles han sido los principales objetivos de la empresa de incorporar herramientas de Inteligencia Artificial?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Mejorar la experiencia o atención de clientes	41	44	30	47
Personalizar productos, servicios o comunicaciones	40	42	35	31
Mejorar la calidad y velocidad en la toma de decisiones	40	38	49	29
Mejorar la productividad de los equipos	39	39	40	34
Automatizar tareas repetitivas	36	31	50	70
Apoyar el desarrollo de productos o servicios	34	33	38	27
Analizar grandes volúmenes de datos	30	23	48	67
Mantenerse al día con las tendencias tecnológicas del mercado	28	26	37	26
Reducir costos operacionales	27	25	27	52
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

El uso de aplicaciones de Inteligencia Artificial apunta a diversos objetivos.

Las empresas de comercio y servicios buscan principalmente mejorar la experiencia o atención a clientes.
En el caso de otros rubros, se le da mayor importancia a la mejora en la productividad de los equipos, en la toma de decisiones y, en el rubro de industrias e infraestructuras, automatizar tareas repetitivas.

OBJETIVOS DE LA INCORPORACIÓN DE I.A. EN LAS EMPRESAS – POR RUBROS

¿Cuáles han sido los principales objetivos de la empresa de incorporar herramientas de Inteligencia Artificial?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Mejorar la experiencia o atención de clientes	41	24	65	36	34
Personalizar productos, servicios o comunicaciones	40	29	41	36	36
Mejorar la calidad y velocidad en la toma de decisiones	40	39	42	46	37
Mejorar la productividad de los equipos	39	51	28	42	54
Automatizar tareas repetitivas	36	38	26	50	25
Apoyar el desarrollo de productos o servicios	34	33	24	35	31
Analizar grandes volúmenes de datos	30	37	26	34	10
Mantenerse al día con las tendencias tecnológicas del mercado	28	33	29	23	39
Reducir costos operacionales	27	15	31	36	15
Casos	309	158	32	67	32

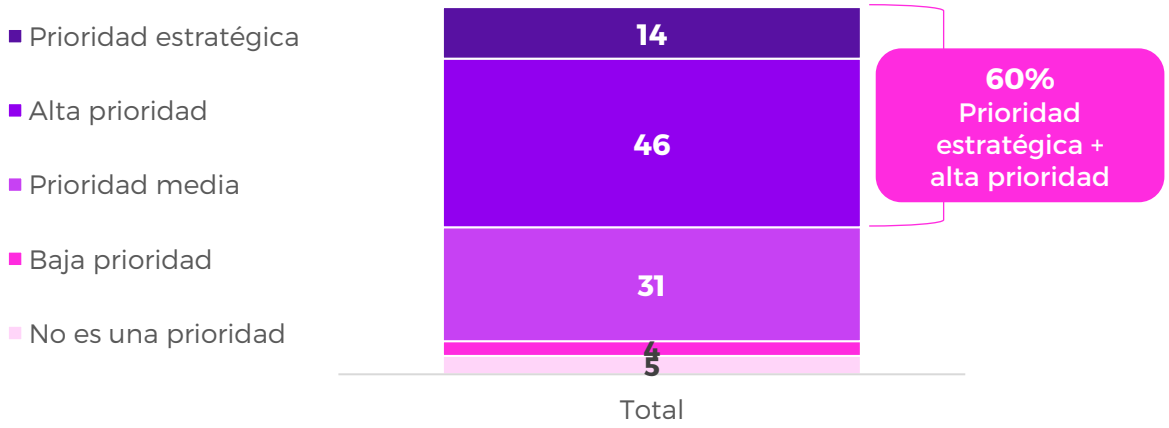
*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

El uso de aplicaciones de Inteligencia Artificial en el trabajo no solamente está altamente extendido, sino que su implementación y expansión tiene una alta prioridad en las empresas.

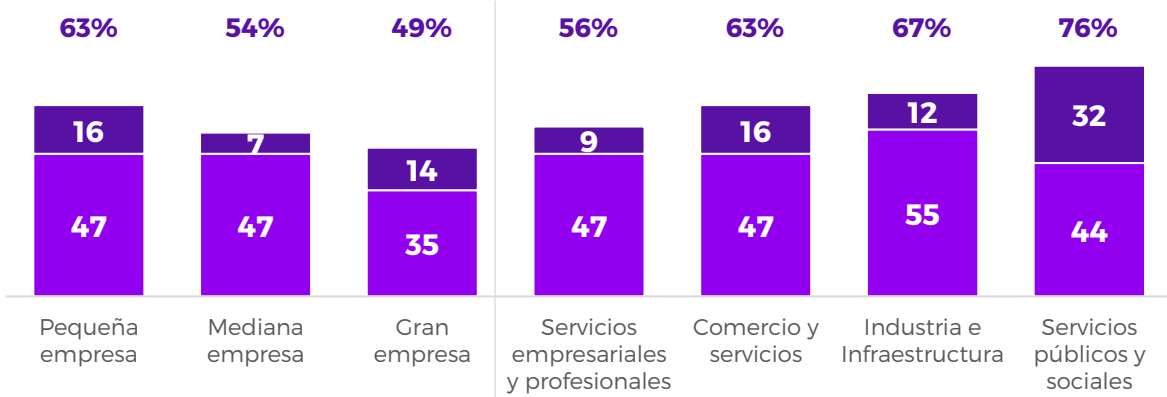
A menor tamaño de empresa, mayor es la relevancia que se le entrega.

Entre rubros, los servicios públicos y sociales valoran más la implementación de este tipo de herramientas, mientras los servicios profesionales son los que menos.

Pensando en la empresa en la que trabaja, de manera general, ¿qué prioridad tiene actualmente la implementación o la expansión de uso de la Inteligencia Artificial?
Base: 309 casos



Prioridad estratégica + Alta prioridad por tamaño de empresa y rubro



*Números representan %

Pese a lo anterior, las empresas no están exentas de dificultades al momento de implementar o expandir el uso de herramientas de I.A; siendo estos obstáculos distintos según tamaño de empresa.

Mientras las pequeñas empresas refieren a temáticas relacionadas a su estrategia y la comprensión de la IA; medianas y grandes empresas tendían como trabajas temas de gobernanza y ciberseguridad.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN O EXPANSIÓN DEL USO DE I.A. – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles diría que son los obstáculos o dificultades que la empresa encuentra hoy para comenzar a usar o expandir el uso de la Inteligencia Artificial (IA)?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Temor a errores, respuestas incorrectas o baja confiabilidad de las soluciones de IA.	28	26	38	12
Dificultad para entender cómo la IA puede ayudar al negocio en el día a día.	27	29	19	13
Preocupación por la seguridad de los datos y la privacidad (clientes o empresa)	24	16	47	62
Falta de infraestructura tecnológica (equipos, servidores, internet, nube, etc.).	23	23	22	27
Dificultad para integrar IA a los sistemas y softwares que ya utiliza la empresa.	23	24	19	17
Resistencia del equipo o falta de apoyo de los líderes para cambiar los procesos.	23	24	21	3
Presupuesto limitado o herramientas con un costo muy alto.	21	20	24	35
La empresa tiene otras prioridades estratégicas en este momento.	21	24	10	12
Inseguridad jurídica, leyes o falta de reglas claras sobre el uso de IA en Chile.	20	18	24	43
Falta de profesionales con conocimiento técnico en el área para liderar proyectos	18	14	26	51
No hay obstáculos relevantes en este momento	16	18	10	4
Casos	309	152	125	32

*Números representan %

Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

En este sentido, se observan desafíos para las empresas para el avance en el uso de estas soluciones.

Mientras pequeñas empresas apelan al conocimiento de los colaboradores en estas herramientas (ya sea personal actual o nuevas contrataciones), medianas y grandes empresas apelan por mejorar la seguridad y gobernanza de datos. Medianas Empresas también apostarían por definir una estrategia de uso en IA.

ASPECTOS POR FORTALECER EN LA EMPRESA PARA IMPLEMENTACIÓN DE I.A. – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles considera que son los principales aspectos que la empresa necesita fortalecer para avanzar en la incorporación o expansión de uso de Inteligencia Artificial?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Formación de actuales colaboradores en Inteligencia Artificial.	43	44	33	54
Seguridad y gobernanza de datos.	37	32	48	71
Calidad y disponibilidad de datos.	34	35	31	22
Contratación de profesionales especialistas en Inteligencia Artificial y Tecnología.	34	33	38	30
Mayor presupuesto para proyectos de Inteligencia Artificial.	30	31	23	31
Liderazgo y definición de una estrategia de uso de Inteligencia Artificial.	28	26	39	17
Apoyo de la alta dirección.	27	27	28	34
Cambios culturales y gestión del cambio.	25	25	24	29
Infraestructura tecnológica.	21	20	22	23
No se necesita fortalecer capacidades actualmente	1	1	0	4
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

La proyección sobre el uso de herramientas de Inteligencia Artificial es optimista: se espera que ayude a crear y complementar el trabajo humano.

Esta creación de empleo está enfocada en perfiles relacionados con la IA.
En el caso de las grandes empresas, su objetivo de mayor productividad y rentabilidad explica que con la misma cantidad de personal, esperan ser más competitivos.

PROYECCIÓN IMPACTO DE LAS HERRAMIENTAS DE I.A. EN LA EMPRESA

¿Cuál cree que será el impacto que las herramientas de Inteligencia Artificial tendrán en la empresa en los próximos 5 años?

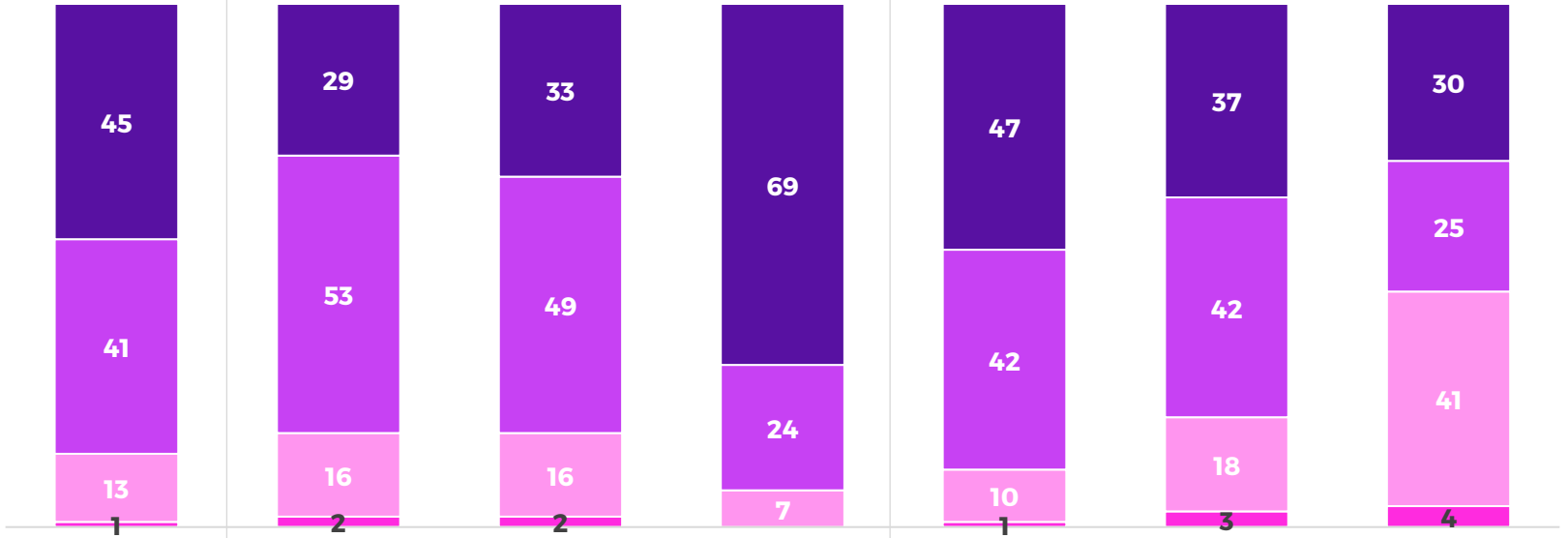
+

Crear puestos de trabajo: requerirá la contratación de más personas enfocadas exclusivamente en gestionar la tecnología de IA.

Solo complementar el trabajo humano: aumentando la productividad, sin necesidad de recortar puestos de trabajo.

Sustituir puestos de trabajo específicos: automatizando tareas concretas y reduciendo ligeramente la necesidad de nuevas contrataciones.

Sustituir puestos de trabajo a gran escala: reduciendo significativamente el tamaño del personal en varias áreas que serán automatizadas.



	TOTAL	Sin uso de IA	Uso limitado de IA	Uso amplio de IA	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Casos:	309	63	136	110	152	125	32

*Números representan %

PRINCIPALES INSIGHTS

ADOPCIÓN DE I.A.

1

USO MASIVO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EMPRESAS

El uso de IA en Chile es masivo, pero está invisibilizado. Muchas organizaciones afirman no trabajar con Inteligencia Artificial, pero sus colaboradores usan herramientas integradas de forma cotidiana e inclusive, en ocasiones, cuentan con presupuesto para el uso de esas aplicaciones.

2

PEQUEÑAS EMPRESAS LIDERAN EL USO DE LA I.A. FRENTE A LA CAUTELA DE GRANDES CORPORACIONES

Mientras las pequeñas empresas están integrando Inteligencia Artificial de forma masiva y transversal en sus equipos como parte de la operación diaria, siendo de alta prioridad su inclusión; medianas y grandes empresas ven ciertas trabas relacionadas a temáticas de gobernanza y ciberseguridad.

En este sentido, pequeñas empresas tienen como desafío ampliar el conocimiento de sus colaboradores en este tipo de herramientas; en tanto que medianas y grandes empresas chequear materias de seguridad y gobernanza de datos.

3

EL USO DE I.A APUNTA A DISTINTOS OBJETIVOS, CON DISTINTAS CONSECUENCIAS

Mientras pequeñas empresas buscan utilizar la IA para impulsar sus ventas y mejorar la relación con sus clientes, las grandes empresas se enfocan en la eficiencia operativa, la analítica masiva y la reducción de costos.

Considerando lo anterior, pequeñas empresas tienen una proyección más optimista, declarando que el uso de estas herramientas generará más empleo, contrario a la opinión de grandes empresas.

PRINCIPALES TITULARES

ADOPCIÓN DE I.A.

1

LA IA INVISIBLE: 2 DE CADA 3 EMPRESAS QUE DICEN NO USAR IA, EN REALIDAD SI LA USAN

8 de cada 10 empresas en Chile declara utilizar Inteligencia Artificial en procesos de la empresa. Pese a lo anterior, casi la totalidad de empresas que dice no utilizarlas menciona que los trabajadores utilizan asistentes integrados e IA generativa, aunque no todos cuentan con presupuesto para ello.

2

LA IA YA TIENE SU PROPIA PARTIDA: UN 73% DE LAS EMPRESAS EN CHILE DESTINA PRESUPUESTO A HERRAMIENTAS I.A.

El 60% de las empresas considera la IA una prioridad alta o estratégica. Además, en empresas donde el uso de estas herramientas es cotidiano, un 85% cuenta con presupuesto asignado.

3

LAS PYMES ADELANTAN A LAS GRANDES EMPRESAS EN EL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Un 42% de las pequeñas empresas usa IA de forma amplia frente al 22% de las grandes. La cautela en la implementación se explica por la seguridad de los datos y la incertidumbre legal.

4

LEJOS DEL “APOCALIPSIS LABORAL”: CASI LA MITAD DE LAS EMPRESAS CREE QUE LA IA CREARÁ EMPLEOS

El 45% proyecta que la IA generará nuevos puestos de trabajo (bajo la lógica de formados o expertos en IA) en los próximos cinco años, cifra que sube a 69% entre las que más la usan. Las grandes empresas son más escépticas: el 41% cree que sustituirá puestos específicos.

CONTENIDOS

01. Adopción de Inteligencia Artificial en las empresas

02. Demanda de talento dificultades en búsqueda de profesionales

03. Contratación de talento internacional

La gran mayoría de las empresas declara que la contratación de perfiles profesionales calificados en Inteligencia Artificial es un plan a corto plazo.

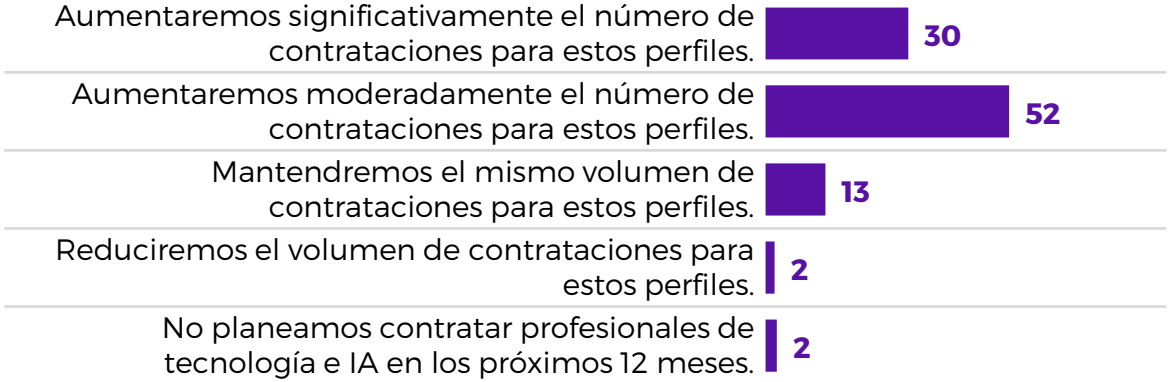
Inclusive, la mayoría de las empresas considera aumentar el número de contrataciones para dichos perfiles.

Pensando en la búsqueda de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología...
Base: 309 casos

83%
declara que en la empresa **han buscado contratar profesionales** con este perfil en los últimos 12 meses

70%
declara que en la empresa **tienen previsto contratar profesionales** con este perfil en los próximos 12 meses

Pensando en los próximos 12 meses, ¿cuál es la proyección de la empresa para la contratación de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?
Base: 309 casos

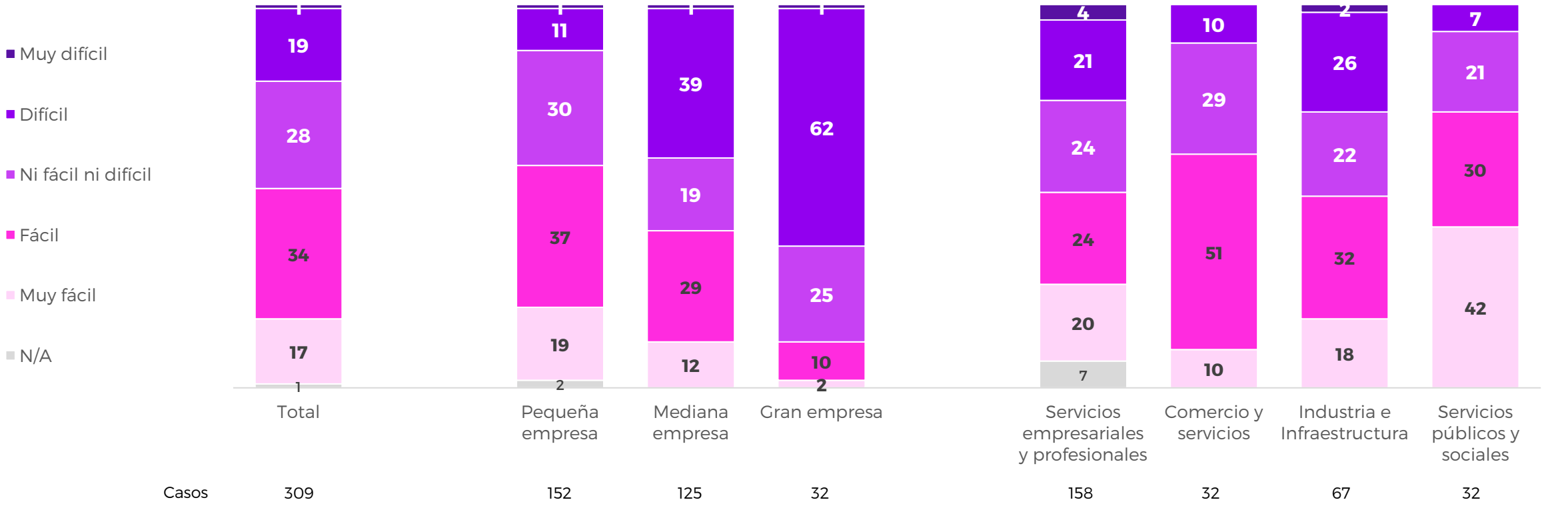


*Números representan %

Si bien la mayoría considera que la búsqueda de este tipo de perfiles es de una dificultad media – baja; esta percepción varía por tamaño de empresa.

NIVEL DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERFILES PROFESIONALES CALIFICADOS EN I.A.– APERTURAS

Pensando en la búsqueda de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología, ¿cuál es el nivel de dificultad para encontrar dichos perfiles?



*Números representan %

Pese a considerar que es un proceso de dificultad media – baja, solo un tercio de las empresas logra contratar los perfiles buscados en los plazos previstos.

RESULTADOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO PROFESIONALES CALIFICADOS EN I.A. – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cómo ha sido el resultado en la empresa de esos procesos de reclutamiento y contratación de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Se logró contratar el perfil buscado en los tiempos esperados	31	35	19	16
Se logró contratar el perfil buscado en tiempos mayores a los esperados	37	33	53	46
Se optó por contratar un perfil con menor experiencia a la esperada	13	14	9	24
El proceso sigue abierto	12	11	16	15
Se canceló el proceso de búsqueda	1	1	2	0
No aplica, no buscamos profesionales relacionados con el uso de la IA	5	6	0	0
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

La búsqueda de estos perfiles no es un proceso exento de dificultades.

Pequeñas Empresas apuntan a la baja disponibilidad de candidatos y su nivel de expectativas, mientras Medianas y Grandes Empresas critican el nivel de conocimiento y práctica de los postulantes.

DIFICULTADES EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles de las siguientes dificultades ha enfrentado la empresa en la que trabaja al intentar reclutar y contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

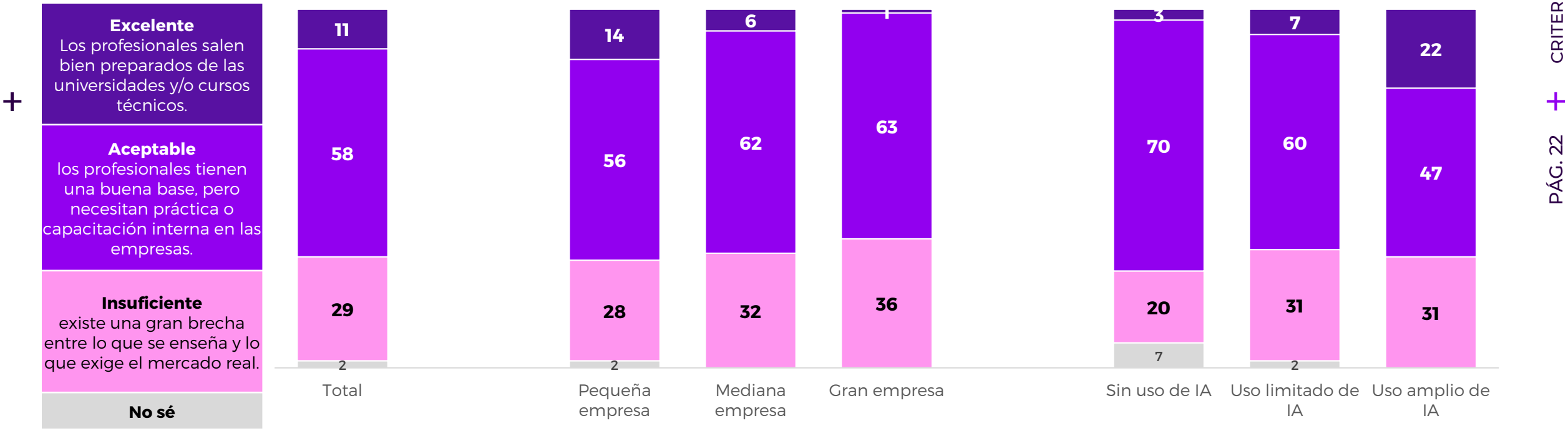
Los candidatos con estos perfiles...	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Hay pocos disponibles	36	37	32	52
No cuentan con habilidades para liderar proyectos de transformación con IA	35	33	44	29
Las expectativas salariales son demasiado altas	34	36	27	38
Prefieren trabajar en empresas internacionales	32	35	24	20
Aceptan ofertas de otras empresas antes de terminar el proceso de búsqueda	27	29	25	8
No cuentan con experiencia práctica suficiente implementando soluciones de IA	25	22	32	36
No cuentan con conocimiento suficiente del negocio o el rubro	23	20	28	50
No poseen los conocimientos técnicos suficientes en IA	20	17	31	27
No hemos tenido procesos de búsqueda de este tipo de perfiles	4	5	1	0
No hemos enfrentado dificultades	2	2	0	1
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Los empleadores tienen críticas al nivel de formación de los postulantes: en general requieren de un mayor nivel de práctica.

CALIDAD DE LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES EN I.A. Y TECNOLOGÍA EN CHILE

¿Cómo evalúa la calidad de la formación técnica y académica que se ofrece en Chile para satisfacer la demanda de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?



*Números representan %

CRITERIA +

El nivel de dificultad en la contratación y la exigencia en formación de las grandes empresas se explica por su búsqueda de perfiles más técnicos.

PERFILES BUSCADOS EN LAS EMPRESAS– POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Qué tipo de perfiles de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología han contratado o buscan contratar en la empresa?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Profesionales de datos y analytics (científicos de datos, ingenieros de datos, analistas).	45	47	37	39
Profesionales de ingeniería de IA y machine learning (incluye modelos de lenguaje e IA generativa).	40	41	42	27
Profesionales de áreas de negocio que sepan usar IA en el día a día (usuarios avanzados, sin perfil técnico).	33	32	36	36
Profesionales de seguridad de la información y protección de datos.	32	29	42	39
Profesionales de desarrollo de software (semi-senior/pleno, senior y liderazgo técnico).	31	30	32	51
Profesionales de entrenamiento y curaduría de IA (entrenadores de IA, etiquetado de datos y evaluación de modelos).	29	30	25	31
Profesionales de producto y gestión de proyectos de IA.	28	27	35	14
Profesionales de infraestructura, nube y operación de modelos (cloud, DevOps, MLOps).	18	19	14	28
No hemos ni vamos a contratar estos perfiles en la empresa	2	2	0	0
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Los perfiles más técnicos son los más complejos de cubrir en las empresas.

PERFILES MÁS DÍFICILES DE CUBRIR EN LAS EMPRESAS– POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Y qué perfiles dirías que son más difíciles de cubrir en la empresa en la que trabajas?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Profesionales de datos y analytics (científicos de datos, ingenieros de datos, analistas).	38	39	37	24
Profesionales de desarrollo de software (semi-senior/pleno, senior y liderazgo técnico).	37	41	30	11
Profesionales de seguridad de la información y protección de datos.	32	27	46	52
Profesionales de áreas de negocio que sepan usar IA en el día a día (usuarios avanzados, sin perfil técnico).	27	27	32	18
Profesionales de producto y gestión de proyectos de IA.	25	25	27	27
Profesionales de ingeniería de IA y machine learning (incluye modelos de lenguaje e IA generativa).	23	20	32	46
Profesionales de entrenamiento y curaduría de IA (entrenadores de IA, etiquetado de datos y evaluación de modelos).	22	22	22	24
Profesionales de infraestructura, nube y operación de modelos (cloud, DevOps, MLOps).	18	18	15	19
No hay dificultad en encontrar estos perfiles	1	2	0	0
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Dentro de las consecuencias de las dificultades en contratación está la pérdida de automatización de algunos procesos y la reducción de proyectos IA planificados, afectando la productividad de las empresas.

CONSECUENCIAS DE LAS DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Qué consecuencias ha tenido para la empresa la dificultad de contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Se mantuvieron procesos manuales que se esperaba automatizar.	36	35	36	52
Se redujo el alcance de proyectos de IA planificados.	32	32	34	15
Se afectó la productividad de algunos equipos.	30	32	27	12
Se retrasó o se postergó la implementación de proyectos de IA.	30	29	30	38
Se perdió competitividad frente a otras empresas.	29	30	25	35
Disminuyó la velocidad de innovación de la empresa.	27	30	17	20
Se retrasaron procesos de transformación digital.	22	20	31	21
No ha habido dificultades en la contratación o no se busca este tipo de perfiles	4	5	0	4
No ha tenido consecuencias relevantes	3	3	4	6
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Para enfrentar las dificultades en la contratación, Pequeñas Empresas apuestan por mejorar beneficios y condiciones para los postulantes, mientras Grandes Empresas contratan profesionales remotos o consultores externos.

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles de las siguientes estrategias ha implementado o está evaluando implementar la empresa para enfrentar las dificultades de contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

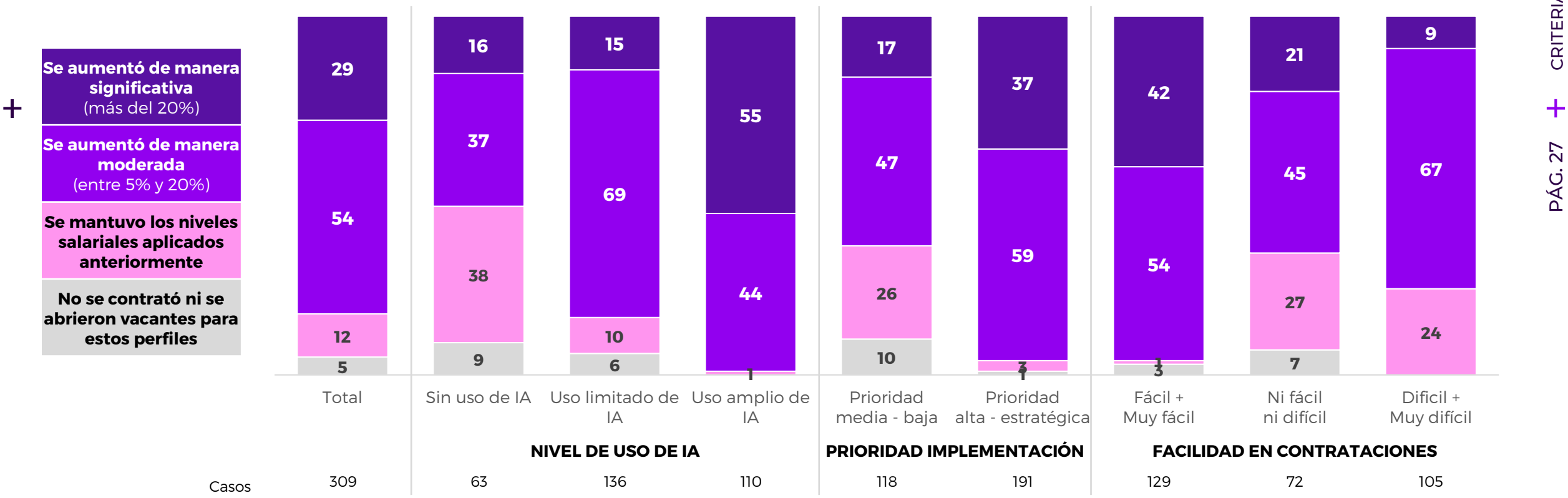
	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Mejorar los beneficios ofrecidos por la empresa.	30	34	16	18
Invertir en programas de prácticas/pasantías, trainee o formación de nuevos talentos.	28	27	30	37
Ofrecer mayor flexibilidad de trabajo (home office, híbrido, horario flexible, etc).	28	30	25	8
Capacitar internamente a empleados que ya forman parte de la empresa	26	24	35	19
Contratar profesionales temporales / consultorías externas para proyectos específicos.	26	23	30	48
Subcontratar (tercerizar) parte del desarrollo o de los proyectos de tecnología.	26	27	20	21
Aumentar las remuneraciones ofrecidas.	21	21	18	24
Priorizar proyectos de IA que requieran menos profesionales especializados.	21	18	26	33
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota dentro de Chile.	19	19	14	41
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota en el extranjero.	17	17	19	11
Postergar proyectos de IA hasta contar con los profesionales necesarios.	15	14	21	14
No hemos implementado ninguna estrategia	2	2	0	0
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Las empresas con uso extensivo de IA y aquellas que consideran prioritario su implementación y/o expansión, son las que más han apostado al aumento de salarios para no perder candidatos.

AUMENTO SALARIOS OFRECIDOS PARA VACANTES DE PROFESIONALES CALIFICADOS EN I.A.

¿La empresa necesitó aumentar el límite salarial ofrecidos para las vacantes de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología para no perder candidatos frente a otras empresas?



*Números representan %

PRINCIPALES INSIGHTS

DEMANDA DE TALENTO

1

ALTA INTENSIONALIDAD DE CONTRATACIÓN PESE A FRICCIONES

La gran mayoría de empresas menciona haber buscado o tener la intensión de contratar profesionales en IA en el corto plazo. Pese a que los empleadores perciben que no es un proceso complejo, en general se observan ciertas fricciones relacionadas a la cantidad de candidatos disponibles y al nivel de preparación, particularmente de forma práctica en las áreas a desarrollarse laboralmente. Esto genera que solo un tercio de las empresas declare haber contratado los perfiles buscados en los tiempos esperados.

2

SE EJECUTAN ESTRATEGIAS DIVERSAS PARA ENFRENTAR DIFICULTADES EN CONTRATACIÓN.

Otra de las dificultades que enfrentan los empleadores se relaciona a las expectativas salariales y la competencia con otras empresas. En este contexto, han tenido que implementar estrategia, que no solamente refieren a un aumento en los salarios. Pequeñas empresas han apostado a mejorar las condiciones laborales, ya sea a través de mejores beneficios o mayor flexibilidad laboral. En el caso de las grandes empresas, mencionan la terciarización del trabajo y la generación de pasantías.

3

LAS DIFICULTADES EN CONTRATACIÓN GENERAN CONSECUENCIAS OPERATIVAS Y DE NEGOCIO

Por la falta de personal calificado en IA, las empresas declaran que han debido posponer procesos de automatización y reducir el alcance de sus proyectos, afectando en la productividad y competitividad de la empresa.

PRINCIPALES TITULARES

DEMANDA DE TALENTO

1

FIEBRE POR EL TALENTO EN IA: 8 DE CADA 10 EMPRESAS BUSCÓ ESPECIALISTAS EN EL ÚLTIMO AÑO Y LA MAYORÍA CONTRATARÁ MÁS

El 83% buscó profesionales en IA y tecnología en los últimos 12 meses, y el 82% proyecta aumentar estas contrataciones. Entre las grandes empresas, el 98% tiene previsto contratar.

2

SOLO 3 DE CADA 10 EMPRESAS LOGRA CONTRATAR A TIEMPO AL ESPECIALISTA EN IA QUE NECESITA

El 37% lo consiguió, pero con demora, y el 13% terminó contratando a alguien con menos experiencia de la esperada. Las principales trabas son la escasez de candidatos y la falta de habilidades para liderar proyectos de IA.

3

GUERRA SALARIAL POR LA IA: 83% DE LAS EMPRESAS SUBIÓ SUELDOS PARA NO PERDER CANDIDATOS

La escasez de talento ya tiene costos para el negocio: el 36% mantuvo procesos manuales que pensaba automatizar y el 29% reconoce que perdió competitividad. Dentro de las alternativas para atraer talento, un 29% de las emrpesas aumentó el tope salarial en más de 20% en sus vacantes.

CONTENIDOS

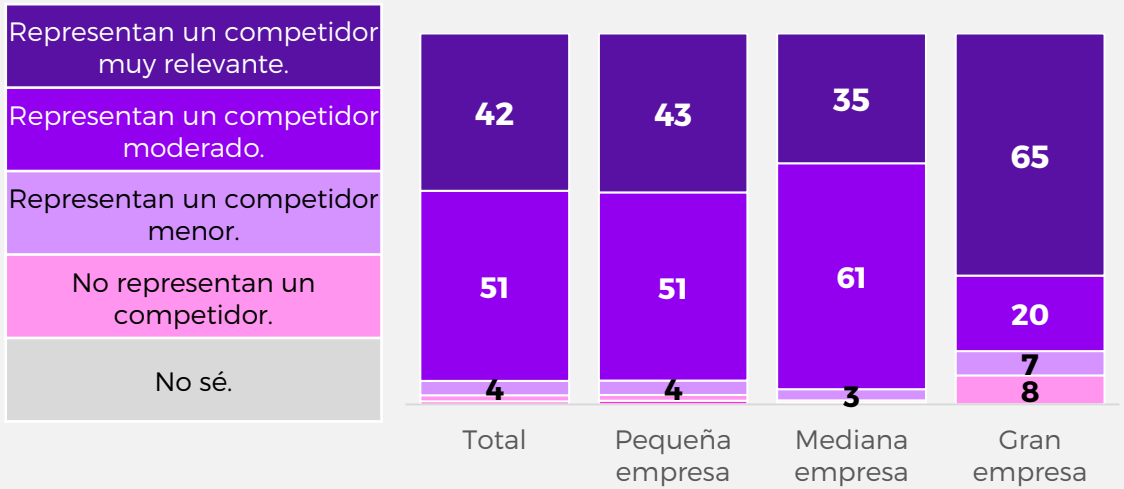
01. Adopción de Inteligencia Artificial en las empresas

02. Demanda de talento dificultades en búsqueda de profesionales

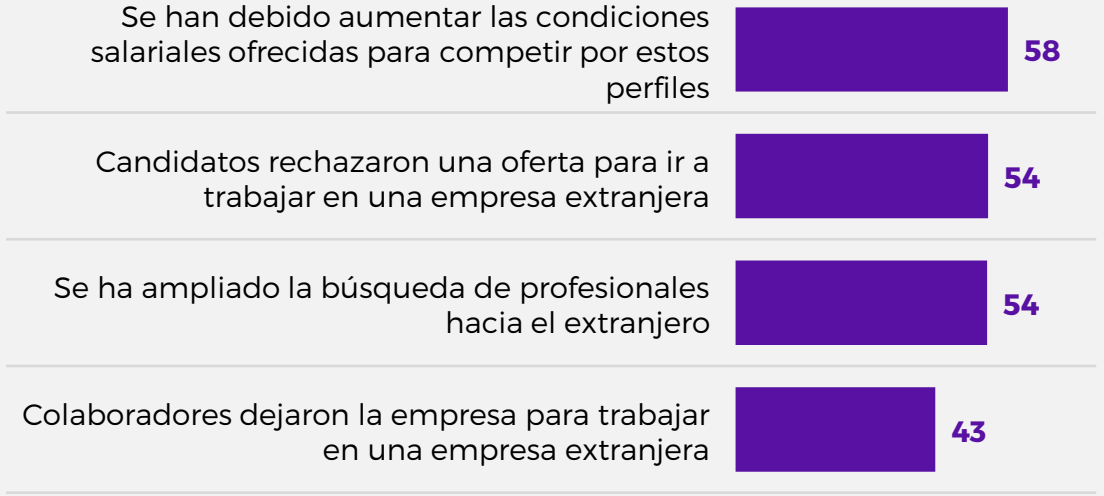
03. Contratación de talento internacional

La mayoría de las empresas, particularmente las de mayor tamaño, señalan que las empresas extranjeras son un competidor en la búsqueda y contratación de talento especializado en I.A

¿En qué medida considera que las empresas extranjeras representan hoy una competencia en la búsqueda y contratación de talento especializado en Inteligencia Artificial que la empresa requiere?
Base: 309 casos



En los últimos 12 meses, ¿la empresa ha enfrentado alguna de las siguientes situaciones al intentar contratar o retener profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?
Base: 309 casos

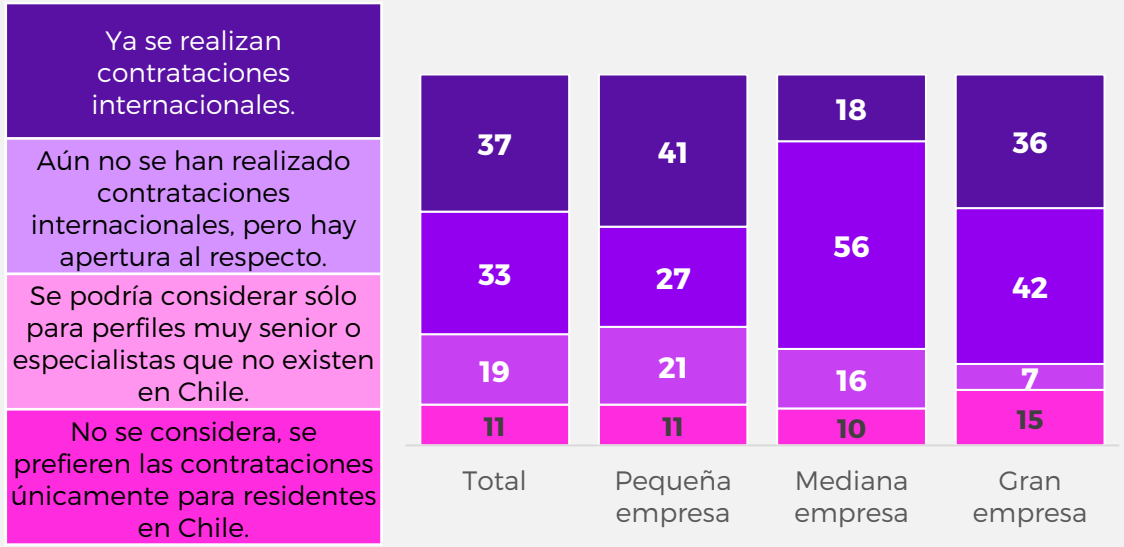


*Números representan %

2 de cada 5 empresas declaran contar con profesionales que residen en otros países: se consideran principalmente aquellos del continente americano.

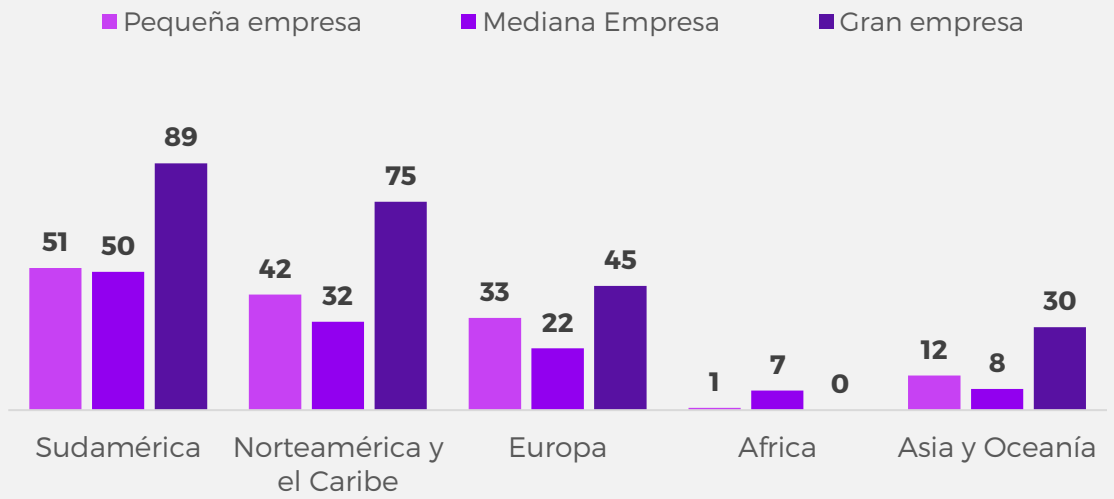
Respecto a la contratación de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología que RESIDAN EN OTROS PAÍSES para trabajar de forma remota, ¿cuál es la postura de la empresa?

Base: 309 casos



¿De qué regiones considerarían contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología para integrar a los equipos?

Base: 271 casos



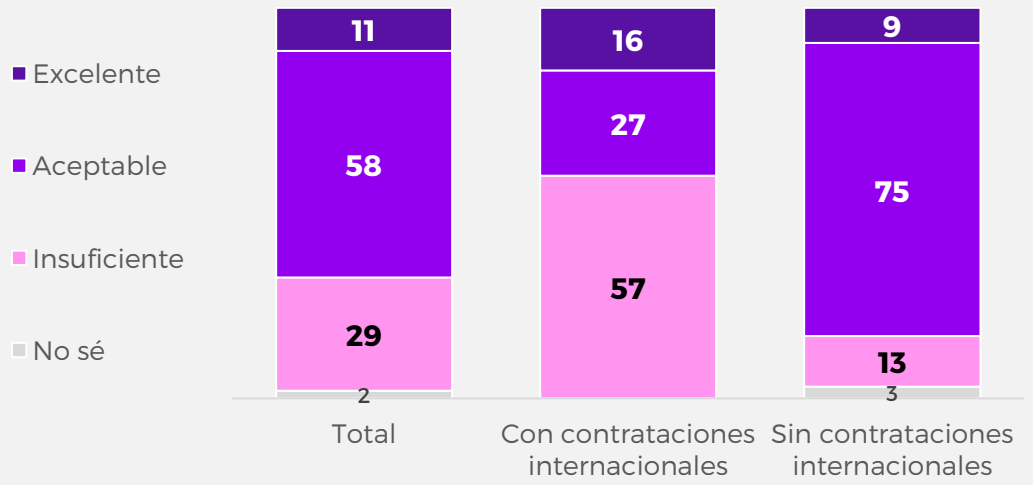
*Números representan %

La contratación de profesionales extranjeros se justificaría en la idea de que los nacionales estarían menos preparados.

La posibilidad de buscar talento en el extranjero facilitaría la búsqueda de profesionales.

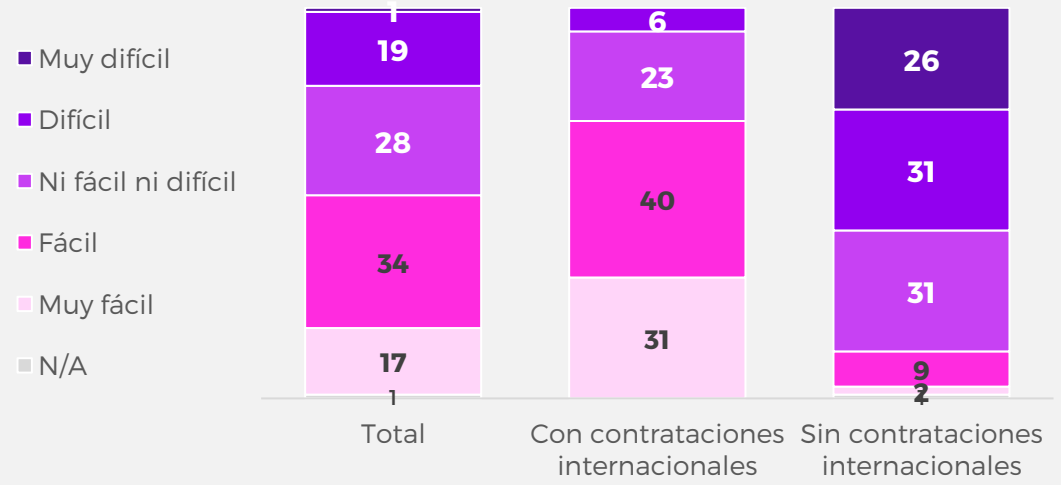
¿Cómo evalúa la calidad de la formación técnica y académica que se ofrece en Chile para satisfacer la demanda de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

Base: 309 casos



Pensando en la búsqueda de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología, ¿cuál es el nivel de dificultad para encontrar dichos perfiles?

Base: 309 casos



*Números representan %

Medianas y Grandes empresas destacan la seguridad de la información y la integración de equipos como principales dificultades para atraer talento internacional.

DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES RESIDENTES EN EL EXTRANJERO

¿Cuáles son los principales temores o dificultades que impiden o hacen más compleja la contratación de profesionales residentes en el extranjero por parte de la empresa?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Preocupación seguridad de información y protección de datos en contratos internacionales	36	31	49	58
La demanda de la empresa no justifica buscar talento fuera del país.	36	41	19	24
Temor a cometer errores laborales o fiscales en otros países.	33	37	21	11
Falta de conocimiento interno sobre cómo encontrar y atraer talento fuera de Chile.	32	35	22	25
Dificultad para monitorear e involucrar a colaboradores que trabajan a distancia en otro país.	29	27	40	19
Dificultad para gestionar, integrar o hacer el seguimiento de equipos internacionales.	27	24	36	39
Burocracia para enviar salarios mensualmente fuera del país y manejar diferentes monedas.	26	27	20	19
Idioma y/o huso horario diferente para reuniones e integración con el equipo local.	21	17	35	32
Tipos de cambio elevados, costos de visados o plataformas de contratación.	18	19	15	17
No hay temores con respecto a las contrataciones internacionales	8	9	6	5
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

La mayoría de las empresas que hoy cuenta con talento internacional declara no estar trabajando con plataformas especializadas.

Entre quienes sí lo hacen, LinkedIn es la más utilizada para la contratación de personal.

¿La empresa en la que trabaja ya ha utilizado alguna plataforma especializada para contratar talento del extranjero?
Base: 117

17%

De las empresas con contrataciones internacionales declara haber trabajado con alguna plataforma especializada

¿Qué plataforma especializada se utilizó para contratar talento del extranjero? [Menciones espontáneas]
Base: 39 casos



Se mencionan 13 plataformas (Deel: 1% de menciones)
Un 25% no menciona ningún nombre en particular

*Números representan %

PRINCIPALES INSIGHTS

CONTRATACIÓN INTERNACIONAL

1

ALTA PRESIÓN DEL MERCADO GLOBAL

La mayoría de las empresas, especialmente las de mayor tamaño, perciben a las empresas internacionales como competidores directos y relevantes en la captura de especialistas en IA. Las empresas hoy enfrentan el desafío de que sus colaboradores dejen sus puestos para trabajar remotamente hacia afuera y que, para atraer talento deban mejorar condiciones salariales.

2

TRABAJADORES EN EL EXTRANJERO SE INCORPORAN DE MANERA REMOTA AL MERCADO CHILENO

Pese a la alta competencia del mercado global, 2 de cada 5 empresas en Chile declara contar con profesionales calificados en IA que residen en el extranjero. La apertura a este tipo de contrataciones se justifica principalmente por la escasez local de profesionales o cubrir perfiles para los cuales se necesita un mayor nivel de formación.

3

PESE A LA ALTA CONSIDERACIÓN DE ATRAER TALENTO INTERNACIONAL, EXISTEN TRABAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Más allá de la percepción que tienen las empresas de que su demanda no justifica buscar talento fuera del país; para las pequeñas empresas sus mayores temores son la falta de know-how interno para el reclutamiento y los errores administrativos que podrían cometer. En el caso de las grandes empresas, existe la preocupación por la seguridad de la información y la gestión de equipos.

PRINCIPALES TITULARES

CONTRATACIÓN INTERNACIONAL

1

9 DE CADA 10 EMPRESAS CHILENAS VE A LAS EXTRANJERAS COMO SU COMPETENCIA DIRECTA POR EL TALENTO EN IA

El 94% considera a las empresas extranjeras un competidor moderado o muy relevante en la búsqueda de especialistas. En las grandes empresas, el 65% las califica como un competidor "muy relevante".

2

FUGA DE TALENTO AL EXTRANJERO: 4 DE CADA 10 EMPRESAS PERDIÓ TRABAJADORES DE IA QUE SE FUERON A FIRMAS EXTRANJERAS

En el último año, el 43% vio salir a colaboradores hacia empresas extranjeras y el 54% tuvo candidatos que rechazaron su oferta para trabajar con una compañía de otro país.

3

MÁS DE LA MITAD DE LAS EMPRESAS CHILENAS YA SALIÓ A BUSCAR TALENTO EN IA FUERA DEL PAÍS

El 54% amplió su búsqueda de profesionales hacia el extranjero en los últimos 12 meses. En medianas y grandes empresas, la proporción llega a 69%. Además. 7 de cada 10 empresas está abierta a sumar profesionales que viven en otro país.

4

EL MIEDO A EQUIVOCARSE COMO FRENO PARA LA CONTRATACIÓN INTERNACIONAL

El 33% teme errores legales o fiscales al contratar en otros países (37% en pymes), el 32% no sabe cómo encontrar talento fuera de Chile y el 26% ve como barrera la burocracia de pagar sueldos en otras monedas. En las grandes empresas, la principal preocupación es la seguridad de la información (58%).

PRINCIPALES TITULARES

CONTRATACIÓN INTERNACIONAL

5

LAS EMPRESAS QUE CONTRATAN TALENTO EXTRANJERO SON LAS MÁS CRÍTICAS A LA FORMACIÓN LOCAL EN IA.

El 57% de las empresas con contrataciones internacionales considera insuficiente la formación técnica y académica en Chile, frente al 13% de las que no contratan afuera.

6

CONTRATAR EN EL EXTRANJERO HACE LA DIFERENCIA

Un 71% de quienes contratan en el extranjero encuentra fácil reclutar talento en IA frente al 11% de quienes no.

7

CONTRATACIÓN INTERNACIONAL A PULSO

Solo un 17% de las empresas con talento extranjero usa alguna plataforma especializada para contratar a los profesionales. Entre quienes si utilizan plataformas, LinkedIn es la más mencionada.

ANEXOS – APERTURAS

ANEXO - APERTURAS

01.

Adopción de Inteligencia Artificial en las empresas

02.

Demanda de talento dificultades en búsqueda de profesionales

03.

Contratación de talento internacional

El uso de Inteligencia Artificial es una realidad en la mayoría de las empresas en Chile; no obstante, se observa un uso más intensivo de estas herramientas en las empresas de menor tamaño.

ADOPCIÓN DE I.A. EN LAS EMPRESAS – POR TAMAÑO DE EMPRESA

En general, ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor la situación de la empresa en la que trabaja respecto al uso de la Inteligencia Artificial (IA)?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
No utilizamos IA y no planeamos adoptarla en el corto plazo	6	7	3	0
Estamos investigando y planificando cómo usar IA, pero aún no hemos comenzado a realizar pruebas	15	15	11	26
Ya estamos probando herramientas de IA en algunos procesos específicos	27	23	47	13
Usamos IA de forma permanente, pero en pocas áreas o procesos específicos de la empresa	18	13	32	39
La IA ya forma parte de nuestro día a día de manera amplia y en varias áreas de la empresa	34	42	7	22
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Las herramientas de IA son utilizadas en mayor medida por las empresas de Servicios Públicos y Sociales, mientras los Servicios Empresariales y Profesionales serían algo más reacios a su uso.

ADOPCIÓN DE I.A. EN LAS EMPRESAS – POR TAMAÑO DE EMPRESA

En general, ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor la situación de la empresa en la que trabaja respecto al uso de la Inteligencia Artificial (IA)?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
No utilizamos IA y no planeamos adoptarla en el corto plazo	6	11	0	1	0
Estamos investigando y planificando cómo usar IA, pero aún no hemos comenzado a realizar pruebas	15	20	17	10	9
Ya estamos probando herramientas de IA en algunos procesos específicos	27	11	25	37	19
Usamos IA de forma permanente, pero en pocas áreas o procesos específicos de la empresa	18	21	24	19	7
La IA ya forma parte de nuestro día a día de manera amplia y en varias áreas de la empresa	34	37	34	33	65
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

El tipo de aplicaciones de Inteligencia Artificial utilizadas varía por tamaño de empresas.

Las I.A. generativas o asistentes integrados son las herramientas más utilizadas, particularmente en grandes empresas. Modelos desarrollados internamente aparecen en mayor proporción en medianas empresas.

HERRAMIENTAS DE I.A. UTILIZADAS EN LAS EMPRESAS – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles de las siguientes herramientas de Inteligencia Artificial utilizan actualmente en la empresa en la que trabaja?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
IA generativa (ChatGPT, Copilot, Gemini, Claude, etc)	59	59	57	61
Asistentes integrados (Microsoft 365 Copilot, Google Workspace Gemini, etc)	50	47	56	71
Chatbots o asistentes virtuales	44	48	26	42
IA para análisis de datos	44	44	41	51
IA para el desarrollo de softwares	28	27	30	29
Modelos de IA propios, desarrollados internamente	23	21	32	25
No se trabaja con IA	1	1	0	0
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Las empresas de Servicios Públicos y Sociales son las que más utilizan chatbots e IA para análisis de datos.

HERRAMIENTAS DE I.A. UTILIZADAS EN LAS EMPRESAS – POR RUBRO

¿Cuáles de las siguientes herramientas de Inteligencia Artificial utilizan actualmente en la empresa en la que trabaja?

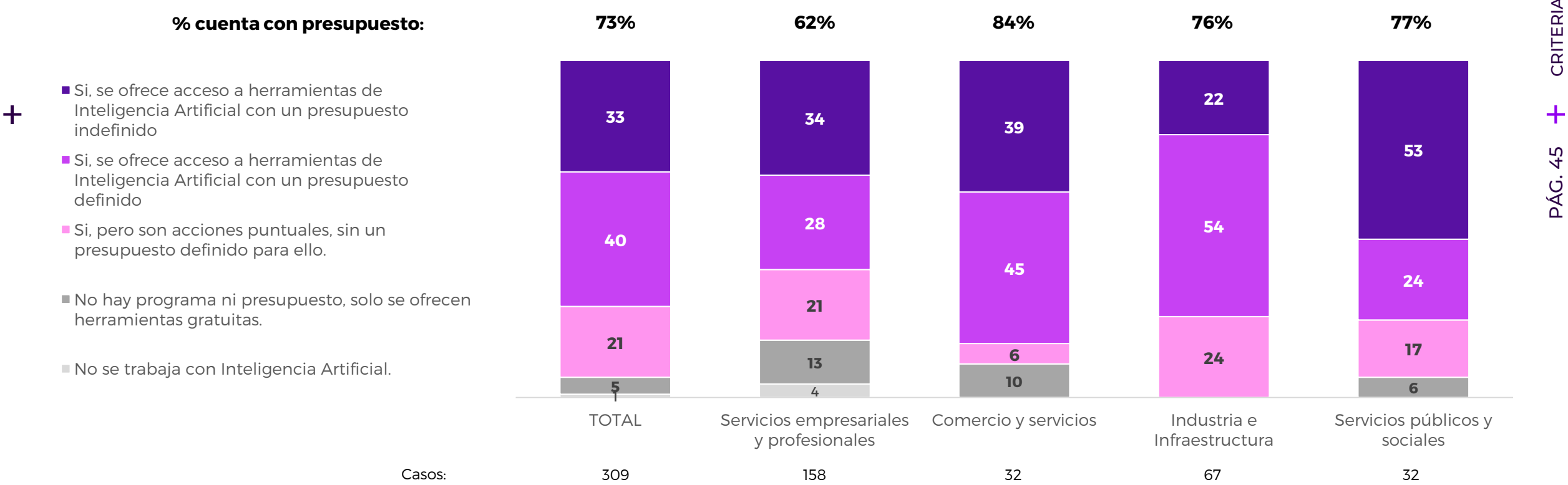
	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
IA generativa (ChatGPT, Copilot, Gemini, Claude, etc)	59	59	60	73	45
Asistentes integrados (Microsoft 365 Copilot, Google Workspace Gemini, etc)	50	33	41	59	42
Chatbots o asistentes virtuales	44	40	44	53	50
IA para análisis de datos	44	44	57	39	50
IA para el desarrollo de softwares	28	26	30	33	32
Modelos de IA propios, desarrollados internamente	23	32	26	24	15
No se trabaja con IA	1	4	0	0	0
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

En los distintos rubros, la mayoría de las empresas declara contar con presupuesto para el uso de I.A, especialmente en las empresas de servicios públicos y sociales.

PRESUPUESTO DE LA EMPRESA PARA USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La empresa en la que trabaja, ¿cuenta con un presupuesto para el uso de Inteligencia Artificial entre sus trabajadores actuales?

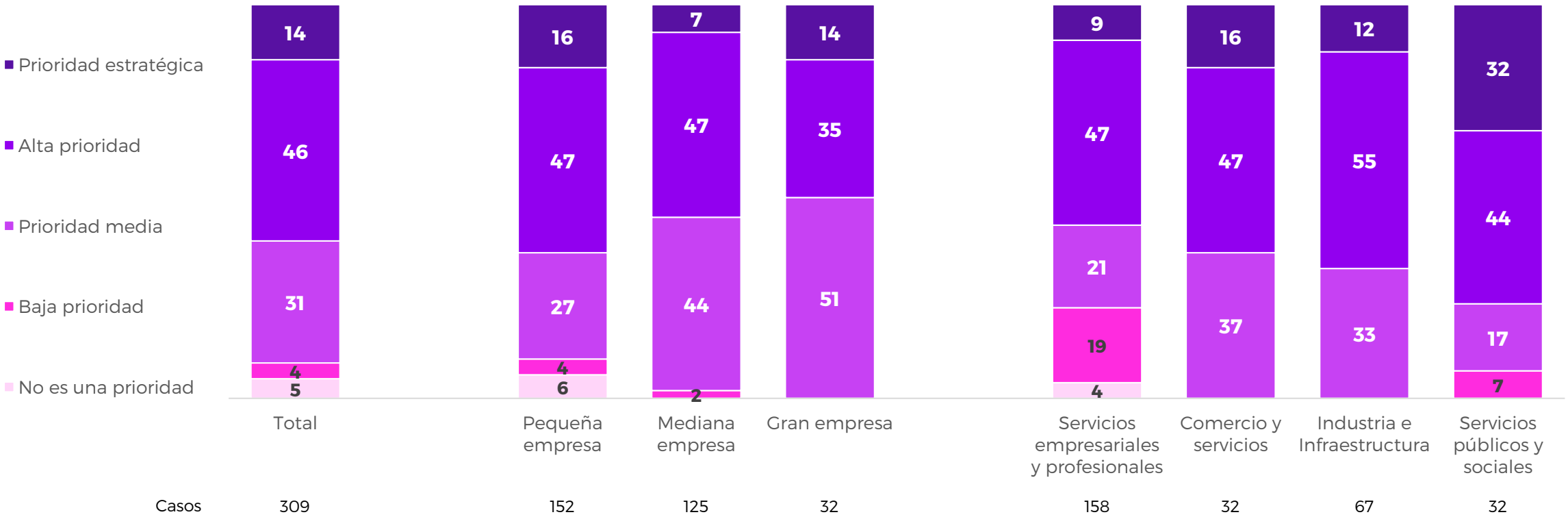


*Números representan %

La implementación y expansión del uso de Inteligencia Artificial tiene una alta prioridad en las empresas.

PRIORIDAD IMPLEMENTACIÓN I.A. EN LAS EMPRESAS – APERTURAS

Pensando en la empresa en la que trabaja, de manera general, ¿qué prioridad tiene actualmente la implementación o la expansión de uso de la Inteligencia Artificial?



*Números representan %

Las dificultades son distintas según tamaño de empresa.

Mientras las pequeñas empresas refieren a problemas de integración, prioridades de la empresa y dificultades que podrían tener en el cotidiano, medianas y grandes empresas apuntan a problemas con la seguridad de los datos, problemas legales y falta de conocimiento de los profesionales.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN O EXPANSIÓN DEL USO DE I.A. – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles diría que son los obstáculos o dificultades que la empresa encuentra hoy para comenzar a usar o expandir el uso de la Inteligencia Artificial (IA)?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Temor a errores, respuestas incorrectas o baja confiabilidad de las soluciones de IA.	28	26	38	12
Dificultad para entender cómo la IA puede ayudar al negocio en el día a día.	27	29	19	13
Preocupación por la seguridad de los datos y la privacidad (clientes o empresa)	24	16	47	62
Falta de infraestructura tecnológica (equipos, servidores, internet, nube, etc.).	23	23	22	27
Dificultad para integrar IA a los sistemas y softwares que ya utiliza la empresa.	23	24	19	17
Resistencia del equipo o falta de apoyo de los líderes para cambiar los procesos.	23	24	21	3
Presupuesto limitado o herramientas con un costo muy alto.	21	20	24	35
La empresa tiene otras prioridades estratégicas en este momento.	21	24	10	12
Inseguridad jurídica, leyes o falta de reglas claras sobre el uso de IA en Chile.	20	18	24	43
Falta de profesionales con conocimiento técnico en el área para liderar proyectos	18	14	26	51
No hay obstáculos relevantes en este momento	16	18	10	4
Casos	309	152	125	32

*Números representan %

Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Las dificultades son distintas según tamaño de empresa.

Esto se refleja en el principal obstáculo de cada uno: en pequeñas empresas refieren a sus prioridades, en medianas a la preocupación de los datos y, en las grandes, a inseguridades en torno a las leyes.

PRINCIPAL DIFICULTAD EN LA IMPLEMENTACIÓN O EXPANSIÓN DEL USO DE I.A. – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Y cuál diría que es el obstáculo o dificultad principal?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Preocupación por la seguridad de los datos y la privacidad (clientes o empresa).	12	7	32	22
La empresa tiene otras prioridades estratégicas en este momento.	11	14	2	0
Resistencia del equipo o falta de apoyo de los líderes para cambiar los procesos.	10	11	9	2
Temor a errores, respuestas incorrectas o baja confiabilidad de las soluciones de IA.	9	10	9	3
Falta de infraestructura tecnológica (equipos, servidores, internet, nube, etc.).	9	10	4	18
Falta de profesionales con conocimiento técnico en el área para liderar proyectos	7	6	13	5
Inseguridad jurídica, leyes o falta de reglas claras sobre el uso de IA en Chile.	7	5	9	31
Presupuesto limitado o herramientas con un costo muy alto.	6	7	3	12
Dificultad para entender cómo la IA puede ayudar al negocio en el día a día.	6	7	4	0
Dificultad para integrar IA a los sistemas y softwares que ya utiliza la empresa.	6	6	6	3
No hay obstáculos relevantes en este momento	16	18	10	4
Casos	309	152	125	32

*Números representan %

Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Las dificultades también difieren por rubros.

Mientras los comercios y servicios y las industrias destacan por ser las que menos dificultades perciben, los servicios empresariales y profesionales, al igual que los servicios públicos y sociales apelan principalmente a la preocupación por la seguridad y privacidad de los datos.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN O EXPANSIÓN DEL USO DE I.A. – POR RUBRO

¿Cuáles diría que son los obstáculos o dificultades que la empresa encuentra hoy para comenzar a usar o expandir el uso de la Inteligencia Artificial (IA)?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Temor a errores, respuestas incorrectas o baja confiabilidad de las soluciones de IA.	28	23	39	20	29
Dificultad para entender cómo la IA puede ayudar al negocio en el día a día.	27	18	18	28	25
Preocupación por la seguridad de los datos y la privacidad (clientes o empresa)	24	38	18	19	31
Falta de infraestructura tecnológica (equipos, servidores, internet, nube, etc.).	23	17	25	29	24
Dificultad para integrar IA a los sistemas y softwares que ya utiliza la empresa.	23	19	21	24	33
Resistencia del equipo o falta de apoyo de los líderes para cambiar los procesos.	23	27	26	12	10
Presupuesto limitado o herramientas con un costo muy alto.	21	29	14	26	23
La empresa tiene otras prioridades estratégicas en este momento.	21	27	12	21	23
Inseguridad jurídica, leyes o falta de reglas claras sobre el uso de IA en Chile.	20	28	22	19	10
Falta de profesionales con conocimiento técnico en el área para liderar proyectos	18	24	7	21	23
No hay obstáculos relevantes en este momento	16	8	20	23	3
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Las dificultades también difieren por rubros.

Mientras los servicios empresariales y profesionales declaran que sus principales dificultades son las resistencias internas y las inseguridades jurídicas, los servicios públicos y sociales apuntan a la seguridad y privacidad, a la vez que las dificultades de integración de sistemas y softwares.

PRINCIPAL DIFICULTAD EN LA IMPLEMENTACIÓN O EXPANSIÓN DEL USO DE I.A. – POR RUBRO

¿Y cuál diría que es el obstáculo o dificultad principal?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Preocupación por la seguridad de los datos y la privacidad (clientes o empresa).	12	10	11	9	19
La empresa tiene otras prioridades estratégicas en este momento.	11	12	3	9	13
Resistencia del equipo o falta de apoyo de los líderes para cambiar los procesos.	10	15	19	4	1
Temor a errores, respuestas incorrectas o baja confiabilidad de las soluciones de IA.	9	5	14	7	16
Falta de infraestructura tecnológica (equipos, servidores, internet, nube, etc.).	9	7	8	12	13
Falta de profesionales con conocimiento técnico en el área para liderar proyectos	7	10	5	9	5
Inseguridad jurídica, leyes o falta de reglas claras sobre el uso de IA en Chile.	7	14	10	1	1
Presupuesto limitado o herramientas con un costo muy alto.	6	6	1	10	9
Dificultad para entender cómo la IA puede ayudar al negocio en el día a día.	6	8	0	14	5
Dificultad para integrar IA a los sistemas y softwares que ya utiliza la empresa.	6	5	8	2	16
No hay obstáculos relevantes en este momento	16	8	20	23	3
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

En este sentido, se observan desafíos para las empresas para el avance en el uso de estas soluciones.

Mientras pequeñas empresas apelan al conocimiento de los colaboradores en estas herramientas (ya sea personal actual o nuevas contrataciones), medianas y grandes empresas apelan por mejorar la seguridad y gobernanza de datos y en contratar especialistas en el tema. Medianas Empresas también apostarían por definir una estrategia de uso en IA.

ASPECTOS POR FORTALECER EN LA EMPRESA PARA IMPLEMENTACIÓN DE I.A. – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles considera que son los principales aspectos que la empresa necesita fortalecer para avanzar en la incorporación o expansión de uso de Inteligencia Artificial?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Formación de actuales colaboradores en Inteligencia Artificial.	43	44	33	54
Seguridad y gobernanza de datos.	37	32	48	71
Calidad y disponibilidad de datos.	34	35	31	22
Contratación de profesionales especialistas en Inteligencia Artificial y Tecnología.	34	33	38	30
Mayor presupuesto para proyectos de Inteligencia Artificial.	30	31	23	31
Liderazgo y definición de una estrategia de uso de Inteligencia Artificial.	28	26	39	17
Apoyo de la alta dirección.	27	27	28	34
Cambios culturales y gestión del cambio.	25	25	24	29
Infraestructura tecnológica.	21	20	22	23
No se necesita fortalecer capacidades actualmente	1	1	0	4
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

El principal desafío por empresa también varía según tamaño.

Mientras pequeñas empresas apelan al conocimiento de los colaboradores en estas herramientas (ya sea personal actual o nuevas contrataciones), medianas empresas apuntan al liderazgo y contratación; en tanto grandes empresas a la gobernanza de datos.

PRINCIPAL ASPECTO POR FORTALECER EN LA EMPRESA PARA IMPLEMENTACIÓN DE I.A. – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles considera que son los principales aspectos que la empresa necesita fortalecer para avanzar en la incorporación o expansión de uso de Inteligencia Artificial?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Contratación de profesionales especialistas en Inteligencia Artificial y Tecnología.	20	21	18	3
Formación de actuales colaboradores en Inteligencia Artificial.	19	20	17	23
Liderazgo y definición de una estrategia de uso de Inteligencia Artificial.	14	13	18	5
Mayor presupuesto para proyectos de Inteligencia Artificial.	12	12	8	17
Cambios culturales y gestión del cambio.	10	12	5	7
Calidad y disponibilidad de datos.	8	8	8	8
Seguridad y gobernanza de datos.	7	3	16	33
Infraestructura tecnológica.	7	7	6	0
Apoyo de la alta dirección.	3	3	4	0
No se necesita fortalecer capacidades actualmente	1	1	0	4
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Los desafíos también varían por rubros.

Servicios empresariales y profesionales: contratación de profesionales especialistas.
Comercio y servicios: formación de actuales colaboradores.
Industria e infraestructura: seguridad y gobernanza de datos
Servicios públicos y sociales: apoyo de alta dirección.

ASPECTOS POR FORTALECER EN LA EMPRESA PARA IMPLEMENTACIÓN DE I.A. – POR RUBRO

¿Cuáles considera que son los principales aspectos que la empresa necesita fortalecer para avanzar en la incorporación o expansión de uso de Inteligencia Artificial?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Formación de actuales colaboradores en Inteligencia Artificial.	43	34	56	34	21
Seguridad y gobernanza de datos.	37	37	25	44	35
Calidad y disponibilidad de datos.	34	30	47	28	37
Contratación de profesionales especialistas en Inteligencia Artificial y Tecnología.	34	40	26	33	40
Mayor presupuesto para proyectos de Inteligencia Artificial.	30	33	44	22	21
Liderazgo y definición de una estrategia de uso de Inteligencia Artificial.	28	30	33	29	15
Apoyo de la alta dirección.	27	16	19	24	50
Cambios culturales y gestión del cambio.	25	33	5	35	17
Infraestructura tecnológica.	21	26	17	28	20
No se necesita fortalecer capacidades actualmente	1	4	1	0	0
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Pese a lo anterior, uno de los principales aspectos a fortalecer en los distintos rubros es la preparación de los equipos, ya sea capacitando a los actuales colaboradores o contratando nuevos especialistas.

PRINCIPAL ASPECTO POR FORTALECER EN LA EMPRESA PARA IMPLEMENTACIÓN DE I.A. – POR RUBRO

¿Cuáles considera que son los principales aspectos que la empresa necesita fortalecer para avanzar en la incorporación o expansión de uso de Inteligencia Artificial?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Contratación de profesionales especialistas en Inteligencia Artificial y Tecnología.	20	19	17	20	34
Formación de actuales colaboradores en Inteligencia Artificial.	19	18	29	14	14
Liderazgo y definición de una estrategia de uso de Inteligencia Artificial.	14	19	13	20	5
Mayor presupuesto para proyectos de Inteligencia Artificial.	12	16	14	6	13
Cambios culturales y gestión del cambio.	10	7	0	12	6
Calidad y disponibilidad de datos.	8	6	12	5	14
Seguridad y gobernanza de datos.	7	4	4	11	3
Infraestructura tecnológica.	7	8	9	3	12
Apoyo de la alta dirección.	3	0	1	7	0
No se necesita fortalecer capacidades actualmente	1	4	1	0	0
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

ANEXO - APERTURAS

01.

Adopción de Inteligencia Artificial en las empresas

02.

Demanda de talento dificultades en búsqueda de profesionales

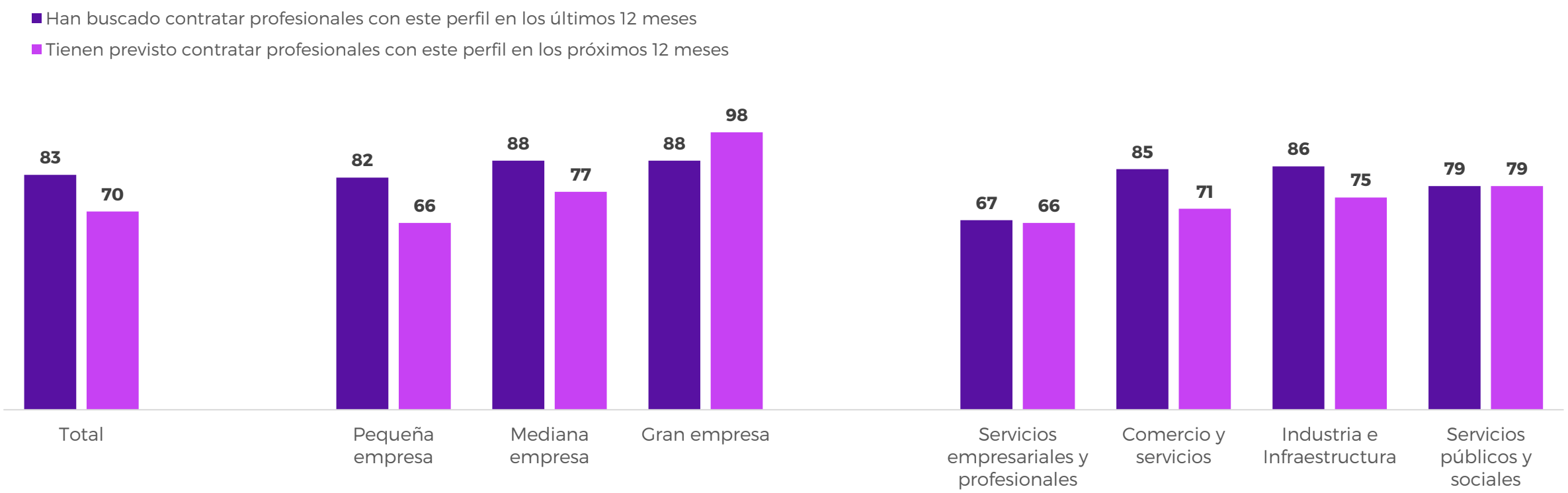
03.

Contratación de talento internacional

De manera transversal, las empresas mencionan haber buscado o tener previsto contratar nuevos profesionales calificados en I.A.

BÚSQUEDA DE PROFESIONALES CALIFICADOS EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TECNOLOGÍA

Pensando en la búsqueda de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología...



Graficado % "Sí"

*Números representan %

Lo anterior también se refleja en que la mayoría de las empresas declaran que aumentarán el numero de contrataciones para estos perfiles.

PROYECCIÓN CONTRATACIÓN – POR TAMAÑO DE EMPRESA

Pensando en los próximos 12 meses, ¿cuál es la proyección de la empresa para la contratación de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Aumentaremos significativamente el número de contrataciones para estos perfiles.	30	33	20	30
Aumentaremos moderadamente el número de contrataciones para estos perfiles.	52	48	65	66
Mantendremos el mismo volumen de contrataciones para estos perfiles.	13	13	13	2
Reduciremos el volumen de contrataciones para estos perfiles.	2	3	0	0
No planeamos contratar profesionales de tecnología e IA en los próximos 12 meses.	2	2	2	2
No sé	0	1	0	0
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Lo anterior también se refleja en que la mayoría de las empresas declaran que aumentarán el numero de contrataciones para estos perfiles.

Pese a lo anterior, los servicios empresariales y profesionales son los que se muestran menos propensos a tener nuevas contrataciones.

PROYECCIÓN CONTRATACIÓN – POR RUBRO

Pensando en los próximos 12 meses, ¿cuál es la proyección de la empresa para la contratación de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Aumentaremos significativamente el número de contrataciones para estos perfiles.	30	35	31	31	46
Aumentaremos moderadamente el número de contrataciones para estos perfiles.	52	43	54	58	42
Mantendremos el mismo volumen de contrataciones para estos perfiles.	13	6	15	7	6
Reduciremos el volumen de contrataciones para estos perfiles.	2	1	0	3	6
No planeamos contratar profesionales de tecnología e IA en los próximos 12 meses.	2	12	0	1	0
No sé	0	4	0	0	0
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Mientras las empresas de comercio y servicios concentrarían los perfiles de machine learning, analytics y seguridad de la información; los servicios públicos y sociales lo hacen con los profesionales de desarrollo de softwares.

PERFILES BUSCADOS EN LAS EMPRESAS– POR RUBROS

¿Qué tipo de perfiles de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología han contratado o buscan contratar en la empresa?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Profesionales de datos y analytics (científicos de datos, ingenieros de datos, analistas).	45	41	49	42	28
Profesionales de ingeniería de IA y machine learning (incluye modelos de lenguaje e IA generativa).	40	22	50	40	33
Profesionales de áreas de negocio que sepan usar IA en el día a día (usuarios avanzados, sin perfil técnico).	33	26	35	35	40
Profesionales de seguridad de la información y protección de datos.	32	34	44	29	9
Profesionales de desarrollo de software (semi-senior/pleno, senior y liderazgo técnico).	31	22	36	32	41
Profesionales de entrenamiento y curaduría de IA (entrenadores de IA, etiquetado de datos y evaluación de modelos).	29	32	21	41	32
Profesionales de producto y gestión de proyectos de IA.	28	23	17	27	29
Profesionales de infraestructura, nube y operación de modelos (cloud, DevOps, MLOps).	18	32	12	22	23
No hemos ni vamos a contratar estos perfiles en la empresa	2	11	0	0	0
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Si bien los profesionales de desarrollo de software son los más buscados en las empresas de Comercio y Servicio, también son los más difíciles de encontrar.

Los profesionales de seguridad de datos serían más complejos de cubrir en los servicios empresariales y profesionales, mientras los de analytics serían en los servicios públicos y sociales.

PERFILES MÁS DIFICILES DE CUBRIR EN LAS EMPRESAS– POR RUBRO

¿¿Y qué perfiles dirías que son más difíciles de cubrir en la empresa en la que trabajas?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Profesionales de datos y analytics (científicos de datos, ingenieros de datos, analistas).	38	31	34	37	46
Profesionales de desarrollo de software (semi-senior/pleno, senior y liderazgo técnico).	37	23	45	36	27
Profesionales de seguridad de la información y protección de datos.	32	38	34	28	16
Profesionales de áreas de negocio que sepan usar IA en el día a día (usuarios avanzados, sin perfil técnico).	27	29	22	34	32
Profesionales de producto y gestión de proyectos de IA.	25	22	36	20	24
Profesionales de ingeniería de IA y machine learning (incluye modelos de lenguaje e IA generativa).	23	25	16	27	34
Profesionales de entrenamiento y curaduría de IA (entrenadores de IA, etiquetado de datos y evaluación de modelos).	22	27	16	28	22
Profesionales de infraestructura, nube y operación de modelos (cloud, DevOps, MLOps).	18	26	17	19	11
No hay dificultad en encontrar estos perfiles	1	0	0	3	0
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

De manera transversal, la principal dificultad es la falta de candidatos disponibles.

En medianas y grandes empresas también se critica la falta de conocimientos teóricos y prácticos de los candidatos.

DIFICULTADES EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles de las siguientes dificultades ha enfrentado la empresa en la que trabaja al intentar reclutar y contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

Los candidatos con estos perfiles...	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Hay pocos disponibles	36	37	32	52
No cuentan con habilidades para liderar proyectos de transformación con IA	35	33	44	29
Las expectativas salariales son demasiado altas	34	36	27	38
Prefieren trabajar en empresas internacionales	32	35	24	20
Aceptan ofertas de otras empresas antes de terminar el proceso de búsqueda	27	29	25	8
No cuentan con experiencia práctica suficiente implementando soluciones de IA	25	22	32	36
No cuentan con conocimiento suficiente del negocio o el rubro	23	20	28	50
No poseen los conocimientos técnicos suficientes en IA	20	17	31	27
No hemos tenido procesos de búsqueda de este tipo de perfiles	4	5	1	0
No hemos enfrentado dificultades	2	2	0	1
Casos	309	152	125	32

*Números representan %

Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Las expectativas salariales de los candidatos es una dificultad más presente en empresas de Industria e Infraestructura.

DIFICULTADES EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN – POR RUBRO

¿Cuáles de las siguientes dificultades ha enfrentado la empresa en la que trabaja al intentar reclutar y contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

Los candidatos con estos perfiles...	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Hay pocos disponibles	36	25	38	31	30
No cuentan con habilidades para liderar proyectos de transformación con IA	35	28	29	32	28
Las expectativas salariales son demasiado altas	34	26	23	42	38
Prefieren trabajar en empresas internacionales	32	27	31	33	39
Aceptan ofertas de otras empresas antes de terminar el proceso de búsqueda	27	23	30	32	30
No cuentan con experiencia práctica suficiente implementando soluciones de IA	25	25	22	27	29
No cuentan con conocimiento suficiente del negocio o el rubro	23	27	27	19	19
No poseen los conocimientos técnicos suficientes en IA	20	23	17	18	24
No hemos tenido procesos de búsqueda de este tipo de perfiles	4	12	6	0	6
No hemos enfrentado dificultades	2	1	0	3	0
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Dentro de las consecuencias de las dificultades en contratación está la pérdida de automatización de algunos procesos y la reducción de proyectos IA planificados, afectando la productividad de las empresas.

CONSECUENCIAS DE LAS DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Qué consecuencias ha tenido para la empresa la dificultad de contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Se mantuvieron procesos manuales que se esperaba automatizar.	36	35	36	52
Se redujo el alcance de proyectos de IA planificados.	32	32	34	15
Se afectó la productividad de algunos equipos.	30	32	27	12
Se retrasó o se postergó la implementación de proyectos de IA.	30	29	30	38
Se perdió competitividad frente a otras empresas.	29	30	25	35
Disminuyó la velocidad de innovación de la empresa.	27	30	17	20
Se retrasaron procesos de transformación digital.	22	20	31	21
No ha habido dificultades en la contratación o no se busca este tipo de perfiles	4	5	0	4
No ha tenido consecuencias relevantes	3	3	4	6
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Mientras las empresas de Comercio y Servicio han tenido que reducir el alcance de sus proyectos de IA, en Industria e Infraestructura y en los Servicios Públicos y Sociales hay un freno a la automatización de procesos.

CONSECUENCIAS DE LAS DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN – POR RUBRO DE EMPRESA

¿Qué consecuencias ha tenido para la empresa la dificultad de contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Se mantuvieron procesos manuales que se esperaba automatizar.	36	26	31	49	37
Se redujo el alcance de proyectos de IA planificados.	32	34	53	14	30
Se afectó la productividad de algunos equipos.	30	26	26	27	31
Se retrasó o se postergó la implementación de proyectos de IA.	30	31	36	29	18
Se perdió competitividad frente a otras empresas.	29	21	22	32	27
Disminuyó la velocidad de innovación de la empresa.	27	21	28	37	29
Se retrasaron procesos de transformación digital.	22	31	16	27	19
No ha habido dificultades en la contratación o no se busca este tipo de perfiles	4	15	7	0	0
No ha tenido consecuencias relevantes	3	4	0	5	8
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Las Pequeñas Empresas refuerzan beneficios y flexibilidad laboral, mientras Grandes Empresas apuestan por consultoría externa y trabajo remoto nacional.

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Cuáles de las siguientes estrategias ha implementado o está evaluando implementar la empresa para enfrentar las dificultades de contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Mejorar los beneficios ofrecidos por la empresa.	30	34	16	18
Invertir en programas de prácticas/pasantías, trainee o formación de nuevos talentos.	28	27	30	37
Ofrecer mayor flexibilidad de trabajo (home office, híbrido, horario flexible, etc).	28	30	25	8
Capacitar internamente a empleados que ya forman parte de la empresa	26	24	35	19
Contratar profesionales temporales / consultorías externas para proyectos específicos.	26	23	30	48
Subcontratar (tercerizar) parte del desarrollo o de los proyectos de tecnología.	26	27	20	21
Aumentar las remuneraciones ofrecidas.	21	21	18	24
Priorizar proyectos de IA que requieran menos profesionales especializados.	21	18	26	33
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota dentro de Chile.	19	19	14	41
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota en el extranjero.	17	17	19	11
Postergar proyectos de IA hasta contar con los profesionales necesarios.	15	14	21	14
No hemos implementado ninguna estrategia	2	2	0	0
Casos	309	152	125	32

*Números representan %

Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Estrategias prioritarias según tamaño de empresa: atracción por beneficios en pequeñas, capacitación en medianas y trabajo remoto en grandes.

PRINCIPAL ESTRATEGIA PARA ENFRENTAR DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN – POR TAMAÑO DE EMPRESA

¿Y cuál de estas ha sido la estrategia prioritaria?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Capacitar internamente a empleados que ya forman parte de la empresa	15	13	22	15
Mejorar los beneficios ofrecidos por la empresa.	14	16	6	5
Ofrecer mayor flexibilidad de trabajo (home office, híbrido, horario flexible, etc).	13	14	11	2
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota dentro de Chile.	12	12	6	31
Contratar profesionales temporales / consultorías externas para proyectos específicos	10	9	17	10
Aumentar las remuneraciones ofrecidas.	9	10	2	14
Invertir en programas de prácticas/pasantías, trainee o formación de nuevos talentos.	7	7	13	0
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota en el extranjero.	7	8	7	0
Subcontratar (tercerizar) parte del desarrollo o de los proyectos de tecnología.	7	7	6	4
Priorizar proyectos de IA que requieran menos profesionales especializados.	3	1	8	8
Postergar proyectos de IA hasta contar con los profesionales necesarios.	1	1	2	10
No hemos implementado ninguna estrategia	2	2	0	0
Casos	309	152	125	32

*Números representan %

Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Comercio y Servicios compite con mejores beneficios, la Industria apuesta por la flexibilidad y pasantías. Los Servicios Públicos y sociales son los con más apertura al talento internacional.

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN – POR RUBRO

¿Cuáles de las siguientes estrategias ha implementado o está evaluando implementar la empresa para enfrentar las dificultades de contratar profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Mejorar los beneficios ofrecidos por la empresa.	30	24	36	22	19
Invertir en programas de prácticas/pasantías, trainee o formación de nuevos talentos.	28	25	18	33	25
Ofrecer mayor flexibilidad de trabajo (home office, híbrido, horario flexible, etc).	28	22	27	34	32
Capacitar internamente a empleados que ya forman parte de la empresa	26	30	20	29	31
Contratar profesionales temporales / consultorías externas para proyectos específicos.	26	18	25	30	27
Subcontratar (tercerizar) parte del desarrollo o de los proyectos de tecnología.	26	24	27	23	11
Aumentar las remuneraciones ofrecidas.	21	20	23	24	14
Priorizar proyectos de IA que requieran menos profesionales especializados.	21	21	26	19	20
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota dentro de Chile.	19	16	18	22	23
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota en el extranjero.	17	16	14	16	29
Postergar proyectos de IA hasta contar con los profesionales necesarios.	15	13	17	14	18
No hemos implementado ninguna estrategia	2	15	0	0	0
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %

Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Comercio y Servicios prioriza la mejora de beneficios para atraer talento, mientras los demás rubros ponen el foco principal en la capacitación interna.

PRINCIPAL ESTRATEGIA PARA ENFRENTAR DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN – POR RUBRO

¿Y cuál de estas ha sido la estrategia prioritaria?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Capacitar internamente a empleados que ya forman parte de la empresa	15	16	10	17	21
Mejorar los beneficios ofrecidos por la empresa.	14	8	22	11	13
Ofrecer mayor flexibilidad de trabajo (home office, híbrido, horario flexible, etc).	13	14	16	8	18
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota dentro de Chile.	12	8	15	14	7
Contratar profesionales temporales / consultorías externas para proyectos específicos	10	5	6	14	18
Aumentar las remuneraciones ofrecidas.	9	9	8	15	3
Invertir en programas de prácticas/pasantías, trainee o formación de nuevos talentos.	7	7	4	3	0
Contratar estos perfiles profesionales de manera remota en el extranjero.	7	9	7	9	7
Subcontratar (tercerizar) parte del desarrollo o de los proyectos de tecnología.	7	5	10	8	5
Priorizar proyectos de IA que requieran menos profesionales especializados.	3	4	1	1	6
Postergar proyectos de IA hasta contar con los profesionales necesarios.	1	1	1	0	1
No hemos implementado ninguna estrategia	2	15	0	0	0
Casos	309	158	32	67	32

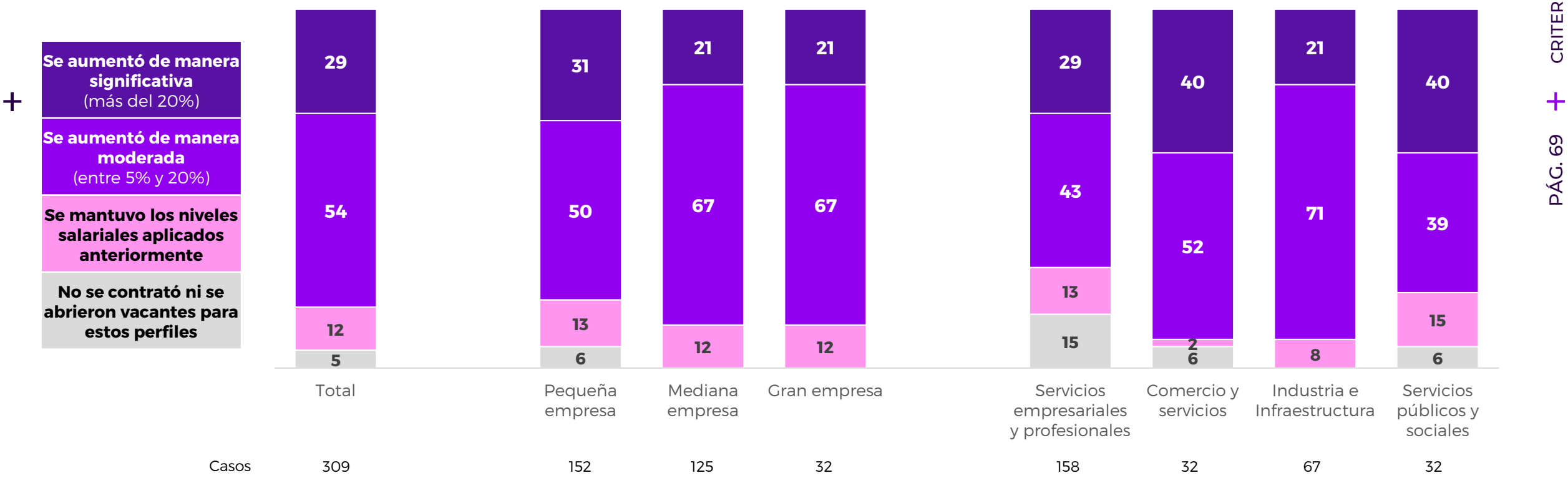
*Números representan %

Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Si bien la mayoría considera que la búsqueda de este tipo de perfiles es de una dificultad media – baja; esta percepción varía por tamaño de empresa.

AUMENTO SALARIOS OFRECIDOS PARA VACANTES DE PROFESIONALES CALIFICADOS EN I.A.

¿La empresa necesitó aumentar el límite salarial ofrecidos para las vacantes de profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología para no perder candidatos frente a otras empresas?



*Números representan %

ANEXO - APERTURAS

01.

Adopción de Inteligencia Artificial en las empresas

02.

Demanda de talento dificultades en búsqueda de profesionales

03.

Contratación de talento internacional

En empresas de servicios empresariales y profesionales las principales dificultades son administrativas, mientras en los servicios públicos sociales son de gestión de equipos.

DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES RESIDENTES EN EL EXTRANJERO

¿Cuáles son los principales temores o dificultades que impiden o hacen más compleja la contratación de profesionales residentes en el extranjero por parte de la empresa?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Preocupación seguridad de información y protección de datos en contratos internacionales	36	33	18	37	31
La demanda de la empresa no justifica buscar talento fuera del país.	36	28	25	37	54
Temor a cometer errores laborales o fiscales en otros países.	33	31	34	28	32
Falta de conocimiento interno sobre cómo encontrar y atraer talento fuera de Chile.	32	23	45	35	23
Dificultad para monitorear e involucrar a colaboradores que trabajan a distancia en otro país.	29	29	29	26	41
Dificultad para gestionar, integrar o hacer el seguimiento de equipos internacionales.	27	17	27	27	52
Burocracia para enviar salarios mensualmente fuera del país y manejar diferentes monedas.	26	38	33	21	25
Idioma y/o huso horario diferente para reuniones e integración con el equipo local.	21	27	17	21	19
Tipos de cambio elevados, costos de visados o plataformas de contratación.	18	32	14	22	10
No hay temores con respecto a las contrataciones internacionales	8	8	12	9	1
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Pequeñas empresas son las que más declaran que los candidatos que se han presentado han rechazado ofertas de trabajo para irse a empresas extranjeras.

SITUACIONES VIVIDAS POR LA EMPRESA ULTIMOS 12 MESES – POR TAMAÑO DE EMPRESA

En los últimos 12 meses, ¿la empresa ha enfrentado alguna de las siguientes situaciones al intentar contratar o retener profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Se han debido aumentar las condiciones salariales ofrecidas para competir por estos perfiles	58	58	58	68
Candidatos rechazaron una oferta para trabajar en una empresa extranjera	54	57	47	38
Se ha ampliado la búsqueda de profesionales hacia el extranjero	54	49	69	69
Colaboradores dejaron la empresa para trabajar en una empresa extranjera	43	45	32	42
Casos	309	152	125	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

Servicios públicos y sociales es el rubro en que más declaran que los candidatos que se han presentado han rechazado ofertas de trabajo para irse a empresas extranjeras.

SITUACIONES VIVIDAS POR LA EMPRESA ULTIMOS 12 MESES – POR RUBRO

En los últimos 12 meses, ¿la empresa ha enfrentado alguna de las siguientes situaciones al intentar contratar o retener profesionales calificados en Inteligencia Artificial y Tecnología?

	TOTAL	Servicios empresariales y profesionales	Comercio y servicios	Industria e Infraestructura	Servicios públicos y sociales
Se han debido aumentar las condiciones salariales ofrecidas para competir por estos perfiles	58	50	71	69	39
Candidatos rechazaron una oferta para trabajar en una empresa extranjera	54	45	43	56	69
Se ha ampliado la búsqueda de profesionales hacia el extranjero	54	48	56	59	46
Colaboradores dejaron la empresa para trabajar en una empresa extranjera	43	37	34	46	52
Casos	309	158	32	67	32

*Números representan %
Paleta de colores representa diferencias respecto al TOTAL

CRITERIA

INVESTIGAR · INTEGRAR · TRANSFORMAR