ASEXMA 4.0
CHILE EXPORTADOR

SUBMARINO ECONÓMICO

Donde otros no pueden ver

Edición N°18

16 de Nov. 2025

>>> LEY I+D EN LAS MIPYMES

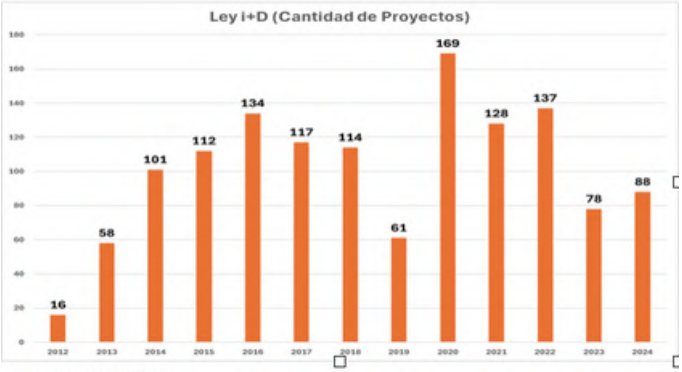
>>> EL COSTO INVISIBLE DE DECIDIR TARDE

>>> EL NUEVO PROLETARIADO DIGITAL: CUANDO LOS ROBOTS TAMBIÉN HACEN PAUSAS PARA EL CAFÉ

LEY I±D EN LAS MIPYMES, ¿QUÉ PANORAMA MÁS PREOCUPANTE Y DECEPCIONANTE?

En las últimas semanas se ha intensificado la discusión respecto a financiamiento para las empresas en **innovación (i), emprendimiento (e) e investigación y desarrollo (I+D),** lo que se traduce en la tramitación legislativa del proyecto de Ley de AFIDE, es decir, la creación de una **Agencia de Financiamiento e Inversión para el Desarrollo**, idea que, si bien hace mucho sentido, cuando se declara que su objetivo es facilitar el acceso de financiamiento en especial a empresas de menor tamaño, incentivar la investigación y desarrollo y por cierto mejorar la productividad y modernización empresarial, no está exenta de problemas y dudas razonables por parte de los potenciales usuarios.

Si bien los temas en discusión son muchos y con opiniones divergentes, para efectos del presente artículo, solamente nos referiremos a un aspecto, **el incentivo a la investigación y desarrollo en las empresas y en especial en las Mipymes.**



Fuente: CORFO

El año 2020 se presenta la mayor cantidad de proyectos, 169, con un valor estimado de $75.145 millones, siendo SALMONES AYSEN S.A., DRILLCO TOOLS S. A. y EXPORTADORA SUBSOLE S.A. las organizaciones que certificaron mayores montos. A partir de ese año, la tendencia fue decreciente llegando a **88 certificaciones el 2024.**

Respecto del 2024, tal como se indicó fueron 88 certificaciones y un **monto de $ 82.903 millones**, las 10 primeras empresas concentran el 61,7% de monto total certificado.

#	EMPRESAS	Cofinanciamiento o monto certificado ($)
1	SALMONES MULTIEXPORT S.A.	16.187.995.757
2	METSO CHILE SPA	9.265.275.234
3	SANOFI-AVENTIS DE CHILE S.A.	6.184.867.900
4	ANTUFEN SEEDS LIMITADA	3.699.927.077
5	INNOVEX SPA	3.235.741.319
6	Spora SPA	2.796.967.487
7	SOCIEDAD C & L FRUT SPA	2.645.432.058
8	TELEFÓNICA MÓVILES CHILE S.A.	2.510.051.054
9	NTT DATA CHILE S.A.	2.453.143.397
10	CMPC PULP SPA	2.189.328.490

LEY I±D EN LAS MIPYMES, ¿QUÉ PANORAMA MÁS PREOCUPANTE Y DECEPCIONANTE?

Sin temor a equivocarme, las Mipymes no acceden a la Ley I+D y eso queda en evidencia al revisar las estadísticas, las razones podrían ser las siguientes:

- **Desconocen que hay una Ley de incentivo** tributario para desarrollar investigación y desarrollo.
- **Creer que el I+D es sólo para proyectos con innovación** de frontera y de alta complejidad.
- **No contar con recursos financieros** para desarrollarla o bien sus utilidades son insuficientes para financiarlas mediante la Ley 20.241.
- **Poco interés de la academia** y consultores por desarrollar I+D en pymes, dado los bajos montos de potenciales proyectos.

Como conclusión, para superar el 0,36% del PIB del gasto en I+D y que muchas más empresas utilicen la Ley 20.241, que permite financiar hasta el 52,55% del gasto se debe:

1. **Realizar un plan de difusión agresivo y permanente** e incorporar a los gremios empresariales MIPYMES en la labor comunicacional.
2. **Adaptar la Ley para las empresas de menor tamaño**, fomentado la digitalización, la incorporación de tecnología, el desarrollo de productos y procesos nuevos y a la modernización productiva.
3. **Eliminar barreras al acceso del incentivo tributario** en las Mipymes, en especial a la exigencia de declarar renta mediante contabilidad completa, lo que, a la vez es una contradicción legislativa ya que todo apunta a incentivar a que las EMT utilicen contabilidad simplificada.

En general, las cifras de la Ley I+D son decepcionantes y el revertir el pobre gasto en I+D es responsabilidad compartida entre el empresariado y el estado, respecto a su nulo uso en las Mipymes es 100% responsabilidad del estado ya que el diseño de los incentivos esta equivocado o es deficiente, respecto del poco uso en grandes empresas es 100% de su responsabilidad por flojera empresarial, no salir de su zona de confort y probablemente rentismo excesivo e inversión especulativa.

Autor:

MARCOS ILLESCA CAMPOS
Gerente General
ASEXMA CHILE A.G.

EL NUEVO PROLETARIADO DIGITAL: CUANDO LOS ROBOTS TAMBIÉN HACEN PAUSAS PARA EL CAFÉ

Hay terremotos que no se miden en la escala de Richter, sino en la escala del desempleo. El más reciente sacudió la economía mundial cuando **Amazon anunció su plan para sustituir 600.000 trabajadores por robots,** un ejército de precisión metálica que no exige vacaciones, no se enferma y, sobre todo, no forma sindicatos. Jeff Bezos, con su habitual sonrisa de futuro distópico, no habló de despidos, sino de "optimización del capital humano". Traducción: los humanos sobramos.

La noticia corrió como un rayo por los pasillos del mundo laboral, justo cuando **Walmart firmaba un convenio con ChatGPT** para integrar inteligencia artificial en todos sus procesos operativos y administrativos. El objetivo oficial: "mejorar la experiencia del cliente". El efecto colateral: redefinir la experiencia del trabajador… o, mejor dicho, su obsolescencia.

LA FÁBRICA INVISIBLE

En 2018, el libro Human + Machine de Daugherty y Wilson anunciaba la gran promesa: la colaboración entre humanos e inteligencia artificial crearía una "fábrica de pensamiento aumentada", donde la tecnología liberaría a las personas del trabajo mecánico.

En 2025, esa utopía parece haberse convertido en su espejo invertido. Lo que era colaboración, hoy es sustitución.

La "fábrica invisible" de Amazon no tiene obreros ni jefes de turno, solo algoritmos que deciden cuándo el producto debe salir del estante, en qué segundo debe ser empaquetado y quién —o qué— lo entregará.

Pero el verdadero impacto no está en los países del norte, sino en los del sur. En Chile, donde las Mesas de Diálogo Social 2025 —lideradas por GlobalVAS y el Ministerio del Trabajo— intentan preparar a sindicatos, empresarios y gobierno para la Revolución 4.0, las cifras son una advertencia disfrazada de diagnóstico. En el sector comercio, los dirigentes sindicales de **Nestlé, Aramark, Promogestión (Carozzi) y empresarios de Vzion, MultiGlass, XAR, SmartBot, ASEXMA y la Universidad Santo Tomás** discutieron cómo reconvertir trabajadores antes de que el algoritmo los jubile anticipadamente.

El resultado fue un **Plan Formativo de 30 horas en Industria 4.0 y Bienestar Humano**, un pequeño oasis de humanidad en medio del desierto digital.

LOS NUEVOS OBREROS DEL CLIC

La automatización ya no es un fenómeno industrial; es una mutación cultural. El nuevo trabajador no empuja cajas, sino datos. No levanta peso, sino información. Y mientras Amazon reprograma su ejército robótico, miles de empleados de Walmart se entrenan para convivir con ChatGPT: supervisarán respuestas, corregirán sesgos y ajustarán tonos de empatía. En otras palabras, serán los nuevos obreros del clic, invisibles pero imprescindibles, encargados de humanizar la máquina que los reemplaza.

EL NUEVO PROLETARIADO DIGITAL: CUANDO LOS ROBOTS TAMBIÉN HACEN PAUSAS PARA EL CAFÉ

AMÉRICA LATINA: ENTRE LA INNOVACIÓN Y EL ABISMO

En América Latina, el impacto será doble. Por un lado, las empresas adoptarán la IA para competir globalmente. Por otro, los trabajadores, sin formación tecnológica suficiente, quedarán fuera del tablero.

El estudio Human + Machine ya anticipaba que el éxito de la automatización dependería de la "capacidad de aprendizaje constante".

Las Mesas de Diálogo Social en Chile lo demostraron: cuando 120 trabajadores del comercio respondieron una encuesta sobre su nivel tecnológico, más del 70 % reconoció no saber cómo usar herramientas digitales avanzadas. Ese dato resume el dilema: la inteligencia artificial avanza a velocidad cuántica, mientras la capacitación laboral aún camina con conexión 3G.

EL ESPEJISMO DE LA EFICIENCIA

Amazon lo llama eficiencia. Walmart lo llama innovación. Pero detrás de esas palabras hay una transformación antropológica: **el trabajo deja de ser identidad y se convierte en algoritmo.**

Las máquinas no se sindicalizan, no piden licencias por maternidad, no pagan cotizaciones previsionales. El sueño de la eficiencia absoluta es también el sueño de un capitalismo sin fricción humana.

Y sin embargo, en ese mismo horizonte aparece una paradoja luminosa: las empresas que no integren la dimensión humana —bienestar, ética, formación— corren el riesgo de colapsar en su propia perfección.

EPÍLOGO: CUANDO LOS HUMANOS APRENDAN A SER MÁQUINAS

El futuro no será una guerra entre humanos y robots, sino una negociación permanente sobre quién hace qué.

En Chile, las mesas de diálogo ya lo entendieron: **el nuevo sindicalismo no protesta, programa; el nuevo empresario no despide, rediseña; el nuevo Estado no regula, anticipa.**

Porque en la economía que viene, la única línea roja no será la del desempleo, sino la del sentido.

Si Amazon construye el futuro con robots, y Walmart lo administra con ChatGPT, quizás el próximo paso sea inevitable: que los gobiernos también sean dirigidos por algoritmos.

Aunque, pensándolo bien, algunos ya lo parecen.

Autor:
RICARDO NEIRA NAVARRO
Gerente General de GlobalVAS

EL COSTO INVISIBLE DE DECIDIR TARDE: LA PROCRASTINACIÓN EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL

La procrastinación, entendida como una alteración en la capacidad volitiva —la facultad de decidir y ejecutar acciones—, se ha convertido en uno de los mayores costos invisibles para las empresas y los gobiernos. Se expresa en decisiones demoradas, proyectos que no se ejecutan a tiempo y una inercia institucional que frena la innovación. En un entorno global que avanza a velocidad digital, postergar equivale a retroceder. Este fenómeno, que en lo individual puede parecer menor, se multiplica en las organizaciones, afectando la productividad, la competitividad y la confianza pública.

En el mundo empresarial, la procrastinación adopta formas sofisticadas: planes estratégicos que nunca se implementan, transformaciones digitales que se anuncian, pero se postergan indefinidamente, y reuniones interminables que sustituyen decisiones.

Las empresas caen con frecuencia en la 'ilusión de avance', ocupadas en diagnosticar sin ejecutar. Cada decisión aplazada erosiona la energía colectiva y aumenta los costos operativos. En Chile, diversos estudios han mostrado que se pierden más de cinco horas productivas diarias por ineficiencias, exceso de reuniones o falta de acción oportuna.

Como advirtió Piers Steel, la motivación organizacional obedece a la misma lógica que la individual: las tareas percibidas como lejanas o inciertas pierden prioridad frente a lo inmediato.

El problema también afecta a los países y a los Estados. Las demoras en ejecutar reformas estructurales, en responder ante catástrofes o en modernizar los servicios públicos revelan la misma falta de decisión que paraliza a las empresas.

Los gobiernos que planifican sin actuar terminan reaccionando tarde, con un costo social y económico mayor, como ocurre en sectores donde las decisiones se dilatan pese a su urgencia (por ejemplo, en ajustes tarifarios eléctricos o reformas críticas). George Akerlof, desde la economía conductual, demostró que incluso las decisiones más racionales pueden sucumbir ante la inercia del corto plazo, algo que las instituciones reproducen a gran escala.

EL COSTO INVISIBLE DE DECIDIR TARDE: LA PROCRASTINACIÓN EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL

Entre las causas más frecuentes de la procrastinación organizacional se encuentran la cultura del corto plazo, el exceso de burocracia, la aversión al riesgo y un liderazgo más preocupado por controlar que por ejecutar. En muchas organizaciones, el miedo al error supera al deseo de innovar. El resultado es un entorno donde la voluntad colectiva se diluye y los equipos se acostumbran a operar en modo espera.

En este escenario, la inteligencia artificial emerge como una herramienta estratégica para revertir la tendencia a la postergación. Su capacidad para analizar grandes volúmenes de datos, anticipar riesgos y priorizar acciones puede ayudar a los líderes a decidir con rapidez y fundamento. Aplicada correctamente, la IA reduce tareas repetitivas, identifica cuellos de botella y libera tiempo humano para la innovación y la creatividad. Sin embargo, si se usa sin propósito, puede convertirse en un nuevo refugio de inacción, delegando en los algoritmos lo que requiere decisión humana. John Perry denominó a este fenómeno 'procrastinación estructurada', y aunque en el plano individual puede verse como una forma de avanzar evitando lo más difícil, en las organizaciones modernas la demora sigue siendo un costo que erosiona la competitividad.

Las organizaciones que comprendan esta diferencia avanzarán. Integrar la inteligencia artificial en la gestión diaria no significa sustituir al ser humano, sino fortalecer su capacidad de actuar. Requiere liderazgo consciente, ética y una cultura orientada a resultados concretos. De nada sirve disponer de información en tiempo real si las decisiones se postergan. Las empresas y los gobiernos que aprendan a decidir con oportunidad serán los que logren sostener su competitividad en entornos complejos y cambiantes.

Desde mi experiencia como Ingeniero Senior y especialista en comportamiento organizacional, dedicado al estudio y gestión de la procrastinación en empresas y equipos de trabajo, he comprobado que una orientación experta y consistente puede transformar la cultura corporativa. Comprender los mecanismos que retrasan la acción y aplicar estrategias concretas de ejecución permite a las organizaciones recuperar su ritmo natural de avance.

En síntesis, la procrastinación organizacional y la falta de decisión política comparten una raíz común: la dificultad de transformar conocimiento en acción. La inteligencia artificial puede convertirse en un aliado decisivo para superar esa brecha, siempre que se utilice con sentido estratégico y humano. El desafío, en definitiva, no es solo tecnológico, sino de carácter: decidir a tiempo es hoy la forma más moderna de innovar

Autor:
BENJAMÍN CHACANA
Presidente NEWBRAIN