



# 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.