

DOBLE CLICK

ECONÓMICO

Más que una columna

12 12ª EDICIÓN

Automatización e IA en América Latina: dos fuerzas distintas, un mismo mercado laboral en transformación

Claudio Bravo Ortega, PhD, UC Berkeley, profesor asociado Escuela Negocios UAI, Pablo Egaña del Sol, PhD, Columbia, profesor asistente Escuela Negocios UAI

En América Latina, dos olas tecnológicas avanzan en paralelo, pero con lógicas distintas. La automatización —un conjunto de tecnologías que reemplazan tareas rutinarias— está enfriando el empleo allí donde domina la repetición. La inteligencia artificial, en cambio, se filtra en ocupaciones complejas, reconfigurando el trabajo de profesionales y gerentes.

Este documento analiza cómo ambos fenómenos, automatización e inteligencia artificial, en conjunto, están tensionando un mercado laboral históricamente desigual. En América Latina los efectos serán distintos a la OCDE: la exposición es mayor, los gradientes educacionales son más abruptos y la brecha de género adquiere matices nuevos.

Estas líneas de investigación en economía cuentan con varios enfoques metodológicos. Frey y Osborne (2017, *Technological Forecasting & Social Change*, 114, 254–280) estiman la probabilidad de “computarización” de 702 ocupaciones del SOC-2010 mediante un **clasificador de procesos** gaussianos entrenado con 70 ocupaciones etiquetadas, según tres cuellos de botella tecnológicos —percepción y manipulación, creatividad e inteligencia social— utilizando variables de ONET, y *concluyen que cerca del 47 % del empleo estadounidense está en alto riesgo de automatización. En contraste, Autor, Levy y Murnane (2003, QJE, 118(4), 1279–1333) desarrollan el enfoque basado en tareas, mostrando que la tecnología sustituye tareas rutinarias y polariza el empleo, ampliado en Autor (2019) y Autor, Mindell y Reynolds (2020). Más recientemente, Felten, Raj y Seamans (2018, 2021) vinculan avances en IA con las “abilities” de ONET para medir la exposición ocupacional a la inteligencia artificial, mientras Webb (2019, 2020) utiliza solapamiento textual entre patentes y descripciones de tareas para estimar la sustituibilidad tecnológica de cada ocupación. En nuestras investigaciones cuyos resultados discutimos a continuación, aplicamos estas metodologías al contexto latinoamericano usando encuestas de 7 países.*

Automatización: una amenaza desigual

América Latina exhibe un riesgo de automatización superior al de la OCDE y, a la vez, una exposición a la IA que se concentra entre trabajadores con más educación y habilidades digitales. El resultado es un mercado laboral donde los aumenta la generación de empleo en los extremos (empleos de alta y baja calificación), mientras que en el centro disminuyen los empleos, esta lógica del mercado laboral se espera también ocurra en las empresas.

En siete países de la región —de Bolivia a México— el riesgo de automatización supera el promedio de la OCDE. En El Salvador, el valor llega a 65% en el agregado y supera el 73% entre mujeres; Bolivia, en el extremo bajo, iguala el 54% de la OCDE. Donde

¹ Ver Egaña del Sol, P. y Bravo Ortega, C. (2025). *Automation in Latin America: The gender, education and age divide*. Y Egaña del Sol, P. y Bravo Ortega, C. (2025). *Artificial Intelligence and Labor Market Transformations in Latin America*.

las tareas rutinarias pesan más, el empleo se resiente: por cada unidad adicional de riesgo (medido a la Frey & Osborne o al estilo Autor), el crecimiento del empleo cae en torno a 0,68 puntos porcentuales. Los salarios, en cambio, resisten mejor y sólo muestran señales de polarización en los márgenes. Las mujeres jóvenes con menor educación cargan con una doble penalización —por género y por tipo de tarea—, mientras que las habilidades no cognitivas ligadas a gestión e interacción interpersonal actúan como un “chaleco protector”, como muestra la Figura 1.

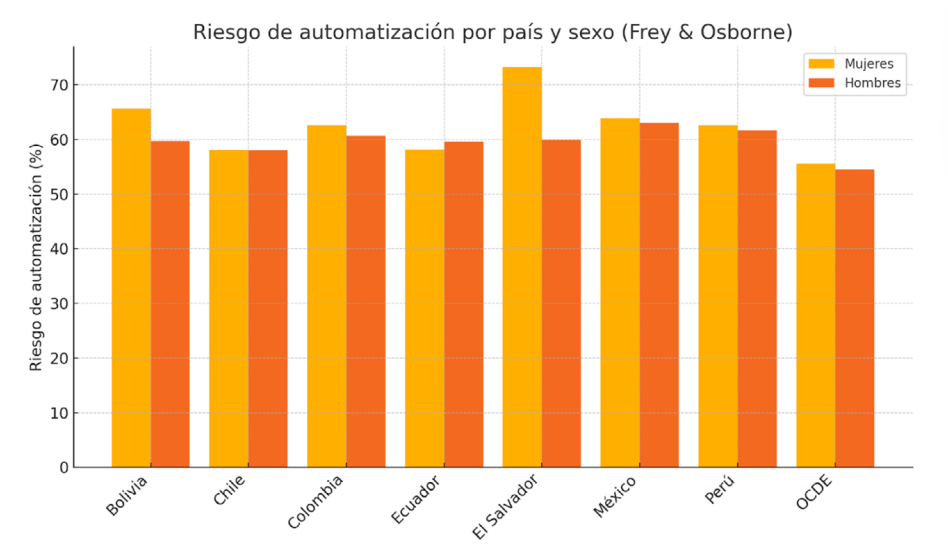


FIGURA 1: Riesgo de automatización por país y sexo (Frey & Osborne).

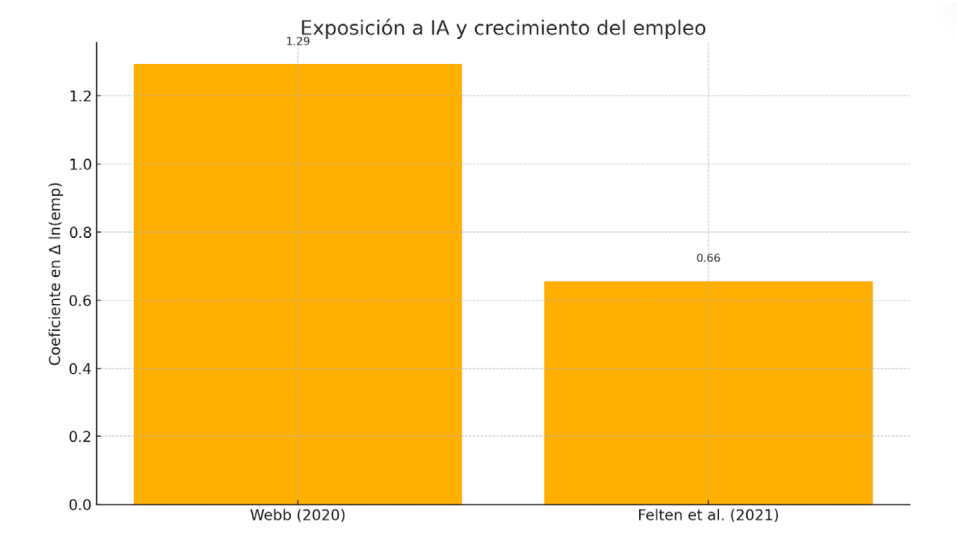
Fuente: Egaña del Sol y Bravo Ortega (2025)

Inteligencia artificial: exposición alta donde hay más estudios

Los riesgos de automatización combinan tareas y ocupaciones mientras que la ‘exposición a IA’ aproxima qué tan intensamente las nuevas herramientas tocan las actividades de cada ocupación (Felten; Webb). Ambos enfoques se estiman con microdatos (STEP, PIAAC) y se enlazan con encuestas de hogares para seguir trayectorias de empleo y salarios.

La IA invierte parte del mapa. Usando índices de exposición como los de Felten y Webb, la probabilidad de que una ocupación esté ‘expuesta’ a la IA sube con el nivel educativo, con las destrezas TIC y con STEM. Las mujeres con habilidades directivas y digitales emergen como un grupo especialmente expuesto; no porque hagan tareas repetitivas, sino porque la IA empieza a automatizar fragmentos de actividades cognitivas que antes parecían exclusivas del juicio humano. A diferencia de la automatización clásica, la IA se asocia a más empleo, no menos: un punto de exposición adicional se vincula con alzas de entre 0,66% y 1,29% en el crecimiento del empleo, con efectos más visibles en los extremos de la distribución salarial, como se muestra en la Figura 2.

FIGURA 2: Exposición a IA y crecimiento del empleo (coeficientes).



Fuente: Egaña del Sol y Bravo Ortega (2025).

El cuadro que emerge es reconocible para cualquier gerente o líder de empresa: en tareas estables y repetitivas se justifica automatizar; las que mezclan juicio, coordinación y trato con clientes invitan a ‘copilotear’ con IA. Para las firmas, la pregunta ya no es si adoptar, sino cómo secuenciar la adopción para capturar productividad sin agravar la rotación, ni perder capacidades tácitas. Sin embargo, el riesgo a nivel de mercado laboral es una brecha más honda entre los trabajadores más educados y los que menos, entre los más jóvenes y los mayores, entre hombres y mujeres. La región muestra mayores diferencias en los niveles educativos que la OCDE: el título protege ante robots, pero expone más a IA. El resultado probable a corto plazo es un mercado con más empleo en los extremos del nivel de salarios, y un centro en el que se comprime, junto con salarios menos elásticos que el empleo como muestra la figura 3.

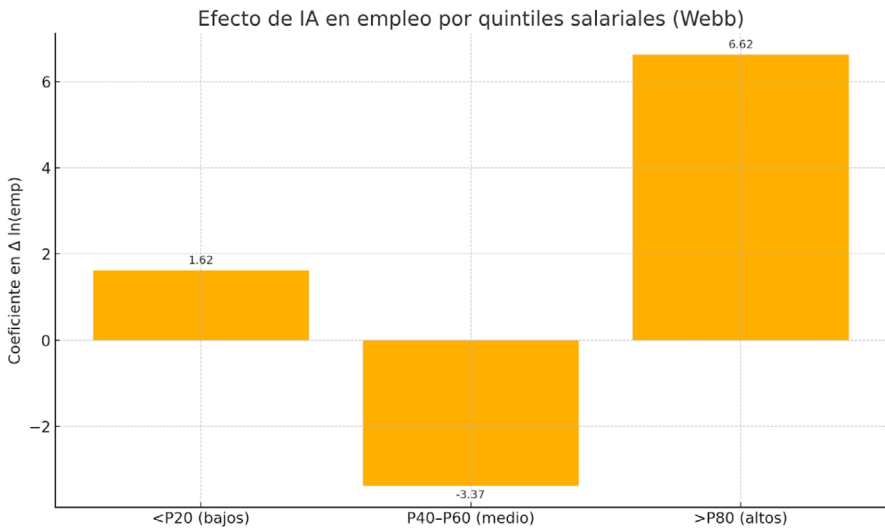


FIGURA 3: Efecto de IA en el empleo por rangos salariales (Webb).

Fuente: Egaña del Sol y Bravo Ortega (2025).

BOTTOM LINE: Agenda pública y empresarial

Una agenda de política para un doble frente

El Estado tiene dos tareas simultáneas. Primero, amortiguar la automatización donde más duele: reforzar la educación media técnico-profesional con módulos de gestión, comunicación y autoorganización; escalar seguros de desempleo y capacitación bien diseñados; y formalizar, porque la informalidad multiplica las consecuencias. Segundo, acelerar complementariedades con IA en lo alto de la distribución: becas y bootcamps focalizados en TIC y STEM para mujeres, incentivos tributarios a la adopción responsable, y estándares de datos e interoperabilidad que permitan medir productividad y reasignación ocupacional. La brújula es clara: proteger el piso y construir escalas, sin frenar la difusión tecnológica.

Lo que los C-Level deberían hacer este trimestre

En este marco, los gerentes o líderes empresariales deben avanzar en el siguiente proceso. Primero, mapear tareas, no cargos: identificar qué es rutinario y qué es complementario a la IA en cada proceso. Segundo, diseñar pilotos con métricas de productividad y de personas —tiempo ahorrado, calidad, satisfacción del cliente, fuga de talento— y decidir si la IA sustituye, aumenta o redistribuye tareas. Tercero, profesionalizar la capacitación: academias internas con rutas claras desde tareas rutinarias hacia roles de coordinación, datos y servicio al cliente. Cuarto, gobernanza: un comité de riesgos de IA que evalúe sesgos, seguridad y cumplimiento, pero que también patrocine casos de uso con retorno medible. Quinto, diversidad como estrategia: el talento femenino con habilidades digitales es el más expuesto; también es el que más valor puede capturar si se invierte bien.

Si el área depende de tareas repetitivas, la automatización reducirá empleo sin ganancias claras en salarios; si su área combina análisis y servicio, la IA tenderá a expandir empleo y a aplanar salarios promedio por efecto composición. El reto es mover gente del primer grupo al segundo con la menor fricción posible.

SOBRE UAI Y LA ESCUELA DE NEGOCIOS

Con más de 70 años de trayectoria, la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez es una de las más prestigiosas de Chile y un referente en la formación de líderes empresariales de Latinoamérica. Su excelencia está respaldada por su triple acreditación internacional (Equis, AMBA y QS) desde el año 2015, única en el país, y por la alta calidad de sus posgrados, MBAs y cinco carreras de pregrado. Su destacado cuerpo académico contribuye con investigación de alto nivel, donde destaca el ámbito de la economía y finanzas.

NEGOCIOS.UAI.CL

SOBRE ICARE

ICARE es una corporación privada sin fines de lucro e independiente de intereses gremiales y políticos, fundada en 1953 por empresarios y profesionales vinculados a diversos sectores de la actividad económica nacional con el propósito de promover la excelencia empresarial en el país. Proporciona a los niveles directivos información relevante sobre el medio nacional e internacional, facilitando la comprensión y oportuna evaluación de las fuerzas que mueven los mercados y las tendencias que influyen en el funcionamiento de las empresas. Además sirve de punto de encuentro para la reflexión sistemática sobre la gestión empresarial y su enfoque presente y futuro.

ICARE.CL

