

IGNACIO FLORES

“Una persona está riñendo lo que podría rendir una persona y media antes”, dice sin dramatismo Florencia Barrios. La *country manager* de Fintual asegura que “cuando llegamos a los US\$ 2.000 millones bajo administración, no tuvimos que duplicar o triplicar el equipo como sí ocurrió al llegar a los primeros US\$ 1.000 millones, y la meta hoy es hacer más sin crecer mucho en dotación”.

El caso de Fintual no es aislado, y tampoco es solo una historia de eficiencia. Apunta a algo más profundo: qué pasa cuando la tecnología empieza a resolver, en segundos, el trabajo con el que generaciones de analistas aprendían a hacer su trabajo en cuestión de meses, e incluso años.

Hasta hace poco, entrar a las finanzas implicaba hacer el trabajo básico: ordenar información, preparar reportes, revisar cifras y construir primeras versiones de análisis. No era necesariamente el trabajo más sofisticado, pero tenía una función: ahí comenzaba a formarse el criterio.

La inteligencia artificial está empezando a saltarse ese peldaño.

Como botón de muestra, en *fintechs*, tareas que antes podían requerir a tres personas hoy pueden ser coordinadas por una. En la banca, labores operativas que consumían una parte importante del tiempo de practicantes y profesionales jóvenes ya están siendo aceleradas o automatizadas.

El resultado es una vara de entrada más alta. Saber usar IA comienza a darse por descontado y adquieren mayor relevancia capacidades difíciles de automatizar: pensamiento crítico, comprensión del negocio, adaptabilidad, comunicación y experiencias que demuestren iniciativa antes de conseguir el primer trabajo.

“Más que una reducción lineal de puestos de entrada, estamos viendo un cambio en el ‘punto de partida’ del talento junior”, resume Patricio Cofré, socio líder de Data e IA de EY Chile. En finanzas, dice, el analista está pasando de ser principalmente un “preparador de información” a convertirse en “un usuario crítico de información aumentada por IA”.

La transformación,

SABER USAR LA NUEVA TECNOLOGÍA DIGITAL SE DA POR DESCONTADO:

Por qué la IA subió la vara de entrada al mercado financiero chileno

La IA ya asumió buena parte de las tareas con las que un analista junior aprendía a tener criterio. Bancos y *fintechs* chilenas exigen otras habilidades desde el primer día.

de todos modos, genera inquietud. Hugo Aravena, asesor de inversiones y expresidente de CFA Society Chile —una reconocida asociación de profesionales financieros—, plantea que la preocupación no es solo cuántos empleos podrá absorber la tecnología, sino además qué ocurrirá con la “canta-” de profesionales que tradicionalmente aprendía haciendo ese trabajo.

“El riesgo no es que la IA reemplace al analista junior hoy. Es que la industria automatice el semillero de formación antes de tener un reemplazo para lo que ese semillero producía: criterio”, señala Aravena.

El nuevo punto de partida

La primera consecuencia ya puede observarse en los procesos de trabajo: si la IA hace más rápido una parte del trabajo básico, el profesional que entra puede ser empujado antes hacia tareas más complejas.

Vicente Rotman, cofundador de la aplicación de finanzas e inversiones Zesty, afirma que “lo que antes requería tres personas hoy lo puede coordinar una”. Para la compañía, eso se traduce en “equipos más chicos y más estratégicos, y perfiles junior/practicantes que entran a ejercer criterio desde el día uno en vez de hacer tareas repetitivas”.

Fintual entrega otra señal. La *fintech* declara que el 74% del código escrito por sus desarrolladores ya cuenta con asistencia de IA. “Tenemos abierta una búsqueda de AI engineer, un car-

go que hace tres años no existía en nuestro organigrama, y hay funciones internas nuevas dedicadas a construir y mantener los agentes que atienden clientes y el contexto que usan los agentes de desarrollo”, señala Florencia Barrios.

Desde Santander dicen que hoy pesan más la curiosidad, el pensamiento crítico, la capacidad de aprender rápido, resolver problemas, manejar datos y trabajar con IA. “Lo que esperamos es que puedan utilizar estas herramientas con criterio: entender qué problema quieren resolver, hacer las preguntas correctas, evaluar críticamente los resultados y tomar decisiones a partir de ellos”, sostiene Paula Meléndez, vicepresidenta ejecutiva de Personas del banco.

Scotiabank coincide. Fernanda Brignoni, vicepresidenta de Gestión de Personas y Asuntos Corporativos del banco, afirma que la IA debe complementar el criterio humano y que el futuro del trabajo requerirá combinar tecnología, pensamiento crítico y una sólida base ética.

Saltándose un peldaño

Pero este avance en productividad tiene un dilema. Buena parte de las tareas que comienzan a automatizarse también existían porque funcionaban como entrenamiento. “Muchas tareas que parecen operativas son, en realidad, mecanismos de formación de criterio”, advierte Patricio Cofré. Reconciliar ci-

fras, revisar inconsistencias o preparar reportes permitan reconocer patrones y aprender a detectar cuándo un resultado estaba equivocado.

Hugo Aravena apunta al mismo problema desde la inversión. El crite-

rio, dice, históricamente se construía “por repetición y por error”: hacer un flujo de caja descontado suficientes veces para entender qué supues-

to mueve una valorización o conciliar un balance hasta desarrollar el instinto de que una cifra “no calza”. Por eso, cree que algunas tareas deberían seguir formando parte del aprendizaje, aunque una máquina pueda resolverlas en segundos. “El valor no está en el *output*, sino en el proceso, en el error que se comete en el camino”.

La respuesta de las empresas es rediseñar esa curva de aprendizaje. Santander ha involucrado a más de 1.100 colaboradores en formación vinculada a IA y está incorporando automatizaciones y agentes a sus programas de Early Talent. “El desafío es que la IA acelere la curva de aprendizaje y no la sustituya”, dice Paula Meléndez. Scotiabank plantea una transición similar: “El aprendizaje se produce menos por repetición y más por exposición temprana a situaciones que requieren cri-

terio, capacidad de análisis y colaboración”, declara Brignoni. Cofré lo resume como el paso desde el “aprendizaje por repetición” al “aprendizaje por juicio supervisado”.

La carrera empieza antes

Esa mayor exigencia también empuja parte de la preparación hacia antes del primer trabajo. En el Club de Finanzas de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, formado por sus estudiantes, sus integrantes utilizan IA para estudiar y preparar certificaciones, organizan actividades con empresas y conversan con ejecutivos para conocer antes las distintas áreas y perfiles que demanda la industria.

Ferrán Acosta, presidente del club, cree que muchas de las tareas repetitivas de los cargos de entrada ya pueden ser realizadas por IA “en segundos”. “Creo que eso obligará a las nuevas generaciones a diferenciarse mucho más”, afirma. “No se trata tanto de pedirle información genérica de internet, sino de utilizarla como una herramienta de apoyo para profundizar contenidos que ya estamos aprendiendo”, añade Rodolfo Casanova, vicepresidente de la agrupación.

“Hoy un analista ya no puede permitirse ignorar la inteligencia artificial. Las generaciones que están estudiando ahora van a llegar al mercado laboral con habilidades que probablemente no tenían quienes egresaron hace cinco o diez años”, anticipa Joaquín Fernández, vicepresidente del Club de Finanzas de la FEN.

EL MERCURIO
Inversiones
www.elmercurio.com/inversiones