



BENEFICIOS 2026

Una poderosa herramienta para
atraer y retener talento

Sobre el material

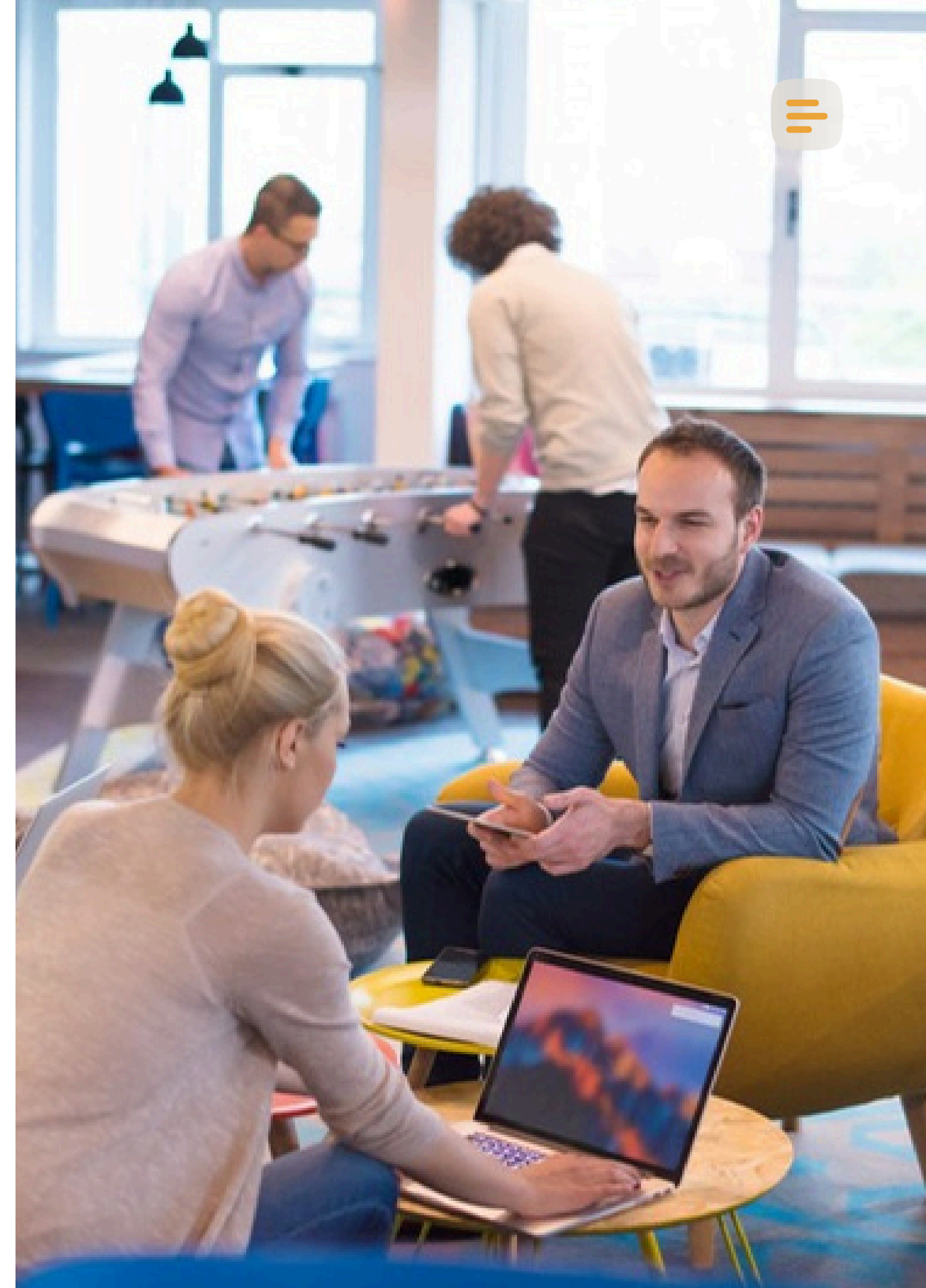
Esta es la séptima edición del estudio de Beneficios Corporativos realizado por Robert Half, con el objetivo de apoyar a las empresas en la toma de decisiones estratégicas sobre atracción y retención del talento.

La encuesta se realizó en febrero de 2026, a través de un cuestionario en línea, con la participación de 160 encuestados, divididos en dos grupos:

- Liderazgo en las empresas
- Profesionales empleados
- Profesionales desempleados

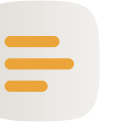
Los datos recopilados proporcionan una visión general completa de:

- 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



Índice

- 04 [Introducción](#)
- 05 [Beneficios como factor de valor en la decisión y negociación laboral](#)
- 07 [Alineando la oferta con las prioridades del talento](#)
- 08 [Comunicación de beneficios: una brecha entre inversión y percepción](#)
- 09 [Personalización y valor percibido](#)
- 10 [Desafíos de gestión](#)
- 11 [Sobre Robert Half](#)



Beneficios 2026

Introducción

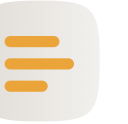
En un mercado cada vez más dinámico, la forma en que una empresa estructura sus beneficios corporativos ya no es sólo un detalle operativo y se ha convertido en un pilar estratégico.

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

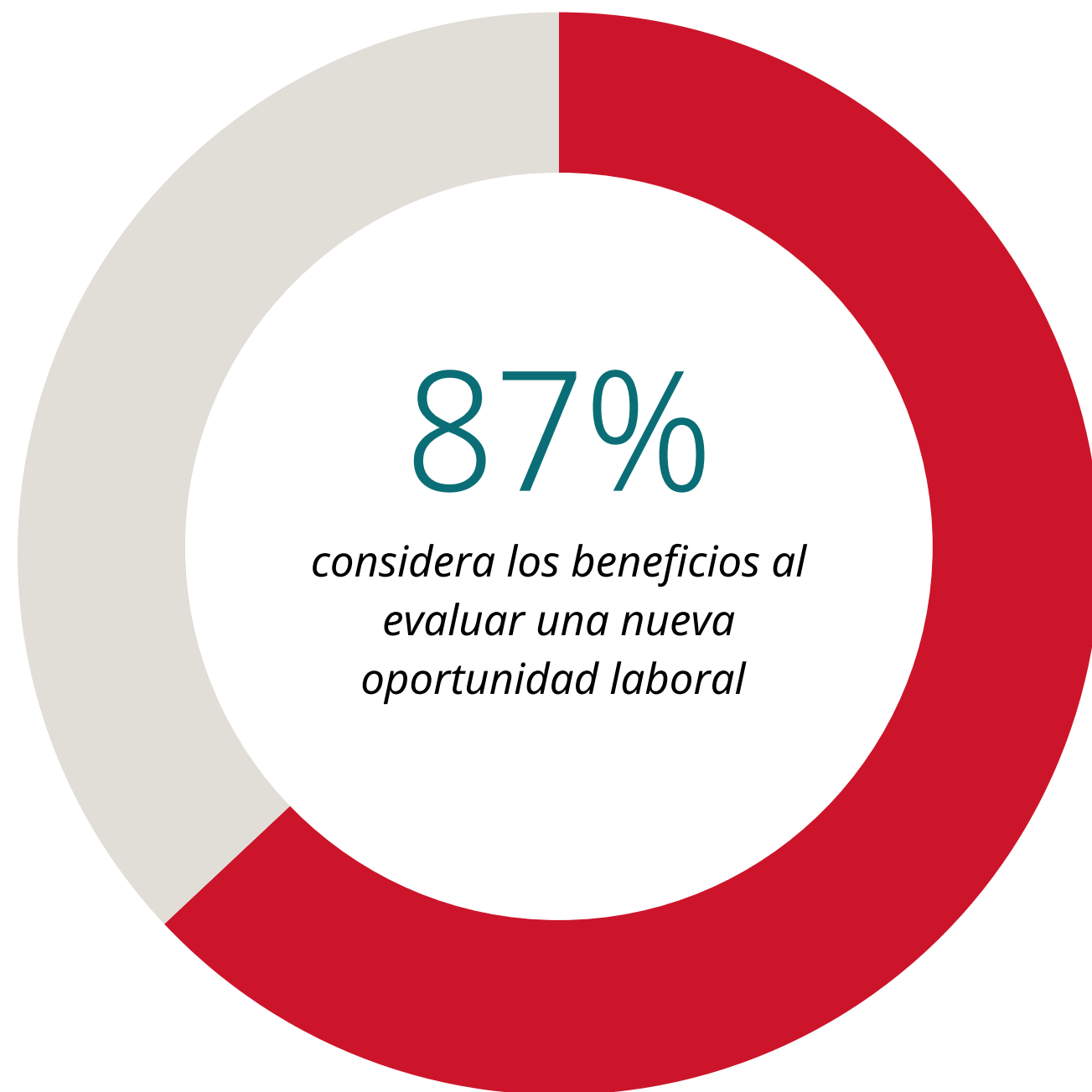
Además de servir como reconocimiento, comunican propósito, cuidado y conexión con las necesidades reales de las personas.

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?



Beneficios como factor de valor en la decisión y negociación laboral



El 87% de los profesionales considera los beneficios al evaluar una nueva oportunidad laboral. **Además, un 42% afirma que negociaría una mejor remuneración si los beneficios que considera importantes no están incluidos.**

Los beneficios no solo influyen en la decisión de aceptar o permanecer en una empresa, sino que también impactan las expectativas de negociación. Cuando los beneficios percibidos como relevantes no están presentes, la demanda tiende a trasladarse hacia una mayor compensación salarial.

Esta lógica también aplica al contexto interno. Cuando existe menor margen para ajustes salariales, las organizaciones pueden fortalecer su propuesta de valor mediante mejoras en coberturas, reducción de costos para los colaboradores o la incorporación de nuevos beneficios.

En este contexto, los beneficios se consolidan como una herramienta estratégica para fortalecer la atracción, la retención y la percepción de valor de los colaboradores.



Los 10 beneficios que más ofrecen las empresas hoy en día

1. Bono acordado (anual, trimestral, mensual, eventual)
2. Seguro de vida y contra accidentes laborales
3. Estacionamiento
4. Celular corporativo y/o reembolso del plan móvil
5. Vale de alimentación
6. Plan de salud privado
7. Cuidado dental
8. Días de reducción de jornada (descansos programados)
9. Convenio con gimnasios / Suscripción a gimnasios
10. Vale de transporte



Los 10 beneficios más importantes para los profesionales

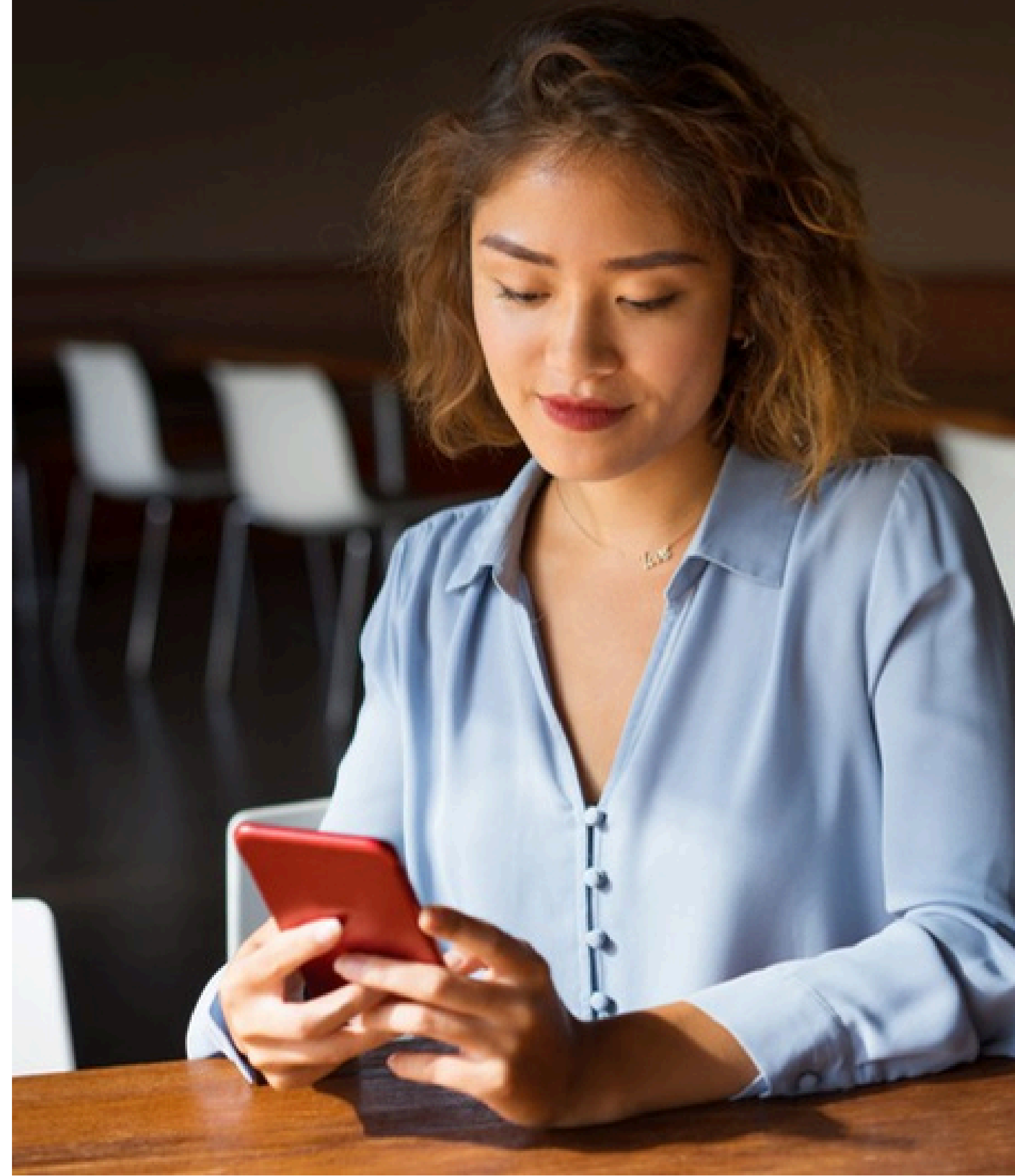
1. Bono acordado (anual, trimestral, mensual, eventual)
2. Días de reducción de jornada (descansos programados)
3. Plan de salud privado
4. Cuidado dental
5. Celular corporativo y/o reembolso del plan móvil
6. Auto de la empresa / Subsidio para auto
7. Vale de alimentación
8. Contribución voluntaria de la empresa al ahorro previsional
9. Convenio con gimnasios / Suscripción a gimnasios
10. Seguro de vida y contra accidentes laborales

Alineando la oferta con las prioridades del talento

Llama la atención la diferencia entre los beneficios que las empresas ofrecen y aquellos que los profesionales realmente valoran. Mientras beneficios como el estacionamiento o el seguro de vida tienen una alta presencia en las organizaciones, aspectos relacionados con la calidad de vida y la seguridad financiera de largo plazo son los que generan mayor interés entre los trabajadores.

Destacan especialmente los **días de reducción de jornada y los aportes voluntarios de la empresa al ahorro previsional**, que **figuran entre los beneficios más valorados, pero tienen una presencia menor en las ofertas actuales**. Esto refuerza la importancia de revisar periódicamente los paquetes de beneficios para alinearlos con las expectativas y necesidades reales de los talentos.

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



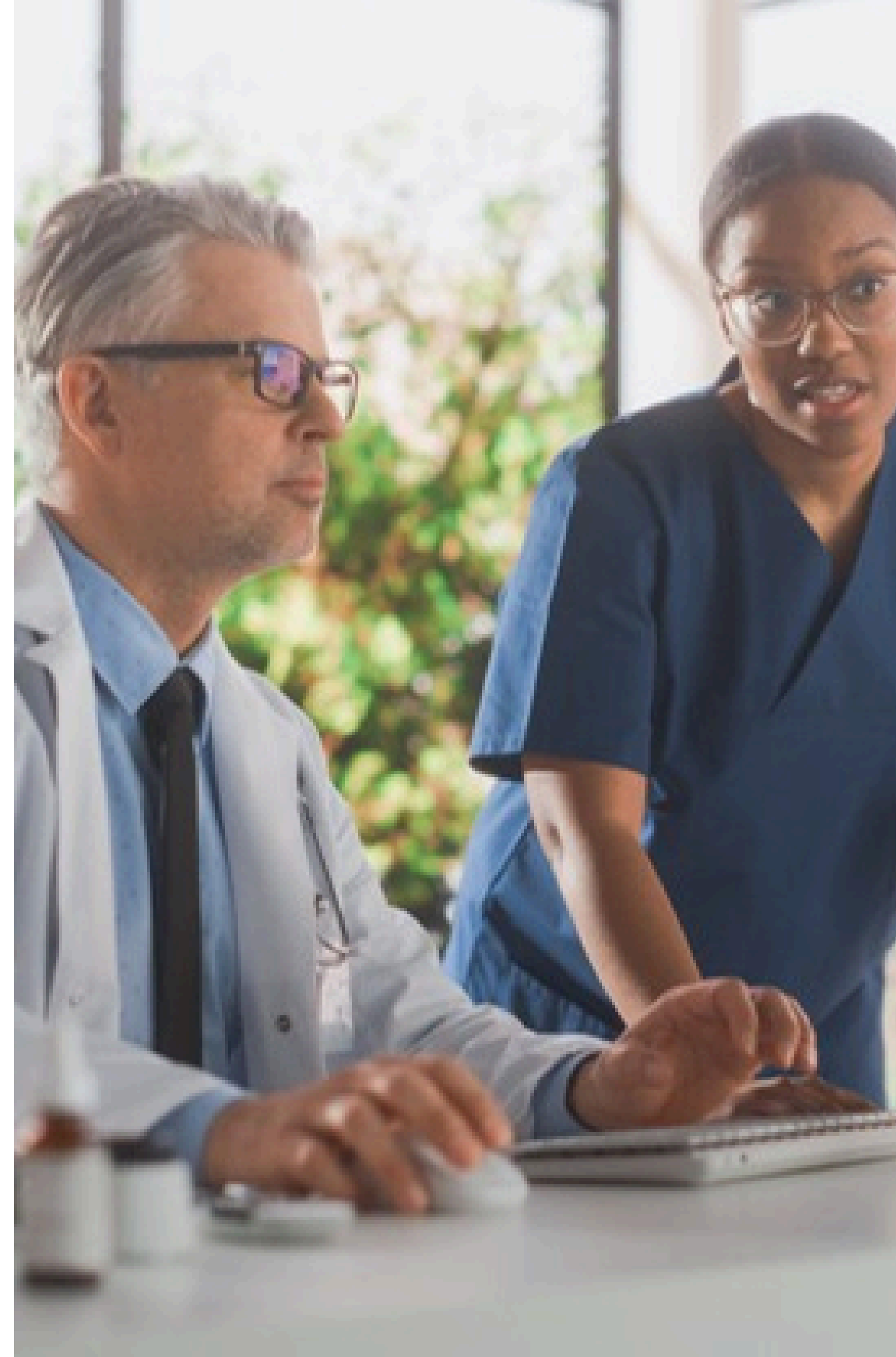
Comunicación de beneficios: una brecha entre inversión y percepción

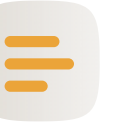
54% no percibe los beneficios como una ventaja competitiva para atraer y retener talento.

53% no cree que su empresa ofrezca mejores beneficios que la competencia.

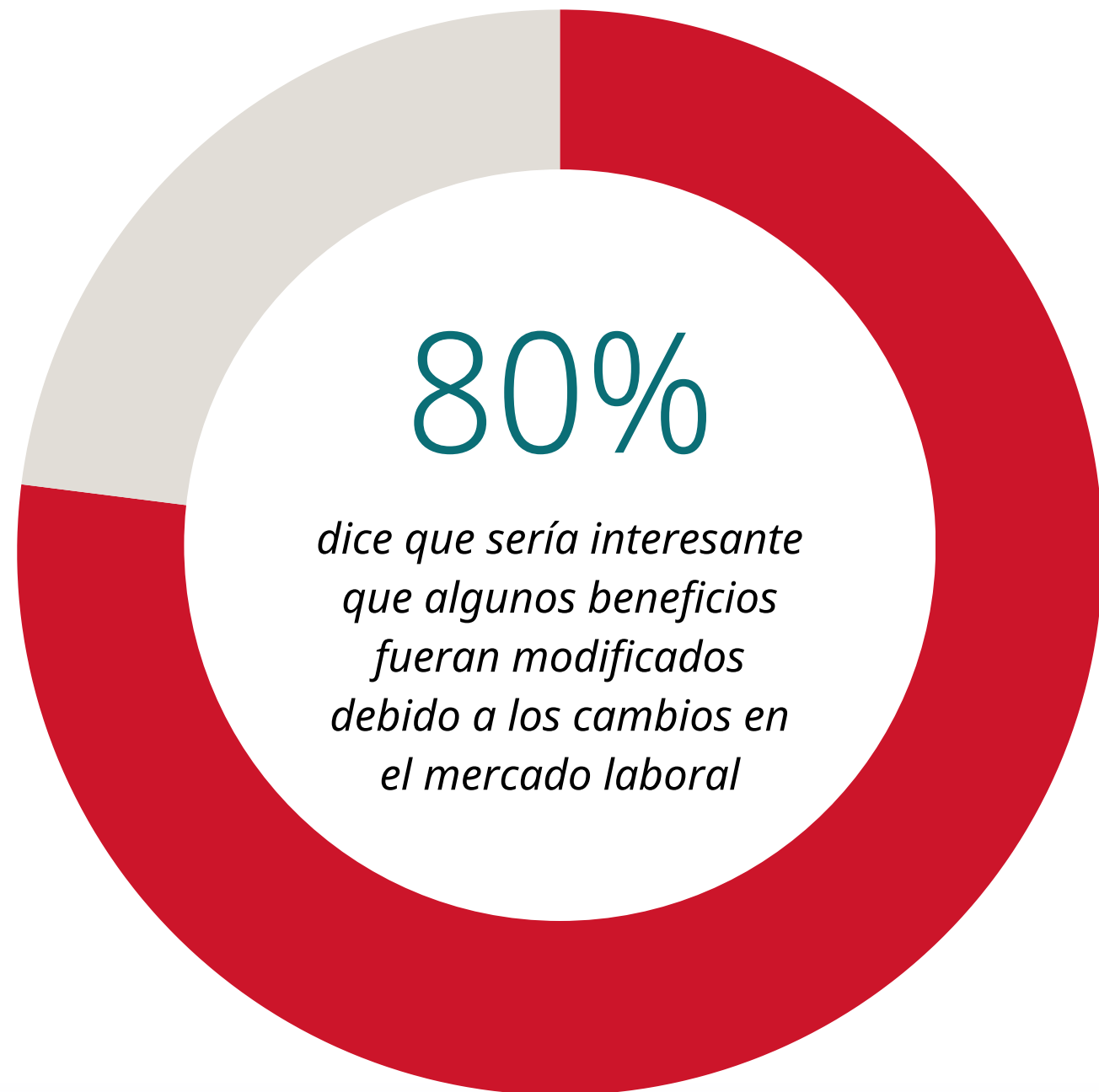
La percepción que tienen los profesionales sobre sus beneficios corporativos es un buen indicador para que las empresas identifiquen puntos de mejora. Más de la mitad de los encuestados considera que la organización no ofrece beneficios superiores en comparación con otras del sector. En la misma línea, un 54% señala que los beneficios no contribuyen a atraer ni retener talento.

Comunicar el valor de los beneficios es tan importante como ofrecerlos. Hacer visible la inversión realizada permite mejorar la percepción de los colaboradores y evitar que la falta de información genere presiones salariales.

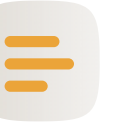




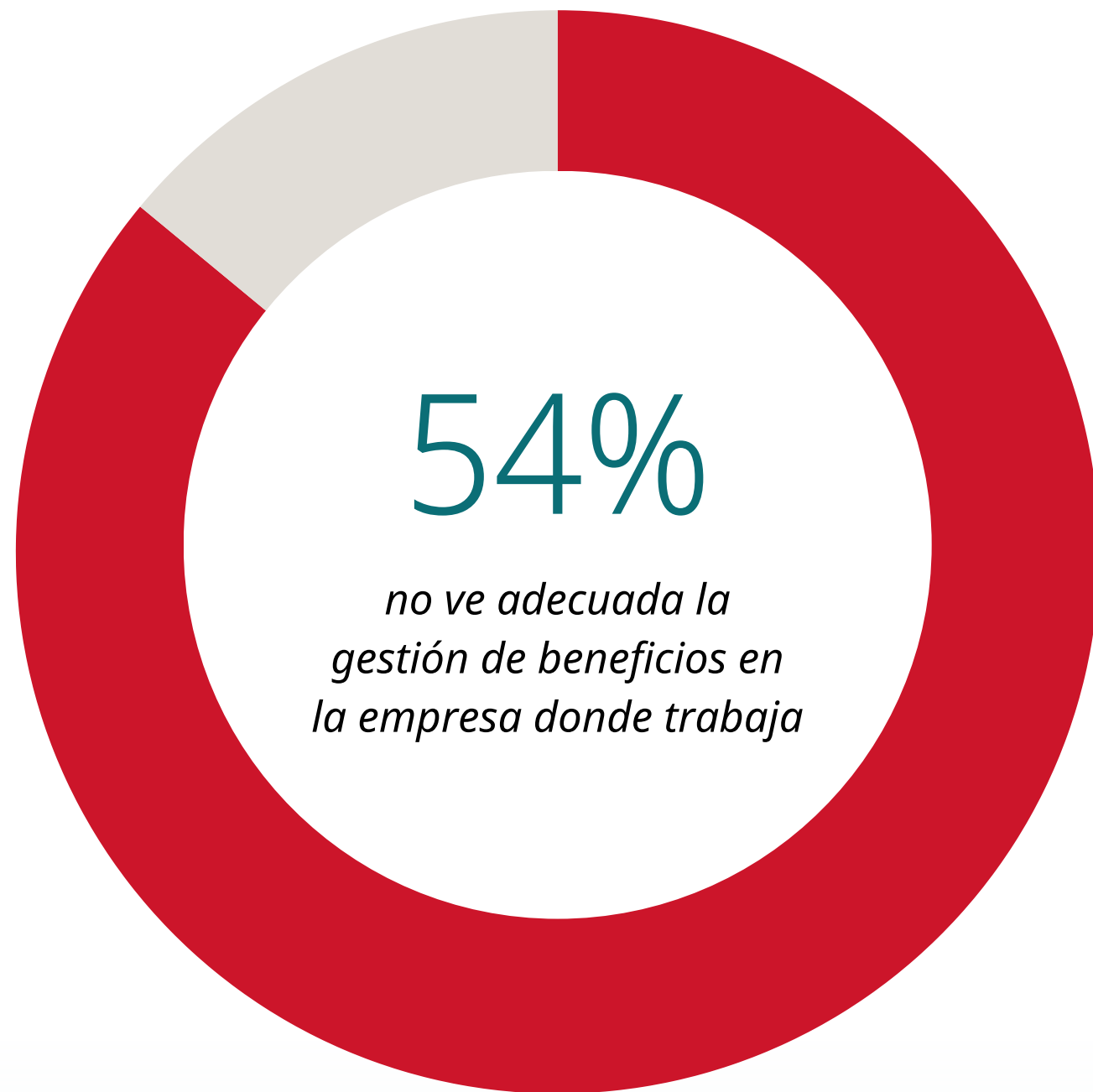
Personalización y valor percibido



La demanda por cambios refleja que parte de los beneficios actuales no genera valor para todos los colaboradores. Esto abre oportunidades para realizar ajustes específicos en coberturas, copagos o condiciones de uso que pueden mejorar significativamente la percepción del beneficio, sin requerir cambios estructurales ni aumentos relevantes de costo.



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 adhesión.
- Utiliza la tecnología para optimizar la gestión y mejorar la comunicación sobre los beneficios disponibles.

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.

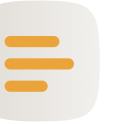


Precisión: trabajamos sin exclusividad, por lo que presentaremos a los profesionales más adecuados para las necesidades de nuestros clientes.



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.

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

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.

