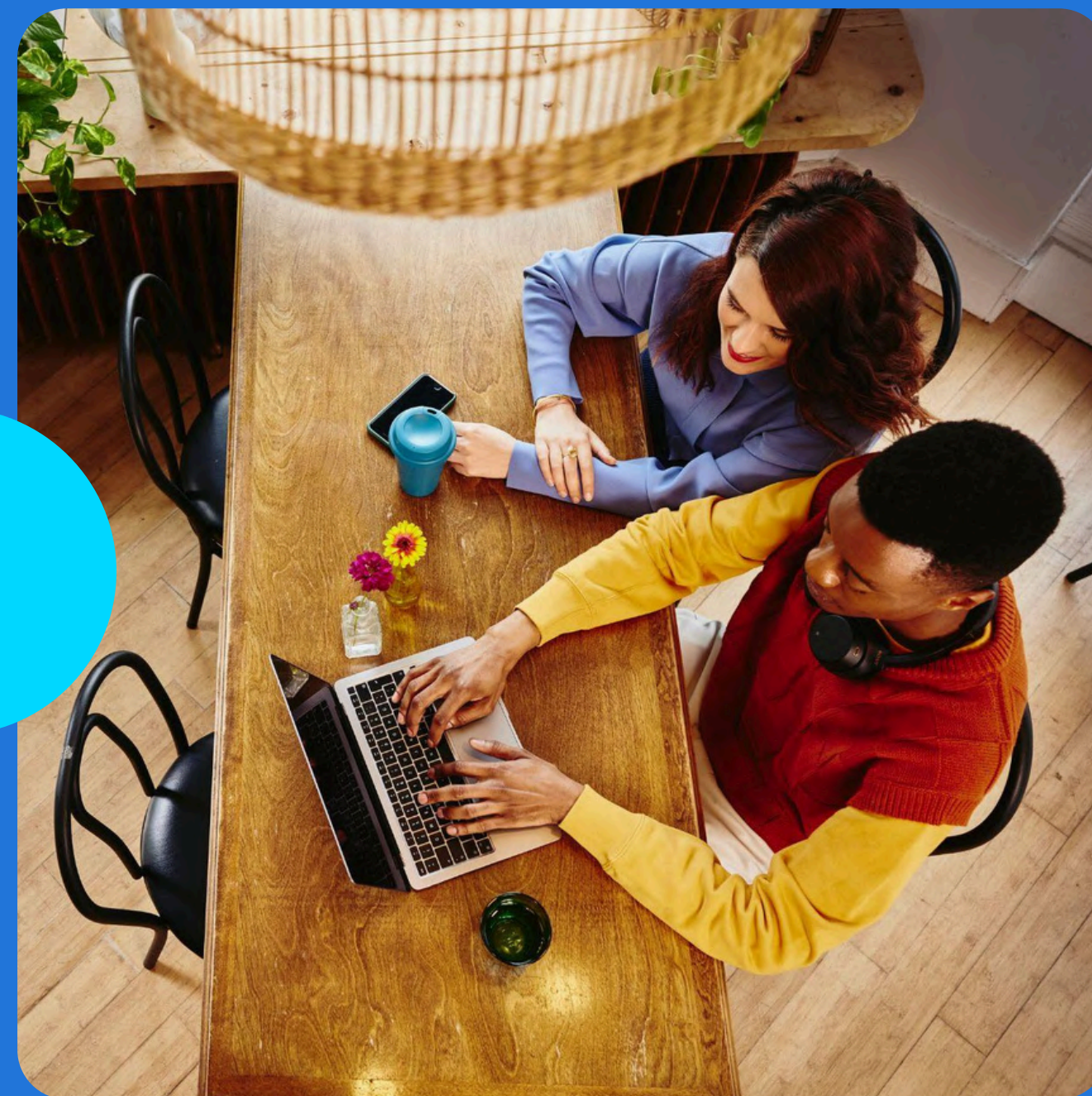


Un imán para el talento.

randstad employer
brand research 2026

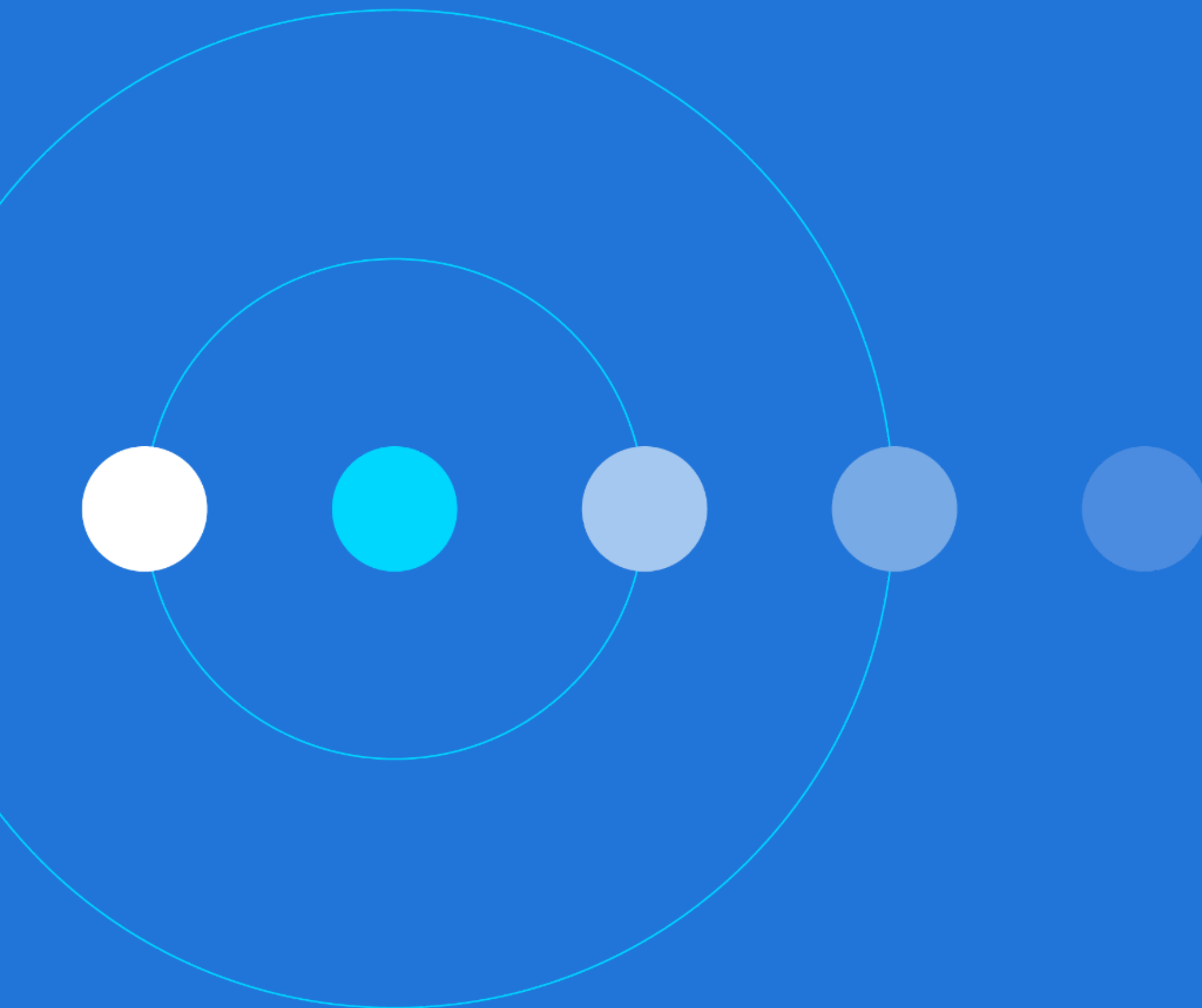


partner for talent.

Acciona hoy el randstad employer brand research 2026:

El estudio más profundo e independiente de marca empleadora líder a nivel global. Un activo esencial para decodificar la voz del público y transformarla en un “**imán para el talento**” a través de más de 100 insights clave innovar en HR y en tu estrategia de employer branding.





04 Las compañías más atractivas para trabajar en Chile.

07 Síntesis ejecutiva.

13 Factores de atracción de talento.

18 Análisis estructural de los factores clave.

23 Determinantes de la intención de cambio laboral.

30 Apéndice.

37 Anexos complementarios.

Las compañías más atractivas para trabajar en Chile.



2026

Top 10 de Marca Empleadora.

El podio de las 10 compañías que se consolidan como el gran imán para el talento este año, entre las 150 empresas analizadas en el país.

- 1 Antofagasta Minerals
- 2 Codelco
- 3 Anglo American
- 4 Samsung
- 5 Microsoft
- 6 BHP
- 7 Sky Airlines
- 8 HP
- 9 IBM
- 10 Latam Airlines



2025

Top 10 de Marca Empleadora.

- 1 Teck
- 2 BHP
- 3 Latam Airlines
- 4 Antofagasta Minerals
- 5 Codelco
- 6 Anglo American
- 7 Procter & Gamble
- 8 Viña Concha y Toro
- 9 Coca-Cola
- 10 Sigdo Koppers SA



Los sectores más atractivos para trabajar en 2026.

- 1 Minería
- 2 Consumo masivo de bebidas
- 3 Banca
- 4 Consultoría
- 5 Healthcare
- 6 Farmacéutico
- 7 Agroindustria y producción
- 8 Producción y manufactura
- 9 Tecnologías de la Información y Comunicación
- 10 Consumo masivo



Síntesis ejecutiva.



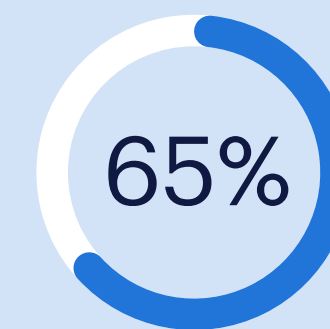
En Chile, “un salario y beneficios atractivos” se consolida como el primer factor de elección y la principal prioridad de negociación para el talento.

El “sueldo y los beneficios” son el principal factor que impulsa la elección de un empleador en Chile (65%), seguido por la “seguridad (estabilidad) laboral” (60%), “un ambiente de trabajo agradable” (58%), el “equilibrio entre la vida personal y laboral” (56%) y las “oportunidades de crecimiento profesional” (54%). Aunque el salario lidera claramente, la estabilidad, el ambiente y el equilibrio vida-trabajo conforman un mix de preferencias sumamente equilibrado y competitivo entre sí.

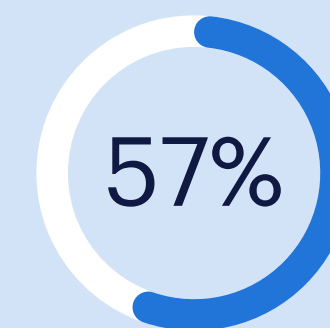
El sueldo y los beneficios se posicionan como un requisito esencial, mientras que el ambiente laboral y el equilibrio de la vida personal suelen definir la decisión final una vez cubiertas las expectativas económicas. Al comparar al empleador actual con el empleador ideal, la seguridad laboral es el atributo con mayor nivel de satisfacción, mientras que las mayores brechas aparecen en remuneración y beneficios, equilibrio vida-trabajo y desarrollo profesional.

Entre los distintos segmentos, la importancia del factor “sueldo y beneficios” aumenta con la edad, pasando de un 55% en la Generación Z a un 67% en la Generación X, y es más valorada por hombres (68%) que por mujeres. La seguridad laboral es más importante para la Generación X y es levemente mejor evaluada por mujeres (61% vs. 59%). El factor “un ambiente laboral agradable” tiene mayor relevancia para las mujeres que para los hombres (62% vs. 54%) y aumenta en importancia con la edad. El factor “equilibrio entre vida personal y laboral” es consistentemente importante en todas las generaciones, aunque las mujeres le otorgan mayor relevancia que los hombres (60% vs. 53%).

El factor “desarrollo profesional” alcanza su punto más alto en Generación X (57%) y tiene menor relevancia para la Generación Z (51%). En general, los hombres evalúan de forma más positiva a su empleador actual, mientras que las mujeres tienen expectativas más altas respecto al empleador ideal, especialmente en “equilibrio vida-trabajo” y “ambiente laboral”.



De la Generación X considera la seguridad (estabilidad) laboral un factor determinante, en comparación con el 59% de los Millennials y el 55% de la Generación Z.



De las mujeres considera importantes las “oportunidades de igualdad” al momento de elegir un empleador, en comparación con el 48% de los hombres.

La “estabilidad financiera” y el “bienestar diario” son los pilares fundamentales para garantizar la seguridad laboral y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

El salario y beneficios son el factor principal que impulsa la seguridad laboral en Chile (66%), seguido por el “reconocimiento al desempeño y la continuidad de carrera” (51%), además de la “estabilidad organizacional y financiera” (48%). La “comunicación transparente” también contribuye (42%). Estos atributos entregan confianza y se alinean con el perfil del empleador ideal, donde “un salario y beneficios atractivos” y la “estabilidad” son expectativas centrales. La importancia de contar con un sueldo estable aumenta con la edad: pasa de un 53% en la Generación Z a un 72% en la Generación X y un 74% en los Baby Boomers, en comparación con un 68% de los Millennials.

Los beneficios secundarios refuerzan fuertemente la seguridad laboral, liderados por salud y bienestar (91%) y beneficios de jubilación y seguridad financiera (90%), seguidos por desarrollo profesional (89%) y permisos/vacaciones (88%). La importancia de estos beneficios generalmente aumenta con la edad, ya que el talento de mayor edad pone más énfasis en la seguridad a largo plazo y la comodidad en el trabajo. Los permisos y tiempos de descanso son especialmente valorados por Millennials y Generación X, mientras que la Generación Z es menos exigente en términos generales. En la mayoría de los beneficios, las mujeres les asignan mayor importancia que los hombres.

El factor “equilibrio entre la vida personal y laboral” está impulsado principalmente por “un buen ambiente laboral” (57%), “tiempo libre y recuperación” (48%) y “crecimiento y realización personal” (40%), mientras que la “flexibilidad laboral” juega un rol secundario (31%). Las generaciones más jóvenes priorizan el “tiempo libre y la recuperación” (~49%) y “el apoyo social y familiar” (29%), mientras que el talento de mayor edad se enfoca más en el “crecimiento personal” (alrededor de un 44%). Dentro de los grupos jóvenes, la Generación Z valora más el “apoyo en salud y bienestar” (35%), mientras que los Millennials ponen mayor énfasis en la flexibilidad (34%). Las diferencias de género son pequeñas: los hombres priorizan levemente más la recuperación y las mujeres “un ambiente laboral positivo”.



Es el nivel de importancia que las generaciones mayores le asignan a los beneficios de salud y bienestar, en comparación con la Generación Z, que alcanza un 86%.

Beneficios asociados a jubilación y seguridad financiera.

Son altamente valorados por los Baby Boomers con un 94%, en comparación con un 87% en la Generación X.

Los factores: sueldo, crecimiento profesional y equilibrio entre la vida personal y laboral siguen siendo los principales puntos de presión para la fidelización y retención.

23%

De la Generación Z dejaría una compañía por temor a recortes de personal, mientras que la Generación X, alcanza un 17%.

Las intenciones de cambiar de trabajo y los cambios efectivos de empleo en Chile han disminuido en comparación con el año pasado, lo que apunta a un mercado laboral más estable. Sin embargo, la intención de cambiar sigue siendo mayor que la movilidad real: un 28% planeaba cambiar de trabajo durante el primer semestre de 2026, frente al 18% que efectivamente cambió de empleador en el segundo semestre de 2025. Esta brecha sugiere una mayor cautela, ya que muchas personas están postergando cambios laborales pese a mantenerse abiertas a nuevas oportunidades.

La baja remuneración es la principal razón para dejar un empleador en Chile (42%), seguida por la falta de oportunidades de crecimiento profesional (35%) y la necesidad de mejorar el equilibrio entre la vida personal y el trabajo (29%). La experiencia cotidiana también influye, al igual que la falta de interés en el trabajo (20%) y un ambiente laboral negativo (20%), que se posicionan entre las principales razones para renunciar.

15%

De la Generación Z dejaría una compañía si el trabajo no es fácilmente accesible, mientras que Millennials y Generación X, se sitúan en torno al 10%.

Las razones para dejar un empleo varían según los segmentos. Las generaciones de mayor edad son más propensas a señalar la baja remuneración como el principal detonante (~44%), mientras que Millennials y Generación X mencionan con mayor frecuencia la falta de oportunidades de crecimiento profesional (~36%). La Generación Z destaca por priorizar el equilibrio entre vida personal y trabajo como motivo para dejar un empleo (32%).

Las diferencias de género son generalmente pequeñas, aunque las mujeres tienen una ligera mayor tendencia a dejar un trabajo debido a una baja remuneración (44% vs. 40%) o por razones relacionadas con el equilibrio entre vida personal y laboral (31% vs. 28%). En cambio, los hombres mencionan con mayor frecuencia la falta de inversión en tecnología e innovación (18% vs. 11%). Si bien la seguridad laboral y la reputación del empleador ayudan a limitar el riesgo de rotación, las brechas en remuneración, desarrollo profesional y equilibrio vida-trabajo siguen siendo las principales fuentes de fuga de talento. Esta alineación deja claro en qué deben enfocarse los empleadores en Chile para reducir el riesgo de movilidad latente y fortalecer la retención.

El talento utiliza una amplia combinación de plataformas digitales para encontrar empleo, mientras que la interacción personal cumple un rol clave en las decisiones finales.

35%

Un porcentaje de mujeres probablemente utilizaría el sitio web de carreras de una empresa al buscar trabajo, mientras que en los hombres la cifra alcanza un 31%.

Ferías laborales.

Cumplen un rol relativamente menor al momento de buscar trabajo; sin embargo, las mujeres muestran una mayor tendencia a utilizarlas como recurso en comparación con los hombres (35% vs. 31%).

Al buscar nuevas oportunidades laborales, el talento en Chile utiliza múltiples canales, siendo los portales de empleo y buscadores de trabajo el principal punto de entrada (60%), seguidos por LinkedIn (43%), redes sociales (41%) y agencias de reclutamiento (38%). Sin embargo, los canales que realmente generan contrataciones son más diversos que los más utilizados. Aunque los portales de empleo siguen siendo el principal canal de conversión (39%), las conexiones personales y recomendaciones (27%), LinkedIn (24%), redes sociales (24%) y agencias de reclutamiento (22%) también cumplen un rol importante, demostrando que un alto uso no siempre se traduce en el mayor éxito de contratación.

Las preferencias de canales varían según la generación. Los portales de empleo son utilizados en todos los grupos etarios, aunque Millennials y Generación X les dan una importancia ligeramente mayor (61%). Las generaciones más jóvenes dependen más de plataformas digitales y sociales, con cerca de un 45% de Generación Z y Millennials utilizando LinkedIn y una proporción similar usando redes sociales como parte de su búsqueda laboral.

A lo largo del proceso, las redes sociales -especialmente Facebook-tienen un rol relevante tanto en el descubrimiento de oportunidades como en las contrataciones efectivas. Facebook es utilizado por el 66% de quienes buscan empleo y contribuye al 69% de las contrataciones, mientras que Instagram es utilizado por el 52% y participa en el 43% de las contrataciones, reforzando que las redes sociales no solo funcionan como canales de visibilidad, sino también como vías efectivas para acceder al empleo.

A pesar de que la búsqueda laboral es mayoritariamente digital, la interacción personal sigue siendo clave. Más de tres cuartos de quienes buscan empleo consideran importante conectar con una persona durante el proceso de reclutamiento, aumentando de un 84% al explorar oportunidades a un 86% al momento de postular.

Especializaciones.

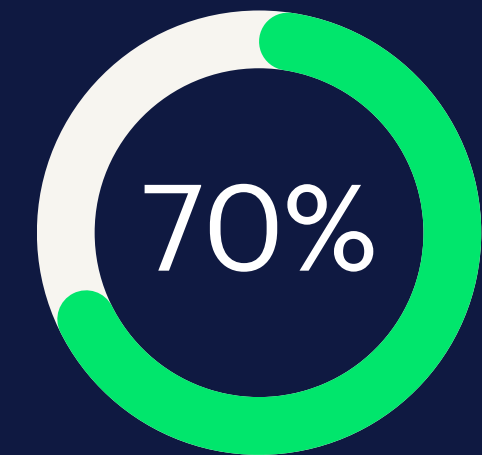
Aunque los factores sueldo y la seguridad (estabilidad) laboral son prioridades compartidas por todos, existen claras diferencias en las expectativas y comportamientos de búsqueda según el tipo de rol.

En todas las especializaciones, los factores “un salario competitivo”, la “seguridad laboral y un buen ambiente de trabajo” siguen siendo las principales prioridades. Después de estos tres factores, el talento operativo da mayor importancia a la “igualdad de oportunidades” (51%), por sobre el “equilibrio entre vida personal y laboral” (50%) y las “oportunidades de crecimiento profesional” (47%). En general, el talento operativo tiene menores expectativas respecto a su empleador actual en comparación con el talento profesional.

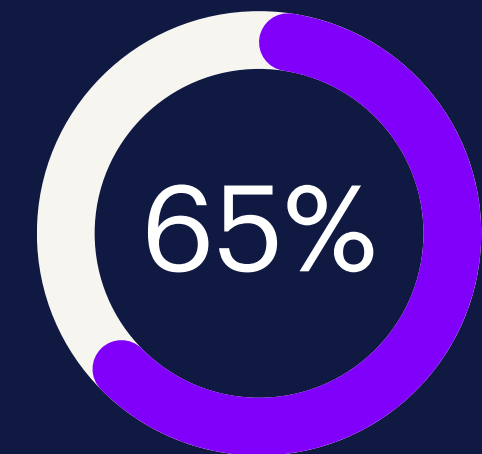
El talento profesional otorga mayor importancia al “equilibrio vida-trabajo” (57% vs. 50%), aunque los factores que lo impulsan son bastante similares entre ambos grupos. La principal diferencia está en contar con una carga laboral y expectativas razonables, considerado un factor clave para mejorar el equilibrio vida-trabajo por casi 3 de cada 10 profesionales (28%), frente al 23% del talento operativo.

Uno de cada cuatro trabajadores operativos cambió de empleo durante los últimos seis meses de 2025, una cifra significativamente mayor que entre el talento profesional (17%). Aunque la intención de cambio es similar (28% vs. 25%), la menor brecha entre intención y cambio efectivo en roles operativos sugiere que la rotación es más fácil y, en algunos casos, más impulsada por necesidad.

Las rutas de búsqueda laboral también difieren según el tipo de talento. Aun así, los portales de empleo siguen siendo la principal plataforma para buscar trabajo. El talento profesional utiliza más LinkedIn en comparación con el talento operativo (49% vs. 34%), así como también las agencias de reclutamiento (42% vs. 35%).



Operacional



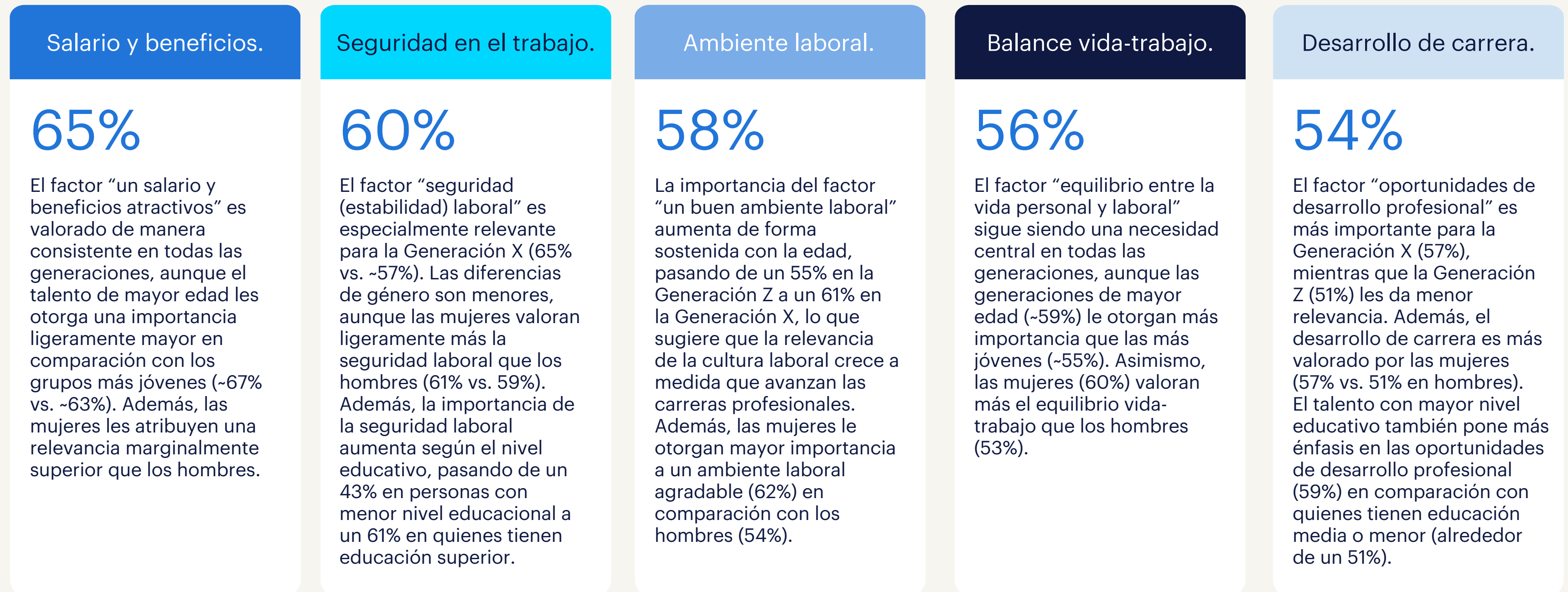
Profesional

Ambos roles asocian una salario y beneficios confiables con una fuerte sensación de seguridad laboral.

Factores de atracción de talento.

Las cinco principales razones por las que las personas eligen un empleador ideal.

El factor **un salario y beneficios atractivos** destaca como la principal prioridad para el talento en Chile, con una diferencia clara respecto al resto. Las otras prioridades se mantienen en posiciones similares y suelen variar según la demografía, reflejando una importancia muy cercana entre ellas.



Explicación de la prioridad relativa de los factores de atracción de talento.



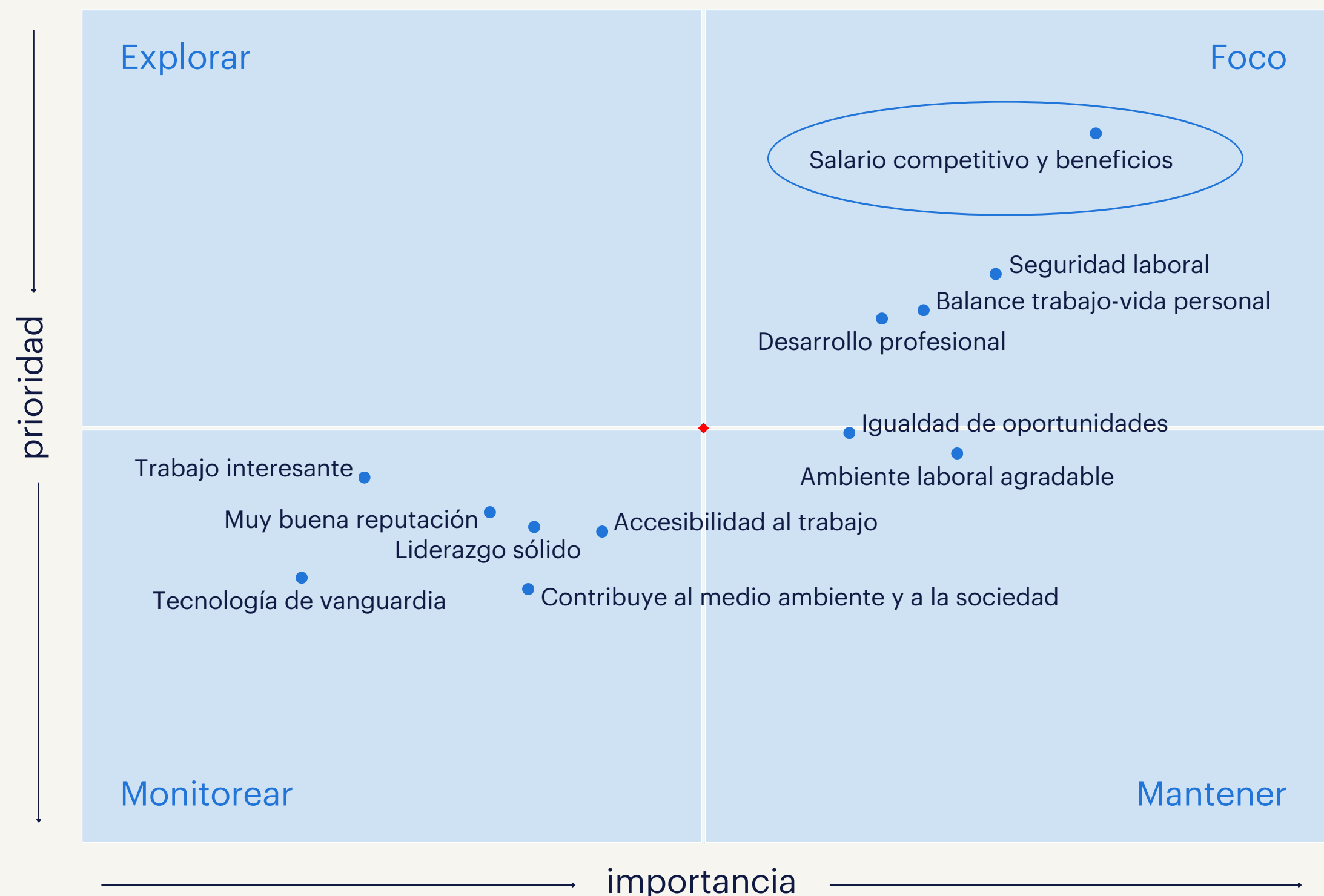
El Randstad employer brand research es un instrumento prospectivo para ver más, más allá y , decodificar las motivaciones y preferencias del talento con riguroso enfoque data-driven.

Los factores ubicados en posiciones más altas indican una mayor relevancia o preferencia en comparación con los que aparecen más abajo, mostrando así las prioridades relativas.

Esta tabla ilustra tanto la importancia absoluta como la prioridad relativa de los impulsores de la propuesta de valor al empleado (EVP). Dependiendo de su relación, cada factor se ubica en un cuadrante distinto, y cada cuadrante entrega diferentes insights accionables.



Matriz de prioridad relativa de los factores de atracción de talento.



Factores aplicados.

En Chile, los resultados generales muestran una alineación relativamente sólida entre importancia y prioridad, donde el factor “un salario y beneficios atractivos” emerge como el factor más crítico, posicionándose en el cuadrante de alta importancia y alta prioridad.

La “seguridad laboral”, el “equilibrio entre la vida personal y laboral”, y las “oportunidades de desarrollo profesional” también se ubican en el cuadrante de enfoque y presentan un buen desempeño en términos de importancia percibida, lo que indica que un buen entorno laboral, estabilidad y proyección de futuro son elementos esenciales para el talento en Chile.

Por otro lado, “un ambiente laboral agradable” muestra un nivel de importancia comparable al factor “equilibrio vida-trabajo”, pero actualmente recibe una menor priorización. Esta brecha podría indicar una posible desalineación entre las expectativas del talento y el foco de las compañías.



P. Según tus elecciones anteriores, clasifica los atributos que debería tener un empleador ideal, en orden de importancia.

¿Cómo evalúan las personas a su empleador actual en comparación con su empleador ideal?

Un salario y beneficios atractivos y las oportunidades de desarrollo profesional presentan las mayores brechas entre el empleador actual y el ideal en Chile, representando un área de desalineación.

Evaluación del empleador actual
1. Seguridad laboral
2. Muy buena reputación
3. Ambiente laboral agradable
4. Igualdad de oportunidades
5. Trabajo interesante
6. Balance trabajo-vida personal
7. Liderazgo sólido
8. Salario y beneficios
9. Accesibilidad al trabajo
10. Desarrollo profesional
11. Contribuye al medio ambiente y a la sociedad
12. Tecnología de vanguardia

Perfil del empleador ideal
1. Salario y beneficios
2. Seguridad laboral
3. Ambiente laboral agradable
4. Balance trabajo-vida personal
5. Desarrollo profesional
6. Igualdad de oportunidades
7. Accesibilidad al trabajo
8. Liderazgo sólido
9. Contribuye al medio ambiente y a la sociedad
10. Muy buena reputación
11. Trabajo interesante
12. Tecnología de vanguardia

En lo positivo, la seguridad laboral, -segundo factor más importante para el talento chileno- es el mejor evaluado en los empleadores actuales, mientras que ambiente laboral también se encuentra alineado con las expectativas. Aunque no está dentro del top cinco, el balance trabajo-vida personal se posiciona justo después de las áreas con mejor desempeño, sugiriendo que este factor aún no está del todo alineado con la oferta actual de los empleadores.

La evaluación de los dos principales factores es bastante consistente entre generaciones; sin embargo, la igualdad de oportunidades y un buen ambiente laboral tienen mayor resonancia entre el talento más joven. Los hombres tienden a evaluar todos los atributos de manera más positiva, siendo la mayor brecha de género la relacionada con salario y beneficios.

En general, aunque los empleadores se desempeñan bien en factores asociados a estabilidad; la remuneración, el equilibrio vida-trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional siguen rezagados y continúan siendo áreas clave de mejora.



Análisis estructural de los factores clave.

Drivers que fortalecen una sensación sólida para la estabilidad laboral.

Salario y beneficios atractivos se posiciona como el factor más prominente para una sólida sensación de estabilidad laboral.

¿Cuáles son los elementos que brindan un aporte más significativo para generar una sensación sólida de seguridad laboral?



El “reconocimiento del desempeño” ocupa el segundo lugar, seguido de “estabilidad financiera”. La importancia de “sueldo y beneficios” regulares incrementa con la edad. El factor “estabilidad financiera” (50%) y “comunicación transparente” (49%) sobrepasa el “reconocimiento del desempeño” (48%) para la Generación Z, sugiriendo que el talento más joven prioriza la “seguridad financiera” y una “comunicación clara” por sobre un reconocimiento formal.

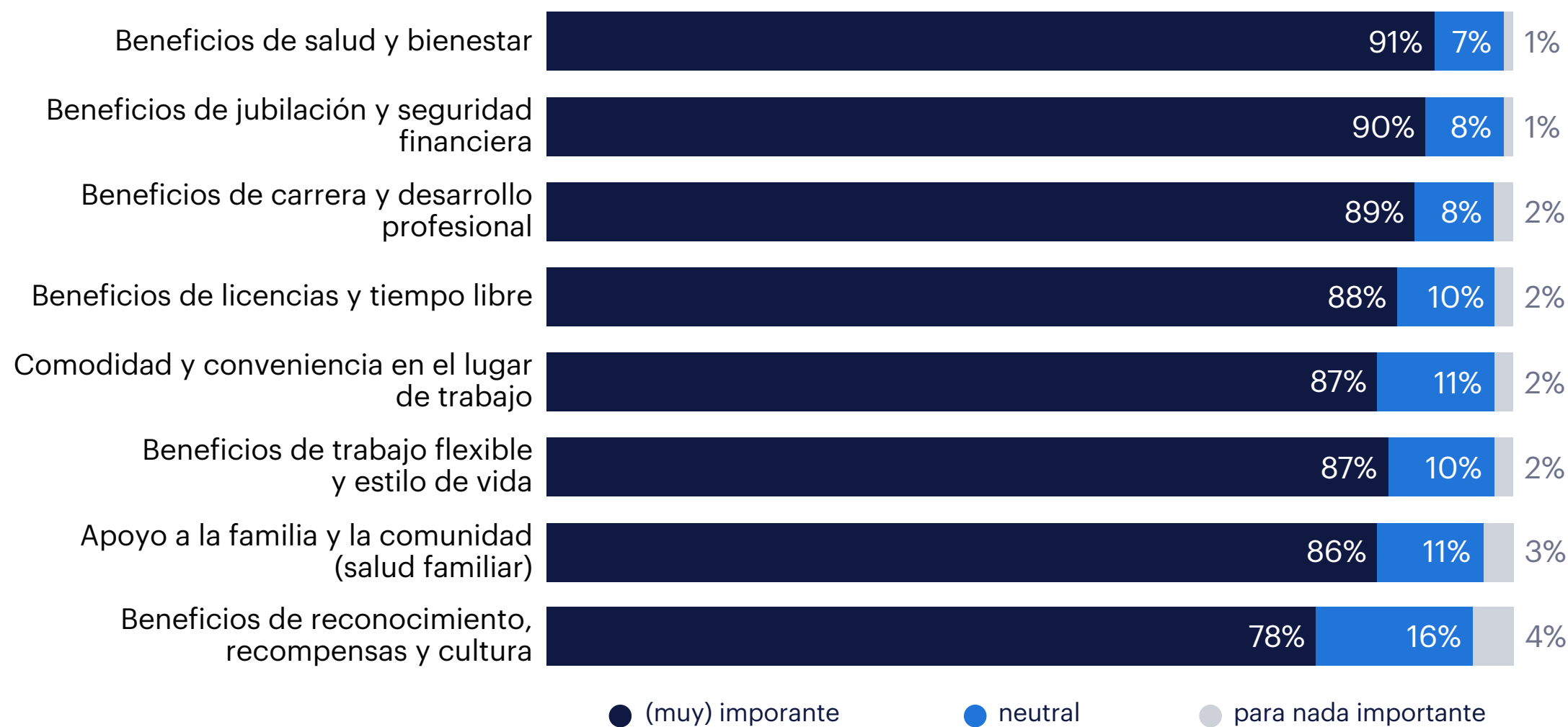
Las diferencias de género son relativamente limitadas a lo largo de la mayoría de los drivers. Sin embargo, las mujeres valoran con mayor énfasis en comunicación transparente y confiable (45% vs. 39%) y remuneración y beneficios regulares (67% vs. 65%). Mientras que los hombres tienden a relacionar la estabilidad laboral con la estabilidad financiera y organizacional (50% VS. 46%).



Los beneficios secundarios más importantes.

Salud y bienestar, junto con jubilación y seguridad financiera, destacan como los principales beneficios secundarios en Chile, seguidos por desarrollo profesional y licencias y tiempo libre.

Importancia de los beneficios secundarios.



Mientras generaciones mayores son los más grandes promotores de los tres primeros drivers secundarios, licencias y tiempo libre son los más valorados por Millenianls y Gen X (ambos 89%).

Generaciones mayores le estiman mayor importancia a la comodidad y convivencia en el lugar de trabajo, reflejando un mayor foco en mejores oportunidades, salario y un ambiente de trabajo saludable, en general. En contraste, la Geneneración Z tiende a ser menos demandante en estos aspectos. A lo largo de estos drivers secundarios, la mayoría de estos factores son más valorados por mujeres que hombres, observando una mayor brecha de género entre los cinco primeros drivers.



Drivers que mejoran el balance trabajo-vida personal.

Un sólido balance trabajo-vida es sustentado por un buen ambiente laboral, tiempo libre y descanso y crecimiento personal y realización, reflejando una combinación de factores laborales y personales que contribuyen a un bienestar general.

¿Cuáles son los drivers que tienen el mayor impacto en mejorar el balance trabajo-vida personal?



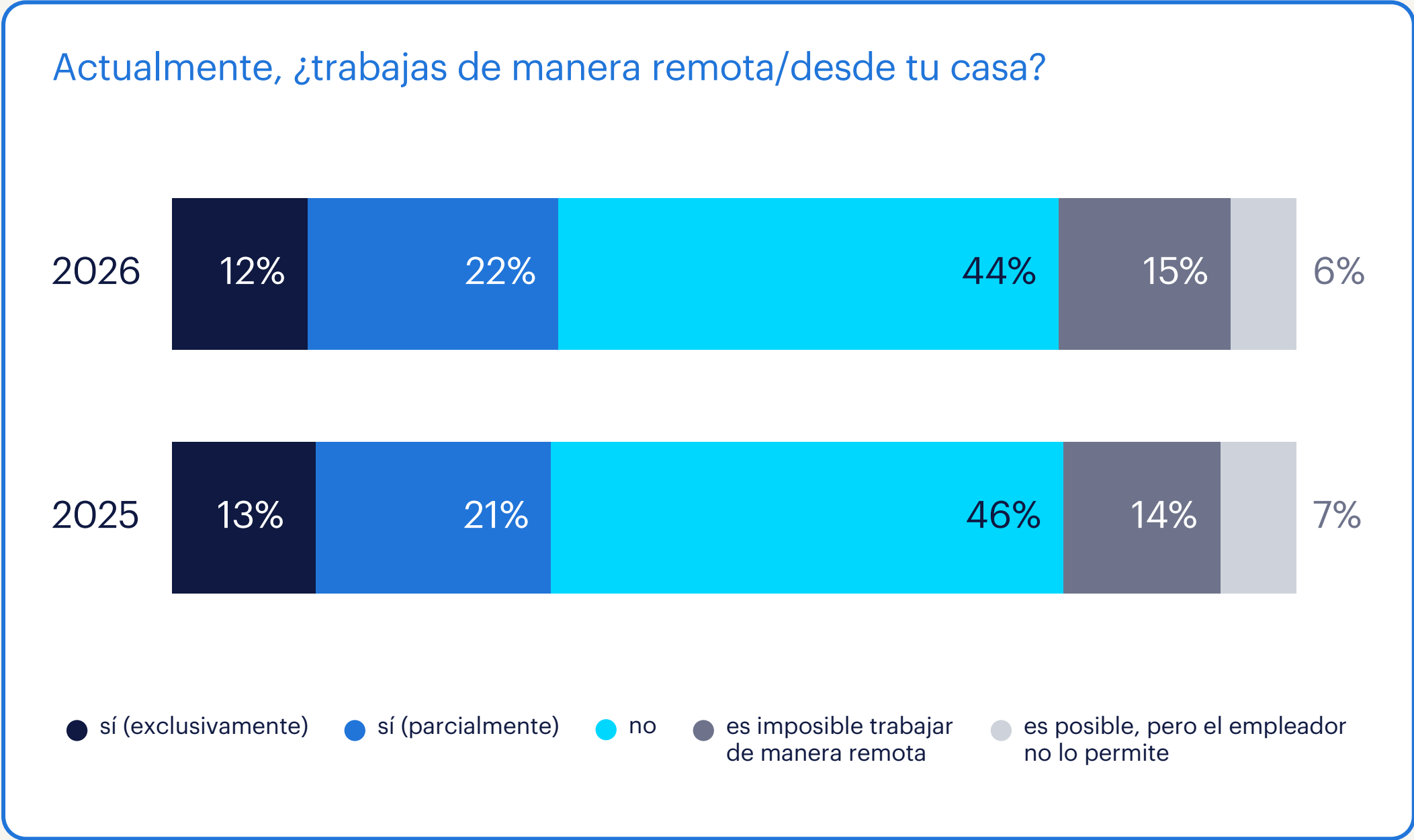
Un buen ambiente laboral es respaldado a lo largo de todos los grupos etarios, especialmente en generaciones más jóvenes (57%) y Generación X (60%).

Las generaciones mayores le dan más énfasis al crecimiento y realización personal (~44% vs. ~37%), mientras que el talento más joven valoran el tiempo libre y el descanso más fuertemente (~49% vs. 46% entre los Gen X y 42% entre los Baby Boomers). La Generación Z le da más foco al apoyo a la salud y el bienestar, mientras que los Millennials le dan más importancia a las modalidades de trabajo flexible (34% vs. ~29%).

Las diferencias de género son limitadas en general, donde los hombres le entregan un poco más de importancia al tiempo libre y descanso, mientras que las mujeres priorizan un buen ambiente laboral (56% vs. 59%).

Tendencia al trabajo remoto.

En Chile, la mayoría del talento trabaja de manera remota o parcialmente remota, con modalidades híbridas siendo la norma. Estas formas de trabajo están determinadas por la estructura organizacional.



Actualmente, 3 de cada 10 talentos en Chile trabajan desde casa, incluyendo un 22% que trabaja en modalidad híbrida y un 12% que trabaja completamente remoto.

Roles presenciales continúan siendo los más comunes, con un 44% trabajando exclusivamente en recintos de la empresa, mientras que otro 22% le es imposible trabajar de manera remota por los requerimientos de su rol o restricciones de la empresa.

El trabajo remoto, parcial o total, es el que más prevalece en la Generación Z y Millennials, mientras que la Geneneración X tiende más a trabajar de manera presencial. Las diferencias de género son limitadas, aunque las mujeres muestran una leve tendencia a trabajan remoto que los hombres.



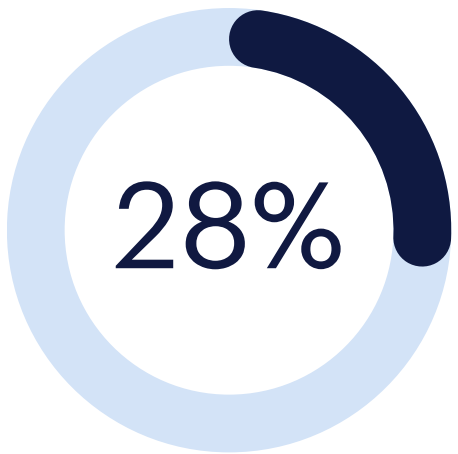
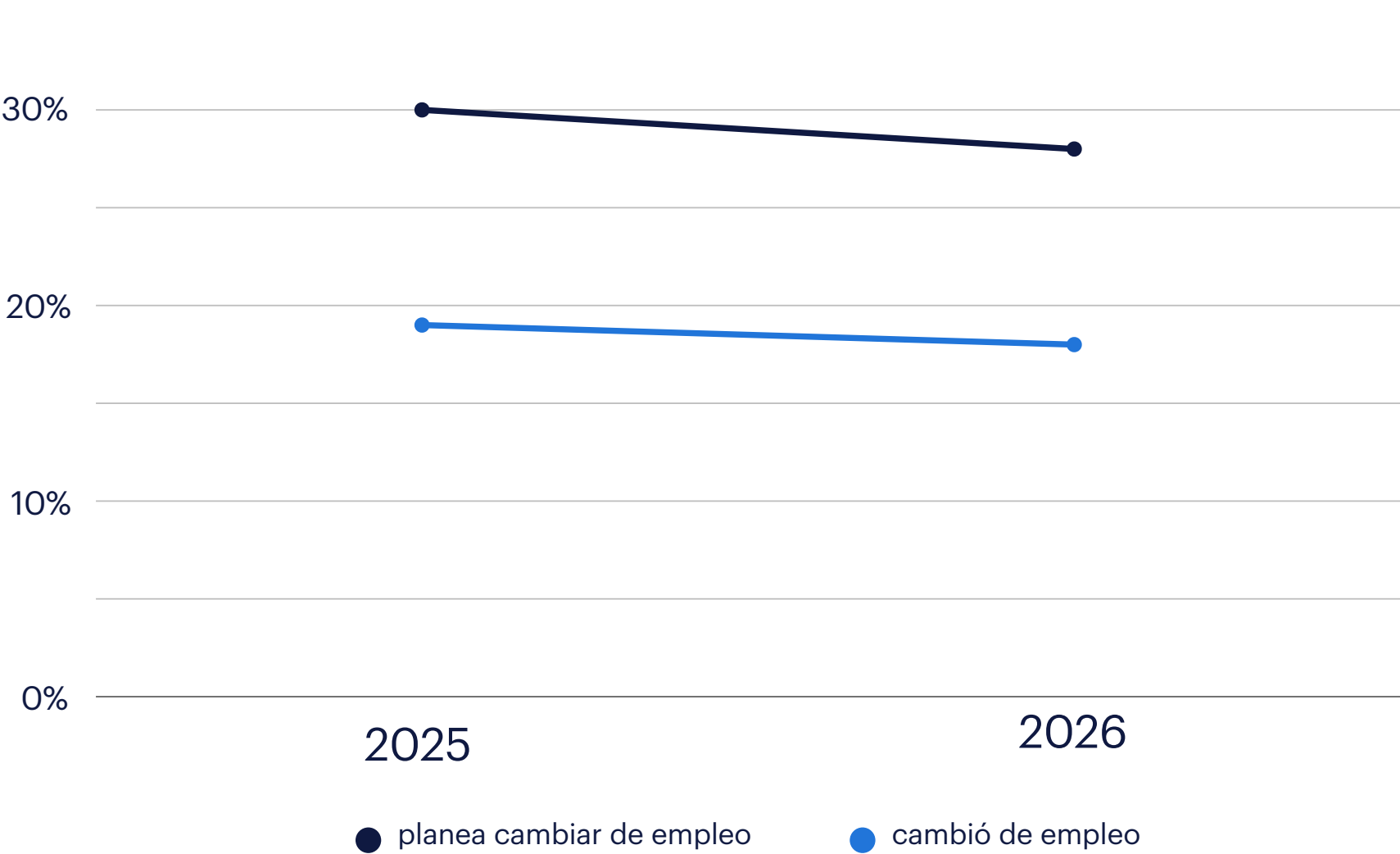


Determinantes de la intención de cambio laboral.

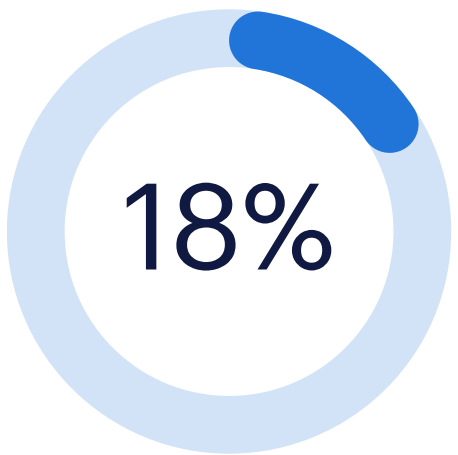
Comportamiento ante el cambio de empleo en el largo plazo.

El mercado chileno experimenta un enfriamiento en su movilidad laboral. Los datos demuestran que las personas están cambiando menos de trabajo y piensan menos en hacerlo; aun así, la intención declarada para el arranque de 2026 sigue siendo mayor que el porcentaje de profesionales que efectivamente da el salto.

Cambio de empleador en los últimos 6 meses.



Tiene intención de cambiar de empleo en los primeros 6 meses de 2026.



Cambió de empleador en los últimos 6 meses de 2025.



¿Cuáles son los motivos de renuncia principales?

Compensación demasiado baja es la razón principal por la que se renuncia a un empleador en Chile, por otro lado, la falta de crecimiento profesional y el balance trabajo-vida personal también son críticos.

Motivos de renuncia.



“Los factores no negociables”.

Diferencias a través de las generaciones son claras. Las generaciones mayores consideran de manera más frecuente una compensación demasiado baja como la principal razón para renunciar (~44%), indicando que a medida que el talento avanza en su carrera profesional, la paga se vuelve un factor más importante. En contraste, la falta de oportunidades de crecimiento profesional es considerado con mayor énfasis por Millennials y Generación X (~36%). Geneneración Z, por otro lado, son el grupo etario que es más probable de renunciar debido a un mal balance trabajo-vida personal (32% vs. ~28%).

Las diferencias de género son limitadas a lo largo de todos los drivers. Sin embargo, las mujeres son más propensas a dejar su trabajo por baja compensación que los hombres (44% vs. 40%) o por buscar un mejor balance trabajo-vida personal (31% vs. 28%). Los hombres, en comparación, mencionan más la falta de inversión en tecnología e innovación como una razón para renunciar (18% vs. 11%).



¿Cómo se vincula esto con la situación actual?

En Chile, las principales razones que el talento considera a la hora de renunciar a un trabajo en gran medida refleja las áreas en donde los empleadores actuales se les percibe una peor evaluación.

Motivos de renuncia.	Evaluación del empleador actual.
1. Remuneración muy baja	1. Seguridad laboral
2. Falta de oportunidades de crecimiento profesional	2. Muy buena reputación
3. Para mejorar balance trabajo-vida personal	3. Ambiente laboral agradable
4. Falta de interés en el empleo	4. Igualdad de oportunidades
5. Ambiente laboral negativo	5. Trabajo interesante
6. Miedo a perder el empleo	6. Balance trabajo-vida personal
7. No recibía recompensa justa	7. Liderazgo sólido
8. Mala relación con el líder	8. Salario y beneficios
9. Falta de inversión en tecnología e innovación	9. Accesibilidad al trabajo
10. El lugar de trabajo no es de fácil acceso	10. Desarrollo profesional
11. Mala reputación	11. Contribuye al medio ambiente y a la sociedad
12. No contribuye ni al medio ambiente ni a al sociedad	12. Tecnología de vanguardia

Remuneración insuficiente, oportunidades de desarrollo limitadas y un mal balance entre el trabajo y la vida personal resaltan como los drivers que denotan riesgos en la retención de talento.

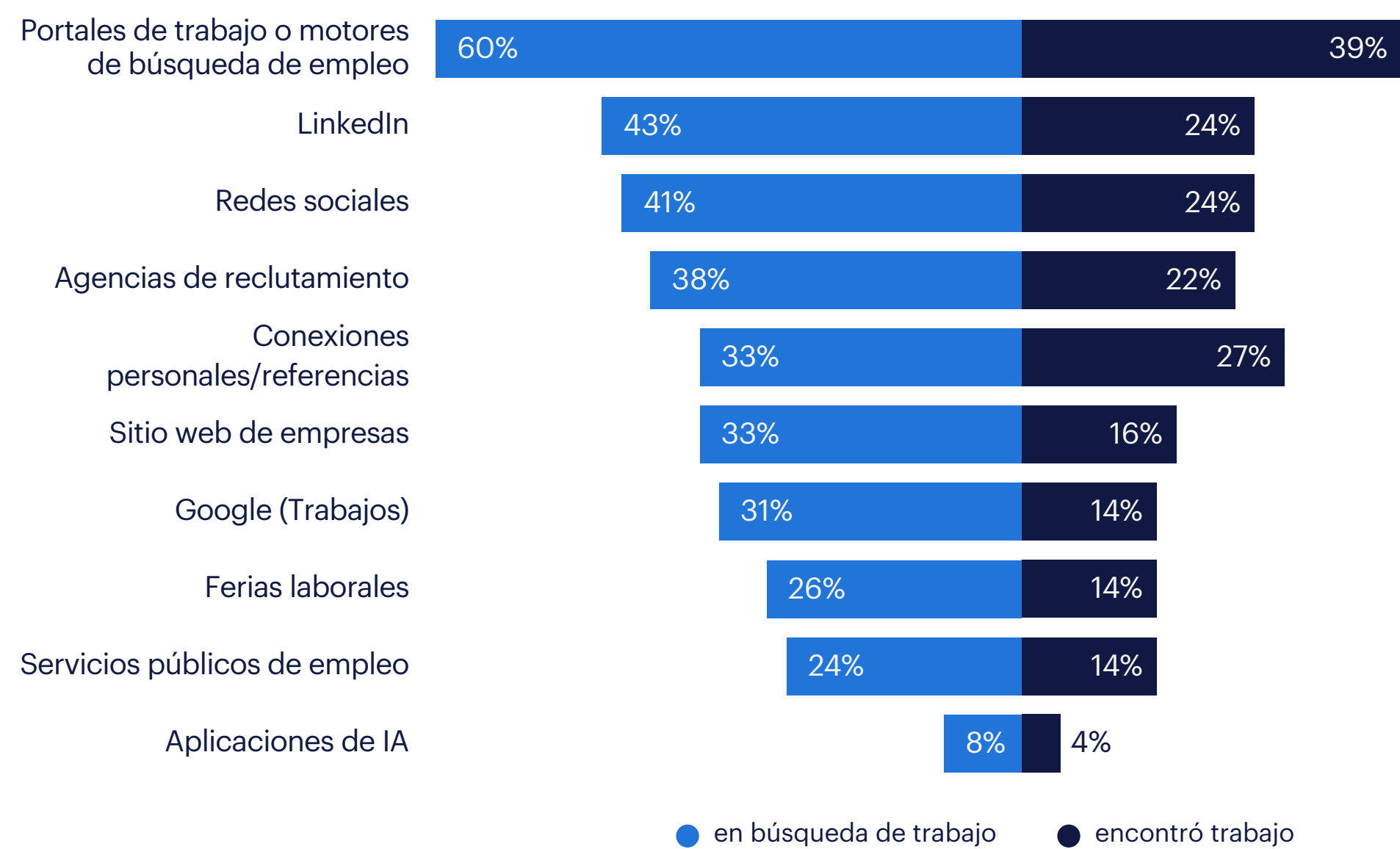
Un bajo interés en el empleo y un ambiente laboral negativo son factores que predominan. Cabe notar que estos aspectos se desempeñan de manera positiva en las evaluaciones de empleador, reforzando la idea de que la retención de talento es fuertemente determinada por experiencias laborales del día a día. Cuando estas expectativas no son cumplidas, se pueden volver un riesgo de desgaste en el talento.

En general, la relación entre los drivers de insatisfacción y los atributos peor evaluados indican donde los empleadores chilenos pueden enfocar sus esfuerzos para reducir la rotación.

Fuentes utilizadas para encontrar nuevas oportunidades.

Los portales de trabajo encabezan la búsqueda de empleo en Chile, seguida por LinkedIn; la redes sociales y agencias de reclutamiento, pero con cierta distancia.

Fuentes de oportunidades laborales.



Quienes buscan empleo en Chile utilizan diversas herramientas y canales al momento de buscar trabajo, con múltiples rutas que conducen a una contratación. Los portales de empleo siguen siendo la principal vía, con alrededor de 4 de cada 10 personas que encuentran trabajo a través de ellos, seguido por las conexiones personales (27%). LinkedIn, las redes sociales y las agencias de reclutamiento también cumplen un rol relevante, reflejando un proceso de búsqueda amplio y fragmentado.

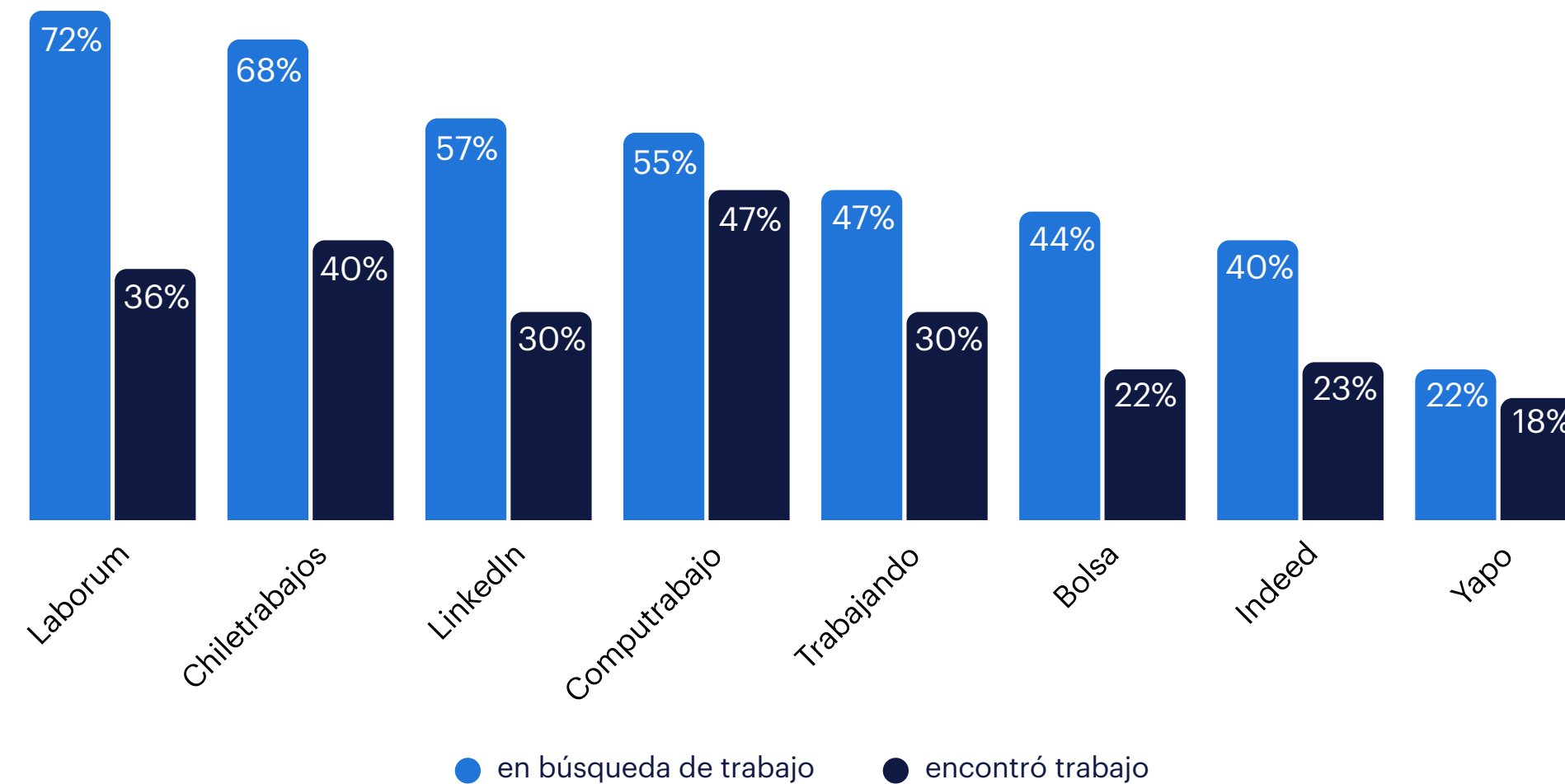
Los portales de empleo son valorados en todas las generaciones y tienen mayor presencia entre las mujeres (35% vs. 31% en hombres), con una leve preferencia entre Millennials y Generación X (61%). En contraste, LinkedIn y las redes sociales son más utilizados por las generaciones jóvenes, con cerca de un 45% en cada caso. Las agencias de reclutamiento son especialmente valoradas por los Millennials (40%), mientras que las conexiones personales tienen mayor relevancia en la Generación Z (37%) y la Generación X (35%).



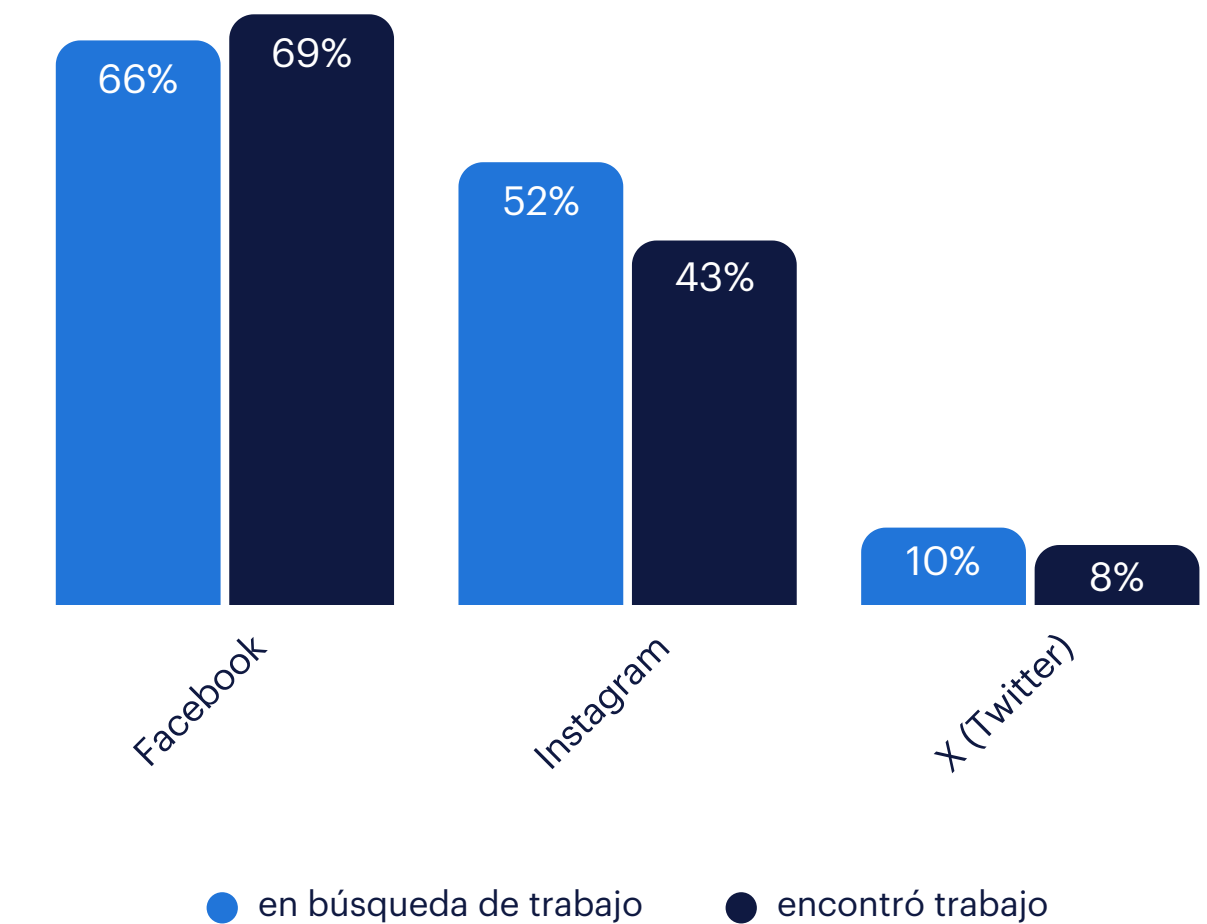
Portales de empleo y canales de redes sociales usados en el proceso de búsqueda de empleo.

Los portales de trabajo tradicionales se mantienen como el principal canal que el talento ocupa en su búsqueda de roles. Sin embargo, plataformas de redes sociales como Facebook e Instagram son ampliamente usadas y, en práctica, han probado ser más efectivas en asegurar un puesto de trabajo que muchos portales actuales.

Portales de empleo.



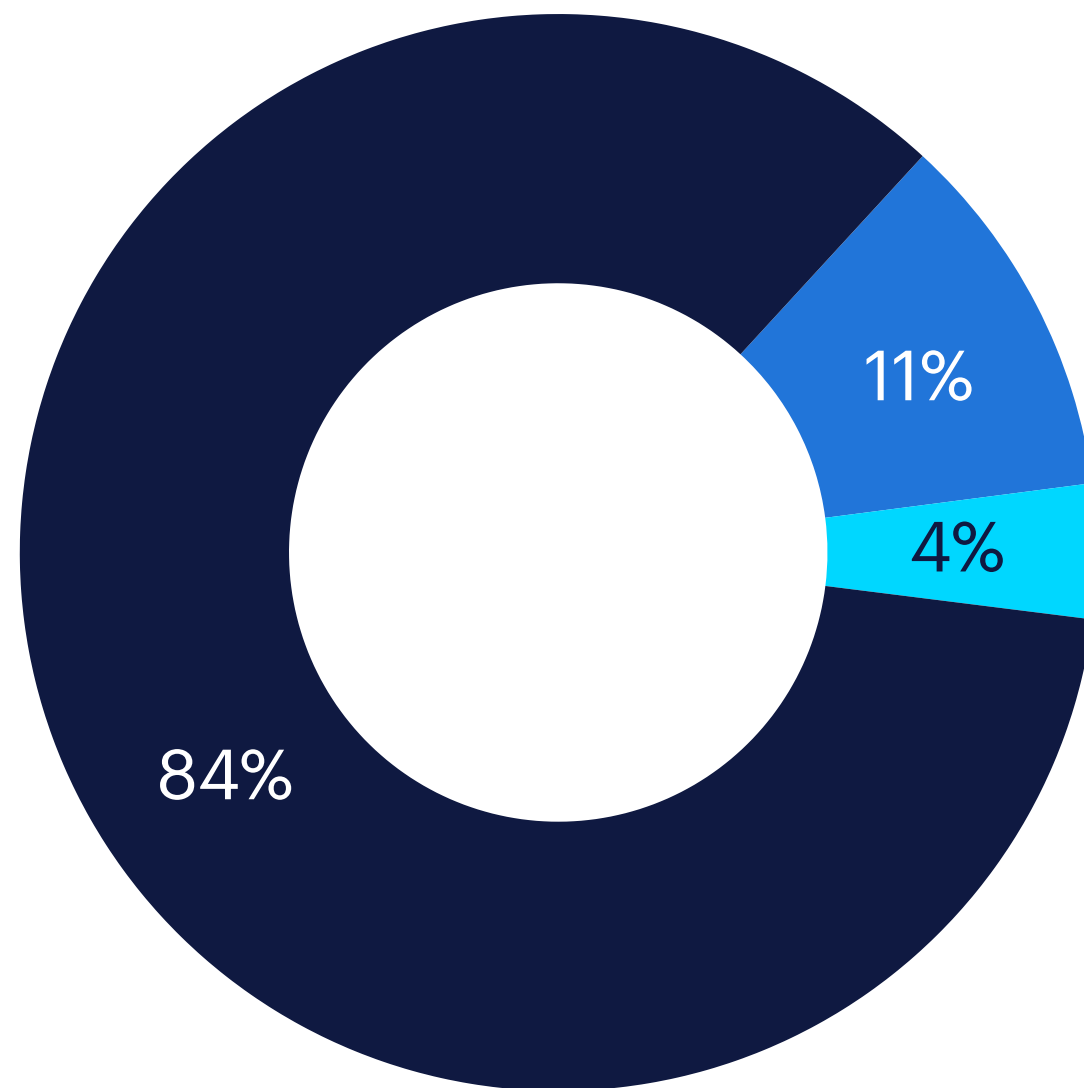
Redes sociales.



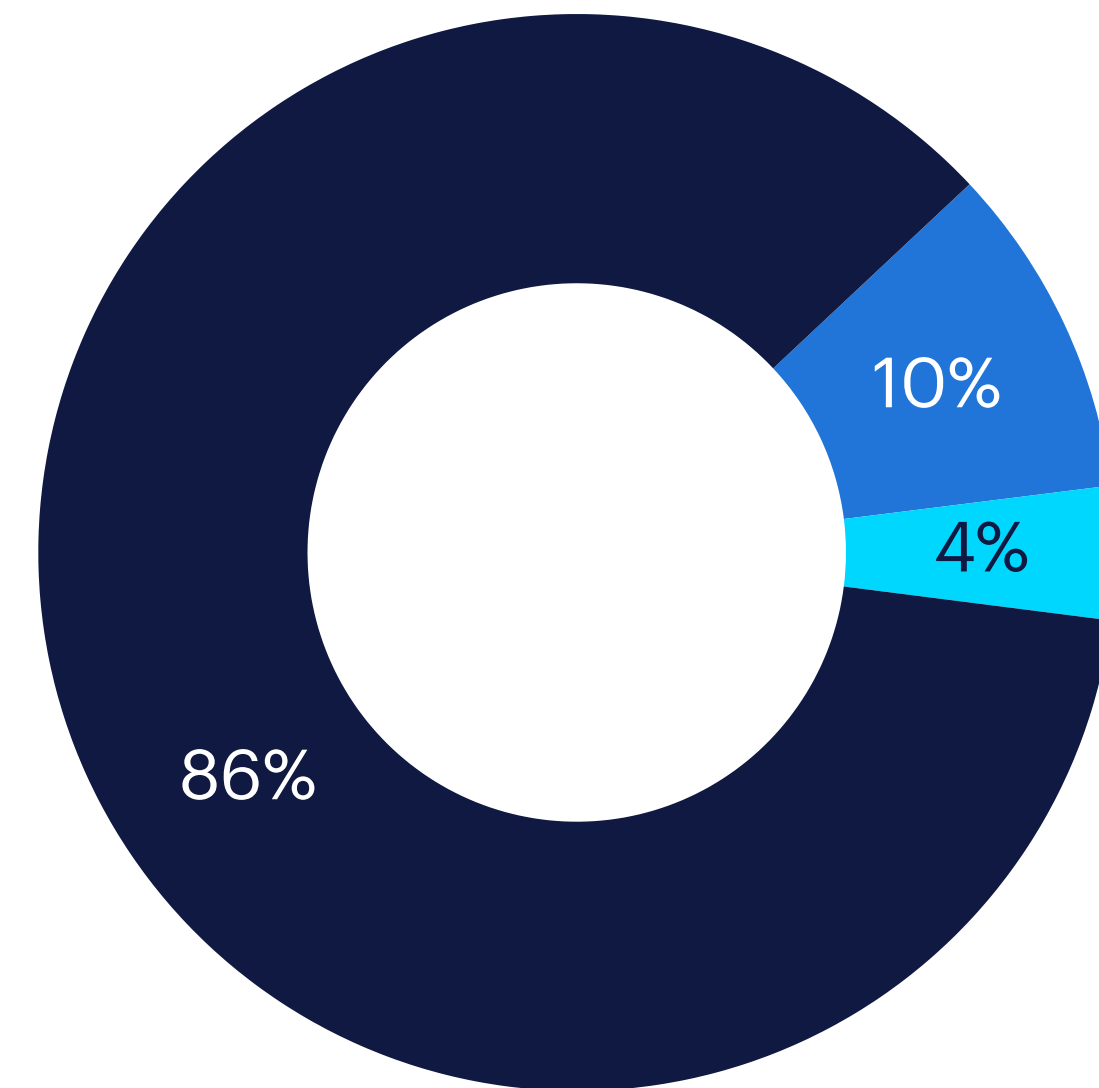
La importancia del contacto en persona.

Más de tres cuartos de candidatos hubiesen valorarían la experiencia de conectar con una persona durante el proceso de reclutamiento. La proporción aumenta levemente cuando se pasa de analizar durante la búsqueda a durante la postulación.

Durante la búsqueda de empleo.



Durante la postulación.



● (muy) importante ● neutral ● para nada importante



Apéndice:

- Los principales empleadores.
- Enfoque directivo y tendencias del mercado laboral.
- Los 5 factores no negociables para el talento.



Los principales empleadores.

3 atributos principales (drivers) de PVE de los principales empleadores en Chile.

Los tres principales empleadoras en Chile logran vincular los drivers: tecnología, reputación, liderazgo y el contenido del trabajo con la innovación de la empresa y la gestión estable y eficaz del talento.

Principales empresas.		1	2	3
1	Antofagasta Minerals	Tecnología de vanguardia	Desarrollo profesional	Salario competitivo y beneficios
2	Codelco	Buena Reputación	Salario competitivo y beneficios	Desarrollo profesional
3	Anglo American	Tecnología de vanguardia	Liderazgo sólido	Salario competitivo y beneficios
4	Samsung	Tecnología de vanguardia	Buena reputación	Trabajo interesante
5	Microsoft	Tecnología de vanguardia	Buena reputación	Trabajo interesante
6	BHP	Tecnología de vanguardia	Buena reputación	Liderazgo sólido
7	Sky Airlines	Tecnología de vanguardia	Trabajo interesante	Liderazgo sólido
8	HP	Tecnología de vanguardia	Buena reputación	Liderazgo sólido
9	IBM	Tecnología de vanguardia	Buena reputación	Liderazgo sólido
10	Latam Airlines	Tecnología de vanguardia	Buena reputación	Trabajo interesante



Enfoque directivo y tendencias de mercado laboral.

Ecosistema de atracción en Chile: Convirtiendo el insight en un imán para el talento.

Análisis de la Tendencia

Enfriamiento de la movilidad:

El mercado chileno experimenta un estancamiento en la rotación; mientras un 28% del talento planea o tiene la intención de cambiar de empleo para el primer semestre de 2026, solo un 18% concretó una movilidad real en los últimos seis meses de 2025.

El sueldo como base higiénica:

Contar con un salario y beneficios atractivos se consolida como el pilar higiénico indispensable de la Propuesta de Valor al Empleado y el principal motor de elección para el 65% de los profesionales en el país.

El mix de permanencia:

Una vez cubierto el mínimo económico, la ventaja competitiva de la Marca Empleadora se define por tres prioridades de la EVP íntimamente conectados con los factores de atracción del talento: “la seguridad (estabilidad) laboral” (60%), “un ambiente de trabajo agradable” (58%) y el “equilibrio entre vida personal y laboral” (56%).

Acción clave sugerida - “Garantizar la estabilidad como pilar de Marca Empleadora”:

Las compañías deben reestructurar su Propuesta de Valor entendiendo que la estabilidad financiera organizacional y el bienestar diario son los cimientos obligatorios sobre los que hoy se construye una Marca Empleadora que transmita seguridad y balance real para el empleado.



Ecosistema de atracción en Chile: Convirtiendo el insight en un imán para el talento.

Análisis de la Tendencia

Los detonantes de renuncia:

La desalineación entre las empresas actuales y las expectativas ideales genera fugas de talento causadas principalmente por “un salario poco competitivo” (42%), “falta de desarrollo profesional” (35%) y problemas de “balance vida-trabajo” (29%).

Variaciones demográficas críticas:

Las mujeres registran una mayor tendencia a dejar su puesto por salarios deficientes (44% vs. 40% en hombres) y valoran más la equidad de oportunidades (57% vs. 48%).

La Generación Z es el grupo que más castiga el mal equilibrio personal, estando un 32% dispuesto a renunciar por este motivo.

La paradoja de los canales de búsqueda:

Aunque los portales tradicionales lideran el inicio de la búsqueda con un 60% de uso, las redes sociales demuestran una efectividad de conversión superior para concretar contrataciones reales, lideradas por Facebook (69%) e Instagram (43%).

La inquebrantable necesidad humana:

A pesar de la digitalización, el 84% considera fundamental conectar con una persona al explorar opciones laborales (procesos), cifra que aumenta al 86% al momento de postular.

Acción clave sugerida - “Segmentar la estrategia y humanizar el proceso”:

Es crucial diseñar propuestas de valor diferenciadas por género y edad (priorizando el balance en jóvenes y la solidez salarial en perfiles maduros), diversificar el reclutamiento en redes sociales y asegurar interacciones en persona para no perder candidatos en las etapas finales del embudo.



Ecosistema de atracción en Chile: Convirtiendo el insight en un imán para el talento.

Los 5 Factores No Negociables del Talento en Chile

1. **Compensación demasiado baja / salario insuficiente (42%):**
Es el primer y más crítico no negociable. La tolerancia a una remuneración deficiente disminuye de forma drástica en el segmento de las mujeres (registran un 44% de insatisfacción frente al 40% de los hombres) y en las generaciones de mayor edad (~44%).
2. **Falta de oportunidades de crecimiento profesional (35%):**
El segundo límite es el estancamiento. El talento en Chile no negocia la falta de una línea de carrera o de perspectivas de futuro, siendo el principal detonante de fuga para los segmentos intermedios de Millennials y Generación X (~36%).
3. **Para mejorar el balance trabajo-vida personal (29%):**
El tercer no negociable es el desgaste de la calidad de vida. El talento exige un equilibrio real, una bandera que levanta con fuerza la Generación Z, consolidándose como su motivo principal para abandonar una organización (32%).
4. **Falta de interés en el trabajo (20%):**
El cuarto factor demuestra que el contenido del rol importa. Si las tareas diarias se vuelven monótonas, rutinarias o carecen de propósito, el profesional pierde la conexión con la empresa y decide dar el paso hacia la salida.
5. **Ambiente de trabajo negativo (20%):**
El quinto no negociable cierra el ranking empatado con el anterior. Una cultura interna tóxica, una mala relación con los líderes o un entorno de desconfianza destruyen el bienestar diario, forzando la renuncia inmediata del colaborador.





Sobre el estudio.

25 años de trayectoria, 34 mercados analizados cubriendo más del 75% de la economía global.



- | | | | | |
|-----------|----------------|---------------|---------------|-----------------|
| alemania | chile | hong kong SAR | méxico | república checa |
| argentina | china | hungria | nueva zelanda | rumania |
| australia | dinamarca | india | noruega | singapur |
| austria | estados unidos | italia | países bajos | suecia |
| bélgica | españa | japón | polonia | suiza |
| brazil | francia | luxemburgo | portugal | uruguay |
| canada | grecia | malasia | reino unido | |

Metodología.

Con más de dos décadas de trayectoria global y en alianza con Kantar Internacional.

El estudio en Chile.

Muestra:

150 empresas participantes.
3.500 personas consultadas entre los 18 años hasta la edad de jubilación con una mayor concentración en adultez media y considerando una representación equitativa de género.

Sobrerrepresentación positiva en el rango de edad de 25 a 44 años, constituido por estudiantes, trabajadores activos y desempleados.

Trabajo de campo:

Entrevistas conducidas de manera online en tiempo aproximado de 14 minutos y realizadas en enero de 2026.

Configuración y Metodología del Sondeo en Chile.

Realizado en conjunto con Kantar, el estudio en Chile evalúa a las 150 compañías más grandes del país a través de encuestas a 3.500 personas de entre 18 y 65 años.

El diseño del sondeo se estructura bajo los siguientes criterios.

¿Conoce a esta empresa?:

Determina el nivel de conocimiento mediante la exposición aleatoria de 30 compañías por encuestado. Cada empresa es evaluada sólo por quienes declaran conocer la marca.

¿Le gustaría trabajar para esta empresa?:

Mide el atractivo empleador (Willingness Score) en una escala del 1 al 5. Esta métrica representa el 50% del peso del ranking.

Evaluación del pool de atributos:

El talento califica el desempeño específico de la empresa en sus 12 factores clave (Evaluation Score), normalizados en una escala de 100 puntos para un análisis de brechas preciso. Equivale al otro 50% del ranking.

Asignación inteligente de la muestra:

Para garantizar que las marcas menos conocidas tengan un número suficiente de evaluaciones, se utiliza un método de muestreo inteligente que las expone a un mayor número de encuestados, logrando una muestra estadísticamente representativa y confiable para todas las organizaciones.



El estudio.

El Randstad Employer Brand Research es un instrumento te permite acceder a información útil y definitiva acerca del atractivo y la performance de tu marca empleadora -explorando en profundidad- los atributos mejor valorados de las compañías y su sector, de acuerdo al talento consultado.

Es una investigación diseñada con procesos de alta inteligencia representativa que compila métricas de imprescindible interés para el sector de Recursos Humanos, la cual presenta información clave para los decisores de marca empleadora basada en las percepciones del público consultado y sustentada por una robusta metodología con el sello de Randstad Global.

Es el primer y único sondeo independiente cuya encuesta cubre más de 170.000 consultados y 6.400 empresas participantes en la muestra, en todo el mundo.

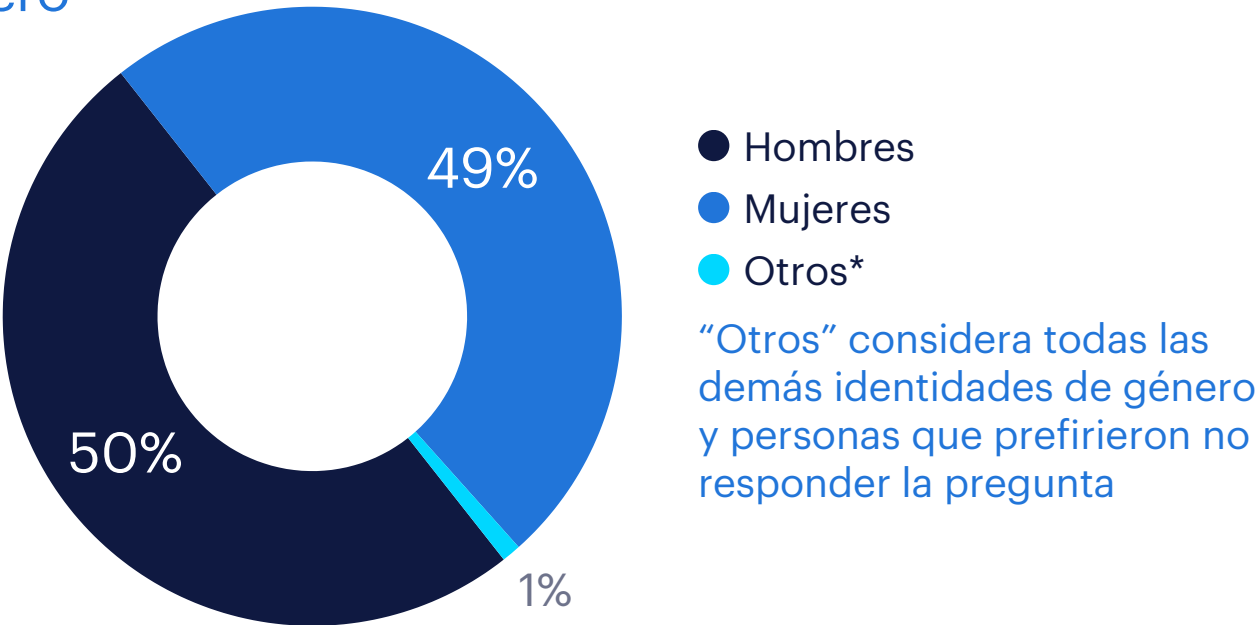
Es el principal estudio de opinión consultado como fuente de información para entender el atractivo de los empleadores más influyentes de cada país, ahora disponible en Chile. Es una herramienta esencial líderes de Capital Humano y para top managers responsables de la estrategia 360 de marca: HR, branding corporativo, DO y employer branding.



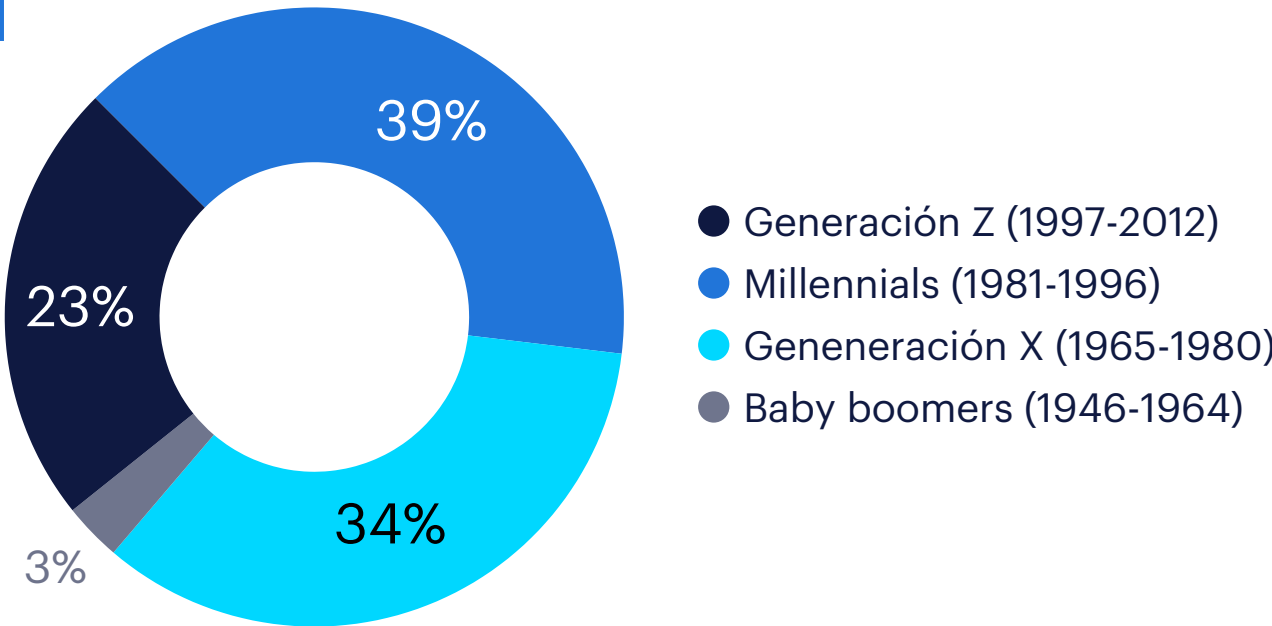
170.000

Composición de la muestra en Chile características sociodemográficas, educación, región.

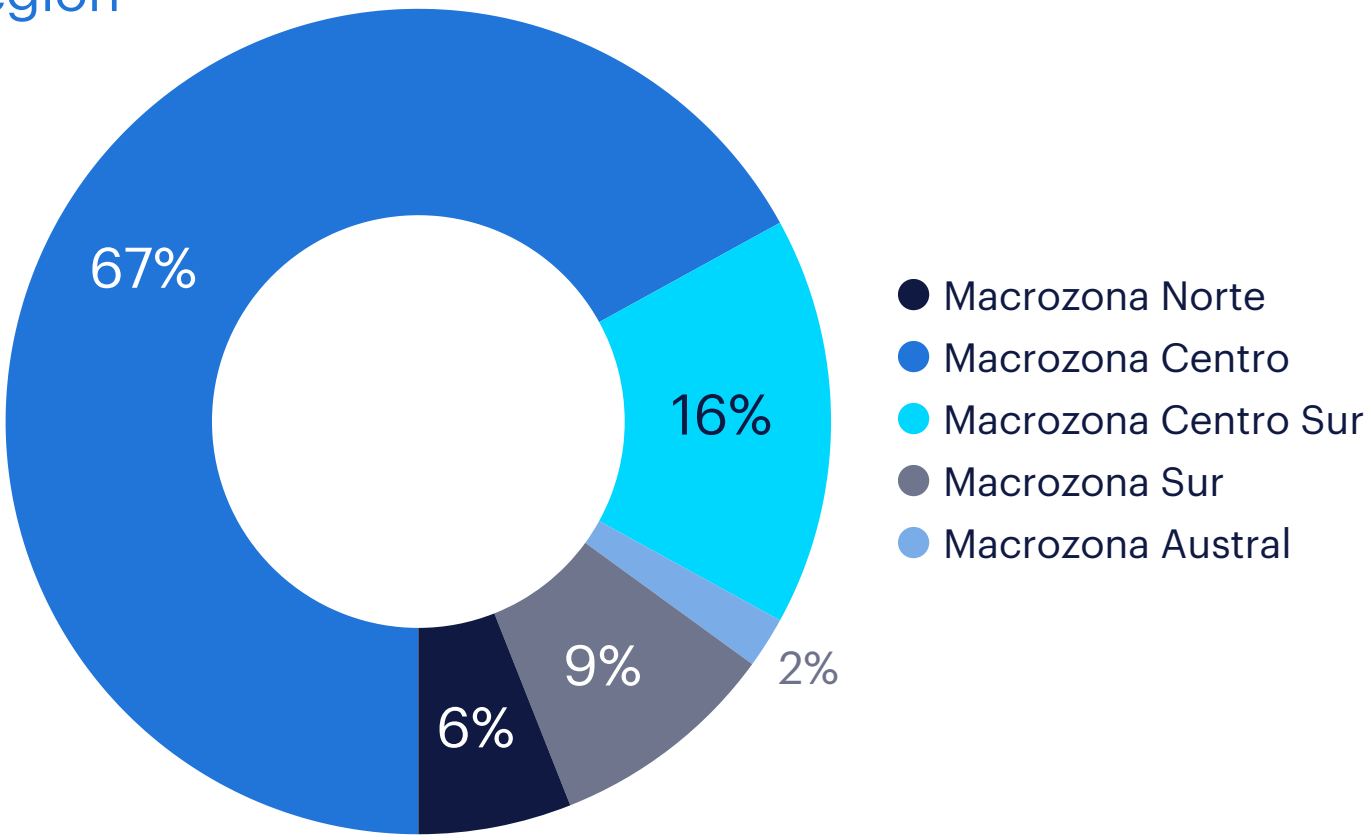
Género



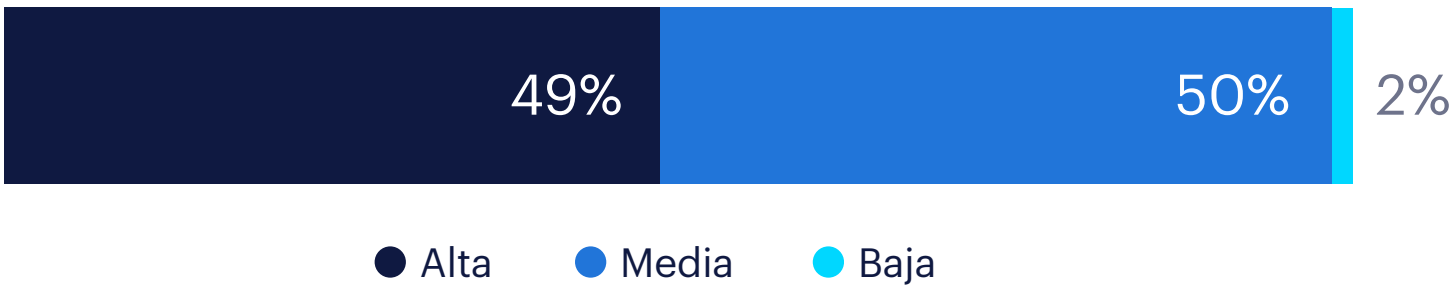
Edad



Región



Educación



No sólo observamos las tendencias,
las decodificamos para ti:



Randstad café:

Insights con aroma a estrategia.

El talento evoluciona, asegura que tu estrategia también.

Solicita una reunión con nuestros partners de talento para presentarte en exclusiva las tendencias que están transformando el mercado laboral con la perspectiva de un líder global. Descubre cómo reconectar con el talento a través de la experiencia de **Randstad Café**.

Conversemos hoy.
Escríbenos a estudios@randstad.cl
para coordinar una presentación in-house con tu equipo.



En un mundo laboral que se redefine cada día, conectarse entre especialistas nunca fue tan valioso.”



randstad research.

Hablemos de especialistas a especialistas con enfoque data-driven y perspectiva humana.

Accede, descubre e inspira a tus equipos con los recursos que sólo un auténtico **líder global en soluciones de RR.HH.** y estudios prospectivos del mercado laboral y el futuro del trabajo puede desplegar.

partner for talent.



La información es **poder**
entender y desarrollar al talento:

Workmonitor

the voice of talent and employers.

HR Trends y calculadora salarial

the voice of companies.

Randstad Employer Brand Research

the voice of the public on employer attractiveness.



Escanea este código para acceder a nuestros estudios. Navega y explora recursos adicionales en randstad.cl



Tus ideas.

Empecemos la conversación.

Nuestra investigación tiene muchos hallazgos reveladores, aunque complejos, por lo cual nos encantaría tener la oportunidad de revisar este documento contigo, compartir nuestras conclusiones y responder las preguntas que puedas tener.

Randstad Chile
Natalia Zuñiga
natalia.zuniga@randstad.cl