

pluxee |



Índice de Bienestar y Felicidad Laboral en Chile

Noviembre 2025





Qué es lo que realmente importa

La felicidad en el trabajo puede parecer un concepto etéreo, pero en realidad está anclada en lo más concreto de la vida: el tiempo. Pasamos gran parte de nuestros días en el trabajo; es allí donde tejemos vínculos, dejamos huellas y construimos buena parte de nuestra historia personal y profesional. Por eso, hablar de bienestar laboral es hablar de la vida misma.

En Pluxee, creemos que el trabajo no debería ser solo un lugar al que se va, sino un lugar al que se pertenece.

Nuestra misión es transformar las empresas en espacios donde las personas se sientan libres para ser auténticas, seguras para crecer y conectadas con un propósito que las inspire.

Durante más de tres décadas, hemos acompañado a miles de organizaciones en su búsqueda por construir entornos laborales más humanos y sostenibles. Hoy, damos un paso más allá: junto a nuestro partner global The Happiness

Index, traemos a Chile una herramienta científica y global para medir lo que realmente impulsa la felicidad y el compromiso en el trabajo.

A través de este estudio —el primero en su tipo a nivel nacional— buscamos responder una pregunta simple pero profunda ¿qué nos hace sentir plenos en el trabajo? Más de 5.000 colaboradores en todo el país nos compartieron su visión, emociones y experiencias. Sus voces nos permiten construir una radiografía inédita sobre el bienestar y la cultura organizacional en Chile.

El resultado no es solo un índice. Es un espejo que refleja las oportunidades y desafíos de nuestro tiempo, una invitación a repensar el rol de las empresas en la vida de las personas y un llamado a la acción para quienes lideran equipos y organizaciones.

Durante años, el éxito empresarial se definía exclusivamente por cifras contables, resultados financieros y crecimiento económico. Hoy entendemos que ese enfoque, aunque importante, no es suficiente: el verdadero éxito solo es sostenible cuando también se mide lo intangible, como el bienestar de quienes hacen posible la organización.



**Porque cuando las personas
florecen, las empresas prosperan.**

Una invitación a construir bienestar real

En Pluxee creemos que el bienestar en el trabajo empieza por las personas: por cómo se sienten, por lo que las inspira y por el sentido de pertenencia que las une.

El Índice de Bienestar y Felicidad Laboral es más que un estudio; es una invitación a mirar nuestras organizaciones con empatía y propósito. El bienestar no se impone, se construye. Y cuando lo hacemos con coherencia y confianza, transformamos a las personas, los equipos y las empresas.

El éxito ya no se mide solo en resultados, sino en la calidad de las experiencias que generamos. En Pluxee queremos impulsar ese cambio: construir un futuro laboral más humano, donde todos podamos disfrutar más de lo que realmente importa.

Gonzalo Hernández

Country Managing Director – Pluxee Chile



pluxee

Índice de Contenidos

- 1 Chile y el Desafío de Construir Culturas Más Felices
- 2 Metodología y Diseño del Índice de Bienestar y Felicidad Laboral
- 3 Resultados Globales: una Mirada al Bienestar Laboral en el Mundo
- 4 Principales Hallazgos en Chile: una Radiografía del Bienestar y la Felicidad Laboral Nacional
- 5 Análisis por Dimensiones de Bienestar
- 6 Insights y Reflexiones para Líderes
- 7 Conclusiones
- 8 Sobre Pluxee y The Happiness Index



1

Chile y el Desafío de Construir Culturas Más Felices

1. Chile y el Desafío de Construir Culturas Más Felices

Chile está viviendo una transformación silenciosa. Las personas ya no buscan únicamente estabilidad laboral: anhelan bienestar, propósito, reconocimiento y sentido.

En el marco del primer Índice de Bienestar y Felicidad Laboral, que desarrollamos en Pluxee Chile junto a The Happiness Index, 5.174 colaboradores de distintas industrias, regiones y tamaños de empresa compartieron cómo se sienten en su trabajo.

Los resultados revelan una fuerza laboral con un nivel de bienestar general de 7,8 puntos, idéntico al promedio global. Sin embargo, muestran matices únicos: las personas en Chile destacan por sentir mayor seguridad y libertad en sus entornos laborales, pero exhiben niveles más bajos de compromiso y conexión con el propósito organizacional.

Casi la mitad de los encuestados (49 %) recomendaría su empresa como un buen lugar para trabajar, un dato alentador que refleja una base sólida sobre la cual seguir construyendo culturas más humanas.

El bienestar no se distribuye de forma homogénea: los colaboradores mayores de 50 años y quienes trabajan de manera remota o híbrida reportan los niveles más altos de felicidad y compromiso, lo que sugiere que la flexibilidad y la experiencia son motores de satisfacción en el país.

Este hallazgo confirma que el bienestar laboral en Chile está evolucionando hacia modelos donde la libertad y la seguridad se complementan, pero donde aún queda camino por recorrer para fortalecer el sentido, la inspiración y el reconocimiento.

El dato se vuelve símbolo: las empresas chilenas no solo pueden ser más productivas, también pueden ser más humanas. Y allí radica el verdadero desafío de construir culturas más felices.



2

Metodología y Diseño del Índice de Bienestar y Felicidad Laboral

Metodología y Diseño del Índice de Bienestar y Felicidad Laboral



Objetivo:

El Índice de Bienestar y Felicidad Laboral es una herramienta con base neurocientífica que permite comprender cómo se sienten las personas en sus entornos de trabajo y qué factores inciden directamente en su felicidad y compromiso.



Muestra Total de la Encuesta:

5.174 colaboradores chilenos participaron en esta primera medición, representando diversos sectores, regiones y tamaños de empresa.



Duración de Campo:

La encuesta estuvo disponible durante tres semanas.



Método de Recolección:

Cuestionario online.



Difusión de la Encuesta:

Mediante la aplicación Pluxee Alimentación, campañas de correo electrónico y publicaciones en LinkedIn e Instagram.



Margen de Error y Nivel de Confianza:

Los resultados presentan un margen de error del 2 % y un nivel de confianza del 99 %, garantizando una muestra representativa de la fuerza laboral nacional.

Estructura del Índice

El instrumento consta de 29 preguntas distribuidas en siete áreas de evaluación:

- ✖ 12 enfocadas en felicidad (dimensión emocional).
- ✖ 12 en compromiso (dimensión racional).
- ✖ 1 sobre felicidad general.
- ✖ 1 sobre eNPS (Employee Net Promoter Score).
- ✖ 1 sobre productividad.
- ✖ 1 sobre intención de permanencia.
- ✖ 1 sobre salario y beneficios.

La medición combina respuestas cuantitativas y cualitativas, analizadas mediante promedios ponderados y porcentaje favorable, que considera como respuestas positivas las puntuaciones de **9 y 10 sobre una escala de 10 puntos**.

Además, se aplica un análisis de correlación estadística (factor analysis) para determinar cuáles son los factores que más influyen en la felicidad, el compromiso, la retención y la productividad.

El enfoque neurocientífico

La neurociencia estudia las estructuras, reacciones y patrones cerebrales de todos los seres humanos. Es importante porque proporciona información sobre lo que impulsa el comportamiento humano.

El cerebro humano contiene múltiples partes, todas ellas diseñadas para desempeñar una función específica.

El modelo de The Happiness Index se basa en la neurociencia del comportamiento humano y en los cuatro sistemas cerebrales que regulan nuestra experiencia laboral:

Sistema cerebral	Ubicación	Definición
Instintivo	Basal	Controla nuestras respuestas genéticamente programadas al entorno. Es la parte más antigua de nuestro cerebro, la que impulsa nuestros instintos para sobrevivir y prosperar en el trabajo.
Emocional	Límbico	Controla nuestra respuesta inmediata hacia otras personas y nuestro entorno. En el mundo laboral, se trata de las relaciones entre unos y otros y de cómo nos sentimos con nosotros mismos.
Reflexivo	Neocórtex	Controla nuestra capacidad para «dar un paso atrás» mental o emocionalmente y considerar nuestras respuestas. Está asociado con las tareas más complejas para las que usamos nuestro cerebro, como la planificación.
Racional	Corteza prefrontal	Controla nuestra capacidad para pensar a una velocidad más lenta y ponderar nuestras opciones. Nuestro cerebro racional busca el orden y la claridad y se siente cómodo con conceptos como la estructura, procesos y sistemas.

Este marco permite analizar cómo los distintos sistemas interactúan para crear culturas organizacionales equilibradas entre bienestar y desempeño.

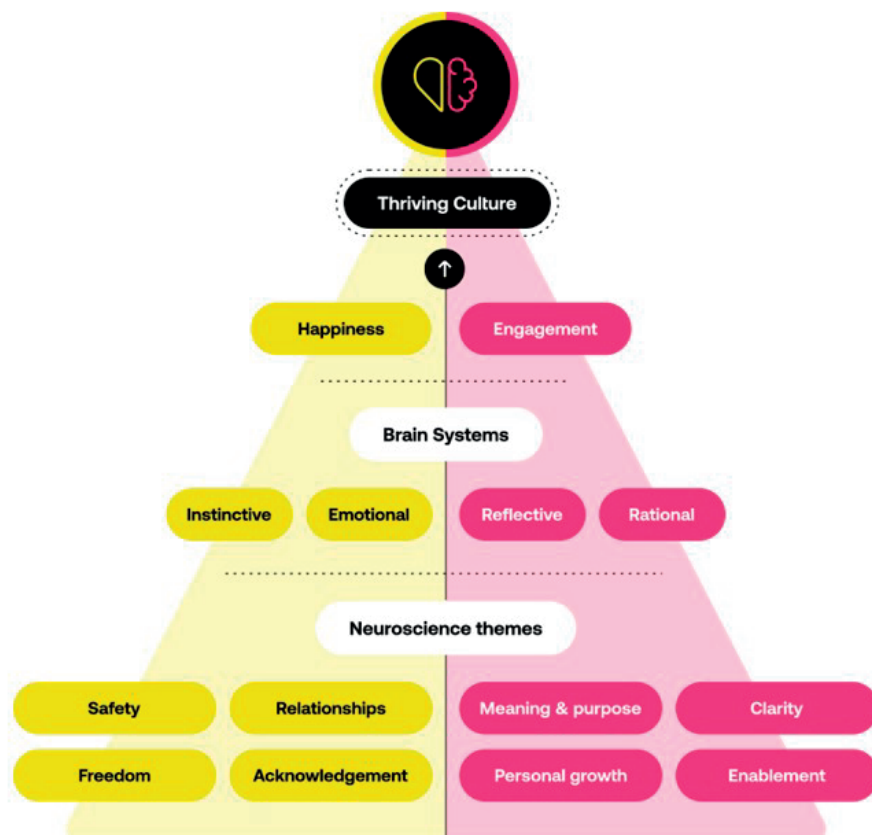
Temas de Neurociencia

Los temas de neurociencia ayudan a traducir el lenguaje neurocientífico a un lenguaje más amigable para las organizaciones. Por ejemplo, puede resultar difícil para las personas reconocer la dinámica instintiva de su organización y, por lo tanto, pueden encontrar más fácil identificarse con términos como «seguridad» y «libertad».

El modelo neurocientífico

En el modelo neurocientífico de The Happiness Index, se asignan dos sistemas cerebrales tanto a la felicidad como al compromiso (cuatro en total). Estos sistemas cerebrales tienen a su vez dos temas neurocientíficos asociados (ocho en total). Los ocho temas están relacionados con el compromiso o la felicidad. Ambos son esenciales para impulsar una cultura próspera.

Esta imagen ayuda a visualizar cómo encajan todas estas piezas:





3

Resultados Globales: una Mirada al Bienestar Laboral en el Mundo

2. Resultados Globales: una mirada al bienestar laboral en el mundo

El bienestar laboral ya no es un tema reservado a la gestión de personas; es una prioridad global que atraviesa fronteras, industrias y culturas.

En un mundo donde la transformación digital, el trabajo híbrido y las nuevas generaciones redefinen las reglas del juego, comprender cómo se sienten las personas en su trabajo se ha vuelto esencial para la sostenibilidad de cualquier organización.

Los datos recopilados por The Happiness Index a nivel mundial, en más de 170 países, muestran una tendencia clara: las personas valoran cada vez más la autonomía, la seguridad psicológica y la conexión humana. Sin embargo, en muchos contextos, todavía persisten brechas significativas en reconocimiento, liderazgo y propósito.

A escala global, los colaboradores reportan niveles altos de libertad y seguridad, lo que sugiere que las empresas están avanzando hacia modelos más flexibles y confiables. Pero los puntajes disminuyen cuando se trata de significado, confianza y pertenencia, recordándonos que el bienestar no depende solo de la estructura, sino también de las relaciones.



El resultado global también revela un hallazgo clave: las organizaciones que cultivan culturas de confianza, comunicación y empatía logran índices de felicidad y compromiso significativamente más altos que aquellas centradas únicamente en resultados.

Las políticas pueden iniciar el cambio, pero son las conversaciones — humanas, honestas y continuas— las que lo sostienen.

Este panorama mundial ofrece el contexto ideal para entender los resultados de Chile.

Nuestro país comparte desafíos comunes con el resto del mundo, pero también oportunidades únicas: una cultura laboral que valora el esfuerzo, la colaboración y la cercanía.

En ese equilibrio entre tradición y cambio, Chile puede convertirse en referente regional de una nueva forma de medir y vivir el bienestar laboral.



4

Principales Hallazgos en Chile: una Radiografía del Bienestar y la Felicidad Laboral Nacional

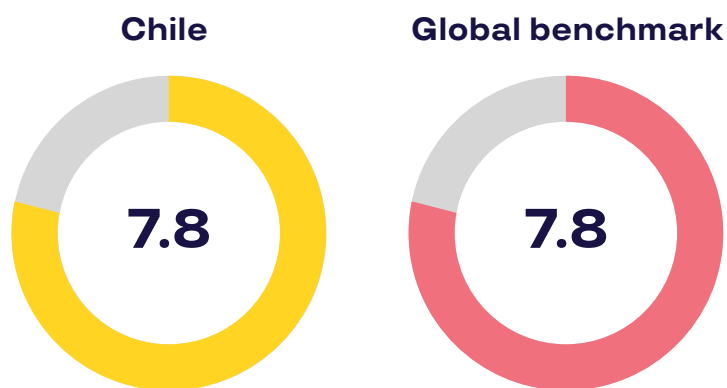
3. Principales Hallazgos en Chile: una Radiografía del Bienestar y la Felicidad Laboral Nacional

El bienestar laboral en Chile está en un punto de inflexión.

Los datos del Índice de Bienestar y Felicidad Laboral revelan una realidad compleja, pero también llena de oportunidades.

Las personas valoran la autonomía, la flexibilidad y el vínculo humano, pero siguen demandando más reconocimiento, propósito y comunicación efectiva dentro de sus organizaciones.

La medición realizada a nivel nacional refleja una fotografía representativa de distintas industrias, tamaños de empresa y regiones.



Los resultados sitúan a Chile a la altura del promedio global de The Happiness Index, lo que indica consistencia pero que aún queda un camino por recorrer en la construcción de culturas laborales más saludables y sostenibles.

Una visión equilibrada: Felicidad y Compromiso

El modelo distingue entre felicidad (dimensión emocional) y compromiso (dimensión racional).

Chile muestra un mejor desempeño en las dimensiones racionales —como claridad, propósito y libertad— que, en las emocionales, donde influyen factores como el reconocimiento o el sentido de pertenencia.

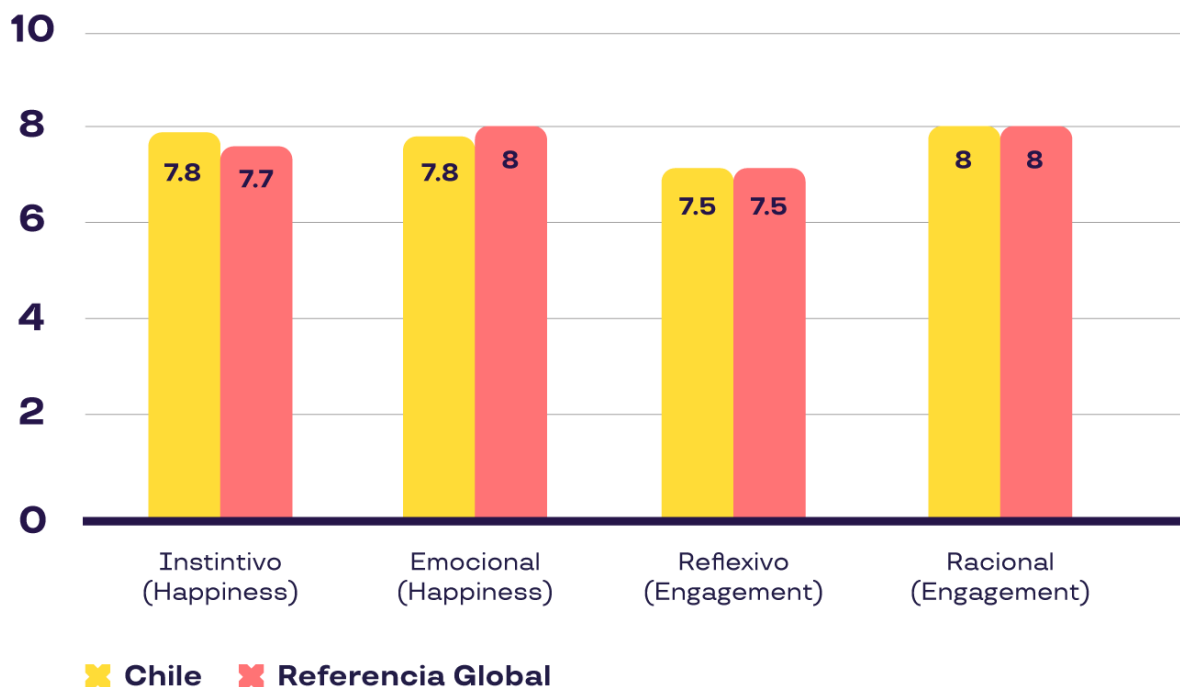
Este equilibrio sugiere que muchas organizaciones están logrando establecer estructuras y procesos claros, pero todavía deben fortalecer la conexión emocional de las personas con su trabajo.

El desafío, entonces, es **pasar de la eficiencia a la inspiración**.

Los sistemas cerebrales del bienestar laboral

Desde la neurociencia, el bienestar se comprende a través de cuatro sistemas cerebrales interconectados.

El análisis chileno revela cómo cada uno se manifiesta en las organizaciones locales frente al punto de referencia global:





✕ Instintivo (seguridad y confianza)

Los colaboradores en Chile se sienten moderadamente seguros dentro de sus entornos laborales. Sin embargo, la sensación de incertidumbre económica y la falta de comunicación transparente afectan la confianza general.

La seguridad sigue siendo una prioridad, sobre todo en contextos de cambio.



✕ Emocional (relaciones y pertenencia)

Este es uno de los sistemas más sensibles en el país.

Muchos trabajadores reportan sentirse desconectados de los propósitos colectivos y perciben un bajo nivel de reconocimiento.

Esto evidencia la necesidad de construir culturas más empáticas y con líderes cercanos.



✕ Racional (claridad y propósito)

Aquí Chile alcanza sus mejores resultados.

La mayoría de los colaboradores comprende los objetivos de su trabajo y cómo su rol contribuye al resultado final.

El reto es transformar esa claridad en motivación y sentido de trascendencia.



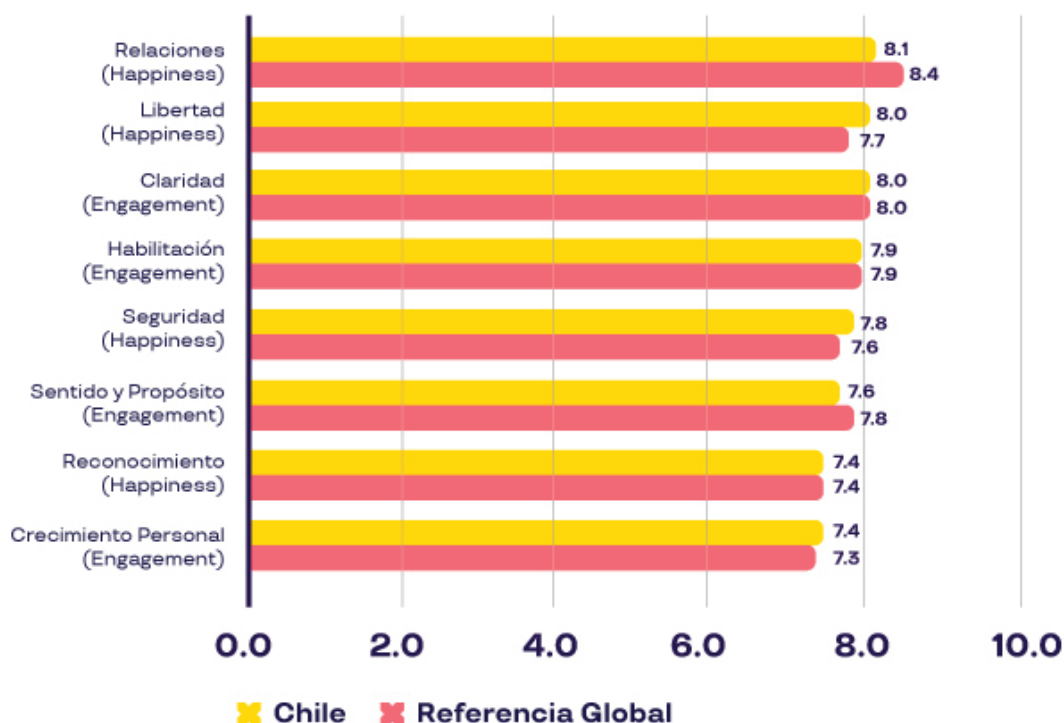
✕ Reflexivo (aprendizaje y evolución)

Aún es un terreno emergente.

Las empresas muestran interés en fomentar espacios de desarrollo y aprendizaje, pero estos esfuerzos no siempre se traducen en experiencias consistentes.

Fortalecer este sistema puede ser la clave para sostener culturas de bienestar a largo plazo.

Chile frente al punto de referencia global según sistemas cerebrales

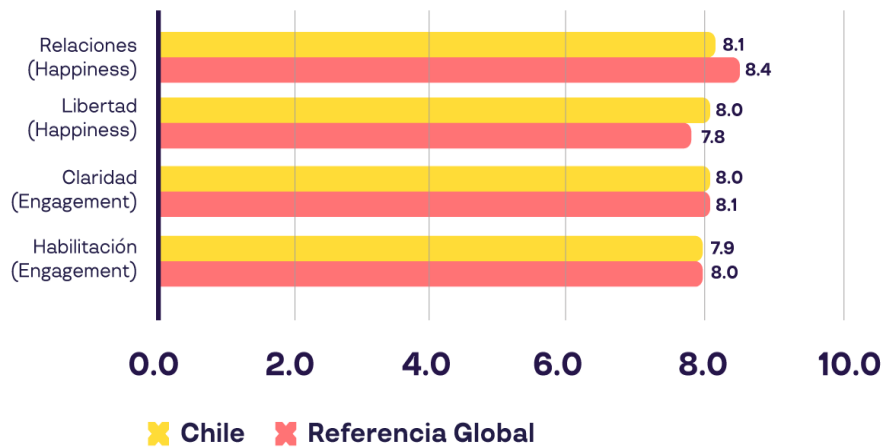


Los resultados muestran que Chile presenta un perfil equilibrado, con diferencias puntuales frente al índice global. El aspecto más sobresaliente es la libertad, donde los colaboradores chilenos superan en 3,9 % el promedio mundial (8,0 frente a 7,7). Esto refleja una mayor sensación de autonomía y autenticidad en el trabajo.

En contraste, los puntajes más bajos se observan en Relaciones y Significado y propósito, ambos por debajo del promedio global (8,1 vs. 8,4 y 7,6 vs. 7,8, respectivamente). Esto sugiere oportunidades para fortalecer la conexión humana y el sentido compartido dentro de las organizaciones.

El resto de las dimensiones —claridad, seguridad, crecimiento personal y reconocimiento— se mantienen muy alineadas con el punto de referencia, mostrando una fuerza laboral que combina estabilidad con espacios claros de mejora en las relaciones interpersonales y el propósito organizacional.

La perspectiva chilena según los temas de neurociencia con mayor puntuación



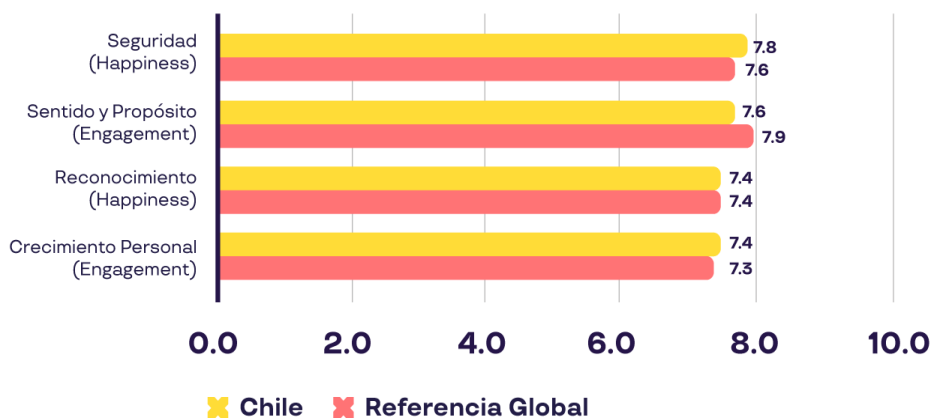
Los colaboradores chilenos reportaron niveles más bajos de dinámica de equipo en comparación con sus pares a nivel mundial.

También reportaron puntuaciones más altas en cuanto a autonomía en su rol (8.2 frente a 7.8).

La pregunta con la puntuación más alta en Chile fue "¿Qué tan claros tienes los requisitos de tu trabajo?" (8.3), lo cual

impulsó una mayor sensación de claridad.

La perspectiva chilena según los temas de neurociencia con menor puntuación



La satisfacción con su entorno físico de trabajo (8,0) genera una sensación de seguridad laboral.

Los empleados obtuvieron una puntuación menor en compromiso, con una diferencia del 9,3 % (7,8 frente a 8,6) en comparación con el promedio mundial.

La pregunta «¿Qué tan satisfecho está con la cantidad de oportunidades de aprendizaje que se ofrecen?» (7,6 frente a 7,2) presentó la mayor variación positiva.

Una oportunidad para liderar desde el bienestar

Los resultados del índice no deben verse como una evaluación, sino como un punto de partida. Chile tiene la oportunidad de convertirse en referente regional en la medición y gestión del bienestar laboral.

El desafío es colectivo: empresas, líderes y colaboradores deben asumir la felicidad no como una meta final, sino como un proceso continuo de escucha, aprendizaje y conexión.

El futuro del trabajo en Chile no se medirá solo en productividad, sino en bienestar compartido.

Y esa es una ecuación donde todos ganan: las personas, las empresas y el país.



5

Análisis por Dimensiones de Bienestar

Medir la felicidad laboral no se trata solo de obtener un número; se trata de entender los matices de la experiencia humana en el trabajo.

Cada dimensión del Índice representa una pieza del rompecabezas del bienestar, y juntas revelan cómo se siente y se comporta el talento en las organizaciones chilenas.

A continuación, exploramos las principales áreas que componen el bienestar y el compromiso, tal como fueron vividas por los más de cinco mil colaboradores que participaron en este estudio.

Seguridad: la base emocional del bienestar

La seguridad —física, emocional y psicológica— es el cimiento sobre el que se construye toda cultura saludable.

En Chile, los resultados muestran que las personas se sienten relativamente seguras dentro de sus equipos, pero aún perciben distancia con la dirección o con las decisiones organizacionales.

Muchos colaboradores destacan la falta de comunicación clara sobre cambios, metas o resultados, lo que genera una sensación de incertidumbre.

Aun así, el aumento de políticas de bienestar y espacios de diálogo son señales positivas de un cambio en marcha.

“La seguridad no se decreta: se construye con coherencia y confianza.”

Las empresas que fortalecen este pilar no solo reducen la rotación, sino que también impulsan un entorno donde las ideas fluyen y las personas se atreven a innovar.

Libertad: autonomía para crear y decidir

El sentido de libertad está estrechamente ligado al compromiso.

En Chile, los colaboradores valoran la flexibilidad laboral y la posibilidad de organizar su tiempo, sobre todo en contextos híbridos.

Sin embargo, la libertad sigue limitada en algunos entornos por estructuras jerárquicas tradicionales.

El desafío para las organizaciones chilenas es evolucionar hacia modelos donde la autonomía no sea sinónimo de aislamiento, sino de confianza compartida.

Cuando las personas tienen margen para decidir, su creatividad se potencia y su vínculo con el trabajo se profundiza.

“Confiar es permitir que las personas tomen decisiones sin miedo a equivocarse.”

Relaciones: el tejido invisible de las organizaciones

Las relaciones humanas son el corazón de cualquier empresa.

El índice muestra que los equipos en Chile valoran altamente la colaboración y el compañerismo, pero expresan carencias en reconocimiento y sentido de pertenencia.

Los vínculos cercanos entre pares contrastan con la percepción de falta de conexión con los líderes, especialmente en empresas grandes.

Esto sugiere una oportunidad clara: transformar la gestión del liderazgo en una práctica más empática y presente.

Las organizaciones que promueven espacios de conversación auténtica y celebran los logros colectivos reportan los niveles más altos de felicidad general.

Reconocimiento: el poder de sentirse visto

Sentirse reconocido es sentirse parte.

En Chile, esta dimensión obtiene una de las puntuaciones más bajas del índice, lo que evidencia una brecha entre el esfuerzo de las personas y el feedback que reciben.

El reconocimiento no siempre implica recompensas materiales: a menudo, una palabra oportuna, un gesto o una conversación sincera generan más impacto que cualquier incentivo económico.

“Las personas no olvidan cómo las hiciste sentir.”

Fomentar culturas de reconocimiento constante —más allá de los resultados anuales— puede transformar la energía emocional de los equipos y fortalecer la retención de talento.

Propósito: el sentido de lo que hacemos

El propósito es la brújula del compromiso.

En el caso de Chile, los resultados muestran claridad en las tareas diarias, pero una débil conexión con el propósito organizacional.

Muchos colaboradores comprenden qué hacen, pero no siempre por qué lo hacen.

Esa desconexión emocional limita la posibilidad de inspirar.

Cuando las empresas comunican su propósito con autenticidad, alineando valores y decisiones, las personas sienten que su trabajo importa —y eso cambia todo.

“El propósito no se impone, se comparte.”

En un país que valora el esfuerzo y la colaboración, conectar propósito y bienestar es una oportunidad de liderazgo empresarial única.

Aprendizaje y evolución: crecer también es bienestar

El aprendizaje continuo es uno de los principales motores del bienestar sostenible.

Los datos revelan que los colaboradores en Chile valoran las oportunidades de desarrollo, pero sienten que aún hay poco acompañamiento en sus trayectorias.

El desafío está en pasar del discurso al hábito: convertir el aprendizaje en parte natural de la cultura organizacional.

La neurociencia demuestra que aprender activa las mismas áreas cerebrales asociadas al placer y la motivación.

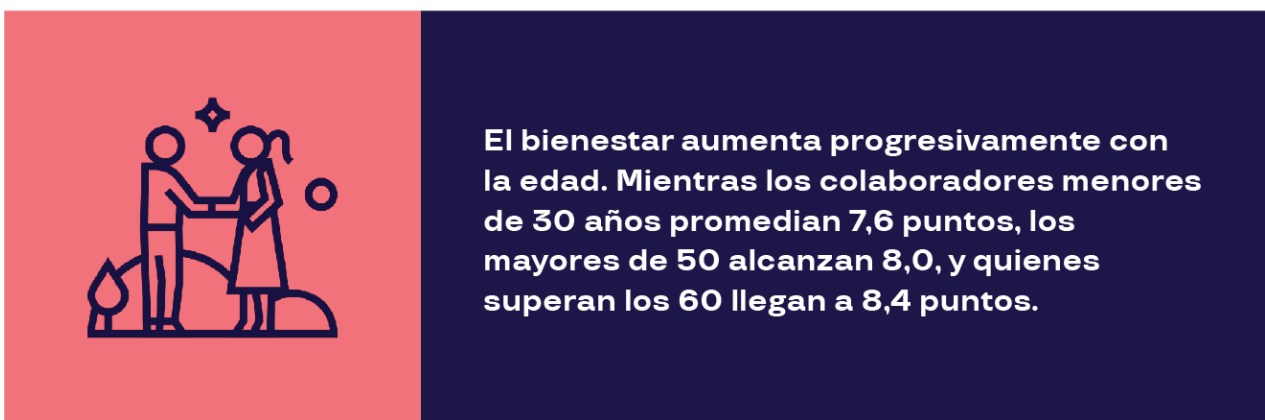
Invertir en desarrollo no solo mejora competencias, también incrementa la felicidad.

Tres hallazgos que definen el panorama chileno

1	2	3
Seguridad y libertad como bases del bienestar	El propósito: la gran deuda emocional	El liderazgo empático como motor del cambio
✖ Chile presenta buenos resultados en autonomía y flexibilidad, lo que demuestra una transición hacia modelos laborales más modernos y confiables. ✖ La falta de feedback constante debilita la sensación de seguridad psicológica. ✖ Sentirse libre no basta si no existe comunicación clara y reconocimiento.	✖ Aunque los colaboradores entienden lo que hacen, muchos aún no comprenden plenamente por qué lo hacen. ✖ La conexión entre propósito individual y organizacional sigue siendo una oportunidad para generar sentido, orgullo y pertenencia.	✖ La relación con los líderes tiene un impacto directo en el bienestar. Los equipos con líderes que escuchan, reconocen y acompañan muestran índices significativamente más altos de felicidad y compromiso. ✖ La empatía no es un rasgo "blando": es una competencia estratégica.

Zoom al Bienestar Laboral

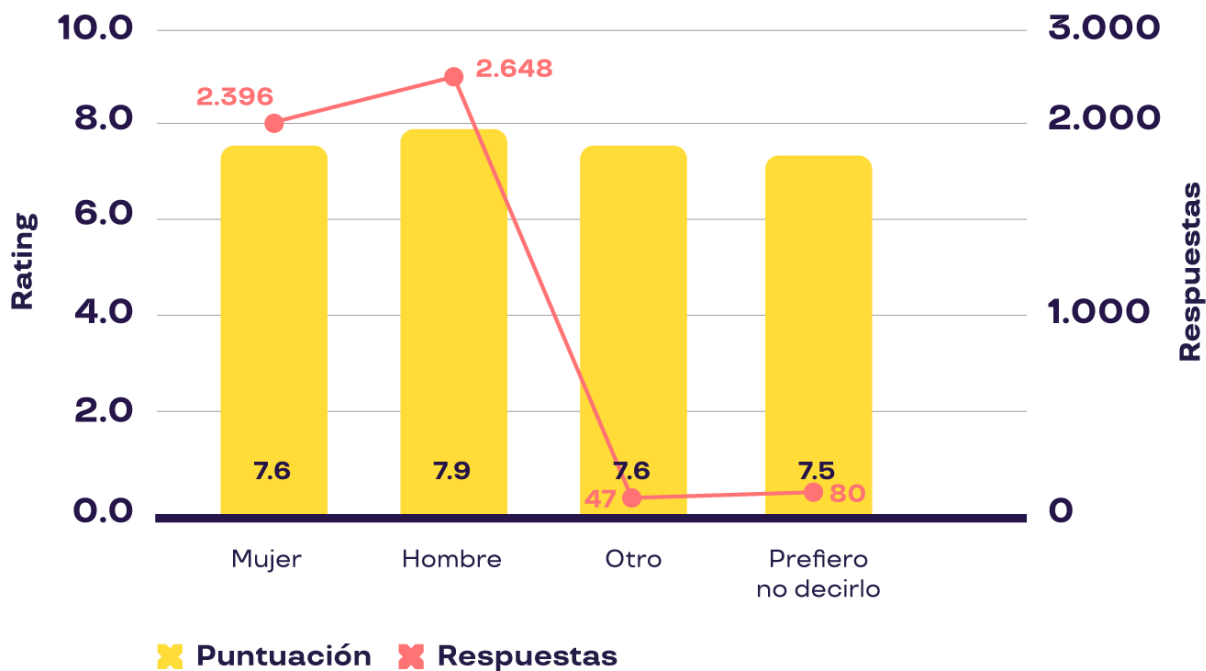
Edad y bienestar laboral



Esta tendencia refleja que la experiencia y la estabilidad emocional contribuyen a una mayor satisfacción laboral. Los perfiles más jóvenes, en cambio, reportan mayor búsqueda de propósito y reconocimiento, lo que

sugiere la necesidad de fortalecer programas de desarrollo y liderazgo inclusivo intergeneracional.

Género y Bienestar Laboral

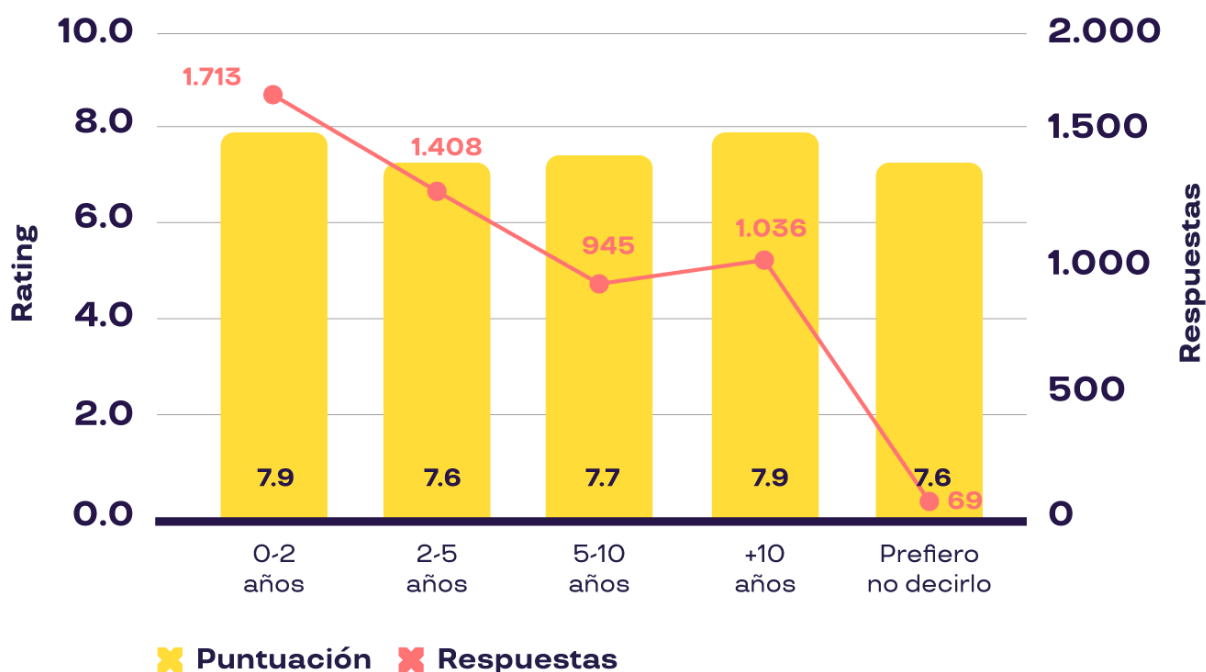


La percepción de bienestar varía ligeramente según género. Los hombres obtienen una puntuación promedio de 7,9, mientras que las mujeres alcanzan 7,6.

Aunque la diferencia es leve, puede reflejar factores como la distribución de roles, la carga emocional asociada al trabajo o la menor percepción de reconocimiento en mujeres.

Estos resultados refuerzan la importancia de incorporar una perspectiva de género en las estrategias de bienestar, garantizando igualdad de oportunidades para experimentar satisfacción, propósito y equilibrio.

Antigüedad Laboral y Bienestar

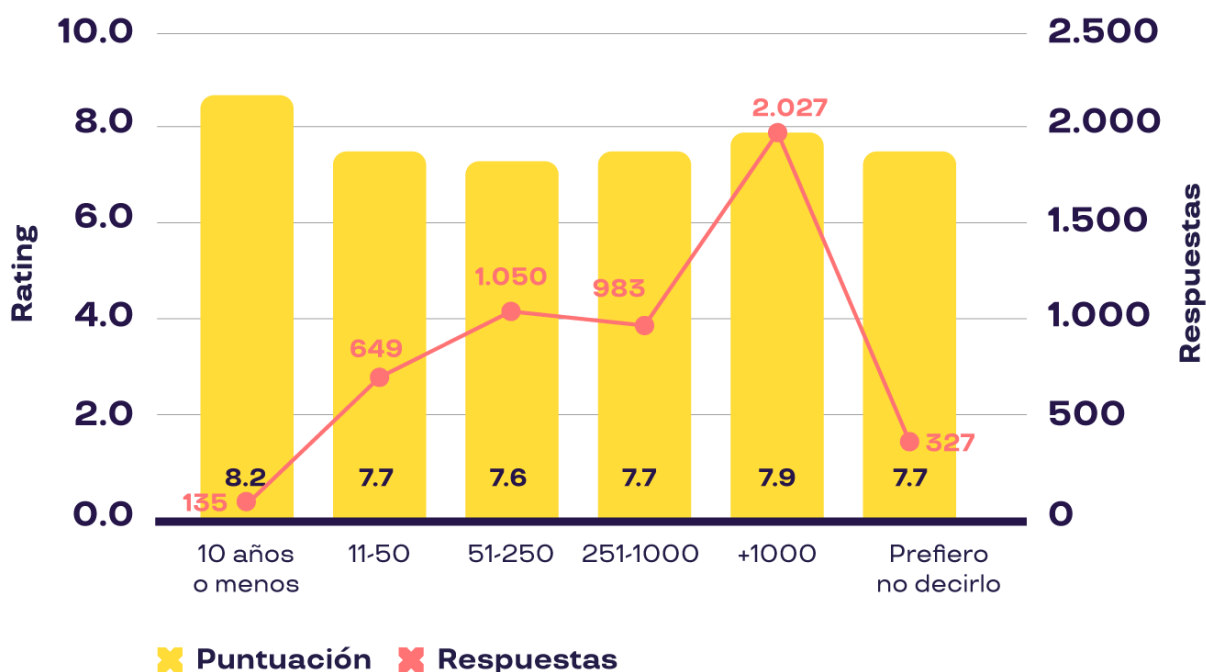


Los niveles de bienestar se mantienen estables a lo largo del tiempo, con puntuaciones cercanas a los 7,8 puntos promedio.

Se observa una ligera baja en quienes llevan entre 2 y 5 años en su organización (7,6 puntos), posiblemente vinculada a una fase de mayor exigencia o redefinición de propósito profesional.

En cambio, quienes superan los 10 años de trayectoria vuelven a niveles de 7,9 puntos, reflejando mayor estabilidad, pertenencia y confianza en sus entornos laborales.

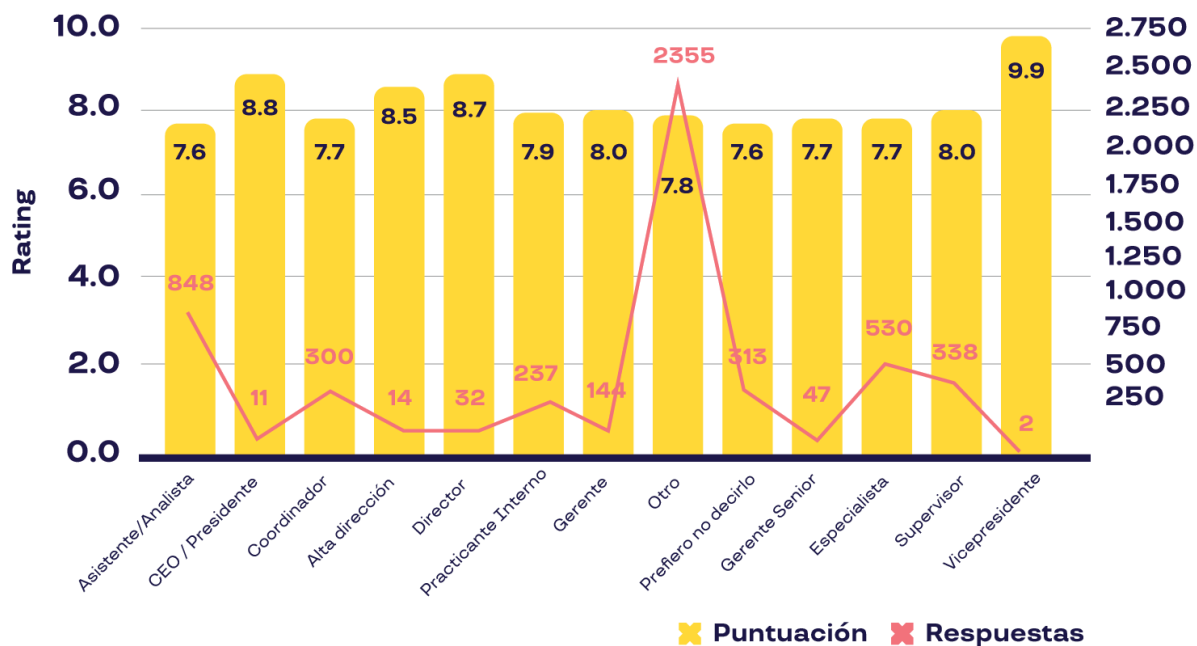
Tamaño de Empresa y Bienestar laboral



Los resultados muestran que las microempresas (menos de 10 colaboradores) presentan los niveles más altos de bienestar (8,2 puntos), seguidas por las grandes corporaciones con más de 1.000 empleados (7,9 puntos).

En contraste, las empresas medianas (entre 50 y 250 personas) registran los índices más bajos (7,6 puntos), lo que podría reflejar desafíos propios de etapas de crecimiento, como la falta de estructuras claras o la sobrecarga operativa.

Bienestar Según Nivel de Cargo

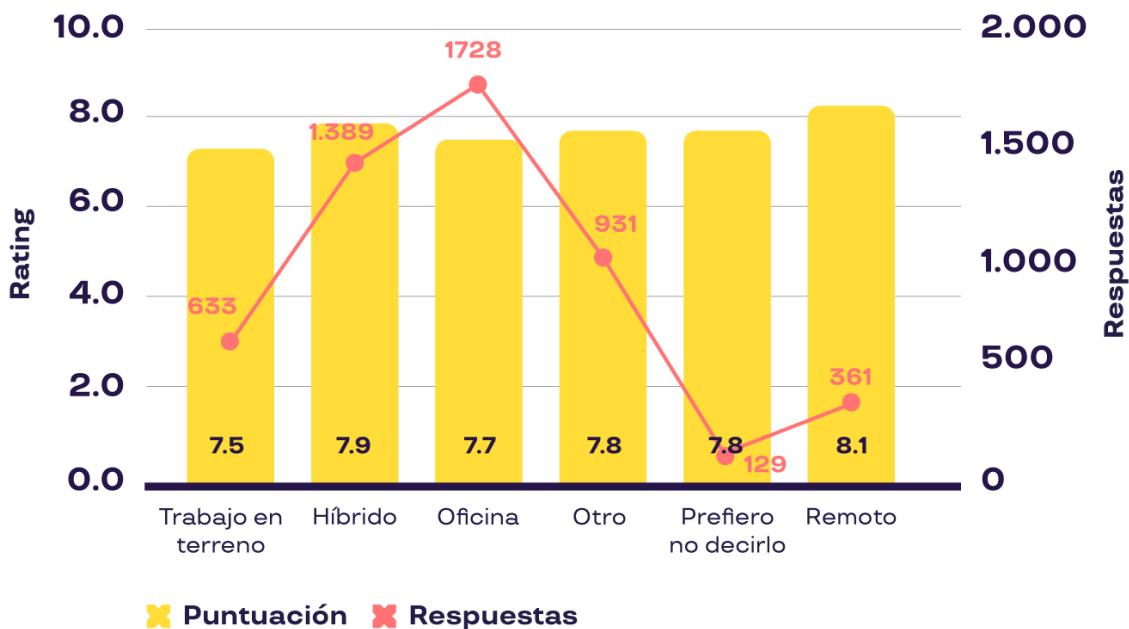


El nivel jerárquico influye significativamente en la percepción del bienestar laboral. Los roles directivos y ejecutivos concentran los puntajes más altos, superando los 8,5 puntos, lo que evidencia la relación entre autonomía, propósito y satisfacción.

En cambio, los niveles operativos y de apoyo se mantienen entre 7,6 y 7,7 puntos, un rango positivo, pero con margen de mejora en factores como reconocimiento y claridad organizacional.

En conjunto, estos resultados sugieren la importancia de fomentar liderazgo empático y comunicación bidireccional, para que el bienestar no dependa exclusivamente de la posición jerárquica sino de la cultura general de la empresa.

Modalidad de Trabajo y Bienestar



Las formas de trabajo más flexibles se asocian con mayores niveles de felicidad laboral.

Los colaboradores remotos e híbridos obtienen los puntajes más altos (8,1 y 7,9 puntos, respectivamente), mientras que quienes trabajan en terreno reportan los más bajos (7,5 puntos).

Estos resultados refuerzan la importancia de mantener esquemas laborales que equilibren la productividad con la autonomía y la calidad de vida.

Bienestar Laboral por la Industria

Los resultados del Índice de Bienestar y Felicidad Laboral muestran diferencias significativas entre sectores productivos.

Los sectores financieros y técnicos, como contabilidad (8,6 puntos), seguros (8,2), minería (8,1) e ingeniería (8,1), destacan por ofrecer entornos percibidos como más estables y estructurados.

En contraste, industrias como transporte aéreo (6,1), turismo (6,8) y medios de comunicación (6,8) reportan niveles más bajos, evidenciando desafíos en reconocimiento, seguridad y equilibrio emocional.

Estos contrastes subrayan la importancia de adaptar las estrategias de bienestar al contexto y naturaleza de cada industria, equilibrando las necesidades operativas con la experiencia humana en el trabajo.

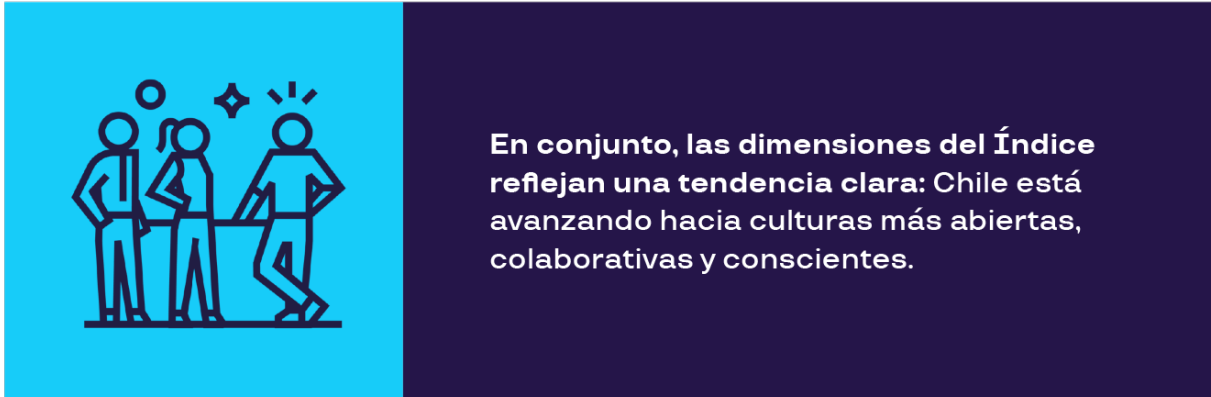


En un contexto donde la flexibilidad se ha convertido en un valor central, los entornos que promueven confianza y equilibrio personal-laboral tienden a generar culturas más felices y sostenibles.

Industria y Puntajes

- Salud **7.6**
- Servicios Públicos **7.6**
- Construcción **7.8**
- Educación **8.0**
- Seguros **8.2**
- Hospitalidad **7.8**
- Logística **7.5**
- Tecnología de la Información **7.7**
- Minería **8.1**
- Automotriz **8.0**
- Transporte **7.8**
- Finanzas **8.4**
- Farmacéutica **8.0**
- Manufactura **7.7**
- Banca **8.1**

Una Cultura que Escucha y se Adapta



Aún hay desafíos —reconocimiento, comunicación y propósito—, pero también una convicción creciente de que el bienestar no es un beneficio es una estrategia.

El futuro de las organizaciones chilenas se definirá por su capacidad de escuchar, de aprender y de actuar.

Porque el bienestar no se mide solo con indicadores: se mide con la calidad de las experiencias que generamos cada día.



6

Insights y Reflexiones para Líderes

6. Insights y Reflexiones para Líderes

El bienestar ya no es una iniciativa complementaria; es una estrategia de negocio.

Las organizaciones que integran el bienestar en su cultura no solo retienen talento, sino que también generan innovación, productividad y reputación.

En Chile, los resultados del Índice dejan un mensaje claro: las empresas que escuchan prosperan.

1. Escuchar para liderar

Escuchar es la forma más poderosa de liderazgo.

Los datos muestran que las personas que se sienten escuchadas por sus líderes tienen niveles de felicidad y compromiso significativamente mayores.

No se trata solo de abrir canales de comunicación, sino de generar confianza para que las voces sean auténticas y las respuestas, coherentes.

Los líderes deben convertirse en intérpretes del sentir de sus equipos, transformando la retroalimentación en decisiones visibles.

Escuchar no es un gesto: es una competencia estratégica.



“Una organización que escucha de verdad se transforma más rápido que el mercado.”

2. Redefinir el liderazgo desde la empatía

La empatía no es lo opuesto a la exigencia; es su complemento.

Un liderazgo empático no implica bajar el estándar, sino elevar el nivel de humanidad en la gestión.

En Chile, la figura del líder está en transición: de la autoridad que ordena al referente que acompaña.

Quienes logren liderar con propósito, comunicación y coherencia serán los que marquen el camino del nuevo trabajo.



Los líderes que entienden lo que moviliza emocionalmente a sus equipos logran resultados más sostenibles y relaciones más duraderas.

3. El propósito como brújula organizacional

Los equipos más felices son aquellos que sienten que su trabajo contribuye a algo más grande que ellos mismos.

El propósito no es un eslogan: es una promesa cumplida todos los días.

Comunicarlo con claridad y vivirlo con coherencia es lo que convierte una empresa en una comunidad de significado compartido.



Cuando el propósito se alinea con la estrategia y se traduce en acciones, las personas encuentran sentido, y el compromiso deja de ser una obligación para convertirse en una elección.

4. Reconocer y celebrar: pequeños gestos, grandes efectos

El reconocimiento es la energía emocional que sostiene el bienestar.

Los datos chilenos muestran que esta sigue siendo una de las dimensiones más débiles, pero también una de las más fáciles de transformar.

Una cultura de reconocimiento no necesita grandes gestos; necesita constancia.

Un “gracias” oportuno puede cambiar un día. Una felicitación sincera puede cambiar una carrera.



Reconocer no cuesta, pero impacta profundamente: valida el esfuerzo, refuerza el vínculo y da sentido al trabajo diario.

5. Convertir el bienestar en una ventaja competitiva

El bienestar es una decisión estratégica que impacta directamente en los resultados del negocio.

En un mercado cada vez más competitivo, las organizaciones que cuiden la experiencia humana serán las que atraigan y retengan a los mejores talentos.

Y eso, más que un beneficio, es una ventaja sostenible.



Las empresas que invierten en felicidad laboral reducen rotación, aumentan compromiso y mejoran su reputación de marca empleadora.

Pero más allá de los indicadores, el bienestar genera algo intangible y poderoso: lealtad emocional.

6. El llamado a la acción

Los datos son el punto de partida, no la meta.

El Índice de Bienestar y Felicidad Laboral busca inspirar a líderes, equipos y organizaciones a actuar desde la evidencia y la empatía.

Chile tiene una oportunidad única de liderar en la región una nueva forma de entender el trabajo: más humana, más consciente y feliz.

Y ese liderazgo no comienza en una estrategia; comienza en una conversación.
El futuro del trabajo será feliz, o no será sostenible.



**No basta con medir: hay que
escuchar, aprender y transformar.**



7

Conclusiones

Conclusiones

-  El bienestar laboral en Chile ya no es un ideal futuro: es una necesidad presente. Los resultados de este primer Índice de Bienestar y Felicidad Laboral muestran que el país se encuentra en un punto de inflexión. Las empresas están transitando desde estructuras centradas en la eficiencia hacia culturas que buscan equilibrio, propósito y conexión humana.
-  Medir la felicidad puede parecer una paradoja, pero hacerlo nos permite entender lo más esencial: qué nos motiva, qué nos duele y qué nos inspira dentro del trabajo. Cada dato de este estudio representa una voz, una historia, una emoción que merece ser escuchada. El camino hacia culturas más felices no se construye con políticas aisladas ni con beneficios puntuales.
-  Se construye día a día, con decisiones coherentes, liderazgo empático y un compromiso genuino por el bienestar colectivo. Las empresas que comprendan esto serán las que logren crecer con sentido, atrayendo no solo talento, sino también confianza. Chile tiene la oportunidad de convertirse en referente regional de una nueva forma de medir el éxito: no solo por lo que las empresas logran, sino por cómo hacen sentir a las personas que lo hacen posible.

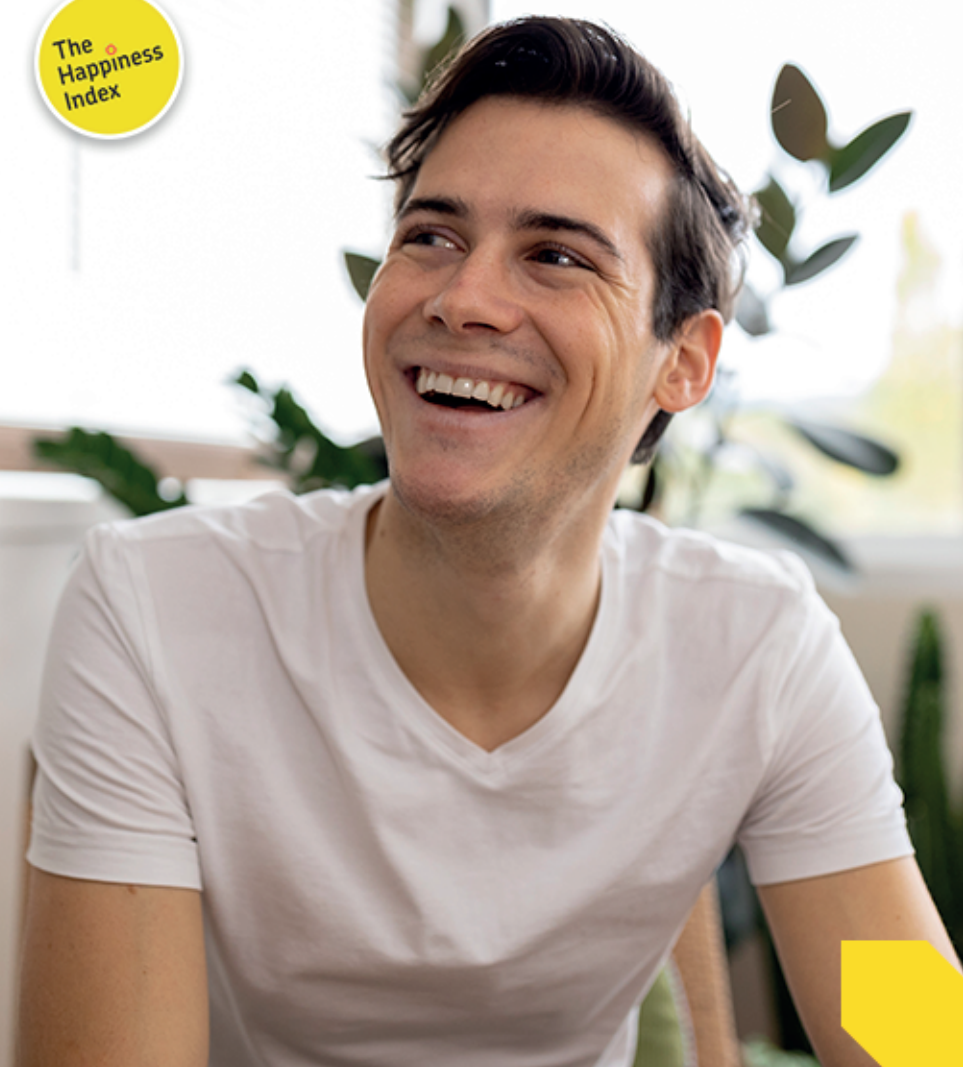
Esa es la verdadera innovación.



**El bienestar no es un destino:
es una forma de avanzar.**

Pluxee y The Happiness Index seguirán acompañando a las organizaciones en este recorrido, impulsando conversaciones, estudios y herramientas que ayuden a transformar el trabajo en un espacio de plenitud, energía y propósito.

Más que medir la felicidad, queremos construirla.



8

Sobre Pluxee y The Happiness Index

8. Sobre Pluxee y The Happiness Index

Pluxee: más de lo que realmente importa

Pluxee es una marca global dedicada a mejorar la vida de las personas a través de soluciones que promueven bienestar, motivación y conexión en el trabajo.

Presente en 29 países y con más de 500.000 empresas clientes, Pluxee impulsa un ecosistema que une a empleadores, colaboradores y comercios locales para generar impacto positivo en la sociedad.

En Chile, Pluxee acompaña a las organizaciones en su evolución hacia culturas más humanas y sostenibles, desarrollando herramientas y programas que fortalecen el bienestar, la inclusión y la felicidad laboral.

Nuestra visión es clara: ayudar a las personas a disfrutar más de lo que realmente importa.

The Happiness Index: ciencia para comprender el bienestar

Fundada en el Reino Unido, The Happiness Index es una organización especializada en la medición científica del bienestar y la felicidad en el trabajo.

Su metodología, basada en neurociencia, permite a las empresas comprender cómo se sienten las personas y por qué.

A través de tecnología, análisis de datos y modelos predictivos, THI ayuda a transformar la experiencia laboral en un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento.

Su propósito es ambicioso y simple a la vez: dar voz a las personas para crear lugares de trabajo más felices en todo el mundo.

Una alianza para transformar la forma en que trabajamos

La colaboración entre Pluxee Chile y The Happiness Index une lo mejor de ambos mundos: la experiencia global en bienestar corporativo y la ciencia que permite medirlo y entenderlo con profundidad.

Juntas, estas organizaciones lideran un movimiento para medir, comprender y construir culturas laborales más plenas y sostenibles.

Este Índice de Bienestar y Felicidad Laboral es solo el primer paso de un viaje colectivo hacia una nueva forma de entender el trabajo.



Una en la que las empresas midan su éxito no solo en resultados, sino en bienestar compartido.

pluxee |

