

**DF**  
DIARIO FINANCIERO

**SUPLEMENTO**  
SANTIAGO DE CHILE  
MARTES 20 DE MAYO DE 2025

**DÍA INTERNACIONAL DE LOS RRHH**

**21**

**DEL EXCEL A LA DIGITALIZACIÓN: EL SALTO DE LAS EMPRESAS LOCALES A LAS PLATAFORMAS DE HRTECH**

**Ante la necesidad de modernizar procesos y adaptarse a nuevas dinámicas laborales, las empresas chilenas han aumentado en los últimos años el uso de plataformas tecnológicas para la gestión de recursos humanos.** POR ANDREA CAMPILLAY

**80%**  
DE LOS TRABAJADORES  
DE RRHH QUE HAN  
AUTOMATIZADO SUS  
FUNCIONES INDICA QUE  
LOGRAN PLANIFICAR Y  
COMPLETAR SU TRABAJO  
EN TIEMPO Y FORMA,  
SEGÚN BUK.

**90%**  
DE LAS  
EMPRESAS  
EMPLEA HERRAMIENTAS  
DIGITALES PARA LA  
BÚSQUEDA Y SELECCIÓN  
DE CANDIDATOS, SEÑALA  
ROBERTO AICHELE, CEO  
DE FINDER HR.

**L**a transformación digital está impactando la forma de operar de diversas industrias, una tendencia que también se observa en el sector de recursos humanos. De hecho, según el Market Research 2025, realizado por Pandapé y Computrabajo, este año un 26% de las empresas que operan en la región adquirirán un software para la selección y reclutamiento y un 18% de ellas buscará una herramienta para optimizar las tareas administrativas.

Se trata de una tendencia que ha tenido un crecimiento sostenido en Chile durante los últimos años. Y si bien aún estamos lejos de los niveles de madurez tecnológica de Estados Unidos o Europa, "las empresas chilenas, especialmente las medianas y grandes, han comenzado a comprender el valor estratégico de digitalizar sus procesos de gestión de personas", explica la head de recursos humanos en SCM Latam, María José Moreno.

La adopción de estas plataformas está motivada por factores clave como "la flexibilidad y eficiencia en los procesos de selección, un alcance geográfico ampliado, la automatización y uso de inteligencia artificial, adaptación a modelos híbridos y remotos y un enfoque

en la experiencia del empleado y bienestar laboral", plantea el CEO de Finder HR, Roberto Aichele, sobre el notable crecimiento de esta industria en los últimos años.

**Avances y desafíos**

La cofundadora y country manager de BUK en Chile, Teresita Morán, cuenta que en la pandemia observaron que "se evidenció aún más la necesidad por realizar diversas acciones de manera remota y digital, como pagar sueldos, solicitar vacaciones, firmar certificados y permisos, entre otras cosas".

Pese a este aumento en la demanda, la ejecutiva detalla -sobre la base de la encuesta Work In Progress 2025 realizada por la compañía- que los departamentos de recursos humanos aún presentan cierto rezago en la digitalización ya que "solo el 35% de las personas que trabajan en RRHH indica que su empresa cuenta con un software especializado para gestionar la totalidad de los procesos del área". A ello, añade que un 45% señala que su organización utiliza herra-

miendas digitales solo para ciertas funciones (como nómina, reclutamiento o asistencia), un 18% afirma no utilizar ningún tipo de software y un 2% no está seguro, "lo que implica que casi una de cada cinco áreas de RRHH continúa operando con varios de sus procesos de forma manual".

Para la industria, esta transformación también ha sido "un catalizador en la adopción de cambios, simplificando la gestión de personas para que las organizaciones puedan enfocarse en el desarrollo y bienestar de sus colaboradores", complementa el CEO de Talana, Ignacio Spinlak, para quien las nuevas regulaciones laborales -como la Ley 40 Horas y la Ley Karín- también han impulsado el interés en "tener herramientas que permitan a las organizaciones estar 100% en cumplimiento de las normativas y partners que los acompañen en estos procesos de cambios". Para Moreno, esto responde a una visión más estratégica del rol que el área de personas tiene en el crecimiento del negocio, pues las plataformas HRTech "nos están permitiendo tomar decisiones más informadas, mejorar la experiencia del colaborador y, sobre todo, escalar procesos que antes eran muy operativos".

**Escalar**

Actualmente, las empresas tienen distintos niveles de digitalización y madurez en sus procesos de gestión de personas, por lo que en general, "suelen comenzar por automatizar las tareas administrativas, ya que son procesos altamente operativos, con mucho papeleo y tareas repetitivas que son más fáciles de digitalizar", explica Morán, lo que incluye el cálculo y generación de liquidaciones de sueldo, solicitudes de vacaciones, emisión de documentos, firmas electrónicas y control de asistencia.

El foco de estas plataformas en el desarrollo de talento y cultura organizacional, a través de procesos de desempeño, gestión de clima y capacitaciones, "era algo que históricamente se veía con mucho más interés en las grandes corporaciones", dice Spinlak, y aclara que hoy se aprecia una tendencia cada vez mayor de empresas más pequeñas que también ven en estos temas un factor decisivo en el desempeño de sus negocios.

No obstante, Moreno cree que para que estas herramientas escalen en Chile es clave trabajar en la formación digital de los equipos del área y en la adopción de soluciones alineadas a la realidad laboral local.