

Fecha: 02-10-2025
 Medio: Diario Financiero
 Supl.: Diario Financiero
 Tipo: Noticia general
 Título: De meno a más: áreas de Recursos Humanos ya tienen otro estatus en las empresas,

Pág. : 22
 Cm2: 521,3
 VPE: \$ 4.619.596

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: No Definida

De meno a más: áreas de Recursos Humanos ya tienen otro estatus en las empresas

■ En el marco de los 25 años de la Fundación Carlos Vial Espantoso, la entidad profundizó en la evolución que han tenido estas áreas dentro de las corporaciones.

POR CAROLINA LEÓN

Hace 25 años, cuando se le preguntaba a un trabajador qué hacía el departamento de recursos humanos de su empresa, probablemente su respuesta se limitaba a señalar que eran los encargados de pagos de sueldos, contratación y desvinculaciones, nada más. Actualmente, sin embargo, la respuesta más repetida es otra.

Eso es lo que constató el “Estudio 25 años, relaciones laborales en perspectiva” elaborado por la Fundación Carlos Vial Espantoso, el cual repasó la evolución que han mostrado estas áreas, en el marco de los 25 años de vida que cumple la entidad.

“Lo que vemos es que en estos 25 años, las gerencias de personas dejaron de ser un área que pagaba sueldos y gestionaba vacaciones para convertirse en un socio estratégico del negocio: hoy, tres de cada cuatro reportan directamente a la gerencia general”, destacó la presidenta Fundación Carlos Vial Espantoso, Isabel Vial.

Los hallazgos

A través de un estudio cuantitativo de carácter descriptivo-correlacional



y longitudinal –que analizó a 595 grandes empresas y organizaciones que postularon al Premio Carlos Vial Espantoso durante el periodo 2002-2024–, la fundación constató una transformación profunda en la gestión de personas dentro de las grandes empresas chilenas.

Con el propósito de evaluar la formalización de los procesos y políticas de gestión de personas, en el estudio se construyó el Índice de Políticas y Procedimientos, el cual reúne en un solo indicador la presencia o ausencia de cuatro prácticas históricamente medidas desde los inicios del Premio Carlos Vial Espantoso. Estas corresponden a reclutamiento y selección de personal, capacitación, promoción o ascenso, y evaluación de desempeño y/o metas.

El índice se calculó de manera sumativa, asignando un punto por cada política o procedimiento existente en la empresa. De esta forma, una empresa u organización que dispone de los cuatro procedimientos obtiene un valor máximo de 4, mientras que aquella que no cuenta con ninguno alcanza un valor de 0.

Considerando esto, los resultados revelaron un avance a través del

tiempo en la institucionalización de la gestión de personas.

En promedio, las empresas han pasado de obtener un puntaje de 2,7 entre 2002-2007 a 3,9 entre 2022 y 2024.

Para Vial, estos resultados demuestran que “las relaciones laborales dejaron de estar en la periferia y se instalaron en el centro de la sostenibilidad y competitividad empresarial”.

Tal como planteaba la ejecutiva, al comienzo del periodo, en el año

2002, solo el 36,4% de las áreas de personas tenía dependencia directa de la gerencia general. Sin embargo, esta realidad comenzó a cambiar hacia fines del periodo analizado, y en 2024 más del 76% la tiene.

De acuerdo con el informe, este cambio refleja un reconocimiento al valor estratégico de estas áreas, y también una transformación cultural en la manera en que las organizaciones comprenden la gestión de personas como eje central para su sostenibilidad y competitividad.

Áreas más profesionales

La medición también comprobó que en la última década se ha profesionalizado el trabajo de estas áreas, lo que ha ido de la mano del aumento en el uso de métricas y también un crecimiento de la dotación de estas áreas.

De hecho, al comienzo de la década, la proporción de la dotación promedio de las áreas de recursos humanos era de 1,7% respecto al total de trabajadores, actualmente, la cifra es de 5%.

Además, el 64,8% de quienes integran áreas de personas cuentan con título universitario, en contraste

con menos del 40% registrado hace una década.

“El aumento de la complejidad del mundo laboral, los cambios tecnológicos, demográficos y normativos –junto a la evolución del rol de la empresa– trajeron consigo el desafío de gestionar una fuerza laboral más diversa, más demandante y en constante cambio. Esto ha impulsado un área de personas cada vez más robustas y profesionales, que hoy se consolidan como actores centrales en la estrategia corporativa”, destacó Vial.

Para la vocera, además, detrás de la profesionalización de estas áreas hay un mensaje claro: “Entender a las personas como el motor del crecimiento, con un enfoque que pasó a ser más humano, inclusivo y orientado al bienestar. Sin políticas sólidas en esta dimensión, ninguna empresa puede proyectarse en el largo plazo”, concluyó Vial.

El estudio completo y sus resultados se presentarán en el Congreso “Relaciones Laborales, una apuesta inteligente” que se realizará este 3 de octubre en el salón fresno del Centro de Extensión UC desde las 8.30 horas.

De hecho, al comienzo de la década, la proporción de la dotación promedio de las áreas de recursos humanos era de 1,7% respecto al total de trabajadores, actualmente, la cifra es de 5%.