

# **BENEFICIOS 2025**

Una poderosa herramienta para  
atraer y retener talento

# Sobre el material

Esta es la sexta edición del estudio de Beneficios Corporativos realizado por Robert Half, con el objetivo de apoyar a las empresas en la toma de decisiones estratégicas sobre atracción y retención del talento.

La encuesta se realizó en junio y julio de 2025, a través de un cuestionario en línea, con la participación de 275 encuestados, divididos en tres grupos:

- Liderazgo en las empresas
- Profesionales empleados
- Profesionales desempleados

Los datos recopilados proporcionan una visión general completa de:

- Satisfacción con los beneficios actuales
- Expectativas y preferencias de los profesionales
- Los principales retos a los que se enfrentan los departamentos de RR.HH.
- Oportunidades de diferenciación para empresas que quieren destacarse como marca empleadora

[English version available here](#)

# Introducción

En un mercado cada vez más dinámico, la forma en que una empresa estructura sus beneficios corporativos ya no es sólo un detalle operativo y se ha convertido en un pilar estratégico.

Los beneficios influyen directamente en la decisión de un profesional de aceptar una propuesta, permanecer en la empresa o comprometerse con la cultura organizacional.

Además de servir como reconocimiento, comunican propósito, cuidado y conexión con las necesidades reales de las personas.

Este material invita a las empresas a reflexionar sobre:

¿Qué tan alineados se encuentran sus paquetes de beneficios con las expectativas actuales?

¿Cómo los beneficios pueden fortalecer el vínculo entre los empleados y la organización?

¿Qué ajustes se pueden realizar para que su oferta sea más competitiva y relevante?



# ¿Qué dicen los profesionales sobre los beneficios que se ofrecen actualmente?



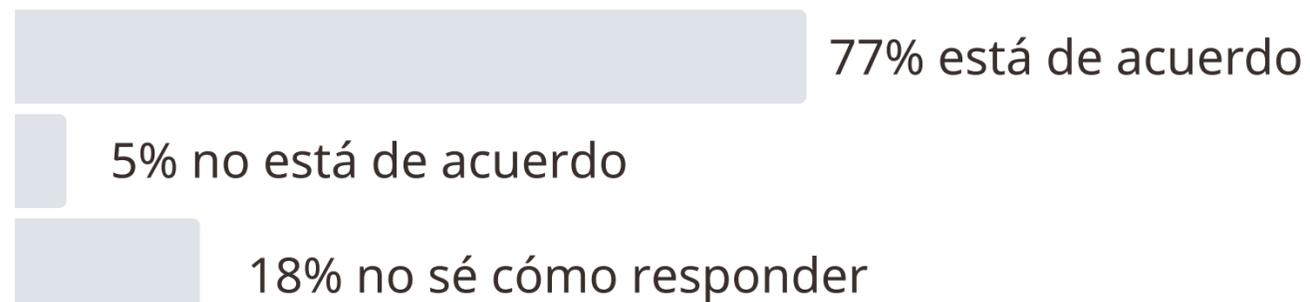
“Estoy satisfecho con los beneficios que recibo actualmente.”



Aunque el 42% de los encuestados afirma estar satisfecho con los beneficios que recibe actualmente, más de la mitad no comparte esa percepción: un 37% no está satisfecho y un 21% no sabe cómo responder. Este escenario refuerza la importancia de revisar estratégicamente los paquetes ofrecidos.



Sería interesante que algunos beneficios cambiaran”.

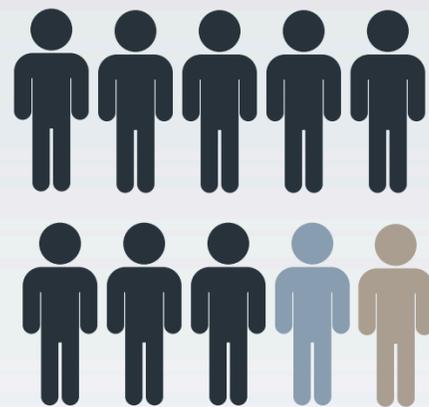


Además, el 77% considera que sería positivo actualizar algunos beneficios, lo que evidencia una demanda clara por actualización y personalización ante los cambios del mercado laboral.



“Me gustaría poder elegir los beneficios según mis necesidades.”

Sin embargo...



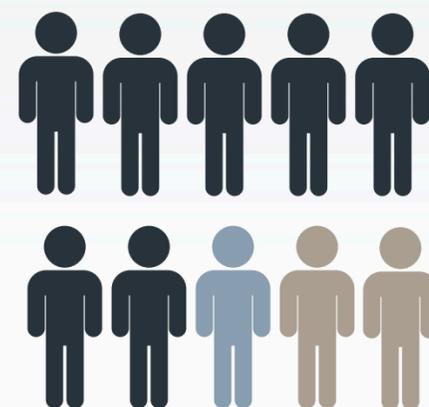
**87% está de acuerdo**

**3% no está de acuerdo**

**11% No sé cómo responder**



¿En tu empresa puedes elegir los beneficios que más se adaptan a tus necesidades?



**72% No**

**10% Sí**

**18% La empresa no ofrece beneficios**

Los datos indican que las personas valoran la posibilidad de elegir beneficios según sus necesidades individuales. Sin embargo, solo el 10% afirma tener esta opción en sus empresas.

Las empresas que buscan atraer y retener talento deberían considerar implementar beneficios personalizados como estrategia para aumentar la satisfacción y el compromiso del equipo.

**📌 Alerta estratégica:**  
Existe una clara brecha entre lo que buscan los profesionales y lo que hacen las empresas. Ignorar esta demanda puede comprometer la fidelización y la retención del talento.

## Los 10 beneficios que más ofrecen las empresas hoy en día

1. Seguro de vida y contra accidentes laborales
2. Bono acordado (anual, trimestral, mensual, eventual)
3. Vale de almuerzo
4. Celular corporativo y/o reembolso del plan móvil
5. Plan de salud privado
6. Cuidado dental
7. Estacionamiento
8. La empresa no ofrece beneficios
9. Convenio con gimnasios / Suscripción a gimnasios
10. Días de reducción de jornada (descansos programados)



## Los 10 beneficios más importantes para los profesionales

1. Bono acordado (anual, trimestral, mensual, eventual)
2. Cuidado dental
3. Días de reducción de jornada (descansos programados)
4. Plan de salud privado
5. Seguro de vida y contra accidentes laborales
6. Vale de almuerzo
7. Incentivo o reembolso para educación y cursos
8. Estacionamiento
9. Contribución de la empresa al ahorro previsional
10. Subsidio para gastos de teletrabajo (internet, electricidad)

# Oportunidades: ajustar los beneficios con un enfoque en lo que realmente importa

Una comparación entre lo que ofrecen las empresas y lo que más valoran los empleados muestra que 7 de los 10 beneficios más deseados ya están presentes en las políticas actuales. Esto es una buena señal, pero aún existen brechas significativas que pueden comprometer la retención y el atractivo del talento.

- Incentivo o reembolso para educación y cursos
- Contribución de la empresa al ahorro previsional
- Subsidio para gastos de teletrabajo (internet, electricidad)

**Ajustar las políticas de beneficios va más allá de las responsabilidades de RRHH. Es una decisión estratégica que impulsa el compromiso y la retención, y fortalece la imagen de la empresa.**

# Los beneficios como ventaja competitiva

Para que las inversiones en beneficios generen un impacto real, es fundamental alinear la oferta con lo que la gente más valora, priorizando iniciativas que:

- Hagan la rutina más fácil
- Apoyen el desarrollo continuo
- Promuevan la seguridad financiera

Este enfoque fortalece el compromiso, mejora la retención y realza la imagen de marca empleadora.

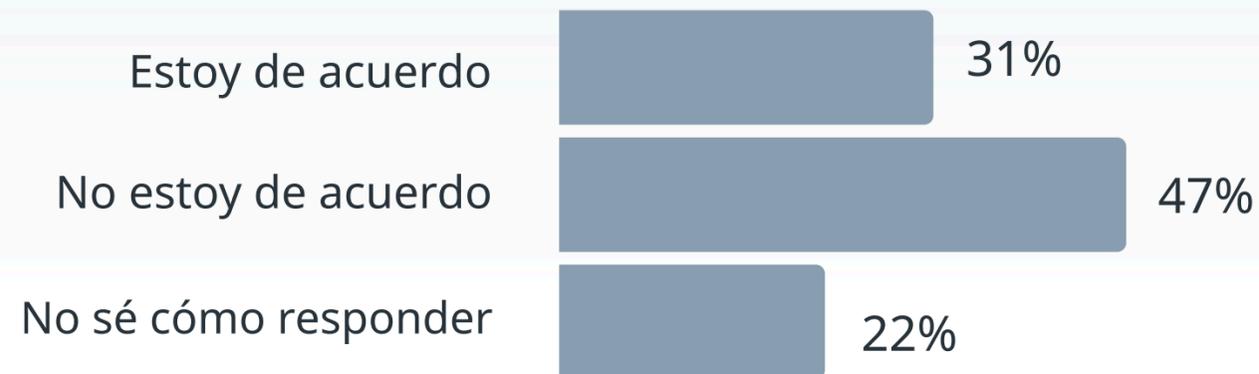
Además, comunicar bien los beneficios es tan importante como ofrecerlos. Garantizar que las personas conozcan, comprendan y valoren los beneficios amplía la percepción de cuidado de la empresa y el vínculo entre colaboradores y organización.



# ¿Sus beneficios realmente atraen y retienen el talento?



“Los beneficios de mi empresa ayudan a atraer y retener talento”.



Solo el 31 % de los profesionales está de acuerdo con esta afirmación. La mayoría (47 %) no cree que los beneficios actuales tengan impacto en la atracción y retención de talento, y un 22 % no sabe cómo responder.

Estos datos refuerzan que ofrecer beneficios no es suficiente: es necesario que sean percibidos como relevantes, adecuadamente comunicados y alineados con las expectativas de los empleados. Para que los beneficios se conviertan en una ventaja competitiva, las empresas deben ir más allá de la oferta estándar: escuchar activamente a su gente, revisar su cartera periódicamente y asegurar que el valor esté claro para todos.

# ¿Consideras los beneficios al aceptar una nueva oferta de trabajo?

	EMPLEADOS	DESEMPLEADOS
Sí, pero no es un factor decisivo.	29%	36%
Sí, y si no me ofrecen los beneficios que considero importantes, negocio mejor el salario.	59%	36%
No, la compensación es lo más importante independientemente de si tienes o no determinados beneficios.	12%	28%

# Desafíos de gestión

La gestión de beneficios corporativos desempeña un papel clave en el éxito organizacional, ya que influye directamente en la satisfacción y en la retención del talento. Uno de los principales retos para las empresas es encontrar el equilibrio adecuado entre el costo de los beneficios y el presupuesto disponible, garantizando sostenibilidad financiera sin perder competitividad.

Además, mantenerse alineado con las tendencias del mercado laboral se ha vuelto fundamental para ofrecer beneficios relevantes y atractivos. Adaptar las políticas a las necesidades individuales de los empleados también representa un desafío importante, especialmente en un entorno cada vez más diverso y dinámico, lo que requiere flexibilidad y empatía por parte de los empleadores.

## Cómo avanzar en la gestión de beneficios:

- Combina datos de mercado con investigación interna para orientar las decisiones.
- Establecer comités o espacios de diálogo con los empleados para revisar las políticas y aumentar la adherencia.
- Utiliza la tecnología para optimizar la gestión y mejorar la comunicación sobre los beneficios disponibles.

# Desafíos de gestión

1. Equilibrar los costos de los beneficios con el presupuesto disponible de la empresa.
2. Monitorear las tendencias del mercado laboral para asegurar la competitividad de los beneficios ofrecidos.
3. Personalizar los beneficios según las diferentes necesidades y etapas de vida de las personas.
4. Mantener la flexibilidad para ajustar los beneficios a medida que las necesidades y prioridades de las personas y la empresa cambian con el tiempo.
5. Garantizar el cumplimiento de las regulaciones gubernamentales y las leyes laborales en constante cambio.
6. Gestionar la comunicación y educación de las personas sobre los beneficios disponibles, asegurando que comprendan y valoren las opciones ofrecidas.
7. Evaluar continuamente la efectividad de los beneficios ofrecidos a través de la retroalimentación del equipo y las métricas de desempeño.
8. Abordar la diversidad y la inclusión desarrollando beneficios que satisfagan las necesidades de empleados de diferentes orígenes y grupos demográficos.

Robert Half

# Soluciones Robert Half

Robert Half ofrece soluciones en talento a través de diferentes servicios para empresas de diversos sectores.

Cuenta con la experiencia de consultores especializados en el mercado y con los diferenciales de Robert Half:



**Comunicación:** nuestra forma de trabajar, herramientas y tecnología propias nos permiten mantener un contacto constante con nuestros clientes y candidatos, manteniéndolos informados sobre cada etapa del proceso de reclutamiento.



**Opciones:** la red de contactos de cada consultor permite acceder a una amplia cantidad de profesionales en todo el país, lo que permite a nuestros clientes elegir entre los mejores profesionales presentados.



**Precisión:** trabajamos sin exclusividad, por lo que presentaremos a los profesionales más adecuados para las necesidades de nuestros clientes.



**Velocidad:** la decisión sobre la elección de los candidatos que presentamos a nuestros clientes se toma mediante una decisión colegiada, donde varios consultores discuten y proponen a los mejores profesionales para esa oportunidad. Gracias a esto, podemos presentar candidatos rápidamente, ya que es un gran equipo trabajando para cada puesto o proyecto.

# Sobre Robert Half

Es la primera y mayor empresa de reclutamiento especializado del mundo. Fundada en 1948, la empresa opera en Chile seleccionando profesionales permanentes y para proyectos especializados en las áreas de finanzas, contabilidad, mercado financiero, seguros, ingeniería, tecnología, jurídico, recursos humanos, marketing, ventas y cargos ejecutivos.

Con presencia global y actuación en Norte América, Europa, Asia, Sudamérica y Oceanía, Robert Half aparece en listas de empresas más admiradas del mundo. La compañía también es reconocida por su compromiso de promover la igualdad y proporcionar una cultura inclusiva.



# Oficinas en Sudamerica

## **SANTIAGO**

Av. Isidora Goyenecha 2800, Piso 15  
Torre Titanium  
Las Condes  
CP: 7550-647  
+56 (2) 3304 6040

## **BELO HORIZONTE**

Rua dos Inconfidentes, 911, 9º andar  
Savassi  
CP: 30140-120  
+55 (31) 3194-0100

## **CAMPINAS**

Rodovia Anhanguera, Km 90, Térreo  
Bloco D, Cond. Swiss Park Office  
Swiss Park  
CP: 13049-253  
+55 (19) 2514-8100

## **CURITIBA**

Rua Comendador Araújo, 499, 10º andar  
Batel  
CP: 80420-000  
+55 (41) 4560-4308

## **FLORIANÓPOLIS**

Rod. Admar Gonzaga, 440, 5º andar  
Itacorubi  
CP: 88034-000  
+55 (48) 3036-1176

## **PORTO ALEGRE**

Av. Carlos Gomes, 222, 8º andar  
Boa Vista  
CP: 90480-000  
+55 (51) 4560-5604

## **RECIFE**

Av. Antonio de Góes, 60, 14º andar  
Pina  
CP: 51010-000  
+55 (81) 3957-9920

## **RIO DE JANEIRO**

Praia de Botafogo, 228, 5º andar  
Botafogo  
CP: 22250-040  
+55 (21) 3523-0100

## **SÃO BERNARDO DO CAMPO**

Av. José Versolato, 101, Torre A, 12º andar  
Centro  
CP: 09750-730  
+55 (11) 4096-0160

## **SÃO PAULO**

Av. Dr. Cardoso de Melo, 1184, 11º andar  
Vila Olímpia  
CP: 04548-004  
+55 (11) 3382-0100

