



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

ESTUDIO MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

INFORME GENERAL 2025



ÍNDICE

01 PRESENTACIÓN

02 METODOLOGÍA

03 RANKING

04 DIMENSIONES
EVALUADAS

05 CONCLUSIONES

PRESENTACIÓN

01

Desde hace 23 años Fundación Chile Unido ha promovido la integración de la vida personal, familiar y laboral como una convicción profunda: poner a las personas en el centro del quehacer organizacional como camino para construir entornos de trabajo más humanos y una sociedad más cohesionada. Bajo esta mirada, la conciliación no es solo una respuesta a exigencias de un medio en constante movimiento, sino una oportunidad para favorecer la calidad de vida, el desarrollo integral de las personas y su aporte significativo a las organizaciones y al país.

En este contexto, el Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, que Fundación Chile Unido realiza anualmente con el apoyo de El Mercurio, se ha

consolidado como una herramienta clave para acompañar a organizaciones públicas y privadas en sus procesos de transformación cultural, promoviendo una mirada centrada en las personas y en la integración de las distintas dimensiones de la vida.

Adaptándose a los cambios del entorno y a los desafíos emergentes, este Estudio refleja la evolución de las prácticas organizacionales en materia de conciliación y bienestar, evaluando el nivel de conocimiento, uso y valoración de los beneficios que facilitan la integración de la vida personal, familiar y laboral, reconociendo públicamente a aquellas empresas y organismos públicos que obtienen resultados destacados en cada medición.

MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO



El presente informe expone los principales resultados del año 2025 en cada una de las ocho dimensiones evaluadas, así como la evolución de determinadas métricas en comparación con los informes de 2022, 2023 y 2024. Este análisis, que recoge la opinión de más de 16.300 trabajadores y trabajadoras, fue desarrollado por un equipo profesional de Ipsos, reconocida empresa de investigación de mercado y opinión pública, lo que garantiza la rigurosidad, imparcialidad y solidez metodológica de la evaluación.

Los resultados de 2025 evidencian un aumento en la oferta de beneficios por parte de las organizaciones, alineados con las necesidades e intereses de los distintos ciclos de vida de las personas. Este avance da cuenta del impacto que las políticas de conciliación tienen en la vida de los trabajadores y sus familias, como también en los resultados operacionales.

Así mismo, se evidencia el esfuerzo de las organizaciones por integrar el bienestar integral de las personas en su estrategia, comunicarlo de manera efectiva e involucrar a sus equipos en los desafíos institucionales.

Desde Fundación Chile Unido, reafirmamos nuestro compromiso con la humanización de los lugares de trabajo y ponemos a disposición de los distintos actores los resultados del Estudio 2025, con la convicción de que constituyen una guía valiosa para seguir construyendo entornos laborales más centrados en las personas, que promuevan su calidad de vida y contribuyan a una sociedad más humana.



METODOLOGÍA

02

Pregunta de Investigación y Objetivos

¿Cuáles son las organizaciones que van a la vanguardia en Integración de la Vida Personal y Trabajo?

Objetivos:

1. Contribuir a humanizar los lugares de trabajo en Chile, propiciando el bienestar y felicidad de las personas en armonía con los propósitos de la organización.
2. Identificar el nivel de conocimiento, uso y valoración de las prácticas y beneficios que contribuyen a Integrar Vida Personal y Trabajo, ofrecidas por las organizaciones a sus trabajadores/as.
3. Destacar a las mejores organizaciones que, mediante prácticas y beneficios, apoyan los distintos momentos del ciclo de vida de sus trabajadores/as para que puedan Integrar mejor su Vida Personal y Laboral.



Metodología – Resumen del Estudio

Organizaciones participantes

En la versión 2025 del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, se inscribieron un total de 56 organizaciones, tanto públicas como privadas, nacionales, multinacionales y de distintos sectores de la economía. De estas, 48 llegaron a la fase final, con la participación de una muestra total de 16.336 trabajadores/as.

Categorías

Considerando las diferencias entre las organizaciones, se las agrupó en cuatro categorías:

- Grandes Corporaciones (más de 1.000 trabajadores/as).
- Grandes Empresas (entre 200 y 999 trabajadores/as).
- Pymes (menos de 200 trabajadores/as).
- Organismos Públicos.

Cuestionarios aplicados

Este Estudio contempla la aplicación de dos tipos de cuestionario en cada organización: uno al área de Recursos Humanos y otro a Trabajadores/as. El primero tuvo por objetivo conocer las prácticas y políticas de Integración Vida Personal y Trabajo ofrecidas por cada organización; y el segundo, indagar en su conocimiento, uso y valoración por parte de trabajadores/as.

Tasa mínima de respuestas

Para asegurar la representatividad de los resultados, se determinó una tasa de respuesta a alcanzar en el cuestionario de trabajadores/as para cada organización, diferenciada en función de su dotación. Alcanzar esta tasa fue requisito para mantener la participación de la organización en el Estudio.

Ranking

Las respuestas de trabajadores/as y de las organizaciones se utilizaron para la construcción de un ranking, que busca informar sobre qué instituciones van a la vanguardia el día de hoy en torno a materias de Integración Vida Personal y Trabajo.

Metodología – Trabajo de campo

Encuesta de Recursos Humanos

Grupo Objetivo

- Gerentes o responsables de Recursos Humanos de cada organización participante, considerando una sola respuesta por organización.

Trabajo de Campo

- El trabajo de campo se realizó entre agosto y noviembre de 2025, habilitándose una plataforma digital para ello.
- La recolección de datos se llevó a cabo durante todo este período. No obstante, las empresas disponían de la opción de seleccionar fechas predeterminadas para la medición. Esta flexibilidad permitía a las organizaciones preparar todo el apoyo logístico necesario para la implementación efectiva de la investigación.

Metodología – Trabajo de campo

Encuesta de Trabajadores/as

Grupo Objetivo

- Trabajadores/as de las distintas organizaciones participantes, segmentados en función de diversos atributos asociados a su ciclo vital: aquellos cuyo hijo/a mayor tiene 14 años o menos; los que tienen al menos un hijo/a con 15 años o más; y quienes no tienen hijos/as. Se distingue en este último grupo, a las personas con más de 30 años (adulto) y con 29 años o menos (joven).

Trabajo de Campo

- El trabajo de campo se realizó entre agosto y noviembre de 2025, habilitándose una plataforma digital para ello.
- La recolección de datos se llevó a cabo durante todo este período. No obstante, las empresas disponían de la opción de seleccionar fechas predeterminadas para la medición. Esta flexibilidad permitía a las organizaciones preparar todo el apoyo logístico necesario para la implementación efectiva de la investigación.

RANKING

03

El Ranking busca identificar a las organizaciones que son pioneras en prácticas y políticas de Integración entre la Vida Personal y el Trabajo, evaluando la existencia, conocimiento, uso y valoración que se tiene de estas prácticas desde dos importantes perspectivas: la de trabajadores/as y la de los equipos de Recursos Humanos. Las personas aportan desde su experiencia y conocimiento sobre cómo impactan estos beneficios en su vida laboral, mientras que los equipos de Recursos Humanos ofrecen una evaluación desde la perspectiva de los beneficios que las organizaciones proveen.

Se utiliza una metodología cuantitativa que incluye cuestionarios a ambos grupos, de los cuales se obtiene un puntaje entre 0 y 100 en las diferentes dimensiones evaluadas. Estos puntajes luego se ponderan (35% para el cuestionario de Recursos Humanos y 65% para el cuestionario de Trabajadores/as) y se suman para derivar un puntaje final que describe los resultados de cada organización.

Con base en estos resultados, se organiza un ranking que clasifica a las organizaciones según su categoría (Grandes Corporaciones, Grandes Empresas, Pymes y Organismos Públicos). Aquellas que alcanzan las posiciones principales en su categoría se distinguen como las "Mejores Organizaciones", y las que logran resultados sobresalientes reciben un "Sello de Distinción", destacando sus contribuciones pioneras y efectivas.



Ranking 2025 – Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo



Lugar	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1°	BCI	ABB	NYK SUDAMERICA (CHILE) LTDA.	METRO DE SANTIAGO S.A.
2°	COOPEUCH	CENCOSUD SCOTIABANK CORPORATIVO	BOEHRINGER INGELHEIM CHILE	
3°	NESTLÉ CHILE	LIPIGAS	ISALUD ISAPRE DE CODELCO	
4°	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN	LARRAINVIAL	PACIFIC HYDRO CHILE	
5°	SCOTIABANK CHILE	GUACOLDA ENERGÍA		
6°	ESSBIO Y NUEVOSUR	LABORATORIO BAGÓ DE CHILE S.A.		
7°	GRUPO BANCOESTADO	AFP MODELO		
8°	LOS HÉROES CAJA DE COMPENSACIÓN			
9°	GTD			
10°	BCI SEGUROS			

Ranking 2025 – Organizaciones que obtienen el Sello de Distinción



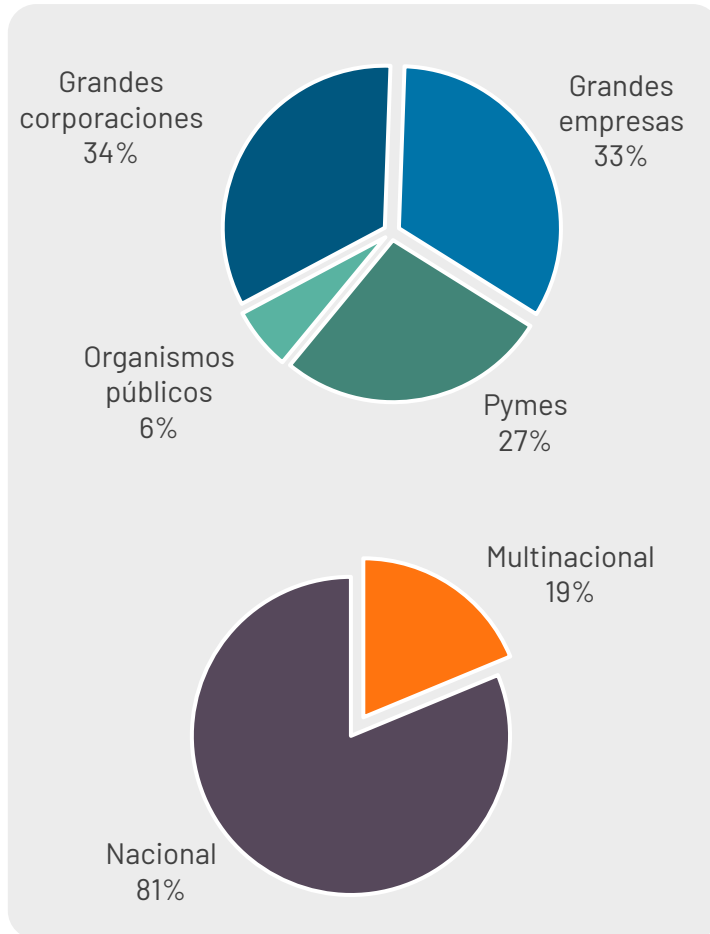
Organizaciones distinguidas
AGENCIA DE SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA
ARIZTÍA
CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO DE CHILE
GRUPO ENOVUS
GRUPO GUANTE-GACEL
OCG CHILE
STATKRAFT CHILE
UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

Nota: Las organizaciones que obtuvieron el Sello de Distinción se presentan en orden alfabético, por lo que su disposición no es correlativa con el puntaje que hayan obtenido.

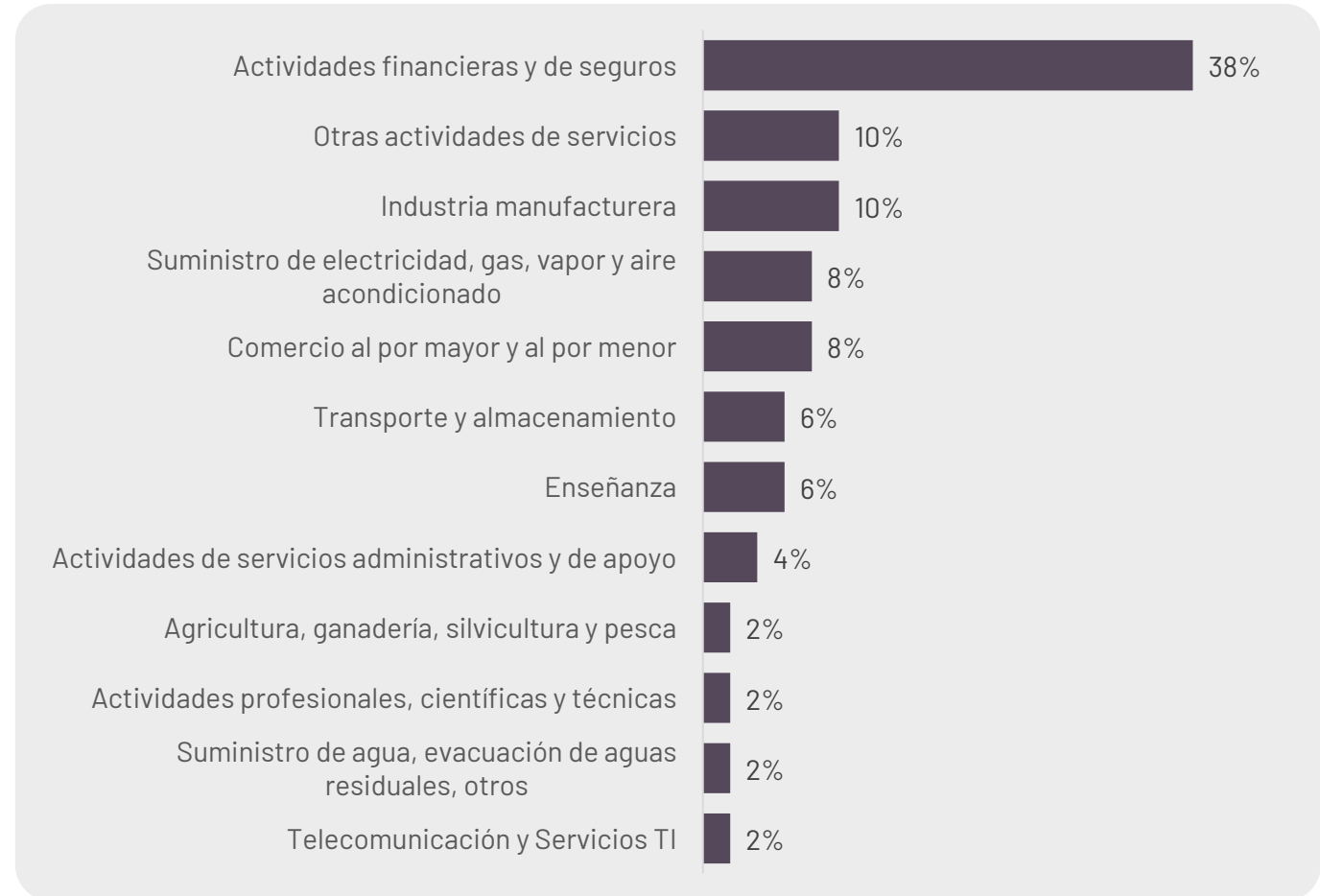
Características de las Organizaciones

Información entregada por RRHH

Distribución según categoría y presencia



Distribución según sector económico

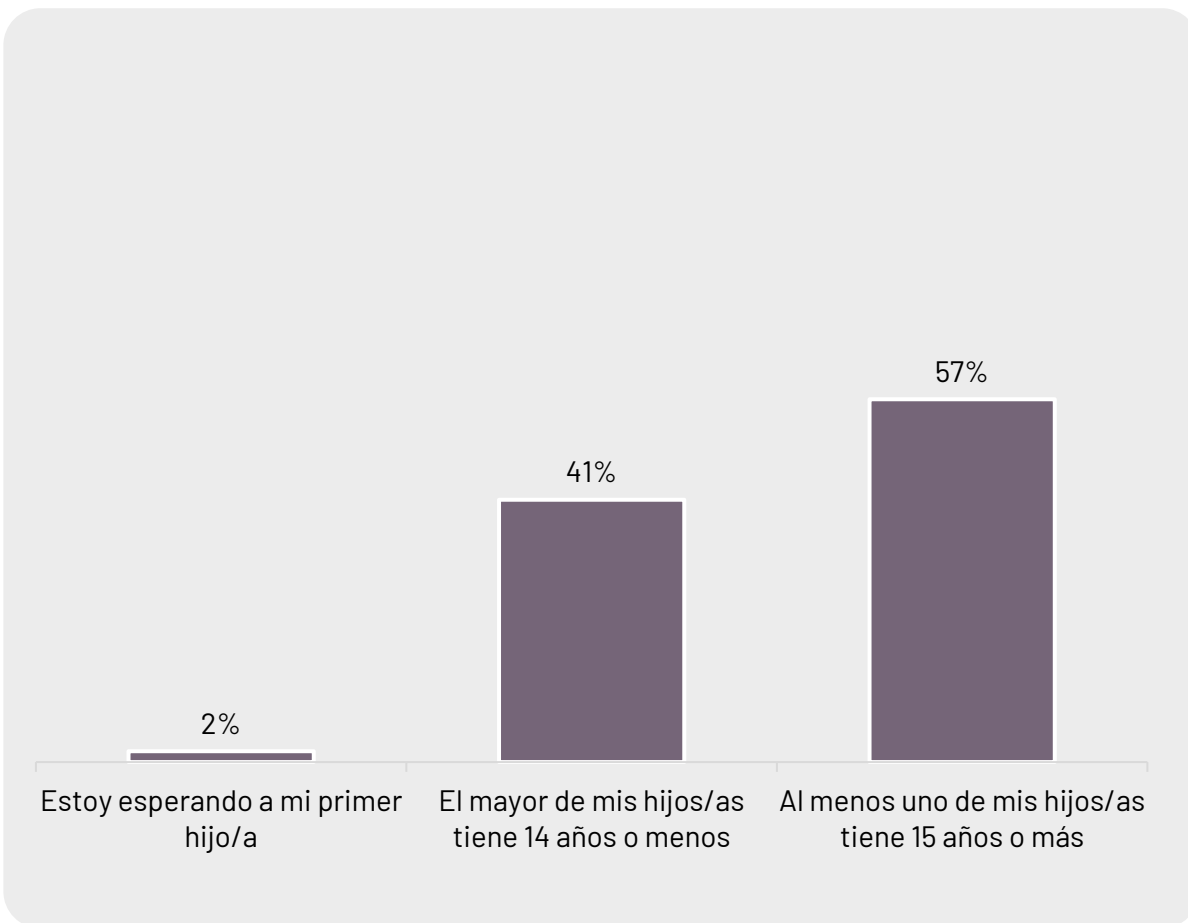


Características de los Trabajadores/as

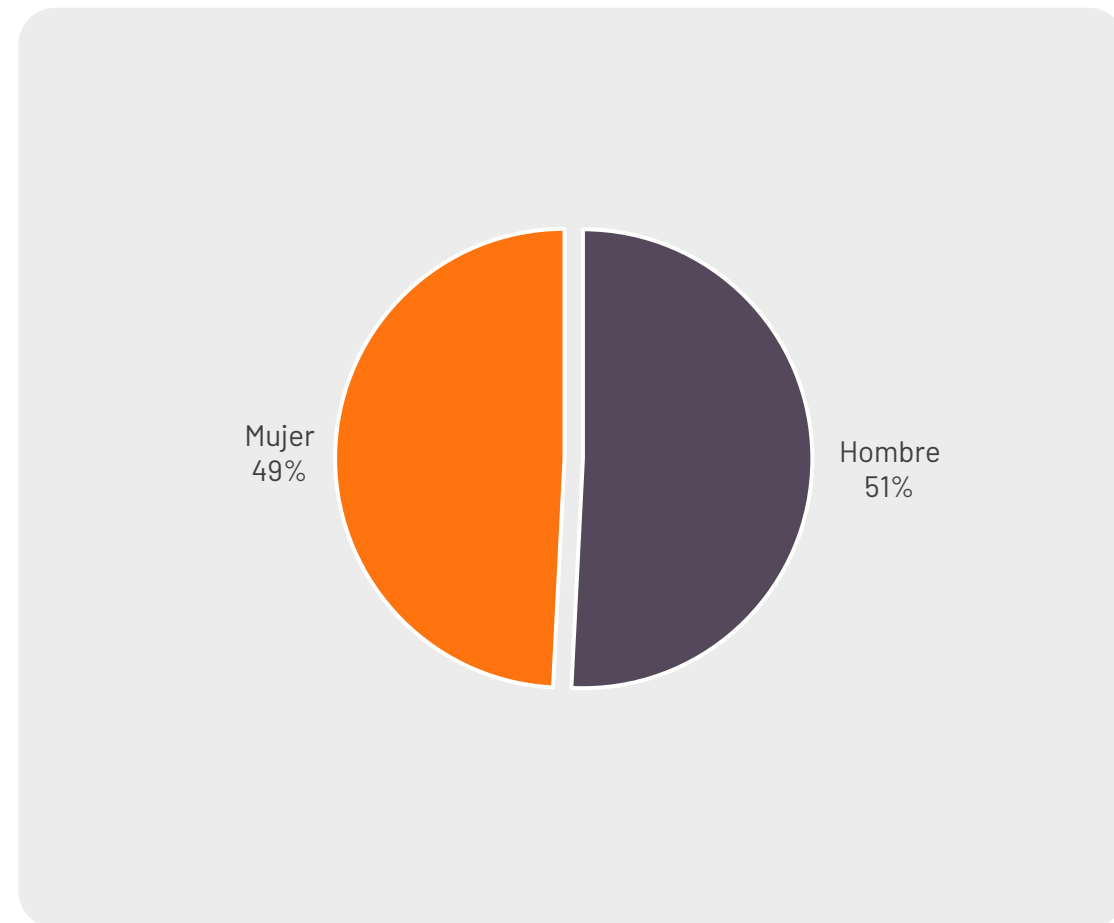
Información entregada por Trabajadores

Base: muestra total

Distribución según su ciclo de vida



Distribución según su sexo

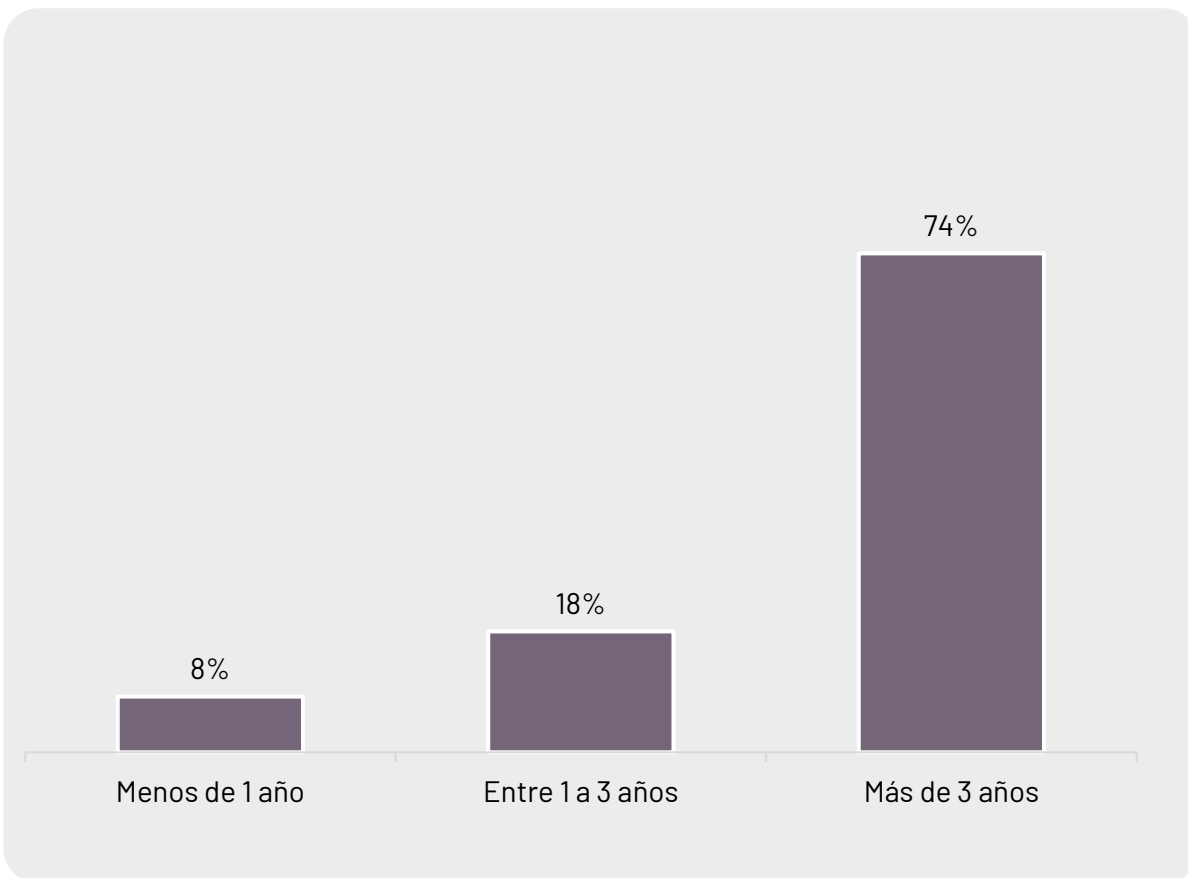


Características de los Trabajadores/as

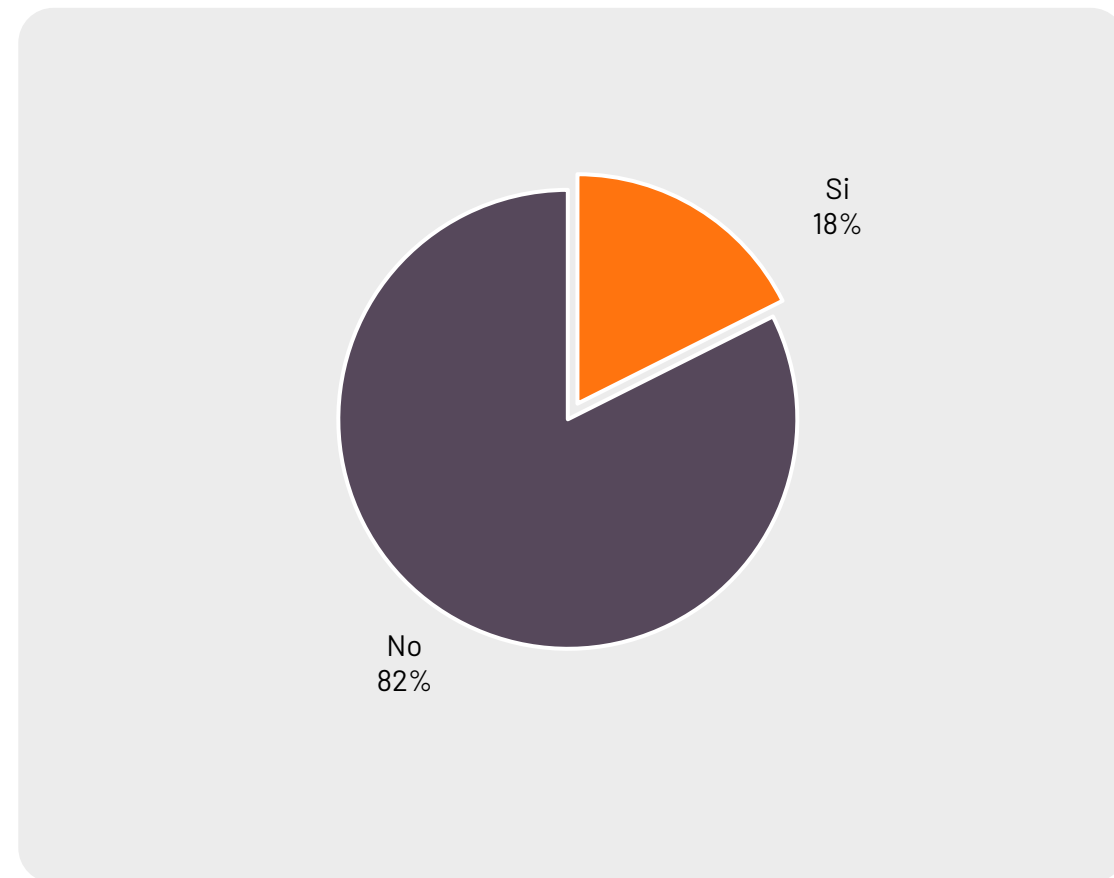
Información entregada por Trabajadores

Base: muestra total

Distribución según su antigüedad en la organización



Distribución según trabajadores/as que tiene a su cuidado alguna persona o familiar directo con necesidades especiales

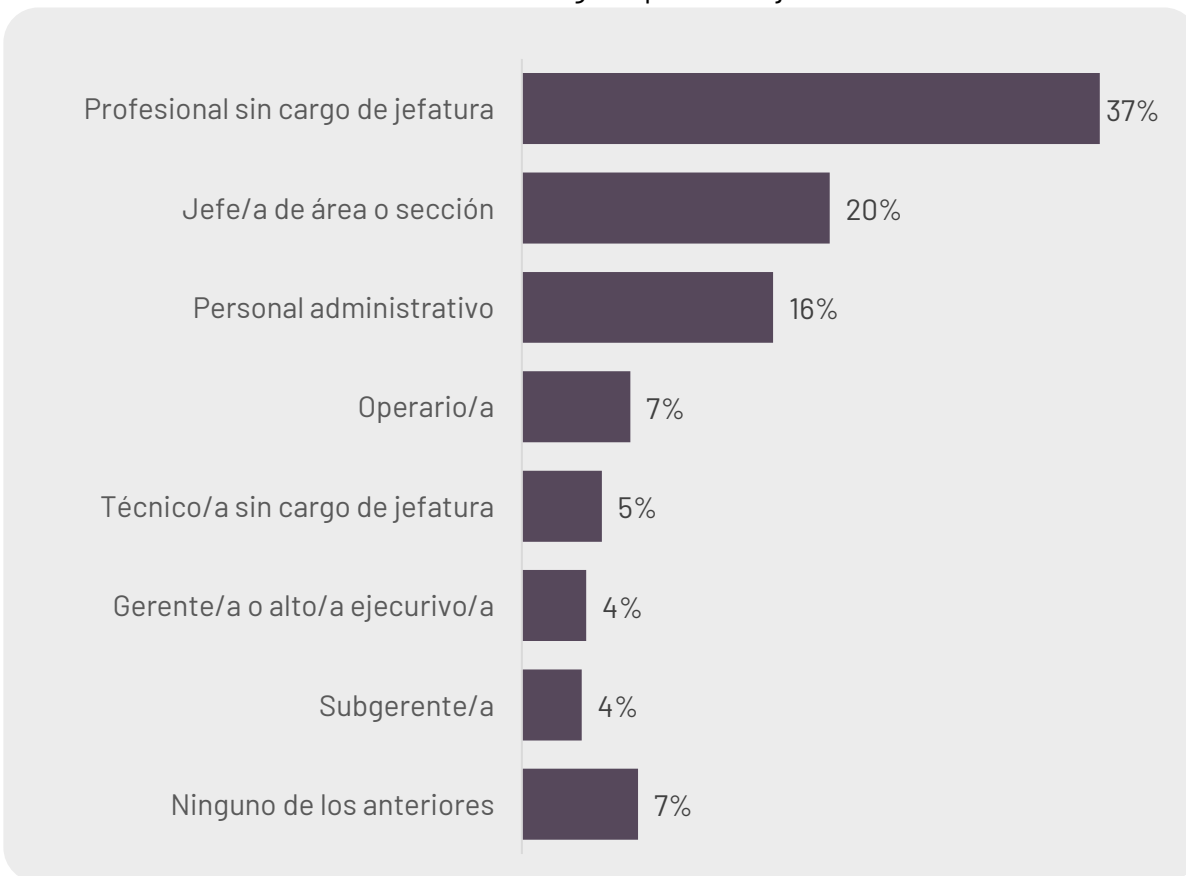


Características de los Trabajadores/as

Base: muestra total

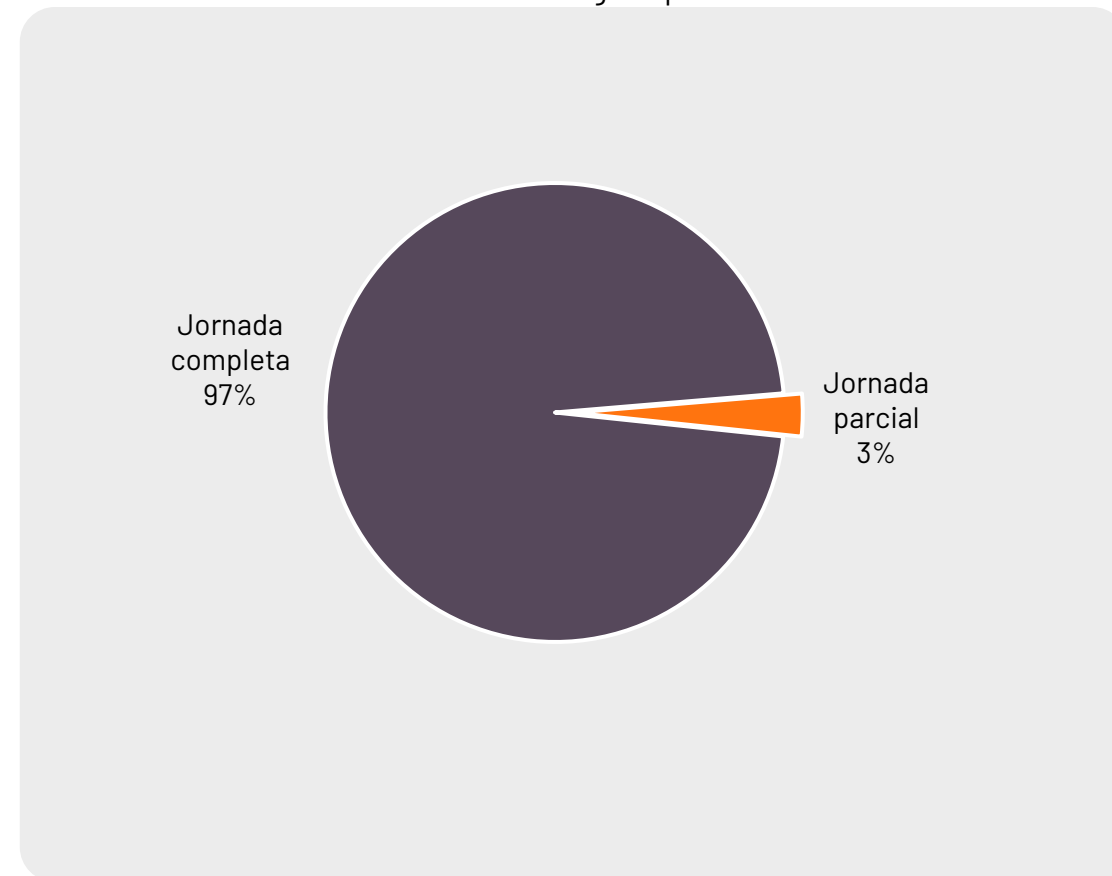
Distribución según su puesto de trabajo

Información entregada por Trabajadores



Distribución según jornada laboral

Información entregada por RRHH



DIMENSIONES EVALUADAS

04

Dimensión	Ámbitos
Oferta de valor y beneficios	Flexibilidad y adaptabilidad laboral
	Desarrollo personal y calidad de vida
	Desarrollo de la carrera profesional
	Apoyos económicos para trabajadores/as y sus familias
	Ayudas a la maternidad, paternidad y cuidado de hijos/as y personas dependientes
	Integración familiar
Gestión	Participación de mujeres
	Canales de comunicación
	Equipo responsable y gestión
Ambiente laboral	Propósito corporativo
	Cultura organizacional
	Liderazgo
Resultados	Satisfacción con la organización
	Recomendación de la organización

Desde su creación en 2003, el Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, indaga acerca del nivel de conocimiento, uso y valoración de un conjunto de prácticas y beneficios ofrecidos por las organizaciones a sus trabajadores/as, los que conforman una Oferta de Valor, agrupada en 6 dimensiones.

A su vez, esta medición recoge estadísticas, comparativas anualmente, en ámbitos de la gestión interna de la organización, fundamentales para impulsar las medidas de Conciliación, así como también de las definiciones estratégicas que configuran el ambiente laboral, tales como el propósito corporativo, la cultura organizacional y estilo de liderazgo. Finalmente, incluye indicadores de resultados en términos de la satisfacción de las personas con su organización y su disposición a recomendarla a otros trabajadores/as que buscan integrar su vida personal y laboral.





FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD LABORAL



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

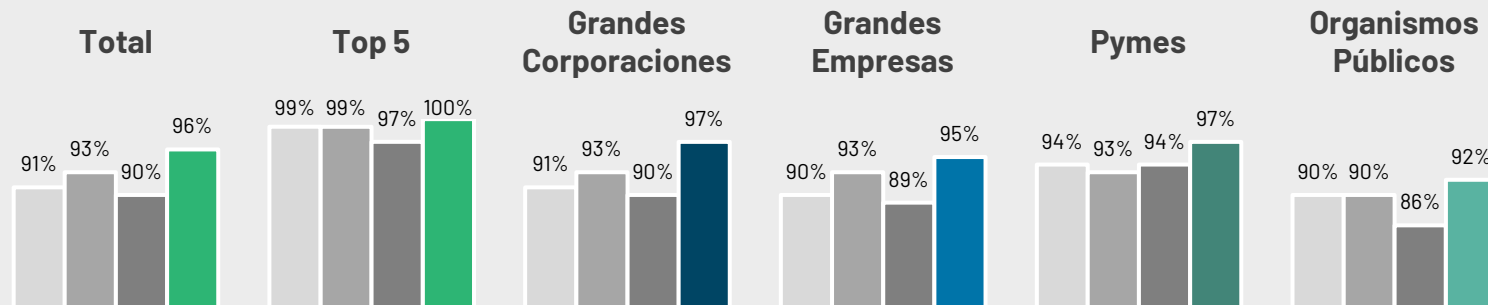
Base: muestra total

15 modalidades analizadas – comparativo por año

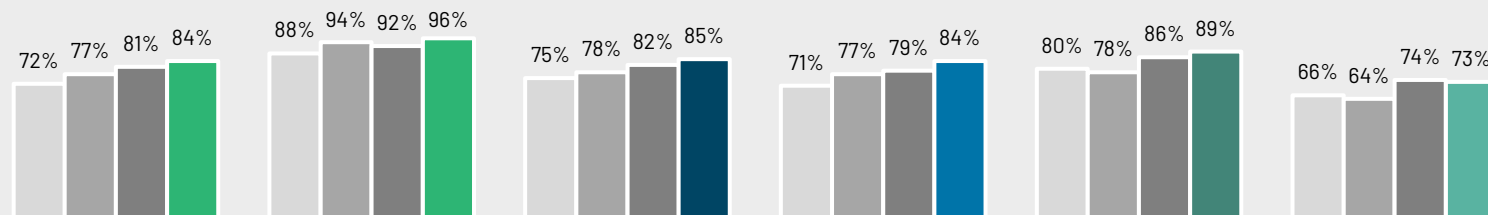
2022 2023 2024 2025

Información entregada por Trabajadores

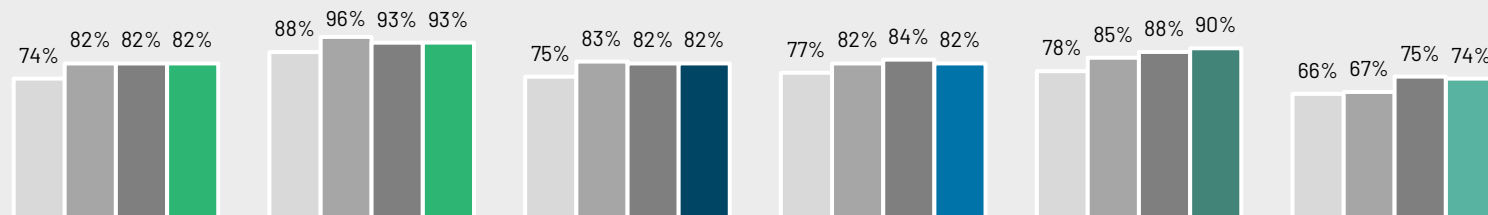
Trabajadores/as que **SABEN** de la existencia de al menos el 20% de las modalidades flexibilidad laboral



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de flexibilidad laboral



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de flexibilidad laboral



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

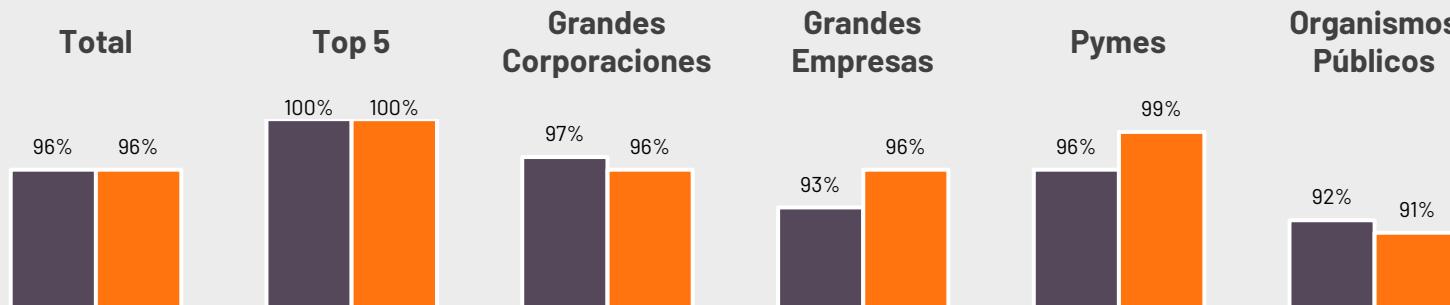
Base: muestra total

15 modalidades analizadas – diferenciado por sexo

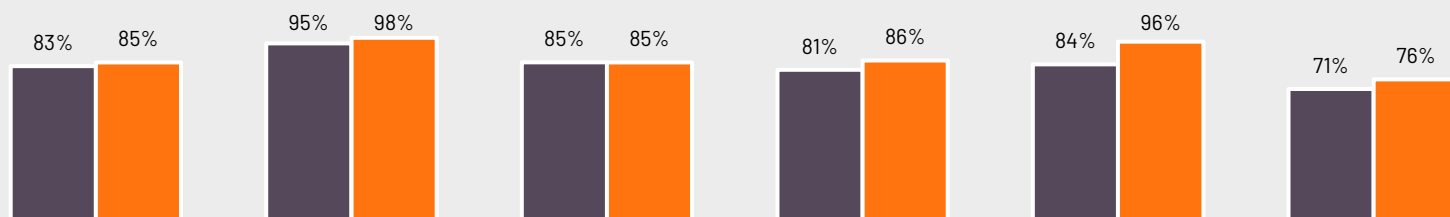
■ Hombre ■ Mujer

Información entregada por Trabajadores

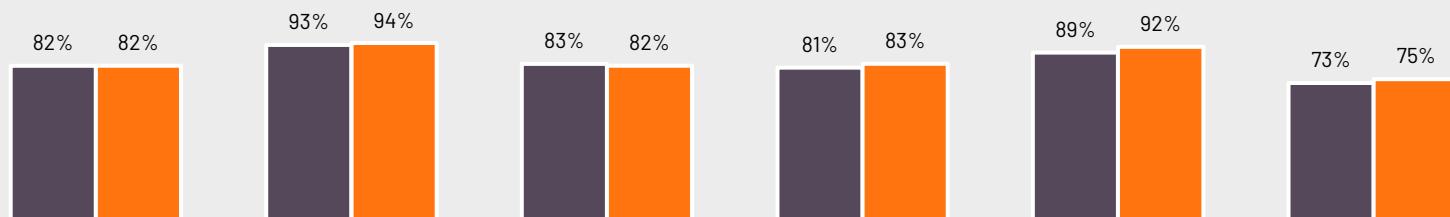
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades flexibilidad laboral



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de flexibilidad laboral



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de flexibilidad laboral



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Información entregada por RRHH

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECE cada modalidad – Parte 1

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano	96%	100%	100%	88%	100%	100%
Día o medio día libre por el cumpleaños del trabajador y/o por un/a hijo/a	94%	100%	94%	88%	100%	100%
Trabajo en forma remota, teletrabajo o home office	94%	100%	94%	94%	92%	100%
Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as	92%	100%	88%	94%	100%	67%
Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)	83%	100%	94%	88%	69%	67%
Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral	79%	100%	88%	75%	69%	100%
Permiso ocasional para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros)	75%	100%	63%	81%	92%	33%
Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	65%	80%	56%	75%	69%	33%

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Información entregada por RRHH

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECE cada modalidad – Parte 2

Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	65%	100%	69%	56%	62%	100%
Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales	63%	100%	69%	75%	54%	0%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	60%	100%	88%	56%	46%	0%
Posibilidad de que el/la trabajador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	58%	80%	69%	56%	54%	33%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	52%	80%	56%	75%	23%	33%
Trabajo a tiempo parcial	42%	80%	44%	63%	8%	67%
Día o medio día libre para cuidar a la mascota y/o por su fallecimiento	25%	80%	31%	25%	23%	0%

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidos - Parte 1

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Día o medio día libre por el cumpleaños del trabajador y/o por un/a hijo/a	90%	94%	93%	83%	86%	87%
Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)	85%	96%	89%	85%	78%	55%
Trabajo en forma remota, teletrabajo o home office	80%	96%	79%	80%	93%	77%
Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano	77%	97%	79%	70%	91%	70%
Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral	77%	88%	76%	77%	83%	75%
Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as	67%	86%	68%	68%	63%	55%
Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales	49%	69%	49%	52%	53%	35%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	47%	60%	46%	51%	45%	47%

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidos - Parte 2

Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Tiempo de vacaciones adicional al legal	47%	67%	50%	44%	46%	27%
Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	44%	57%	44%	44%	46%	43%
Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	44%	66%	45%	41%	44%	47%
Permiso ocasional para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros)	41%	64%	41%	41%	41%	29%
Posibilidad de que el/la trabajador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	32%	53%	35%	25%	28%	26%
Trabajo a tiempo parcial	32%	49%	32%	33%	30%	24%
Día o medio día libre para cuidar a la mascota o por su fallecimiento	20%	63%	21%	20%	16%	8%

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que HAN UTILIZADO las modalidades ofrecidas - Parte 1

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Día o medio día libre por el cumpleaños del trabajador y/o por un/a hijo/a	75%	81%	78%	69%	69%	71%
Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)	71%	86%	75%	72%	64%	33%
Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano	68%	89%	69%	61%	84%	59%
Trabajo en forma remota, teletrabajo o home office	57%	84%	53%	59%	84%	58%
Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral	51%	66%	49%	56%	62%	49%
Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales	41%	57%	40%	45%	48%	29%
Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as	41%	58%	43%	40%	37%	29%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	31%	47%	34%	29%	31%	14%

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que HAN UTILIZADO las modalidades ofrecidas - Parte 2

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	23%	34%	23%	26%	24%	22%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	22%	24%	19%	28%	23%	24%
Permiso ocasional para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros)	20%	32%	20%	20%	19%	14%
Trabajo a tiempo parcial	9%	13%	9%	12%	10%	6%
Día o medio día libre para cuidar a la mascota o por su fallecimiento	5%	14%	5%	5%	5%	2%
Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	4%	5%	4%	6%	4%	4%
Posibilidad de que el/la trabajador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	2%	4%	3%	2%	2%	1%

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital - Parte 1

Base: muestra total

	Total	Top 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a con 15 años o más	Trabajador/a con hijo/a de hasta 14 años o menos
Día o medio día libre por el cumpleaños del trabajador y/o por un/a hijo/a	90%	94%	84%	91%	91%	88%
Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)	85%	96%	77%	84%	88%	85%
Trabajo en forma remota, teletrabajo o home office	80%	96%	62%	82%	83%	79%
Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano	77%	97%	63%	78%	79%	78%
Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral	77%	88%	75%	76%	78%	76%
Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as	67%	86%	50%	61%	72%	68%
Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales	49%	69%	41%	49%	51%	48%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	47%	60%	42%	48%	49%	46%

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital - Parte 2

Base: muestra total

	Total	Top 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a con 15 años o más	Trabajador/a con hijo/a de hasta 14 años o menos
Tiempo de vacaciones adicional al legal	47%	67%	33%	48%	50%	46%
Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	44%	57%	37%	44%	47%	42%
Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	44%	66%	32%	44%	47%	43%
Permiso ocasional para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros)	41%	64%	29%	40%	46%	37%
Posibilidad de que el/la trabajador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	32%	53%	20%	32%	35%	30%
Trabajo a tiempo parcial	32%	49%	29%	30%	34%	30%
Día o medio día libre para cuidar a la mascota o por su fallecimiento	20%	63%	18%	21%	19%	20%

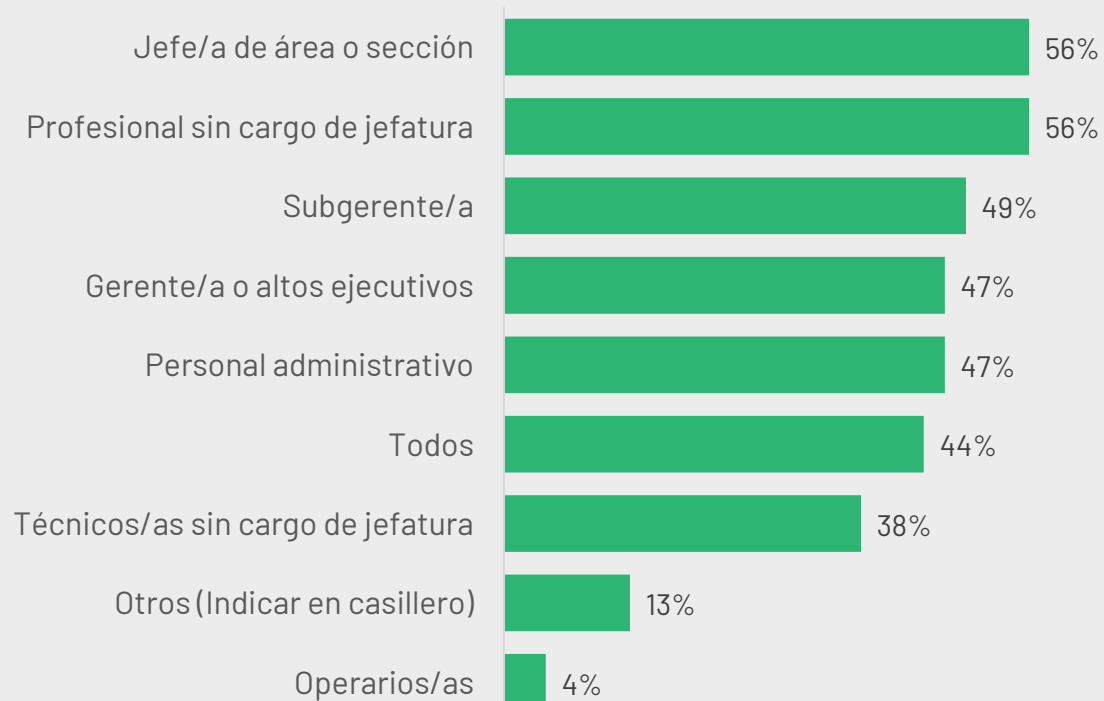
Trabajo en forma remota / Teletrabajo

Información entregada por RRHH

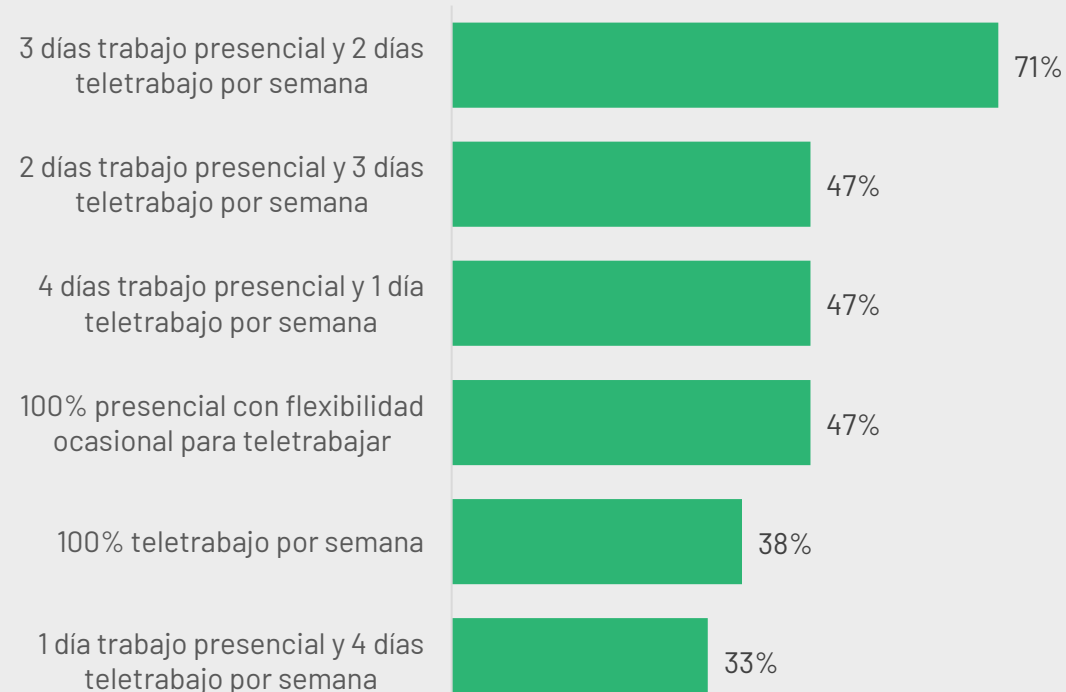
En ambos gráficos, se calculan los porcentajes sólo para las organizaciones que ofrecen teletrabajo (94% del total de empresas)

Base: organizaciones que ofrecen teletrabajo

Porcentaje de organizaciones que ofrecen teletrabajo para cada tipo de cargo



Porcentaje de organizaciones que ofrecen las siguientes modalidades de teletrabajo



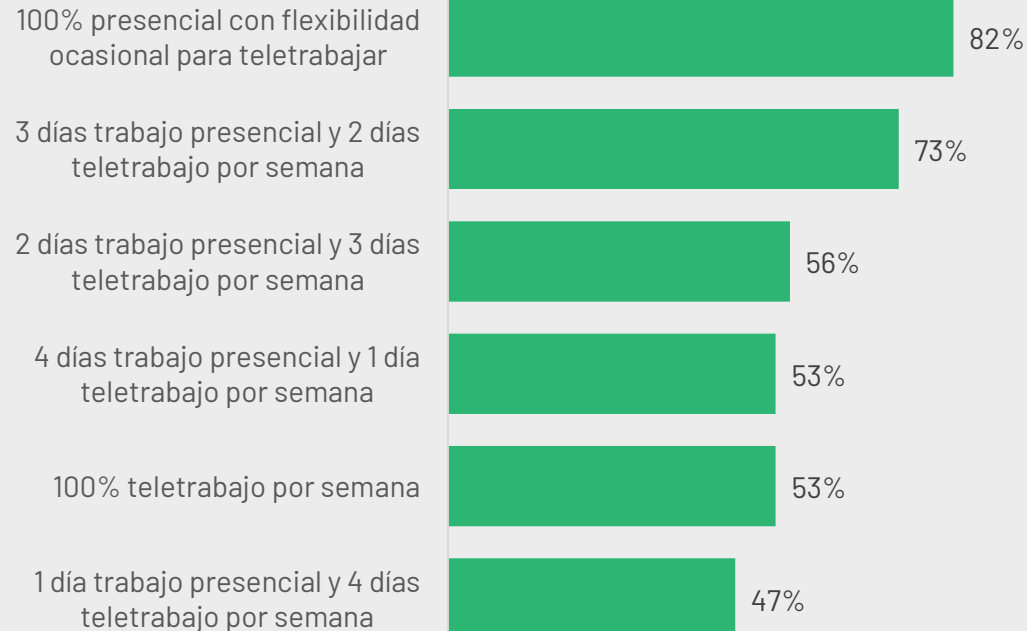
NOTA: Porcentajes no suman 100% pues una organización puede ofrecer teletrabajo a más de un tipo de cargo, así como más de una modalidad.

Uso de modalidades de Teletrabajo

En ambos gráficos, se calculan los porcentajes sólo para las organizaciones que ofrecen teletrabajo (94% del total de empresas, así como para los trabajadores/as que usan dichas modalidades (57% del total de trabajadores/as)

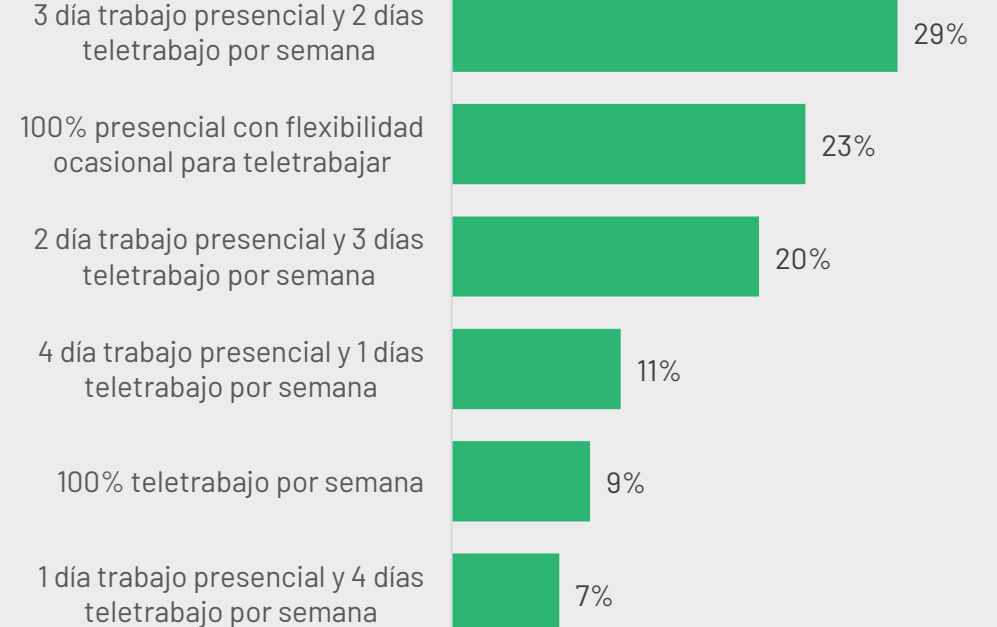
Porcentaje de trabajadores promedio que usan las distintas modalidades de teletrabajo según las organizaciones

Información entregada por RRHH
Base: Total muestra



Porcentaje de trabajadores que declaran usar las modalidades de teletrabajo

Información entregada por Trabajadores
Base: Trabaja con modalidad teletrabajo



NOTA: Porcentajes no suman 100% pues una organización puede ofrecer teletrabajo a más de un tipo de cargo, así como más de una modalidad.

Trabajo en forma remota / Teletrabajo

Información entregada por RRHH

Porcentaje de **ORGANIZACIONES QUE OFRECEN** teletrabajo y que disponen y/o ofrecen los siguientes elementos

Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Dispone de un período diario de desconexión, asegurando al menos 12 horas continuas en las cuales el/la trabajador/a no está obligado a responder comunicaciones y/o requerimientos.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Acceso a documentos, información y/o plataformas electrónicas para que el/la trabajador/a desempeñe sus labores de manera remota.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Equipamiento y herramientas de trabajo para desempeñar las labores desde la casa u otro lugar definido por el/la trabajador/a	96%	100%	100%	93%	100%	67%
Capacitación en tecnologías y/o herramientas de trabajo a distancia o de teletrabajo	87%	100%	80%	87%	100%	67%
Información sobre los riesgos a que está expuesto el/la trabajador/a en el lugar de trabajo cuando es distinto al puesto habitual en la organización	87%	100%	80%	80%	100%	100%
Monto asignado para cubrir los costos de operación y funcionamiento del uso de servicios necesarios como luz o conexión a internet	84%	80%	80%	73%	100%	100%
Protocolos o indicaciones acerca de modos de trabajar, frecuencia de reuniones, mecanismos de entrega de reportes o entregables, entre otros.	76%	100%	80%	60%	92%	67%

Trabajo en forma remota / Teletrabajo

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que señalan que su **ORGANIZACIÓN LES HA ENTREGADO** los siguientes elementos para teletrabajar:

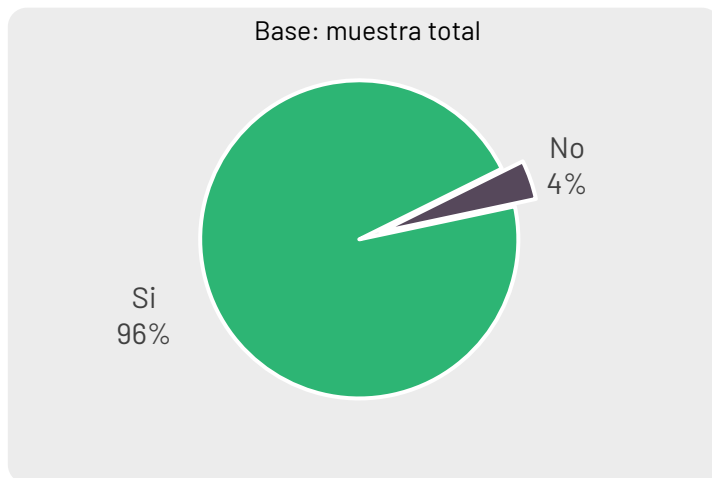
Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Dispone de un período diario de desconexión, asegurando al menos 12 horas continuas en las cuales no está obligado a responder comunicaciones y/o requerimientos.	81%	92%	81%	82%	84%	77%
Equipamiento y herramientas de trabajo para desempeñar sus labores desde su casa	76%	93%	76%	76%	86%	72%
Monto asignado para cubrir los costos de operación y funcionamiento del uso de servicios necesarios como luz o conexión a internet	51%	65%	48%	49%	65%	71%

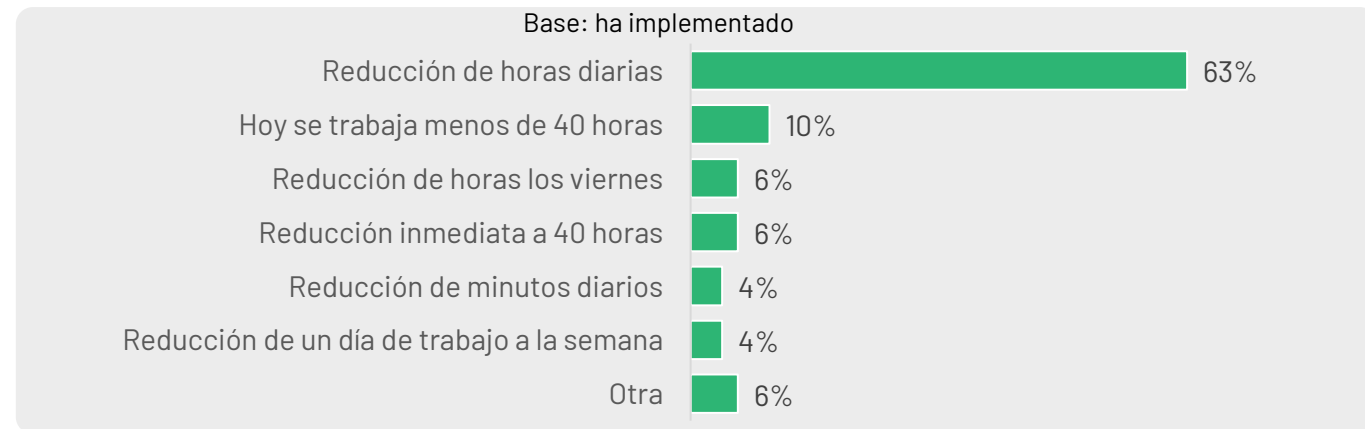
Ley de las 40 Horas

Información entregada por RRHH

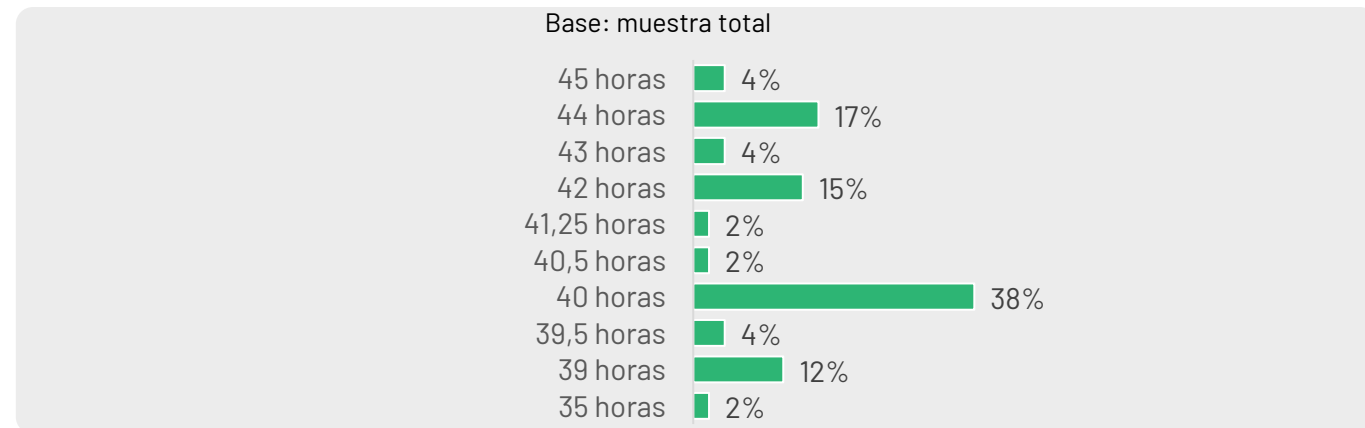
Porcentaje de organizaciones que ha implementado la reducción progresiva de la jornada laboral según Ley de 40 horas



¿Cómo ha implementado su organización la reducción de la jornada laboral?



¿En cuántas horas es, la actual jornada laboral semanal en su organización?



Ley de las 40 Horas

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

Porcentaje de organizaciones que ha implementado reducción progresiva de la jornada laboral según Ley de 40 horas

Porcentaje de organizaciones que señalan

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
96%	100%	100%	94%	92%	100%

¿Cómo ha implementado su organización la reducción de la jornada laboral?

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Reducción de horas diarias	63%	60%	81%	40%	58%	100%
Otra forma que no especifica	28%	40%	19%	40%	33%	0%
Reducción de minutos diarios	4%	0%	0%	7%	8%	0%
Reducción de un día de trabajo a la semana	4%	0%	0%	13%	0%	0%

Ley de las 40 Horas

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

Porcentaje de organizaciones que ha implementado reducción progresiva de la jornada laboral según Ley de 40 horas (Base: total 48 organizaciones)

¿Cuántas horas es la actual jornada laboral semanal en su organización? (Base: total 48 organizaciones)

45 horas
44 horas
43 horas
42 horas
41,25 horas
40,5 horas
40 horas
39,5 horas
39 horas
35 horas

Porcentaje de organizaciones que señalan

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
96%	100%	100%	94%	92%	100%
Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
4%	20%	0%	6%	0%	33%
17%	0%	19%	25%	8%	0%
4%	0%	0%	13%	0%	0%
15%	0%	19%	19%	8%	0%
2%	0%	6%	0%	0%	0%
2%	0%	0%	0%	8%	0%
38%	0%	38%	25%	54%	33%
4%	20%	6%	0%	8%	0%
12%	60%	13%	13%	8%	33%
2%	0%	0%	0%	8%	0%

Principales hallazgos

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral



Este capítulo tiene como objetivo identificar las modalidades de trabajo flexible más conocidas y utilizadas, así como las diferencias en uso por género y tipo de organización. Además, se busca comparar la adopción de estas modalidades con años anteriores y a partir de sus resultados ofrecer recomendaciones prácticas para la implementación de políticas de Recursos Humanos más efectivas.

A continuación, se destacan algunos hallazgos clave:

Modalidades de Flexibilidad Laboral más Conocidas y Utilizadas:

- Finalizar la jornada laboral el viernes más temprano: Esta modalidad es ofrecida por el 96% de las organizaciones y es una de las más conocidas. Sin embargo, la utilización efectiva por parte de trabajadores/as es de un 68% a nivel general, y asciende al 89% en las empresas Top 5, que corresponden a las cinco organizaciones con los puntajes más altos en el Ranking general del Estudio.
- Trabajo remoto o teletrabajo: Es conocido por el 80% de las personas, pero su utilización baja al 57%, indicando una oportunidad para evaluar su uso en la medida en que sea pertinente poder hacerlo, especialmente cuando el 94% de las empresas lo ofrece, principalmente en la modalidad de 3 días presencial y 2 días teletrabajo en el 71% de las organizaciones.
- Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral: Disponible en el 79% de las empresas, con un uso menor del 51% entre trabajadores/as, lo que sugiere analizar si se puede incentivar su uso en la medida en que el cargo de la persona y rubro de la organización lo permite.

Diferencias por Género y Tipo de Organización:

- Tanto mujeres (85%) como hombres (83%) utilizan de manera importante las modalidades de flexibilidad laboral, ambos géneros muestran alta satisfacción con las políticas de flexibilidad.
- Las categorías de Grandes Corporaciones y Grandes Empresas presenta un mayor uso y conocimiento de las modalidades ofrecidas en comparación con las Pymes y los Organismos Públicos.

Comparación con años anteriores:

La utilización de modalidades de flexibilidad laboral ha experimentado un aumento constante año tras año, reflejando la creciente importancia de estas prácticas en la agenda organizacional.

Ley de 40 horas:

La presente medición ha incorporado dentro de los temas a investigar la implementación de la Ley de las 40 horas en el contexto de las empresas chilenas, que comenzó su vigencia en el año 2024 y cuyos resultados se registran en este Estudio:

- Reducción Progresiva del Horario Laboral: Como era esperable, un 96% de las organizaciones han comenzado a implementar la reducción progresiva de la jornada laboral, principalmente mediante la reducción de horas diarias, en un 63% de los casos.

Principales hallazgos

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral



- Un destacable 38% de las organizaciones ya redujo la jornada laboral a 40 horas, anticipándose a esa meta prevista por la legislación para el año 2028.
- Bienestar y Satisfacción de los Trabajadores: Existe una clara relación entre la reducción de horas laborales y el aumento en la satisfacción de los colaboradores. Las políticas de flexibilidad, tales como los días de teletrabajo y los horarios flexibles, contribuyen al bienestar de los empleados y les permiten una mejor integración de sus vidas personales y profesionales.
- Satisfacción con Políticas de Flexibilidad: Un 82% de trabajadores/as se sienten satisfechos o muy satisfechos con las políticas actuales de flexibilidad laboral, evidenciando una tendencia constante desde el año 2023 que obtuvo el mismo resultado.

Recomendaciones para Recursos Humanos:

- Promoción y Capacitación: En la medida en que el rubro de la organización y los cargos de los trabajadores lo permita, se sugiere incrementar la promoción de las modalidades de flexibilidad y realizar capacitaciones para que las personas utilicen en mayor medida y con responsabilidad estos beneficios.
- Feedback Continuo: Implementar encuestas regulares para mejorar la satisfacción y experiencias de los trabajadores con las modalidades vigentes.

- Evaluación y Ajuste de Políticas: Revisar este tipo de beneficios basándose en el feedback de los trabajadores, de manera de ajustarlos a las necesidades de las personas. Es esencial destacar que las políticas de flexibilidad laboral son implementadas siempre que la naturaleza del cargo lo permita y el giro de la organización sea capaz de ofrecerlo a un número creciente de personas. Un ejemplo de una medida que se podría fomentar, sería ofrecer días libres para la realización de trámites personales, dado que esta práctica es transversal y puede aplicarse a distintos cargos y tipos de empresas.

En conclusión, el Estudio evidencia una creciente implementación de políticas de flexibilidad laboral, reflejando una mejora continua en la satisfacción y el bienestar de las personas. Sin embargo, aún existen oportunidades para fomentar el uso del teletrabajo y otras modalidades flexibles, especialmente en empresas más pequeñas y que sea pertinente hacerlo. Las recomendaciones de mejora incluyen una difusión más eficaz, capacitación continua y un sistema de feedback regular para adecuar las políticas en base a las necesidades de las personas. Estos pasos ayudarían a mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional en general.

Por su parte, la Ley de 40 horas introdujo una reducción progresiva de la jornada laboral que ya comenzó a implementarse y por ende trae el desafío de revisar la permanencia o ajustes de beneficios asociados al uso del tiempo para no afectar la productividad y resultados de la organización.



DESARROLLO PERSONAL Y CALIDAD DE VIDA



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

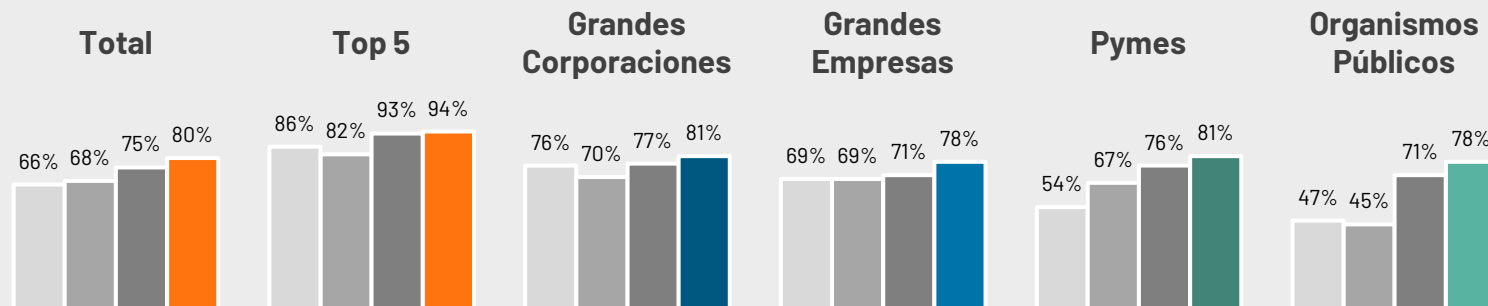
Base: muestra total

20 modalidades analizadas – comparativo por año

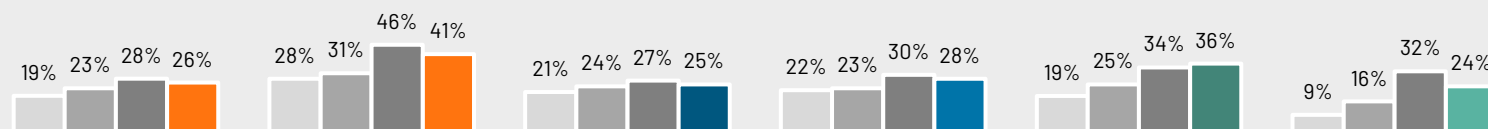


Información entregada por Trabajadores

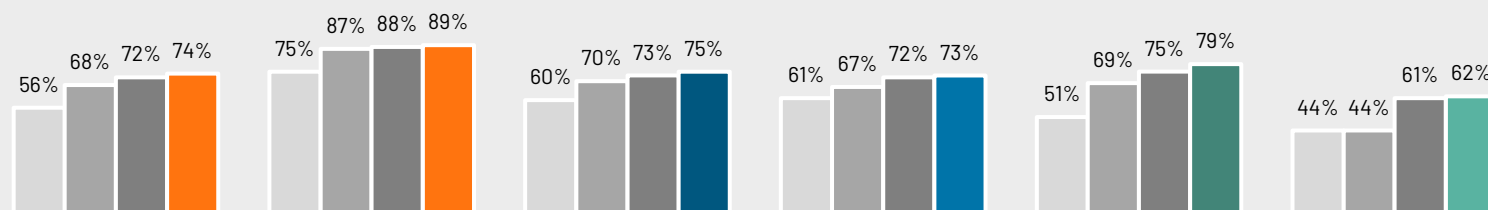
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de desarrollo personal y calidad de vida



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de desarrollo personal y calidad de vida



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de desarrollo personal y calidad de vida



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

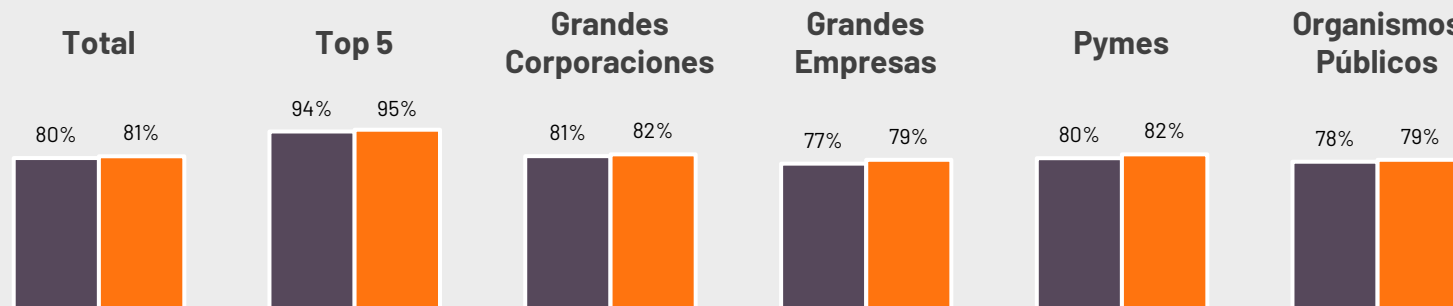
Base: muestra total

20 modalidades analizadas – diferenciado por sexo

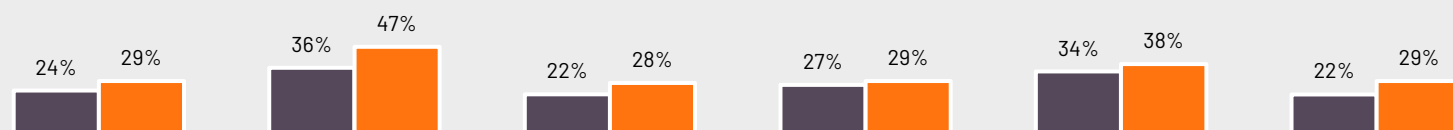
■ Hombre ■ Mujer

Información entregada por Trabajadores

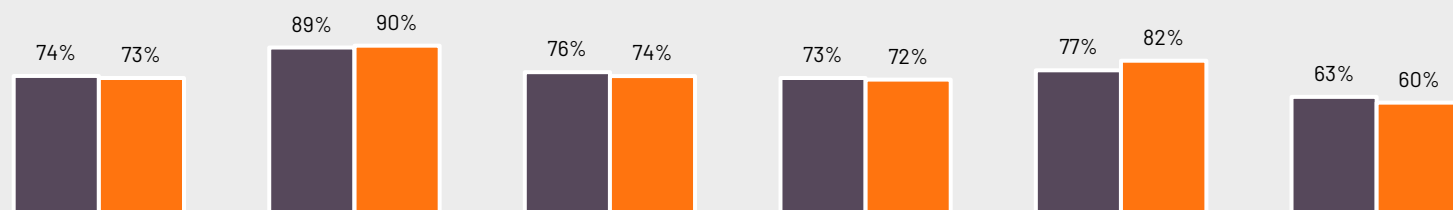
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de desarrollo personal y calidad de vida



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de desarrollo personal y calidad de vida



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de desarrollo personal y calidad de vida



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Información entregada por RRHH

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECE cada modalidad – Parte 1

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Programa preventivo y cuidado de la salud en general (tales como vacunaciones, exámenes preventivos, charlas u otros)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	94%	100%	100%	100%	77%	100%
Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)	94%	100%	100%	81%	100%	100%
Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	94%	100%	100%	88%	100%	67%
Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	92%	100%	94%	88%	92%	100%
Programa de atención psicológica	88%	100%	100%	81%	77%	100%
Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental	85%	100%	100%	75%	77%	100%
Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	83%	100%	94%	69%	85%	100%
Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional	81%	100%	100%	81%	62%	67%
Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)	75%	100%	88%	75%	54%	100%

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Información entregada por RRHH

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECE cada modalidad – Parte 2

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	67%	100%	94%	56%	46%	67%
Actividades de voluntariado	63%	100%	94%	44%	54%	33%
Asesoramiento legal	56%	60%	69%	50%	46%	67%
Asesoramiento financiero	54%	100%	81%	38%	38%	67%
Programa de prevención de violencia intrafamiliar	35%	60%	63%	38%	0%	33%
Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	31%	60%	50%	25%	8%	67%
Escuela para padres, madres y corresponsabilidad parental	29%	60%	50%	25%	8%	33%
Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	15%	20%	6%	38%	0%	0%
Apoyo o bolsa de trabajo para que el/la trabajador/a encuentre otro trabajo luego de su jubilación	15%	20%	13%	25%	8%	0%
Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos mayores	8%	40%	13%	6%	8%	0%

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas – Parte 1

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Programa preventivo y cuidado de la salud en general (tales como vacunaciones, exámenes preventivos, charlas u otros)	88%	96%	88%	87%	88%	89%
Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	68%	73%	74%	56%	67%	53%
Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	59%	73%	59%	59%	65%	47%
Programa de atención psicológica	57%	78%	61%	50%	42%	53%
Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	56%	69%	56%	54%	58%	59%
Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental	53%	67%	55%	50%	49%	51%
Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	49%	67%	48%	50%	57%	50%
Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional	48%	70%	50%	45%	41%	50%
Actividades de voluntariado	47%	80%	51%	42%	40%	24%
Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)	46%	62%	41%	55%	55%	56%

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas – Parte 2

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)	46%	75%	45%	48%	48%	45%
Asesoramiento financiero	34%	64%	38%	32%	22%	19%
Asesoramiento legal	34%	68%	35%	32%	27%	31%
Programa de prevención de violencia intrafamiliar	28%	37%	30%	30%	13%	25%
Encuesta y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	27%	45%	29%	25%	21%	27%
Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	25%	35%	23%	25%	14%	53%
Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	14%	19%	14%	14%	7%	20%
Escuela para padres, madres y corresponsabilidad parental	13%	26%	15%	11%	9%	12%
Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos mayores	10%	19%	11%	8%	5%	8%
Apoyo o bolsa de trabajo para que el/la trabajador/a encuentre otro trabajo luego de su jubilación	6%	9%	6%	5%	3%	5%

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que HA UTILIZADO las modalidades ofrecidas – Parte 1

Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Programa preventivo y cuidado de la salud en general (tales como vacunaciones, exámenes preventivos, charlas u otros)	64%	76%	63%	65%	64%	71%
Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	38%	49%	37%	38%	49%	31%
Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	23%	33%	21%	27%	34%	26%
Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)	22%	29%	17%	32%	32%	27%
Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	21%	18%	24%	13%	29%	9%
Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	16%	21%	15%	17%	22%	20%
Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)	16%	32%	15%	18%	21%	18%
Actividades de voluntariado	12%	17%	13%	10%	13%	5%
Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental	9%	13%	8%	11%	12%	7%
Encuesta y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	7%	13%	7%	7%	7%	6%

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que HA UTILIZADO las modalidades ofrecidas – Parte 2

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Programa de atención psicológica	7%	14%	7%	6%	6%	7%
Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional	6%	10%	6%	6%	6%	6%
Asesoramiento financiero	5%	8%	6%	6%	4%	3%
Asesoramiento legal	3%	10%	3%	3%	4%	2%
Escuela para padres, madres y corresponsabilidad parental	2%	3%	2%	1%	2%	1%
Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	2%	3%	2%	2%	2%	2%
Programa de prevención de violencia intrafamiliar	2%	2%	1%	2%	2%	1%
Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos mayores	2%	2%	2%	1%	1%	1%
Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Apoyo o bolsa de trabajo para que el/la trabajador/a encuentre otro trabajo luego de su jubilación	1%	1%	1%	0%	0%	1%

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital - Parte 1

Base: muestra total

	Total	Top 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a con 15 años o más	Trabajador/a con hijo/a de hasta 14 años o menos
Programa preventivo y cuidado de la salud en general (tales como vacunaciones, exámenes preventivos, charlas u otros)	88%	96%	75%	88%	91%	87%
Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	68%	73%	56%	68%	71%	66%
Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	59%	73%	50%	59%	62%	58%
Programa de atención psicológica	57%	78%	48%	57%	59%	56%
Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	56%	69%	46%	56%	59%	54%
Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental	53%	67%	45%	53%	56%	51%
Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	49%	67%	39%	50%	52%	47%
Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional	48%	70%	39%	48%	52%	46%
Actividades de voluntariado	47%	80%	39%	47%	48%	47%
Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)	46%	62%	41%	48%	47%	45%

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital - Parte 2

Base: muestra total

	Total	Top 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a con 15 años o más	Trabajador/a con hijo/a de hasta 14 años o menos
Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)	46%	75%	36%	47%	48%	44%
Asesoramiento financiero	34%	64%	24%	33%	38%	33%
Asesoramiento legal	34%	68%	23%	31%	38%	32%
Programa de prevención de violencia intrafamiliar	28%	37%	16%	27%	32%	27%
Encuesta y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	27%	45%	20%	27%	30%	26%
Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	25%	35%	14%	23%	29%	23%
Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	14%	19%	8%	14%	16%	13%
Escuela para padres, madres y corresponsabilidad parental	13%	26%	8%	11%	15%	14%
Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos mayores	10%	19%	6%	10%	11%	9%
Apoyo o bolsa de trabajo para que el/la trabajador/a encuentre otro trabajo luego de su jubilación	6%	9%	4%	6%	6%	6%

Principales hallazgos

Desarrollo Personal y Calidad de Vida



El capítulo Desarrollo Personal y Calidad de Vida tiene como objetivo analizar las tendencias actuales y resultados de la implementación de prácticas que abordan de manera multidimensional el bienestar y desarrollo de las personas al interior de las organizaciones. Con esta investigación, se busca identificar y evaluar las modalidades más reconocidas y utilizadas por los trabajadores, así como las diferencias en la utilización según el género y el tipo de organización. Igualmente, el Estudio traza comparaciones con años previos y proporciona recomendaciones prácticas para una mejor implementación de estas políticas.

A continuación, se presentan las observaciones clave:

Modalidades más y menos Conocidas y Utilizadas:

- Programa preventivo y cuidado de la salud en general: Es una de las modalidades mejor conocidas con un 88% de reconocimiento por parte de los trabajadores, alcanzando un 96% en las empresas Top 5. La utilización de esta modalidad es también alta, con un 64% de uso general, lo que indica su efectividad y necesidad.
- Programa de vida saludable: A pesar de estar disponible en un 94% de las organizaciones y tener un conocimiento del 46% a nivel general, su utilización es de tan sólo un 16% de los trabajadores. Esto sugiere una oportunidad para evaluar si incorpora las ayudas que las personas realmente necesitan o bien comunicarlo mejor para incrementar su uso.

- Programa de atención psicológica: Si bien un 88% de las organizaciones lo ofrece, solo un 57% de las personas lo conoce y un 7% lo ha utilizado, lo que evidencia la necesidad de reforzar su disponibilidad, considerando que las estadísticas nacionales constatan problemas de Salud Mental en la población.
- Asesoramiento financiero y legal: Aunque ambos asesoramientos son ofrecidos en el 34% de las organizaciones, su uso es mínimo con un 5% y 3% respectivamente. Las organizaciones podrían comunicar más claramente estos beneficios a sus trabajadores/as para incrementar su utilización.

Diferencias por Género y Tipo de Organización:

- Las mujeres tienden a utilizar las modalidades de desarrollo personal ligeramente más que los hombres (47% vs 36% en general).
- Las Grandes Corporaciones y Grandes Empresas muestran una mayor oferta y conocimiento de estas modalidades en comparación con Pymes y Organismos Públicos, sugiriendo que el tamaño y tipo de organización influye en la disponibilidad y aceptación de estas prácticas.

Evolución respecto a años anteriores:

Comparado con años anteriores, se observa un aumento en el conocimiento y satisfacción hacia las políticas de Desarrollo Personal y Calidad de Vida, alcanzando hasta un 74% de satisfacción en 2025, lo que da cuenta de una preocupación creciente de las organizaciones por diversificar estos beneficios y su efectividad.

Principales hallazgos

Desarrollo Personal y Calidad de Vida



Recomendaciones para Recursos Humanos:

- Incrementar la Comunicación y Educación: Organizar sesiones informativas para aumentar el conocimiento sobre opciones de desarrollo personal disponibles.
- Desarrollar campañas estacionales, que visibilicen los beneficios de acuerdo con fechas o meses donde son más pertinentes, como por ejemplo los Programas de vacunación en abril y mayo, o exámenes preventivos de cáncer en octubre.
- Evaluar la Implementación de Políticas: A través de encuestas de retroalimentación regular, de manera de ajustar las políticas para mejorar su acceso y uso.
- Ampliar las ayudas dirigidas a personas adultas que necesitan o quieren extender su vida laboral, mediante trabajos flexibles, bolsas de empleo, entre otras medidas.

En conclusión, el análisis muestra un avance significativo en la incorporación de políticas para el Desarrollo Personal y Calidad de Vida. Sin embargo, se observan oportunidades para mejorar la promoción de ciertos programas, como por ejemplo el de vida saludable, apoyo psicológico y el asesoramiento financiero y legal, que a pesar de estar disponibles, muestran bajos niveles de uso. Se recomienda a los departamentos de Recursos Humanos aumentar los esfuerzos en la comunicación de estos programas y en la educación de los trabajadores sobre las opciones disponibles, mediante sesiones informativas, campañas estacionales y encuestas de retroalimentación. Además, se sugiere expandir el acceso a estos beneficios en Pymes y Organismos Públicos, donde la disponibilidad y uso son relativamente bajos. Estos pasos son esenciales no solo para incrementar la satisfacción y el bienestar del personal, sino también para mejorar los resultados de la organización, con trabajadores más comprometidos y orgullosos de su lugar de trabajo.



DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL



Desarrollo de la Carrera Profesional

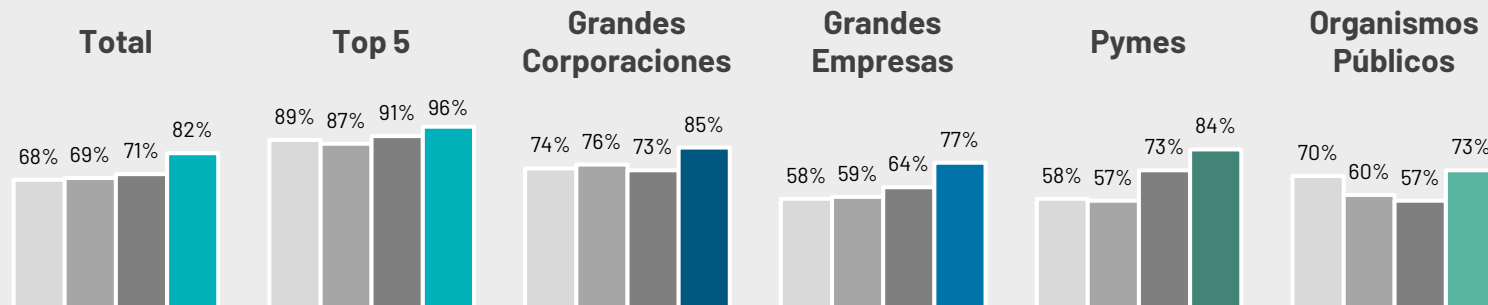
Base: muestra total

6 modalidades analizadas – comparativo por año

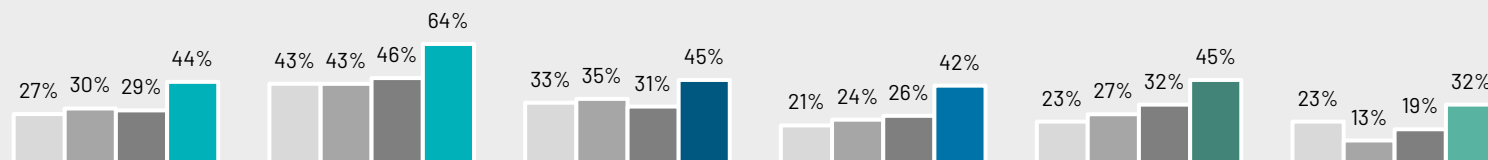
2022 2023 2024 2025

Información entregada por Trabajadores

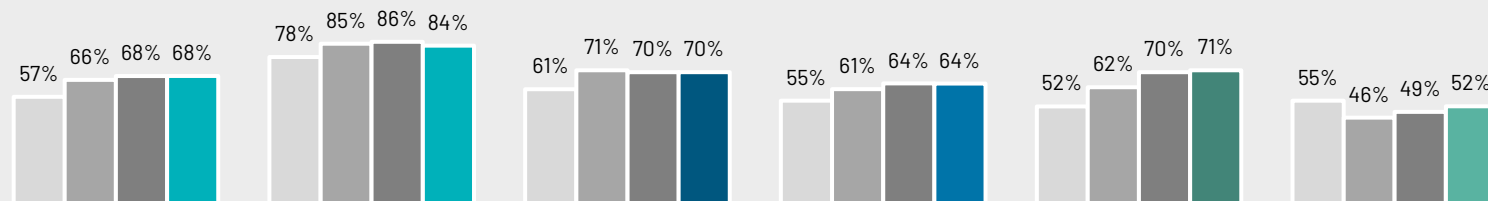
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de desarrollo de la carrera profesional



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de desarrollo de la carrera profesional



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de desarrollo de la carrera profesional



Desarrollo de la Carrera Profesional

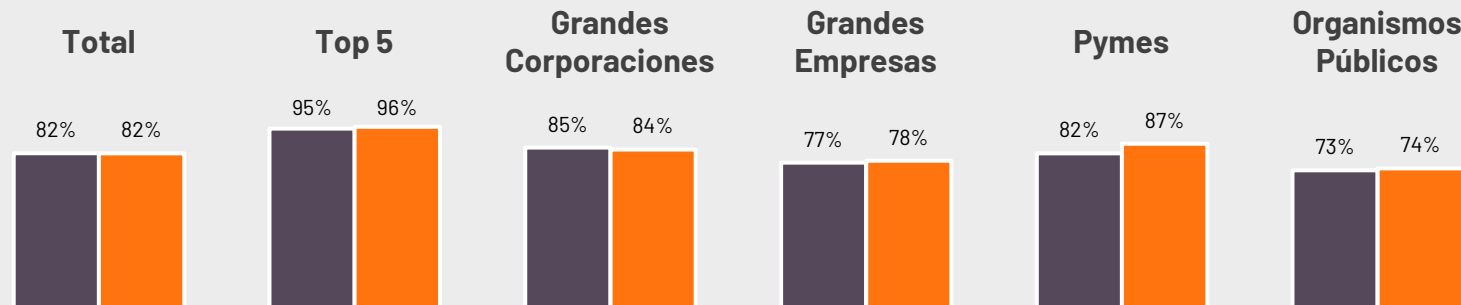
Base: muestra total

6 modalidades analizadas – diferenciado por sexo

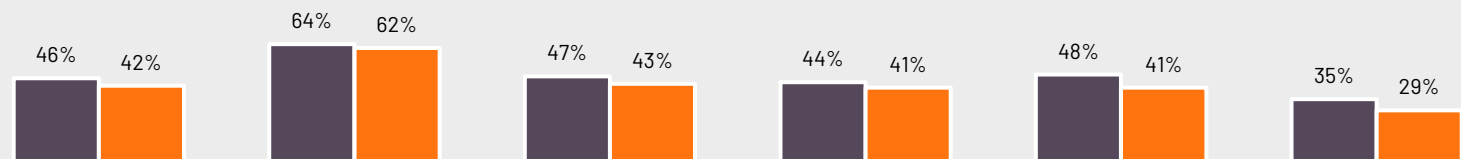
■ Hombre ■ Mujer

Información entregada por Trabajadores

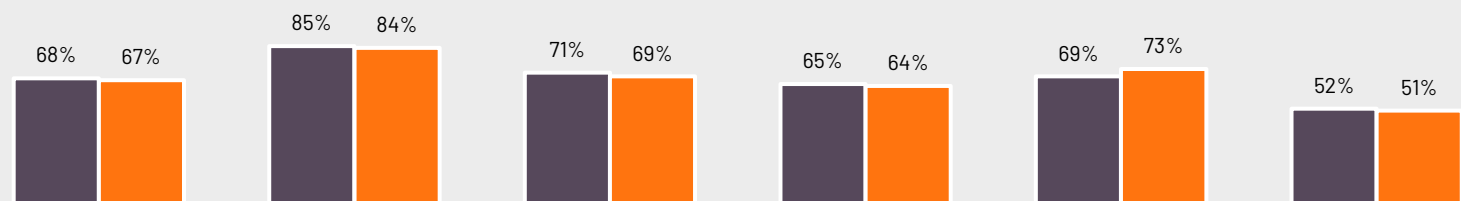
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de desarrollo de la carrera profesional



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de desarrollo de la carrera profesional



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de desarrollo de la carrera profesional



Desarrollo de la Carrera Profesional

Información entregada por RRHH

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECE cada modalidad

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Cursos de Liderazgo	98%	100%	100%	100%	100%	67%
Programa de Mentoring y/o Coaching	88%	100%	100%	88%	77%	67%
Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	88%	100%	81%	94%	92%	67%
Cursos de Inglés	71%	100%	88%	50%	77%	67%
Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	42%	60%	44%	50%	31%	33%
Ninguno de los anteriores	10%	0%	6%	6%	23%	0%

Desarrollo de la Carrera Profesional

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad	83%	93%	85%	79%	83%	74%
Cursos de Liderazgo	71%	88%	74%	68%	68%	56%
Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	61%	82%	65%	50%	60%	57%
Cursos de Inglés	41%	76%	42%	35%	52%	36%
Programa de Mentoring y/o Coaching	41%	66%	42%	39%	52%	28%
Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	31%	47%	33%	27%	26%	27%

Desarrollo de la Carrera Profesional

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **HA UTILIZADO** las modalidades ofrecidas

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad	65%	77%	68%	62%	64%	51%
Cursos de Liderazgo	36%	48%	36%	37%	33%	27%
Programa de Mentoring y/o Coaching	15%	19%	14%	16%	21%	9%
Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	15%	20%	16%	11%	19%	11%
Cursos de Inglés	14%	39%	15%	11%	20%	10%
Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	6%	8%	6%	6%	5%	5%

Desarrollo de la Carrera Profesional

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital

Base: muestra total

	Total	Top 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a con 15 años o más	Trabajador/a con hijo/a de hasta 14 años o menos
Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad	83%	93%	75%	82%	85%	83%
Cursos de Liderazgo	71%	88%	59%	68%	76%	69%
Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	61%	82%	42%	61%	61%	64%
Cursos de Inglés	41%	76%	28%	42%	43%	41%
Programa de Mentoring y/o Coaching	41%	66%	26%	39%	46%	40%
Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	31%	47%	20%	32%	32%	31%

Desarrollo de la Carrera Profesional

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

Trabajadores hombres que participaron
Trabajadoras mujeres que participaron

Porcentaje de trabajadores/as que **PARTICIPÓ** en algún programa durante el período de enero a diciembre de 2024

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
52%	57%	47%	52%	55%	69%
48%	43%	53%	48%	45%	31%

Principales hallazgos

Desarrollo de la Carrera Profesional



El capítulo titulado Desarrollo de la Carrera Profesional tiene como objetivo principal examinar las prácticas implementadas por las organizaciones para potenciar el desarrollo profesional de sus trabajadores/as. Esta sección busca identificar modalidades comúnmente conocidas y utilizadas, analizar diferencias significativas por género y tipo de organización, y ofrecer recomendaciones para optimizar las estrategias de desarrollo profesional. El análisis es crucial para Recursos Humanos al apoyar la toma de decisiones estratégicas que incrementen el compromiso y la satisfacción de las personas.

Aquí se examinan los principales hallazgos:

Conocimiento y Utilización de Modalidades:

- Conocimiento General: Los cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos son ampliamente conocidos, por un 83% de los trabajadores. Este porcentaje se eleva al 93% en las empresas Top 5.
- Utilización efectiva: La mayor participación de las personas se observa en los cursos de capacitación gratuitos, con un 65% de utilización, siendo más alto en las Top 5 (77%).

Diferencias por Sexo:

Las mujeres en general muestran un mayor conocimiento de las modalidades (78% en Grandes Empresas y 87% en Pymes), aunque la participación es mayor en los hombres, con un 46% en promedio.

Tipos de Modalidades ofrecidas:

Cursos de Liderazgo, Programa de Mentoring y/o Coaching y Pago parcial de postítulos son destacados, con el 98%, 88% y 88% de organizaciones ofreciendo estas modalidades respectivamente. Sin embargo, el uso efectivo de los programas es bajo, sólo un 36%, 15% y 15% de trabajadores/as, respectivamente, lo ha utilizado.

Diferencias según Etapa de Ciclo Vital:

Trabajadores más jóvenes y aquellos con hijos menores muestran similitud en el conocimiento sobre las opciones de desarrollo profesional, sugiriendo que el ciclo de vida no influye fuertemente en la disponibilidad de información.

Principales hallazgos

Desarrollo de la Carrera Profesional



Recomendaciones para Recursos Humanos:

- Optimizar la Comunicación: Aumentar las campañas de comunicación interna para mejorar la utilización de Programas como Mentoring, Cursos de liderazgo y Pago parcial de postítulos, especialmente en sectores menos utilizados como Pymes y Organismos Públicos.
- Enfoque Personalizado: Implementar estrategias de desarrollo adaptadas a las necesidades específicas de los diferentes grupos etarios y ciclo de vida familiares.
- Monitorear y Evaluar: Establecer métricas de éxito para cada modalidad ofrecida y ajustar las estrategias de desarrollo profesional en base a los planes de carrera al interior de la organización para aumentar la tasa de participación entre empleados.

En conclusión, el Estudio destaca la importancia de los Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuito como la modalidad más reconocida y utilizada, aunque se observan desafíos significativos en el uso de Programas de Mentoring y el Pago parcial de postítulos. Las mujeres muestran un mayor conocimiento que los hombres, aunque son éstos últimos los que participan más en general. Las recomendaciones involucran la optimización de la comunicación interna para mejorar el uso de ciertos programas, la implementación de estrategias personalizadas para impulsar los planes de carrera de trabajadores/as, y el establecimiento de métricas claras para ajustar y evaluar las estrategias. Estas acciones son fundamentales para mejorar no solo la satisfacción de las personas, sino también la productividad de la organización.



APOYOS ECONÓMICOS PARA TRABAJADORES/AS Y SUS FAMILIAS



Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

Base: muestra total

10 modalidades analizadas – comparativo por año

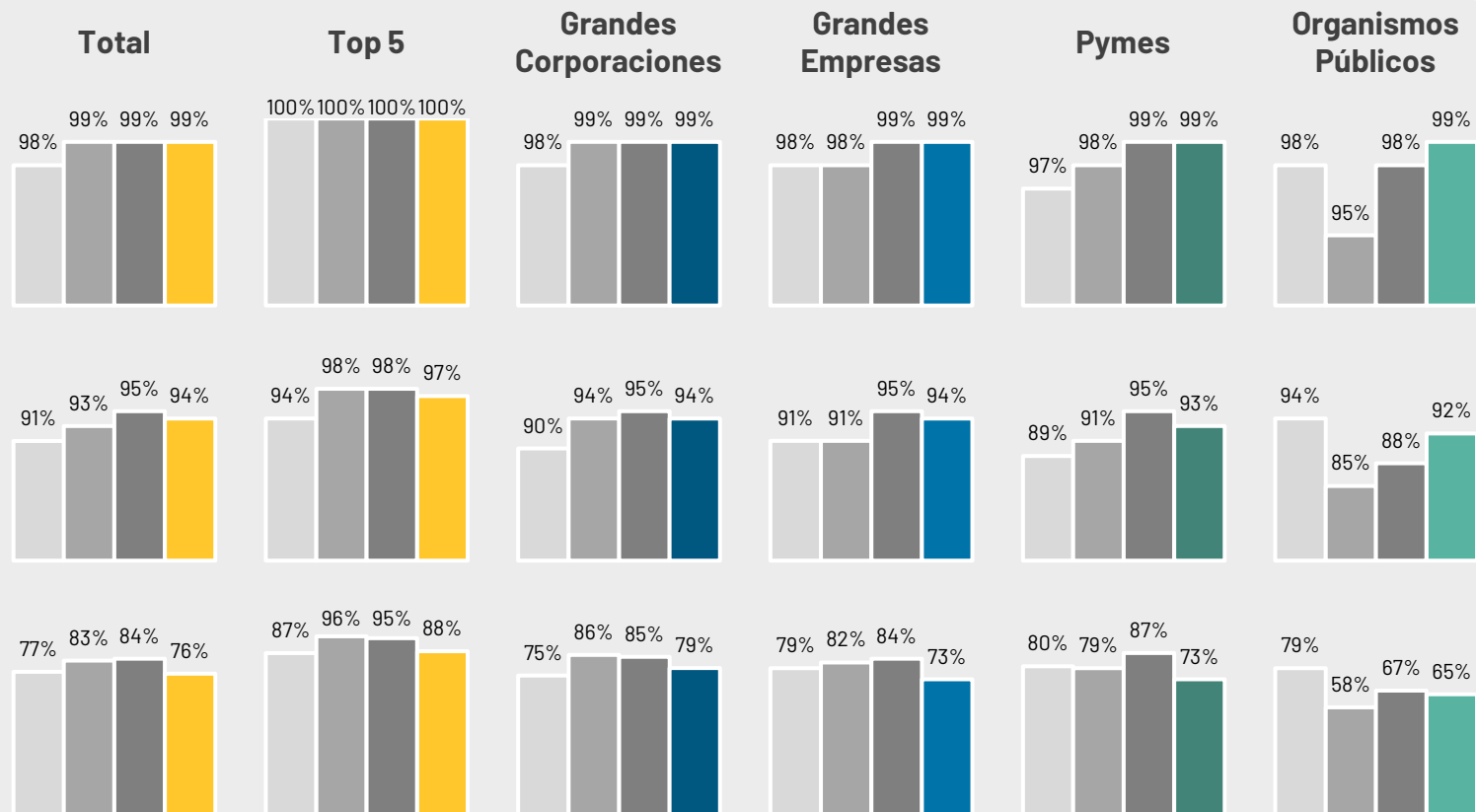
2022 2023 2024 2025

Información entregada por Trabajadores

Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de apoyos económicos

Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de apoyos económicos

Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de apoyos económicos



Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

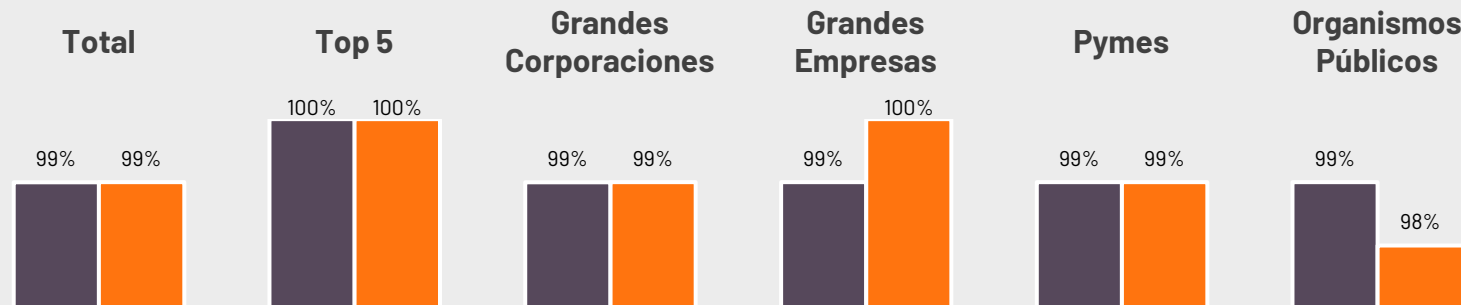
Base: muestra total

10 modalidades analizadas – diferenciado por sexo

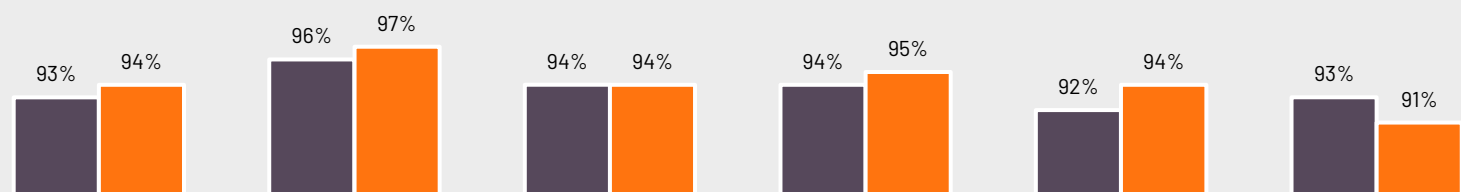
■ Hombre ■ Mujer

Información entregada por Trabajadores

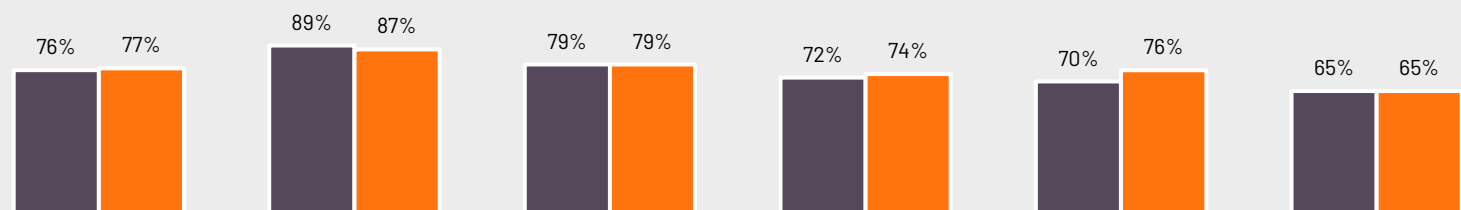
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de apoyos económicos



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de apoyos económicos



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de apoyos económicos



Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

Información entregada por RRHH

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECE cada modalidad

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Seguro complementario de salud para el/la trabajador/a y/o la familia	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	98%	100%	100%	100%	92%	100%
Bono o aguinaldo de Navidad	98%	100%	100%	100%	92%	100%
Seguro de vida para el/la trabajador/a	96%	100%	100%	94%	100%	67%
Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	88%	100%	88%	81%	92%	100%
Bono por inicio del año escolar	81%	100%	94%	75%	69%	100%
Bono por excelencia académica de los/as hijos/as o dependientes (escolares y/o universitarios)	56%	100%	75%	69%	15%	67%
Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	48%	100%	56%	44%	38%	67%
Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	42%	80%	69%	44%	15%	0%
Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	35%	40%	25%	44%	38%	33%

Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	95%	91%	95%	98%	91%	97%
Bono o aguinaldo de Navidad	94%	91%	94%	92%	90%	97%
Seguro complementario de salud para el/la trabajador/a y/o la familia	91%	99%	90%	94%	97%	86%
Seguro de vida para el/la trabajador/a	84%	88%	87%	81%	82%	65%
Bono por inicio del año escolar	73%	79%	79%	63%	55%	63%
Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	67%	78%	68%	67%	71%	56%
Bono por excelencia académica de los/as hijos/as o dependientes (escolares y/o universitarios)	66%	86%	74%	55%	35%	52%
Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	46%	54%	55%	25%	21%	47%
Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	33%	39%	34%	37%	22%	30%
Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	30%	53%	35%	23%	10%	14%

Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** las modalidades ofrecidas

Base: muestra total	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	91%	88%	90%	95%	88%	94%
Bono o aguinaldo de Navidad	87%	88%	88%	86%	83%	88%
Seguro complementario de salud para el/la trabajador/a y/o la familia	74%	90%	73%	78%	86%	60%
Bono por inicio del año escolar	48%	53%	53%	40%	32%	34%
Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	45%	56%	47%	44%	43%	35%
Seguro de vida para el/la trabajador/a	42%	47%	42%	44%	44%	26%
Bono por excelencia académica de los/as hijos/as o dependientes (escolares y/o universitarios)	22%	31%	25%	18%	7%	15%
Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	17%	22%	22%	6%	7%	15%
Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	15%	10%	15%	17%	11%	7%
Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	9%	25%	11%	7%	3%	2%

Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital

Base: muestra total

	Total	Top 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a con 15 años o más	Trabajador/a con hijo/a de hasta 14 años o menos
Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	95%	91%	96%	95%	96%	95%
Bono o aguinaldo de Navidad	94%	91%	88%	93%	95%	94%
Seguro complementario de salud para el/la trabajador/a y/o la familia	91%	99%	80%	91%	93%	92%
Seguro de vida para el/la trabajador/a	84%	88%	66%	82%	88%	85%
Bono por inicio del año escolar	73%	79%	41%	65%	82%	75%
Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	67%	78%	49%	66%	71%	68%
Bono por excelencia académica de los/as hijos/as o dependientes (escolares y/o universitarios)	66%	86%	38%	61%	74%	65%
Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	46%	54%	25%	44%	50%	46%
Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	33%	39%	20%	33%	36%	34%
Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	30%	53%	24%	30%	30%	30%

El capítulo titulado Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias busca ofrecer una visión exhaustiva de las ayudas disponibles para mejorar el bienestar económico de las personas y sus familias. El objetivo es identificar las modalidades más conocidas y utilizadas, analizar las diferencias por género y tipo de organización, y proporcionar recomendaciones para optimizar estas políticas de apoyo. Este análisis es crucial para guiar las decisiones de Recursos Humanos hacia prácticas más equitativas y efectivas. Aquí se destacan los hallazgos principales:

Modalidades más Conocidas y Utilizadas:

1. Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad: Estas modalidades presentes en el 98% de las organizaciones, tienen un reconocimiento casi universal entre los trabajadores, con un 95% y 94% respectivamente. Esto refleja una gran aceptación y tradición corporativa en la oferta de estos beneficios.
2. Seguro Complementario de Salud: Todas las empresas lo ofrecen, es bien conocido por el 91% de las personas y utilizado por el 74%, destacando su relevancia para la estabilidad económica y bienestar de los trabajadores.

Modalidades menos Conocidas y Utilizadas:

1. Bono de incentivo al ahorro previsional (APV): Aunque está disponible en el 35% de las empresas y se conoce por el 33% de las personas, solo un 15% lo ha utilizado, lo que indica una oportunidad para su promoción y entendimiento.
2. Fondo concursable para iniciativas culturales, deportivas u otras: Si bien existen en el 42% de las organizaciones, es menos conocido y utilizado (30% y 9% respectivamente), sugiriendo que podría lograr mayor atracción con una mejor visibilidad, puesto que es una excelente iniciativa para fomentar

actividades colectivas, que agrupan a personas de diferentes áreas en torno a intereses comunes y con ello se mejora el clima organizacional.

Diferencias por Género y Tipo de Organización:

- Los trabajadores hombres y mujeres muestran niveles similares de conocimiento sobre los apoyos económicos (aproximadamente 99%). Sin embargo, las mujeres parecen estar menos satisfechas con esos beneficios, sugiriendo una área de mejora potencial en esta oferta de valor.
- Las Grandes Corporaciones y Grandes Empresas tienden a ofrecer una gama más amplia de apoyos económicos que Pymes y Organismos Públicos, lo cual podría deberse a la disponibilidad de recursos financieros. Sin embargo el uso de ellos es similar entre las 4 categorías de organizaciones, con un 94% de personas que menciona haber utilizado al menos el 20% de los beneficios analizados en este ámbito.

Comparación por Ciclo de Vida:

Los trabajadores con hijos menores exhiben un mayor conocimiento de ciertos beneficios como el bono por inicio del año escolar (82%) comparado con quienes no tienen hijos (41%); así como también las personas con hijos de 15 años o más conocen con mayor profundidad (74%) los bonos por excelencia académica de los hijos respecto de jóvenes sin hijos (38%), constatando la efectividad de estas ayudas generalmente focalizadas por grupos etarios.

Recomendaciones para Recursos Humanos:

- Refuerzo en Comunicación: Aumentar la visibilidad de ayudas económicas menos conocidas como el APV y los fondos concursables mediante campañas informativas internas.
- Evaluación de Satisfacción: Realizar evaluaciones periódicas de satisfacción respecto a los beneficios económicos para identificar áreas de mejora y personalizar ofertas de acuerdo con las necesidades de diversos grupos demográficos.
- Expansión de Programas: Considerar la expansión de ciertos programas con menor demanda, como los seguros de salud, o aquellos que visibilizan la importancia que la organización le otorga a ciertos temas, tales como el acceso a la vivienda, educación de los hijos o mejorar la pensión.

En conclusión, el Estudio destaca que beneficios tradicionales como el aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad gozan de alta aceptación y uso, mientras que otras ayudas menos conocidas como el bono de incentivo al ahorro previsional, ayuda para la vivienda y fondos concursables requieren difusión adicional. Las recomendaciones incluyen mejorar la comunicación interna para aumentar la visibilidad de estos programas, realizar evaluaciones de satisfacción regulares para ajustar las ofertas, y considerar la expansión de programas que dan cuenta de ámbitos relevantes para la organización, como la educación, vivienda y pensiones. Estas acciones no solo mejorarían la satisfacción del trabajador, sino que también fortalecerían la eficiencia de los beneficios.



AYUDAS A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD



Ayudas a la Maternidad

Información entregada por RRHH

Base: muestra total



4%

Del universo total de mujeres estuvieron embarazadas entre enero y diciembre de 2024. (1.027)

84%

De las mujeres embarazadas se tomaron el permiso posnatal en el 2024 en modalidad jornada completa

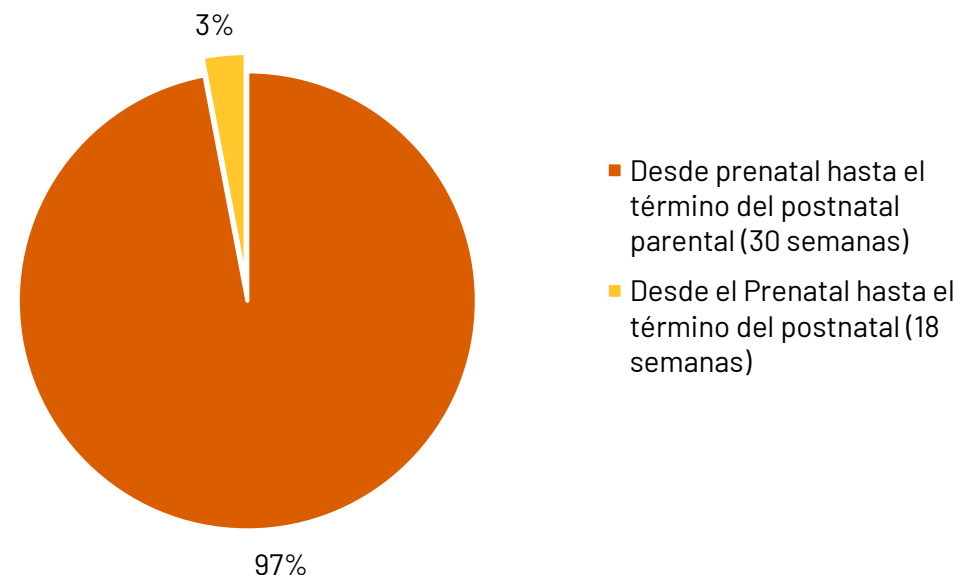
15%

De las mujeres embarazadas se tomaron el permiso posnatal en el 2024 en modalidad media jornada

1%

De mujeres embarazadas que tomaron el permiso posnatal en 2024 transfirieron las semanas al padre

Período de tiempo en que la organización corre con el gasto diferencial entre la remuneración de la trabajadora y el tope de UF que cubre el subsidio de posnatal



Uso eventual de tipos de postnatal en caso de tener un hijo/a



Información entregada por Trabajadores
Base: muestra mujeres (8.040)

57%

De las mujeres usarían su permiso posnatal, en cualquiera de las modalidades, sin hacer traspaso al padre

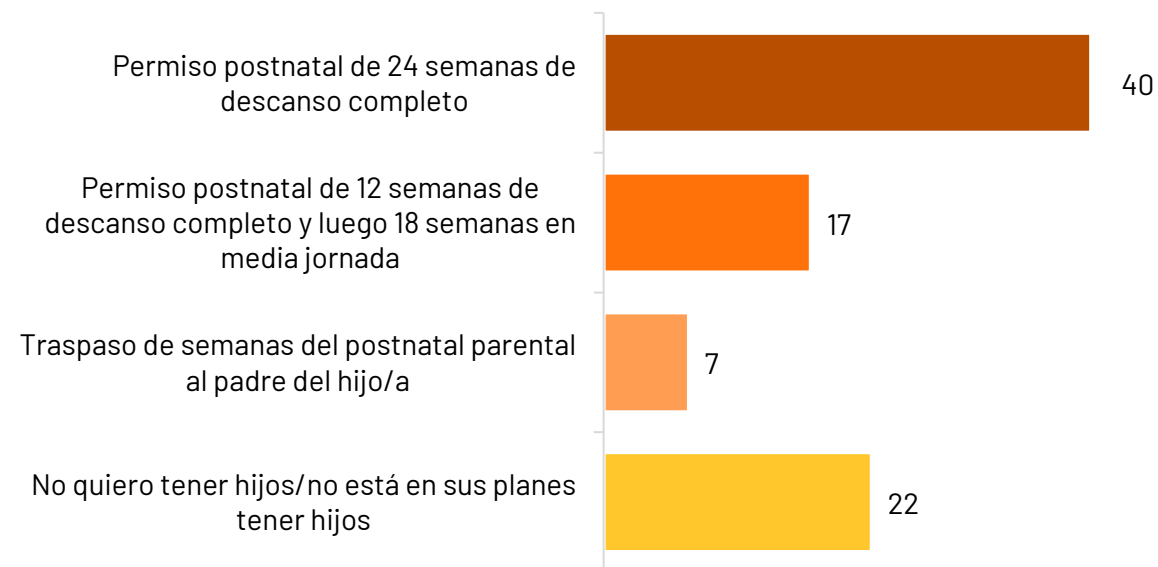
7%

De las mujeres harían traspaso de su permiso posnatal al padre de su hijo/a

22%

De las mujeres encuestadas no quieren tener hijos/as, o no está en sus planes tener hijos/as

Uso eventual de modalidad posnatal parental en trabajadoras encuestadas



Ayudas a la Maternidad

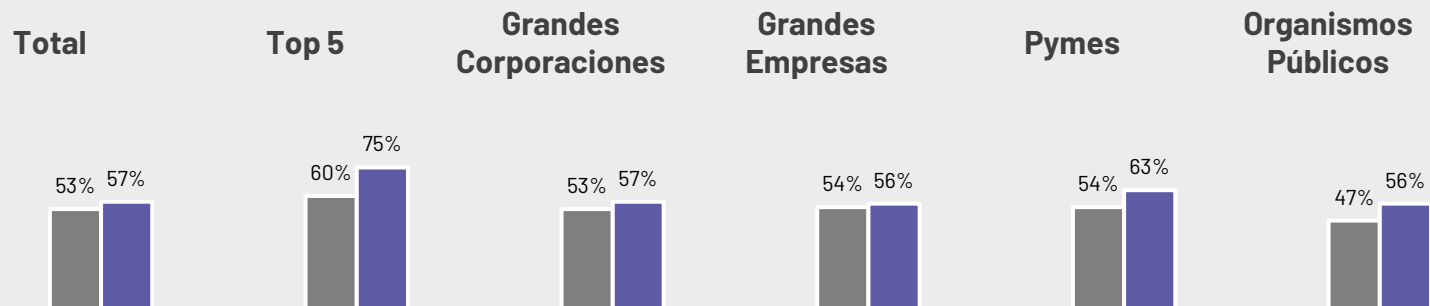
Base: muestra total

8 modalidades analizadas - Comparativo por año

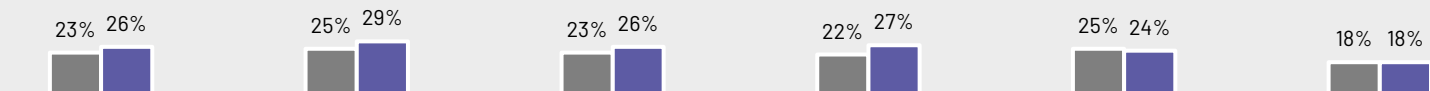
2022 2023 2024 2025

Información entregada por Trabajadores

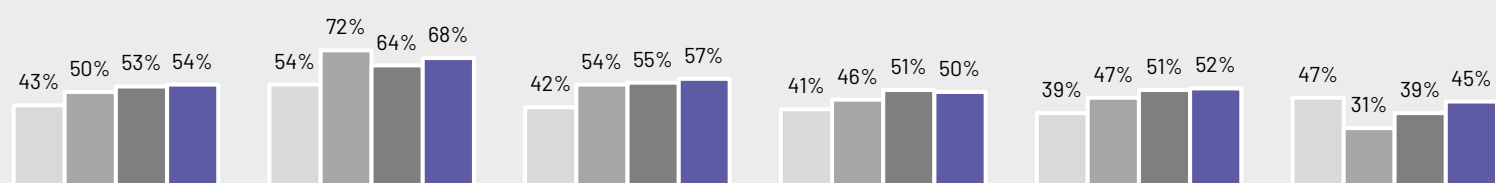
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la maternidad



Trabajadores/as que **son o serán madres, que HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la maternidad



Trabajadores/as SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS con las políticas de maternidad y paternidad



Ayudas a la Maternidad

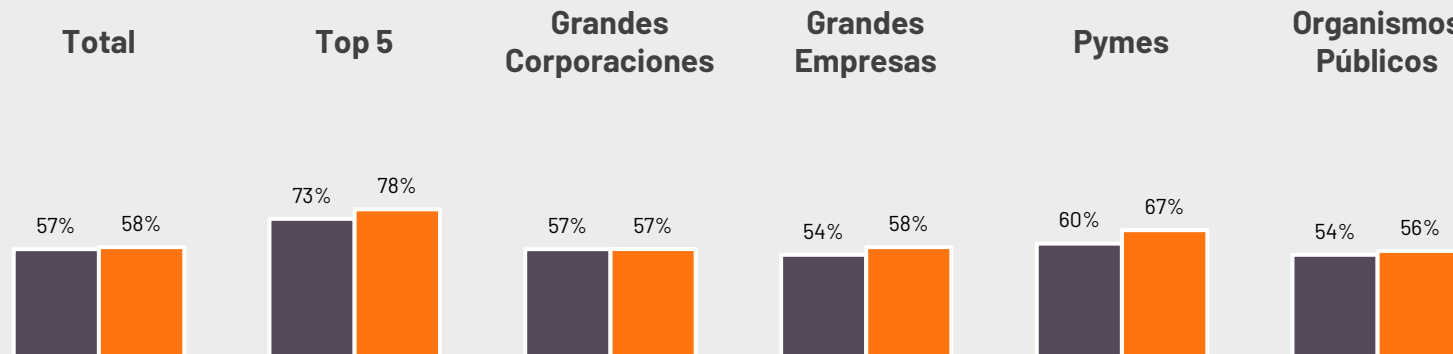
Base: muestra total

8 modalidades analizadas – diferenciado por sexo

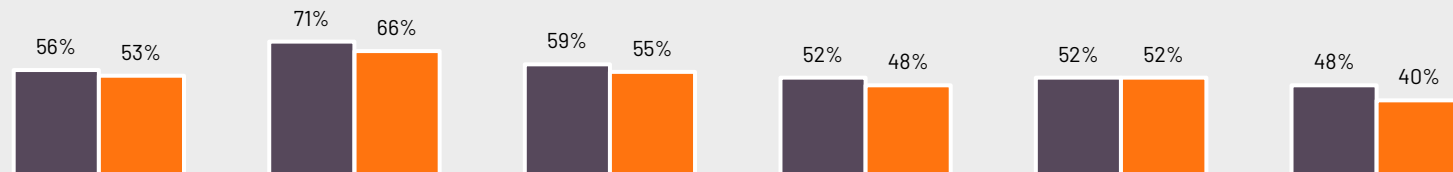
■ Hombre ■ Mujer

Información entregada por Trabajadores

Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la maternidad



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de maternidad y paternidad



Ayudas a la Maternidad

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

Trabajo desde la casa en forma ocasional durante el embarazo
Pago del diferencial entre la remuneración de la trabajadora y el tope de UF que cubre el subsidio de posnatal
Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal
Trabajo desde la casa por un periodo de tiempo al regresar del posnatal
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal
Sala de lactancia
Colación especial para la embarazada

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECE ayudas a la maternidad

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
92%	100%	94%	94%	92%	67%
92%	100%	94%	94%	92%	67%
79%	100%	75%	88%	85%	33%
75%	100%	69%	88%	77%	33%
73%	100%	69%	81%	77%	33%
71%	100%	75%	75%	69%	33%
63%	100%	94%	44%	38%	100%
15%	20%	19%	13%	15%	0%

Ayudas a la Maternidad

Información entregada por Trabajadores

Base: muestra total

Trabajo desde la casa en forma ocasional durante el embarazo
Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral
Trabajo desde la casa por un periodo de tiempo al regresar del posnatal
Sala de lactancia
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal
Colación especial para la embarazada
Pago del diferencial entre la remuneración de la trabajadora y el tope de UF que cubre el subsidio de posnatal

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas de ayudas a la maternidad

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
50%	70%	47%	53%	65%	45%
47%	62%	49%	45%	46%	44%
39%	56%	40%	35%	38%	40%
31%	50%	28%	36%	45%	27%
28%	40%	30%	26%	17%	30%
18%	26%	18%	19%	23%	17%
12%	13%	13%	10%	11%	9%
12%	17%	13%	10%	15%	9%

Ayudas a la Maternidad

Información entregada por Trabajadores

Base: mujeres embarazadas y/o con hijos

Trabajo desde la casa en forma ocasional durante el embarazo
Trabajo desde la casa por un periodo de tiempo al regresar del posnatal
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral
Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal
Colación especial para la embarazada
Sala de lactancia
Pago del diferencial entre la remuneración de la trabajadora y el tope de UF que cubre el subsidio de posnatal

Porcentaje de trabajadores/as que son o serán madres, que **HAN UTILIZADO** las modalidades ofrecidas de ayudas a la maternidad

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
72%	74%	70%	74%	77%	76%
59%	60%	58%	62%	61%	55%
55%	50%	54%	58%	56%	62%
51%	54%	52%	51%	46%	52%
49%	48%	50%	51%	42%	37%
42%	33%	42%	45%	19%	47%
29%	23%	30%	28%	26%	22%
11%	18%	12%	10%	14%	9%

Antecedentes

Ayudas a la Paternidad

Base: muestra total

Información entregada por RRHH



63%

De las organizaciones ofrece días adicionales al descanso paternal (5 días) dispuesto por la ley

Mínimo

3 días

Promedio

9 días

Fueron los días adicionales al descanso paternal dispuesto por la ley, ofrecidos por las organizaciones

Máximo

84 días

Uso de tipos de postnatal en padres

Información entregada por RRHH

Base: muestra total



884

Hombres fueron padres entre enero y diciembre de 2024

868

Padres han utilizado el permiso posnatal de 5 días otorgado por ley durante el 2024

9

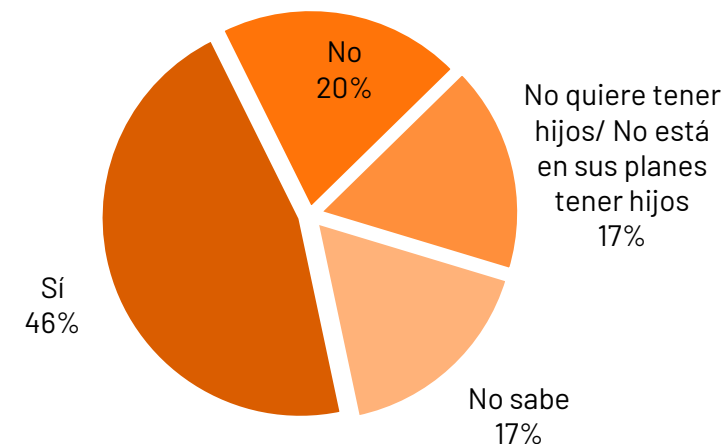
Padres que han utilizado el permiso posnatal parental que la mujer puede traspasarle

33%

De las organizaciones ofrecen el beneficio en que los días adicionales pueden ser utilizados por un cuidador del niño/a que no sea la madre o el padre

Usted utilizaría el permiso Posnatal Parental que la madre puede traspasarle a usted en las últimas semanas de postnatal, en caso de que su cónyuge/pareja quedara embarazada en el futuro?
(Base: hombres = 8.296)

Información entregada por Trabajadores



46%

De los hombres utilizaría el permiso postnatal de 5 días hábiles permitidos por ley en el caso del nacimiento de un hijo/a

Ayudas a la Paternidad

Base: muestra total

4 modalidades analizadas - Comparativo por año

2022 2023 2024 2025

Información entregada por Trabajadores

Total

Top 5

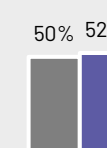
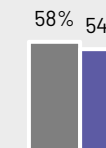
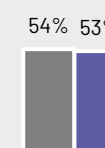
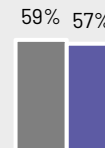
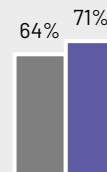
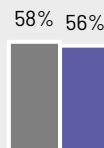
Grandes Corporaciones

Grandes Empresas

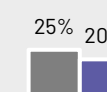
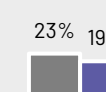
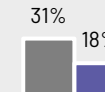
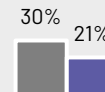
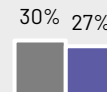
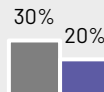
Pymes

Organismos Públicos

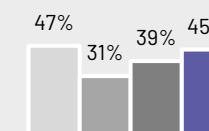
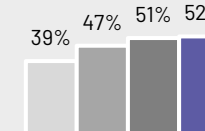
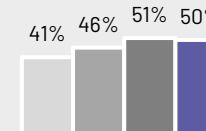
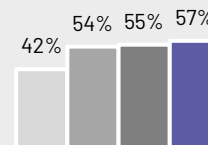
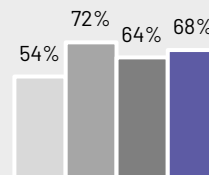
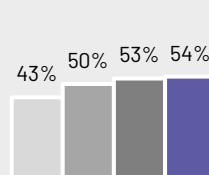
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la paternidad



Trabajadores que **HAN USADO** al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la paternidad



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de maternidad y paternidad



Ayudas a la Paternidad

Base: muestra total

4 modalidades analizadas - Diferenciado por sexo

■ Hombre ■ Mujer

Información entregada por Trabajadores

Total

Top 5

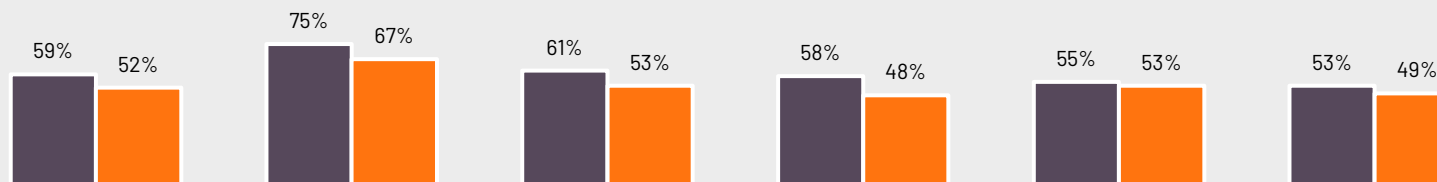
Grandes Corporaciones

Grandes Empresas

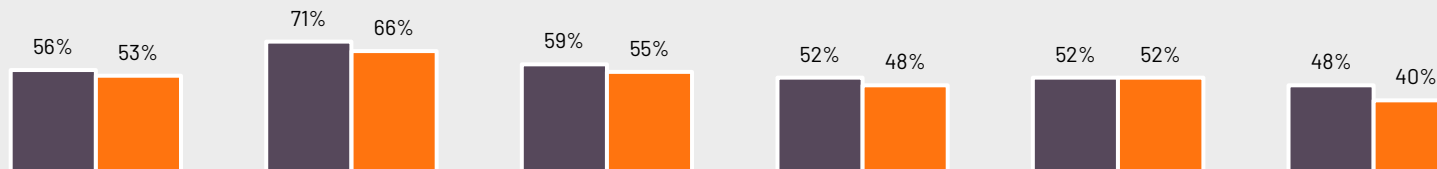
Pymes

Organismos Públicos

Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la paternidad



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de maternidad y paternidad



Ayudas a la Paternidad

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)
Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso postnatal
Se consideran las mismas políticas de descanso maternal/paternal en caso de adopción
Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental
Pago del diferencial entre la remuneración del trabajador y el tope de UF que cubre el subsidio de postnatal parental

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECE ayudas a la paternidad

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
63%	100%	81%	44%	69%	33%
69%	100%	88%	56%	62%	67%
88%	100%	94%	88%	77%	100%
54%	100%	81%	50%	15%	100%
77%	100%	88%	56%	85%	100%

Ayudas a la Paternidad

Información entregada por Trabajadores

Base: muestra total

Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)
Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso postnatal
Se consideran las mismas políticas de descanso maternal/paternal en caso de adopción
Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental
Pago del diferencial entre la remuneración del trabajador y el tope de UF que cubre el subsidio de postnatal parental

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas de ayudas a la paternidad

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
43%	62%	45%	40%	42%	38%
33%	47%	34%	31%	30%	32%
24%	27%	26%	20%	23%	17%
21%	32%	21%	21%	18%	23%
12%	17%	13%	11%	16%	9%

Ayudas a la Paternidad

Información entregada por Trabajadores

Base: hombres que son o serán padres

Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso Postnatal

Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental

Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)

Porcentaje de trabajadores/as que son o serán padres, que **HAN UTILIZADO** las modalidades ofrecidas de ayudas a la paternidad

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
58%	57%	59%	57%	57%	56%
54%	50%	53%	57%	56%	52%
51%	51%	54%	44%	49%	45%

Ayudas a la Paternidad

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

Comunicación y difusión (mailing, comunicados, intranet, RRSS)
Charlas, talleres y capacitaciones
Manuales, guías y documentación
Campañas de sensibilización
Coordinación con jefaturas
Asesoría/atención personalizada
Plataformas/portales exclusivos
Inducciones a nuevos trabajadores

Porcentaje de acciones que **REALIZAN LAS EMPRESAS** para promover el conocimiento y uso de los derechos de corresponsabilidad entre los padres

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
46%	80%	63%	50%	23%	33%
35%	80%	63%	31%	0%	67%
17%	40%	31%	19%	0%	0%
17%	0%	38%	6%	8%	0%
13%	20%	13%	6%	23%	0%
8%	40%	0%	13%	15%	0%
8%	0%	19%	0%	0%	33%
2%	0%	0%	0%	0%	33%

Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Base: muestra total
Comparativo por año

2022 2023 2024 2025

Información entregada por Trabajadores

Total

Top 5

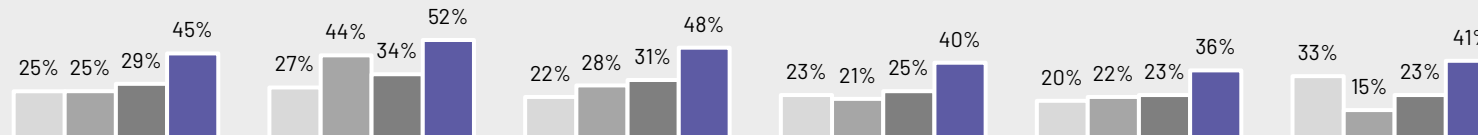
Grandes Corporaciones

Grandes Empresas

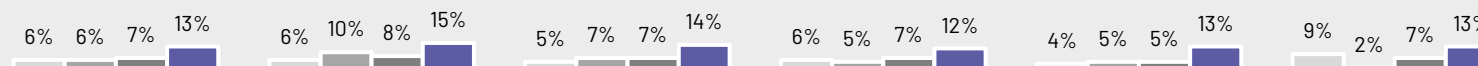
Pymes

Organismos Públicos

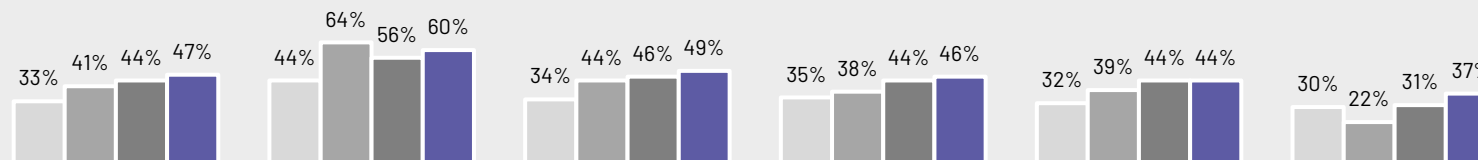
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado



Trabajadores/as SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS con las políticas de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado



Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

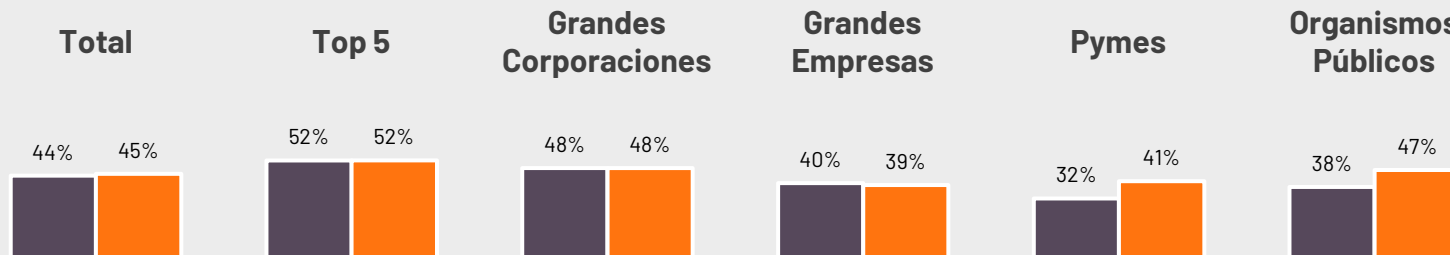
Base: muestra total

Diferenciado por sexo

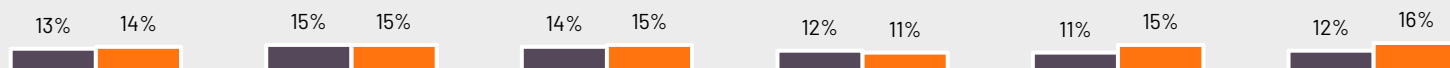
■ Hombre ■ Mujer

Información entregada por Trabajadores

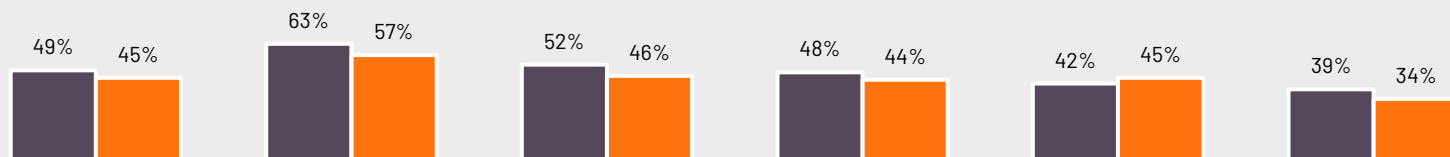
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado



Trabajadores/as SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS con las políticas de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado



Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Información entregada por RRHH

Nota: Se identifican con (*) las medidas de apoyo a trabajadores/as con algún familiar o persona a su cuidado con alguna enfermedad grave o discapacidad

Base: Padres/Madres con hijos y quienes tienen personas a su cuidado.

En su organización ¿se consideran las mismas políticas para el cuidado y educación inicial de los/as hijos/as, o menores dependientes, en caso de adopción?
Ayuda en flexibilidad de horarios laborales (*)
Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, educación especializada, equipamientos u otros (*)
Ayuda para acceder a programas de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas (*)
Entrega de un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años
Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos (*)
Entrega de un bono para cubrir el costo total del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años
Entrega de un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (after school)
Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECEN las modalidades para el cuidado de hijos/as y personas dependientes

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
88%	100%	94%	88%	77%	100%
88%	100%	94%	81%	92%	67%
56%	100%	81%	50%	31%	67%
48%	80%	75%	31%	31%	67%
48%	60%	50%	31%	62%	67%
29%	40%	44%	38%	-	33%
6%	0%	13%	6%	0%	0%
6%	40%	6%	6%	8%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%

Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Información entregada por Trabajadores

Nota: Se identifican con (*) las medidas de apoyo a trabajadores/as con algún familiar o persona a su cuidado con alguna enfermedad grave o discapacidad

Base: muestra total

Ayuda en flexibilidad de horarios laborales (*)

Entrega de un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años

Entrega de un bono para cubrir el costo total del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años

En su organización ¿se consideran las mismas políticas para el cuidado y educación inicial de los/as niños/as en caso de adopción?

Ayuda para acceder a programas de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas (*)

Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, educación especializada, equipamientos u otros (*)

Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos (*)

Entrega de un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (after school)

Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas para el cuidado de hijos/as y personas dependientes

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
42%	54%	40%	44%	48%	38%
34%	39%	38%	25%	25%	28%
32%	37%	35%	26%	24%	24%
25%	30%	28%	21%	23%	18%
22%	31%	23%	22%	17%	23%
19%	22%	21%	15%	10%	23%
13%	15%	13%	13%	8%	11%
8%	11%	9%	6%	5%	6%
4%	5%	5%	3%	2%	2%

Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Información entregada por Trabajadores

Nota: Se identifican con (*) las medidas de apoyo a trabajadores/as con algún familiar o persona a su cuidado con alguna enfermedad grave o discapacidad

Base: muestra total

Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras
Entrega de un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años
Entrega de un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (after school)
Entrega de un bono para cubrir el costo total del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años
Ayuda en flexibilidad de horarios laborales (*)
Ayuda para acceder a programas de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas (*)
Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, educación especializada, equipamientos u otros (*)
Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos (*)

Porcentaje de trabajadores/as que HAN UTILIZADO las modalidades para el cuidado de hijos/as y personas dependientes

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
34%	36%	34%	28%	35%	48%
30%	29%	31%	25%	28%	34%
27%	27%	28%	27%	19%	30%
24%	22%	25%	20%	24%	26%
14%	19%	12%	17%	17%	11%
5%	6%	5%	5%	5%	6%
4%	4%	4%	3%	3%	6%
4%	3%	3%	5%	4%	4%

Permisos

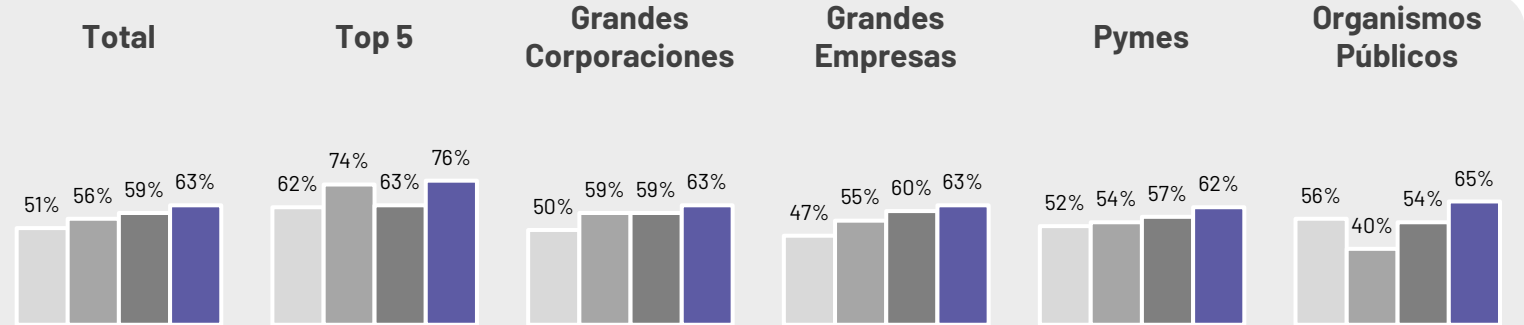
Base: muestra total

Comparativo por año

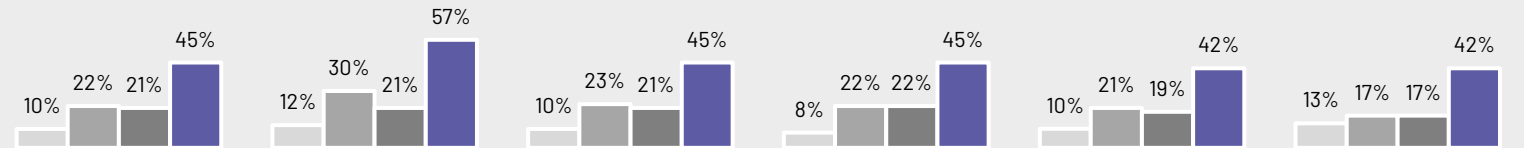


Información entregada por Trabajadores

Trabajadores/as que SABEN de la existencia de al menos el 20% de las modalidades de permisos



Trabajadores/as que HAN UTILIZADO al menos el 20% de las modalidades de permisos



Permisos

Base: muestra total

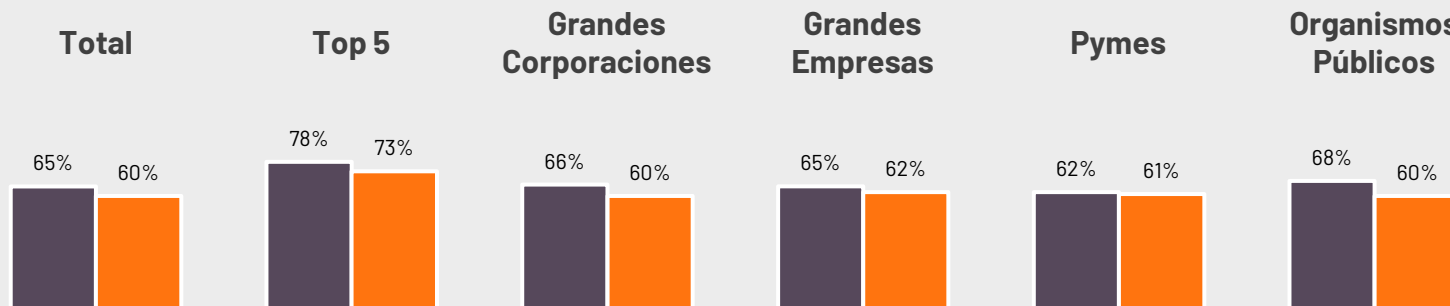
Diferenciado por sexo



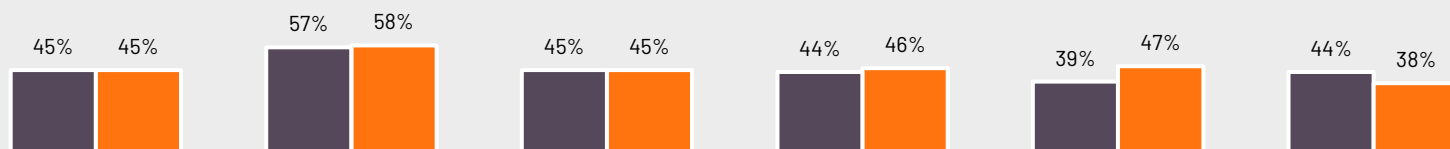
■ Hombre ■ Mujer

Información entregada por Trabajadores

Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de permisos



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de permisos



Permisos

Información entregada por RRHH



Base: muestra total

Permiso a madres para asistir a controles médicos del niño o niña
Permiso a padres para asistir a controles médicos del niño o niña
Permiso a padres para acompañar a su cónyuge/pareja, o llevar al recién nacido, a los controles médicos

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECE permisos de apoyo a la Maternidad y Paternidad

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
98%	100%	94%	100%	100%	100%
94%	100%	88%	94%	100%	100%
90%	100%	88%	88%	100%	67%

Permisos

Información entregada por Trabajadores

Base: muestra total

Permiso a madres para asistir a controles médicos del niño o niña
Permiso a padres para asistir a controles médicos del niño o niña
Permiso a padres para acompañar a su cónyuge/pareja, o llevar al recién nacido, a los controles médicos

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** los permisos ofrecidos de apoyo a la Maternidad y Paternidad

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
56%	68%	56%	56%	55%	56%
44%	60%	43%	44%	45%	50%
39%	64%	48%	47%	46%	50%

Permisos

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que HAN UTILIZADO los permisos ofrecidos de apoyo a la Maternidad y Paternidad

Permiso a madres para asistir a controles médicos del niño o niña (Base: mujeres embarazadas y/o con hijos)
Permiso a padres para asistir a controles médicos del niño o niña (Base: hombres con hijos)
Permiso a padres para acompañar a su cónyuge/pareja, o llevar al recién nacido, a los controles médicos (Base: hombres con hijos)

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
74%	78%	75%	74%	73%	63%
75%	74%	76%	74%	70%	74%
67%	65%	69%	65%	59%	66%

Ley 21.645

Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Información entregada por RRHH



Porcentaje de **ORGANIZACIONES QUE OFRECEN** medidas de flexibilidad laboral según Ley de protección a la maternidad, la paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Base: muestra total

Teletrabajar o trabajar a distancia
Uso preferente del feriado legal durante las vacaciones escolares
Modificación transitoria de los turnos de trabajo
Modificación transitoria de la distribución de la jornada diaria y semanal
Otro
No hemos implementado medidas específicas

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
88%	80%	88%	94%	85%	67%
67%	60%	56%	88%	46%	100%
29%	40%	25%	38%	23%	33%
25%	40%	25%	31%	15%	33%
13%	40%	13%	0%	31%	0%
4%	0%	0%	0%	15%	0%

Ley 21.645

Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Información entregada por RRHH



Porcentaje ORGANIZACIONES QUE GESTIONA la solicitud y aprobación de estas medidas en la siguiente forma:

Base: han implementado medidas

Proceso formal con solicitud escrita y evaluación del caso
Acuerdo directo entre el trabajador y su supervisor o jefatura
Otro

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
72%	80%	94%	69%	45%	67%
41%	60%	6%	56%	73%	33%
4%	20%	6%	0%	9%	0%

Ley 21.645

Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Información entregada por RRHH



Base: muestra total

Comunicados internos
Charlas o talleres
Campañas de sensibilización
Otro
No ha realizado ninguna acción específica

Porcentaje de **ORGANIZACIONES QUE HA IMPLEMENTADO** el siguiente tipo de acciones para informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la Conciliación, por la Ley 21.645:

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
73%	100%	94%	69%	46%	100%
46%	100%	63%	44%	15%	100%
46%	100%	63%	50%	15%	67%
8%	20%	6%	6%	15%	0%
23%	0%	6%	25%	46%	0%

Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Información entregada por RRHH



Base: muestra total

% total de trabajadores/as que tienen hijos de hasta 14 años
% trabajadores/as que tienen a su cuidado una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada
% trabajadores/as que tienen hijos hasta 14 años y han solicitado y/o accedido a algún beneficio especialmente con motivo del cumplimiento de la Ley 21.645.
% trabajadores/as que tienen a su cuidado una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada y han solicitado y/o accedido a algún beneficio especialmente con motivo del cumplimiento de la Ley 21.645.

Trabajadores que **CALIFICAN PARA...** durante período enero a diciembre 2024 en alguno de los siguientes grupos:

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
94%	100%	100%	94%	92%	67%
58%	80%	69%	63%	46%	33%
69%	80%	81%	81%	38%	67%
48%	80%	56%	56%	23%	67%

Principales hallazgos

Ayudas a la Maternidad y Paternidad



El capítulo titulado Ayudas a la Maternidad, Paternidad y Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes se centra en analizar las ayudas y beneficios que ofrecen las organizaciones para el bienestar familiar de sus trabajadores/as. Los objetivos principales incluyen la identificación de tendencias actuales, el análisis de diferencias por tipo de empresa, género y ciclo de vida, así como comparaciones con mediciones de años anteriores.

Tendencias Principales:

- Más frecuente: La posibilidad de trabajar desde la casa y flexibilidad horaria antes del descanso prenatal destacan como los beneficios más ofrecidos para las mujeres embarazadas (92%), siendo significativamente más alto en las empresas del Top 5.
- Menos frecuente: Menor conocimiento y uso de políticas como la colación especial para embarazadas (42%), el uso de la Sala de lactancia (29%) y el pago del diferencial sobre el subsidio de postnatal (11%) en el grupo de mujeres que está esperando un hijo o ya tiene.

Comparación Anual y Segmentación:

- Se notó un incremento general en la satisfacción con las políticas de maternidad y paternidad entre 2024 y 2025, con una mayor satisfacción en las organizaciones del Top 5 (68%) y en las Grandes Corporaciones (57%).

- Las políticas de postnatal parental muestran una tendencia a una baja transferencia al padre, puesto que solo un 7% de las mujeres haría traspaso de semanas de su permiso postnatal al padre de su hijo/a (el 2024 fue un 19%) indicando una baja disposición de la madre a transferir ese tipo de beneficios que incentivan la participación masculina en el cuidado de hijos.
- Destaca cómo se está impulsando una mayor corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido, puesto que un 63% de las organizaciones entrega días adicionales al postnatal, que en promedio son 9 días por sobre lo legal (5 días), en un rango que va desde los 3 días a 84 días, que es el máximo otorgado por una empresa, que recibe el padre con la llegada de su hijo/a.

Género y Ciclo de Vida:

- Género: Las mujeres tienen un mayor conocimiento y uso de las ayudas a la maternidad comparado con los hombres, lo que evidencia un espacio de mejora, puesto que son medidas que deben ser conocidas por todos los trabajadores, especialmente en quienes están pensando en ser madres o padres.
- Ciclo de vida: Empleados con hijos menores de 14 años tienden a usar más los beneficios disponibles.

Principales hallazgos

Ayudas a la Maternidad y Paternidad



Ley de Conciliación:

Al igual que la Ley de 40 Horas en materia de Flexibilidad Laboral, el Estudio 2025 ha incorporado dentro de los temas a investigar la implementación de la Ley 21.645 sobre la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Esta legislación establece medidas específicas de flexibilidad para el uso del feriado legal durante las vacaciones escolares y modifica turnos laborales para trabajadores que cuidan a niños de hasta 14 años y/o personas con dependencia severa/moderada. Desde esa perspectiva los principales resultados son los siguientes:

1. Implementación de Medidas de Flexibilidad por esta Ley:

- Teletrabajo: El 88% de las organizaciones ofrece teletrabajo como la principal medida de flexibilidad laboral establecida por la Ley 21.645, para el grupo objetivo de personas cuidadoras.
- Uso preferencial del Feriado Legal: El 67% de las organizaciones permite el uso del feriado legal durante las vacaciones escolares, favoreciendo la corresponsabilidad.

2. Gestión de Solicitudes:

- Un proceso formal está presente en el 72% de las organizaciones para administrar las medidas establecidas por esta Ley, asegurando una respuesta estructurada a las necesidades de los trabajadores, crucial para la implementación exitosa de la normativa.
- Los acuerdos directos entre los trabajadores y sus jefaturas son utilizados por el 41%, indicando una gestión basada en la conversación y mutuo consentimiento.

3. Esfuerzos de Comunicación y Sensibilización:

- Destaca que un 73% de organizaciones utiliza comunicados internos para cumplir la legislación en lo relativo a sensibilizar sobre la importancia de la conciliación, y le sigue que un 46% realizó campañas, revelando espacio para mejorar el alcance y diversificar los canales de comunicación.

4. Demografía Beneficiada:

- Porciones significativas de trabajadores califican bajo la Ley, con un 94% de personas con hijos de hasta 14 años y sólo un 69% ha solicitado algún beneficio establecido por esta Ley. Por su parte, un 58% de empleados tiene a su cuidado una persona con discapacidad y solo el 48% ha hecho uso de beneficios en el marco de esta legislación, lo cual constata una brecha para aumentar la efectividad de estas ayudas.

Principales hallazgos

Ayudas a la Maternidad y Paternidad



Recomendaciones para Recursos Humanos:

- Potenciar el uso de beneficios dirigidos a las embarazadas, como la entrega de colación y otras ayudas menos empleadas por las mujeres a través de campañas de sensibilización específicas.
- Mejorar la comunicación y educación sobre los beneficios existentes de paternidad para aumentar su uso entre los trabajadores masculinos.
- Visibilizar experiencias de madres y padres haciendo uso de los beneficios, de manera que sus testimonios motiven a otros a utilizar las ayudas y así promover la corresponsabilidad y cuidado compartido de hijos/as entre los padres.
- Reforzar estrategias de comunicación focalizadas para educar mejor a los trabajadores sobre las medidas de apoyo para el grupo de padres, madres y cuidados, dando cumplimiento de la Ley 21.645.

En conclusión, el Estudio revela un incremento en la disponibilidad de beneficios para las mujeres embarazadas como el trabajo desde casa y la flexibilidad horaria antes del descanso prenatal, con predominancia en Grandes Corporaciones. No obstante, hay un menor conocimiento y uso de políticas como la colación especial para embarazadas. Por otra parte, promover la corresponsabilidad es un objetivo creciente y se traduce principalmente en entregar días adicionales al postnatal masculino. La Ley 21.645 sobre la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral ofrece un nuevo marco de beneficios para madres y padres con hijos de hasta 14 años y/o con discapacidad, con lo cual es prioritario la difusión de las ayudas específicas definidas por esta legislación y facilitar su utilización. Así también, se recomienda mejorar la comunicación de beneficios menos conocidos y aumentar la educación sobre las ayudas existentes, especialmente para fomentar la corresponsabilidad con una participación masculina activa en el cuidado y educación de los hijos. Estas iniciativas contribuirían a mejorar la equidad en el uso de estos beneficios, como también la satisfacción general de los trabajadores.



INTEGRACIÓN FAMILIAR



Integración Familiar

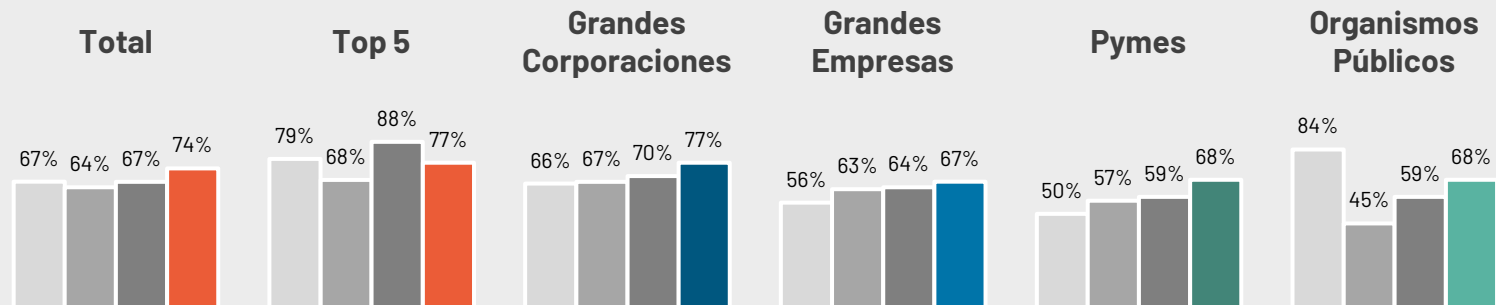
Base: muestra total

8 modalidades analizadas - Comparativo por año

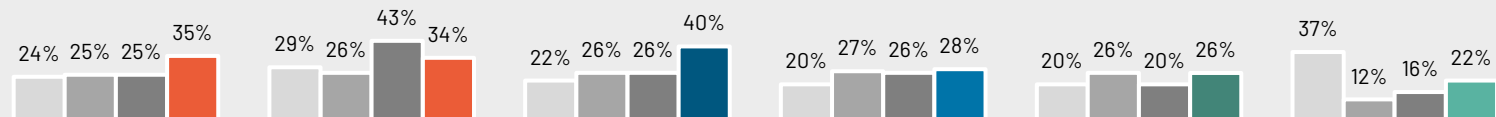


Información entregada por Trabajadores

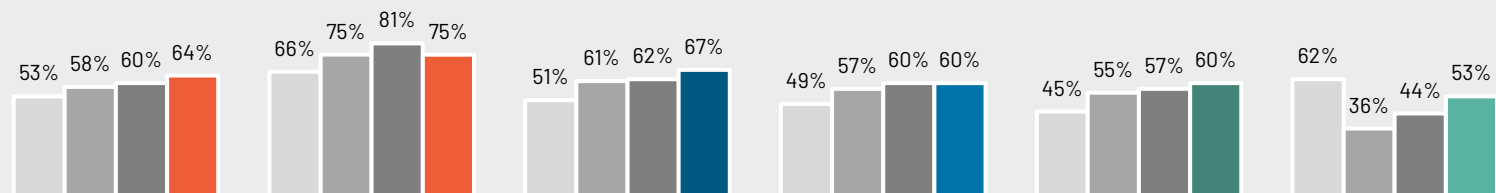
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de integración familiar



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de permisos



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de integración familiar



Integración Familiar

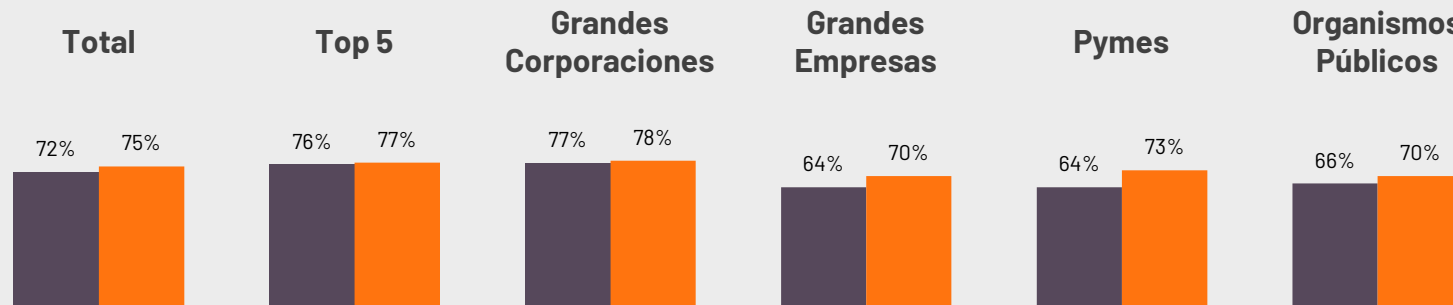
Base: muestra total

8 modalidades analizadas - Diferenciado por sexo

■ Hombre ■ Mujer

Información entregada por Trabajadores

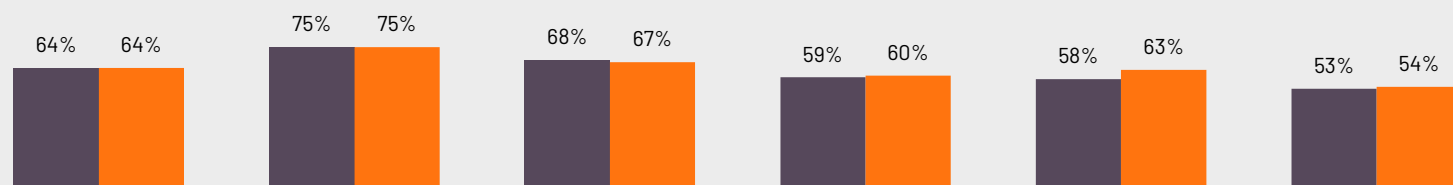
Trabajadores/as que **SABEN de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de integración familiar



Trabajadores/as que **HAN UTILIZADO** al menos el 20% de las modalidades de permisos



Trabajadores/as **SATISFECHOS O MUY SATISFECHOS** con las políticas de integración familiar



Integración Familiar

Información entregada por RRHH

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE OFRECEN cada modalidad

Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	94%	100%	100%	94%	85%	100%
Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	75%	100%	88%	75%	54%	100%
Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	69%	100%	81%	69%	54%	67%
Actividades deportivas y recreativas para la familia	67%	100%	81%	56%	54%	100%
Día con hijos/as o familiar/es de trabajadores en la organización (en modalidad virtual o presencial)	63%	80%	75%	50%	54%	100%
Práctica profesional para hijos/as de trabajadores/as	60%	80%	69%	75%	38%	33%
Programa de vacaciones (verano / invierno) para hijos/as o familiares de trabajadores/as (en modalidad virtual o presencial)	44%	60%	75%	19%	38%	33%
Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	33%	40%	50%	38%	8%	33%

Integración Familiar

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** las modalidades ofrecidas

Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	61%	57%	62%	59%	48%	68%
Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	58%	36%	62%	51%	57%	44%
Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)	47%	46%	53%	34%	40%	37%
Día con hijos/as o familiar/es de trabajadores/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)	43%	60%	45%	37%	42%	41%
Programa de vacaciones (verano / invierno) para hijos/as o familiar/es de trabajadores/as (en modalidad virtual o presencial)	42%	41%	50%	26%	27%	37%
Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	40%	51%	42%	40%	38%	25%
Práctica profesional para hijos/as de trabajadores/as	26%	45%	28%	21%	22%	29%
Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	13%	18%	15%	8%	6%	10%

Integración Familiar

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que HAN UTILIZADO las modalidades ofrecidas

Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	40%	39%	41%	40%	32%	38%
Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	23%	28%	25%	23%	21%	9%
Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	22%	7%	29%	9%	12%	8%
Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)	16%	13%	20%	9%	12%	8%
Día con hijos/as o familiar/es de trabajadores/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)	16%	26%	17%	12%	16%	13%
Programa de vacaciones (verano / invierno) para hijos/as o familiar/es de trabajadores/as (en modalidad virtual o presencial)	13%	9%	17%	6%	7%	10%
Práctica profesional para hijos/as de trabajadores/as	3%	3%	4%	2%	2%	2%
Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	2%	1%	2%	1%	1%	1%

Integración Familiar

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCEN** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital

Base: muestra total

	Total	Top 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a con 15 años o más	Trabajador/a con hijo/a de hasta 14 años o menos
Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	61%	57%	38%	56%	67%	63%
Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	58%	36%	40%	56%	64%	56%
Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)	47%	46%	33%	45%	52%	46%
Día con hijos/as o familiar/es de trabajadores/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)	43%	60%	29%	42%	46%	44%
Programa de vacaciones (verano / invierno) para hijos/as o familiar/es de trabajadores/as (en modalidad virtual o presencial)	42%	41%	24%	38%	49%	43%
Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	40%	51%	34%	39%	42%	40%
Práctica profesional para hijos/as de trabajadores/as	26%	45%	15%	23%	32%	25%
Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	13%	18%	6%	12%	15%	13%

Principales hallazgos

Integración Familiar



El capítulo Integración Familiar del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo 2025” se centra en evaluar cómo las organizaciones disponen medidas que incentivan una conexión emocional y cercanía de la familia del trabajador con su entorno laboral. El objetivo principal es identificar y evaluar las iniciativas de Integración Familiar más conocidas y utilizadas por las personas, analizar las diferencias que existen según el tipo de organización y género, y observar las tendencias a lo largo del tiempo. A través de este análisis, se busca ofrecer recomendaciones para optimizar estas políticas.

Tendencias generales en Integración Familiar:

- Más frecuente: En todos los tipos de organizaciones, las actividades más conocidas son los eventos de fin de año (61%), provisión de lugares de vacaciones (58%), como también las actividades recreativas para la familia (47%). Las Grandes Corporaciones, Grandes Empresas y Organizaciones Públicas lideran la oferta de estos beneficios, en contraste con Pymes.
- Menos frecuente: Programas de vacaciones para los hijos (44%) o la posibilidad de que jóvenes puedan ser anfitriones durante eventos corporativos (33%) son los menos ofrecidos, y en las Grandes Empresas es significativamente más baja la primera medida (19%) y en las Pymes (8%) la participación de hijos como monitores.

Análisis Comparativo entre Mediciones:

- Desde 2022 hasta 2025: Se observan tendencias positivas ya que la medición 2025 de este Estudio muestra un aumento en la presencia de programas de Integración Familiar. Notablemente, hay un crecimiento sustancial en el porcentaje de trabajadores que conocen estos programas, pasando de 67% en 2022 a 74% en 2025.

Influencia de Género y Ciclo de Vida:

- Diferencias de Género: Tanto hombres como mujeres tienen conocimiento relativamente alto de las iniciativas de Integración Familiar (más del 72%), aunque el uso es más común entre mujeres (36%) y su nivel de satisfacción se comporta de igual manera (64%).
- Impacto según Ciclo de Vida: Aquellos con hijos de 15 años o más son los que declaran mayor nivel de conocimiento de las oportunidades de Integración Familiar en comparación con personas sin hijos o con hijos menores de 14 años.

Principales hallazgos

Integración Familiar



Recomendaciones para Recursos Humanos:

- Mejorar las estrategias de comunicación para asegurar que todos los trabajadores estén informados sobre los beneficios enfocados en la familia.
- Explorar oportunidades para incrementar la participación en programas menos utilizados, potencialmente adaptando actividades a los intereses y necesidades de diversos segmentos de trabajadores.

En conclusión, el Estudio resalta que las actividades recreativas, como las fiestas de fin de año, lugares de vacaciones o instancias deportivas, son las más conocidas y utilizadas, especialmente en Grandes Corporaciones, Grandes Empresas y Pymes. Además, se observó un incremento en el conocimiento de los trabajadores sobre estas modalidades, entre los años 2022 a 2025. Sin embargo, la implementación de programas donde los hijos de trabajadores participan como anfitriones es baja, especialmente en las Pymes. Se evidencian diferencias por ciclo de vida en el nivel de conocimiento de estas modalidades, sugiriendo la necesidad de mejorar las campañas de comunicación y adaptación de programas a las necesidades particulares de distintos grupos demográficos. Potenciar la participación en programas menos usados podría maximizar los beneficios de Integración Familiar.



PRÁCTICAS EN LAS CUALES AVANZAR



Prácticas en las cuales avanzar

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje **TOTAL DE MENCIONES**, en cualquier prioridad, de las distintas prácticas en las cuáles avanzar por los trabajadores/as

Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Flexibilidad para trabajar a distancia en forma remota (Teletrabajo)	58%	75%	57%	59%	67%	55%
Días libres o banco de horas para realizar trámites personales y familiares	47%	44%	48%	44%	45%	47%
Bono o pago de cursos de perfeccionamiento y/o postítulos	35%	39%	33%	38%	45%	36%
Bono escolar para trabajadores/as con hijos/as escolares o universitarios	32%	34%	33%	30%	35%	24%
Actividades para el Desarrollo Personal que favorezcan una vida saludable y crecimiento personal (ejercicios de pausa; c	23%	18%	23%	25%	20%	22%
Permisos para acompañar al padre o madre a trámites personales (doctor, jubilación u otros)	22%	14%	23%	22%	18%	25%
Ayudas a trabajadores/as con hijos/as enfermos graves o discapacitados	20%	15%	21%	19%	14%	20%
Bono o incentivo económico para el ahorro previsional (APV)	20%	19%	19%	20%	22%	20%
Apoyos para trabajadores/as que quieran seguir trabajando posterior a la jubilación (capacitaciones para la empleabilidad)	18%	21%	19%	17%	14%	18%
Políticas de Integración Familiar (actividades deportivas y recreativas con la familia, vacaciones para niños/as, evento	13%	11%	13%	14%	11%	17%
Cuidado de hijos/as preescolares (jardín infantil, after school, permisos para atender requerimientos de sus hijos/as)	12%	9%	12%	11%	10%	15%

Prácticas en las cuales avanzar

Información entregada por Trabajadores

Porcentaje **TOTAL DE MENCIONES**, en cualquier prioridad, de las distintas prácticas en las cuáles avanzar por los trabajadores/as – según etapa del ciclo vital

Base: muestra total

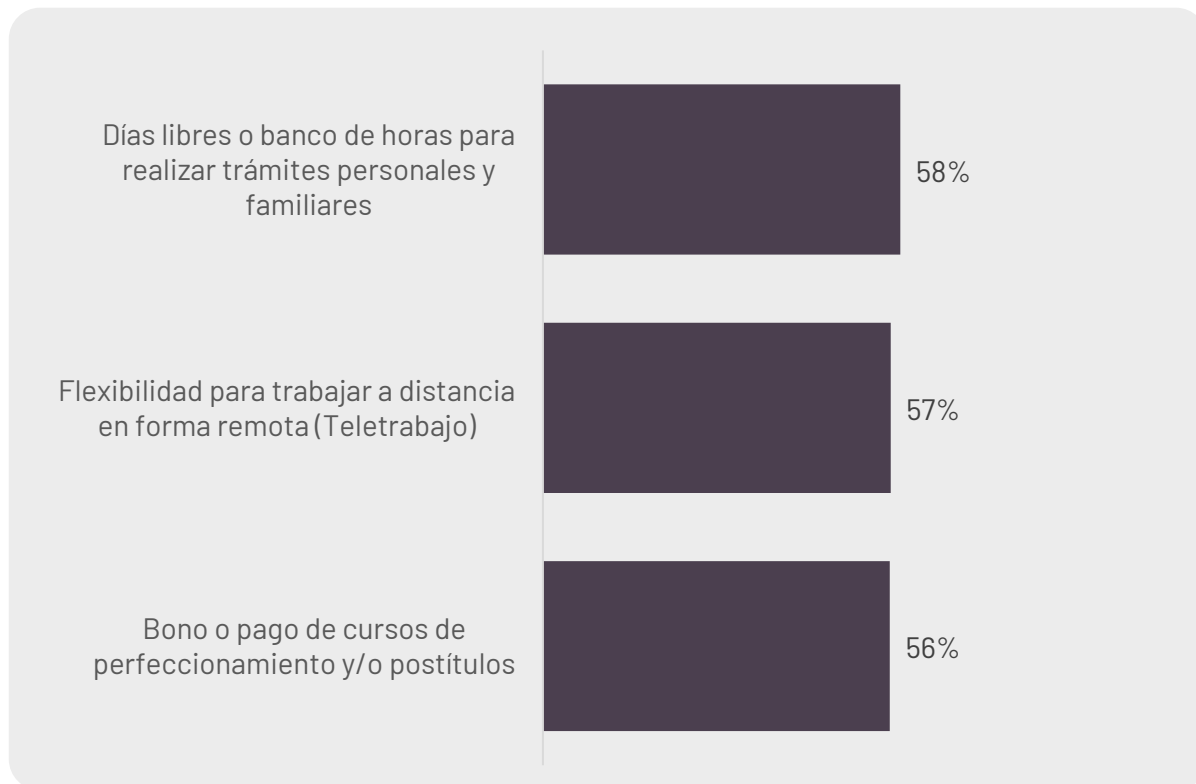
	Total	Top 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a con 15 años o más	Trabajador/a con hijo/a de hasta 14 años o menos
Flexibilidad para trabajar a distancia en forma remota (Teletrabajo)	58%	75%	57%	64%	52%	61%
Días libres o banco de horas para realizar trámites personales y familiares	47%	44%	58%	52%	43%	45%
Bono o pago de cursos de perfeccionamiento y/o postítulos	35%	39%	56%	46%	26%	32%
Bono escolar para trabajadores/as con hijos/as escolares o universitarios	32%	34%	8%	10%	42%	45%
Actividades para el Desarrollo Personal que favorezcan una vida saludable y crecimiento personal (ejercicios de pausa; c	23%	18%	40%	29%	21%	18%
Permisos para acompañar al padre o madre a trámites personales (doctor, jubilación u otros)	22%	14%	22%	29%	22%	16%
Ayudas a trabajadores/as con hijos/as enfermos graves o discapacitados	20%	15%	15%	16%	25%	18%
Bono o incentivo económico para el ahorro previsional (APV)	20%	19%	21%	23%	20%	15%
Apoyos para trabajadores/as que quieran seguir trabajando posterior a la jubilación (capacitaciones para la empleabili	18%	21%	6%	17%	28%	9%
Políticas de Integración Familiar (actividades deportivas y recreativas con la familia, vacaciones para niños/as, evento	13%	11%	8%	8%	14%	18%
Cuidado de hijos/as preescolares (jardín infantil, after school, permisos para atender requerimientos de sus hijos/as)	12%	9%	8%	6%	7%	25%

Prácticas en las cuales avanzar

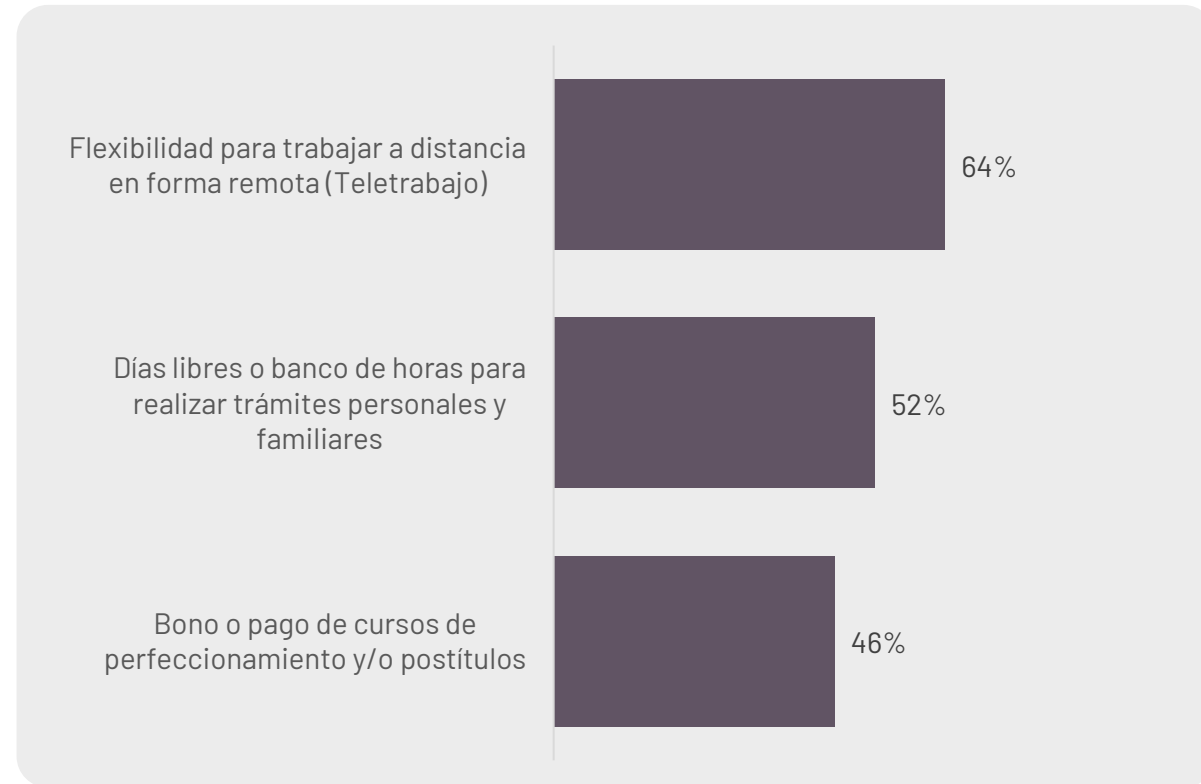
Información entregada por Trabajadores

Tres primeras prioridades para trabajadores/as, según etapa del ciclo vital – Parte 1

Joven sin hijos



Adulto sin hijos

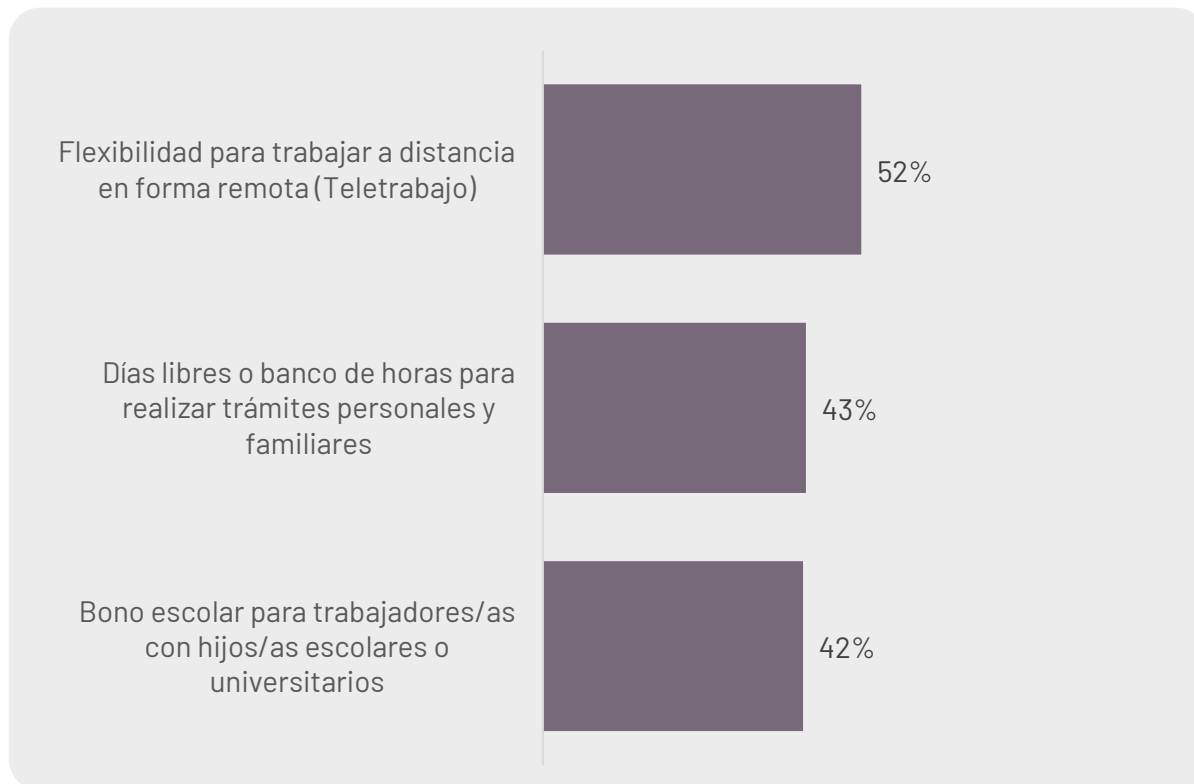


Prácticas en las cuales avanzar

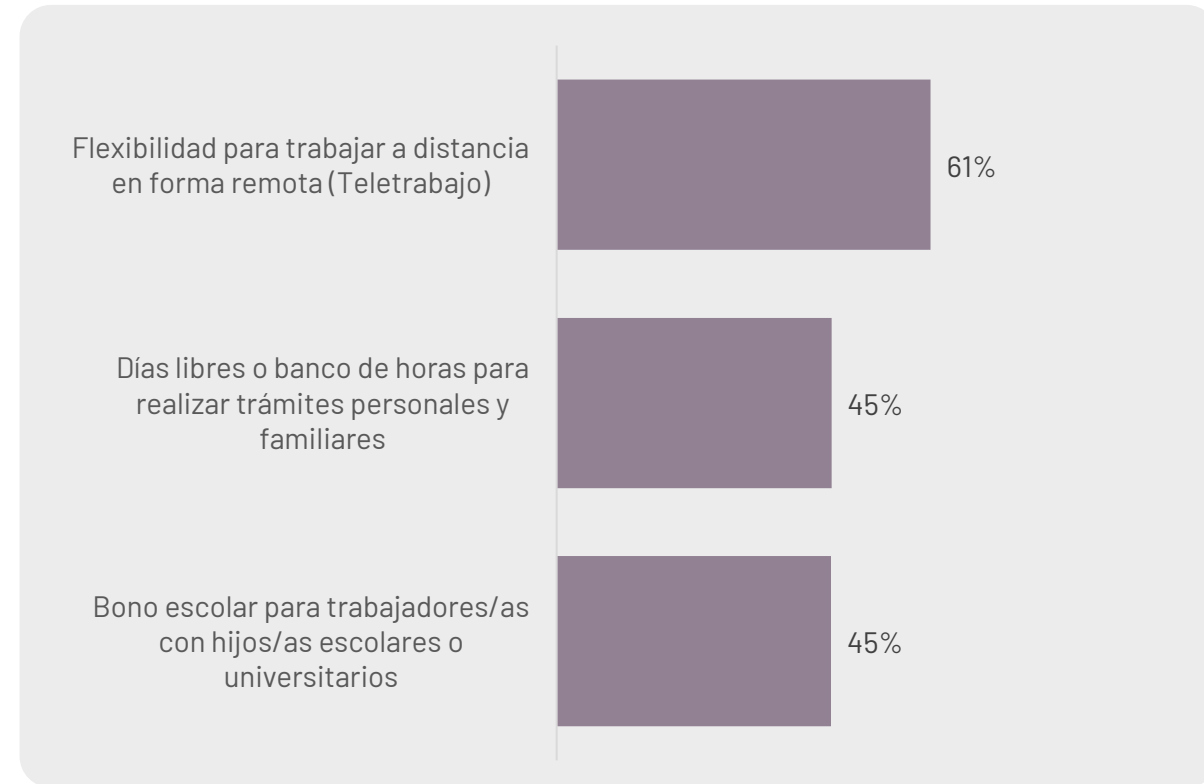
Información entregada por Trabajadores

Tres primeras prioridades para trabajadores/as, según etapa del ciclo vital – Parte 2

Trabajadores/as con hijo/a con 15 años o más



Trabajadores/as con hijo/a de hasta 14 años o menos



Prácticas en las cuales avanzar

Información entregada por Trabajadores

Tres primeras prioridades para trabajadores/as, según sexo

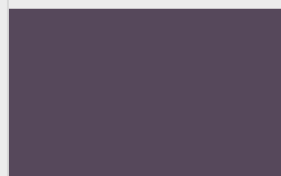
Trabajadores

Flexibilidad para trabajar a distancia en forma remota (Teletrabajo)



56%

Días libres o banco de horas para realizar trámites personales y familiares



44%

Bono o pago de cursos de perfeccionamiento y/o postítulos



39%

Trabajadoras

Flexibilidad para trabajar a distancia en forma remota (Teletrabajo)



60%

Días libres o banco de horas para realizar trámites personales y familiares



50%

Bono o pago de cursos de perfeccionamiento y/o postítulos



32%

Principales hallazgos

Prácticas en las cuales avanzar



El capítulo titulado Prácticas en las cuales avanzar se centra en destacar las áreas prioritarias para mejorar la integración de la vida personal y laboral según la opinión de los trabajadores. El objetivo principal es identificar las necesidades específicas y las ayudas que priorizan las personas para que su organización las mantenga, en caso de estar disponibles, o bien las incorpore dentro de su oferta de beneficios.

A continuación se destacan los hallazgos significativos:

Áreas Prioritarias:

- Flexibilidad para Teletrabajar: Este es el beneficio más mencionado, con un 58% de los trabajadores destacándolo como prioritario. Las empresas del Top 5 y las Pymes muestran la mayor demanda.
- Días Libres o Banco de Horas: Con un 47% de menciones, la posibilidad de disponer de tiempo para gestionar asuntos personales es otro aspecto clave que resalta, especialmente entre los jóvenes sin hijos.
- Cursos de Capacitación y Bono Escolar: Son los beneficios que ocupan la tercera posición de la priorización. Los cursos especialmente para los jóvenes y adultos que no tienen hijos y los bonos para aquellos trabajadores con hijos.

Comparación por Tipo de Organización:

- Grandes Corporaciones y Grandes Empresas: Muestran mayor interés en teletrabajar y disponer de días libres para trámites personales.
- Pymes: Indican una demanda más alta por el teletrabajo, y los bonos para cursos de capacitación, señalando una diferencia en prioridades comparada con otras categorías de empresas.

Diferencias por Ciclo de Vida y Género:

- Ciclo Vital: Empleados con hijos priorizan beneficios educativos. Los adultos sin hijos destacan la importancia de la flexibilidad para el teletrabajo y los jóvenes sin hijos las actividades para el desarrollo profesional.
- Género: Las trabajadoras dan más importancia a la flexibilidad y a los días libres, superando en un 4% y 6% a los hombres, respectivamente.

Principales hallazgos

Prácticas en las cuales avanzar



Recomendaciones para Recursos Humanos:

- Potenciar Flexibilidad y Teletrabajo: Dado su alto interés, es esencial mantener y/o ampliar estas medidas en aquellos cargos que lo permitan, para fomentar espacios laborales que favorecen un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Ofrecer Beneficios adaptados al Ciclo de Vida: Las preferencias varían según la etapa de vida y las necesidades particulares, por lo que personalizar las ofertas puede incrementar la satisfacción de los empleados, más aún cuando las personas pueden elegir beneficios dentro de una oferta de valor más amplia y diversa.

En conclusión, el Estudio resalta que la flexibilidad para el teletrabajo emerge como la medida más mencionada por las personas, con un porcentaje mayor en las Pymes y entre adultos sin hijos. Esta demanda es seguida por la importancia otorgada a los días libres para gestiones personales y los beneficios para capacitación. Existen diferencias en las prioridades según tipo de organización y ciclo de vida, lo que sugiere avanzar en estrategias con un enfoque personalizado al momento de ofrecer beneficios. Reforzar la flexibilidad y ajustar los beneficios acorde al ciclo de vida de los empleados podría incrementar significativamente su satisfacción y compromiso.



PARTICIPACIÓN DE MUJERES



Participación de Mujeres

Información entregada por RRHH

Porcentaje de mujeres de la dotación total de trabajadores/as informados por la organización

Base: muestra total

Porcentaje de mujeres de la dotación total de trabajadores/as
Son directoras, en relación con la cantidad total de directores
Son gerentas, en relación con la cantidad total de gerentes
Son subgerentas, en relación con la cantidad total de subgerentes
Han ascendido en los últimos 12 meses, en relación con la cantidad total de ascensos de los últimos 12 meses
Recibieron capacitaciones en los últimos 12 meses, en relación con la cantidad total de trabajadoras
Recibieron capacitaciones en los últimos 12 meses, en relación con la cantidad total de personas capacitadas en los últimos 12 meses

Porcentaje de MUJERES respecto de la dotación total de trabajadores/as informados por la organización que:

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
46%	42%	48%	46%	44%	37%
22%	22%	27%	19%	17%	42%
32%	37%	30%	33%	29%	50%
32%	26%	35%	38%	25%	24%
47%	56%	45%	48%	51%	46%
75%	71%	69%	78%	83%	61%
46%	43%	50%	48%	45%	21%

Principales hallazgos

Participación de Mujeres



El capítulo titulado Participación de Mujeres aborda el estado actual de la inclusión femenina en distintos niveles dentro de las organizaciones. Su principal objetivo es develar el porcentaje de representación de las mujeres en posiciones de liderazgo, así como la capacitación y desarrollo profesional que reciben en comparación con sus homólogos masculinos. Este enfoque es fundamental para la formulación de políticas que promuevan la igualdad de género en el entorno laboral.

A continuación, se detallan los hallazgos más significativos:

Distribución de Mujeres en las Organizaciones:

- Porcentaje General: El porcentaje de mujeres en la dotación total de las organizaciones es del 46%, siendo en los Organismos Públicos donde es más baja su participación, con un 37%.
- Directorios: Las mujeres ocupan el 22% de los puestos de directoras en promedio, siendo igual al constatado por el Sexto Reporte de Indicadores de Género en Empresas en Chile (2024), que evidenció un 22,1% la presencia de mujeres en los directorios. Esta proporción es más alta en los Organismos Públicos (42%), seguido de las Grandes Corporaciones (27%).

Roles de Liderazgo y Ascensos:

- Puestos de Gerencia y Subgerencia: Las mujeres constituyen el 32% de los gerentes y en igual proporción de los subgerentes en general, con un notorio aumento en Organismos Públicos donde las mujeres ocupan el 50% de las gerencias.
- Ascensos recientes: El 47% de las mujeres han ascendido en los últimos 12 meses, siendo las empresas Top 5 las que muestran el mayor porcentaje de ascensos femeninos (56%).

Formación y Capacitación:

- Capacitación recibida: Un alto número de mujeres, el 75%, recibió capacitación en los últimos 12 meses, siendo más evidente en Pymes (83%). Por el contrario, los Organismos Públicos destacan por tener el menor porcentaje de mujeres capacitadas (21%).

Principales hallazgos

Participación de Mujeres



Recomendaciones para Recursos Humanos:

- Fomentar el Liderazgo Femenino: Impulsar las políticas de inclusión femenina en los cargos de mayor responsabilidad, especialmente en sectores donde su representación es baja.
- Ampliar Oportunidades de Capacitación: Crear más oportunidades de capacitación dirigidas a mujeres en Organismos Públicos para alinearlas más con las prácticas de grandes corporaciones.

En conclusión, los datos revelan que aunque las mujeres constituyen un 46% de la dotación total de trabajadores en las organizaciones participantes de este Estudio, su presencia disminuye significativamente en roles de toma de decisión, como en los directorios donde solo representan el 22%. A pesar de esto, hay un progreso notable en los Organismos Públicos, donde las mujeres ocupan el 50% de los cargos gerenciales. La capacitación es otro punto crucial, muestra un alto nivel de participación femenina, especialmente en las Pymes. Sin embargo, aún existen disparidades que requieren atención. Se recomienda fomentar un mayor impulso hacia las políticas de liderazgo femenino y expansión de oportunidades de capacitación.



GESTIÓN Y RESULTADOS



Canales de Comunicación

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

¿Existen instancias en donde se informe a los trabajadores/as sobre las políticas laborales y beneficios orientados a integrar la vida laboral y personal?

Porcentaje de canales de comunicación utilizados en las organizaciones

Plataforma computacional o sitio web de la organización
Mails masivos
Campañas informativas que se realizan durante el año
Reuniones informativas
Boletines informativos o Newsletter
Eventos o ferias de beneficios
Diarios murales
Whatsapp u otras aplicaciones telefónicas
Revistas corporativas (impresa o digital)
Otro

Porcentaje de ORGANIZACIONES QUE DECLARAN LA EXISTENCIA de canales de comunicación a trabajadores/as

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
94%	100%	100%	88%	92%	100%
Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
98%	100%	100%	100%	92%	100%
96%	100%	100%	100%	83%	100%
93%	100%	100%	93%	83%	100%
89%	100%	94%	100%	67%	100%
76%	100%	94%	57%	75%	67%
60%	100%	63%	71%	42%	67%
58%	60%	63%	50%	58%	67%
56%	60%	44%	57%	67%	67%
56%	100%	75%	50%	33%	67%
36%	100%	63%	29%	17%	0%

Canales de Comunicación

Información entregada por Trabajadores

Base: muestra total

¿Usted ha recibido algún tipo de información por parte de su organización acerca de las políticas laborales y beneficios orientados a integrar la vida personal y laboral?

Porcentaje de trabajadores/as que **DECLARAN HABER RECIBIDO** algún tipo de información sobre las políticas laborales y de beneficios por parte de su organización

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
	67%	83%	67%	67%	75%	58%
Porcentaje de canales de comunicación utilizados en las organizaciones	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Mails masivos	91%	96%	90%	91%	90%	93%
Plataforma computacional o sitio web de la organización	90%	94%	91%	89%	89%	89%
Campañas informativas que se realizan durante el año	88%	93%	89%	89%	88%	86%
Boletines informativos o Newsletters	75%	83%	77%	68%	71%	74%
Reuniones informativas	67%	73%	63%	73%	80%	65%
Revistas corporativas (impresa o digital)	56%	56%	60%	51%	40%	54%
Eventos o ferias de beneficios	47%	49%	49%	48%	31%	51%
Diarios murales	36%	27%	35%	39%	34%	42%
WhatsApp u otras aplicaciones telefónicas	34%	27%	31%	36%	50%	39%

Equipo Responsable y Gestión

Información entregada por RRHH

Porcentaje de organizaciones que **DECLARAN LA EXISTENCIA** o realización de lo siguiente:

Base: muestra total

	Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
En su organización ¿existe una persona y/o equipo encargado de gestionar los beneficios que se ofrecen a trabajadores/as? :	100%	100%	100%	100%	100%	100%
En su organización ¿existe un procedimiento formal que debe realizar el/la trabajador/a para solicitar algún beneficio? :	94%	100%	100%	81%	100%	100%
En su organización ¿existe un canal definido para que trabajadores/as puedan plantear consultas y/o reclamos respecto a los beneficios que ofrece la organización? :	94%	100%	100%	100%	77%	100%
En su organización ¿existen comités, grupos de trabajo o instancias en las cuales trabajadores/as pueden opinar y proponer nuevas prácticas y beneficios, que faciliten integrar mejor la vida laboral y personal? :	88%	100%	94%	88%	85%	67%
En su organización ¿se realizan reuniones con grupos de trabajadores/as en las cuales asisten altos directivos de su organización, para dialogar sobre temas relacionados a políticas de bienestar y conciliación vida personal y trabajo? :	73%	100%	75%	63%	85%	67%
En su organización ¿existen mecanismos o plataformas electrónicas para que las personas puedan elegir y seleccionar los beneficios que quieren utilizar durante el año de acuerdo con sus intereses y necesidades? :	54%	80%	75%	56%	31%	33%

Equipo Responsable y Gestión

Información entregada por Trabajadores

Base: muestra total

¿Usted conoce los canales definidos por la organización para plantear consultas y/o reclamos respecto a los beneficios que ofrece su organización?

¿Usted conoce el procedimiento que debe realizar para solicitar los beneficios que le ofrece su organización?

¿Usted conoce a la(s) persona(s) encargada(s) de gestionar y/o solicitar los beneficios que le ofrece su organización?

Porcentaje de trabajadores/as que **CONOCE** canales y procedimientos respecto a los beneficios que ofrece su organización

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
70%	82%	69%	70%	80%	62%
68%	81%	68%	67%	77%	52%
63%	66%	56%	74%	92%	57%

Propósito Corporativo

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

¿Su organización comunica a los/as trabajadores/as el propósito corporativo que han definido?
¿Su organización considera en la definición de su propósito corporativo el bienestar de los/as trabajadores/as?
¿Su organización mide y gestiona periódicamente el cumplimiento del propósito corporativo que han definido?

Porcentaje de organizaciones que **DECLARAN LA EXISTENCIA** o realización de lo siguiente:

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
98%	100%	100%	100%	100%	67%
94%	100%	100%	94%	92%	67%
83%	100%	100%	81%	69%	67%

Propósito Corporativo

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

Mails masivos
Reuniones informativas
Comunicados / mails de Gerencia General
Plataforma computacional o sitio web de la organización
Boletines informativos o Newsletter
Murales informativos
Revistas corporativas (impresa o digital)
WhatsApp u otras aplicaciones telefónicas
Otro

Porcentaje de organizaciones que **DECLARAN EL USO** de los siguientes medios para la difusión de su propósito corporativo

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
100%	100%	100%	100%	100%	100%
98%	100%	94%	100%	100%	100%
94%	100%	100%	88%	92%	100%
91%	100%	94%	94%	85%	100%
81%	100%	94%	69%	77%	100%
60%	60%	56%	56%	69%	50%
57%	100%	75%	50%	46%	50%
55%	60%	44%	56%	69%	50%
32%	100%	56%	25%	15%	0%

Propósito Corporativo

Información entregada por Trabajadores

Base: muestra total

Entiendo el sentido de mi trabajo en esta organización
Esta organización a través de sus productos y/o servicios tiene un impacto positivo en la sociedad
Siento que estoy dando mi máximo potencial en esta organización
El propósito de esta organización le da sentido al trabajo que realizan las personas que la conforman
Conozco el sentido y dirección a largo plazo de la organización
La organización comunica exitosamente su propósito entre los/as trabajadores
Las personas tienen un fuerte conocimiento del propósito de esta organización

Porcentaje de trabajadores/as que están **DE ACUERDO Y MUY DE ACUERDO** con las siguientes afirmaciones:

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
91%	94%	91%	91%	91%	90%
87%	91%	87%	84%	91%	87%
86%	89%	86%	85%	86%	80%
84%	91%	84%	82%	87%	81%
82%	91%	83%	80%	83%	74%
78%	90%	80%	76%	80%	66%
76%	87%	78%	73%	79%	67%

Cultura Organizacional

Información entregada por Trabajadores

Base: muestra total

En esta organización se valora y respeta la dignidad e individualidad de cada trabajador/a
En esta organización existe la flexibilidad para solicitar beneficios en las fechas y en la modalidad en que los necesita
En esta organización se fomenta el valor de la confianza para el buen uso y cuidado de los beneficios que se ofrecen
En el lugar donde trabajo existe igualdad de oportunidades entre trabajadores/as para hacer uso de los beneficios
En esta organización existe preocupación por el bienestar y la felicidad de los/as trabajadores/as
La cultura de mi organización fomenta el equilibrio de la vida personal y laboral

Porcentaje de trabajadores/as que están de **ACUERDO Y MUY DE ACUERDO** con las siguientes afirmaciones:

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
83%	91%	83%	82%	87%	73%
81%	90%	81%	80%	86%	73%
77%	89%	78%	75%	82%	62%
74%	84%	75%	74%	75%	62%
71%	87%	72%	70%	78%	57%
70%	88%	70%	69%	77%	56%

Liderazgo

Información entregada por Trabajadores



Base: muestra total

Existe una buena comunicación desde los/as jefes/as hacia los trabajadores/as
Puedo confiar a mi jefe/a los problemas familiares o personales que me conflictúan en el ámbito laboral
Mi jefe/a me anima a usar los beneficios que contribuyen a integrar la vida personal y laboral
El Equipo de Recursos Humanos está comprometido y colabora para que las personas hagan uso de las ayudas que entrega la organización para integrar vida personal y trabajo
Los directivos y/o autoridades de la organización promueven que los/as trabajadores/as puedan integrar mejor su vida personal y laboral
Mi jefe/a da el ejemplo utilizando los beneficios que ofrece la organización a sus trabajadores/as

Porcentaje de trabajadores/as que están de **ACUERDO Y MUY DE ACUERDO** con las siguientes afirmaciones:

Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
79%	88%	80%	79%	83%	69%
76%	86%	76%	77%	80%	69%
64%	79%	65%	64%	67%	52%
63%	80%	63%	65%	75%	47%
62%	82%	63%	61%	70%	47%
61%	76%	62%	60%	62%	47%

Resultados a nivel de Recursos Humanos

Información entregada por RRHH

Base: muestra total

Mejora en los resultados de la medición de clima organizacional
Menor rotación voluntaria laboral
Disminución en el ausentismo de los/as trabajadores/as
Mayor productividad en su organización
Menor rotación involuntaria laboral
Otro

Porcentaje de **ORGANIZACIONES QUE HAN OBSERVADO** diferencias en alguna de las siguientes dimensiones:

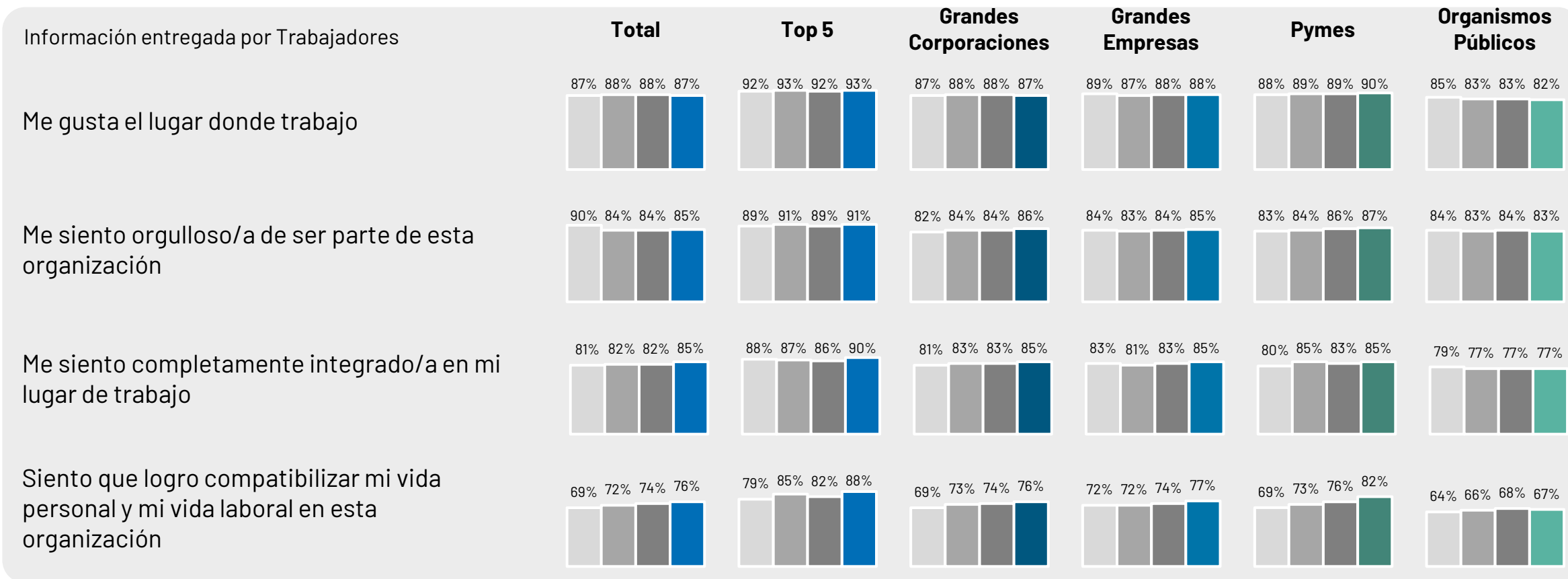
Total	Top 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
81%	100%	94%	88%	69%	33%
69%	100%	94%	56%	62%	33%
63%	100%	69%	63%	62%	33%
58%	100%	50%	69%	62%	33%
54%	100%	88%	44%	38%	0%
29%	100%	50%	19%	23%	0%

Resultados a nivel de Trabajadores/as

Base: muestra total
Comparativo por año

2022 2023 2024 2025

Porcentaje de trabajadores/as que están **DE ACUERDO Y MUY DE ACUERDO** con las siguientes afirmaciones



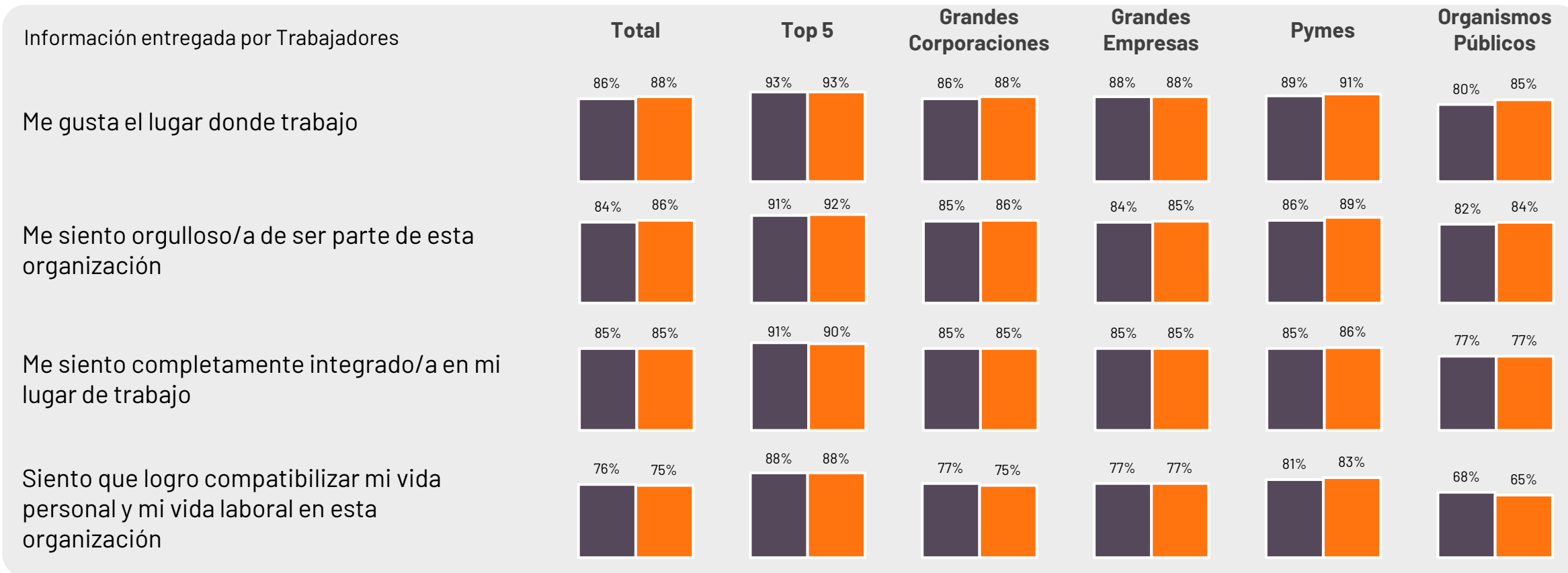
Resultados a nivel de Trabajadores/as

Base: muestra total

Diferenciado por sexo

■ Hombre ■ Mujer

Porcentaje de trabajadores/as que están **DE ACUERDO Y MUY DE ACUERDO** con las siguientes afirmaciones



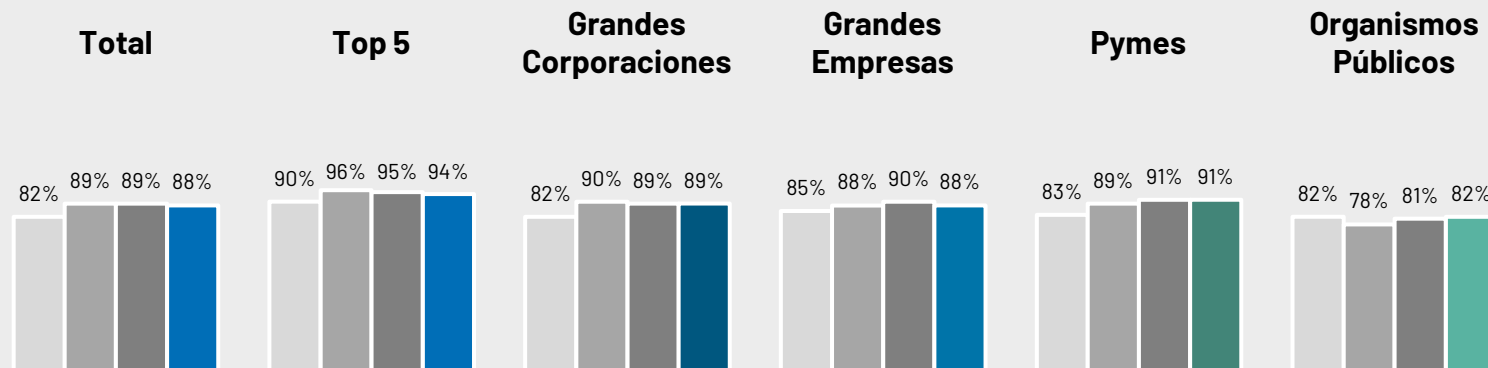
Resultados a nivel de Trabajadores/as

Base: muestra total
Comparativo por año

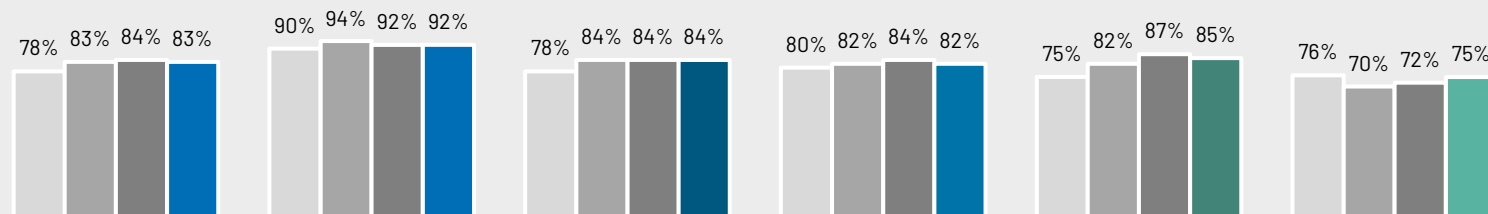
2022 2023 2024 2025

Información entregada por Trabajadores

SATISFACCIÓN con la organización en General
(Porcentajes de Gran Satisfacción y Satisfacción)



RECOMENDACIÓN de la organización (Con Seguridad Sí la Recomendaría)



Resultados a nivel de Trabajadores/as

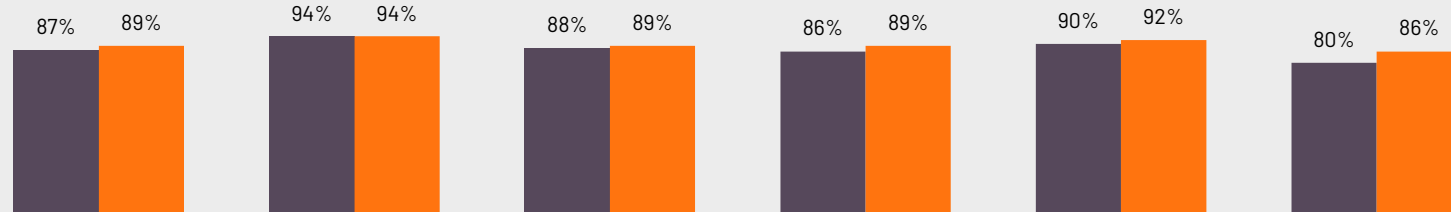
Base: muestra total
Diferenciado por sexo

■ Hombre ■ Mujer

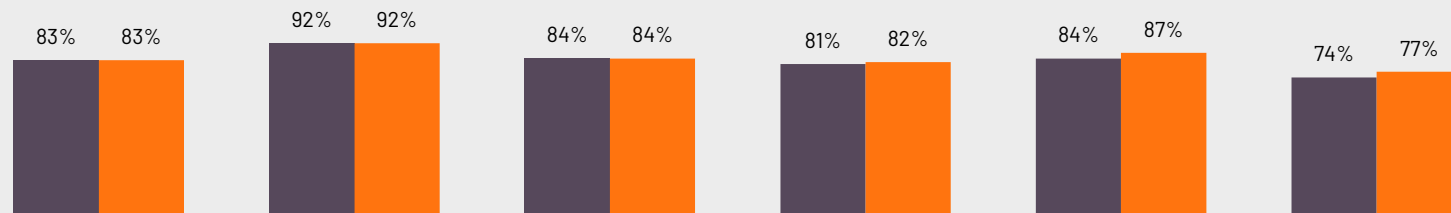
Información entregada por Trabajadores

Total **Top 5** **Grandes Corporaciones** **Grandes Empresas** **Pymes** **Organismos Públicos**

SATISFACCIÓN con la organización en General
(Porcentajes de Gran Satisfacción y Satisfacción)



RECOMENDACIÓN de la organización (Con Seguridad Sí la Recomendaría)



Principales hallazgos

Gestión y Resultados



Este capítulo tiene como objetivo ofrecer una visión comprensiva de cómo las organizaciones gestionan y alinean dimensiones centrales a nivel corporativo (propósito, cultura, liderazgo, comunicación y equipo responsable) para que los beneficios que ofrecen puedan ser conocidos y utilizados por las personas, de manera de impactar positivamente en la vida de los trabajadores y los resultados operacionales.

Este análisis busca identificar las prácticas efectivas y las áreas con potencial de mejora para apoyar a los equipos de Recursos Humanos en la optimización de las políticas organizacionales.

Aquí se destacan los principales descubrimientos:

Canales de Comunicación:

- Más frecuente: El uso de plataformas digitales como sitios web, mail masivos y campañas informativas anuales es ampliamente adoptado (98% a 93%). Las Grandes Corporaciones y empresas del Top 5 se destacan por la implementación efectiva de estos canales.
- Menos frecuente: Medios tradicionales como diarios murales (58%) y revistas corporativas (56%) presentan menor uso, especialmente en Grandes Empresas y Pymes.

Equipo Responsable y Gestión:

- Existencia de Equipos: Todas las organizaciones afirman tener equipos responsables de gestionar beneficios, lo cual es indispensable para una comunicación fluida de las políticas internas; sin embargo, solo un 63% de las personas lo conoce.
- Plataformas para elegir beneficios: El 54% de las organizaciones ha implementado plataformas electrónicas para la selección de beneficios, tal como lo hacen el 80% de las Top 5, destacando la necesidad de innovación en este ámbito, en la medida en que se pueda realizar.

Propósito Corporativo:

- Comunicación del Propósito: La mayoría de las organizaciones comunica su propósito a los empleados (98%), y en él tienen incorporado la preocupación por el bienestar de los trabajadores (94%). No obstante, solo el 83% mide y gestiona periódicamente el cumplimiento de este propósito.
- Por su parte, los trabajadores expresan que el propósito corporativo le otorga sentido al trabajo de las personas (91%), que reconocen los impactos positivos que tienen los servicios y productos que lleva a cabo la organización (87%), y que movilizan a las personas a dar su máximo potencial (86%).

Cultura Organizacional:

- Valoración de la Dignidad: El 83% de los empleados siente que su dignidad es valorada, con una menor percepción en Organismos Públicos (73%).
- Flexibilidad para utilizar los beneficios: Un 81% menciona que puede solicitar los beneficios en las fechas y modalidad en que los necesita.

Principales hallazgos

Gestión y Resultados



Liderazgo:

- Comunicación y Apoyo: Existe una buena comunicación de los líderes hacia los trabajadores (79%). Sin embargo, el apoyo de las jefaturas para el uso de beneficios es percibido menos positivamente (64%).

Satisfacción con la Organización:

- Satisfacción General y Recomendación: La satisfacción en general es alta (88%) y aumenta en las empresas Top 5 a un 94%, tendencia que se replica en la disposición de las personas por recomendar su lugar de trabajo a quien busque integrar mejor su vida laboral y personal, que es de un 83% en el total de las organizaciones y sube a un 92% en las Top 5.

Recomendaciones para Recursos Humanos:

- Mejorar Canales de Comunicación: Potenciar los canales menos utilizados para asegurar una comunicación efectiva en todos los niveles.
- Fomentar el Liderazgo Positivo de las jefaturas: Capacitar a líderes para que inspiren confianza y promuevan el uso de beneficios disponibles.

En conclusión, el Estudio destaca la alta adopción de plataformas digitales para la comunicación organizacional, aunque también señala la menor utilización de medios tradicionales como diarios murales y revistas corporativas. Se constata el alto nivel de conocimiento del propósito corporativo, el cual da orientación y sentido al trabajo de las personas y las moviliza a dar su mayor esfuerzo para que la organización tenga un impacto positivo en la sociedad. Además, todas cuentan con equipos responsables de gestionar los beneficios y solo una parte de las organizaciones ha implementado plataformas electrónicas para elegir beneficios, lo que supone una oportunidad de innovación. Otro hallazgo importante, es que las medidas que facilitan la integración de la vida personal y laboral logran una alta satisfacción general con las organizaciones y la disposición de las personas a recomendarlas. Para seguir avanzando en esa dirección, las recomendaciones para Recursos Humanos, consideran el darse a conocer a un mayor número de trabajadores, potenciar los canales de comunicación menos utilizados y fortalecer el trabajo con las jefaturas para que ejerzan un liderazgo más inspirador y de apoyo para el uso de beneficios.

CONCLUSIONES

05

MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO



Conclusiones – Principales resultados



1 Alta Satisfacción y Recomendación de los trabajadores se alcanza con las Políticas para Integrar Vida Personal y Trabajo

- Impactos positivos y sostenidos: Los resultados de la medición 2025 del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” que realiza Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio, confirman la tendencia observada en años anteriores: las organizaciones que promueven activamente medidas de Conciliación generan impactos positivos reconocidos por sus trabajadores/as. Un 88% declara estar muy satisfecho o satisfecho con su organización y un 83% la recomendaría como un lugar para integrar vida personal y laboral.
- Condiciones laborales que fortalecen el bienestar: Estos indicadores se intensifican en las organizaciones del Top 5 del Estudio, donde la satisfacción alcanza un 94% y la disposición a recomendar un 92%. Estos resultados evidencian que las Políticas de Integración de la Vida Personal y Laboral son un factor

determinante en la construcción de entornos laborales que promueven el bienestar integral de las personas, contribuyendo de manera decisiva a la humanización de los espacios de trabajo.

88%

Trabajadores/as expresa Gran Satisfacción y Satisfacción con su organización

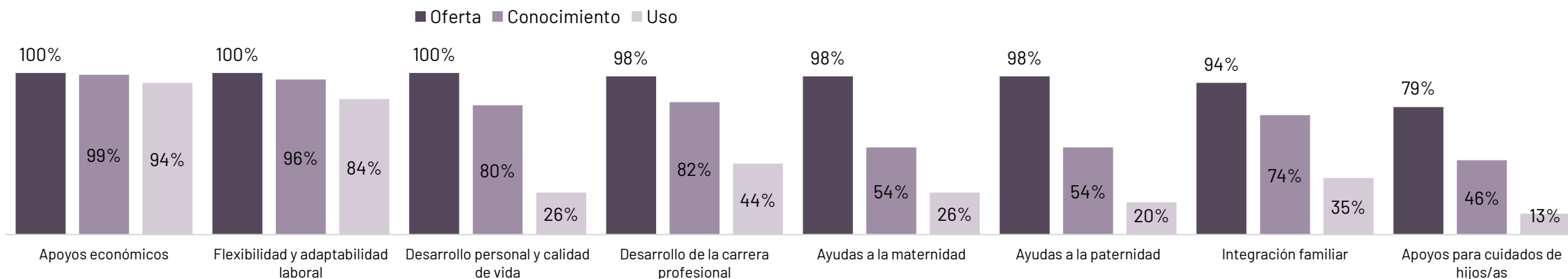
83%

Trabajadores/as Recomendaría su organización a una persona que busca integrar su vida personal y laboral

Conclusiones – Principales resultados

2 Aumenta el nivel de conocimiento y aprobación de la Oferta de Beneficios

% de organizaciones que ofrecen al menos el 20% de las modalidades analizadas y % de trabajadores/as que conocen y utilizan al menos el 20% de las modalidades

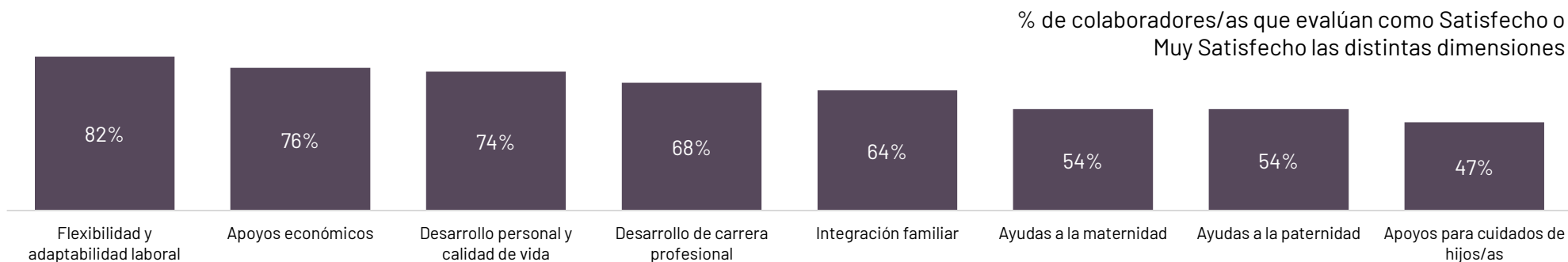


- Mayor difusión y acceso a las medidas de Conciliación: El Estudio mide la presencia de 81 medidas y ayudas para la Integración de la Vida Personal, Familiar y Laboral. Al comparar los resultados 2025 con los del año anterior, se observa un aumento en el nivel de conocimiento de los beneficios en 6 de las 8 dimensiones analizadas, lo que da cuenta de los esfuerzos sostenidos de las organizaciones por comunicar y acercar su oferta de valor a las personas.
- Los Apoyos Económicos, las medidas de Flexibilidad Laboral, el Desarrollo Personal y Calidad de Vida, así como el Desarrollo de la Carrera Profesional, aumentan su difusión con un 80% o más de las personas que declara conocer al menos un 20% de las medidas evaluadas.
- También aumenta la utilización de las medidas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral, Desarrollo de la Carrera Profesional, Integración Familiar y las Ayudas a la Maternidad en el año 2025.

Conclusiones – Principales resultados

3 Más allá de la Oferta: impactos en la Satisfacción de las personas - 1 parte

- Mayor satisfacción con las ayudas vinculadas al desarrollo personal y familiar: El aumento en el 2025 del nivel de conocimiento de la oferta de valor tiene impactos en la satisfacción de las personas con las ayudas ofrecidas. En particular las medidas orientadas al Desarrollo Personal, Integración Familiar, Ayudas a la Maternidad, Paternidad y Cuidado de Hijos, presentan en promedio, un incremento de 2 puntos porcentuales en sus niveles de satisfacción respecto de los resultados obtenidos en 2024.



Conclusiones – Principales resultados



3 Más allá de la Oferta: impactos en la Satisfacción de las personas - 2 parte

El análisis integrado de la oferta de valor con la satisfacción de las personas, revela que los Apoyos Económicos y las medidas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral son los beneficios más valorados debido a su amplia oferta de medidas, son muy conocidos y utilizados. A la vez, tienen margen de mejora en la satisfacción, dado que alcanzaron un 76% y 82% respectivamente, por lo cual si se fortalece su difusión podría aumentar su valoración.

En contraste, dimensiones como el Desarrollo Personal y Calidad de Vida y las Ayudas a la Maternidad y Paternidad demuestran una alta satisfacción potencial (100%) en la medida en que sean conocidos y utilizados estos beneficios.

Dimensiones / Beneficios	Resultados				Ratios / Índices	
	Oferta	Conocimiento	Uso	Satisfacción	Satisfacción /Oferta	Satisfacción /Conocimiento
Apoyos Económicos	100%	99%	94%	76%	76%	77%
Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral	100%	96%	84%	82%	82%	85%
Desarrollo Personal y Calidad de Vida	100%	80%	26%	74%	74%	93%
Desarrollo de la Carrera Profesional	98%	82%	44%	68%	69%	83%
Ayudas a la Maternidad	98%	54%	26%	54%	55%	100%
Ayudas a la Paternidad	98%	54%	20%	54%	55%	100%
Integración Familiar	94%	74%	35%	64%	68%	86%
Apoyos para el cuidado de hijos/as	79%	46%	13%	47%	59%	102%

El Índice Satisfacción/Oferta: permite comprender cómo valoran los trabajadores los beneficios que su organización le ofrece en comparación con lo que declaran. Para calcular este indicador, se toma el porcentaje de satisfacción de los trabajadores por dimensión y se divide por la cantidad de medidas que se ofrece en ella. Si el valor es mayor a 100%, indica que las personas valoran y están más satisfechas con los beneficios de lo que la oferta aparentemente sugiere.

El Índice Satisfacción/Conocimiento: permite comprender la relación entre la satisfacción que las personas tienen de los beneficios proporcionados por su organización y el nivel de conocimiento que poseen sobre dichas ayudas. Para calcular este indicador, se toma el porcentaje de satisfacción de los trabajadores con los beneficios y se divide por el porcentaje de personas que tienen un conocimiento significativo de esos beneficios. Un valor mayor a 100% sugiere que las personas están más satisfechas con los beneficios de lo que su conocimiento sobre ellos podría sugerir, indicando una apreciación perceptiva favorable de dichos beneficios.

Conclusiones – Principales resultados

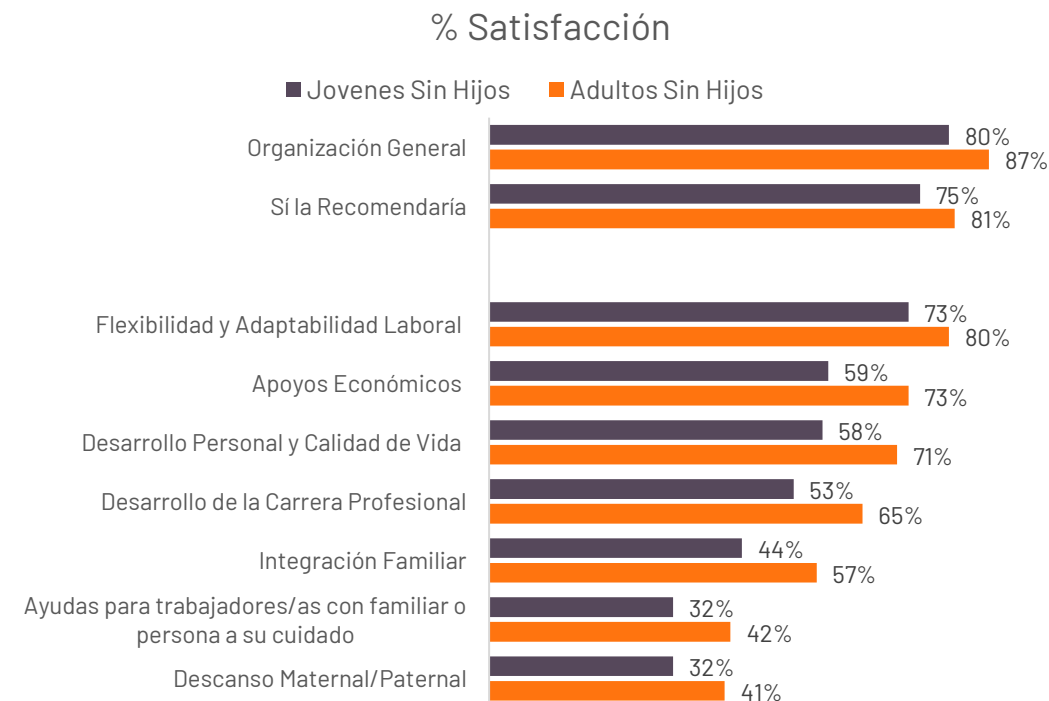
4 Beneficios más valorados de acuerdo con el ciclo de vida y necesidades de las personas – 1 parte

- **Jóvenes sin Hijos: Flexibilidad y Crecimiento Profesional:** En los jóvenes de hasta 29 años sin hijos, existe un notable interés por ciertos beneficios y prácticas que promueven tanto el apoyo económico como la flexibilidad laboral. El 89% valora significativamente los bonos o aguinaldos otorgados durante las Fiestas Patrias, mientras que un 67% aprecia el bono de Navidad.

Un 58% considera importante tener un día libre, o medio día, en su cumpleaños o en el de sus hijos, destacando la importancia de estos momentos personales, así como también terminar la jornada de trabajo más temprano los viernes es valorado por el 55% de ellos.

- **Adultos sin Hijos: Desarrollo y Bienestar Integral:** Si bien ambos segmentos (jóvenes y adultos) sin hijos tienen resultados similares en el uso de los beneficios, existen algunas diferencias que es necesario destacar. En efecto, las diferencias entre ambos grupos revelan tendencias específicas de apreciación hacia ciertos beneficios. Los adultos sin hijos valoran los bonos económicos y los seguros de salud complementarios más que los jóvenes, sugiriendo una inclinación mayor por la estabilidad financiera y la seguridad médica. En términos de flexibilidad, los adultos enfatizan más el disfrute de días libres en

ocasiones especiales como sus cumpleaños. Aunque el teletrabajo es apreciado por ambos, los adultos parecen mostrar una mayor inclinación hacia servicios de bienestar personal, como programas preventivos de salud, en comparación con los jóvenes.

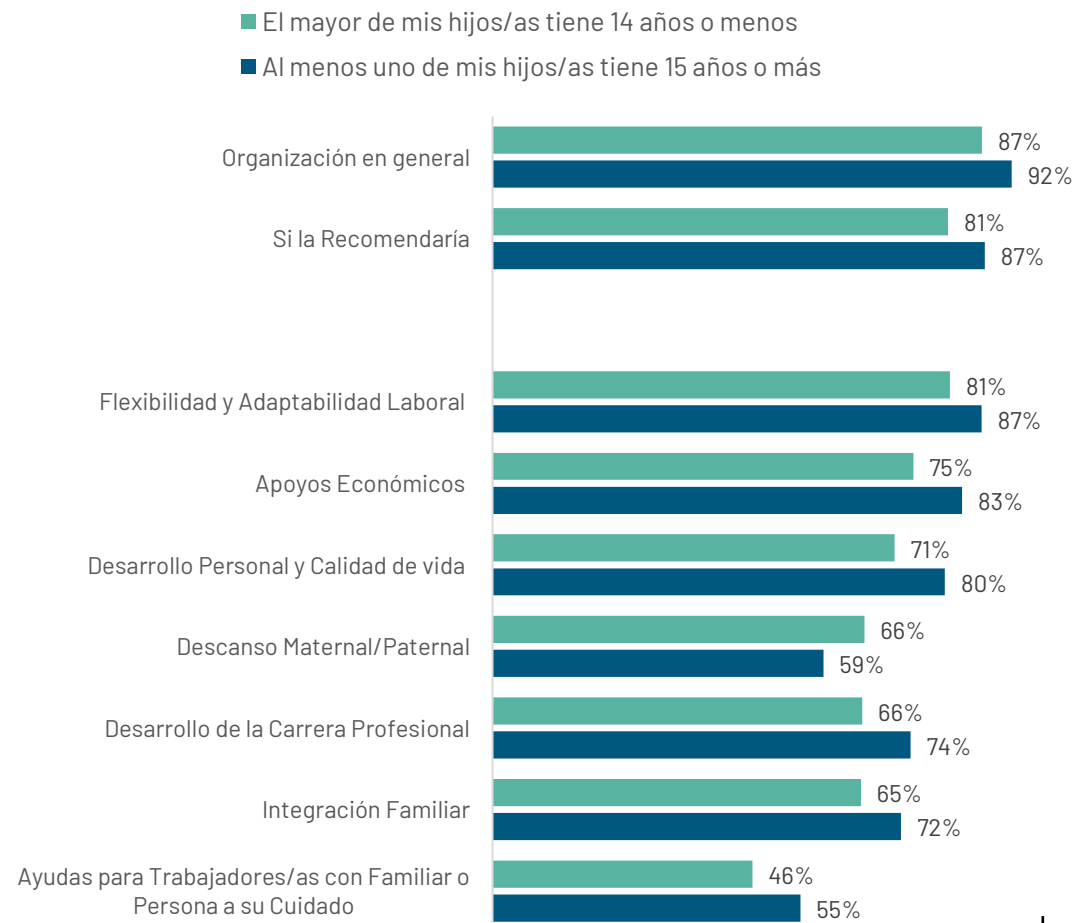


Conclusiones – Principales resultados

4 Beneficios más valorados de acuerdo con el ciclo de vida y necesidades de las personas – 2 parte

- **Trabajadores/as con hijos de hasta 14 años: Flexibilidad y Cuidado:** Este segmento valora medidas de Flexibilidad Laboral, como los días libres para trámites personales y con los hijos, con un 73%, salir más temprano los viernes, con un 70%, o un 76% utiliza el permiso por cumpleaños. También valoran los Apoyos económicos, con un 92% los bonos durante Fiestas Patrias y un 88% en Navidad. La diferencia entre este segmento y quienes tienen hijos más grandes está dada por el mayor interés de este grupo por estar físicamente mas presente con los hijos que tienen hasta 14 años.
- **Trabajadores/as con Hijos de 15 años o más: Apoyos Económicos y Vínculo con las Familias:** Al igual que el segmento anterior existe una alta valoración de los Apoyos Económicos, tales como los bonos de Fiestas Patrias (92%) y de Navidad (90%). La seguridad médica es clave, con un 79% apreciando seguros complementarios. La flexibilidad laboral también es importante; un 77% utiliza días libres por cumpleaños; y el desarrollo profesional es destacado, con un 68% asistiendo a programas de capacitación gratuita.

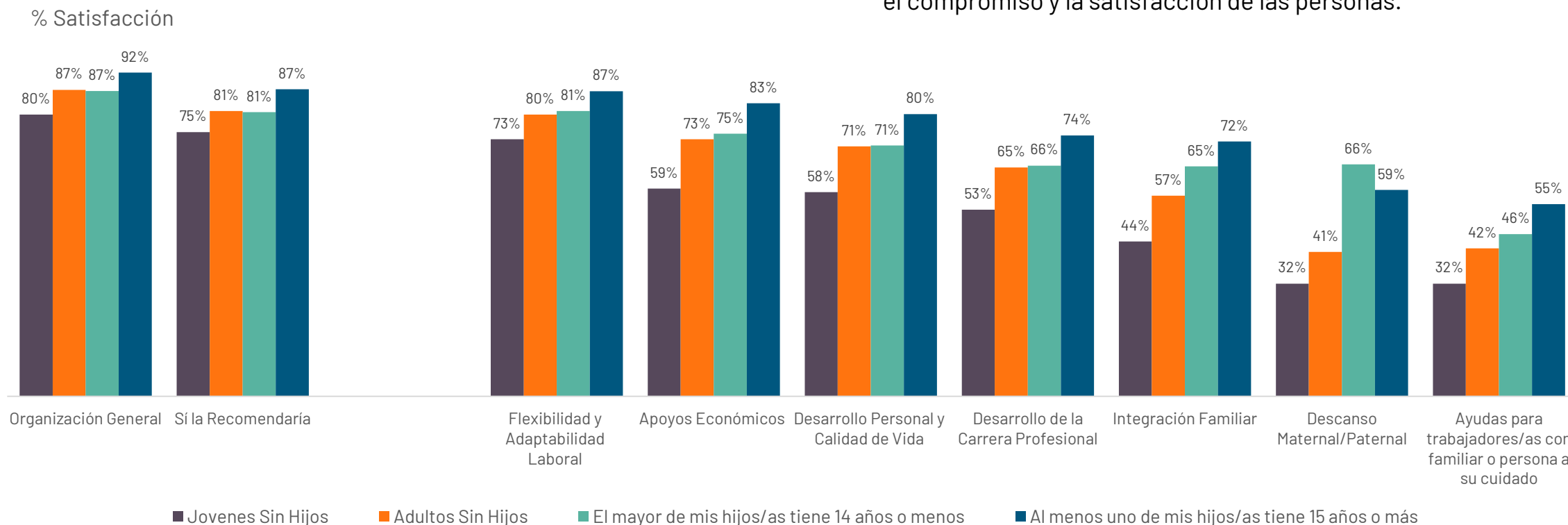
% Satisfacción



Conclusiones – Principales resultados

4 Beneficios más valorados de acuerdo con el ciclo de vida y necesidades de las personas – 3 parte

El análisis de los resultados 2025 por ciclo de vida de los trabajadores subraya la necesidad de adaptar los beneficios a las necesidades particulares de cada segmento para mejorar el compromiso y la satisfacción de las personas.



Conclusiones – Principales resultados



5 Madres, Padres y Adultos con personas a su cuidado requieren mayor apoyo

- **Apoyo a la Maternidad en un contexto demográfico desafiante:**

En un escenario marcado por la caída de la Tasa Global de Fecundidad -que pasó de 5,4 hijos por mujer en 1960 a 1,03 en 2024, muy por debajo del nivel de reemplazo generacional estimado en 2,1- resulta clave el rol que cumplen las organizaciones en el acompañamiento a los proyectos de familia de sus trabajadores/as. En ese contexto, destacan medidas como la posibilidad para las madres de trabajar desde el hogar y la flexibilidad horaria previo al descanso prenatal, presentes en un 92% y 79% de organizaciones, respectivamente. Una buena noticia que refuerza la importancia de comunicar estas ayudas, dado que solo un 50% y un 47% de los trabajadores las conocen.

- **Avances en el apoyo a la Paternidad:** La promoción de una participación más activa de los padres en la crianza de sus hijos ha sido un desafío creciente y se refleja en que un 63% de las

organizaciones entrega al padre días adicionales a su postnatal legal de 5 días, otorgando en promedio 9 días extra, en un rango entre 3 días a un máximo de 84 días en una empresa, acercándose a un mayor equilibrio en el tiempo de cuidado entre la madre y el padre durante los primeros meses de vida del recién nacido.

- **Adultos con personas a su cuidado por una enfermedad grave o discapacidad:** En el caso de trabajadores que deben cuidar a personas con enfermedades graves o en situación de discapacidad, las medidas más extendidas corresponden a flexibilidad en sus horarios laborales (88%) y acceso a fondos especiales de salud (56%). No obstante, estas ayudas requieren mayor difusión puesto que solo las conocen un 42% y 19% respectivamente, de manera de asegurar un mejor impacto en el bienestar de este grupo de personas.

Conclusiones – Principales resultados



6 Claves para ser una Mejor Organización en Integrar Vida Personal y Trabajo

Elementos estructurales que marcan la diferencia: La trayectoria de 23 años de este Estudio ha permitido identificar las características que distinguen a aquellas organizaciones que ubican el bienestar de las personas en el centro de su gestión. Los resultados 2025 reafirman la relevancia de contar con un propósito corporativo compartido, una identidad clara, una cultura interna centrada en las personas y liderazgos comprometidos con la integración vida personal y laboral.

- **Propósito que da sentido:** Es así, que el 87% de las personas percibe que su organización -a través de sus productos y/o servicios- genera un impacto positivo en la sociedad; un 86% declara conocer el propósito corporativo; el 84% considera que este le da sentido a su trabajo y un 85% se siente orgulloso de pertenecer a su organización. Estos indicadores aumentaron, en promedio, 2 puntos respecto de la versión 2024 del Estudio, reforzando la relevancia del propósito como eje articulador de la experiencia laboral.
- **Cultura organizacional centrada en las personas:** las organizaciones que lideran el ranking del Estudio dan cuenta de lo esencial de una cultura más humana, donde los trabajadores declaran que se valora y respeta la dignidad e individualidad de cada persona (91%); se fomenta el equilibrio de la vida personal y laboral (88%); existe preocupación por el bienestar y la felicidad de las personas (87%); y se promueve la igualdad de oportunidades para hacer uso de los beneficios (84%). Estas cifras representan un aumento en promedio de 6 puntos porcentuales respecto del 2024, explicando en gran medida su liderazgo en la medición.
- **Líderes comprometidos:** Generar espacios de confianza que faciliten a las personas el uso efectivo de los beneficios es una labor esencial de las jefaturas y un reto a seguir trabajando, puesto que un 64% de los entrevistados declara que su jefe/a lo anima a utilizar los beneficios, un 62% afirma que su jefatura da el ejemplo utilizando las ayudas y un 61% expresa que los directivos y/o autoridades de la organización promueven la integración de la vida laboral y personal.

Conclusiones – Principales resultados



7 La efectividad de los Canales de Comunicación, Equipo responsable y Procedimientos son esenciales para acercar la oferta de valor a las personas

- **Alta implementación de canales formales, con brechas en su impacto:** La implementación de canales de comunicación son fundamentales para mejorar la percepción de los trabajadores en cuanto al acceso a la información. El Estudio 2025 constata que un 94% de las organizaciones cuenta con instancias para informar sus políticas laborales y beneficios. Los canales más utilizados son las plataformas computacionales y sitios web (98%), correos masivos (96%) y campañas informativas (93%). No obstante, solo un 67% de las personas menciona haber recibido esa información, evidenciando un espacio de mejora para una mayor efectividad de la difusión.
- **Gestión de beneficios y visibilidad:** Si bien el 100% de las organizaciones declara tener un equipo responsable y un 94% cuenta con procedimientos definidos y canales de consulta, todos elementos cruciales para acercar los beneficios a las personas, su conocimiento es bajo. Solo un 63% de trabajadores/as identifica al encargado de gestionar los beneficios, un 68% conoce los procedimientos para solicitarlos y un 70% los canales de consulta.
- **Diferencias según tamaño organizacional:** Las Grandes Corporaciones, Grandes Empresas y Organismos Públicos muestran una implementación más efectiva de los canales de comunicación, utilizando de manera transversal mails masivos, plataformas computacionales y campañas informativas. En este grupo, cerca del 89% de los trabajadores reportan haber recibido información principalmente mediante estos canales. Este acceso a la información es fundamental para gestionar expectativas y asegurar que las personas perciban y utilicen los beneficios ofrecidos por la empresa.

94% Organizaciones utiliza canales formales para informar a sus trabajadores/as sobre políticas y beneficios. Utilizan principalmente plataformas computacionales (98%), emails masivos (96%) y campañas informativas (93%).

67% Trabajadores menciona haber recibido información sobre políticas laborales y beneficios.

Conclusiones – Principales resultados



8 El Ascenso de las Mujeres en Liderazgo Organizacional

- **Mujeres en los niveles superiores de liderazgo:** En términos de distribución de género dentro de las organizaciones participantes, las mujeres constituyen el 46% de la fuerza laboral. Esta proporción, sin embargo, cambia en los cargos gerenciales donde las mujeres ocupan solo alrededor del 32% de roles como gerentes y en igual medida como subgerentes y el 22% en posiciones de directoras, indicando una brecha de género en los cargos de mayor liderazgo. Estos indicadores son consistentes con el panorama nacional, donde las mujeres en un 22,1% integran Directorios de empresas y en un 25,6% ocupan puestos de gerencia de primera línea, según el VI Reporte de Indicadores de Género en las empresas en Chile.
- **Mayor avance en el sector público:** Los Organismos Públicos destacan positivamente en este ámbito, dando cuenta de una mayor presencia femenina en posiciones de alta dirección. En este grupo las mujeres representan el 42% de los integrantes de los directorios y un 50% de los cargos gerenciales.

- **Capacitación y promoción como impulsores del desarrollo profesional:** En el último año cerca del 75% de las mujeres recibió algún tipo de capacitación, lo que constituye un indicador positivo para su desarrollo y proyección profesional. Asimismo, las promociones de mujeres ocurrieron a una tasa del 47% entre aquellas posiciones disponibles para ascensos. Estas cifras reflejan esfuerzos concretos para fortalecer las trayectorias laborales femeninas, quedando el desafío de una mayor participación en la alta gerencia.

46%

de la fuerza laboral
son mujeres

32%

de los cargos gerenciales
son mujeres

22%

de los puestos de directorio
son mujeres

Conclusiones – Principales resultados



9 Impacto de las Nuevas Legislaciones en las dinámicas organizacionales

Incorporación progresiva de la Ley de las 40 Horas y Ley de Conciliación: La presente edición del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” ofrece insights respecto a la implementación de la Ley de las 40 Horas y la Ley de Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral, las que comenzaron a regir en 2024 y fueron analizadas por primera vez en esta medición:

Ley de las 40 Horas:

- Reducción Progresiva de la Jornada: Un 96% de las organizaciones han comenzado a implementar la reducción de la jornada laboral, principalmente mediante la disminución de horas diarias en un 63% de los casos.
- Anticipándose al cambio: Destaca cómo un 38% de los participantes ya implementó una jornada de 40 horas, adelantándose en 3 años a la meta establecida para el año 2028.

Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral:

- Flexibilidad Laboral para madres, padres y cuidadores: El 88% de las organizaciones ofrece teletrabajo como la principal medida de flexibilidad laboral en el marco de la Ley de Conciliación. A ello se suma que un 67% permite el uso del feriado legal de los trabajadores durante las vacaciones escolares de los hijos. Estas medidas se alinean con el objetivo de la normativa, de promover la corresponsabilidad y cuidado compartido de hijos y de personas con discapacidad o en situación de dependencia.

96%

organizaciones han comenzado a implementar la reducción progresiva de la jornada laboral

88%

Organizaciones ofrece teletrabajar a padres y cuidadores

Conclusiones – Principales resultados



10 Recomendaciones basadas en la Experiencia: Claves para humanizar los lugares de trabajo centrados en las personas

El análisis de los resultados del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo 2025”, sobre la disposición de los trabajadores a recomendar su organización se centra en varios elementos clave del ambiente laboral y la cultura corporativa:

- 1. Propósito Corporativo compartido:** Las organizaciones que comunican de manera clara su propósito e involucran activamente a las personas en el logro de sus desafíos corporativos, construyen una identidad coherente y una cultura más humana y centrada en las personas. Este enfoque favorece entornos laborales más empáticos e inclusivos, que moviliza a los líderes a comprometerse y trabajar junto a sus equipos para que crezcan y se desarrollen integralmente.
- 2. Clima Organizacional positivo:** Un ambiente laboral que valora la dignidad e individualidad de cada persona, sustentado en relaciones de confianza y en beneficios que promueven la conciliación, se traduce en mejores resultados de clima organizacional. En este sentido, un 81% de las organizaciones reporta mejoras en su puntuación del clima y aumenta la disposición de las personas a recomendar la empresa.

- 3. Beneficios Laborales difundidos y accesibles:** Asegurar que los trabajadores conozcan y puedan acceder a los beneficios disponibles, a través de una comunicación clara y oportuna, incrementa la satisfacción general y se convierte en un factor determinante al momento de recomendar la empresa a potenciales trabajadores.
- 4. Modelos de trabajo con flexibilidad:** Ofrecer opciones de teletrabajo, horarios flexibles o uso de días libres para asuntos personales, permite gestionar eficientemente las responsabilidades personales junto con las laborales, alentando un uso responsable de estos beneficios e impactando positivamente en la vida de las personas.
- 5. Liderazgos constructivos y facilitadores:** El rol de los líderes es clave para fomentar el uso de los beneficios disponibles y generar entornos de confianza. Jefaturas que promueven activamente la conciliación inciden en el bienestar, la satisfacción general de las personas y la recomendación de sus lugares de trabajo.
- 6. Enfoque en el Bienestar Integral:** Las políticas de bienestar orientadas a la salud psicológica, emocional y física de los trabajadores logran un aumento en la satisfacción con la organización, y la percepción de apoyo y valoración.

FUNDACIÓN CHILE UNIDO



HERIBERTO URZÚA S.

Presidente del Directorio

VERÓNICA HOFFMANN C.

Directora Ejecutiva

vhoffmann@chileunido.cl

CATALINA DELPIANO T.

Directora de Estudios

cdelpiano@chileunido.cl

Presidente Directorio

Heriberto Urzúa S.

Directores

María Soledad Altamirano B.

Jaime Bellolio R.

Juan Carlos Eichholz C.

Martín Subercaseaux S.



chile
unido
FUNDACIÓN




✉ fundacionchileunido@chileunido.cl

📞 56 22817 9400

🌐 www.chileunido.cl

 Fundación Chile Unido

 @FundaChileUnido

 @chileunidofundacion

 @ChileUnidoFundacion