

# SOFTWARE DE GESTIÓN DE PERSONAS GANAN TERRENO EN CHILE, PERO SU ADOPCIÓN GENERA BRECHAS



**Las soluciones de gestión de personas impulsadas por tecnología, conocidas como HR Tech, están redefiniendo el funcionamiento de las áreas de recursos humanos, aunque su masificación local depende de capacidades analíticas y cambios organizacionales, analizan expertos.** POR VALENTINA CÉSPEDES

La necesidad de operar con mayor eficiencia y mejorar la gestión del talento está impulsando el crecimiento de los software de recursos humanos en Chile. Estas soluciones impulsadas por la transformación digital y enmarcadas en lo que se conoce como HR Tech, están transformando el rol operativo del área, avanzando hacia una función más estratégica.

Según cifras de NTT Data de 2025, el 45% de los departamentos de RRHH de América Latina ya utiliza algún tipo de IA, lo que refleja cómo la digitalización está contribuyendo en la evolución de sus procesos.

“Durante años, muchas áreas de recursos humanos estuvieron absorbidas por tareas repetitivas, controles manuales, administración documental y seguimiento operativo. Con la entrada de soluciones HR Tech, una parte importante de esa carga se puede ordenar, automatizar y hacer mucho más trazable”, explica el director comercial de PeopleWork, Fabián Cuello. Este cambio, agrega, mejora la calidad de la información y permite al área “mostrar tendencias, levantar alertas y respaldar decisiones con datos.

Más allá de la eficiencia, el cambio está en la visibilidad. “Cuando una empresa cuenta con buenos datos sobre dotación, rotación, ausentismo o desempeño, deja de gestionar personas a ciegas”, afirma el CEO de Talana, Ignacio Spiniak. Ese salto, sostiene, permite que los departamentos de gestión de personas dejen de ser áreas

de soporte para incidir directamente en la estrategia del negocio.

Con el avance de HR Tech, es posible “capturar y procesar información sobre desempeño, compromiso y habilidades, impulsando modelos de gestión basados en datos”, señala el managing director strategy & consulting de Accenture Chile, Guillermo Orrillo. Aunque en Chile la adopción aún es incipiente, advierte que la tendencia va creciendo, especialmente en grandes empresas.

#### Adopción en pymes

Orrillo advierte que el avance es desigual y que muchas organizaciones siguen utilizando estas herramientas de forma acotada, centradas en la automatización y no en la generación de *insights*.

Las diferencias responden, en parte, al tamaño de las empresas. Cuello explica que, si bien la brecha se ha reducido, las grandes compañías siguen contando con

más recursos y capacidades para abordar procesos de transformación digital, mientras que en las pymes estas decisiones suelen postergarse por urgencias operativas. No obstante, observa un cambio de enfoque. “Las pymes están entendiendo que ordenar su gestión de personas no es algo secundario, sino una condición para crecer bien”, advierte. Añade

**“Implementar tecnología no es solo contratar un software. Requiere claridad sobre el problema que se quiere resolver y cómo se integra al trabajo diario”, dice Fabián Cuello, director comercial de PeopleWork.**

que cuando una empresa depende de procesos manuales hay más errores, menor visibilidad y decisiones tardías.

El gerente general de GoodRabbit, Roberto Alfaro, complementa que esta brecha también se

refleja en la gestión del talento. Las nuevas generaciones, dice, valoran entornos más estructurados y procesos modernos, por lo que las pymes enfrentan mayores dificultades para retener trabajadores y ofrecer una experiencia laboral competitiva frente a empresas más digitalizadas.

Por otra parte, Guillermo Orrillo observa que la expansión de soluciones en la nube y modelos *as-a-service* está reduciendo las barreras de entrada, permitiendo que empresas de menor tamaño accedan a tecnologías antes reservadas para grandes corporaciones.

#### Más allá de la adopción

Las principales barreras, sin embargo, no son tecnológicas. Orrillo, citando el estudio Pulse of Change de Accenture, advierte que solo una minoría de las organizaciones logra alinear

su estrategia de negocio con la gestión del talento, lo que limita el impacto de cualquier inversión.

“Implementar tecnología no es solo contratar un software. Requiere claridad sobre el problema que se quiere resolver y cómo se integra al trabajo diario”, enfatiza Fabián Cuello, quien además advierte una brecha cultural: muchas empresas siguen viendo estas herramientas como un gasto y no como una inversión en productividad. A esto se suma la gestión del cambio. Sin acompañamiento, dice, la adopción se ralentiza, especialmente si los equipos perciben la tecnología como un mecanismo de control más que como una herramienta de apoyo.

Por último, Roberto Alfaro observa una barrera en la calidad de datos. Señala que la información fragmentada o desactualizada reduce el potencial de estas soluciones. “Por eso, el gran paso pendiente en Chile no es solo digitalizar, sino consolidar datos confiables y convertirlos en decisiones que mejoren productividad, eficiencia y experiencia del trabajador”, concluye.

# PEOPLE ANALYTICS: CÓMO LAS EMPRESAS CHILENAS ESTÁN USANDO DATOS PARA GESTIONAR EL TALENTO

Desde la retención de talento hasta la productividad, las empresas chilenas comienzan a utilizar datos para gestionar personas de forma más estratégica. Se trata de las herramientas de *people analytics*, las que ganan cada vez más terreno al permitir anticipar comportamientos, mejorar la experiencia laboral y vincular la gestión del talento con resultados de negocio.

Según el Estudio de Tendencias en HR 2025 de Buk, 86% de las organizaciones identifica a *people analytics*

**La analítica de personas comienza a ganar espacio en las empresas chilenas, impulsando decisiones más informadas en retención, desempeño y experiencia laboral.**

POR ANAÍS PERSSON

como una alta prioridad para el éxito de su negocio y organización. Aquellas con un uso intensivo de este tipo de herramientas pueden aumentar la productividad de la empresa en un 25% y la eficiencia del reclutamiento en un 80%.

En este escenario, el director ejecutivo de data & AI de Accenture Chile, Francisco Rojas, explica que hoy las compañías están avanzando desde

un uso más descriptivo hacia modelos más estratégicos. "Las organizaciones están comenzando a integrar información de distintas fuentes para entender mejor a sus equipos, anticipar comportamientos y tomar decisiones más informadas", explica.

Por su parte, el director comercial de PeopleWork, Fabián Cuello, señala que las empresas están comenzando a utilizar datos sobre asistencia, ausentismo, retrasos, licencias médicas, rotación, dotación y cumplimiento documental. "La tendencia más evidente es que las áreas de recursos humanos ya no quieren limitarse a administrar personas, sino a entender mejor lo que ocurre dentro de la organización. Hoy, las empresas quieren saber dónde se están generando las ineficiencias, qué áreas tienen más desgaste y cómo eso impacta en productividad y experiencia del trabajador", afirma.

Este uso ya comienza a generar

capacidad de segmentar riesgos y focalizar intervenciones. En desempeño, en tanto, dice que el uso de estas herramientas ayuda a salir de evaluaciones genéricas y avanzar hacia decisiones más finas; y en experiencia del empleado, permite escuchar de manera sistemática y no anecdótica.

Según Rojas, el potencial de *people analytics* en los próximos años es enorme, especialmente en la medida en que se combine con inteligencia artificial: "Estamos avanzando hacia organizaciones donde las decisiones sobre talento serán cada vez más predictivas y basadas en evidencia, lo que permitirá optimizar no solo la gestión de personas, sino también el desempeño del negocio".

Este enfoque también cobra relevancia en el contexto chileno. De la Cruz señala que la agenda laboral está impulsando a las empresas a medir variables antes subestimadas,

**El Estudio de Tendencias en HR 2025 de Buk destaca que 86% de las organizaciones identifican a *people analytics* como una alta prioridad para el éxito de su negocio y organización. Aquellas con un uso intensivo de la herramienta pueden aumentar la productividad en un 25% y la eficiencia del reclutamiento en un 80%.**

impacto en retención de talento, desempeño y productividad. Rojas explica que "el análisis de patrones permite anticipar riesgos de rotación y tomar decisiones más oportunas, pasando de una gestión reactiva a una más preventiva y estratégica".

Según Rolando de la Cruz, académico de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Adolfo Ibáñez, en materia de retención hay un aporte que es más claro: la

como agotamiento, *engagement* y convivencia laboral. A esto se suma la Ley Karin, que obliga a fortalecer mecanismos de prevención y resguardo frente al acoso laboral, lo que empuja a usar datos no solo para eficiencia, sino también para bienestar y gestión de riesgos psicosociales.

No obstante, advierte que su impacto dependerá de la calidad de los datos, de la capacidad analítica y del resguardo ético de las compañías.



## ORDENA Y CONTROLA LA GESTIÓN DE PERSONAS EN TU ORGANIZACIÓN

**Con PeopleWork Centraliza toda la información en una sola plataforma y evita errores, en cálculos e informes.**

- Control de asistencia
- Firma digital
- Remuneraciones
- Gestión de personas

- Flujo de permisos y vacaciones
- Registro de licencias médicas
- Prevención de riesgos
- Canal de denuncias

Cotiza aquí



**Peoplework.cl**  
App sin costo adicional  
(incluida en la contratación)



**Convierte RR.HH. en un motor estratégico que impulse el crecimiento de su negocio**

[www.peoplework.cl](http://www.peoplework.cl) | +56 9 6919 9400 | [contacto@peoplework.cl](mailto:contacto@peoplework.cl)

**GRUPO DF**  
DF DF LIVE DF M'S DF SUD DF SERIAL DF  
CAPITAL ED ED

Director: José Tomás Santa María / Subdirectora: Paula Vargas / Gerente Comercial: José Ignacio De la Cuadra /  
Editora: Claudia Marín / Director Creativo y Arte: Rodrigo Aguayo  
Coordinadora: Marcia Aguilar / Dirección Edificio Fundadores, Badajoz 45, piso 10, Las Condes, Fono: 2 23391000 / e-mail: buzondf@df.cl /  
Impreso por Gráfica Andes Limitada, que sólo actúa como impresor.  
Se prohíbe la reproducción total o parcial de los contenidos de la publicación.

# EL PROBLEMA NO ERES TÚ, ES TU SOFTWARE AS A SERVICE.

Simplifican lo que te hace distinto.  
Estandarizan cómo operas.  
Y esperan que te ajustes a su plataforma.



¿Alguna vez has visto un  
cuadrado encajar en un círculo?

Diseñado para adaptarse.  
Impulsado por inteligencia humana y artificial.  
Una sola operación.  
Un mismo equipo.

**SERVICE as a Software**



**hcmfront**

&

*Felicity*



Chile · Perú · Colombia · Ecuador · México · Panamá · Costa Rica

[hcmfront.felicity360.com](http://hcmfront.felicity360.com)

PROPÓSITO, INNOVACIÓN Y BIENESTAR PARA INDUSTRIAS ESTRATÉGICAS

# Mujeres y hombres impulsando el PIB del siglo XXI en Chile



En el marco de la conmemoración del mes de la mujer, Her Global Impact, la Academia de Innovación creada hace 13 años en Silicon Valley por Bárbara Silva, quién también es CEO de Singularity Chile, fue invitada por diversas empresas referentes en sus industrias a compartir su visión sobre el nuevo rol de las mujeres y los equipos de trabajo en la era de la inteligencia artificial con el propósito de gatillar una reflexión profunda en quiénes están impulsando transformaciones poderosas dentro del negocio.

En esa línea las compañías participantes, entre ellas Grupo CAP, CCU, Echeverría Izquierdo, Natura y AES Chile, representan sectores estratégicos que están impulsando el desarrollo de talento y liderazgo femenino incorporando habilidades críticas en la era digital.

En este contexto, estas empresas confiaron en Her Global Impact y Singularity Chile en su visión transformadora para impulsar espacios de conversación orientados a que las corporaciones integren, en sus lineamientos estratégicos, la construcción de un futuro más colaborativo. Se trata de compañías que representan industrias tan diversas como la construcción, la minería, la logística y distribución de alimentos y bebidas, la cosmética y la energía.

En esta ruta de encuentros, Bárbara Silva, Directora de Empresas, voz líder en pensamiento exponencial e innovación, speaker internacional y quien introdujo la visión de Singularity University en América Latina en 2013, abordó la oportunidad de construir organizaciones que pongan en el centro

de su estrategia el "PIB del siglo XXI": propósito, innovación y bienestar. Conceptos que hoy son fundamentales y que operan como una brújula para orientar la toma de decisiones y conectar a las organizaciones con un impacto trascendente. En este escenario, la innovación deja de ser una opción y se consolida como el principal motor de desarrollo, capaz de transformar desafíos complejos en soluciones sostenibles. Esto exige activar dos palancas críticas en esta era: la capacidad de anticiparse y adaptarse a un entorno en constante evolución, y la responsabilidad de resguardar el bienestar de los equipos, cuidando su salud física y mental en contextos cada vez más exigentes y que requieren una mentalidad de desaprendizaje y aprendizaje continuo.

En ese sentido, la mirada también se traduce en una invitación concreta a repensar el liderazgo actual. **"Hoy, más que nunca tenemos el desafío de diseñar organizaciones verdaderamente equitativas, donde hombres y mujeres puedan desarrollarse profesionalmente sin renunciar**

**a construir familia y proyecto de vida. Estamos en una era de transformación acelerada impulsada por la inteligencia artificial, lo que exige un liderazgo más consciente, humano y comprometido con el desarrollo integral de las personas", afirmó Bárbara Silva.**

Este enfoque se vio reflejado también en la alta audiencia alcanzada. La convocatoria de los cinco encuentros superó las 900 personas, con la participación de profesionales provenientes de diferentes sectores, regiones y países. Esta diversidad amplifica el valor de las instancias, al generar conversaciones relevantes para los distintos ámbitos productivos, junto con entregar inspiración y herramientas concretas a áreas que hoy impulsan el crecimiento de Chile y enfrentan el desafío de adaptarse a un nuevo escenario marcado por la transformación tecnológica.

Desde las empresas, el compromiso es claro. En Grupo CAP destacan el avance hacia una mayor participación femenina en roles de liderazgo, con metas concretas que buscan

superar el 30% en ciertas posiciones. En AES Chile, el foco está en avanzar hacia equipos cada vez más equilibrados. En Echeverría Izquierdo, la diversidad se entiende como una necesidad estratégica para enfrentar la transformación digital, donde la inteligencia artificial ya comienza a jugar un rol clave en la optimización de procesos, la toma de decisiones y la reconversión laboral. Y en Natura, su misión se construye en sintonía con los desafíos actuales, posicionando la sustentabilidad, la innovación y la tecnología como ejes centrales de su estrategia.

Así, estas compañías reflejan cómo distintas industrias están avanzando hacia modelos de desarrollo más inclusivos, donde la diversidad, la tecnología y el bienestar se posicionan como pilares fundamentales para el crecimiento sostenible del país. Algo cambió y con ello, también la dirección en que avanzan las industrias. Hoy, una nueva brújula, impulsada por equipos diversos, comienzan a redefinir cómo se construye valor, cómo se lidera y cómo se proyecta el futuro.



**Catalina Mertz Kaiser, Gerenta General InverCap:** *"El Grupo CAP tiene un compromiso que va más allá de las palabras: busca avanzar de manera concreta en la integración de mujeres en sus operaciones, junto con el impulso al empleo local. Es una visión de walk the talk, es decir, de coherencia entre lo que se dice y lo que se hace".*



**Tomás Vergara, People Manager Grupo CAP:** *"En los últimos cinco años, este grupo ha trabajado fuertemente en fortalecer su propósito. Esta es una industria con un enorme potencial para transformar el país y generar empleo. En el Grupo CAP, incorporando cada vez más mujeres, nos hemos propuesto alcanzar, ojalá, más de un 30% de participación femenina en ciertos roles de liderazgo. Y ya estamos avanzando hacia esa meta".*



**Javier Dib, Gerente General de AES Chile:** *"En nuestra compañía, estamos convencidos de que el aporte de las mujeres es fundamental para impulsar nuestro desarrollo y fortalecer todo lo que hacemos. Su talento, visión y liderazgo enriquecen a nuestros equipos y nos permiten construir una empresa más sólida, diversa e innovadora. Por eso, promover una mayor participación de mujeres en todos los niveles de la organización no es solo una prioridad, sino también una convicción que guía nuestro camino".*



**Fernando Echeverría, Presidente del Directorio Echeverría Izquierdo S.A.:** *"Contar con equipos diversos, preparados y con distintas miradas ya no es una opción, sino una necesidad estratégica. La transformación digital no se sostiene solo en la tecnología, sino en las personas que la lideran. Desde el directorio, estamos convencidos de que la incorporación femenina es una condición indispensable para el crecimiento, la sostenibilidad y la competitividad de nuestra empresa".*



**Francisca Agliati, Gerenta Corporativa de Personas en Echeverría Izquierdo S.A.:** *"La transformación digital y la inteligencia artificial nos permitirán derribar barreras y avanzar hacia procesos más eficientes, como mapas de talento y evaluaciones de competencias, incluso a nivel operativo. La inteligencia artificial, además, facilita procesos de actualización y reconversión a gran velocidad, permitiendo que las personas se adapten a nuevos desafíos laborales en menos tiempo".*



**Pablo Ivelic, CEO en Echeverría Izquierdo S.A.:** *"Con la inteligencia artificial podemos iterar muchos más escenarios, entrelazarlos entre ellos y encontrar la manera óptima de desarrollar estratégicamente un proyecto de construcción".*



**Gabriela Ugalde, Gerente Corporativo de Recursos Humanos CCU:** *"Quiero reconocer a nuestras mujeres CCU en el Día Internacional de la Mujer. Agradecer a Bárbara Silva y a Her Global Impact por acompañarnos en la celebración del 8M y facilitar esta instancia de transformación. Fue un regalo para todas, muy inspirador compartir experiencias y trazar una hoja de ruta para hacer de los sueños y objetivos una realidad. Apreciar este potencial de liderazgo en acción reafirma nuestro propósito".*



**Florencia Racana, Gerenta de Reputación y Comunicación Corporativa en Natura y Avon:** *"Cerré mi visita a Chile con este encuentro tan especial en el marco del Día de la Mujer, donde generamos un espacio de conversación junto al equipo sobre el rol del liderazgo femenino en un mundo en transformación. Fue un honor escuchar a Bárbara Silva, cuya mirada sobre el futuro y la tecnología nos dejó grandes reflexiones".*