Chile

BETTERFLY x CRITERIA

Estudio Better Work 2024:

# Escuchar para potenciar el compromiso organizacional

BETTER WORK '24



En una industria saturada de predicciones y suposiciones, decidimos volver a lo esencial: **el escuchar.**

Con este espíritu de escucha activa, presentamos **Better Work 2024**, un estudio donde hemos dado voz a más de 3.000 colaboradores a través de Latinoamérica. Nuestro objetivo ha sido entender cómo se sienten realmente hoy en día y cómo podemos aumentar el compromiso organizacional en las empresas.

En las páginas que siguen, disfrutarás de una visión panorámica del clima laboral actual. Te invitamos a descubrir los hallazgos más relevantes para aumentar el compromiso organizacional de tus colaboradores y construir una cultura laboral con **Recursos Más Humanos**, donde la salud mental, el bienestar físico, y el equilibrio entre la vida personal y profesional sean la norma, no la excepción.

**Bienvenidos a Better Work 2024,**
tu guía hacia un futuro laboral más humano y comprometido.

# Contenidos


01 **El círculo virtuoso del compromiso** **[Pag. 5]**
Nuevas demandas, grandes desafíos **[Pag. 8 ]**

02 **Las 6 dimensiones del compromiso organizacional** **[Pag. 09]**

Principales resultados: los retos de cultivar el compromiso **[Pag. 12]**

03 **¿Cómo mejorar el compromiso organizacional?** **[Pag. 17]**

04 **Beneficios: el motor del compromiso** **[Pag. 24]**
¿Cómo mejorar la propuesta de valor? [Pag. 26]
Amplía la oferta [Pag. 26]
Potencia la comunicación [Pag. 27]
Diseña y gestiona de manera eficaz [Pag. 28]

Más beneficios, menos estrés [Pag. 30]

05 **Principales conclusiones** **[Pag. 33]**

06 **Estrategias en acción: 10 tips para potenciar el compromiso organizacional** **[[Pag. 37]**

07 **Sobre Better Work** **[Pag. 40]**

# 01

# El círculo virtuoso del compromiso

# El círculo virtuoso del compromiso

El compromiso organizacional se ha vuelto crucial para las compañías que desean sostener una **ventaja competitiva.** Las personas son, sin duda, **el recurso más valioso de cualquier empresa.** Sin embargo, para que puedan desplegar todo su potencial, es fundamental cultivar un sólido sentido de compromiso hacia la misión y los objetivos establecidos.

En paralelo, ya ha quedado demostrado que el compromiso no solo mejora el clima laboral, sino que también **potencia la creatividad y la cohesión entre equipos,** todo lo cual impulsa el crecimiento y el desarrollo de la organización.



El compromiso fomenta una cultura de innovación y trabajo en equipo, ya que los empleados comprometidos están más motivados para colaborar y aportar ideas innovadoras que impulsan el crecimiento de la organización.

Este ciclo virtuoso se establece, entonces, cuando **el compromiso se traduce en un mejor desempeño,** que beneficia a la empresa en su conjunto, o bien, cuando los colaboradores se convierten en poderosos embajadores de la compañía, por citar algunos ejemplos. En consecuencia, invertir en el compromiso laboral no solo es una buena estrategia para aumentar la productividad de las organizaciones, sino también **una forma de asegurar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo.**



# Nuevas demandas, grandes desafíos

En un **mercado laboral cada vez más competitivo,** las organizaciones enfrentan retos importantes en la gestión del talento. La necesidad de **atraer y fidelizar** se ha vuelto crucial, especialmente en un contexto en el que las personas reconfiguran el vínculo con su trabajo y las oportunidades laborales se extienden más allá de las fronteras.

Como empresa comprometida con el propósito de **ayudar a las personas a vivir su mejor vida,** mediante el fomento de hábitos que mejoren el bienestar general, las relaciones significativas y el impacto positivo en el mundo, **Betterfly y Criteria llevan a cabo esta edición de Better Work.** Un estudio que permite conocer de qué manera viven las personas la relación con su trabajo y cómo esto impacta en **las diferentes formas de construir el compromiso organizacional.**

**Las nuevas aspiraciones de las personas** marcan un cambio profundo en las prioridades. Hoy, **la búsqueda del bienestar integral,** que incluye aspectos físicos, emocionales, sociales, entre otros, **se ubica en el centro de la relación laboral** e impulsa a las organizaciones a **repensar sus estrategias.** En este contexto, **los beneficios adquieren un valor creciente.**



# 02

# Las 6 dimensiones del compromiso organizacional

# Las 6 dimensiones del compromiso organizacional

En 2023, **Criteria junto a Betterfly,** llevaron adelante la primera edición de Better Work, un estudio que busca entender los **factores determinantes en el compromiso de los colaboradores** de Latinoamérica, a fin de establecer un marco desde el que puedan generarse **medidas accionables para la gestión de personas.**



**3.080**

**Participantes**

Este año, Criteria y Betterfly vuelven a hacer sinergia y ponen a disposición la segunda edición de este estudio que abarca seis países de la región.

Con **el objetivo de entender las diversas situaciones, valoraciones y experiencias** vinculadas al compromiso organizacional en América Latina, **el estudio incluyó a 3.080 participantes de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú,** que trabajan en distintas modalidades y en empresas de diferentes tamaños.

El estudio exploró **seis dimensiones clave del compromiso organizacional,** que los participantes evaluaron en una escala del 1 (menos importante) al 5 (más importante), según el valor que cada una representa para ellos.



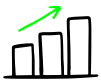
### Permanencia

La predisposición a permanecer y crecer profesionalmente en la empresa.



### Recomendación

La disposición a recomendar la empresa como un buen lugar para trabajar.



### Legado

La percepción del impacto del trabajo individual en el éxito de la compañía.



### Prestigio

El valor social de ser parte de la empresa.



### Orgullo

El valor personal que representa trabajar en la compañía.



### Disfrute

La satisfacción derivada de realizar las tareas diarias del trabajo.

**Como resultado del análisis, se obtiene un Indicador de Compromiso, que es el porcentaje promedio de personas que se sienten altamente identificadas con estas dimensiones en sus organizaciones.**

# Principales resultados: los retos de cultivar el compromiso

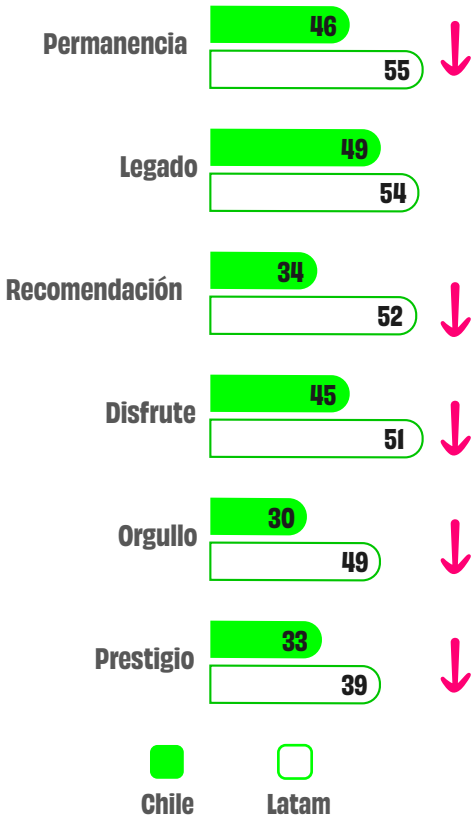
En esta **segunda entrega de Better Work, el estudio que analiza el compromiso organizacional en América Latina,** Chile presenta puntajes relativamente más bajos en las dimensiones del compromiso. Si bien existen características culturales que pueden influir en las cifras registradas, se observa un descenso respecto de la medición de 2023.

En el **indicador general de adherencia organizacional,** que abarca todas las dimensiones y factores evaluados, el país registra un **total de 39 puntos.** Esto representa una **disminución de cuatro puntos respecto al año anterior.**



# Una a una, las dimensiones claves

## Chile marca más bajo en todos los indicadores de engagement








## Permanencia

En el promedio regional de la medición 2024, l**a disposición a permanecer y desarrollarse en el lugar de trabajo es nuevamente la variable mejor valorada (55%).** En Chile, tras una disminución de 4 puntos en comparación con la medición de 2023, esta variable ocupa el segundo lugar, con un **46%** de calificaciones máximas. El **deseo de permanecer en la empresa** es más pronunciado entre los **colaboradores de compañías grandes** y entre las generaciones mayores (Baby Boomers/X). Además, **la modalidad de trabajo presencial** fomenta una mayor voluntad de permanencia: el porcentaje de quienes otorgan la nota máxima asciende al **48% entre los colaboradores presenciales,** mientras que baja al **21% entre aquellos que trabajan de manera virtual.**

**En Chile, existe una voluntad relativamente generalizada de permanecer y crecer en el lugar de trabajo. Sin embargo, esta disposición disminuye significativamente entre aquellos que trabajan de manera completamente remota, lo que representa un desafío mayor para la fidelización en esta modalidad.**

## Legado

La percepción del aporte individual a los resultados de la compañía es la **variable mejor evaluada** entre la población de Chile, con un **49%** de notas máximas. A escala regional, esta dimensión ocupó el segundo lugar, con **54%.** Esta percepción de **"dejar huella"** se destaca especialmente entre los **colaboradores que trabajan de manera presencial,** así como entre las mujeres. También, son las generaciones de mayor edad (Baby Boomers / Generación X) las que muestran un sentimiento más profundo de legado **(56%)**, en relación a las más jóvenes **(46%).**



En un contexto en el que las empresas están regresando a la presencialidad, el estudio revela que esta modalidad de trabajo fomenta una mayor sensación de "dejar huella", o legado, uno de los principales impulsores del compromiso.



## Recomendación

La **disposición a recomendar el lugar de trabajo** a otras personas es una de las **variables en las que Chile muestra una diferencia más significativa** en comparación con el promedio regional: 18 puntos. Además, en 2024, se observó una disminución de 9 puntos porcentuales respecto a los datos de 2023. Los colaboradores que trabajan en compañías más grandes muestran una mayor predisposición a recomendar a otras personas sus lugares de trabajo.



## Disfrute

La satisfacción personal al realizar las actividades diarias dentro de la organización alcanzó un **45%** de puntuaciones máximas entre la población de Chile, lo que representa una disminución de 6 puntos en comparación con 2023.
**El disfrute en el trabajo** es más propio de las **generaciones de mayora edad** (BB / Gen X), en comparación con las más jóvenes: 57% y 39% de notas máximas, respectivamente. En contraste, **las personas que trabajan en modalidad remota parecen sentirse menos satisfechas** en su día a día laboral, con un 26% de puntuaciones máximas, frente al 57% registrado entre quienes trabajan de manera presencial.



## Orgullo

**El orgullo de pertenecer** a la organización continúa siendo una de las **dimensiones menos valoradas,** tanto en el promedio regional como en Chile, donde **solo alcanzó un 30% de calificaciones máximas**. Tras una **caída de 10 puntos respecto a 2023,** esta variable es la menos apreciada.



## Prestigio

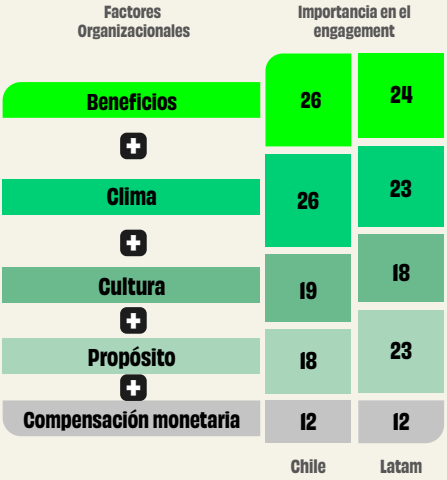
En 2024, **prestigio** es la dimensión que recibió **menos puntuaciones máximas** en el promedio regional: 39%. También se encuentra entre las **más bajas en Chile,** donde obtuvo un 33%. Al igual de lo que sucede con **orgullo**, se verifica sobre todo entre quienes trabajan en **empresas grandes y de manera presencial.**

# 03

# ¿Cómo mejorar el compromiso organizacional?

# ¿Cómo mejorar el compromiso organizacional?

## Cinco factores que marcan la diferencia




**El estudio analiza cinco factores organizacionales** que influyen en el compromiso, en mayor o menor medida. Estos son: **cultura, clima laboral, propósito, beneficios y compensación monetaria.** Con los datos obtenidos y a partir de un **modelo de regresión lógica,** se determina luego el peso de cada uno de ellos en la **construcción del compromiso laboral.**

En el caso de Chile, **los beneficios y el clima laboral, con 26 puntos cada uno,** muestran ser los componentes que más impactan en la **adherencia laboral**, seguidos de la **cultura organizacional.** En el resto de la región, en cambio, el **clima laboral es el factor más influyente (24 puntos)**, seguido de los **beneficios (23).** En contraste, el **propósito organizacional** tiene menos impacto en Chile, con **18 puntos,** esto es, cinco menos que el promedio regional. Finalmente, al igual que en el resto de Latinoamérica, **la compensación monetaria** sigue siendo un factor esencial, pero **no se destaca como un motivador del compromiso.**

## Beneficios

En Chile, **los beneficios constituyen el factor más influyente** en el compromiso laboral. **Los colaboradores valoran especialmente** contar con una **oferta de beneficios** que sea **especial y única,** y que **se adapte a sus necesidades individuales.** A pesar de esto, en la práctica, esta oferta no parece ser la habitual. Los relativamente **bajos porcentajes** de personas que manifiestan estar muy de acuerdo con que sus empresas cumplen con estas características **(19% y 21%,** respectivamente) subrayan la necesidad de que las compañías **fortalezcan su propuesta de beneficios,** a fin de mejorar el compromiso organizacional.

Esta necesidad se vuelve aún más evidente si se tiene en cuenta que **estos porcentajes han disminuido entre 2023 y 2024,** al pasar de **36% a 19% y de 40% a 21%,** respectivamente. Las mujeres, las generaciones más jóvenes y quienes **trabajan de manera virtual** declaran en mayor medida contar con beneficios especiales y únicos, aunque estos últimos, en general, califican más bajo casi todos los indicadores vinculados a beneficios.

Además, solamente **un quinto de los colaboradores** aseguran que los beneficios ofrecidos por su organización **mejoran su calidad de vida y bienestar personal** y el de su familia. **Las generaciones más jóvenes** y quienes trabajan de forma virtual **son los más escépticos,** en este sentido.

Por otro lado, solo un cuarto de los colaboradores está muy de acuerdo en que la **oferta de beneficios representa un motivo sólido para permanecer en la empresa.** Esta motivación es más fuerte entre **las mujeres y quienes trabajan en modalidad híbrida.**

Finalmente, solamente **dos de cada 10 personas** que afirman que las empresas **se esfuerzan por comunicar y promocionar** los beneficios que brindan, se verifica la necesidad de que las compañías redoblen sus esfuerzos para lograr un mayor impacto en su propuesta de valor.

**Dado que solo dos de cada diez colaboradores afirman que las empresas se esfuerzan por comunicar y promocionar adecuadamente los beneficios que ofrecen, se destaca la necesidad de que las organizaciones intensifiquen sus esfuerzos para lograr un mayor impacto en su propuesta de valor.**

## Clima

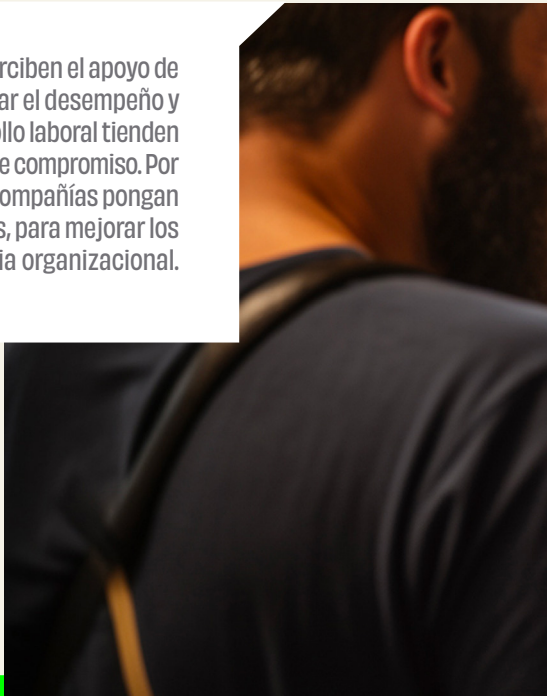
El **clima laboral** se posiciona como otro de los **factores más relevantes** para lograr el compromiso en Chile. De los segmentos analizados, quienes **trabajan bajo la modalidad virtual** tienden a calificar mejor casi todo los indicadores que lo componen.

El **apoyo para mejorar** el desempeño es el elemento que más aporta en este sentido. No obstante, solo **un quinto de los colaboradores** asegura que cuentan con este respaldo en su organización. Esto marca una **disminución de 18 puntos** respecto a la medición de 2023.

Otro elemento clave para el compromiso laboral, **la buena relación con la jefatura,** es el factor que en Chile obtiene el **porcentaje más alto de puntuaciones máximas: 45%.**

Contar con **oportunidades de desarrollo laboral** es también un aspecto que contribuye en buena medida al compromiso de los colaboradores, aunque las calificaciones obtenidas han sido relativamente bajas, sobre todo entr**e las mujeres, las personas que trabajan de manera presencial** y las que ocupan **posiciones de menor jerarquía.**

Los colaboradores que perciben el apoyo de sus empresas para mejorar el desempeño y oportunidades de desarrollo laboral tienden a mostrar un mayor nivel de compromiso. Por lo tanto, es clave que las compañías pongan énfasis en estos aspectos, para mejorar los indicadores de adherencia organizacional.



Por su parte, **el buen ambiente de trabajo en general y, en particular, con el equipo directo,** parecen ser **los factores que menos contribuyen a la adherencia laboral, aunque siguen siendo importantes** para el día a día de las personas. En ambos aspectos, las personas que **ocupan roles de mayor jerarquía** tienden a otorgar **calificaciones más bajas.**

Finalmente, **el reconocimiento al buen desempeño** obtiene también **puntuaciones relativamente bajas**, sobre todo entre **las mujeres** y los **colaboradores que cumplen roles de mayor jerarquía.**



## Cultura

La **cultura corporativa** es un motor fundamental para impulsar el compromiso en la región. En Chile el respeto por el medio ambiente es el factor que más influye en este sentido, aunque solo el 2**8% de los colaboradores** aseguran que en sus compañías siempre se cumple con este requisito.

Algo similar ocurre con el trabajo en equipo y la colaboración, un factor que solo un tercio de los colaboradores de Chile considera plenamente presente en sus organizaciones.

En cuanto al **respeto por el tiempo libre** y la promoción de la **calidad de vida** y **el bienestar de las personas,** un tercio de los colaboradores declara que en sus compañías se cumple plenamente. Las personas que trabajan en formato virtual, los hombres y quienes ocupan roles de menor jerarquía tienden a calificar mejor estos aspectos.

Las **personas más jóvenes** (GenY/GenZ) **evalúan menos favorablemente los indicadores vinculados al respeto** por las personas de diverso género y orientación sexual **(47%)** y el trato igualitario, entre hombres y mujeres **(42%)** y entre personas de diferentes nacionalidades **(47%)**. Por el contrario, entre quienes trabajan virtualmente las calificaciones son relativamente más altas.



**Los colaboradores que perciben el apoyo de sus empresas para mejorar el desempeño y oportunidades de desarrollo laboral tienden a mostrar un mayor nivel de compromiso. Por lo tanto, es clave que las compañías pongan énfasis en estos aspectos, para mejorar los indicadores de adherencia organizacional.**

## Propósito

En Chile, si bien el **propósito** tiene un impacto **relevante en el compromiso laboral,** los distintos indicadores que lo componen reciben calificaciones relativamente bajas. Las generaciones más jóvenes y las personas que trabajan de manera virtual evalúan menos favorablemente la congruencia entre el **propósito corporativo y el personal.**

## Compensación monetaria

Claro está que el **salario es un componente clave de la oferta laboral;** sin embargo, **no siempre es un factor que garantice un alto compromiso** a largo plazo. Con solo un **19%** de calificaciones máximas, en Chile, se verifica cierta insatisfacción con la retribución recibida, principalmente, entre los colaboradores más jóvenes.



# 04

# Beneficios: el motor del compromiso

# Beneficios: el motor del compromiso

Dado que **los beneficios han demostrado** ser, en la región, el **factor organizacional con mayor impacto en el compromiso,** es crucial examinar este aspecto con detenimiento e **identificar tanto las debilidades como las oportunidades** de mejora en la propuesta de valor ofrecida a los colaboradores.

Lograr una gestión efectiva de los beneficios representa uno de los principales desafíos actuales para las organizaciones. En Chile, se verifica que las compañías no solo ofrecen una gama más limitada de beneficios, sino que, cuando existen, ciertas falencias en cuanto a diseño y gestión, limita la valoración y utilización efectiva por parte de los colaboradores. De esta manera, **solo un quinto de las personas dice utilizar frecuentemente los beneficios** disponibles, lo que reduce significativamente el impacto positivo que estos pueden tener en el compromiso laboral.



# ¿Cómo mejorar la propuesta de valor?

## Amplía la oferta

En esta nueva edición de **Better Work,** el **61%** de los encuestados en Chile afirma que s**us compañías ofrecen beneficios a sus colaboradores,** lo que representa 15 puntos porcentuales menos respecto al promedio de América Latina.

En cuanto al **tipo de beneficios** que se ofrecen es similar al de sus pares regionales.

Los **vinculados a la protección**, como **seguros de salud privados, seguros de vida** o incluso para mascotas, son **de los más valorados** y, también, los más habituales, con una cobertura del **65%.** Las personas que trabajan de manera virtual declaran recibir menos beneficios vinculados a la protección.

Los **beneficios relacionados con la flexibilidad,** que incluyen permisos especiales que permiten la conciliación entre la **vida laboral y personal,** y licencias extendidas por maternidad/paternidad, son **los que más impactan en el compromiso,** y también de los más frecuentes **(57%).** Entre las mujeres, la flexibilidad es, largamente, el beneficio más valorado.

El **reconocimiento,** en forma de bonus, premios o regalos por antigüedad o logros, está presente en el **51%** de los casos analizados, mientras que los **beneficios para el desarrollo profesional,** como cursos de idiomas o capacitaciones bonificadas, se observan en el **49%** de los casos.

**Aunque en Chile la oferta parece ser más limitada que en otros países de la región, el tipo de beneficios que se brindan es similar. Los vinculados a la protección y flexibilidad son los más valorados y los más habituales en las ofertas disponibles.**

## Potencia la comunicación

Una **comunicación clara y efectiva** sobre los **beneficios laborales** es fundamental para que los empleados los valoren y los utilicen. A pesar de ello, ya desde la **medición de 2023,** se han detectado ciertas **fallas comunicacionales** en las organizaciones de Latinoamérica, que dificultan el buen aprovechamiento de los recursos destinados a mejorar la **propuesta de valor ofrecida y el impacto positivo** sobre los colaboradores.

De acuerdo a la medición de 2024, esta falencia parece potenciarse aún más en el caso de Chile, donde solo el **16%** de las personas declara recibir muy frecuentemente información sobre la oferta disponible; **12 puntos** porcentuales por debajo del promedio regional.

Además, mientras que en otros países la falta de comunicación sobre beneficios parece ser en parte compensada por la proactividad de los colaboradores para mantenerse informados, en Chile este patrón no es tan evidente. A escala regional, el **52%** de los colaboradores declara estar muy informado sobre sus beneficios mientras que, en Chile, solo el **23%** comparte esta apreciación.



**En contraste, los beneficios económicos (apoyo y descuentos en transporte y comercios, comedor, guardería), si bien es de los más valorados, está presente solo en el 39% de los casos analizados. Por último, los vinculados con el bienestar físico (34%) y emocional (24%) parecen ser los menos frecuentes, aunque no los menos importantes.**

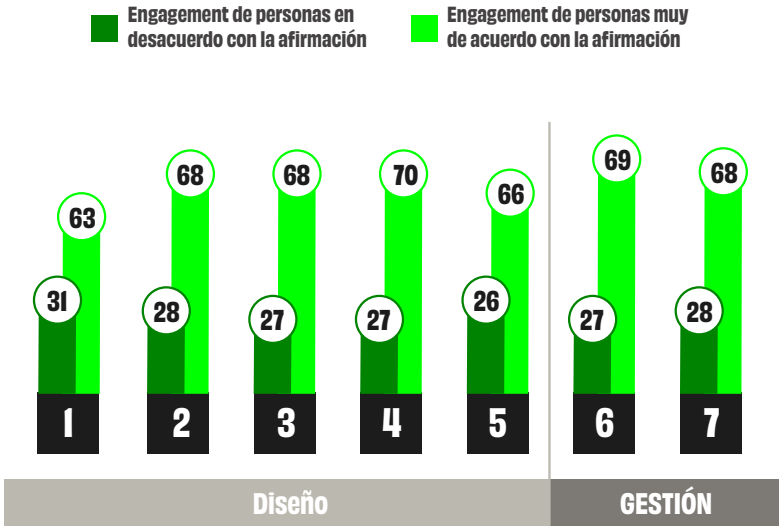
## Diseña y gestiona de manera eficaz

Mientras que en la región **41%** de las personas asegura **utilizar sus beneficios** con mucha frecuencia, en Chile, solo una de cada cinco personas **(20%)** dice sacar buen provecho de la oferta disponible.

Además, se comprueba que un **diseño y gestión efectivos de los beneficios tienen un impacto significativo en el compromiso organizacional.** Así, aquellos colaboradores que califican con puntuaciones relativamente más bajas (entre 1 y 4) el grado de acuerdo con afirmaciones como "la empresa ofrece beneficios especiales y únicos", "los beneficios que recibo mejoran mi calidad de vida y la de mi familia" o "son un buen motivo para permanecer en la empresa" tienen indicadores de compromiso que no superan los **31 puntos.** En contraste, quienes están muy de acuerdo con estas afirmaciones muestran un indicador de compromiso que asciende, al menos, a **63 puntos.**

De la misma manera, entre aquellos que consideran que su empresa no se esfuerza lo suficiente en comunicar la oferta e incentivar su uso, el indicador de compromiso no supera los **27 puntos.** En cambio, el valor aumenta a un mínimo de **68 puntos** entre quienes declaran que, en sus compañías, la comunicación y fomento de los beneficios es muy habitual.

**Aunque las empresas que ofrecen beneficios no parecen presentar un indicador de compromiso significativamente más alto en comparación con aquellas que no los ofrecen, al evaluar la adherencia laboral entre quienes utilizan frecuentemente los beneficios, se observa que el nivel de compromiso, en Chile, aumenta de 39 a 67 puntos y se alinea con el resto de la región. Además, la comunicación también es efectiva en este sentido, ya que, cuando se comunica la oferta disponible, el indicador asciende a 66 puntos.**




**1** La empresa tiene beneficios especiales y únicos.

**2** Los beneficios que me entrega la empresa mejoran mi calidad de vida y bienestar personal.

**3** Los beneficios que me entrega la empresa mejoran la calidad de vida y bienestar de mi familia .

**4** Los beneficios que me entrega la empresa se ajustan a mis necesidades

**5** Los beneficios que me entregan son una buena razón para quedarme trabajando en esta empresa

**6** La empresa incentiva el uso de los beneficios por parte de los colaboradores

**7** La empresa se preocupa por comunicar los beneficios que existen para los colaboradores

# Más beneficios, menos estrés

En la ajetreada vida contemporánea, el estrés trasciende las esferas personales para infiltrarse profundamente en el ámbito del trabajo. La aceleración del ritmo de vida, las crecientes demandas laborales y la conectividad 24/7 lo han convertido en un **desafío significativo,** a la hora de garantizar el **bienestar de los colaboradores** y lograr el tan deseado **compromiso organizacional.** Este fenómeno no solo afecta la **salud física y mental** de los colaboradores, sino que también **impacta negativamente en su compromiso y productividad.** Por ello, es urgente la necesidad de establecer **estrategias efectivas para gestionar el estrés en el entorno laboral.**

Para aportar **datos valiosos** en este sentido, el estudio incluyó este año un **análisis comparado entre el nivel de estrés** de los cinco países evaluados en Latinoamérica y su vínculo con el compromiso laboral. Como resultado, detectó que **Chile y Perú** son los que muestran el **nivel más alto de estrés, con 42%** de las personas que dicen estar estresadas o muy estresadas.

Las mujeres, las generaciones BB / Gen X, las personas que ocupan posiciones de mayor jerarquía y quienes trabajan en formato flexible reportan mayores niveles de estrés.




El estrés afecta a cuatro de cada 10 personas de Chile, quienes declaran sentirse estresadas o muy estresadas. Impacta más a las mujeres (55%) que a los hombres (35%), y a las personas de las generaciones de mayor edad (BB y X). Para mitigar su impacto en los colaboradores, es clave contar con una oferta de beneficios, bien diseñados y gestionados, que permitan mejorar el bienestar integral de las personas y fortalezcan su compromiso.

Al profundizar sobre los datos obtenidos en Chile, además, se evidencia una relación inversamente proporcional entre el **nivel de estrés y el de compromiso laboral:** mientras que entre las personas poco estresadas el nivel de compromiso llega a **65 puntos,** entre las más estresadas, baja a **34.** Esto, claro está, muestra la urgente necesidad de **establecer estrategias concretas** que permitan ayudar a los colaboradores a mitigar el estrés.

Para ello, una oferta adecuada de beneficios, bien diseñada y gestionada, puede ser parte clave, ya que se ha comprobado que entre quienes **tienen acceso a beneficios laborales, el nivel de estrés es significativamente más bajo,** con un **39%,** en comparación con el **55%** de quienes no los tienen.





# 05

# Principales conclusiones

# Principales conclusiones

Los datos de 2024 revelan que Chile presenta un **indicador de compromiso relativamente bajo (39 puntos),** respecto de la región **(50 puntos).** Si bien pueden existir elementos culturales que expliquen en parte este escenario, se detecta una **disminución apreciable en comparación con el año anterior.**

Los **indicadores de compromiso** son más pronunciados entre las **generaciones más jóvenes** (Gen Z/Y), las personas que trabajan de manera virtual y las que lo hacen en compañías más pequeñas.

El concepto de **"dejar huella"** o legado, que se refiere a la percepción del aporte individual al éxito de la compañía, **destaca como la dimensión mejor evaluada, con un 49%** de puntuaciones máximas. A pesar de una ligera disminución de tres puntos desde 2023, este aspecto sigue siendo relativamente sólido. Esto **representa una oportunidad valiosa** para que las empresas refuercen este **factor fundamental del compromiso** y fomenten un mayor sentido de **pertenencia y propósito en el trabajo.**

La disposición a **permanecer y desarrollarse** en la empresa (permanencia) es la **segunda dimensión mejor evaluada.** Sin embargo, la disminución de **10 puntos** porcentuales desde el año pasado enciende señales de alerta para las organizaciones que buscan **fidelizar y retener talento clave.**

De manera similar, **la satisfacción o disfrute** de las tareas realizadas, aunque es la tercera dimensión en términos de calificaciones máximas, muestra una disminución de 6 puntos respecto al año anterior. Esto subraya la necesidad de implementar estrategias efectivas para mejorar estos aspectos y **fortalecer la posición de las empresas como marca empleadora.**

En cuanto a los **factores organizacionales,** en Chile, tanto los beneficios como el clima laboral tienen un **impacto notable en el compromiso,** algo que también se refleja en el resto de Latinoamérica. Dado que los colaboradores que perciben el apoyo de sus empresas para mejorar el **desempeño y oportunidades de desarrollo** laboral tienden a mostrar un **mayor nivel de compromiso,** es clave que las compañías pongan énfasis en estos aspectos, para mejorar los indicadores de adherencia organizacional.

En el caso de los beneficios, un importante impulsor del compromiso, las empresas de Chile tienen **oportunidades de mejora,** ya que las opciones ofrecidas son algo limitadas, **no están debidamente alineadas con las necesidades de los colaboradores,** y están poco difundidas al interior de las organizaciones. Como resultado, solo un **quinto de los colaboradores utiliza realmente los beneficios disponibles,** lo que disminuye su impacto positivo en el compromiso laboral.






Finalmente, Chile se destaca por tener uno de los niveles más altos de estrés, con un 42% de las personas que reportan estar estresadas o muy estresadas. Las mujeres, las generaciones de mayor edad, las personas que trabajan en modalidad flexible y las que ocupan roles de mayor jerarquía son las más afectadas. Además de impactar en el bienestar integral de las personas, se verifica una relación inversamente proporcional entre el nivel de estrés y el compromiso laboral: mientras que el compromiso entre personas con bajo estrés asciende a 65 puntos, entre las más estresadas baja a 34 puntos. Por esto, establecer estrategias para mejorar el bienestar integral entre los colaboradores es urgente y necesario.

# 06

## Estrategias en acción:
## 10 tips para potenciar el compromiso organizacional

# Estrategias en acción: 10 tips para potenciar el compromiso organizacional



### Fortalece el clima laboral

Promueve un **ambiente de trabajo positivo, reconoce el buen desempeño,** brinda retroalimentación permanente e impulsa el **crecimiento individual y grupal**. Las encuestas de clima periódicas pueden ayudarte a mejorar el entorno laboral y las relaciones entre las personas.



### Refuerza la cultura organizacional

implementa y comunica prácticas que **promuevan el trabajo en equipo, el respeto por la diversidad y por el medio ambiente,** que estén alineadas con los valores de la compañía.



### Explicita y comunica el propósito de la organización

Asegúrate de que existe coherencia entre las acciones y el propósito, ya que esto **refuerza la confianza y el compromiso de los colaboradores.** Un propósito claro y alineado con las prácticas diarias ayuda a **mantener a todos los miembros enfocados y motivados.**



### Promueve la flexibilidad

Brinda opciones de **trabajo flexible,** horarios escalonados o modelos que combinen la presencialidad con la virtualidad, para asegurar un **equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.**



### Estimula el desarrollo profesional

Ofrece **oportunidades de capacitación y aprendizaje** que ayuden a los colaboradores a crecer y sentirse valorados dentro de la organización. Esto, además, potenciará la **voluntad de permanecer en la organización** y recomendarla a otras personas.



### Potencia el sentido de legado

**Refuerza y reconoce** la percepción de que el trabajo individual **tiene un impacto significativo en el éxito** de la empresa, valorando y celebrando las contribuciones de los colaboradores.



### Genera estrategias específicas para reducir el estrés

Pon en acción programas de bienestar que permitan **mitigar la ansiedad y el estrés diario**. Haz foco en las mujeres, las generaciones de mayor edad y las personas que ocupan cargos jerárquicos, ya que muestran ser las más afectadas. Puedes sumar a tu oferta de beneficios opciones que cumplan con este objetivo. Establece **políticas claras de desconexión,** para que las personas puedan vivir plenamente los momentos de esparcimiento e intercambio social.



### Comunica y fomenta los beneficios disponibles

Asegúrate de que todos los colaboradores **conozcan y comprendan los beneficios que tienen a su disposición.** Proporciona información clara y accesible sobre cómo aprovechar estos beneficios. **Realiza campañas internas para destacar la oferta** y cómo pueden impactar positivamente en la vida de cada persona.



### Desarrolla programas de bienestar integral

Implementa programas que aborden el **bienestar físico, mental y emocional,** como asesoramiento psicológico, clases de yoga o meditación.



### Pon especial énfasis en el diseño de los beneficios ofrecidos

Recuerda que la compensación monetaria no es necesariamente el principal motivo de atracción y fidelización. Asegúrate de que los **beneficios brindados estén alineados con las necesidades y expectativas de las personas,** para que sean efectivamente utilizados y valorados por los colaboradores.

# Sobre Better Work 2024

El estudio **Better Work 2024** subraya la importancia de abordar de manera estratégica **los diversos factores que influyen en el compromiso** de los colaboradores. Con un enfoque renovado en la cultura organizacional, una gestión de beneficios más eficaz, un buen clima laboral y un propósito congruente con el personal, **las empresas chilenas pueden transformar positivamente sus lugares de trabajo y aumentar el compromiso de sus colaboradores.**

Better Work 2024 no es solo un estudio; es una invitación a reimaginar el futuro del trabajo en Chile. Nuestros hallazgos no solo **revelan oportunidades valiosas para mejorar el bienestar, la satisfacción y la lealtad** en el entorno laboral chileno, sino que también iluminan el camino hacia **soluciones innovadoras.** Juntos, podemos crear **organizaciones más fuertes, más humanas y más comprometidas.**

BETTER WORK '24


Potencia hoy el compromiso
de tu equipo con Betterfly
Habla con un experto




betterfly.com