

DIGITALIZACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS CHILENAS

PREPARADO PARA DEEL

NOVIEMBRE 2025



FICHA TÉCNICA

TÉCNICA :

Estudio cuantitativo mediante la aplicación de encuestas autoadministradas de manera online mediante el uso de paneles certificados.

TARGET:

Gerentes Generales, Gerentes de Área o personal de Recursos Humanos u otro similar, que conozcan o participen en la gestión y/o decisiones de contratación de personal.

MUESTRA:

300 casos.
Ponderados por tamaño de empresa, rubro y región.

INSTRUMENTO:

Cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas.

FECHA DE CAMPO:

Del 3 de octubre al 15 de octubre 2025.



		Casos	% Ponderado
TAMANO EMPRESA	Pequeña empresa (entre 10 y 49 empleados)	147	80
	Mediana empresa (entre 50 y 199 empleados)	153	20
ZONA	RM	151	48
	Regiones	149	52
RUBRO	Servicios corporativos y profesionales	85	11
	Industrias productoras y construcción	50	37
	Comercio y Distribución	56	28
	Servicios sociales y de salud	55	10
	Hotelería y Ocio	34	9
	Otro	20	5
Total		300	100%

CONTENIDOS

1. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

2. DIGITALIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE RR.HH

3. USO ACTUAL Y PROYECCIONES I.A

4. CONTRATACIÓN TALENTO EXTRANJERO

CONTENIDOS

1. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

2. DIGITALIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE RR.HH

3. USO ACTUAL Y PROYECCIONES I.A

4. CONTRATACIÓN TALENTO EXTRANJERO

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

+

80%

Trabaja en pequeña empresa

20%

Trabaja en mediana empresa

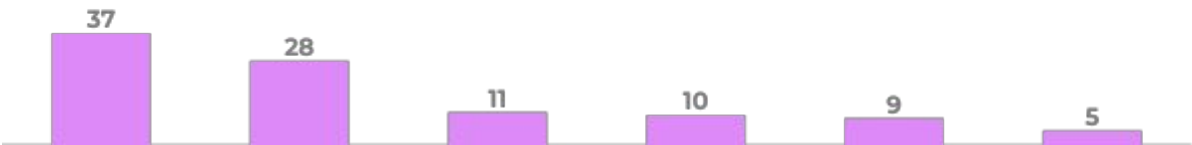
48%

Pertenece a la Región Metropolitana

52%

Pertenece a regiones

RUBRO DE LA EMPRESA



ROL EN LA EMPRESA



FORMATO DE TRABAJO



VARIABLES UTILIZADAS PARA EL ANÁLISIS:

Cada una de las preguntas se analizó en segmentos que permitieron en algunos casos encontrar hallazgos relevantes

	Pregunta	Alternativas de respuesta	Variable Final
Tamaño de empresa	¿Cuál es el tamaño de la empresa en la que trabaja actualmente?	1. Pequeña empresa (entre 10 y 49 empleados) 2. Mediana empresa (entre 50 y 199 empleados)	• Pequeña empresa • Mediana empresa
Zona	¿Cuál es la región principal de operación de la empresa en la que trabaja actualmente?	• Cada región por separado	• R. Metropolitana • Regiones
Rubro	¿A qué rubro pertenece la empresa en la que trabaja actualmente?	1. Servicios profesionales 2. Tecnología e Informática 3. Comercio y retail 4. Industria manufacturera 5. Logística, transporte y almacenamiento 6. Salud y servicios sociales 7. Educación 8. Construcción 9. Telecomunicaciones 10. Seguros y servicios financieros 11. Hotelería y turismo 12. Restaurantes y servicios de comida 13. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 14. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	• Servicios corporativos y profesionales (1, 2, 9, 10) • Industrias productoras y construcción (4, 8, 13) • Comercio y Distribución (3, 5) • Servicios sociales y de salud (6, 7) • Hotelería y Ocio (11, 12, 14)

•

Servicios corporativos y profesionales (1, 2, 9, 10)

•

Industrias productoras y construcción (4, 8, 13)

•

Comercio y Distribución (3, 5)

•

Servicios sociales y de salud (6, 7)

•

Hotelería y Ocio (11, 12, 14)

VARIABLES UTILIZADAS PARA EL ANÁLISIS:

Cada una de las preguntas se analizó en segmentos que permitieron en algunos casos encontrar hallazgos relevantes

	Pregunta	Alternativas de respuesta	Variable Final
Modalidad	¿En qué formato trabaja la empresa?	100% presencial - Formato híbrido fijo (los días para asistir presencialmente son fijos) - Formato híbrido flexible (los días para asistir presencialmente son elegidos por los trabajadores) 100% online	- Presencial (1) - Híbrido o remoto (2, 3, 4)
Uso software de gestión	Actualmente existen diversas herramientas tecnológicas para apoyar en la gestión de Recursos Humanos. ¿La empresa en la que trabaja utiliza algún software para gestionar procesos de Recursos Humanos?	- Sí, contratamos softwares externos - Sí, contamos con un software desarrollado internamente - Si, contamos tanto con softwares externos como internos - No, los gestionamos manualmente (ej: a través de planillas de Excel)	- Sí (1, 2, 3) - No (4)
Uso de I.A para RRHH	¿En qué procesos de Gestión de Recursos Humanos utilizan Inteligencia Artificial en la empresa? Por favor, seleccione todas las que aplican.	1 – 11 Diferentes procesos 99 No contamos con softwares que cuenten con Inteligencia Artificial	- Sí (1 – 11) - No (99)
Contratación Extranjera	¿La empresa en la que trabaja actualmente cuenta con talento contratado en el extranjero?	- Sí, de manera permanente - Si, de manera temporal o por proyectos específicos - No, pero estamos explorando iniciar la contratación de talentos en otros países - No y no tenemos planes cercanos de contratar talento en otros países - No sé	- Sí (1,2) - No (3, 4)

CONTENIDOS

1. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

2. DIGITALIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE RR.HH

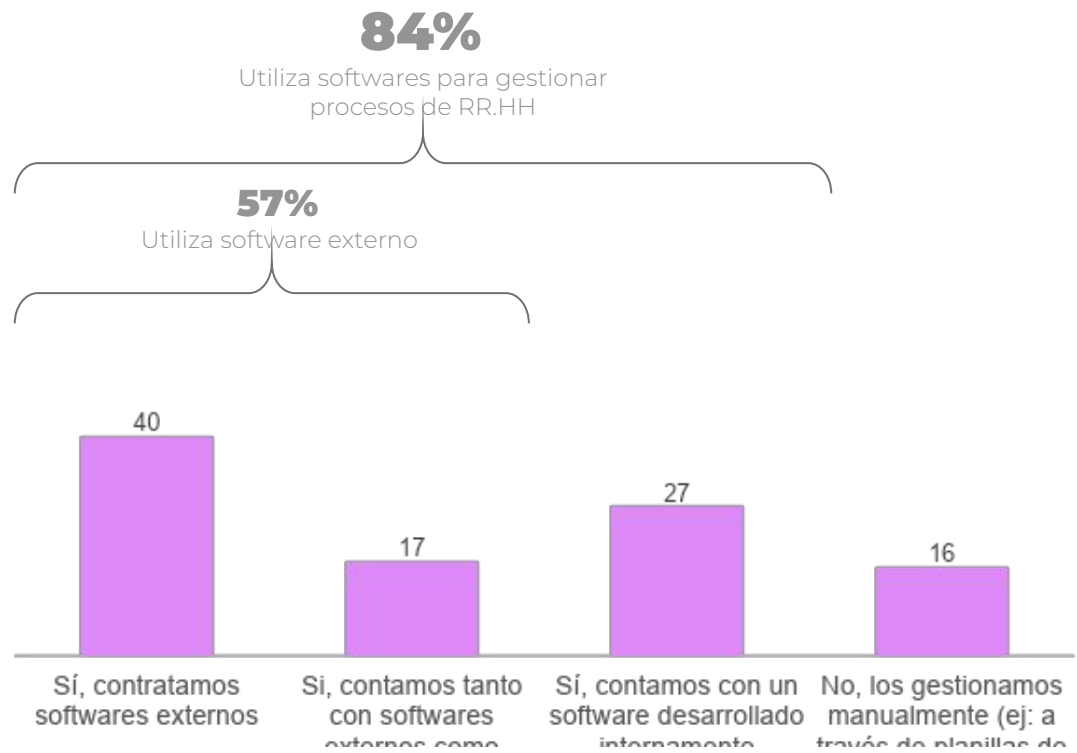
+ 3. USO ACTUAL Y PROYECCIONES I.A

4. CONTRATACIÓN TALENTO EXTRANJERO

Un 84% utiliza algún tipo de software para la gestión de RR.HH.
Un 57% utiliza al menos un programa de origen externo.

CONTRATACIÓN DE SOFTWARES PARA LA GESTIÓN

Actualmente existen diversas herramientas tecnológicas para apoyar en la gestión de Recursos Humanos. ¿La empresa en la que trabaja utiliza algún software para gestionar procesos de Recursos Humanos?



Las empresas más pequeñas utilizan menos softwares de gestión:

91% de empresas medianas vs 82% de empresas pequeñas

La modalidad de trabajo también es importante para el uso de estos programas:

90% Híbrido/Remoto vs 81% presencial

Las empresas abiertas a talento extranjero también utilizan más softwares de gestión:

92% empresas con talento extranjero vs 75% sin talento extranjero

Las principales razones para no contar con un software de recursos humanos en las empresas son:



- Costos de implementación (41%)
- Tamaño de empresa no lo justifica (29%)
- Falta de información o desconocimiento (26%)

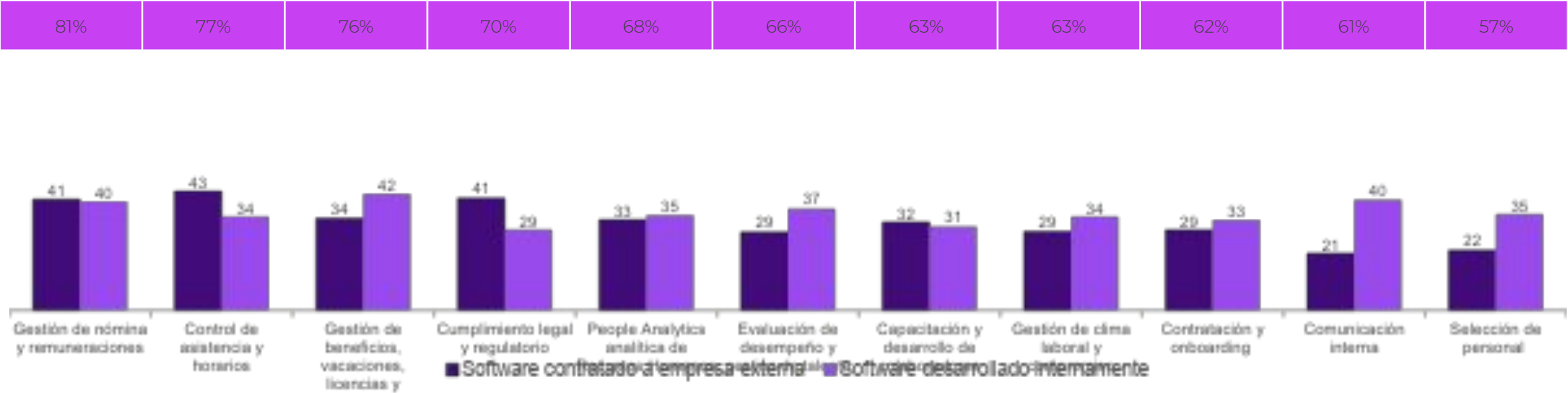
El mayor uso que las empresas le dan a los softwares externos es el control de asistencia, gestión de nómina y cumplimiento legal.

Por otra parte, para la gestión de beneficios, comunicación interna y gestión de talento se utilizan más softwares internos.

TIPOS DE SOFTWARES UTILIZADOS

¿Qué tipo de software utilizan en la empresa para los siguientes procesos de Recursos Humanos?

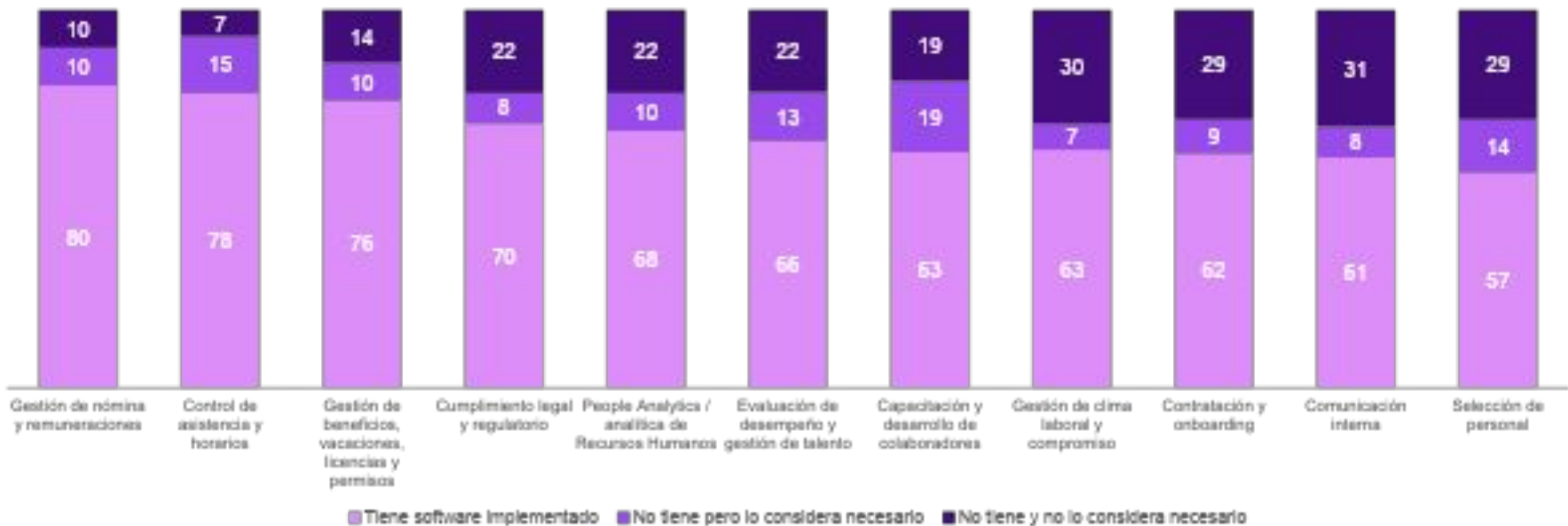
Software externo + Software interno



La mayoría ya tiene implementado algún software para cada uno de los procesos de RR.HH.

IMPLEMENTACIÓN ACTUAL DE SOFTWARES

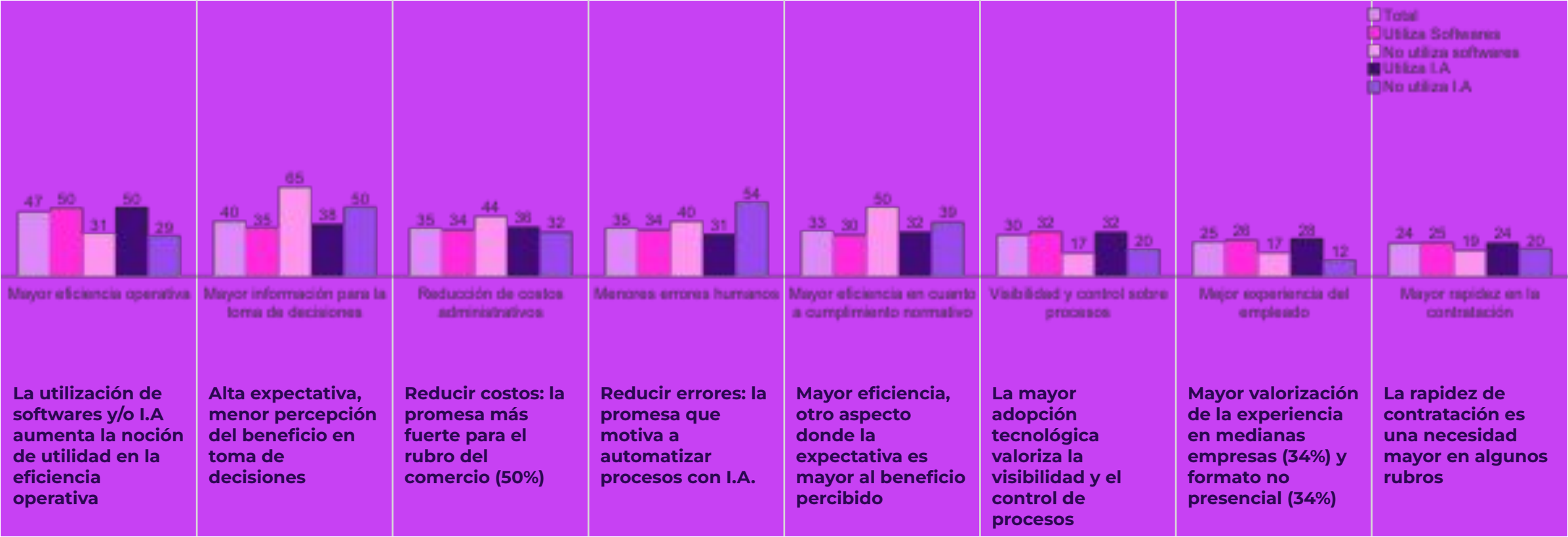
¿Qué tipo de software utilizan en la empresa para los siguientes procesos de Recursos Humanos?
¿En qué procesos de Recursos Humanos considera necesario automatizar en la empresa?



La mayor eficiencia operativa es el mayor beneficio de la automatización. En algunos casos hay diferencias entre las expectativas y la realidad de quienes ya utilizan softwares o programas con I.A.

BENEFICIOS PERCIBIDOS O ESPERADOS DE LA AUTOMATIZACIÓN

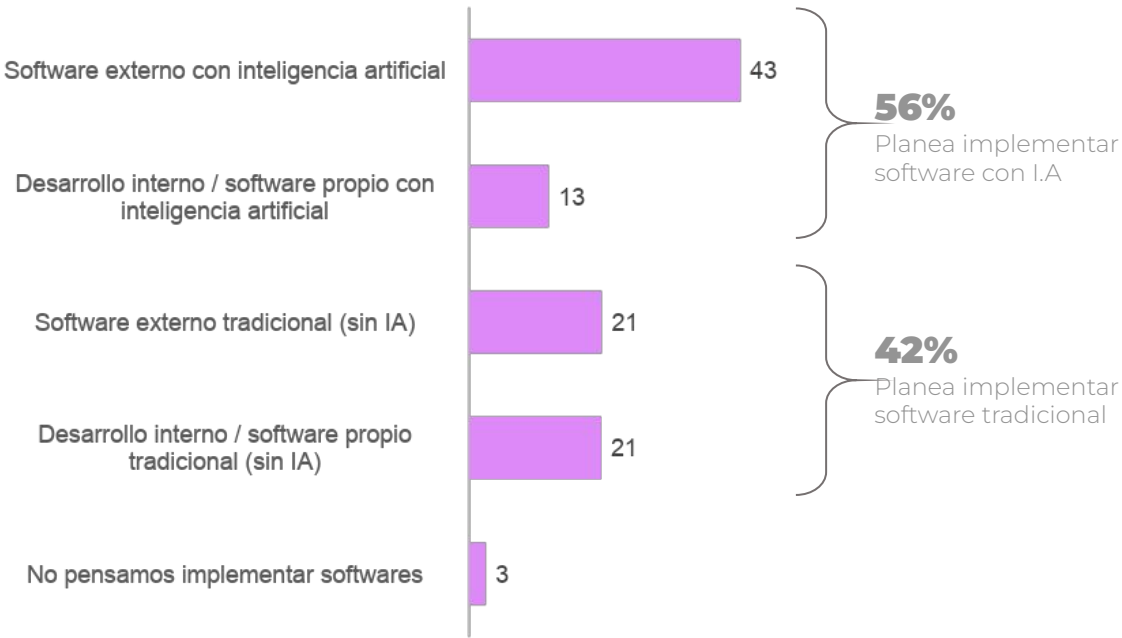
¿Qué beneficios ha experimentado la empresa o esperan obtener de automatizar los procesos de Recursos Humanos?



Hay una fuerte expectativa de poder incorporar inteligencia artificial en la gestión de Recursos Humanos a futuro, especialmente a través de softwares externos.

IMPLEMENTACIÓN FUTURA DE SOFTWARES DE GESTIÓN

Pensando en los próximos 12 meses y en relación con la incorporación de software de apoyo a la gestión de Recursos Humanos, ¿cómo planea la empresa implementarlos?





El sector industrial y de construcción es el que más espera poder incorporar software externo con Inteligencia Artificial en los próximos meses **(61%)**



En empresas con modalidades híbridas o remotas hay una mayor expectativa de implementación de softwares internos, con o sin Inteligencia Artificial

CONTENIDOS

1. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

2. DIGITALIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE RR.HH

+ 3. USO ACTUAL Y PROYECCIONES I.A

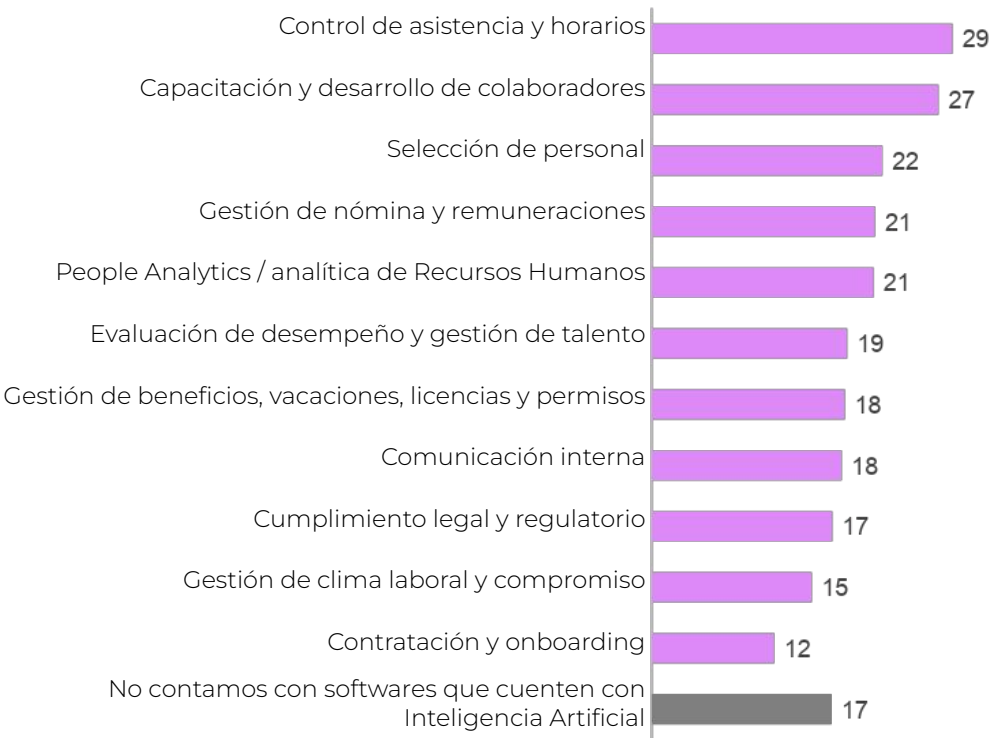
4. CONTRATACIÓN TALENTO EXTRANJERO

4 de cada 5 empresas declara utilizar I.A en procesos de gestión de RRHH.

La I.A se utiliza principalmente para el control de asistencia y horarios y el desarrollo de colaboradores.

UTILIZACIÓN ACTUAL DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

¿En qué procesos de Gestión de Recursos Humanos utilizan Inteligencia Artificial en la empresa? Por favor, seleccione todas las que aplican



Un 83% utiliza I.A en al menos un proceso

Este uso general es transversal para diferentes tipos de empresas

En general, el uso para la mayoría de procesos es mayor en empresas con modalidad híbrida/remota

Un 20% de empresas con modalidad no cuentan con softwares con inteligencia artificial, vs el 11% de empresas híbrida/remota

Las empresas con contratación extranjera utilizan más I.A para selección de personal

29% vs 15%

Las principales razones de no uso son:

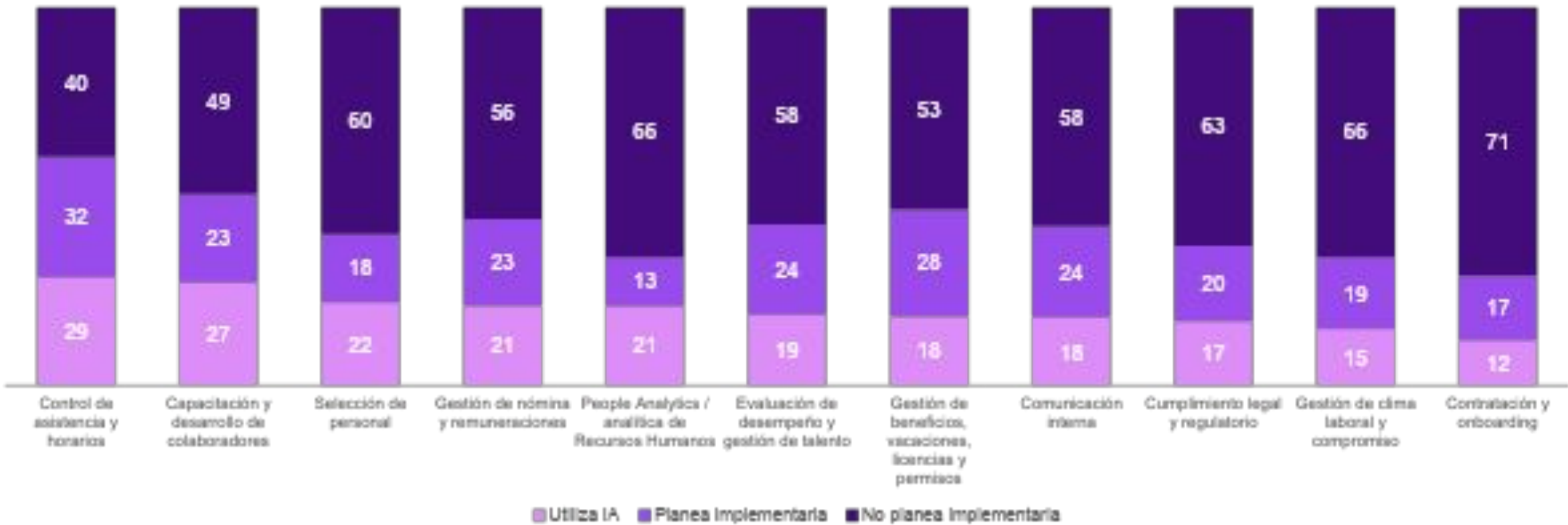


- Tamaño de empresa no lo justifica (36%)
- Costos de implementación (29%)
- Dudas sobre seguridad y privacidad de datos (26%)

A pesar de su auge, aún hay muchos procesos en los que no hay planes de implementar Inteligencia Artificial.

IMPLEMENTACIÓN ACTUAL DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

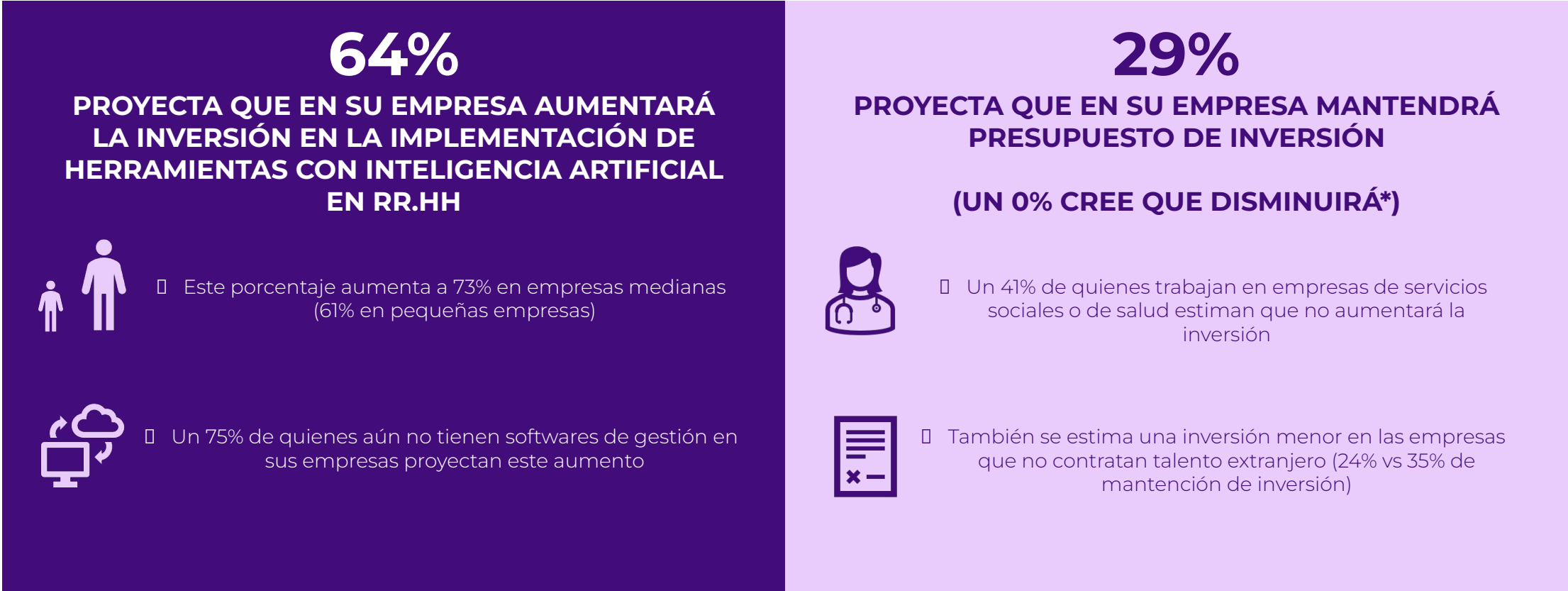
¿En qué procesos de Gestión de Recursos Humanos utilizan Inteligencia Artificial en la empresa?
En los próximos 12 meses, ¿en qué ámbitos planea la empresa incorporar herramientas con Inteligencia Artificial como apoyo a la gestión de Recursos Humanos?



No obstante, se espera de todas formas una mayor inversión en herramientas con Inteligencia Artificial en los próximos meses.

PROYECCIÓN EN LA INVERSIÓN EN HERRAMIENTAS CON I.A

En los próximos 12 meses, ¿cómo proyecta la inversión de la empresa en la implementación de herramientas con Inteligencia Artificial en los procesos de Recursos Humanos?



La mayoría estima una inversión en herramientas con Inteligencia Artificial menor a los CLP\$10.000.000.

PRESUPUESTO PARA INVERSIÓN EN HERRAMIENTAS I.A

¿Y cuál es el presupuesto anual que tienen definido como empresa o que esperan invertir en estas herramientas con Inteligencia Artificial?



INVERSIÓN AUMENTA EN EMPRESAS MÁS GRANDES

- ▣ 65% de empresas pequeñas invertirá menos de CLP \$10.000.000 (42% emp. medianas)
- ▣ Un 36% de las medianas empresas invertirá más de CLP \$10.000.000 (19% emp. pequeñas)

INVERSIÓN ES MAYOR EN EMPRESAS DE MODALIDAD PRESENCIAL

- ▣ Esto puede deberse a que empresas en modalidad híbrida o remota tienen mayor disposición al desarrollo interno por sobre la inversión en softwares externos

Hay una mayor expectativa de incorporación de Inteligencia Artificial en tareas más operativas que estratégicas.

ÁMBITOS DE INCORPORACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En los próximos 12 meses, ¿en qué ámbitos planea la empresa incorporar herramientas con Inteligencia Artificial como apoyo a la gestión de Recursos Humanos? Por favor, seleccione todas las que aplican

Un 92% planea incorporar I.A en al menos un proceso



HAY GRANDES DIFERENCIAS ENTRE LAS EMPRESAS QUE UTILIZAN SOFTWARES DE GESTIÓN DE QUIENES NO LOS UTILIZAN AÚN:

- Gestión de nómina y remuneraciones es mencionado por un 50% (vs el 17% de los que sí usan)
- Control de asistencia y horarios 42% vs un 30%
- Comunicación interna 40% vs 21%

Para empresas sin un software de gestión, la automatización se visualiza como una solución para tareas más urgentes y transaccionales. Un foco más operativo que estratégico para comenzar.

- En empresas que ya cuentan con software hay mayor atención a procesos complejos como “Gestión de clima laboral y compromiso” (21% vs el 12% de empresas sin software)

CONTENIDOS

1. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

2. DIGITALIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE RR.HH

3. USO ACTUAL Y PROYECCIONES I.A

4. CONTRATACIÓN TALENTO EXTRANJERO

Una de cada 5 empresas declara ya estar operando o en proceso de expansión internacional. Además, casi la mitad menciona que están explorando esta posibilidad.

ETAPA ACTUAL DE LA EMPRESA

¿En qué etapa de crecimiento o expansión se encuentra actualmente la empresa?

El rubro de los servicios corporativos y profesionales es el con mayor internacionalización

36% declara estar en alguna de estas tres etapas

19%
Pequeñas empresas

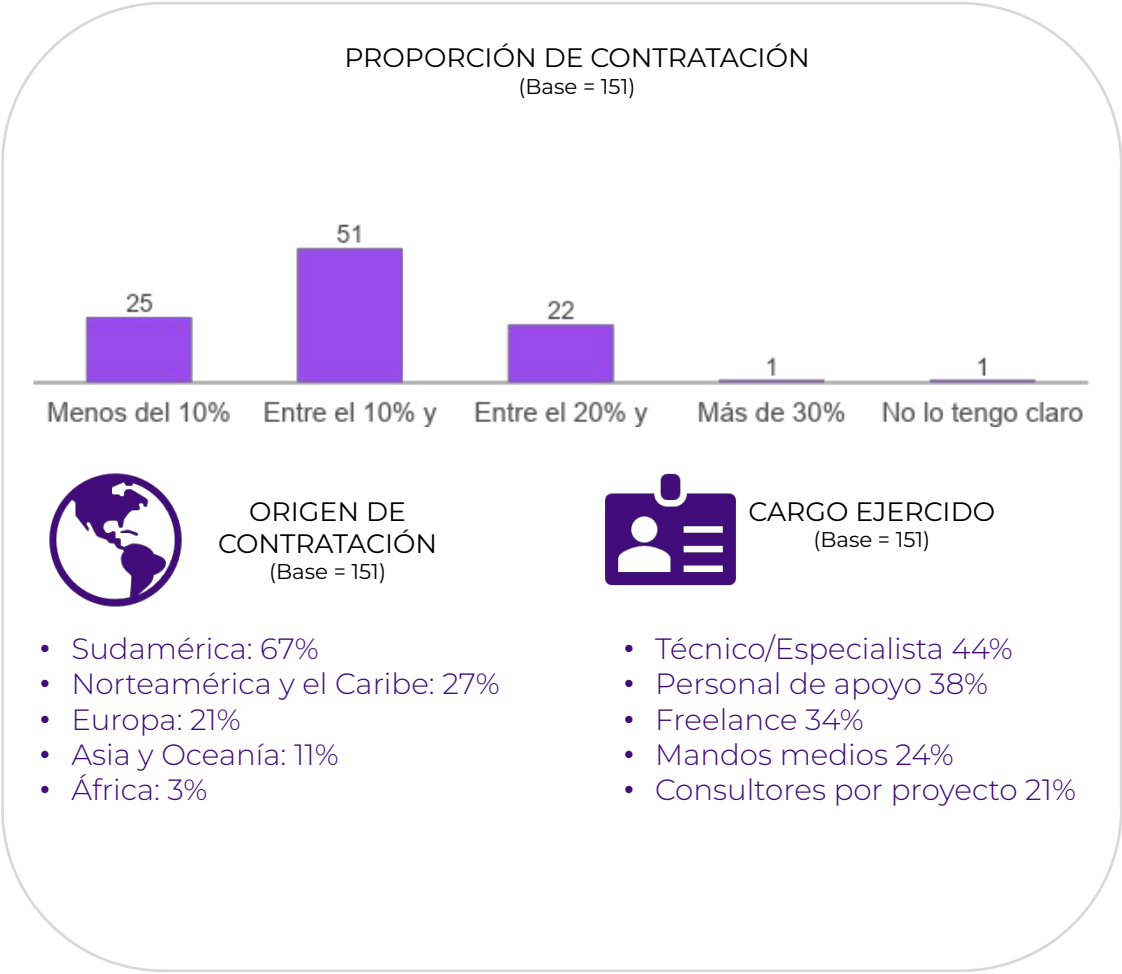
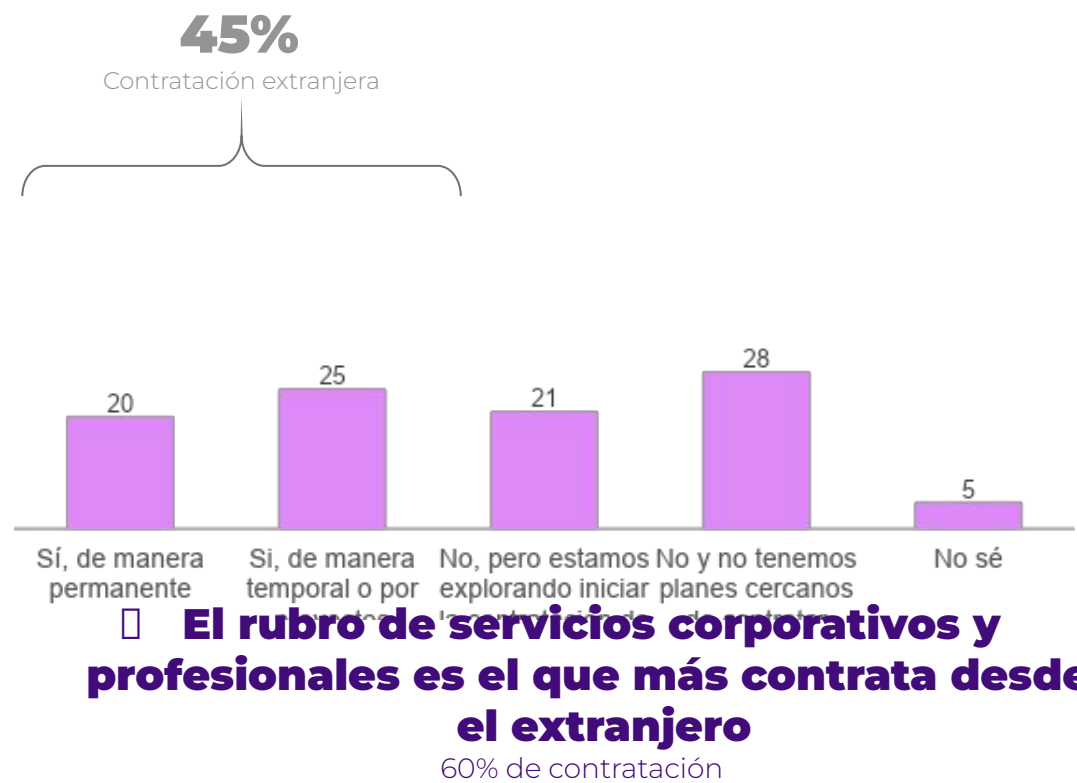
24%
Medianas empresas



La mayoría de contratación en el extranjero viene del continente americano, con preponderancia de especialistas y personal de apoyo entre las funciones ejercidas.

TALENTO CONTRATADO DESDE EL EXTRANJERO

¿La empresa en la que trabaja actualmente cuenta con talento contratado en el extranjero?
¿Qué proporción de trabajadores de la empresa es talento contratado en el extranjero?
Pensando en el talento contratado en el extranjero en la empresa, ¿desde qué continentes trabajan estas personas?

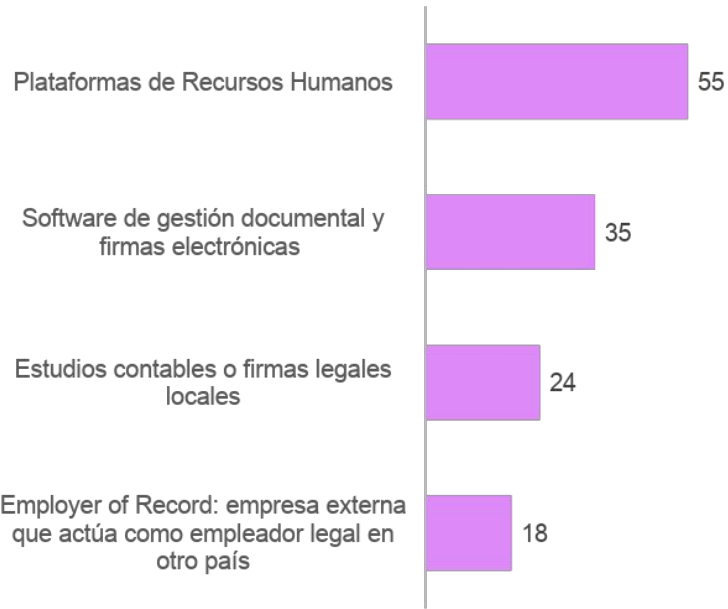


Las plataformas de Recursos Humanos son altamente utilizadas para gestionar la contratación de talento en el extranjero.

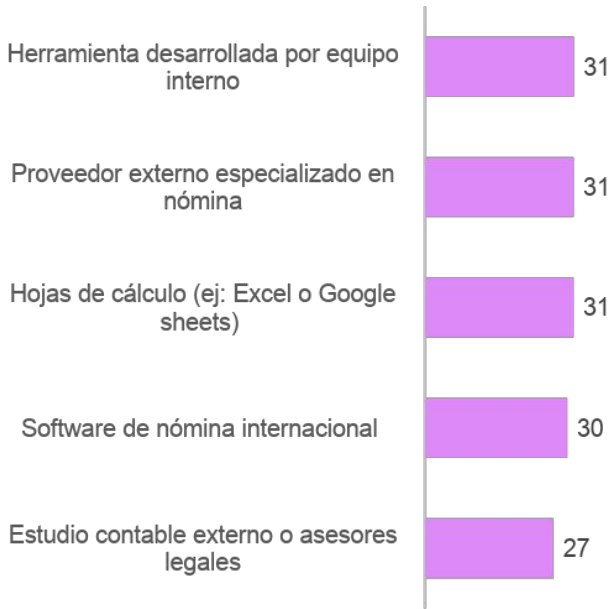
GESTIÓN DEL TALENTO EN EL EXTRANJERO

Actualmente, ¿cuál de las siguientes soluciones utiliza la empresa para gestionar la contratación de talento en el extranjero?
Actualmente, ¿cuál de las siguientes soluciones utiliza la empresa para gestionar la nómina y remuneraciones de talento en el extranjero?
Actualmente, ¿cuál de las siguientes soluciones utiliza la empresa para gestionar temas legales respecto al talento en el extranjero?

GESTIÓN DE CONTRATACIÓN



GESTIÓN DE NÓMINA Y REMUNERACIONES



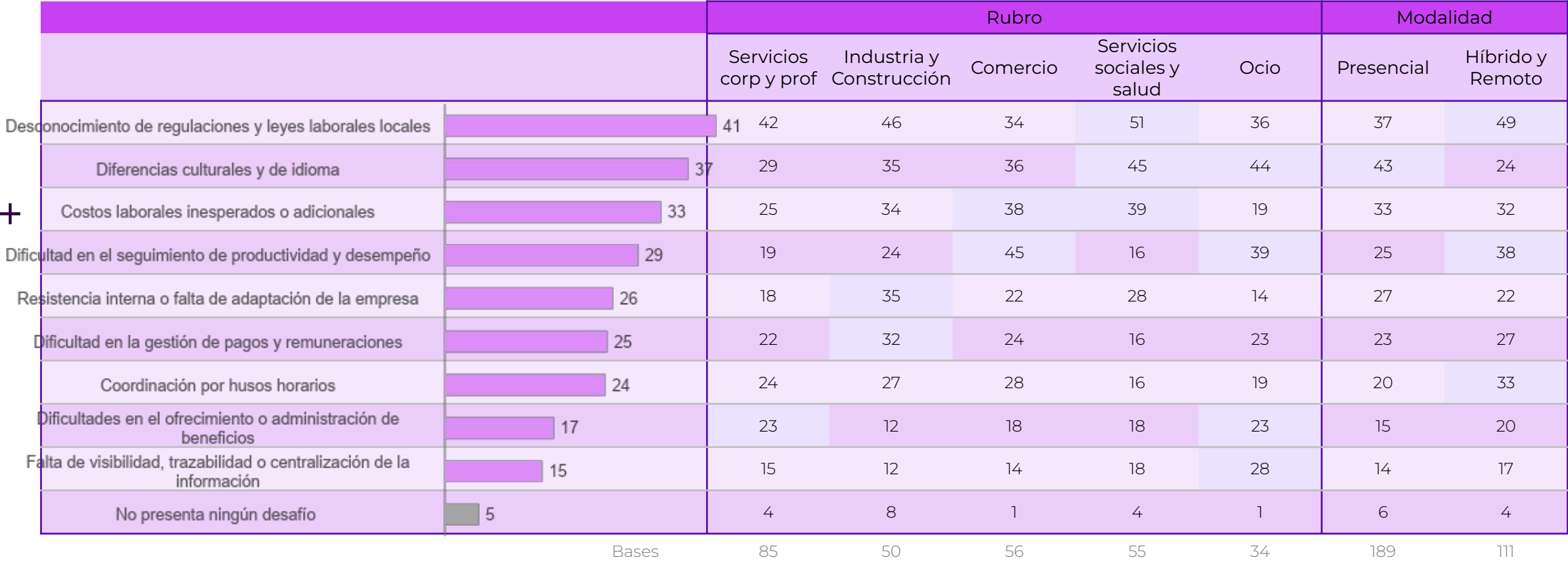
GESTIÓN DE TEMAS LEGALES



Los desafíos varían según el rubro de la empresa y la modalidad de trabajo

DESAFÍOS PARA LA CONTRATACIÓN DE TALENTO EN EL EXTRANJERO

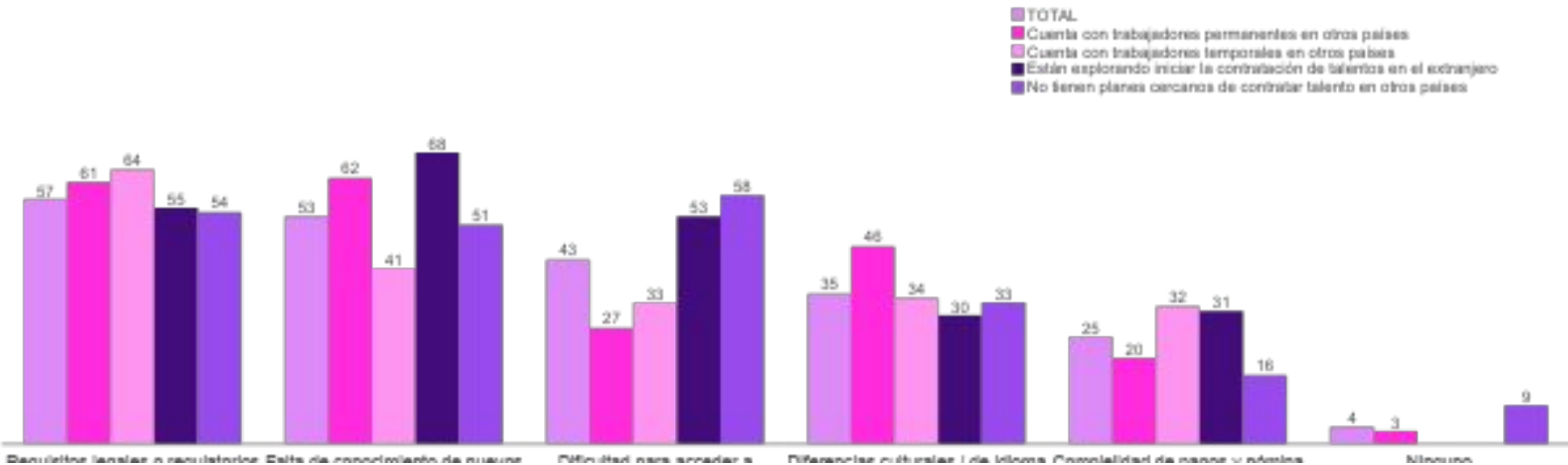
¿Cuáles considera que son los principales desafíos al gestionar la contratación de talento en el extranjero para la empresa en Chile?



Para quienes aún no tienen contratación en otros países pero planean hacerlo, el principal desafío es la falta de conocimiento de nuevos mercados.

DESAFÍOS PARA CRECER INTERNACIONALMENTE

¿Cuáles son los principales desafíos a los que se enfrenta la empresa para crecer internacionalmente?



+ CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1. La digitalización avanza, pero aún con un enfoque operativo

- La digitalización ya es una realidad en las pymes chilenas: más del 80% declara utilizar algún software para la gestión de Recursos Humanos. Sin embargo, su uso se concentra principalmente en tareas administrativas u operativas, como la gestión de asistencia o de nómina, quedando un gran potencial de crecimiento hacia el uso más estratégico de estas herramientas.
- Dentro de este potencial de crecimiento, parece existir también la necesidad de utilizar mejor estas soluciones tecnológicas, ya que si bien, las expectativas para mejorar la toma de decisiones son mayores entre quienes aún no utilizan softwares, para quienes ya los utilizan el beneficio percibido no se establece con la misma fuerza, existiendo la necesidad y oportunidad para fortalecer la propuesta de valor de las herramientas que ya se encuentran en el mercado.

2. Uso actual de Inteligencia Artificial limitado, pero con expectativas a futuro

- Aunque el uso actual de Inteligencia Artificial en Recursos Humanos es todavía limitado, una gran cantidad de empresas esperan aumentar su inversión en este ítem en el corto plazo.
- No obstante, de momento todo indica a que las expectativas de uso de I.A van principalmente asociadas a la automatización de funciones operativas transaccionales, percibiéndose esta herramienta como algo que apunta a la eficiencia operativa más que como una palanca para la toma de decisiones.
- Esto advierte el desafío de entender el potencial de la digitalización y las nuevas tecnologías desde un punto de vista que permita sacar el máximo provecho de estas herramientas.

3. La internacionalización se relaciona a la mayor madurez digital

- Las pequeñas y medianas empresas que contratan o gestionan talento fuera de Chile son también las que más utilizan softwares de RR.HH y muestran una mayor apertura a la Inteligencia Artificial. Este vínculo es el reflejo de lo que son estas empresas y también como la gestión global y mayor apertura demanda más y mejores herramientas.
- En línea con lo que el ecosistema de RHTech puede ofrecer, vemos como la expansión internacional aparece como un motor natural para la innovación digital, en tanto habla de empresas con mayor apertura pero también con mayores necesidades.
- Estas necesidades se relacionan principalmente con desconocimiento, por un lado de temas regulatorios/legales pero también respecto a cómo funcionan los diferentes mercados. La oportunidad radica en poder ser el apoyo que estas empresas necesitan, especialmente aquellas que aún no se aventuran pero podrían hacerlo a futuro.

