

Fecha: 13-04-2026
Medio: Diario Financiero
Supl.: Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: SOFTWARE DE GESTIÓN DE PERSONAS GANAN TERRENO EN CHILE, PERO SU ADOPCIÓN GENERA BRECHAS

Pág.: 15
Cm2: 685,9

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: ☐ No Definida

15

DF
DIARIO FINANCIERO

SUPLEMENTO

SANTIAGO DE CHILE
LUNES 13 DE ABRIL DE 2026

GESTIÓN DE PERSONAS

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.