

# Adecco *Institute*

*Desarrollo de Talento*

---

## Transformación digital en RRHH en Chile



# Transformación digital en RRHH en Chile

La irrupción tecnológica obliga a modernizar Recursos Humanos para ganar eficiencia, pero en Chile aún existe una brecha digital importante. Aunque en áreas puntuales (por ejemplo, reclutamiento) la adopción es alta –se estima que el 80% de los especialistas en RRHH en Chile usa plataformas digitales para buscar talento–, la gestión cotidiana sigue apoyándose en procedimientos tradicionales.

## Brecha digital en RRHH en Chile

**Procesos manuales y en papel:** Muchas tareas básicas (controles de asistencia, solicitudes de permisos, vacaciones, contratos) se realizan en planillas físicas o sistemas anticuados. Este trabajo manual es lento y propenso a errores humanos (digitación incorrecta, pérdidas de formularios, envíos atrasados).

**Datos fragmentados y falta de analítica:** Los sistemas de RRHH están a menudo aislados. Se trabaja con bases de datos inconexas o planillas de Excel para nómina, capacitación, desempeño, etc. Esto impide consolidar información y crear dashboards integrados. En la práctica, los equipos de RRHH dedican tiempo a juntar datos en lugar de analizarlos, lo que retrasa la toma de decisiones estratégicas.

**Dificultades de reporte y auditoría:** Sin información centralizada, elaborar reportes de gestión, cumplimiento y auditorías internas es complejo. La fragmentación de la información obliga a consolidar manualmente los datos de RRHH, con mayor riesgo de inconsistencias.

Estos desafíos reflejan cómo la transformación digital de RRHH en Chile ha quedado rezagada frente a otras áreas de la empresa. Según estudios recientes, cerca de la mitad de las empresas chilenas aún carece del personal capacitado para integrar tecnologías avanzadas en RRHH, lo que profundiza la brecha de talento digital.

# ¿Qué implica digitalizar RRHH?

Digitalizar Recursos Humanos significa incorporar tecnologías que sustituyen el papeleo y transforman el trabajo de las personas. En la práctica, esto incluye:

**Automatización de tareas rutinarias:** Implementar software de gestión de personal permite procesar nóminas, licencias, solicitudes y turnos de manera automática. Al automatizar actividades repetitivas, el equipo de RRHH se libera para enfocarse en iniciativas estratégicas (gestión del talento, bienestar, cultura organizacional).

**Inteligencia Artificial y analítica predictiva:** La IA puede examinar rápidamente cientos de currículos para preseleccionar candidatos que mejor encajen con un perfil. Asimismo, el análisis avanzado de datos de empleados (People Analytics) puede anticipar comportamientos –por ejemplo, detectar riesgos de rotación antes de que ocurran– y optimizar planes de capacitación. Estas herramientas basadas en IA agilizan procesos que antes consumían mucho tiempo humano.

**Dashboards e integración de datos:** Centralizar en una misma plataforma los datos de nómina, desempeño, capacitación, ausentismo, etc., posibilita crear tableros interactivos de indicadores clave. En lugar de informes estáticos, los líderes de RRHH pueden monitorear KPIs en tiempo real. Por ejemplo, un dashboard de RRHH permite visualizar fácilmente tasas de rotación, nivel de engagement o evolución salarial sin rehacer manualmente planillas.

En resumen, digitalizar RRHH implica dotar al área de herramientas como automatizadores de flujos, plataformas de reclutamiento online, sistemas de aprendizaje en línea y paneles de analítica de personal, todo ello conectado con los sistemas del negocio.



# Beneficios: mayor productividad y mejor servicio interno

La digitalización de RRHH mejora la eficiencia operativa y la calidad del servicio interno de varias formas:

**Productividad y eficiencia:** Al eliminar tareas manuales, se reducen errores y demoras. Por ejemplo, un sistema de control de asistencia electrónico evita la doble digitación y facilita el traspaso automático de datos a nóminas. En la práctica, las empresas que adoptan estas soluciones observan una “reducción significativa de tiempos administrativos” y un menor costo asociado a errores humanos.

**Enfoque estratégico de RRHH:** Con menos carga operativa, el equipo de personas puede dedicarse a tareas de alto valor (retención del talento, cultura, formación). En palabras de expertos, la transformación digital deja que RRHH se centre en lo humano: informar decisiones estratégicas apoyadas en datos, en vez de procesar papeles. De hecho, las organizaciones avanzadas vinculan hoy métricas de RRHH (productividad, rotación, desempeño) con indicadores comerciales, demostrando el aporte de RRHH al negocio.

**Mejora en la experiencia del empleado (y del candidato):** Procesos más ágiles y transparentes elevan la satisfacción interna. Por ejemplo, permitir que los postulantes gestionen documentación en línea y reciban notificaciones en tiempo real agiliza la selección. Esto no solo mejora la imagen del empleador, sino que también reduce la rotación: la analítica predictiva por IA puede detectar a tiempo la desvinculación potencial de colaboradores, permitiendo tomar medidas proactivas para retenerlos.

**Calidad del servicio interno:** La centralización de datos facilita reportes rápidos y confiables. Contar con información actualizada –cumplimiento de horarios, estadísticas de ausentismo, etc.– mejora la toma de decisiones de la dirección y la percepción de RRHH como servicio al negocio. Por ejemplo, al final de mes se puede obtener automáticamente un consolidado de asistencia y salarios, sin intervención manual. Esto fortalece la exactitud de los reportes y la adherencia a normativas internas y legales.

## Contexto internacional y recomendaciones

En el contexto latinoamericano, la adopción tecnológica en RRHH es más lenta que el promedio mundial: solo un 37% de las compañías de la región han incorporado IA en sus procesos, frente al 42% global. Sin embargo, Chile destaca en infraestructura digital y adopción de nuevas tecnologías. La CEPAL ubica al país en los primeros lugares regionales en investigación y uso de IA, lo cual crea una oportunidad para que las áreas de RRHH aceleren su modernización.

La transformación digital de RRHH en Chile ya no es opcional. La evidencia muestra que integrar automatización, IA y analítica en RRHH incrementa la productividad del área y eleva la calidad del servicio interno. El Adecco Institute recomienda a los directivos de RRHH liderar este cambio: revisar sus procesos, adoptar plataformas integradas y entrenar al equipo en nuevas competencias. De ese modo, Recursos Humanos pasará de ser un departamento de trámites a un socio estratégico, más rápido, eficiente y centrado en las personas.

