

estudio

20
25

zqom al trabajo

→ Tendencias de quienes trabajan en Chile



Descripción del estudio

Objetivo del estudio



- El Estudio Zoom al Trabajo es una investigación realizada anualmente desde el año 2010 por la consultora Visión Humana en colaboración con el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).
- El objetivo del Estudio Zoom al Trabajo es detectar, analizar y anticipar los cambios que están redefiniendo el mundo del trabajo en nuestro país.
- Los resultados de este estudio no solo ofrecen una radiografía de la realidad laboral actual, sino que también sirven para anticipar el futuro del trabajo, diseñar mejores experiencias laborales, formular políticas públicas informadas y profundizar en fenómenos laborales emergentes.



Metodología del estudio

→ 1.183

encuestas de panel en línea a personas que trabajan de manera dependiente, independiente o por cuenta propia, *de 18 a 65 años*, residentes en las principales ciudades del país, de todos los niveles socioeconómicos a excepción del E.



Los resultados son ponderados según sexo, edad, NSE y población de macrozonas geográficas.

El error muestral estimado a nivel total de la muestra es de + 2,4%.

El trabajo de campo se realizó durante julio y agosto 2025.





Perfil de la muestra del estudio (ponderada)

• Sexo



• GSE

C1

21%

C2

22%

C3

28%

D

29%

• Edad

13%

18-19 años

36%

30-44 años

29%

45-59 años

22%

60-65 años

• Sectores

9%

Primario

13%

Secundario

78%

Terciario

18%

Actividad remunerada independiente o cuenta propia

14%

Trabajo remunerado sin contrato en una empresa

69%

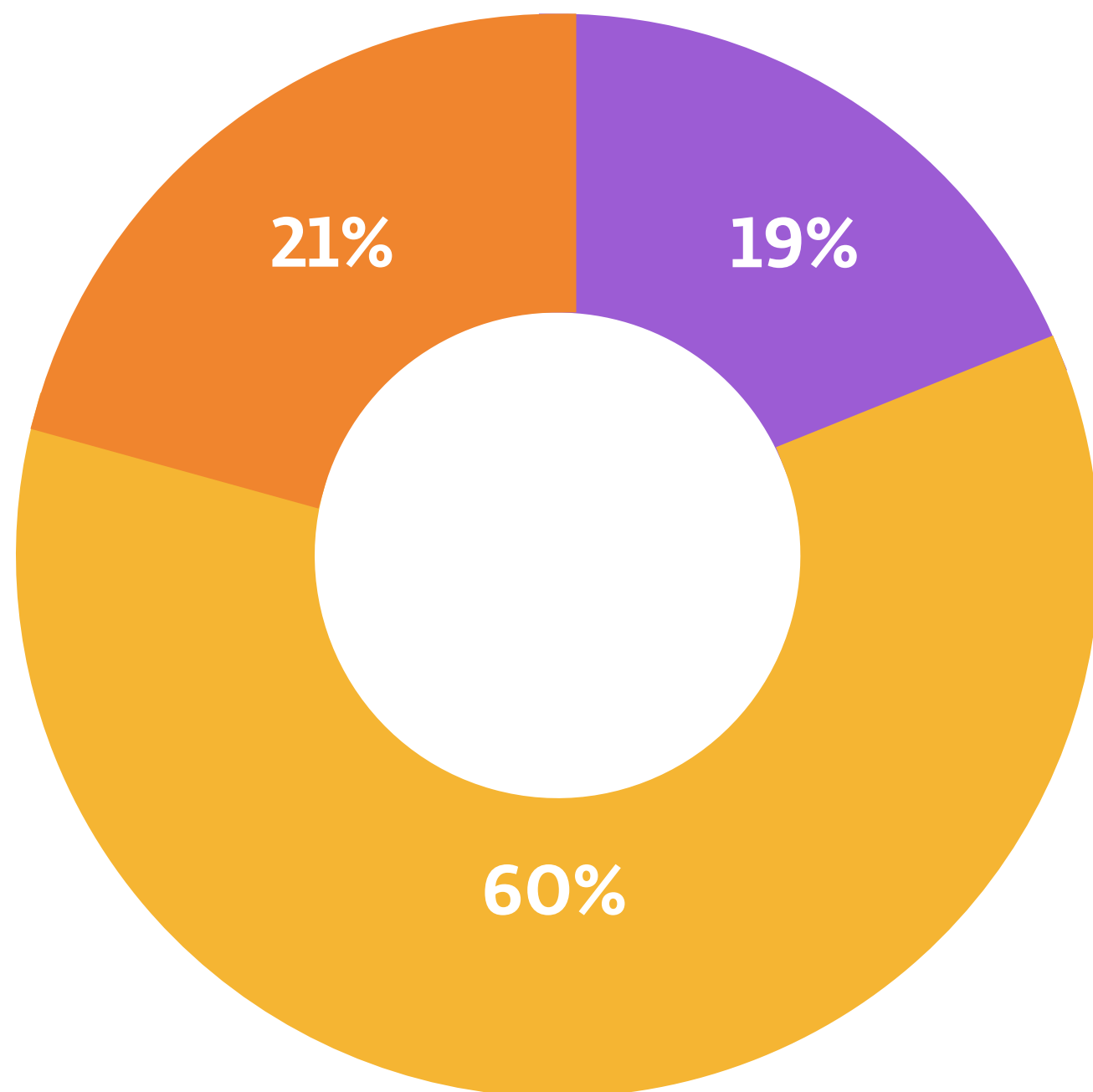
Trabajo remunerado con contrato en una empresa





Percepción de la economía

•Preocupación por el futuro financiero

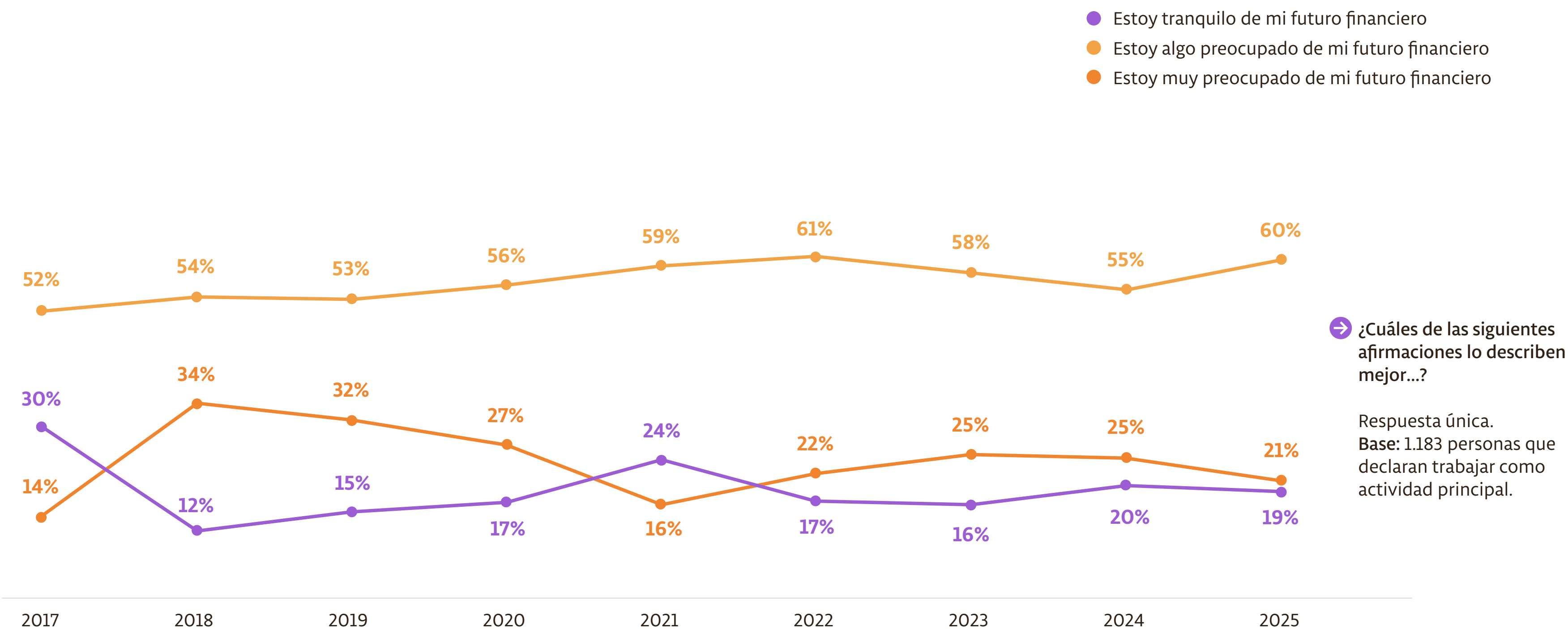


- Estoy tranquilo de mi futuro financiero
- Estoy algo preocupado de mi futuro financiero
- Estoy muy preocupado de mi futuro financiero

→ ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones lo describen mejor...?

Respuesta única.
Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.

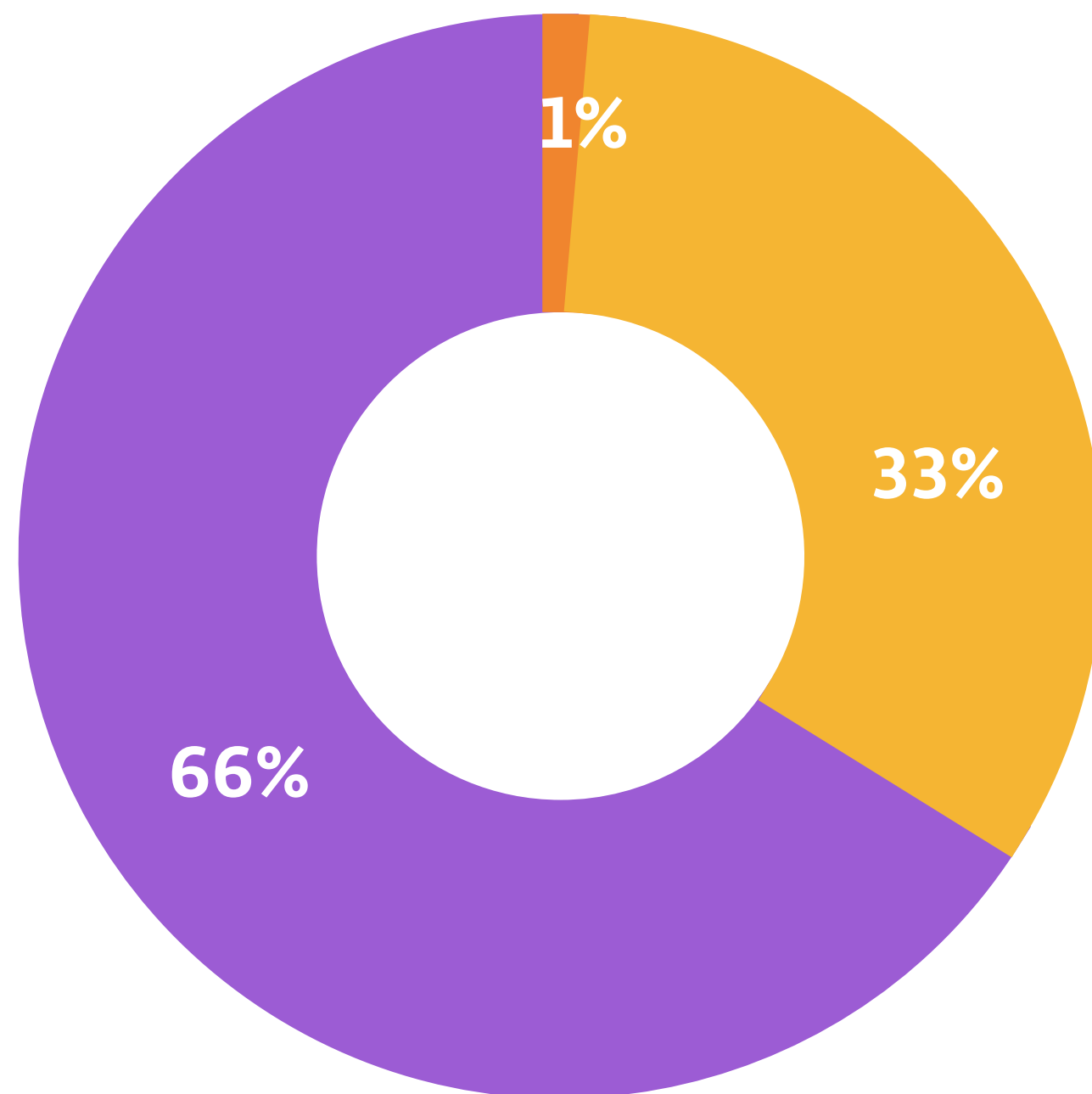
•Preocupación por el futuro financiero





Vínculo con el trabajo

• Importancia del trabajo en la vida



- Poco o nada importante
- Importante
- Muy importante o extremadamente importante

→ ¿Qué tan importante es el trabajo en su vida?

Respuesta única.
Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.

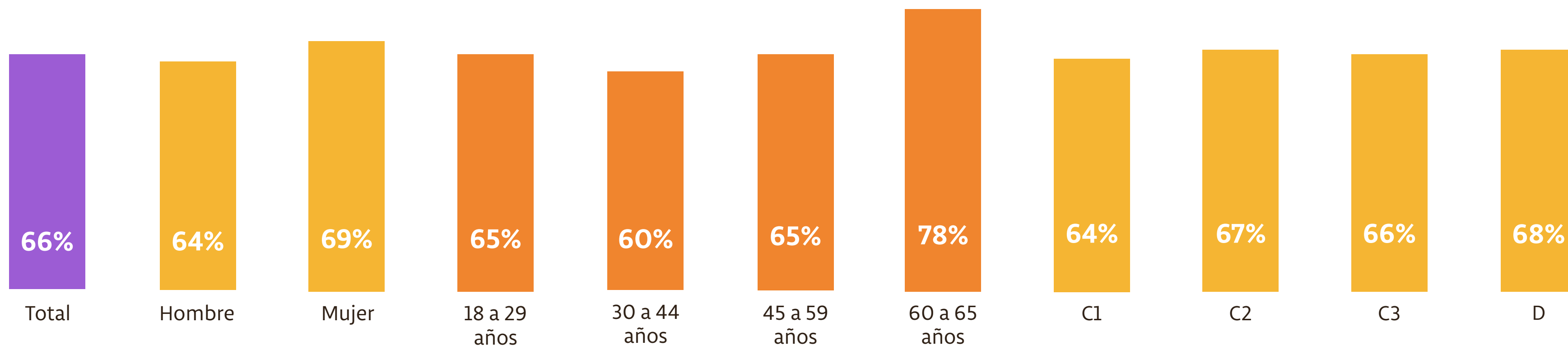
• Importancia del trabajo en la vida

→ % Muy importante + Extremadamente importante

→ ¿Qué tan importante es el trabajo en su vida?

Respuesta única.

Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.

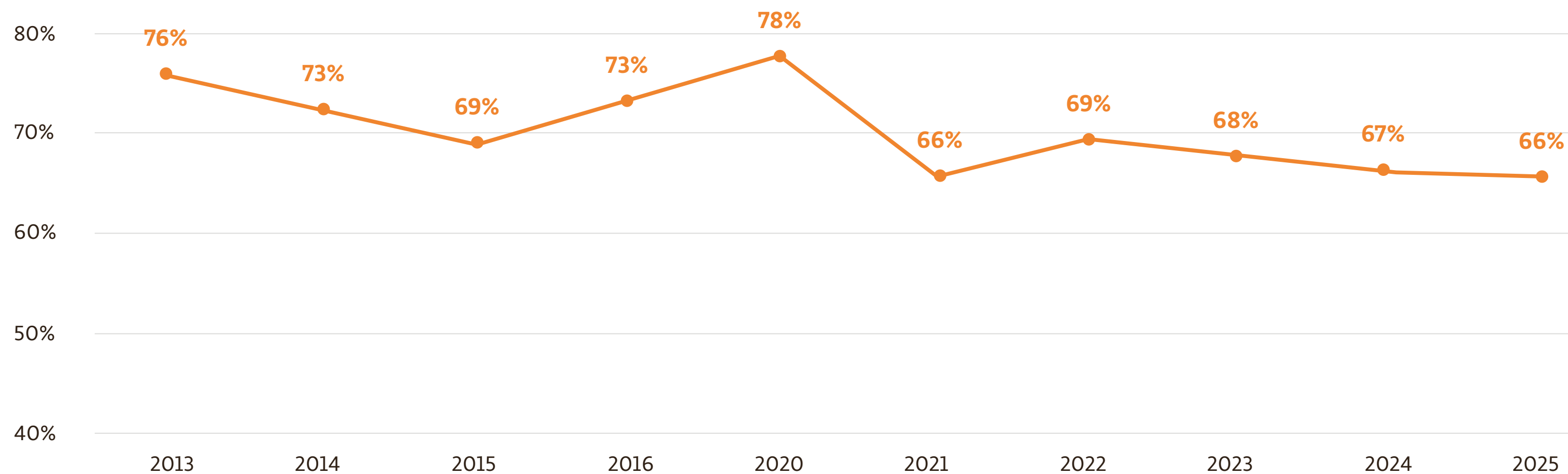


•Importancia del trabajo en la vida

→ % Muy importante + Extremadamente importante

→ Nota:

Hay años en que no se incluyó esta pregunta en el estudio.

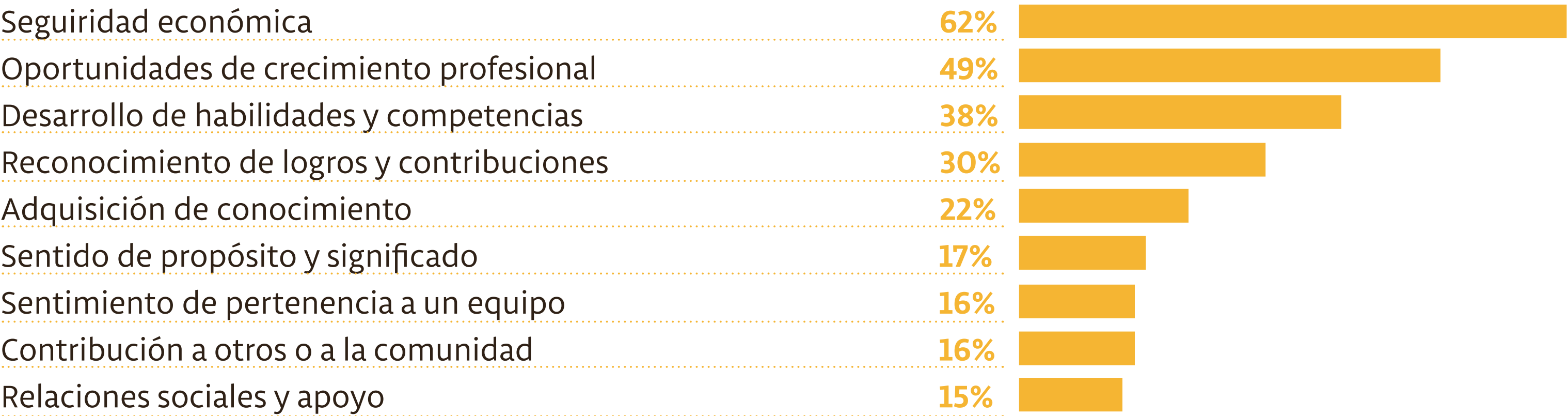


•Contribución del trabajo

■ % que elije cada tipo de contribución;
respuesta múltiple

→ Dentro de las contribuciones o aportes que el trabajo puede tener para tu bienestar y desarrollo personal, ¿Qué es lo que consideras más importante?

Respuesta múltiple.
Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.





Bienestar personal

•Satisfacción con ámbitos del trabajo

■ % Muy o totalmente satisfecho; notas 6 y 7

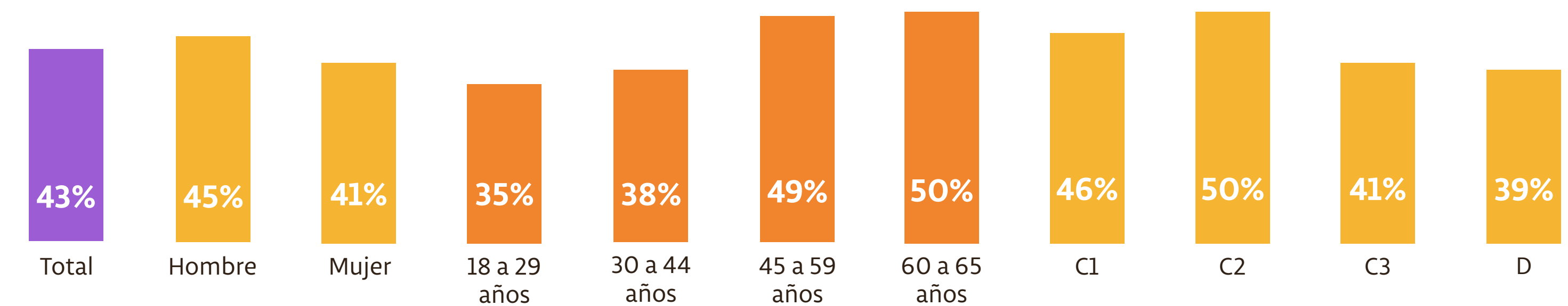
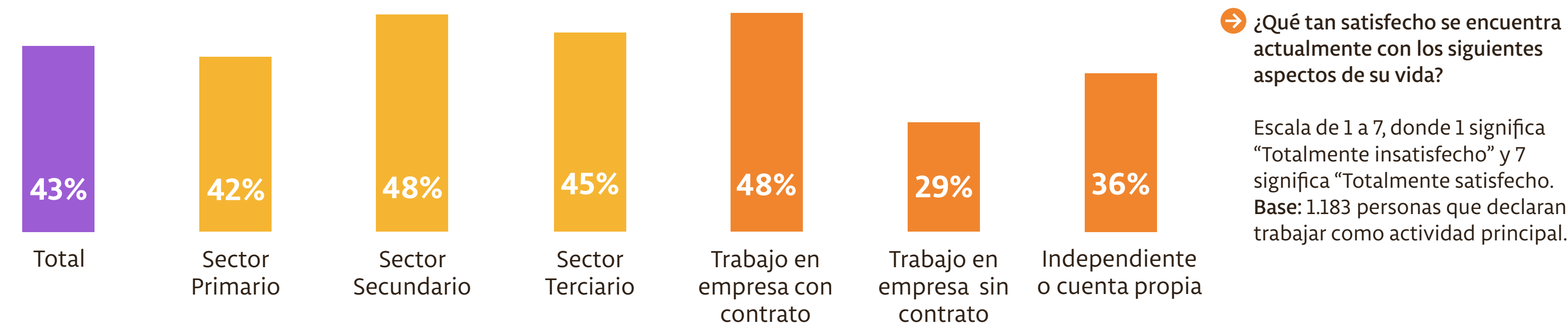
➔ ¿Qué tan satisfecho se encuentra actualmente con los siguientes aspectos de su vida?

Escala de 1 a 7, donde 1 significa “Totalmente insatisfecho” y 7 significa “Totalmente satisfecho.”
Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.



• Satisfacción con ámbitos del trabajo

→ % Muy o totalmente satisfecho con el lugar o empresa en que trabaja



• Satisfacción con ámbitos del trabajo

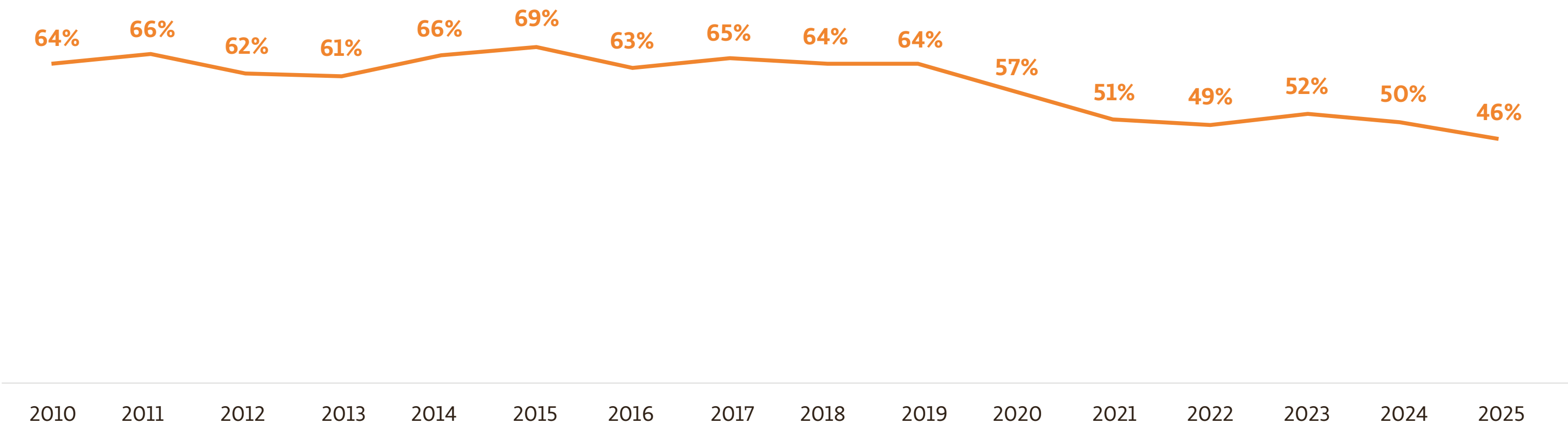
→ % Muy o totalmente satisfecho con...

➔ ¿Qué tan satisfecho se encuentra actualmente con los siguientes aspectos de su vida?

Escala de 1 a 7, donde 1 significa “Totalmente insatisfecho” y 7 significa “Totalmente satisfecho.”

Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.

● Estado de salud mental



• Satisfacción con ámbitos del trabajo

→ % Muy o totalmente satisfecho

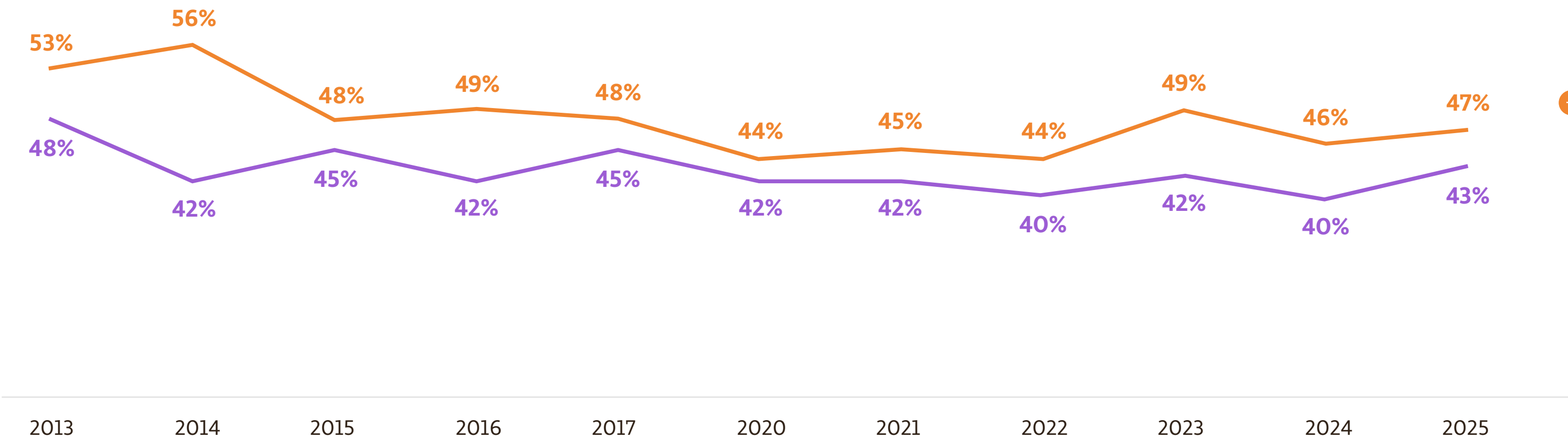
→ ¿Qué tan satisfecho se encuentra actualmente con los siguientes aspectos de su vida?

Escala de 1 a 7, donde 1 significa “Totalmente insatisfecho” y 7 significa “Totalmente satisfecho.”

Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.

● El tipo de trabajo o cargo que desempeña

● El lugar o empresa en la que trabaja



→ Nota:

Hay años en que no se incluyó esta pregunta en el estudio.



Buen lugar para trabajar

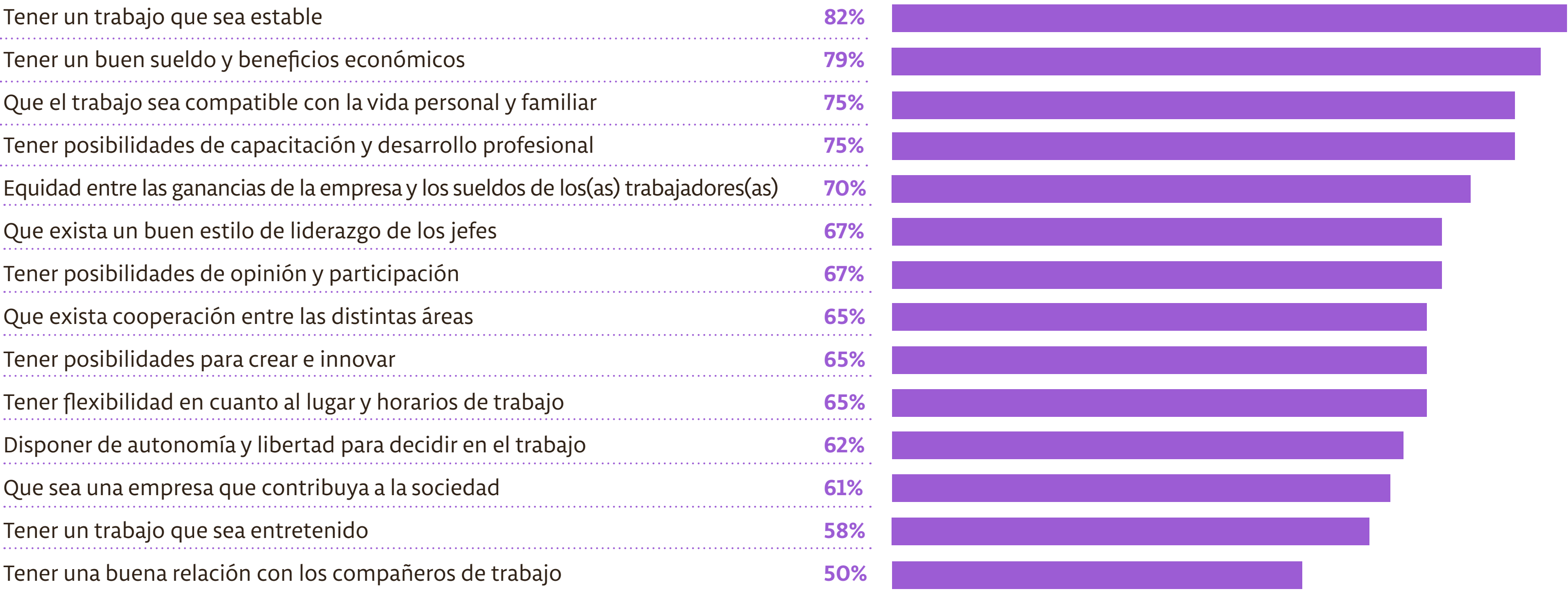
•Atributos de un buen lugar para trabajar

■ % Muy importante + extremadamente importante

→ La siguiente es una lista de aspectos que la gente considera importante para sentirse feliz y comprometido con la empresa o lugar en que trabaja.

Escala de 1 a 5, donde 1 es "Nada importante" y 5 es "Extremadamente importante, esencial"

Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.

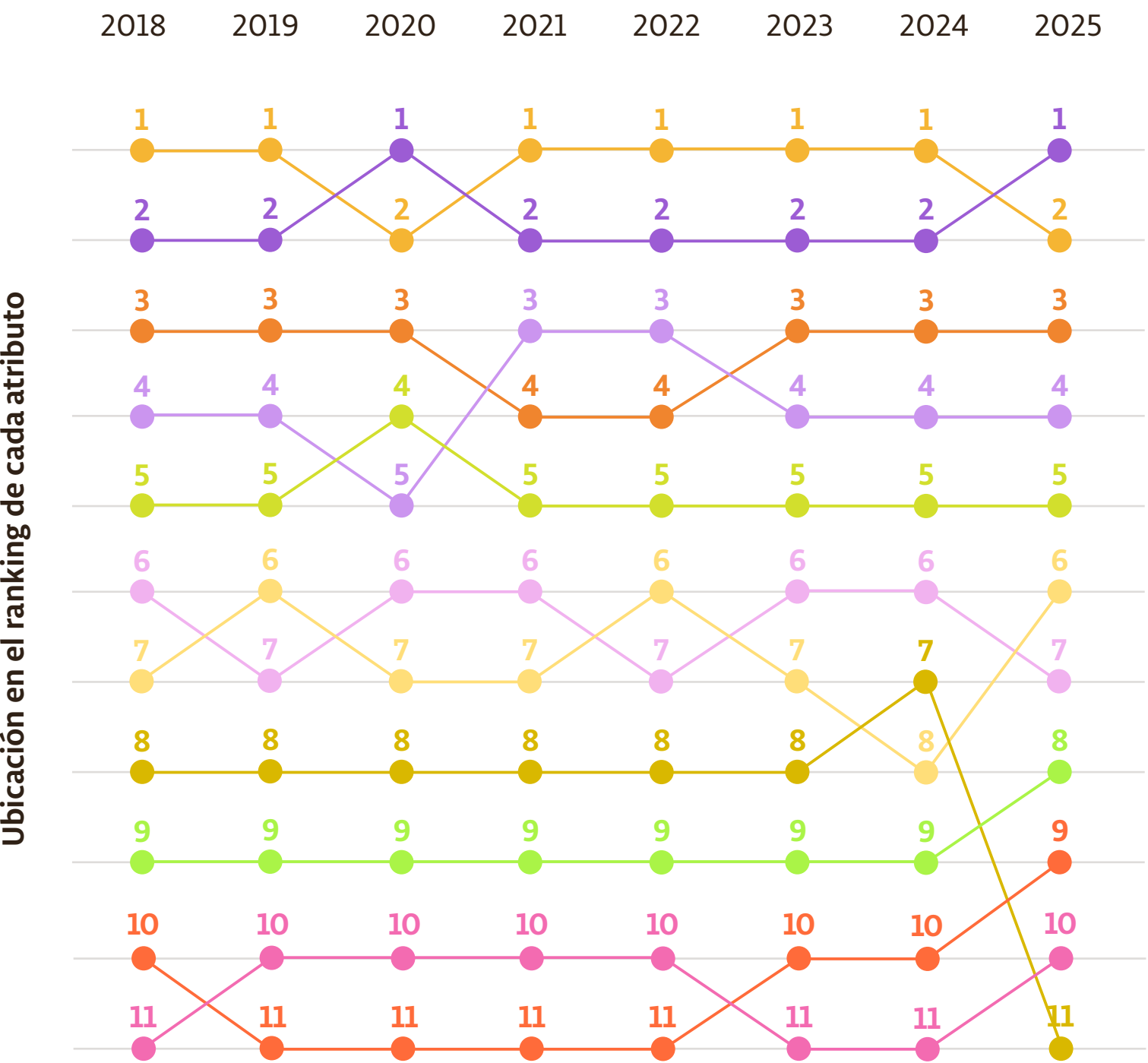


•Atributos de un buen lugar para trabajar

➔ La siguiente es una lista de aspectos que la gente considera importante para sentirse feliz y comprometido con la empresa o lugar en que trabaja.

Escala de 1 a 5, donde 1 es "Nada importante" y 5 es "Extremadamente importante, esencial"

Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.



- Tener un trabajo que sea estable
- Tener un buen sueldo y beneficios económicos
- Que el trabajo sea compatible con la vida personal y familiar
- Tener posibilidades de capacitación y desarrollo profesional
- Que exista un buen estilo de liderazgo de los jefes
- Tener posibilidades de opinión y participación
- Que exista cooperación entre las distintas áreas
- Tener posibilidades para crear e innovar
- Disponer de autonomía y libertad para decidir en el trabajo
- Tener un trabajo que sea entretenido
- Tener una buena relación con los compañeros de trabajo



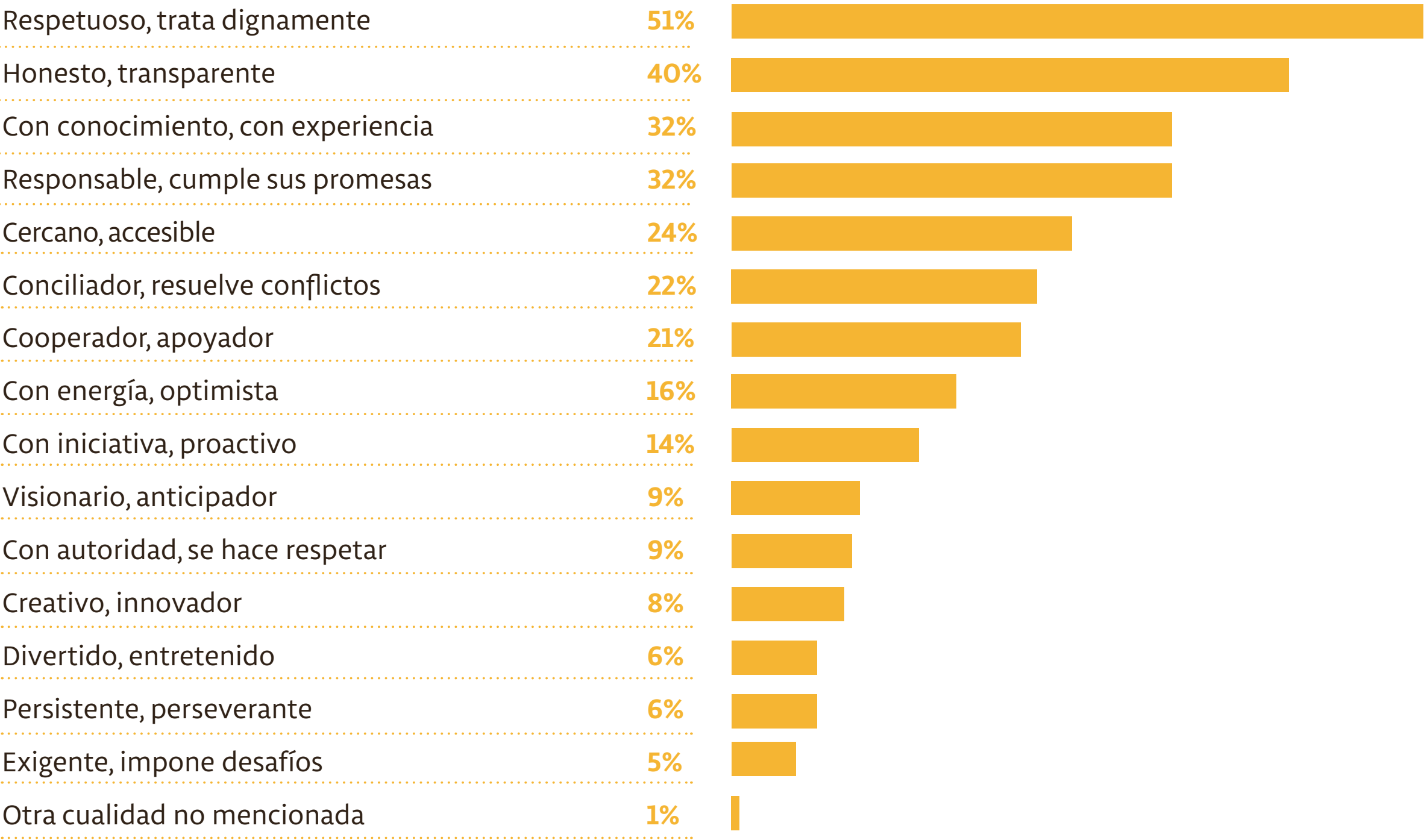
Estilo de liderazgo valorado

•Cualidades que debe tener un jefe

■ % Respuesta múltiple

➔ De las siguientes cualidades personales que debe tener un jefe suyo, ¿Cuáles considera las más importantes para usted?

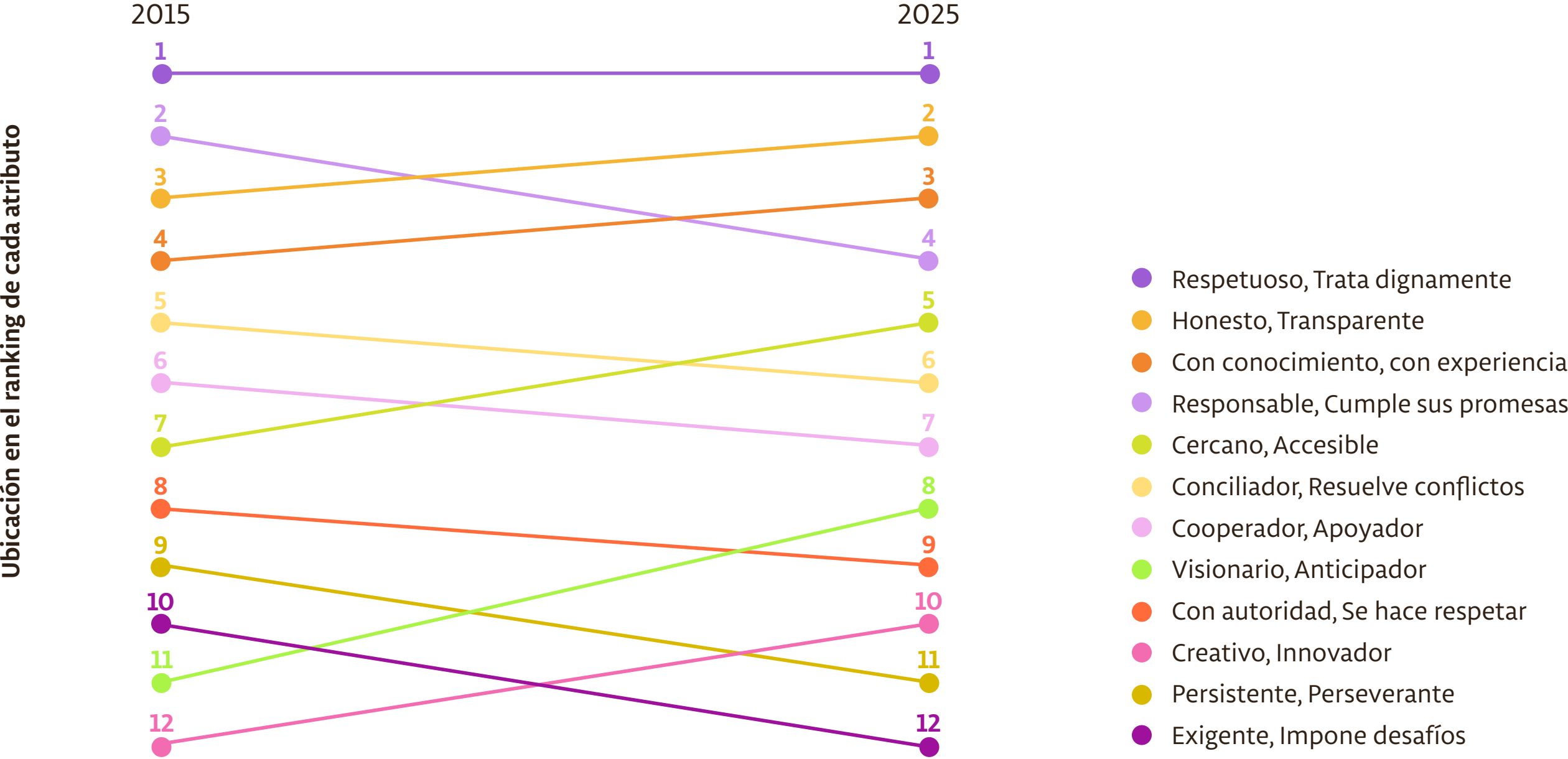
Respuesta múltiple; Máximo 3 opciones.
Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.



•Cualidades que debe tener un jefe

➔ De las siguientes cualidades personales que debe tener un jefe suyo, ¿Cuáles considera las más importantes para usted?

Respuesta múltiple; Máximo 3 opciones.
Base: 1.183 personas que declaran trabajar como actividad principal.





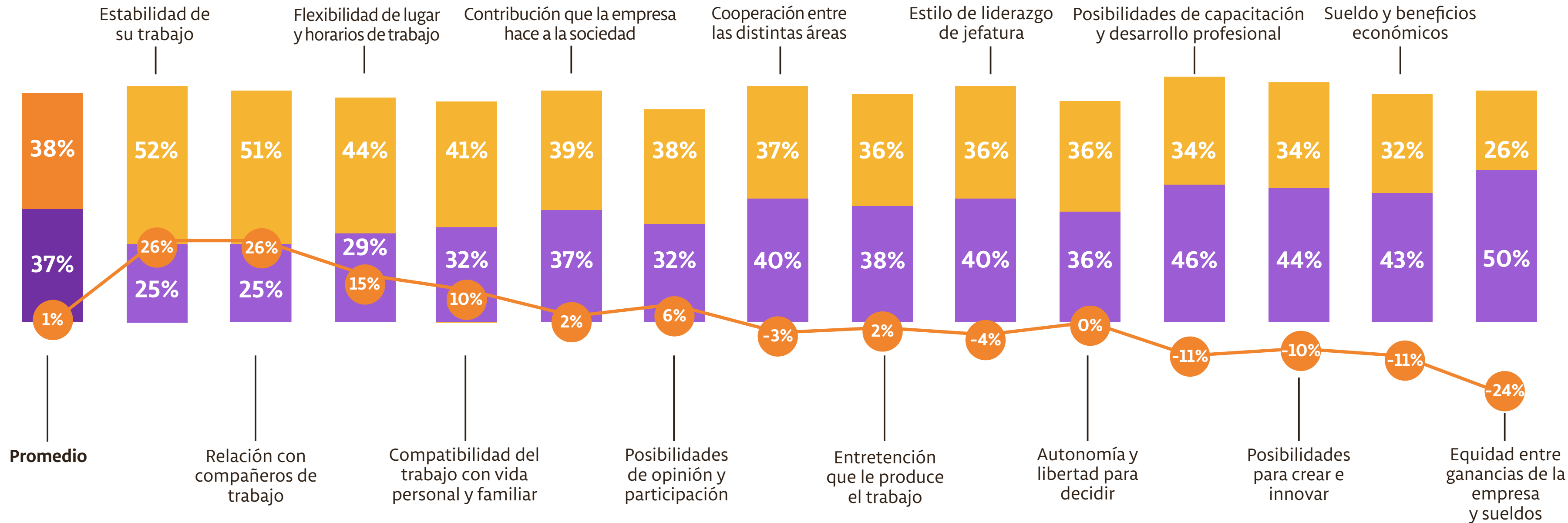
Satisfacción laboral

• Satisfacción con atributos del trabajo actual

■ Insatisfechos (notas de 1 a 4) ■ Satisfechos (notas 6 y 7) — ISN laboral

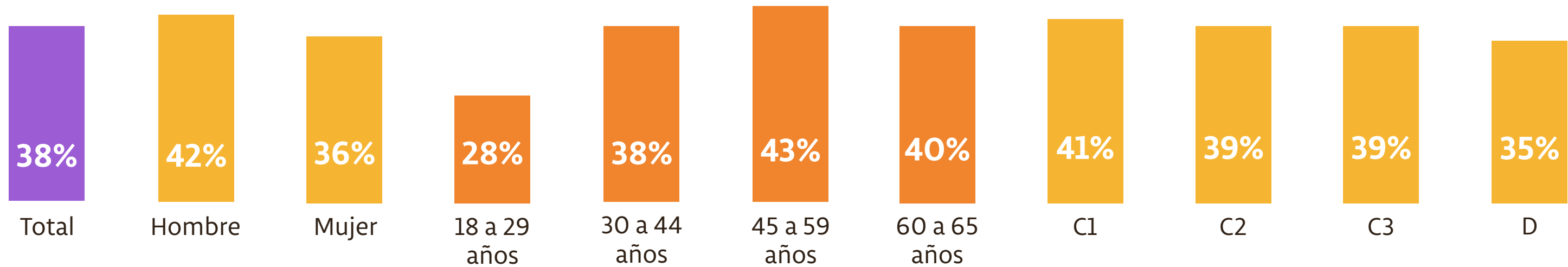
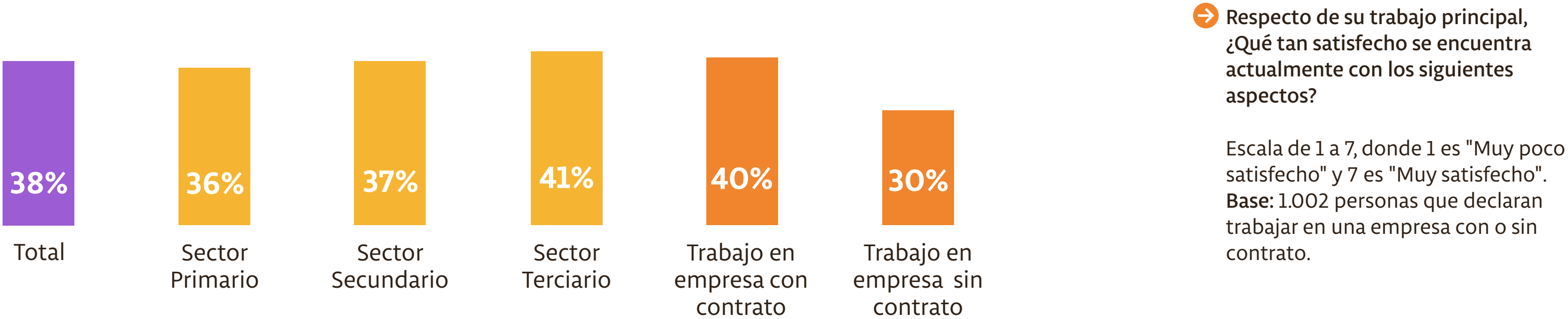
➔ Respecto de su trabajo principal, ¿Qué tan satisfecho se encuentra actualmente con los siguientes aspectos?

Escala de 1 a 7, donde 1 es "Muy poco satisfecho" y 7 es "Muy satisfecho".
Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.



• Satisfacción con atributos del trabajo actual

→ Satisfacción promedio con **todos los atributos evaluados**

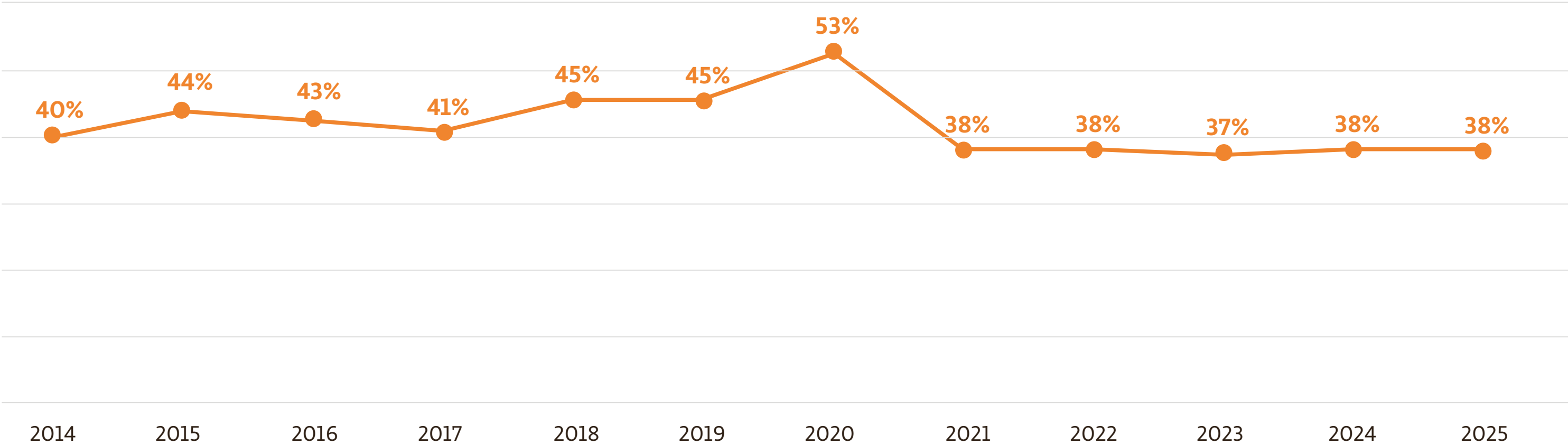


• Satisfacción con atributos del trabajo actual

➔ Respecto de su trabajo principal, ¿Qué tan satisfecho se encuentra actualmente con los siguientes aspectos?

Escala de 1 a 7, donde 1 es "Muy poco satisfecho" y 7 es "Muy satisfecho".
Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

● Satisfacción promedio con todos los atributos evaluados

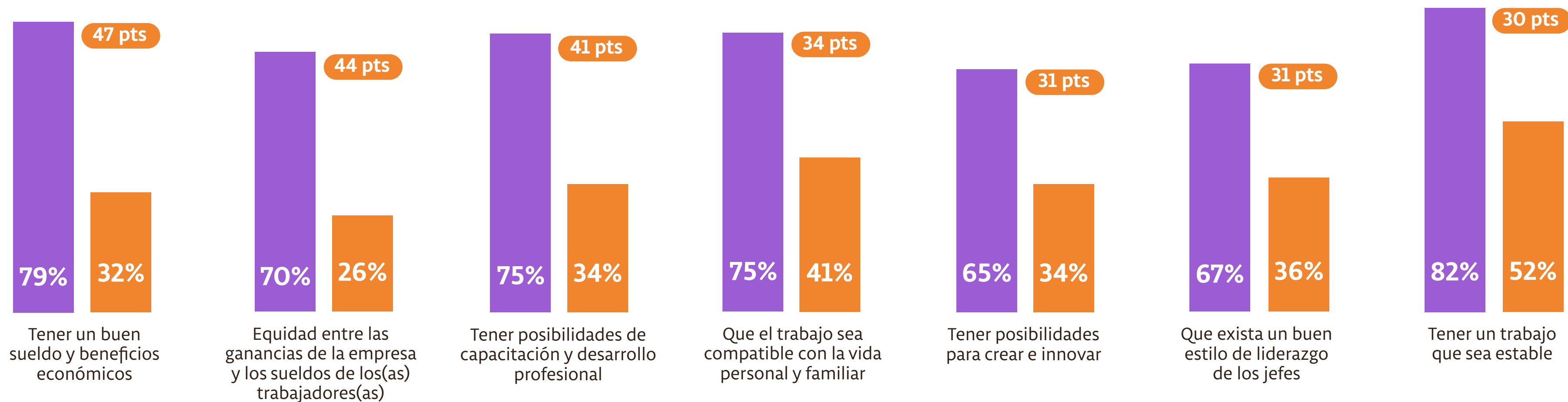


• Importancia y satisfacción con atributos del trabajo actual

→ De mayor a la menor brecha

■ % Muy o extremadamente importante, esencial

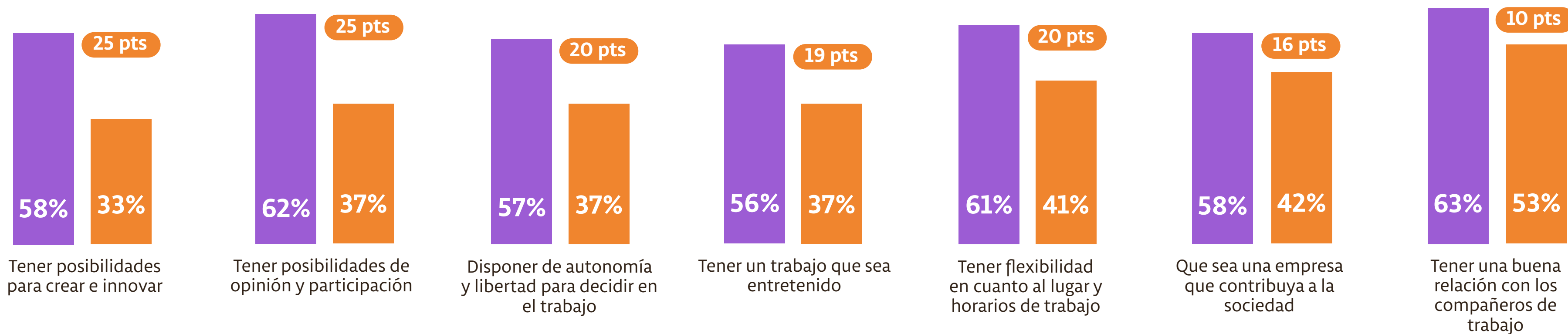
■ Satisfecho o muy satisfecho



• Importancia y satisfacción con atributos del trabajo actual

→ De mayor a la menor brecha

■ % Muy o extremadamente importante, esencial ■ Satisfecho o muy satisfecho

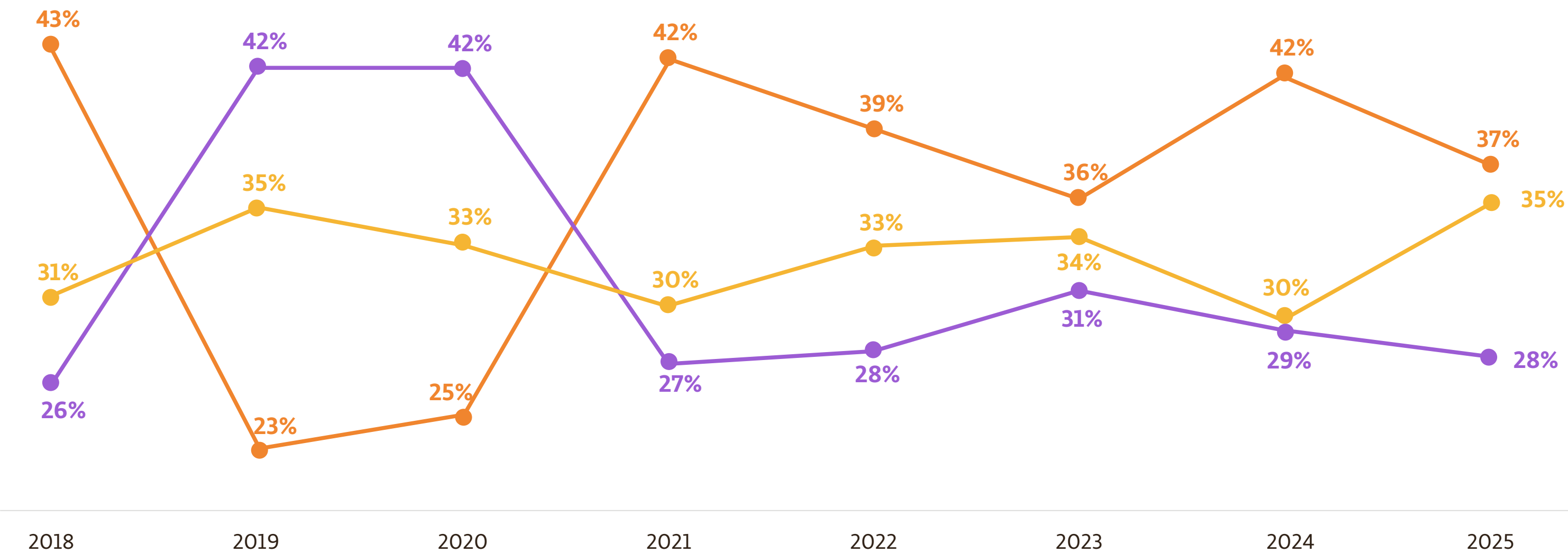


• Nivel de estrés laboral percibido

➔ Estrés se refiere a cuando uno se siente tenso(a), inquieto(a), nervioso(a), ansioso(a), o es incapaz de dormir por la noche porque su mente está preocupada todo el tiempo por temas relacionados con el trabajo ¿En qué grado usted tiene estas sensaciones?

● Un poco o nunca ● Algo ● Bastante o mucho

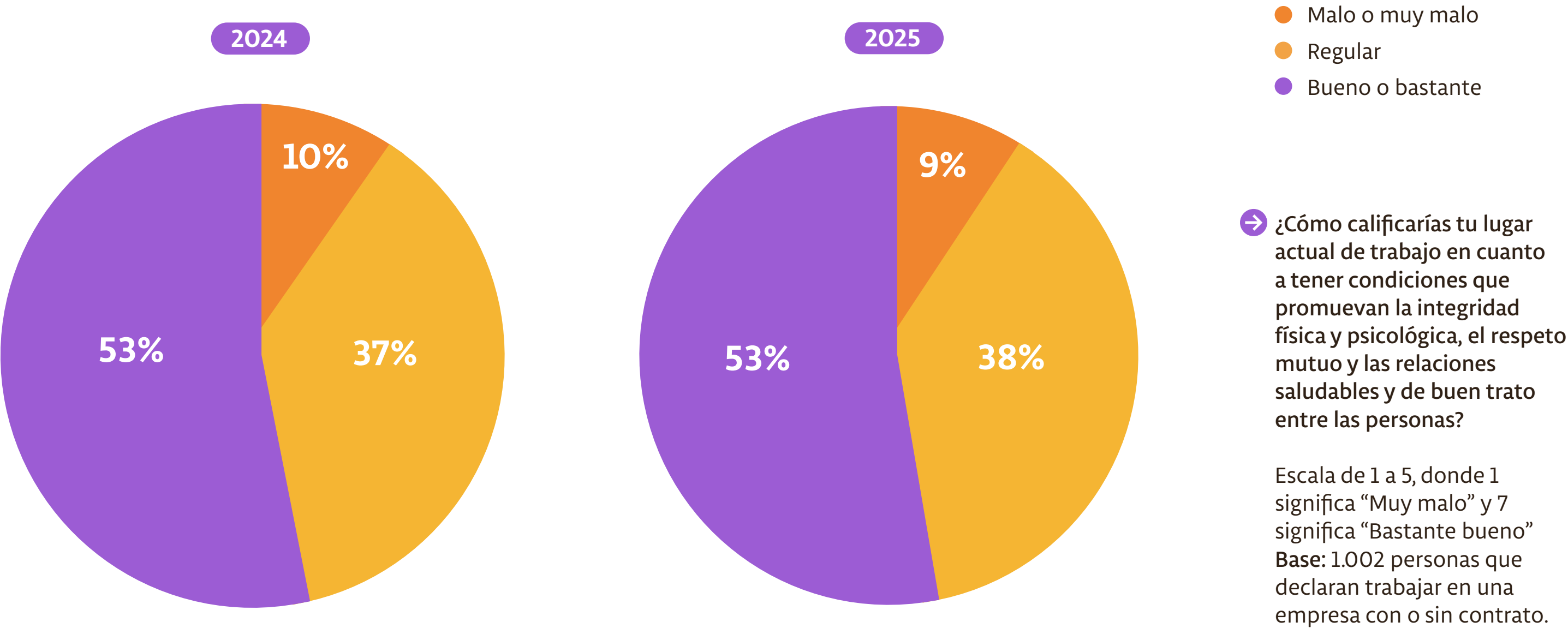
Respuesta única.
Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.





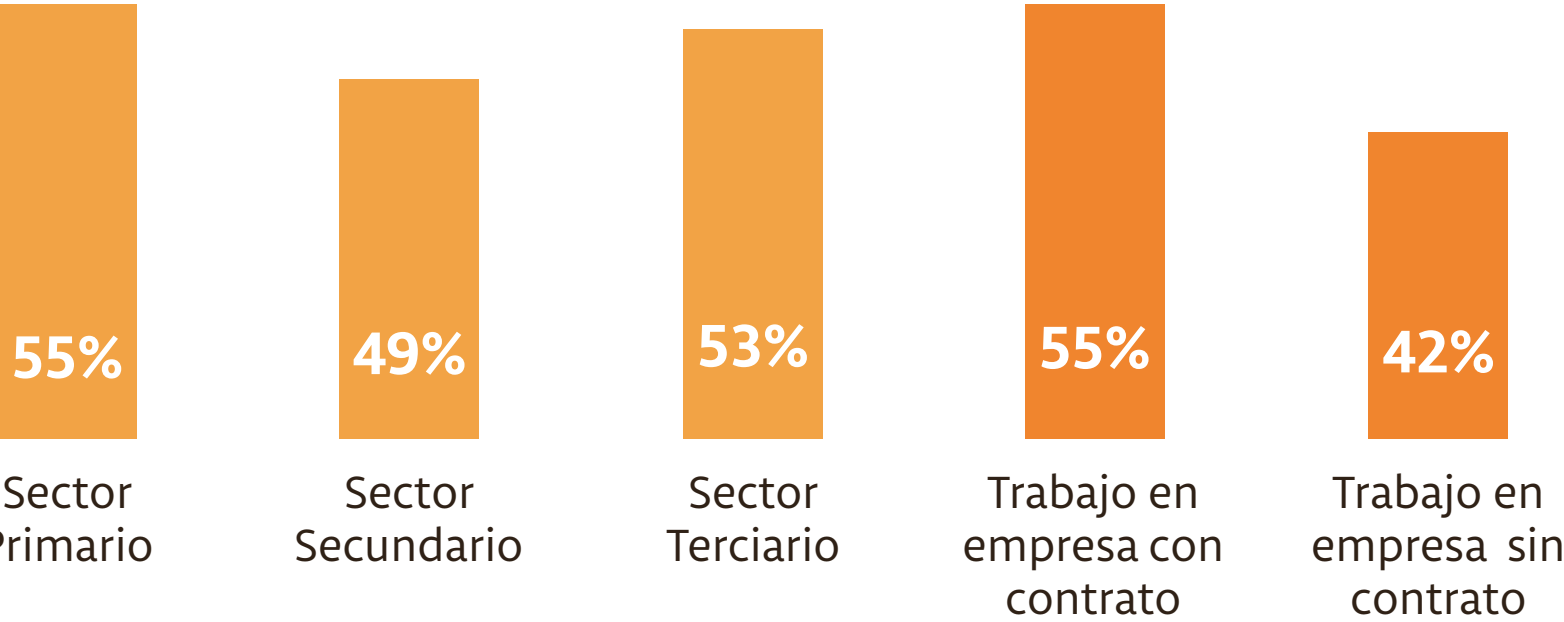
Cuidado y prevención

•Evaluación de la calidad de las relaciones en el trabajo



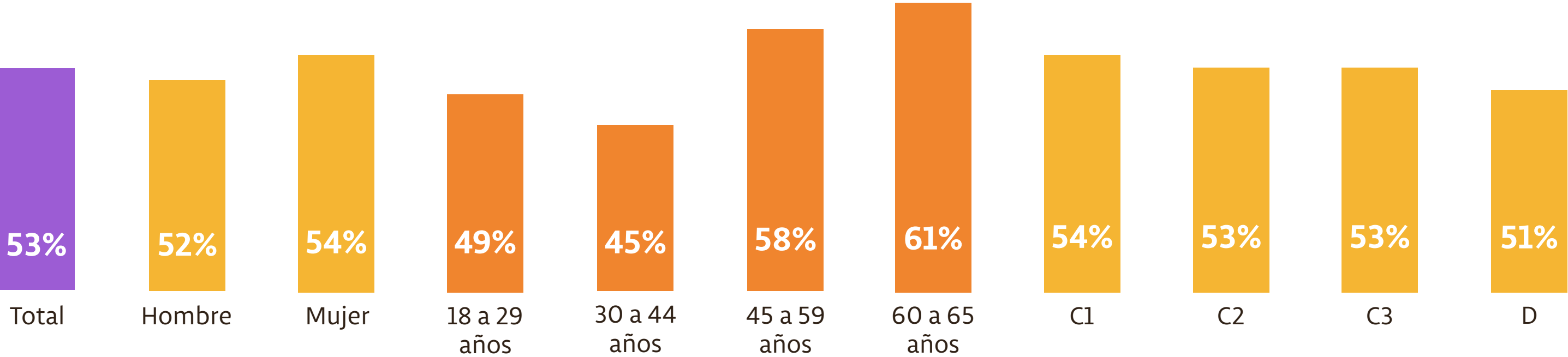
•Evaluación de la calidad de las relaciones en el trabajo

→ % Bueno + bastante bueno

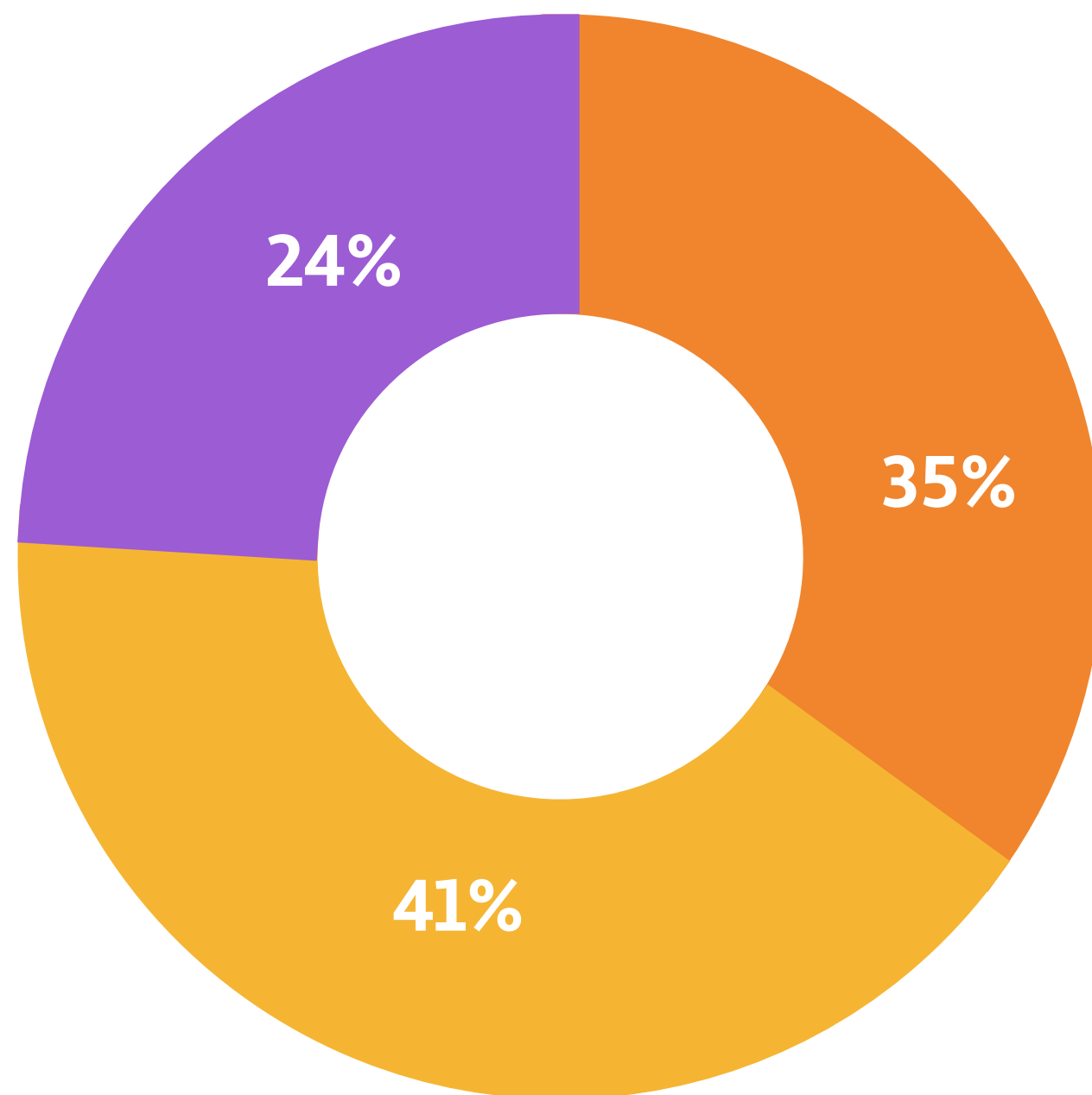


→ ¿Cómo calificarías tu lugar actual de trabajo en cuanto a tener condiciones que promuevan la integridad física y psicológica, el respeto mutuo y las relaciones saludables y de buen trato entre las personas?

Escala de 1 a 5, donde 1 significa “Muy malo” y 5 significa “Bastante bueno”
Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.



• Inversión en hábitos saludables



- Poco o nada
- Algo
- Bastante o mucho

→ ¿Cuánto invierte o hace su organización para dar facilidades, condiciones o recursos para que sus trabajadores mantengan hábitos saludables durante su jornada laboral?

Respuesta única.

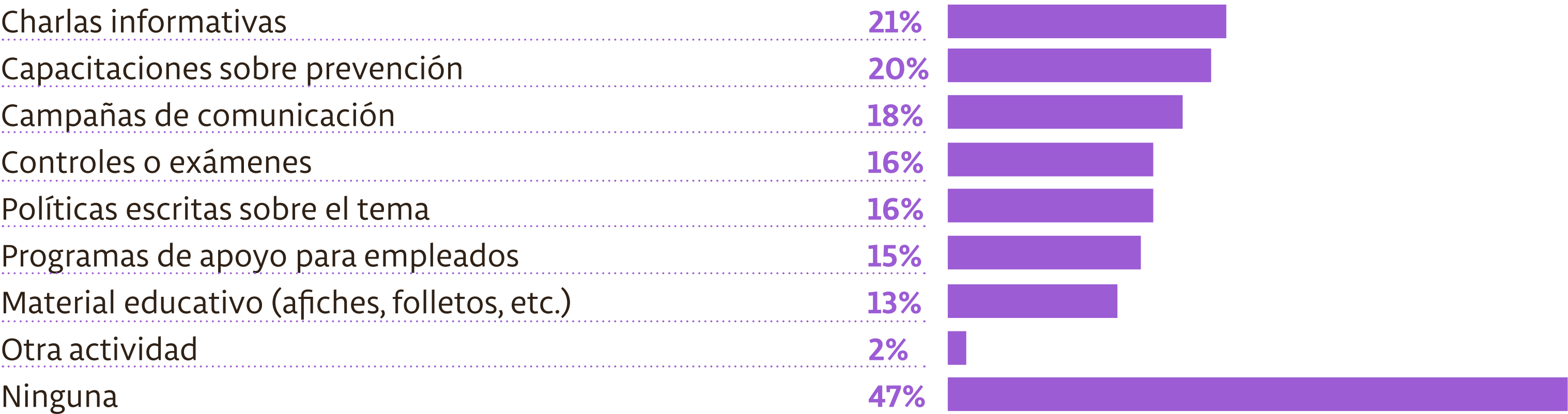
Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

•Acciones de prevención del alcohol y drogas

■ % respuesta múltiple

→ ¿Cuáles de las siguientes acciones de prevención de alcohol y drogas ha observado que realiza su organización?

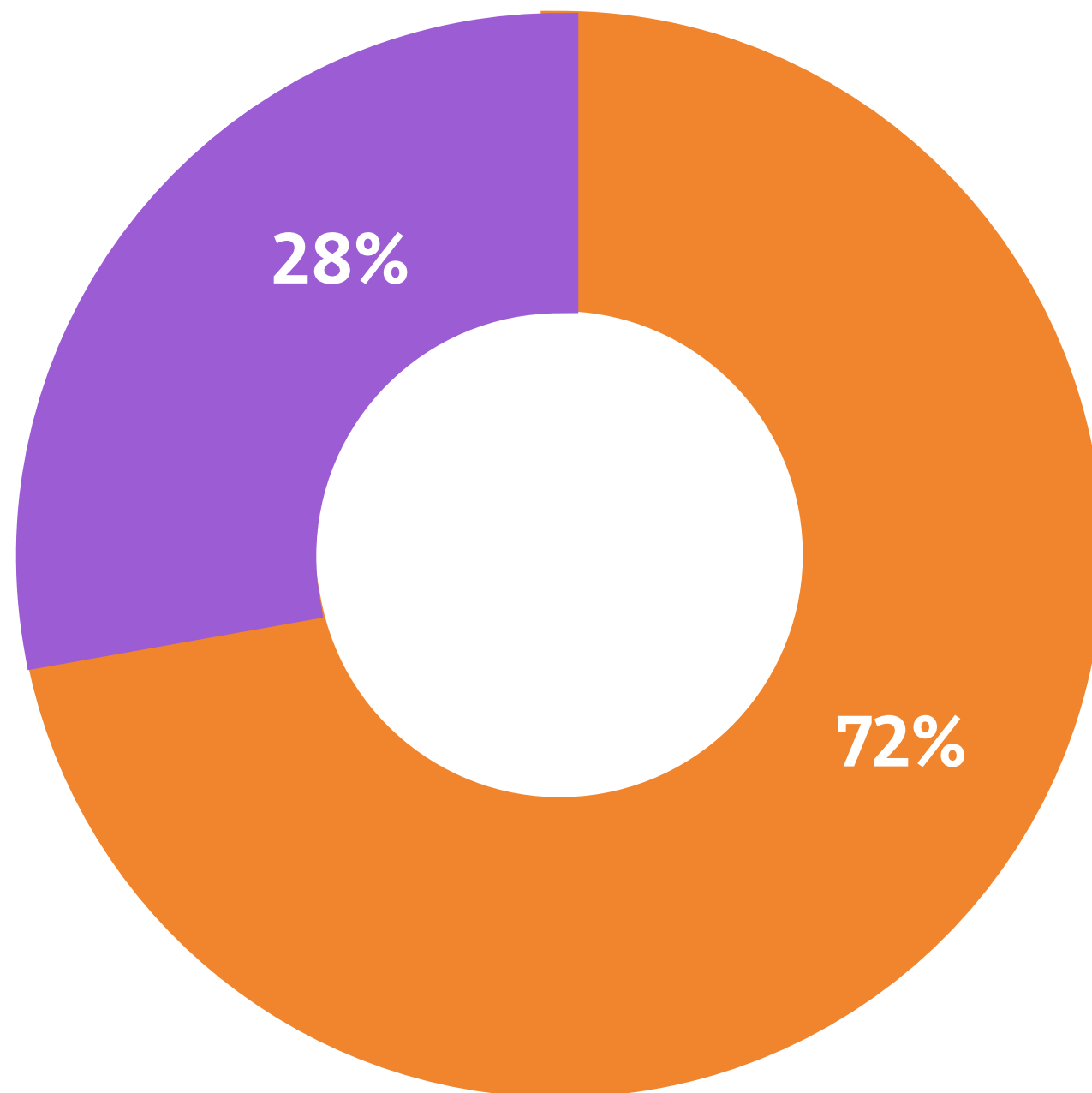
Respuesta múltiple.
Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.





Digitalización del trabajo

•Realización de trabajo remoto



- No ha hecho trabajo remoto
- Sí, ha hecho trabajo remoto

→ ¿Ha realizado trabajo remoto o teletrabajo durante los últimos 3 meses?

Respuesta única.

Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

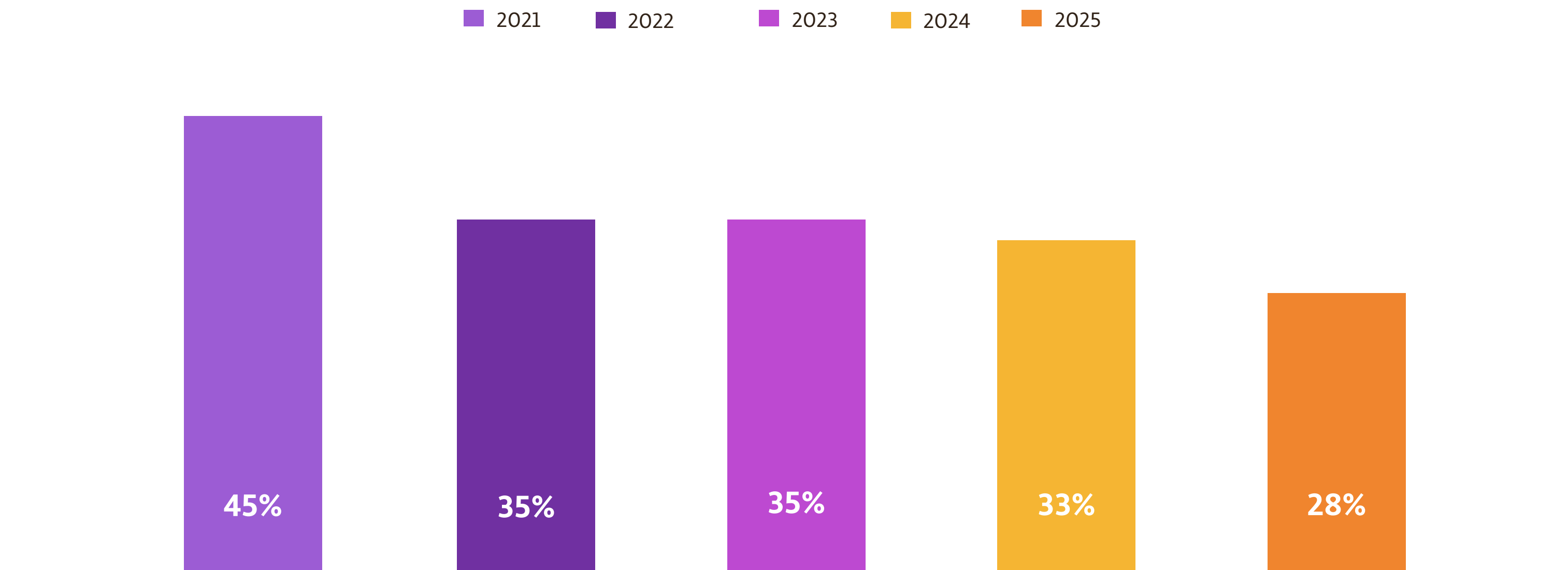
•Realización de trabajo remoto

→ % que sí ha hecho trabajo remoto

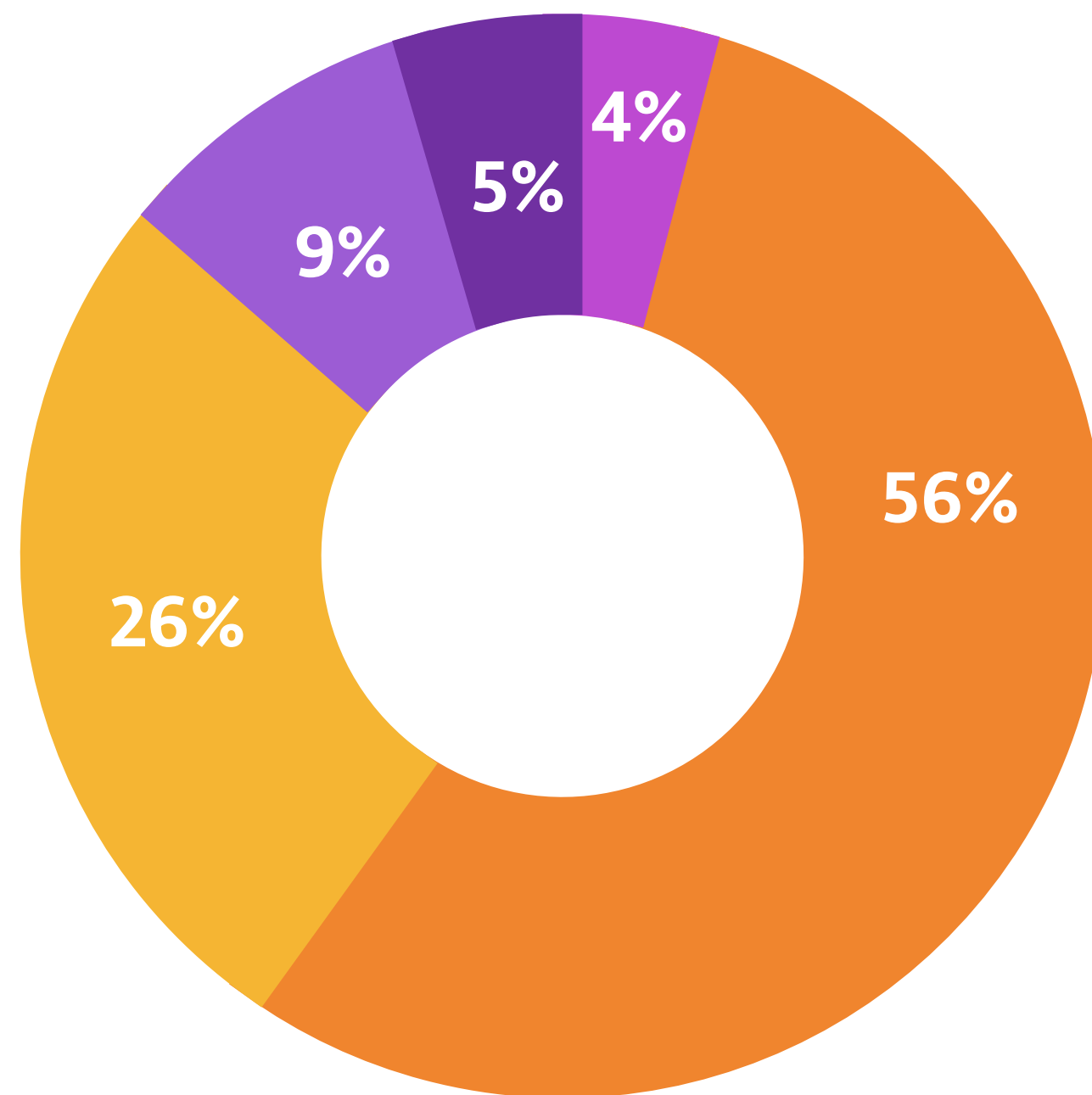
→ ¿Ha realizado trabajo remoto o teletrabajo durante los últimos 3 meses?

Respuesta única.

Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.



•Uso de AI en el trabajo



- No se lo que es
- No utilizo
- Utilizo ocasionalmente
- Utilizo regularmente
- Utilizo mucho

→ ¿Utiliza actualmente alguna herramienta de inteligencia artificial en su trabajo?

Respuesta única.

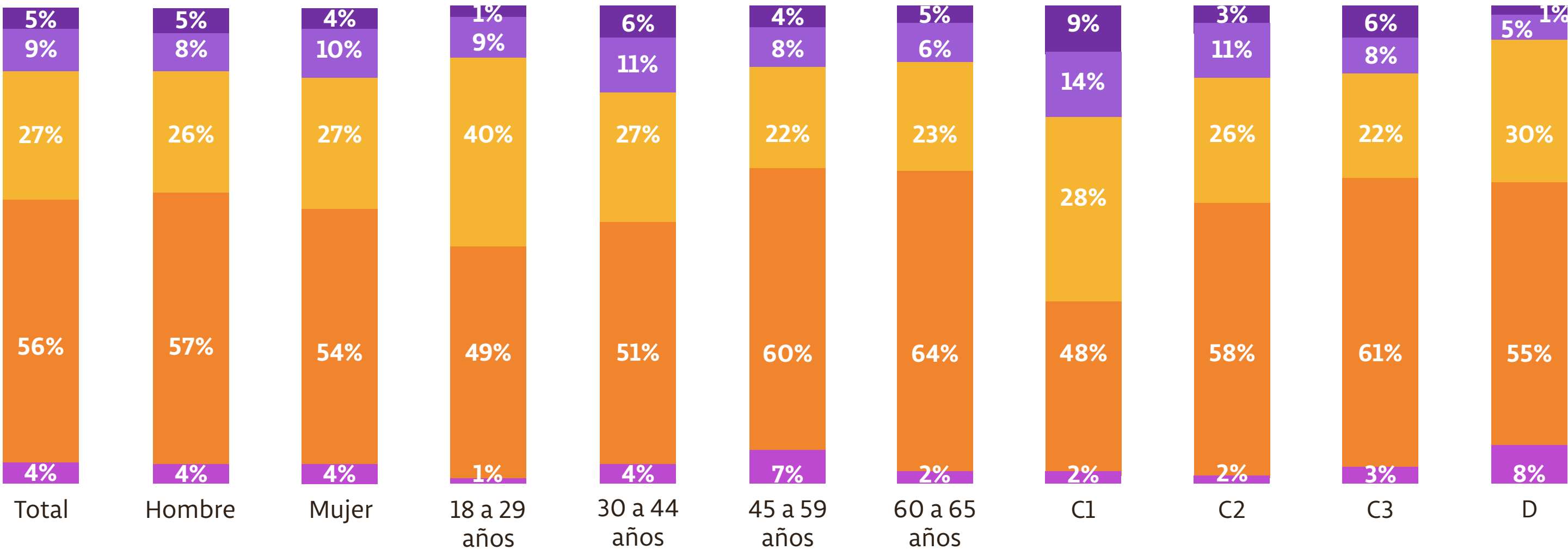
Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

•Uso de AI en el trabajo

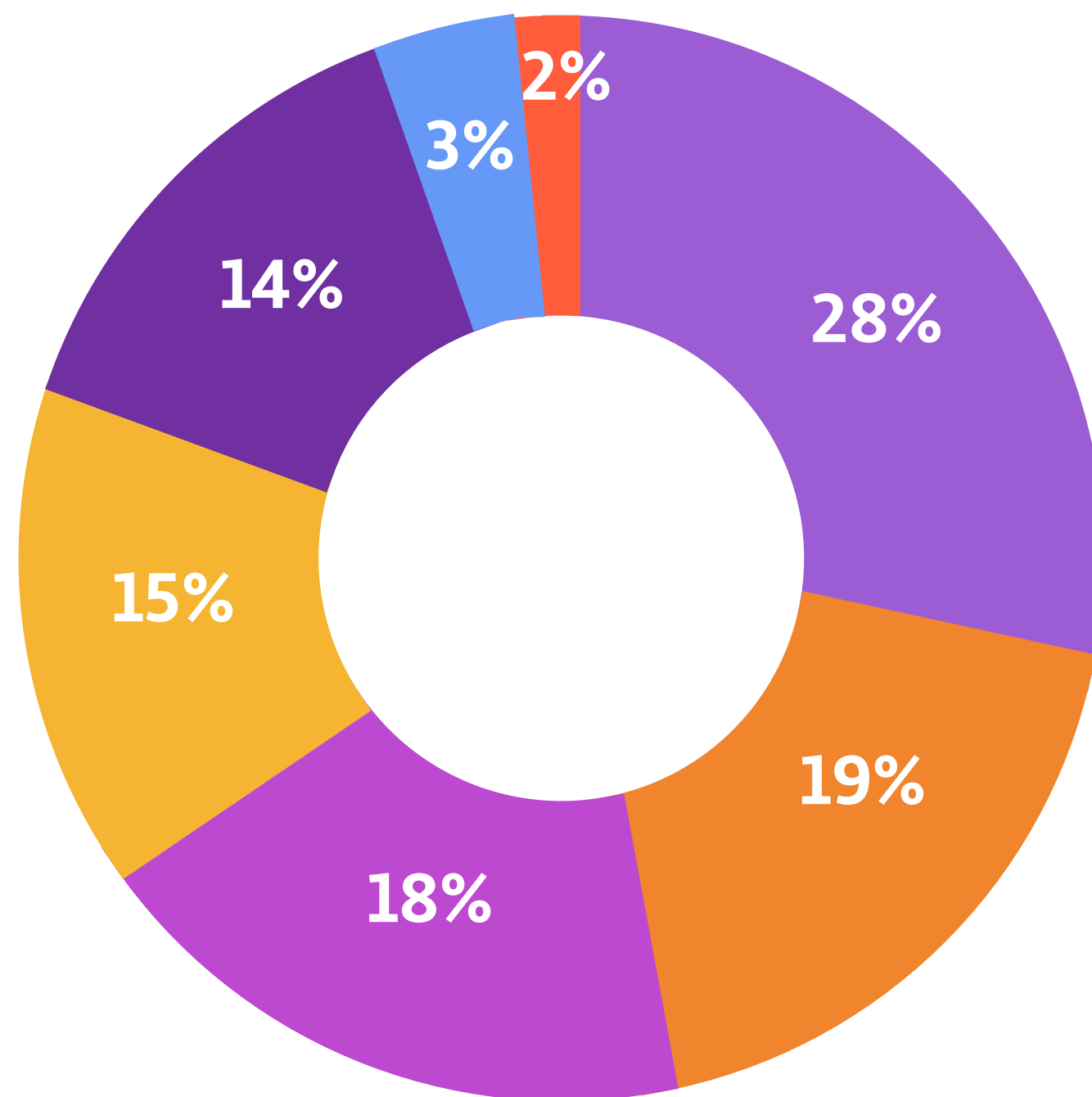
➔ ¿Utiliza actualmente alguna herramienta de inteligencia artificial en su trabajo?

Respuesta única.
Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

No se lo que es No utilizo Utilizo ocasionalmente Utilizo regularmente Utilizo mucho



• Sensaciones que provoca la IA



- Curiosidad
- Indiferencia
- Entusiasmo
- Preocupación
- Desconocimiento
- Miedo
- Otra sensación

→ ¿Cuál es su principal sensación cuando piensa en el impacto de la inteligencia artificial en su trabajo?

Respuesta única.

Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.



Perspectivas laborales

• Riesgos de perder el trabajo

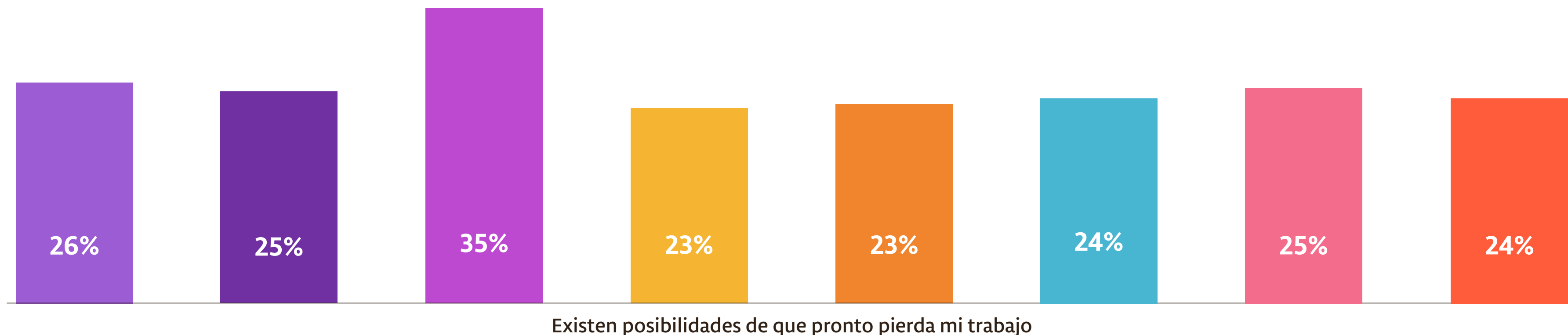
→ % De acuerdo + muy de acuerdo

→ ¿Cuán de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones...?

Escala de 1 a 5, donde 1 es "Muy en desacuerdo" y 5 es "Muy de acuerdo"

Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025



Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo

• Percepción de empleabilidad

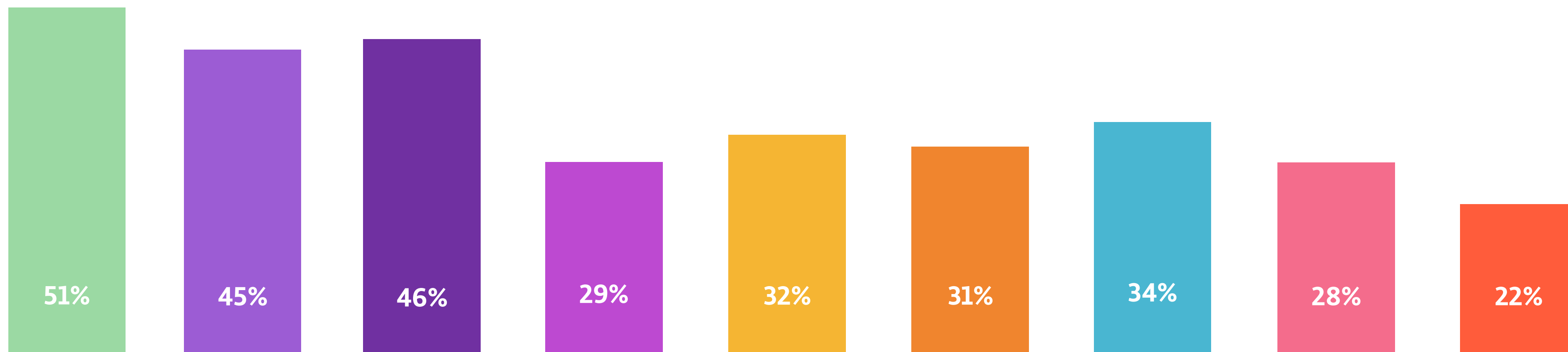
→ % De acuerdo + muy de acuerdo

→ ¿Cuán de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones...?

Escala de 1 a 5, donde 1 es "Muy en desacuerdo" y 5 es "Muy de acuerdo"

Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025



Si pierdo el trabajo actual, encontraría fácilmente otro

• Acciones para buscar trabajo

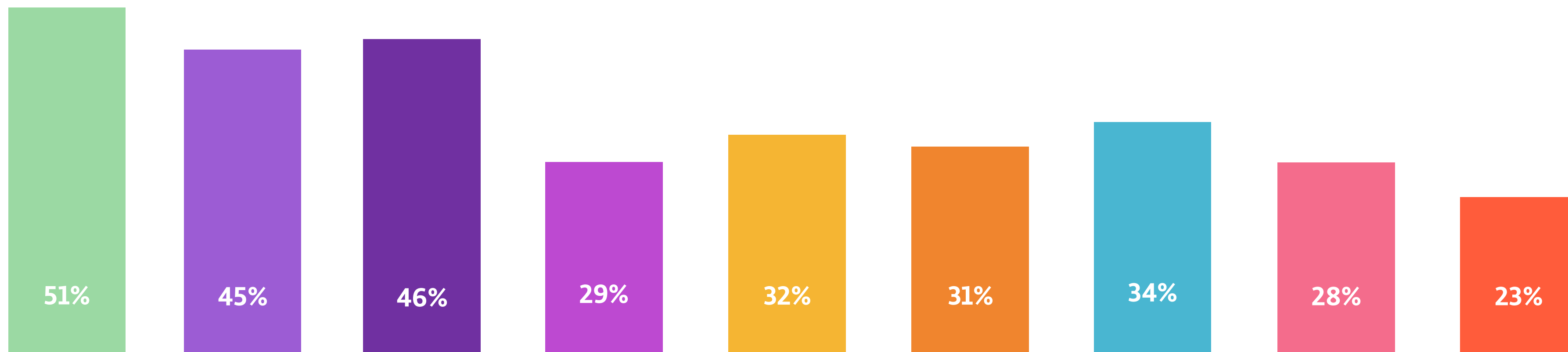
→ % De acuerdo + muy de acuerdo

→ ¿Cuán de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones...?

Escala de 1 a 5, donde 1 es "Muy en desacuerdo" y 5 es "Muy de acuerdo"

Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025



Actualmente estoy tomando acciones para buscar y encontrar otro trabajo



Transporte en el trabajo

•Tiempo de traslado hacia el lugar de trabajo

➔ ¿Cuánto tiempo demora habitualmente en trasladarse desde su casa para llegar a su lugar de trabajo?

Respuesta única.

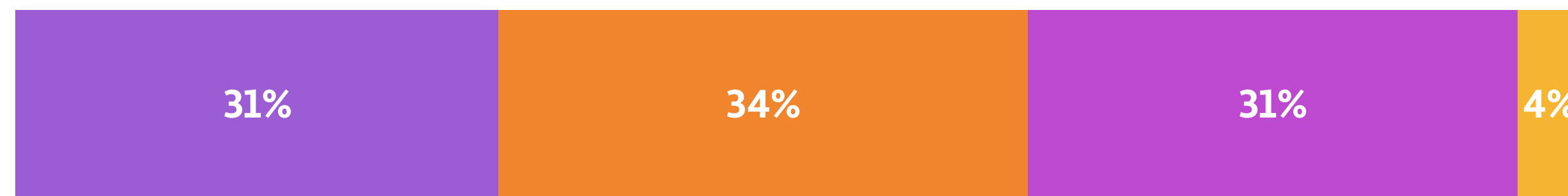
Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

■ Menos de 30 min.

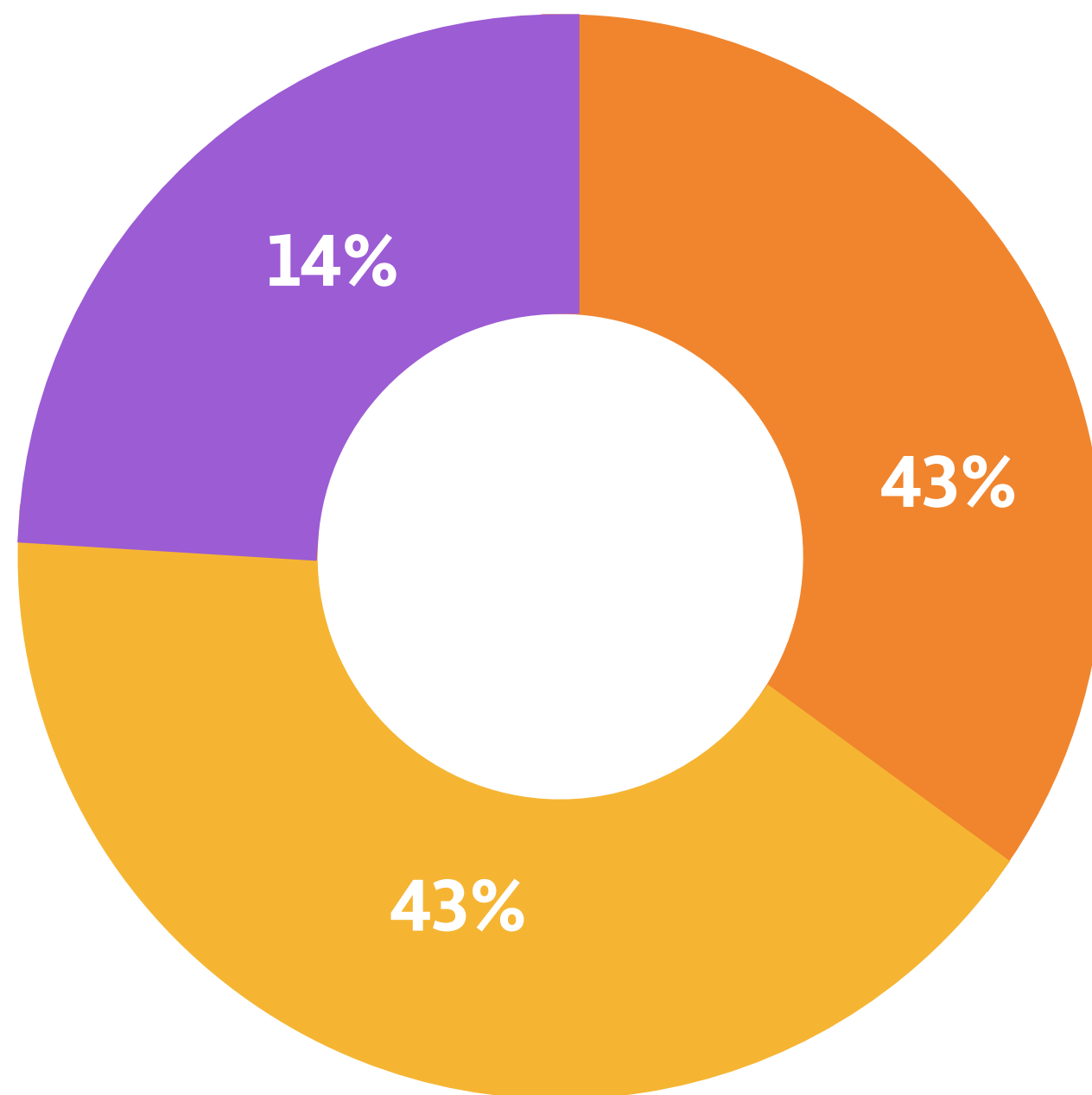
■ Entre 30 min. y 1 hora

■ Más de 1 hora

■ Trabajo desde casa



• Impacto del transporte hacia el lugar de trabajo



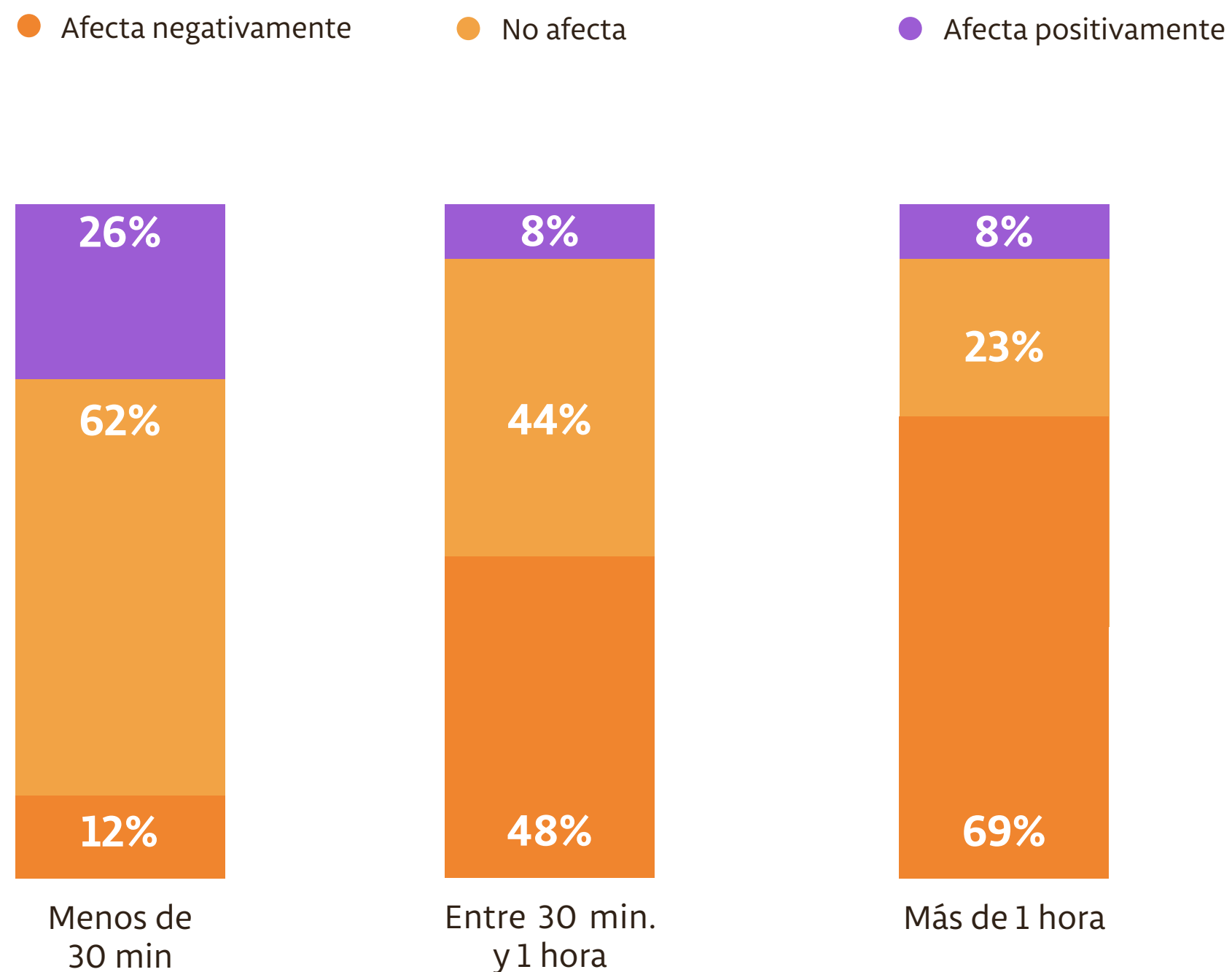
- Afecta negativamente
- No afecta
- Afecta positivamente

→ ¿Cómo afecta este tiempo de traslado en su estado de ánimo al llegar al trabajo?

Respuesta única.

Base: 1.002 personas que declaran trabajar en una empresa con o sin contrato.

• Impacto según tiempo en traslado hacia el lugar de trabajo



Las 10 principales

Conclusiones

del estudio

zqom *al* trabajo 2025

- **La reconfiguración de la centralidad del trabajo**

1

El trabajo está atravesando una transformación en su lugar como eje articulador de la identidad y el proyecto de vida, evidenciando una redefinición cultural profunda donde las personas están rebalanceando la importancia relativa del trabajo frente a otras esferas de realización y bienestar personal.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben construir relaciones laborales más equilibradas y realistas, donde el compromiso mutuo se base en condiciones materiales y relacionales concretas, no en narrativas aspiracionales que ignoran esta transformación cultural profunda.

•La transición hacia un vínculo más transaccional

2

La relación laboral se está redefiniendo con mayor énfasis en su función de provisión económica, mientras las dimensiones expresivas y de desarrollo personal ocupan un lugar secundario, señalando la necesidad de reconstruir un equilibrio entre lo instrumental y lo aspiracional.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben asegurar primero la base transaccional del intercambio laboral (compensación justa, estabilidad, trato digno, equidad) para luego poder construir dimensiones más significativas, reconociendo que el propósito no reemplaza las condiciones materiales dignas.

•El desafío de la satisfacción laboral estancada

3

La satisfacción laboral se mantiene en niveles históricamente bajos sin señales de recuperación, con brechas significativas entre lo que los trabajadores valoran y lo que experimentan, planteando la urgencia de intervenciones estructurales que aborden estas discrepancias fundamentales.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben realizar transformaciones profundas en **compensación**, desarrollo profesional, balance vida-trabajo y equidad salarial, reconociendo que medir satisfacción año tras año sin tomar decisiones estructurales para cerrar las brechas evidencia indiferencia organizacional.

• La plataforma de incertidumbre económica, compensación insuficiente e inequidad distributiva

4

El trabajo en Chile se desarrolla sobre una base de incertidumbre económica generalizada, percepción de sueldos insuficientes e inequidad en la distribución de las ganancias empresariales, configurando una plataforma de tensión que contamina la experiencia laboral e impide la construcción de una relación saludable con el trabajo.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben abordar **simultáneamente estas tres dimensiones**: reducir la incertidumbre mediante estabilidad y claridad sobre el futuro; asegurar compensaciones que permitan vivir dignamente; y demostrar equidad transparente en cómo se distribuyen los resultados organizacionales entre todos quienes contribuyen a generarlos.

- **El imperativo de priorizar la salud mental**
como indicador de bienestar sistémico

5

El deterioro sostenido de la salud mental de los trabajadores representa un llamado a transformar las condiciones estructurales del trabajo, reconociendo que el bienestar psicológico no es responsabilidad individual sino resultado de sistemas laborales que deben ser rediseñados.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben transitar desde programas cosméticos de bienestar hacia transformaciones estructurales que atiendan las causas de este deterioro: rediseñar cargas de trabajo, eliminar liderazgos tóxicos, garantizar descanso real y acceso a atención psicológica profesional como derecho básico.

- **La necesidad de visibilizar e integrar el transporte en la experiencia laboral**

6

El tiempo y el impacto emocional del transporte representan una dimensión crítica pero invisible de la experiencia laboral que requiere ser incorporada explícitamente en las políticas de flexibilidad, ubicación y diseño de la jornada laboral.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben incorporar el transporte como **componente explícito de su propuesta de valor**, implementando políticas de trabajo remoto e híbrido, flexibilidad horaria para evitar horas peak, ubicación estratégica de oficinas y subsidios diferenciados según distancia.

- **La claridad sobre las bases del vínculo laboral**

7

Los trabajadores expresan consistentemente los pilares sobre los cuales debe reconstruirse el vínculo laboral: trato digno, honestidad, estabilidad, compensación justa y desarrollo real, estableciendo una agenda clara para la transformación organizacional.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben priorizar estos cinco pilares fundamentales antes que cualquier otra iniciativa, reconociendo que ninguna innovación en beneficios o cultura puede compensar deficiencias en estas dimensiones básicas que los trabajadores demandan consistentemente desde hace una década.

•El desafío de transformar el liderazgo en factor de construcción de confianza

8

La demanda sostenida por trato digno y honestidad como cualidades prioritarias señala la urgencia de profesionalizar el liderazgo con foco en competencias relacionales, integridad y humanidad.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben transformar radicalmente sus **criterios de selección y evaluación de líderes**, incorporando competencias relacionales y de integridad con el mismo peso que resultados técnicos, e implementar consecuencias reales y consistentes para quienes generan ambientes no saludables, sin excepciones por desempeño.

• La oportunidad de reconocer y atender la diversidad de experiencias laborales

9

Las diferencias significativas por edad, nivel socioeconómico y formalidad laboral revelan la necesidad de abandonar políticas uniformes por estrategias diferenciadas que reconozcan necesidades, vulnerabilidades y aspiraciones específicas de distintos grupos de trabajadores.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben desarrollar estrategias de gestión diferenciadas por segmentos, ofreciendo para jóvenes desarrollo acelerado y flexibilidad; para trabajadores de mediana edad balance y progresión sostenida; para mayores reconocimiento y transición dignificada; y para trabajadores sin contrato, caminos claros hacia la formalización.

- **El desafío de democratizar** el acceso a la adopción tecnológica

10

Las brechas en el uso de tecnologías emergentes según edad, sector y formalidad plantean la urgencia de estrategias de capacitación inclusivas que eviten que la transformación digital amplíe las desigualdades existentes en el mercado laboral.



Llamado a las empresas:

Las organizaciones deben implementar programas integrales de alfabetización digital y capacitación en tecnologías emergentes que democratizen el acceso, con énfasis en trabajadores de mayor edad, sectores menos digitalizados y roles informales, evitando que la adopción tecnológica se convierta en factor adicional de segregación laboral.



Patricio Polizzi R.

Director general

ppolizzi@visionhumana.cl

+56 9 92304368

→ www.visionhumana.cl



@visión.humana



Vision Humana



Vision Humana

estudio
zqom al trabajo

 **visión
humana**

ist
Tu mutualidad!