

“



”

CHILE

MÉXICO

PERÚ

COLOMBIA



Resumen ejecutivo

La **Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2026** es la cuarta edición de este estudio elaborado por Buk para analizar brechas y trayectorias laborales en **Chile, Colombia, México y Perú**. Combina datos administrativos de la plataforma Buk, que representan a más de 1 millón de trabajadores, y la encuesta **Work in Progress 2026**, aplicada a 6.789 personas trabajadoras en la región.

El informe se estructura en tres capítulos. El primero examina las brechas salariales y la distancia entre percepción y realidad. El segundo analiza negociación, mérito y confianza en el sistema de ascensos, y el tercero aborda el acceso a capacitación y el retorno del desarrollo en un contexto de transformación tecnológica.

Los resultados administrativos muestran que, por un lado, la brecha salarial promedio regional se mantiene significativa y tiende a crecer en las posiciones de liderazgo y tramos altos. Sin embargo, la percepción de equidad no siempre se alinea con los datos: los hombres, especialmente en niveles altos, reportan mayor confianza en la igualdad salarial, incluso en contextos con brechas relevantes.

En materia de carrera y desarrollo, la negociación no aparece como el principal punto de diferencia. Mujeres y hombres declaran pedir aumentos en proporciones similares. Las brechas emergen en la confianza en la meritocracia, en la satisfacción con el reconocimiento y en el retorno percibido de la capacitación, especialmente en entornos de mayor sobrecarga.

Hallazgos clave

- **Brecha salarial persistente y mayor en la cima:** la diferencia promedio regional se amplía en ingresos altos y liderazgo.
- **Desalineación entre percepción y realidad:** hombres en niveles altos reportan mayor confianza en la igualdad salarial aun donde existen brechas.
- **Negociación similar, experiencia distinta:** la diferencia no está en pedir aumentos, sino en la confianza en el sistema de ascensos y reconocimiento.
- **Retorno desigual del desarrollo:** menor acceso y menor impacto percibido de la capacitación entre mujeres en ciertos segmentos.

Contenidos



Introducción / P. 07



Sobre el estudio /P.08 - 09

- 2.1.** ¿En qué consistió esta radiografía?
- 2.2.** Metodología
- 2.3.** Caracterización de las personas encuestadas en Work in Progress



Resultados / P.10

- 1.1.** / P.12 - P.27
 - Capítulo 1: Radiografía a las brechas salariales**
 - 1.1.1** Brechas salariales por tramos de ingreso
 - 1.1.2** Brechas salariales según rol de liderazgo
 - 1.2** La percepción de las brechas salariales
 - 1.2.1** Brechas salariales: percepción versus realidad
 - 1.2.2** El sesgo del liderazgo: ¿Quiénes perciben la desigualdad?
 - 1.2.3** Mientras más ganan los hombres, menos conscientes son de las brechas
 - 1.3** Percepción de las iniciativas organizacionales en equidad de género
 - 1.3.1** Percepción de las iniciativas organizacionales por país
 - 1.3.2** Percepción de las iniciativas organizacionales según tramo de ingresos
 - 1.4** Políticas de reajuste: medidas para que las organizaciones disminuyan las brechas salariales

2.2. / P.28 -P.37
Capítulo 2: Negociación individual y credibilidad del sistema de ascensos

2.1 Pedir aumentos de salario

2.1.1. Pedir no es el problema: hombres y mujeres piden aumentos de sueldo en igual medida

Un antecedente clave: la brecha en el punto de entrada

2.1.2. El resultado al pedir un aumento es similar para hombres y mujeres.

2.2 La grieta invisible: la confianza en la meritocracia y la lógica del ascenso

2.2.1 Percepción de meritocracia en la organización por país

2.2.2 Percepción de meritocracia en la organización según rol

2.3 Reconocimiento, crecimiento y la credibilidad del sistema

2.4 Desarrollo de carrera y confianza en las reglas del juego

3.3. / P.38 - P.49
Capítulo 3: Brechas en el retorno de las capacitaciones.

3.1 Brechas en el acceso a la capacitación

3.1.1 El acceso a capacitación es desigual

3.1.2 Las brechas en acceso a capacitación se agudizan según el tramo de ingresos

3.2 Temas de capacitación: Los hombres se capacitan más en tecnología y en habilidades blandas.

3.3 El retorno del aprendizaje no es equivalente

3.3.1 Percepción de los efectos de haberse capacitado

3.3.2 Las mujeres líderes ven más retornos de capacitarse, aunque persisten las brechas.

3.4 Las aspiraciones de aprendizaje no son menores, sino distintas

3.5 El entorno de trabajo erosiona el retorno del aprendizaje de las mujeres

3.6 El retorno del desarrollo como decisión organizacional

IV.

Recomendaciones / P.50 - P.53

- 1. Disciplina salarial
- 2. Gobernanza de promociones
- 3. Desarrollo con retorno medible
- 4. Entorno habilitante
- 5. Accountability

V.

Zoom por país / P.54 - P.75
Caracterización de las personas encuestadas por país
Tablas por capítulo

VI.

Referencias
Sobre Buk
Conoce nuestros estudios



Introducción

La **Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2026** es la cuarta edición de un estudio elaborado por Buk para aportar evidencia sobre la experiencia laboral de las mujeres en **Chile, Colombia, México y Perú**. Desde su primera publicación en 2023, este informe busca visibilizar brechas persistentes e identificar condiciones organizacionales concretas que influyen en la equidad de oportunidades dentro del trabajo.

La discusión sobre género en el trabajo suele concentrarse en indicadores agregados que, si bien son relevantes, pueden ocultar mecanismos más específicos: dónde se amplían las diferencias a lo largo de la trayectoria, cómo cambian según nivel de ingresos o jerarquía, y qué tan alineadas están las percepciones de las personas con la evidencia que muestran los datos. Esta edición profundiza en esa capa: no solo cuánto difieren los resultados entre hombres y mujeres, sino también **cómo se vive y se interpreta** el funcionamiento del sistema organizacional en materia de equidad.

Los hallazgos presentados se construyen a partir de dos fuentes complementarias de información: Por un lado, se utilizan **datos administrativos de más de 1 millón de colaboradores**, provenientes de la plataforma de Buk. Por otro lado, se incorporan los resultados de la encuesta **Work in Progress 2026**, un instrumento de más de 80 preguntas aplicado en modalidad online a **6.789 personas** en Chile, Colombia, México y Perú. Esta combinación permite contrastar, en un mismo marco, indicadores objetivos de remuneraciones con dimensiones de experiencia laboral, como percepción de equidad, desarrollo de carrera y retorno del aprendizaje.

En conjunto, esta radiografía entrega una base para que organizaciones y tomadores de decisión avancen desde el diagnóstico hacia medidas específicas: fortalecer procesos de compensación y promoción, aumentar transparencia, y diseñar condiciones habilitantes para el desarrollo de carrera. El objetivo no es solo describir brechas, sino aportar señales accionables sobre dónde se generan, cómo se sostienen y qué prácticas pueden contribuir a reducirlas en el trabajo cotidiano.

Para lograr lo anterior, este estudio se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se detalla la metodología y la caracterización de la muestra analizada, para luego exponer los resultados, que se dividen en tres capítulos. El primero aborda la **realidad y percepción de las brechas salariales**; el segundo examina las dinámicas de **negociación, mérito y ascensos**; y el tercero analiza el **retorno del desarrollo de carrera** y capacitación. Finalmente, se presentan **recomendaciones accionables** y un anexo con el **zoom detallado por país** para facilitar la toma de decisiones local.

II.

Sobre el estudio

2.1 ¿En qué consistió esta radiografía?

El objetivo de esta radiografía es visibilizar la realidad laboral de distintos perfiles de mujeres en Chile, Colombia, México y Perú. Para esto, se utilizaron dos fuentes de información, ambas provenientes de Buk:

1	2
Encuesta “Work in Progress 2026”	Datos administrativos
- Herramienta diseñada y aplicada por Buk. - Aplicada online, de manera autoadministrada y voluntaria con criterios de estratificación por edad, país y género. - Dirigida a hombres y mujeres que trabajan.	- Datos obtenidos del software Buk. - Muestra de colaboradores que trabajan en empresas clientes de Buk que han autorizado el uso de su información para fines estadísticos y de estudio.

2.2 Metodología

Tipo de estudio	Países	Muestra	Período de la encuesta
Cuantitativo, con información recopilada por Buk.	- Chile - Perú - México - Colombia	Encuesta: 6.789 personas encuestadas.¹ 1.156.099 colaboradores activos en la plataforma de Buk.	Fecha de recolección de datos: 8 de octubre de 2025 al 19 de diciembre de 2025.

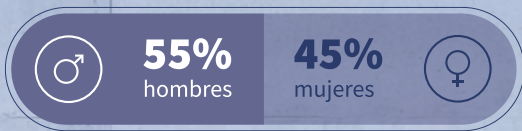
¹ El N varía entre secciones debido a filtros de respuesta y exclusión de casos incompletos.

2.3 Caracterización de las personas encuestadas en Work in Progress

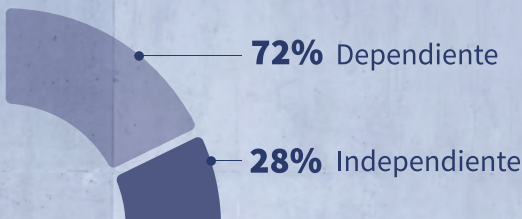
Países de las organizaciones para las que trabajan:



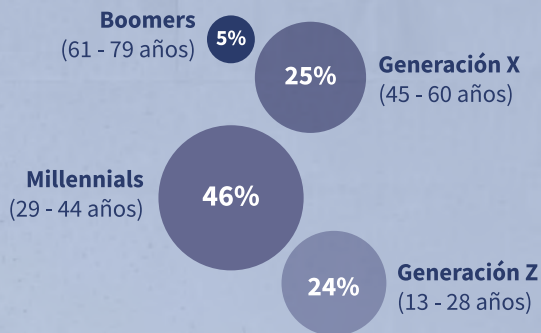
Género:



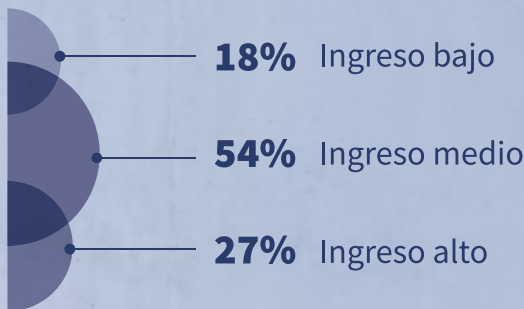
Situación Laboral:



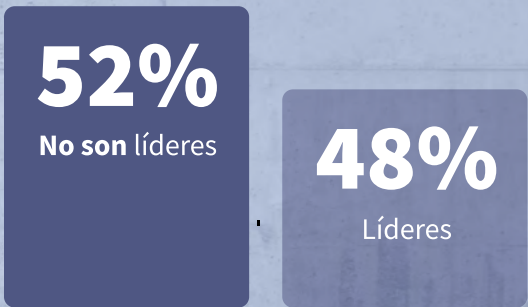
Edad:



Tramos de ingreso:



Liderazgo:



III.

Resultados





Capítulo 1

Radiografía de las brechas salariales

La brecha salarial de género es un indicador complejo que refleja la valoración diferenciada de las trayectorias laborales de hombres y mujeres. Su estudio es fundamental porque la autonomía económica es el pilar sobre el cual se construyen la equidad de oportunidades y el crecimiento inclusivo.

Para hacer este cálculo se utilizaron datos administrativos provenientes de la plataforma de Buk, provenientes del pago de nómina, específicamente del salario bruto. La muestra constituye un total de 1.156.099 trabajadores de los países estudiados, cuya muestra se compone de 42% mujeres y 58% hombres.

Para este estudio, la brecha salarial se calcula como brecha no ajustada, siguiendo el estándar utilizado por organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esto implica comparar el salario bruto promedio (media aritmética) de hombres y mujeres, sin controlar por características individuales o laborales como ocupación, industria, antigüedad o nivel educativo.

La brecha no ajustada refleja la diferencia agregada observada en el mercado laboral formal y captura tanto posibles diferencias en remuneración por trabajo similar como la distribución desigual de hombres y mujeres en cargos, sectores y niveles jerárquicos. En este sentido, no busca aislar un efecto “puro” de discriminación salarial, sino dimensionar la magnitud total de la desigualdad económica entre géneros en el sector privado formal.

Los datos administrativos dieron cuenta de que, en promedio, para los países estudiados la brecha salarial no ajustada del salario bruto entre **hombres y mujeres fue de 297 dólares al mes en 2025**, en favor de los **hombres**. **Esto equivale a una diferencia de un 16,9%. En otras palabras, el salario bruto promedio de los hombres es un 16,9% mayor al de las mujeres**. Lo anterior, considerando únicamente a las personas con contrato indefinido, para aquellos sueldos pagados entre enero y diciembre de 2025.



Es la **brecha salarial promedio** entre hombres y mujeres en Chile, Colombia, México y Perú, basada en el salario bruto.

Fuente: Plataforma Buk. N=1.156.099

Sin embargo, el promedio LATAM esconde realidades nacionales divergentes: Chile es el país con la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres, con un 17% de brecha. Le sigue México, con un 16,6% y luego Perú con 11,9%. Colombia es el país con menores brechas, con un 5,7%.

Estos resultados son consistentes con aquellos observados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que señalan que Chile se encuentra entre los nueve países con mayores brecha salariales de género de la OCDE. A esto le sigue México, en el lugar número 19.

² Para el cálculo del dato se consideran únicamente a las personas con los siguientes tipos de contrato: 'Indefinido', 'Contrato de trabajo por tiempo indeterminado', 'Contrato a Plazo Indeterminado', 'Planta', 'Renovación Automática', 'Contrata', 'Indeterminado'.

Figura 01: Brecha salarial entre hombres y mujeres por país

Diferencia entre el sueldo total recibido en un mes de los hombres menos el de las mujeres.



1.1.1 Brechas salariales por tramos de ingreso

Para entender realmente cómo funciona esta brecha, no basta con mirar un promedio general, sino que es necesario observar cómo se distribuyen los sueldos en los distintos niveles de ingreso. Para esto, **se analizó la distribución de los ingresos en percentiles.**

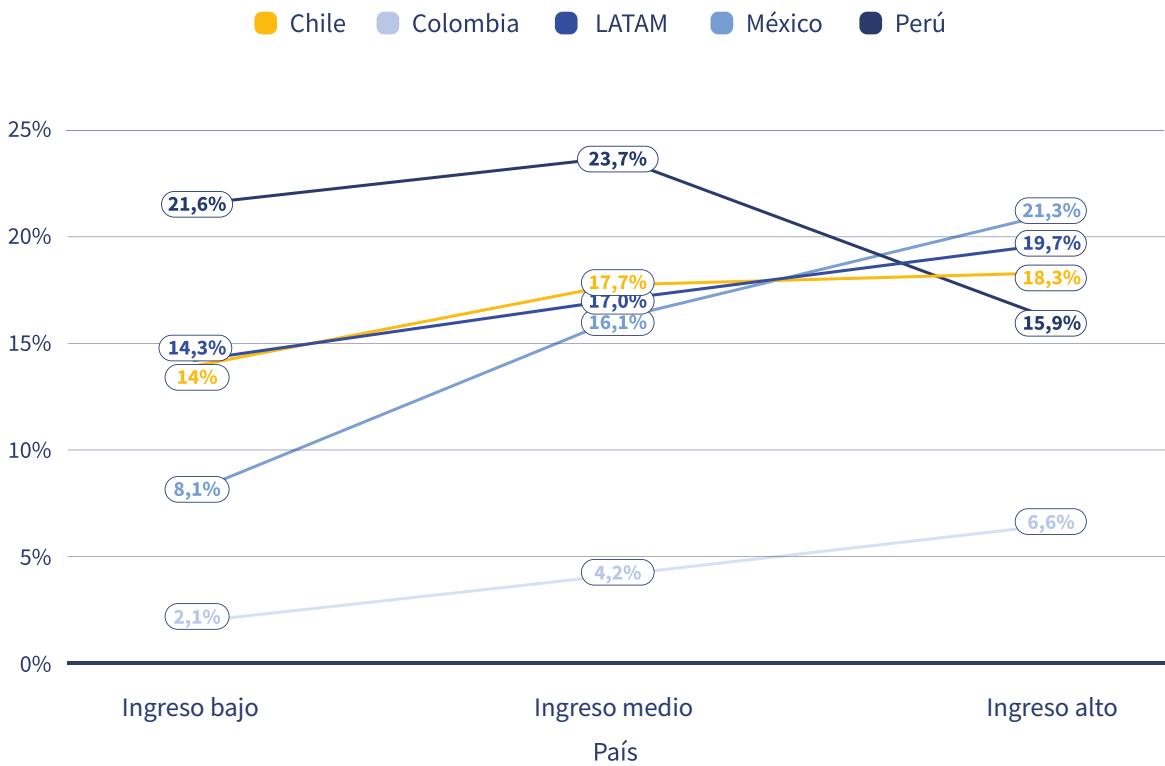
Los resultados de este análisis muestran que la brecha tiende a expandirse a medida que aumentan las remuneraciones: En el promedio regional, la disparidad comienza en un 14,3% en el percentil 25 y asciende hasta el 19,7% en el percentil 75.

- Este patrón de crecimiento es especialmente marcado en **México**, donde la brecha se des- plaza desde un 8,1% en el percentil 25, hasta un 21,3% en los niveles más altos, aumentando en 13 puntos porcentuales.
- **Colombia y Chile** siguen una tendencia similar, aunque en una escala menor.
- **Perú** es el único país con un patrón distinto, en el que la brecha disminuye en el percentil más alto de ingresos.

Esta tendencia indica que los criterios para asignar salarios generan resultados distintos según el nivel de ingresos. Mientras que en la base de la pirámide los sueldos suelen estar más estandarizados, en los niveles de mayor responsabilidad, donde hay más espacio para la negociación individual, las distan- cias entre hombres y mujeres tienden a crecer.

Gráfico 01: **La brecha salarial promedio persiste en la región y tiende a ampliarse en los tramos superiores, con excepción de Perú**

Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres según datos administrativos de la plataforma Buk, por país y percentil de ingresos (%).



Nota: Base de colaboradores activos en la plataforma Buk.
Fuente: Plataforma de Buk (2026).

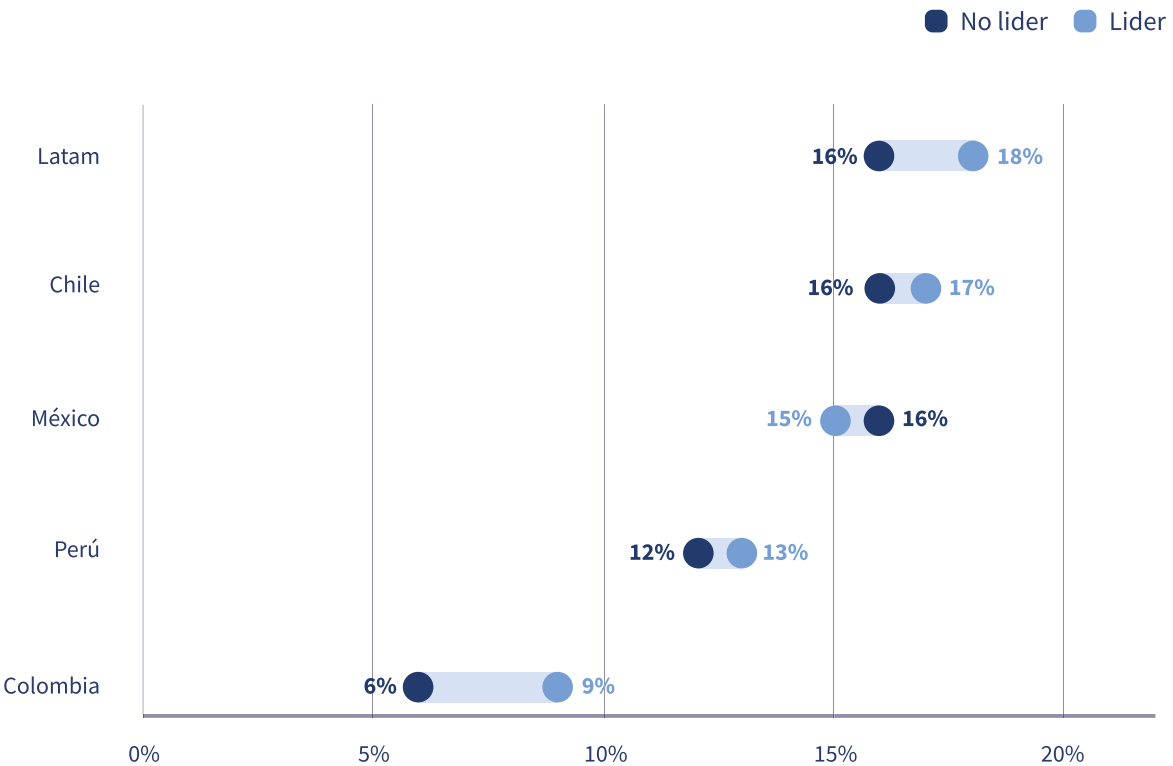
1.1.2 Brechas salariales según rol de liderazgo

Esta progresión de la brecha que se observaba al avanzar en los tramos salariales se vuelve aún más nítida cuando se analiza la posición que ocupan las personas dentro de la organización. Al analizar los datos entre quienes ocupan cargos de liderazgo (jefaturas con equipos a cargo) y quienes pertenecen al segmento de no líderes, el patrón en la brecha es similar.

En el promedio regional de Latinoamérica, la brecha salarial entre quienes no tienen roles de mando es del 16%. Sin embargo, al observar exclusivamente a las posiciones de liderazgo, esta cifra aumenta a un 18%. Este aumento confirma que la disparidad tiende a acentuarse precisamente en los espacios de mayor toma de decisiones y responsabilidad jerárquica.

Gráfico 02: Las brechas salariales aumentan entre los líderes

Brecha salarial por género, liderazgo y país (%).



Nota: Base de colaboradores activos en la plataforma Buk.
Fuente: Plataforma de Buk (2026).

1.2 La percepción de las brechas salariales

Si la evidencia administrativa muestra que la brecha de género en LATAM es de un 16,9%, cabe preguntarse: ¿Cómo perciben los trabajadores la equidad salarial dentro de sus equipos? ¿Es la percepción de los colaboradores un reflejo fiel de estas cifras o existe una brecha de conciencia sobre la disparidad real?

A continuación, se estudia el grado de acuerdo con la afirmación **“En mi organización, hombres y mujeres reciben el mismo salario cuando ocupan puestos de igual responsabilidad”**. Los resultados muestran que, si bien existe un alto nivel de acuerdo general con esta afirmación, la percepción de equidad salarial no es homogénea entre mujeres y hombres.



A nivel regional, **las mujeres son más críticas que los hombres**. Mientras que el porcentaje de hombres en desacuerdo con que hombres y mujeres reciben el mismo salario en puestos similares oscila entre el 7% y el 12% en los distintos países, en las mujeres esta cifra se sitúa entre el 13% y el 21%. Esta diferencia sugiere que la sensibilidad ante la disparidad salarial está fuertemente condicionada por el género de quien percibe el entorno laboral.

Para hacer el análisis entre el dato real y la percepción de la brecha, a continuación se analizará el cruce entre dos datos:

- La **brecha salarial** expuesta anteriormente, en base a datos administrativos;
- Y la **percepción de brecha salarial** dentro de la organización.



1.2.1 Brechas salariales: percepción versus realidad

Para contrastar la evidencia administrativa con el nivel de desacuerdo respecto a la igualdad de salarios, se creó una **matriz de realidad vs. percepción de brechas salariales**. Esto, con el objetivo de identificar cuatro patrones de comportamiento organizacional en la región:

**Punto ciego
(alta brecha / baja crítica):**

- En este cuadrante entran los hombres de México y Chile, quienes, pese a vivir en países con altas brechas salariales, no perciben que dentro de sus organizaciones existan brechas. En concreto, solo un 17% de los hombres encuestados en Chile está en desacuerdo con la frase *“En mi organización, hombres y mujeres reciben el mismo salario cuando ocupan puestos de igual responsabilidad”*, cifra similar en México (16%). Esto sugiere que el grupo no afectado tiende a invisibilizar la disparidad estructural.
- Perú presenta un perfil particular donde, pese a tener una brecha real del 11,9%, los niveles de crítica son los más bajos de la muestra (13% en mujeres y 7% en hombres). Esta ubicación en el cuadrante inferior sugiere que pese a que en Perú existen brechas salariales, las mujeres en el país no ven el mismo nivel de inequidad en sus organizaciones comparado con sus pares de Chile y México.

**Zona realidad visible
(alta brecha / alta crítica):**

En este cuadrante se sitúan las mujeres de Chile y México, que son las más en desacuerdo con que hombres y mujeres ganen lo mismo en cargos de igual responsabilidad (20% en Chile y 21% en México).

**Equidad vigilante
(baja brecha / alta crítica):**

El caso de Colombia muestra la mayor alineación hacia la paridad, con una brecha salarial real de 5,7%. Sin embargo, las mujeres son más críticas de las brechas salariales.

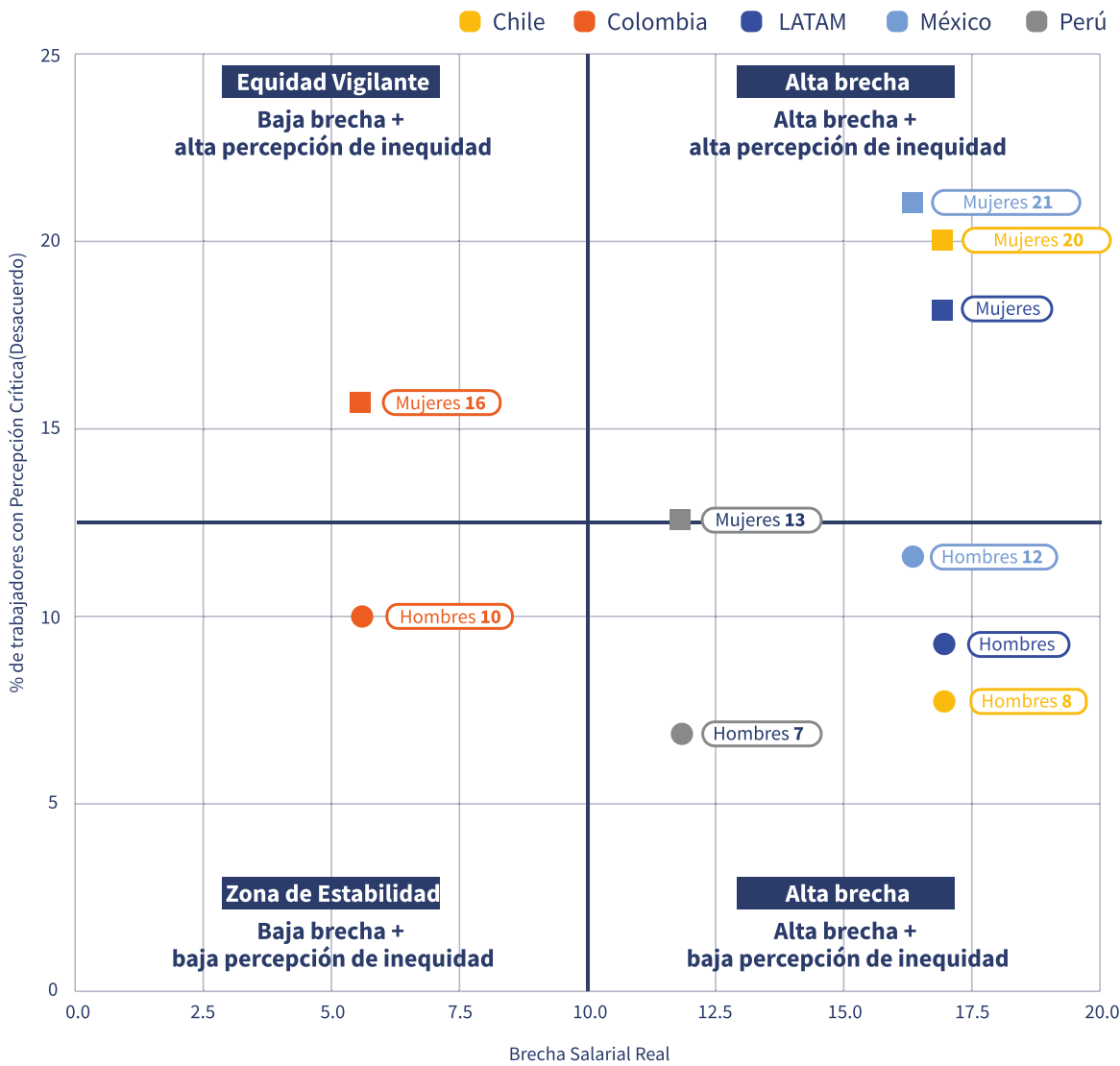
**Zona de estabilidad
(baja brecha/ baja crítica):**

Es el caso de los hombres colombianos, que viven en el país estudiado con menores brechas, y también son el grupo estudiado menos crítico de las diferencias de pago entre hombres y mujeres.

Fuente: Datos de plataforma de Buk (Buk, 2025) y Work in Progress 2026 (Buk, 2026).

Gráfico 03: **Percepción de brecha salarial en la organización según brecha salarial real del país**

En mi organización, hombres y mujeres reciben el mismo salario cuando ocupan puestos de igual responsabilidad (% En desacuerdo + Muy en desacuerdo), según brecha salarial real del país.



Fuente: Datos de plataforma de Buk (Buk, 2025) y Work in Progress 2026 (Buk, 2026).

1.2.2 El sesgo del liderazgo: ¿Quiénes perciben la desigualdad?

Si bien los datos administrativos del inicio de este capítulo demuestran que la brecha salarial se profundiza a medida que los colaboradores ascienden en la escala organizacional (llegando a su punto máximo en los niveles de liderazgo), los resultados de percepción revelan una paradoja: **los hombres en los cargos de liderazgo son también las personas más de acuerdo con que hombres y mujeres en roles iguales reciben el mismo salario.**

En concreto, solo un 6% de los hombres en cargos de alta dirección está en desacuerdo con que “*hombres y mujeres reciben el mismo salario cuando ocupan puestos de igual responsabilidad*”, un porcentaje que aumenta en 13 puntos porcentuales en el caso de las mujeres en alta dirección.

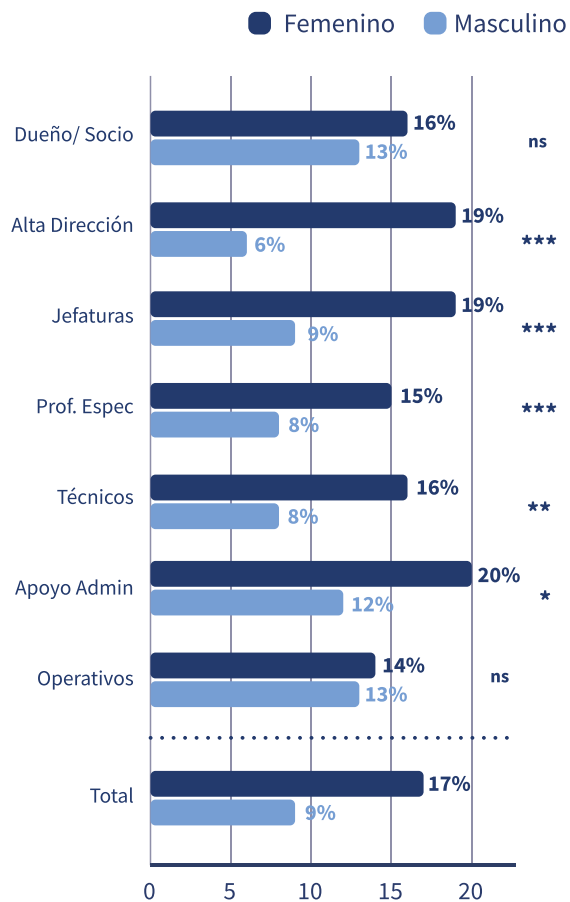
Esta diferencia sugiere que mientras que las mujeres en cargos directivos mantienen una visión más alineada con los indicadores que muestran los datos, sus pares masculinos en posiciones de igual responsabilidad reportan una confianza significativamente mayor. Este fenómeno responde a una **visibilidad diferencial**: la tendencia natural a percibir que las barreras han sido superadas cuando no se experimentan de forma personal.

Este optimismo en los niveles de decisión puede generar, involuntariamente, una sensación de que los objetivos de equidad ya han sido alcanzados. Cuando los procesos de ajuste salarial y promociones son liderados por perfiles que perciben el sistema como plenamente equitativo, disminuye el incentivo para auditar las cifras y corregir disparidades.

En última instancia, este sesgo de percepción contribuye a la persistencia del **techo de cristal**: los datos confirman la existencia de una brecha en la cima, pero para una parte importante de quienes gestionan la estrategia organizacional, esa disparidad no resulta evidente.

Gráfico 04: Percepción de brecha salarial en la organización según rol en la organización

En mi organización, hombres y mujeres reciben el mismo salario cuando ocupan puestos de igual responsabilidad (% En desacuerdo + Muy en desacuerdo), según rol en la organización.



Nota: N = 4.984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

1.2.3 Mientras más ganan los hombres, menos conscientes son de las brechas

Al igual que ocurre con la jerarquía de cargos, el nivel de ingresos opera bajo un patrón de divergencia persistente. Los datos revelan que, a medida que se asciende en los tramos salariales, la percepción de equidad no evoluciona de la misma manera para ambos géneros: mientras los hombres tienden a normalizar la estructura salarial, las mujeres mantienen una visión crítica que el progreso económico no logra mitigar.

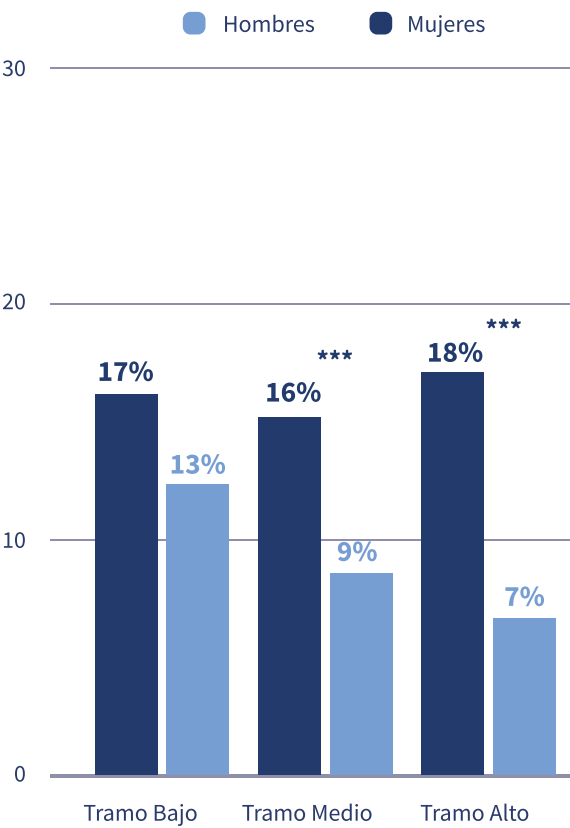
En el **tramo bajo** de ingresos, la percepción de desigualdad ya presenta una brecha inicial, con un 15% de mujeres en desacuerdo respecto a la igualdad de pago, frente a un 7% de los hombres. En este nivel, la rigidez de los esquemas salariales básicos y la estandarización de roles podrían explicar por qué la brecha, aunque existente, es menos pronunciada que en niveles superiores.

Es en el **tramo medio** donde la brecha se amplía y adquiere mayor relevancia. Mientras solo el 8% de los hombres manifiesta estar en desacuerdo con la equidad salarial de su organización, el porcentaje de mujeres que percibe desigualdad sube al 18%. Esta diferencia es altamente significativa desde el punto de vista estadístico, evidenciando que el incremento en las responsabilidades y la renta no se traduce en una mayor sensación de justicia para las mujeres, sino que profundiza su experiencia diferenciada.

Finalmente, en el **tramo alto**, la divergencia se sostiene con fuerza. Un 17% de las mujeres en este segmento reporta desacuerdo con la igualdad de remuneraciones, comparado con el 13% de los hombres. Aunque ambos géneros muestran niveles de descontento algo más cercanos en este punto, persiste una tendencia clara: el éxito económico y el posicionamiento en los tramos superiores de renta no logran eliminar la percepción de que el sistema salarial opera con sesgos de género.

Gráfico 05: A mayor ingreso, mayor divergencia en la percepción de equidad salarial

Porcentaje en desacuerdo y muy en desacuerdo con la afirmación “En mi organización, hombres y mujeres reciben el mismo salario cuando ocupan puestos de igual responsabilidad”, según género y tramo salarial (%).



Nota: N = 4.984. *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

Estos hallazgos están en línea con literatura que ha mostrado que, a medida que se asciende en la estructura salarial, aumenta la discrecionalidad y la opacidad en la definición de sueldos, bonos y compensaciones variables (OECD, 2023; Blau & Kahn, 2017). En esos espacios, las brechas de género tienden a hacerse más visibles, especialmente para quienes las experimentan directamente.

En conjunto, el análisis por tramo salarial refuerza una idea central de estos hallazgos: **el techo de cristal no se expresa sólo en el acceso a mejores salarios, sino en cómo se vive ese avance.** Para los hombres, subir de tramo se asocia a una mayor percepción de igualdad de pago; para las mujeres, ese mismo movimiento revela con mayor claridad los límites del sistema. Esta diferencia en la experiencia es clave para entender por qué las brechas de género persisten, incluso cuando las trayectorias parecen avanzar en paralelo.



1.3 Percepción de las iniciativas organizacionales en equidad de género

Tras analizar la realidad de los datos administrativos, ahora cabe preguntarse: ¿Están las organizaciones tomando medidas concretas para cerrar estas distancias y, más importante aún, están los colaboradores percibiendo ese esfuerzo?

Esta segunda dimensión del estudio revela que existe una brecha en esta percepción: **mientras un 60% de los hombres percibe que su empresa realiza acciones concretas para reducir las brechas, este porcentaje desciende en 9 puntos, al 51% en el caso de las mujeres.**

1.3.1 Percepción de las iniciativas organizacionales por país

El análisis por país profundiza este hallazgo:

En **Chile y México**, que son países con las mayores brechas salariales, coincide que las mujeres son más críticas respecto a la proactividad de sus organizaciones en hacer frente a ellas. Chile por ejemplo, **es el país con menor porcentaje de mujeres que ve que su empresa está realizando acciones (38%)**, lo que sugiere que las organizaciones aún tienen un amplio espacio para formalizar sus estrategias de equidad.

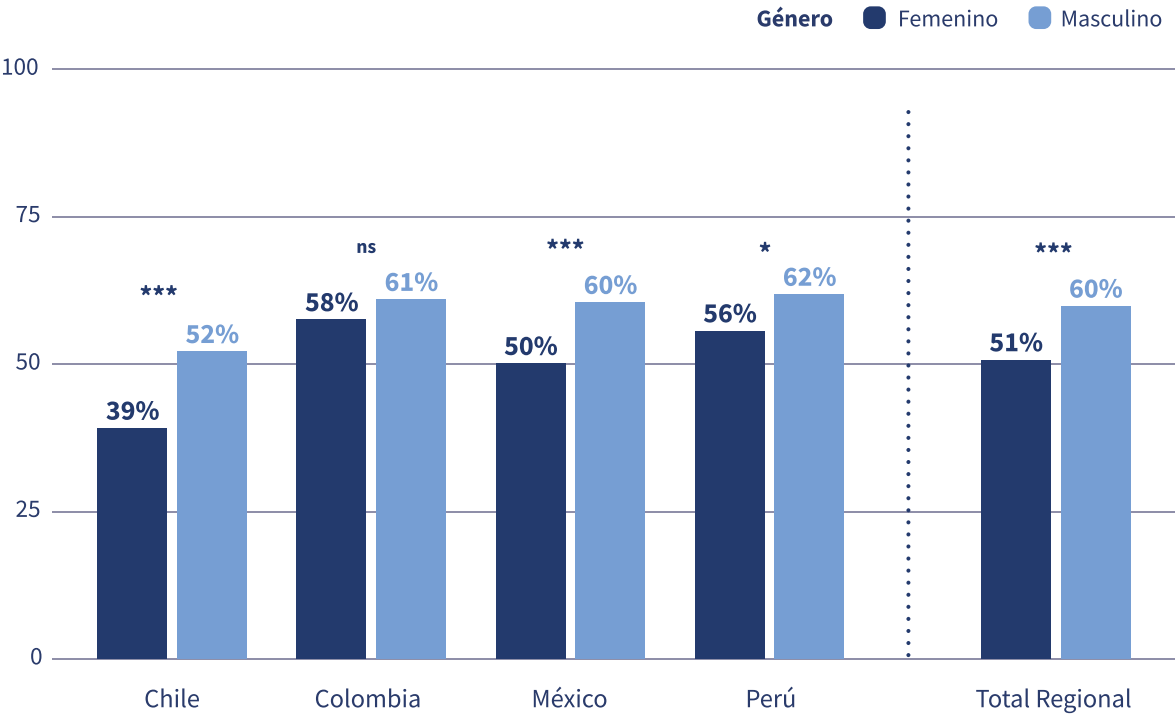
Colombia en cambio, **es el país con mayor porcentaje de mujeres que está de acuerdo con que su organización sí está tomando medidas**, lo que coincide con que es el país con menores brechas.

Estos resultados dan cuenta de que las organizaciones no operan como entes aislados; por el contrario, existe una alineación directa entre la realidad del país y la percepción interna de los colaboradores. **La brecha salarial nacional influye en la cultura corporativa, moldeando las expectativas y las percepciones de los colaboradores.**

Este fenómeno podría explicar por qué, en línea con sus datos administrativos, Chile registra simultáneamente la mayor brecha salarial real de la muestra (17%) y el mayor nivel de criticidad femenina sobre las acciones de la empresa (39% de acuerdo). Este patrón de correlación clara se extiende a México, que también lidera la disparidad salarial en la región, evidenciando que la brecha nacional se alinea directamente con la percepción interna de las colaboradoras.

Gráfico 06: Las mujeres perciben menor acción organizacional para reducir brechas salariales

Acuerdo con que la organización implementa acciones concretas para reducir las brechas de género, según país y género (% de acuerdo + Muy de acuerdo).



Nota: N = 4.984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

1.3.2 Percepción de las iniciativas organizacionales según tramo de ingresos

El análisis por tramo salarial refuerza un patrón ya observado en este capítulo. En el **tramo bajo**, no se registran diferencias significativas entre mujeres y hombres: un 51% de las mujeres y un 48% de los hombres considera que existen medidas efectivas.

Sin embargo, a medida que se asciende en la escala salarial la brecha aumenta. En el **tramo medio**, el 60% de los hombres percibe acción empresarial frente a la brecha, frente al 52% de las mujeres. En el **tramo alto**, la diferencia se amplía más. Dos tercios de los hombres (66%) consideran que la empresa actúa, mientras que menos de la mitad de las mujeres (48%) comparte esa visión.

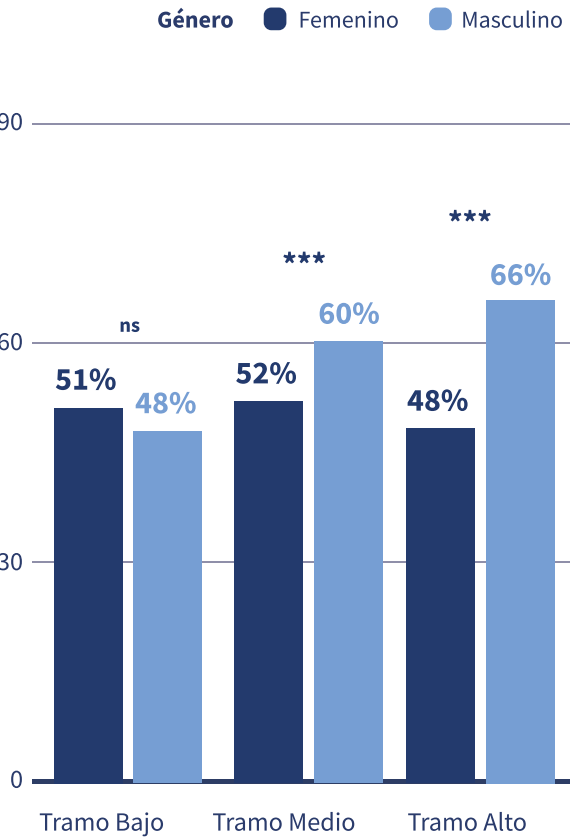
A medida que aumentan los ingresos, **las mujeres no perciben un mayor esfuerzo empresarial por corregir desigualdades salariales**, a diferencia de lo que ocurre con los hombres. Esto sugiere que el acceso a mejores salarios no viene acompañado de una mayor confianza en las políticas de equidad, sino que, por el contrario, expone con mayor claridad las limitaciones de las medidas existentes.

La literatura ha mostrado que muchas iniciativas de equidad salarial fracasan no por ausencia de intención, sino por falta de transparencia, seguimiento o impacto real en las decisiones de compensación (OECD, 2023; OIT, 2024). En ese contexto, no resulta sorprendente que quienes están más expuestas a la discrecionalidad salarial, bonos, ajustes individuales, negociaciones, desarrollen una mirada más crítica sobre la efectividad de las acciones implementadas.

En conjunto, este último resultado permite concluir que **el techo de cristal se sostiene en diferentes dimensiones**. Las mujeres no solo perciben menor igualdad de pago, sino que además **confían menos en que las empresas estén haciendo lo necesario para corregir esas diferencias**.

Gráfico 07: **A mayor tramo salarial, aumenta la brecha de percepción sobre si la empresa implementa medidas de equidad**

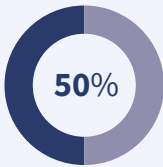
Acuerdo con la afirmación: “En mi organización se implementan medidas efectivas para reducir posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres”, según tramo salarial y género (% De acuerdo + Muy de acuerdo).



Nota: N = 4.984. * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

1.4 Políticas de reajuste: medidas para que las organizaciones disminuyan las brechas salariales

¿Qué pueden hacer las organizaciones frente a la brecha salarial? Para ir más allá de la descripción de las desigualdades salariales, se realizó un análisis para comprender si las políticas formales de reajuste salarial, como por ejemplo el ajuste de salarios por inflación tienen un impacto directo en la percepción de equidad de los colaboradores.



De las personas encuestadas dice que en su organización **se realizó un ajuste general de las remuneraciones el último año.**

Los datos indican que **tener políticas de reajuste salarial se asocia a mayor percepción de equidad salarial en la empresa**: en las empresas donde no se realizan reajustes por inflación 59% de las mujeres cree que el pago a hombres y mujeres de igual cargo es el mismo. No obstante, cuando la empresa implementa una política de ajuste por IPC, este nivel de acuerdo aumenta al 69%.

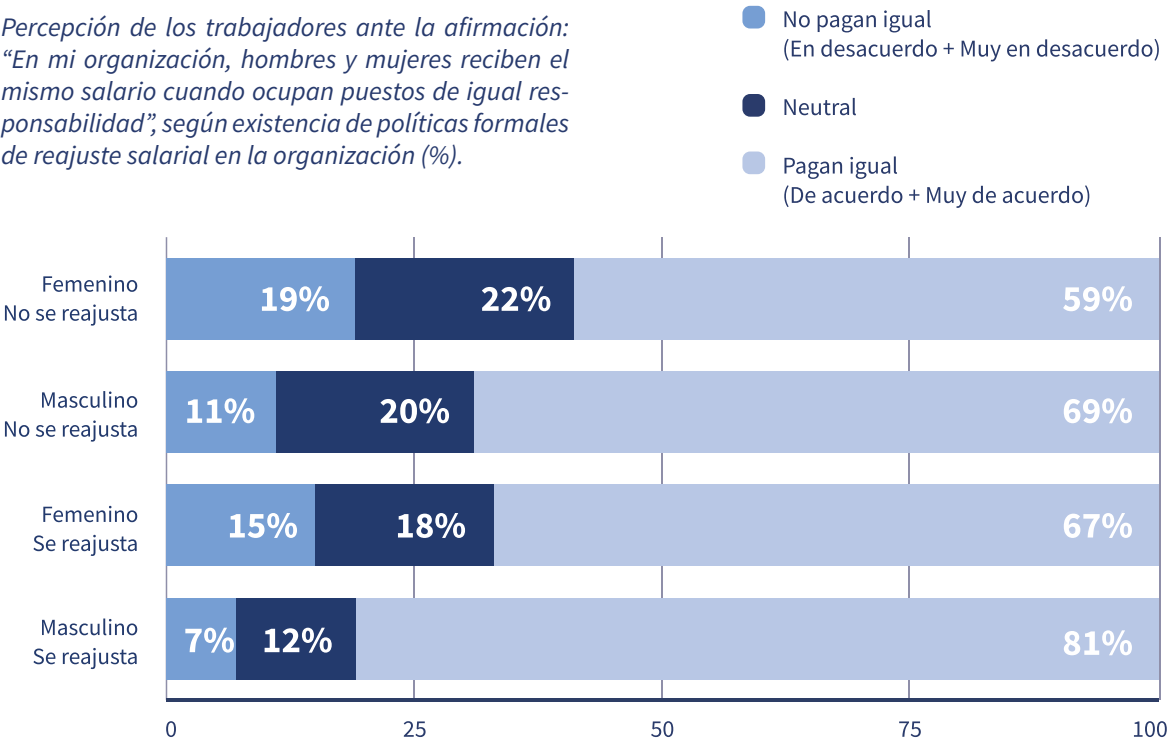
Por otro lado, los hombres muestran una respuesta aún más marcada hacia la formalidad de estos procesos. En organizaciones con ajuste salarial, el **81%** de los hombres está de acuerdo con que existe paridad salarial en su empresa, cifra que cae al **70%** cuando esta política no existe.

En conclusión, los hallazgos demuestran que las políticas de compensación estructuradas tienen un efecto colateral positivo en la cultura de equidad, proporcionando una base de transparencia sobre la cual se construye la confianza en la estructura salarial de la organización.



Gráfico 08: **La percepción de brecha salarial disminuye cuando existen políticas formales de reajuste**

Percepción de los trabajadores ante la afirmación: “En mi organización, hombres y mujeres reciben el mismo salario cuando ocupan puestos de igual responsabilidad”, según existencia de políticas formales de reajuste salarial en la organización (%).



Nota: N = 4.984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).



Capítulo 2

Negociación individual y credibilidad del sistema de ascensos

Negociación individual y credibilidad del sistema de ascensos

La literatura internacional ha mostrado que las brechas de género en carrera no se explican únicamente por ambición individual o por falta de acciones, sino por cómo operan los sistemas de evaluación y promoción, y por la credibilidad que esos sistemas construyen en el tiempo (Castilla y Benard, 2010; McKinsey & Company, 2023).

Con esta idea como marco, los datos de Work in Progress 2026 permiten observar dónde aparecen diferencias claras entre mujeres y hombres y dónde, en cambio, se parecen más de lo que sugiere el relato tradicional.

Este capítulo examina un tipo de brecha que suele pasar desapercibida cuando el análisis se limita a resultados visibles, como pedir un aumento o recibirlo. A partir de las respuestas de personas trabajadoras encuestadas en Work in Progress 2026, el foco está en comprender tres elementos: si hay diferencias en la negociación salarial, la respuesta percibida del sistema de carrera y la confianza en la meritocracia dentro de la organización.

2.1 Pedir aumentos de salario

2.1.1. Pedir no es el problema: hombres y mujeres piden aumentos de sueldo en igual medida

Una explicación recurrente de las brechas salariales sostiene que las mujeres negocian menos que los hombres, hipótesis que ha encontrado respaldo en estudios empíricos recientes sobre comportamiento negociador, los que muestran una menor propensión femenina a iniciar negociaciones en ciertos contextos (Mazei et al., 2015; Leibbrandt & List, 2015).

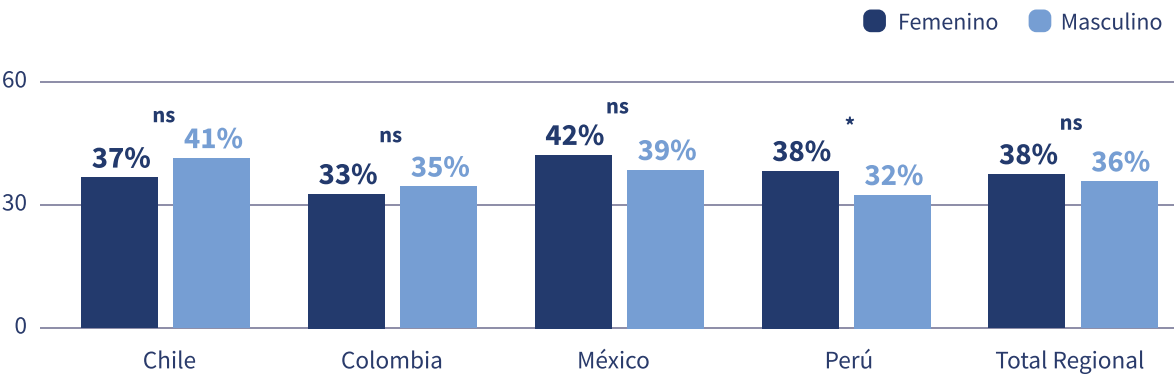
Sin embargo, también existe evidencia que demuestra que esta afirmación no es universal ni estable, y que las diferencias en la iniciación de negociaciones dependen fuertemente del contexto organizacional y del grado de claridad de las reglas (Kugler et al., 2018). En línea con esta literatura, **los resultados de Work in Progress 2026 no muestran diferencias relevantes entre mujeres y hombres en la solicitud de aumentos salariales.**

En el total de la muestra, el porcentaje de personas que declara haber pedido un aumento es similar entre mujeres y hombres. En términos concretos, el 38% de las mujeres y 36% de los hombres reportan haber solicitado un aumento, diferencia que no es estadísticamente significativa. Perú es el único país estudiado en el que esta diferencia es significativa, siendo mayor el porcentaje de mujeres que solicitó un aumento de salario.

El mismo patrón se mantiene al desagregar por tramo socioeconómico y por liderazgo, lo que sugiere que tampoco hay diferencias entre hombres y mujeres al controlar por esas variables.

Gráfico 09: La solicitud de aumento salarial es similar entre mujeres y hombres

Porcentaje de personas que declara haber pedido un aumento según género y país (%).



Nota: N = 4.984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.

Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

Un antecedente clave: la brecha en el punto de entrada

Si bien los datos actuales muestran que mujeres y hombres solicitan aumentos en proporciones similares y obtienen resultados comparables cuando lo hacen, la evidencia no sugiere que la negociación sea irrelevante en términos estructurales.

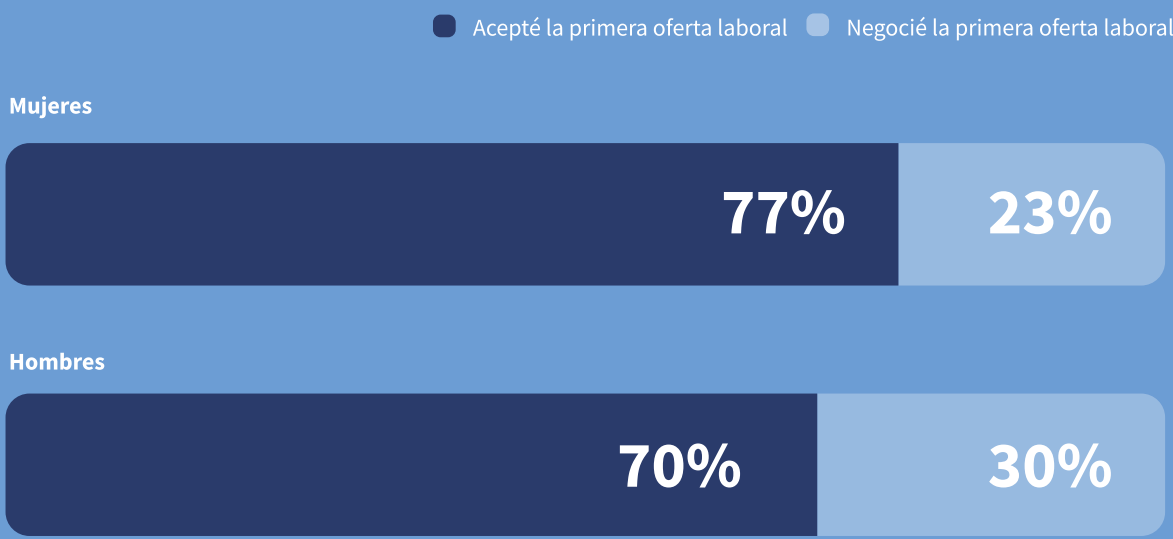
En la Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2024 identificamos que, al momento de ingresar a un nuevo empleo, las mujeres negociaban su salario con menor frecuencia que los hombres. Esta dife-

rencia en el punto de entrada es relevante, porque el salario inicial actúa como base sobre la cual se construyen futuros reajustes, bonos y trayectorias de crecimiento.

En otras palabras, aunque dentro de las organizaciones no observamos brechas significativas en la solicitud o éxito de aumentos, las diferencias pueden comenzar antes: en la negociación del salario de entrada.

Gráfico 10: Previo a aceptar una oferta laboral, las mujeres negocian menos que los hombres

Proceso de negociación salarial de las personas encuestadas según género (%).



Nota: N = 3.904.
Fuente: Work in Progress 2024 (Buk).

2.1.2. El resultado al pedir un aumento es similar para hombres y mujeres

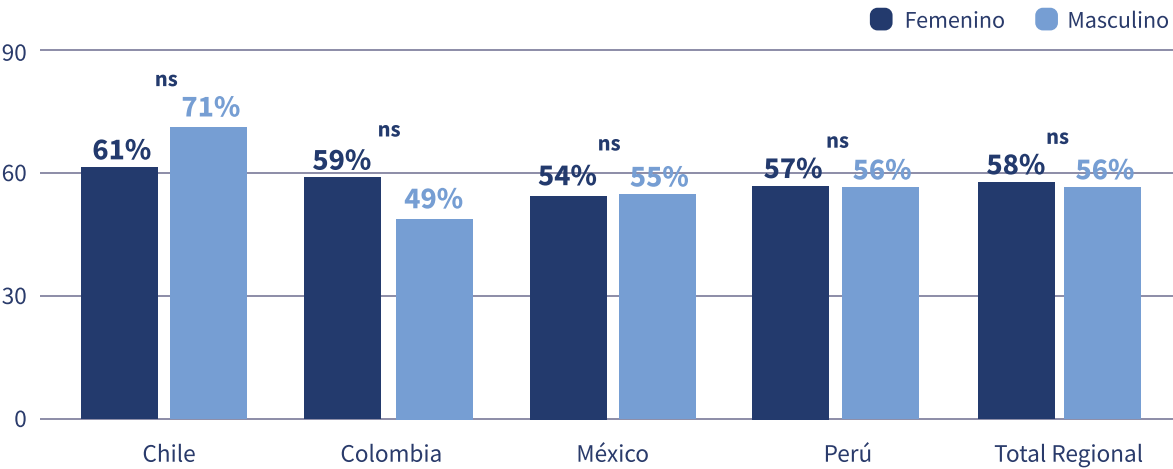
La segunda pregunta es qué ocurre entre quienes sí pidieron un aumento. En Work in Progress 2026, al restringir la muestra a quienes declararon haber pedido un aumento, el éxito reportado es parecido entre mujeres y hombres.

Entre quienes indicaron haber pedido un aumento, el **58%** de las mujeres y **56%** de los hombres indicaron haberlo obtenido exitosamente, con una diferencia de **dos puntos porcentuales pero no siendo estadísticamente significativa**. Al segmentar los hallazgos en los países estudiados, tampoco se observan diferencias significativas entre los grupos.

Este resultado conversa con literatura que advierte que la desigualdad puede no estar en decisiones aisladas, sino en mecanismos acumulativos: asignación de proyectos, evaluaciones, visibilidad y redes, que terminan influyendo en promociones y crecimiento a lo largo del tiempo (Castilla, 2015). En simple, una organización puede no mostrar brechas en un evento específico y aun así producir trayectorias desiguales.

Gráfico 11: Entre quienes solicitan aumento, la tasa de éxito es similar por género

Porcentaje de personas que declara haber obtenido un aumento salarial entre quienes lo solicitaron, por género y país (%).



Nota: N = 1.805. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

2.2 La grieta invisible: la confianza en la meritocracia y la lógica del ascenso

Donde las diferencias se vuelven más persistentes es en el plano de la **percepción del sistema de ascensos**. Esta dimensión resulta especialmente relevante porque la experiencia de desarrollo de carrera no depende únicamente de eventos puntuales, como recibir o no un aumento, sino también de la expectativa más amplia de que el esfuerzo y el desempeño serán efectivamente reconocidos en el tiempo mediante oportunidades de crecimiento y promoción.

En Work in Progress **se les preguntó a las personas si consideran que sus organizaciones toman en cuenta el desempeño para definir ascensos y promociones**. A nivel agregado, la mayoría de las personas encuestadas declara estar de acuerdo con esta afirmación; sin embargo, se observan diferencias sistemáticas por género.

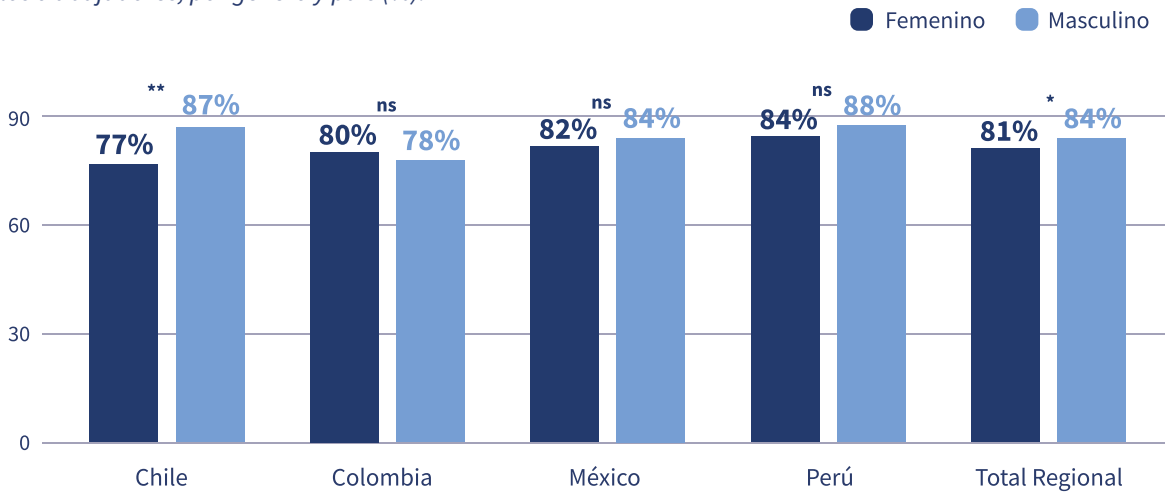
En concreto, el **81% de las mujeres** señala que el desempeño es considerado para los ascensos, frente al **84% de los hombres**, una diferencia significativa de 3 puntos porcentuales.

2.2.1 Percepción de meritocracia en la organización por país

Este patrón se vuelve más claro al observar el caso de **Chile**. En este país, el **77% de las mujeres** considera que el desempeño es tenido en cuenta para las promociones, en contraste con un **87% de los hombres**, lo que implica una brecha de **10 puntos porcentuales**. Esta diferencia indica que la **confianza en el sistema de ascensos es significativamente menor entre las mujeres**.

Gráfico 12: Las diferencias de género en confianza en la meritocracia solo son significativas en Chile

Porcentaje de personas de acuerdo con que las promociones o ascensos consideran el desempeño de los trabajadores, por género y país (%).



Nota: N = 4,984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

Este tipo de brechas de percepción se ha documentado en organizaciones que enfatizan la meritocracia como valor, pero donde ese discurso puede convivir con prácticas informales o sesgos en la evaluación. Castilla y Benard (2010) muestran que, bajo ciertas condiciones, el énfasis en meritocracia puede incluso aumentar la confianza en decisiones que no necesariamente son neutrales.

2.2.2 Percepción de meritocracia en la organización según rol

Además, al desagregar estos resultados según posición jerárquica, emerge un matiz relevante. Entre quienes no ocupan cargos de liderazgo, **la diferencia entre mujeres y hombres no es significativa y prácticamente desaparece: 81% y 82%, respectivamente**, consideran que el desempeño influye en los ascensos. **Sin embargo, en el nivel de liderazgo la brecha aumenta y se vuelve significativa: 83% de las mujeres líderes sostiene que el desempeño determina las promociones, frente al 87% de los hombres líderes.**

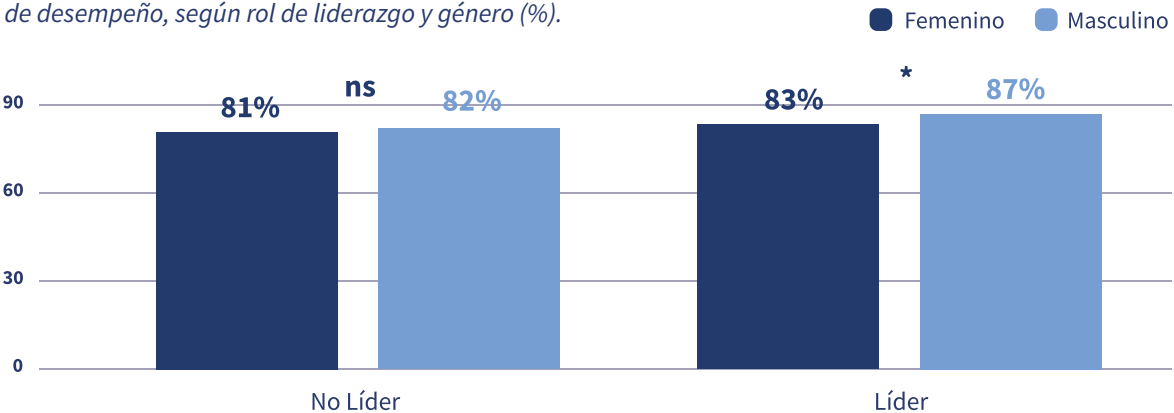
Este patrón sugiere que los hombres líderes tienden a evaluar el proceso de ascensos como más alineado con el mérito que las mujeres líderes. La literatura sobre meritocracia organizacional ha mostrado que quienes se benefician de un sistema tienden a percibirlo como más justo y coherente (Castilla & Benard, 2010).

La paradoja de la meritocracia

Los hombres tienden a evaluar de forma más positiva el funcionamiento del sistema organizacional, mientras que las mujeres expresan una mayor distancia crítica respecto de su equidad. La literatura ha descrito este fenómeno como una “paradoja de la meritocracia”, en la cual los sistemas que se perciben como justos y neutrales tienden, paradójicamente, a reproducir desigualdades de género, especialmente cuando sus mecanismos operan de manera implícita y poco transparente (Castilla & Benard, 2010).

Gráfico 13: La brecha en confianza en el desempeño como criterio de ascenso se intensifica en roles de liderazgo

Porcentaje de personas que considera que las promociones o ascensos toman en cuenta la evaluación de desempeño, según rol de liderazgo y género (%).



Nota: N = 4.984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.

Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

2.3 Reconocimiento, crecimiento y la credibilidad del sistema

No solo son más críticas de la meritocracia en las promociones dentro de la organización, los datos muestran que las mujeres también tienen una evaluación más crítica del reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional que reciben dentro de sus organizaciones.

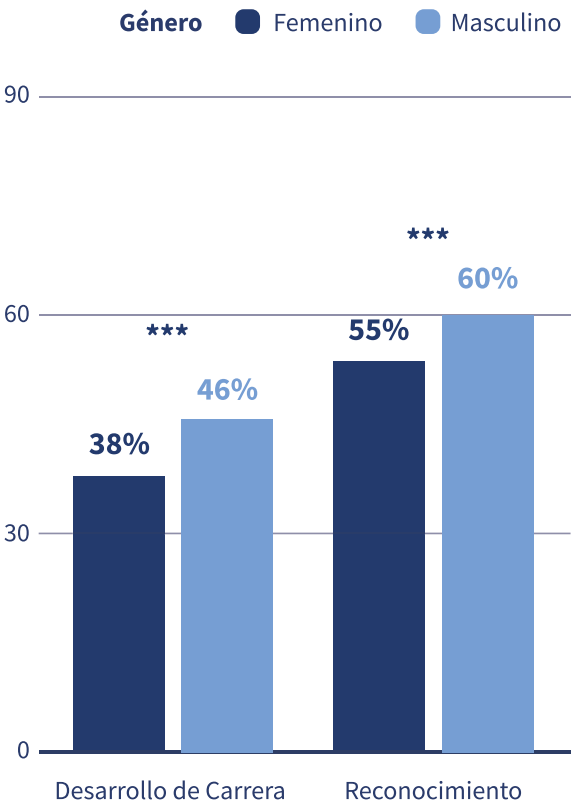
Work in Progress muestra que un **55% de las mujeres declara estar satisfecha con sus posibilidades de promoción y crecimiento, frente a un 60% de los hombres.**

A los trabajadores que respondieron la encuesta, también se les preguntó por su grado de **satisfacción con el reconocimiento que obtienen por el trabajo bien hecho. Para esta pregunta, solo un 38% de las mujeres se declara satisfecha, en comparación con un 46% de los hombres.**

Estas brechas no necesariamente reflejan diferencias objetivas en desempeño, sino en la percepción de cómo el esfuerzo se traduce en señales claras de progreso. La literatura ha documentado que los procesos de evaluación y promoción suelen incorporar componentes informales, como redes internas, visibilidad estratégica o patrocinio, que pueden operar de manera menos transparente (Blau & Kahn, 2017; OECD, 2023). Cuando el reconocimiento no se percibe como consistente o predecible, la relación entre desempeño y trayectoria se vuelve más incierta.

Gráfico 14: Las mujeres reportan menores niveles de satisfacción en desarrollo de carrera y reconocimiento

Porcentaje de personas que declara nivel alto de satisfacción en su desarrollo de carrera (promoción y crecimiento) y el reconocimiento que obtienen por su trabajo según género (%).



Nota: N = 4.984. * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

2.4 Desarrollo de carrera y confianza en las reglas del juego

En este contexto, la menor satisfacción femenina con el crecimiento y el reconocimiento adquiere una dimensión relevante. No se trata únicamente de si se obtiene o no un ascenso puntual, sino de la expectativa acumulada de que el esfuerzo sostenido será recompensado en el tiempo. La credibilidad de esa expectativa influye en la disposición a invertir capital humano, asumir responsabilidades adicionales o proyectarse dentro de la organización.

En conjunto, los resultados sugieren que el techo de cristal no opera exclusivamente a través de exclusiones visibles, sino también mediante una erosión más gradual de la confianza en el sistema de recompensas. Aun cuando hombres y mujeres puedan compartir cargos similares, la experiencia subjetiva del retorno al desempeño difiere. Esta diferencia, aunque sutil en cada indicador individual, puede acumularse a lo largo de la trayectoria y contribuir a explicar brechas persistentes en desarrollo y liderazgo.

En conjunto, los resultados de este capítulo muestran que las brechas de género no se expresan únicamente en indicadores objetivos de posición o remuneración, sino también en la forma en que mujeres y hombres experimentan el sistema organizacional. Las mujeres reportan menor satisfacción con sus oportunidades de crecimiento, menor satisfacción con el reconocimiento recibido y una menor confianza en que el desempeño determine efectivamente los ascensos, especialmente en los niveles de liderazgo. Estas diferencias, aunque en algunos casos acotadas en magnitud, son persistentes y estadísticamente significativas.

Desde una perspectiva de mercado laboral, este patrón es relevante porque la experiencia de desarrollo no depende exclusivamente de eventos puntuales, como recibir o no un ascenso, sino de la expectativa acumulada de que el esfuerzo será recompensado de manera coherente en el tiempo. Cuando esa expectativa se debilita, puede afectar la proyección dentro de la organización.

Así, el techo de cristal no opera únicamente a través de barreras visibles, sino también mediante una erosión progresiva de la confianza en las reglas que organizan la movilidad profesional. La desigualdad no siempre se manifiesta en un único momento decisivo, sino en una experiencia cotidiana que moldea expectativas, incentivos y trayectorias a lo largo del tiempo.

Capítulo 3

Brechas en el retorno de las capacitaciones

3.1 Brechas en el acceso a la capacitación

En un contexto de cambio tecnológico marcado por la irrupción de la Inteligencia Artificial, es fundamental que los trabajadores se capaciten y mantengan actualizados sus conocimientos para adaptarse al cambio.

Según el World Economic Forum (2025), la velocidad con la que las tareas se automatizan exige que los trabajadores actualicen sus habilidades de manera permanente para no quedar fuera del mercado. En concreto, datos de este organismo estiman que un 39% de las habilidades actuales de los trabajadores cambiarán o quedarán obsoletas de aquí a 2030.

Es por esto que, en este contexto, la capacitación es una de las herramientas fundamentales para hacer frente al cambio y para el desarrollo de carrera de las personas. Sin embargo, los datos de **Work in Progress 2026** muestran una brecha doble:

- Por un lado, las mujeres acceden a menos instancias de formación que los hombres;
- y segundo, cuando lo hacen, perciben que el impacto en su trabajo es menor. Mientras los hombres reportan mejoras claras en su productividad y organización tras capacitarse, las mujeres evalúan esos resultados con menor optimismo.

Este capítulo analiza por qué, en un mundo que exige aprender más rápido, las mujeres están quedando rezagadas tanto en la participación como en el retorno percibido de su aprendizaje.

3.1.1 El acceso a capacitación es desigual

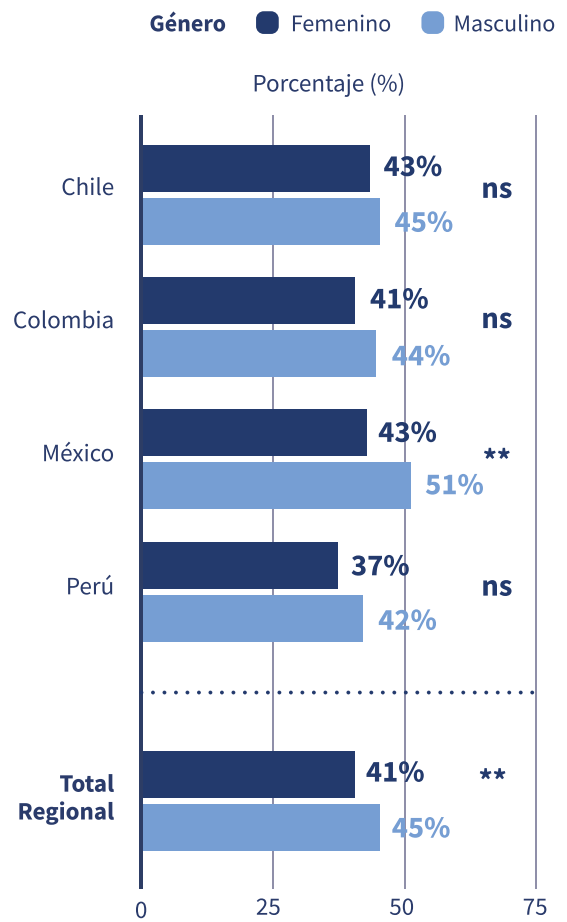
Según Work in Progress, **un 43% de las personas encuestadas declararon haber completado una capacitación durante el último año. Sin embargo, esto cambia según género. Este promedio sube a un 45% en el caso de los hombres y desciende a 40% en las mujeres**, y es una diferencia que se mantiene en todos los países, aunque se vuelve significativa en el caso de México.

Este fenómeno ya ha sido ampliamente estudiado en la literatura, donde se sugiere que esto ocurriría especialmente por una restricción estructural de acceso, ya que para las mujeres, las oportunidades de capacitación suelen competir con otras demandas de tiempo y energía, particularmente en contextos donde la carga de cuidados no está equitativamente distribuida (OECD, 2023; OIT, 2024).

Desde una perspectiva de capital humano, esta brecha inicial tiene efectos acumulativos, ya que reduce la probabilidad de que el aprendizaje se traduzca en nuevas responsabilidades, proyectos o promociones en etapas posteriores de la carrera.

Gráfico 15: Los hombres acceden a capacitación formal en mayor proporción que las mujeres

Porcentaje de personas que declara haber realizado alguna capacitación formal durante los últimos 12 meses, según género (%).



Nota: N = 4.984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.

Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

3.1.2 Las brechas en acceso a capacitación se agudizan según el tramo de ingresos

Si bien el género es un determinante clave en el acceso a la capacitación, su impacto no es uniforme a lo largo de la estructura organizacional. Al desagregar los datos por tramo socioeconómico, se observa que las brechas se concentran en un segmento específico.

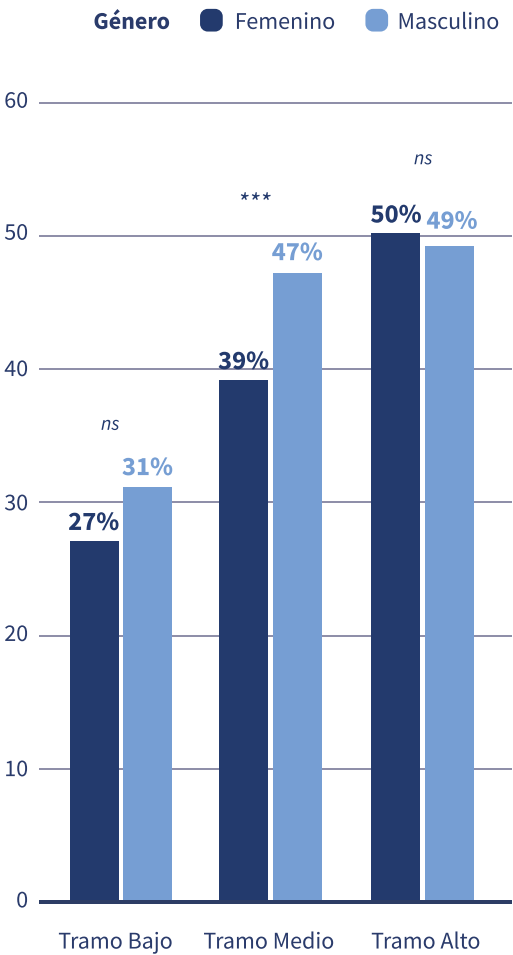
- En el tramo bajo, el acceso es reducido para ambos géneros y no presenta diferencias significativas (27% mujeres, 31% hombres; brecha de 3,9 puntos porcentuales).
- En el tramo de ingresos medios, en cambio, emerge una brecha significativa: un 39% de las mujeres accedió a capacitación, frente a un 47% de los hombres.
- En el tramo alto, el acceso vuelve a nivelarse, con un 50% en mujeres y un 49% en hombres.

Estos hallazgos sugieren que la desigualdad en el acceso a la formación no es transversal, sino que está condicionada por el nivel de ingresos. Mientras que en los extremos de la pirámide socioeconómica las oportunidades tienden a igualarse (ya sea porque en los niveles más bajos de ingreso las personas reciben mayor capacitación; o por un mayor acceso en los niveles más altos salariales), es en el tramo medio donde la brecha de género se hace evidente.

Esta diferencia de 8 puntos porcentuales en el segmento medio indica que el género actúa como una barrera específica cuando se cruza con factores económicos intermedios, donde es probable que la doble jornada y las responsabilidades de cuidado limiten el tiempo disponible de las mujeres para la capacitación, a pesar de estar en posiciones donde dicha formación es clave para su ascenso.

Gráfico 18: La brecha de género en acceso a capacitación se concentra en el tramo socioeconómico medio

Porcentaje de personas que declara haber realizado alguna capacitación formal durante los últimos 12 meses, según género y tramo socioeconómico (%).



Nota: N = 4.984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

3.2 Temas de capacitación: Los hombres se capacitan más en tecnología y en habilidades blandas

Al observar en detalle las áreas en las que mujeres y hombres se capacitaron durante el último año, los resultados de la encuesta Work in Progress 2026 muestran que **los hombres presentan una mayor participación en la capacitación en la mayoría de las áreas consideradas**, incluyendo tanto habilidades técnicas como competencias transversales.

Aquellos temas en los que los hombres reportaron haberse capacitado considerablemente más que las mujeres son:

- **Habilidades técnicas** específicas del área: 37% de los hombres declara haberse capacitado, frente a un 31% de las mujeres.
- **Transformación digital y tecnología**, ya que un 23% de los hombres reportó haberse capacitado, frente a un 17% de las mujeres.
- **Inteligencia Artificial**, aunque la diferencia es menor, los hombres también presentan una mayor participación (22% frente a 19%).

Este mayor acceso masculino a la capacitación no se limita a las habilidades técnicas. También en habilidades blandas los hombres realizaron más capacitaciones que sus pares mujeres:

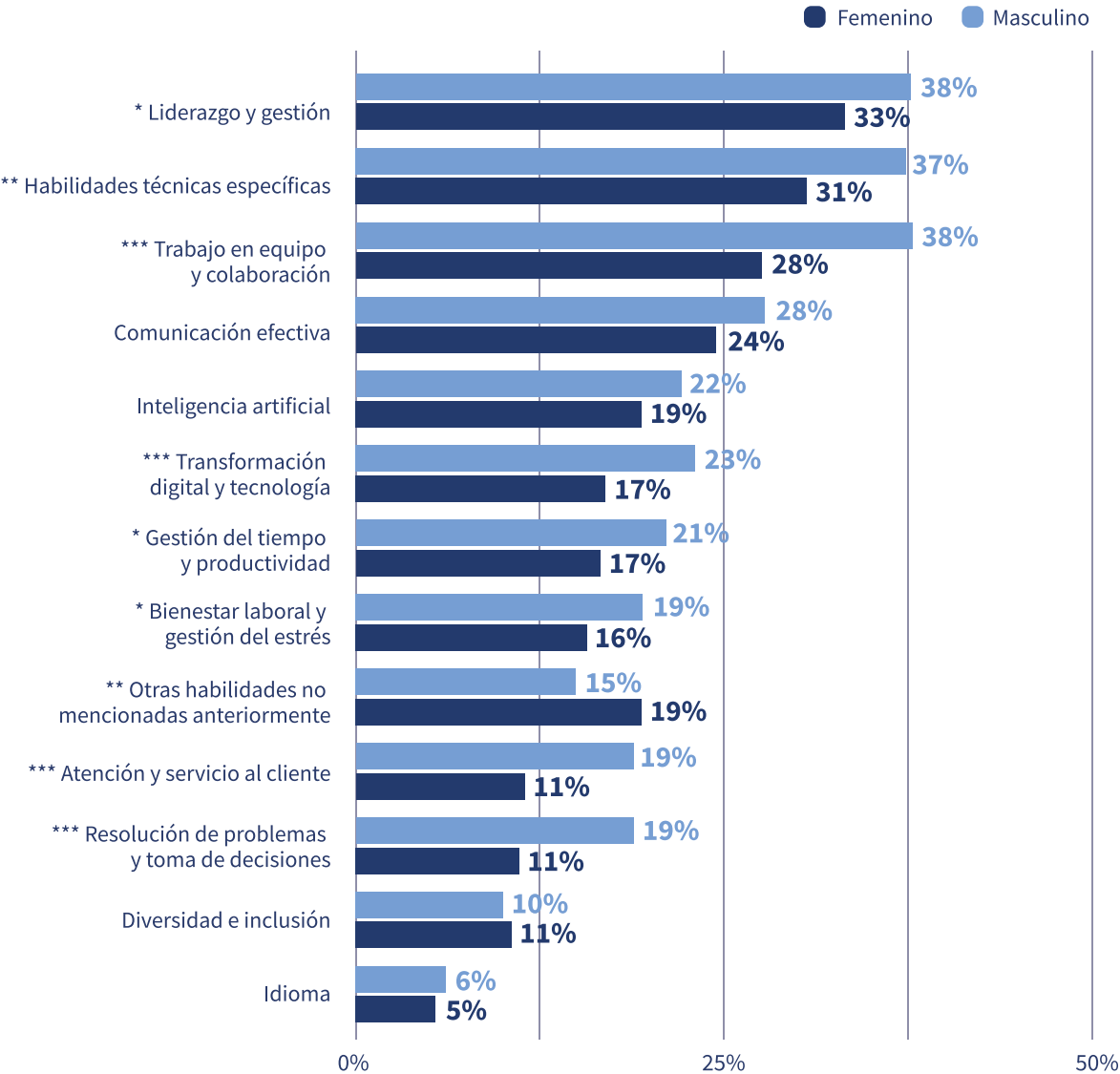
- En **liderazgo y gestión**, un 38% de los hombres declara haberse capacitado, frente a un 33% de las mujeres.
- **Trabajo en equipo y colaboración**, la diferencia es aún más amplia: 38% en hombres versus 28% en mujeres.
- Patrones similares se observan en **comunicación efectiva** (28% hombres, 24% mujeres) y en **resolución de problemas y toma de decisiones** (19% hombres, 11% mujeres), ambas con diferencias significativas.

En otras palabras, **los hombres no solo se capacitan más en áreas asociadas a productividad inmediata**, sino que también concentran una mayor participación en varias de las competencias tradicionalmente clasificadas como habilidades blandas.

Las mujeres superan a los hombres solo en un conjunto acotado de áreas. En la categoría de otras habilidades no mencionadas anteriormente, un 19% de las mujeres declara haberse capacitado, frente a un 15% de los hombres, lo que sugiere trayectorias formativas más fragmentadas o menos estandarizadas. En diversidad e inclusión, las diferencias son menores y no sistemáticas, y en idiomas la participación es baja en ambos géneros.

Gráfico 19: En qué se capacitan mujeres y hombres

Distribución porcentual de áreas de capacitación realizadas en el último año según género (Selección múltiple) (%).



Nota: N = 2.084. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

3.3 El retorno del aprendizaje no es equivalente

3.3.1 Percepción de los efectos de haberse capacitado

Los datos muestran que los hombres y las mujeres se capacitan de manera diferente. Sin embargo, ¿qué tan efectivas perciben las capacitaciones en las que participan?

A las personas que en la encuesta respondieron que sí se habían capacitado durante el último año, se les consultó sobre qué efectos percibió de esa capacitación en su trabajo, para lo cual se les proporcionó un listado de efectos positivos que debían seleccionar.

Un 38% de los hombres declaró que la capacitación mejoró su productividad y eficiencia, frente a un 29% de las mujeres, una brecha significativa de 9 puntos porcentuales.

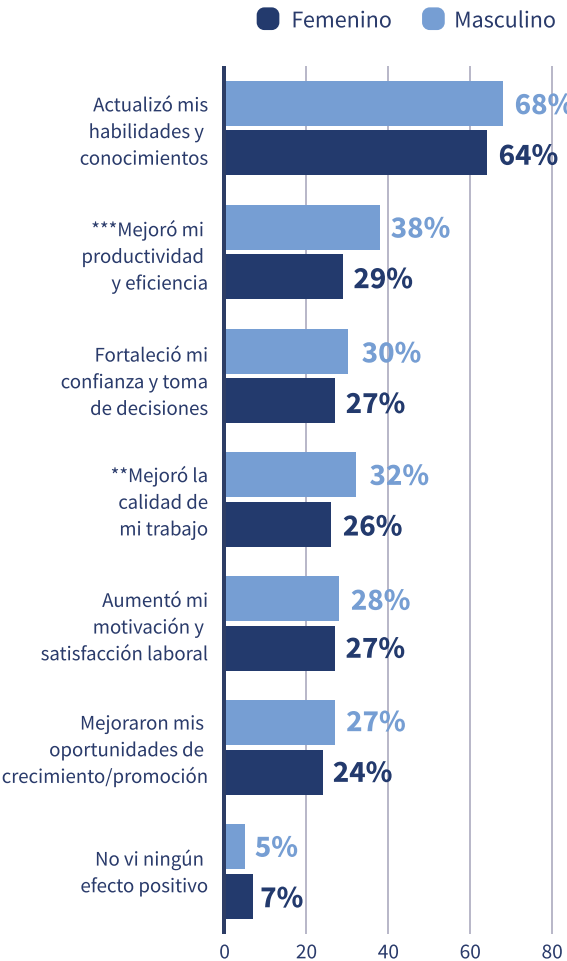
Una tendencia similar se observó al consultar si **la capacitación mejoró la calidad del trabajo (32% hombres seleccionó este efecto positivo frente al 26% mujeres)**. En oportunidades de crecimiento o promoción, las diferencias son menores, pero sigue siendo mayor el porcentaje de hombres que marcó esta alternativa.

La **baja tasa de conversión del aprendizaje en resultados concretos** es, de hecho, un desafío transversal de la organización. Si bien la mayoría de las personas encuestadas declara que la capacitación sirvió para "Actualizar habilidades y conocimientos" (65% en promedio), menos de la mitad reporta que esto se tradujo en mejoras de "Productividad y eficiencia" (33%) o "Calidad del trabajo" (28%), un desafío que se agudiza al analizarlo según género.

Esto sugiere que el problema principal no es la provisión de conocimiento (ya que la formación se percibe como efectiva para actualizar habilidades), sino la capacidad del entorno de trabajo para habilitar la aplicación de ese nuevo conocimiento. Un fenómeno similar ocurre con la confianza y capacidad para tomar decisiones, que solo fue reportada por un 29%.

Gráfico 20: **Efectividad percibida de la capacitación**

Porcentaje de personas que selecciona el efecto positivo del aprendizaje en diferentes dimensiones según género (Selección múltiple) (%).



Nota: N = 2.084. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.

Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

3.3.2 Las mujeres líderes ven más retornos de capacitarse, aunque persisten las brechas

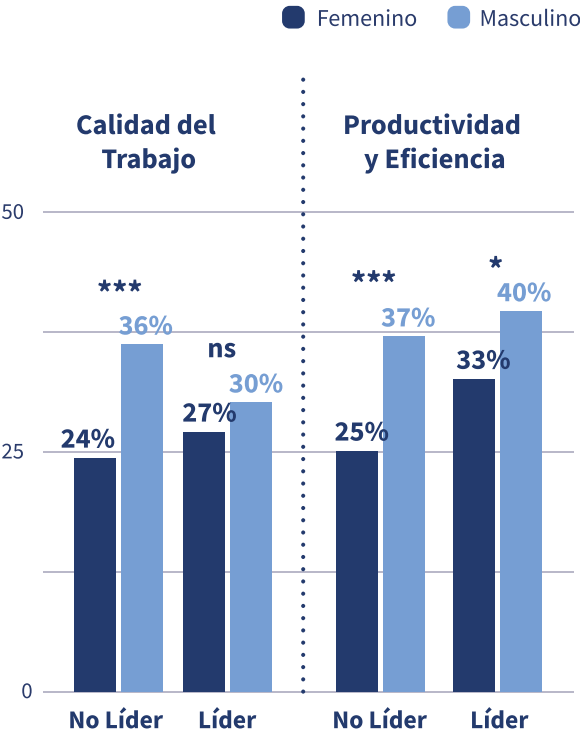
Si hasta aquí observamos que el acceso a capacitación y el tipo de formación no explican por sí solos las diferencias en el retorno del aprendizaje, lo siguiente es **observar qué ocurre cuando se controla por rol de liderazgo**.

El rol de liderazgo demuestra un efecto positivo en la percepción de calidad del trabajo. Mientras que entre personas no líderes se observa una brecha amplia (36% de hombres reporta mejoras frente a un 24% de mujeres), al acceder a roles de liderazgo, esta diferencia se reduce y deja de ser significativa, con un 30% en hombres y un 27% en mujeres. Esto sugiere que una mayor autonomía y control del trabajo permiten a las mujeres capturar y aplicar mejor el valor del aprendizaje, traduciéndolo en una mejor calidad percibida.

Sin embargo, en productividad y eficiencia, el patrón es distinto. Entre los que no son líderes, los hombres nuevamente reportan un impacto significativamente mayor (37% versus 25%). Al ascender al liderazgo, si bien ambos grupos mejoran su percepción, la brecha persiste: 40% en hombres líderes frente a 33% en mujeres líderes. En conjunto, estos resultados indican que el liderazgo atenúa parcialmente el retorno desigual del aprendizaje, pero no lo corrige completamente, especialmente en dimensiones asociadas a productividad inmediata, un fenómeno que puede estar relacionado con la mayor sobrecarga laboral reportada por las mujeres líderes.

Gráfico 21: El impacto percibido de la capacitación es mayor entre hombres, especialmente en niveles de no liderazgo

Comparación de efectos percibidos de la capacitación entre líderes y no líderes, por género (%).



Nota: N = 2.084. * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

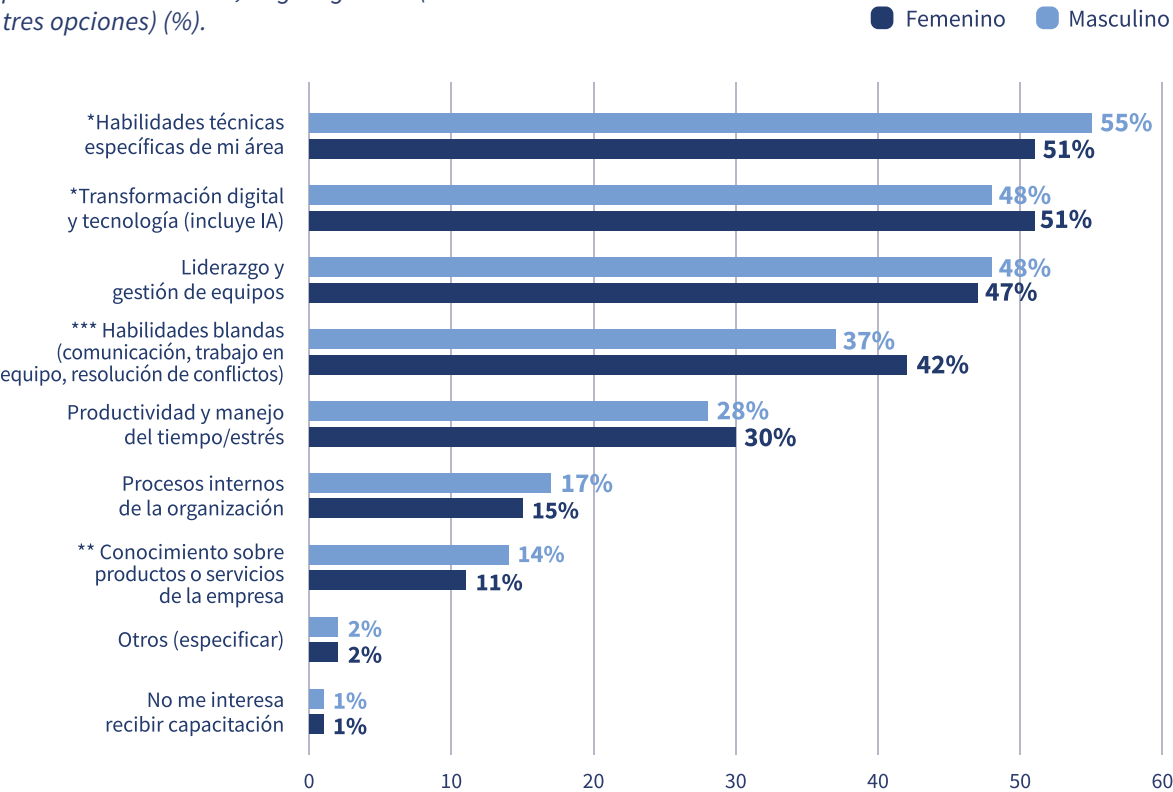
3.4 Las aspiraciones de aprendizaje no son menores, sino distintas

Al preguntarles a las personas sobre en qué ámbitos les gustaría recibir capacitación en el futuro, las diferencias de género vuelven a mostrar intereses distintos. Mientras que los hombres priorizan habilidades técnicas específicas, las mujeres muestran mayor interés en habilidades blandas, transformación digital y conocimiento de productos y procesos del negocio.

Esto muestra que los intereses de capacitación de las **mujeres no están menos alineados con las necesidades futuras del trabajo**, sino que están invirtiendo en competencias que requieren mayor integración organizacional para generar impacto. En contextos donde la evaluación del desempeño privilegia resultados inmediatos y visibles, estas inversiones corren el riesgo de ser subvaloradas.

Gráfico 22: Áreas de capacitación deseadas a futuro

Porcentaje de personas que declara interés en capacitarse en el área, según género (Selección de tres opciones) (%).



Nota: N = 4.984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

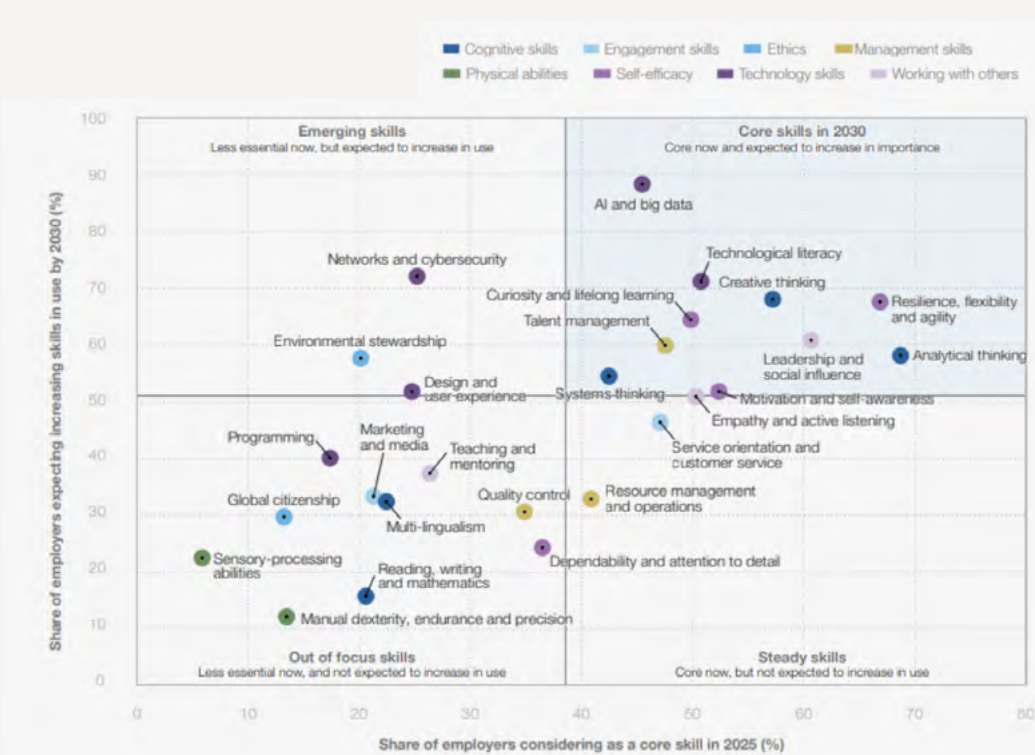
Las habilidades del futuro combinan tecnología y capacidades transversales

La evidencia internacional refuerza la lectura que emerge de los datos de Work in Progress 2026. De acuerdo con el World Economic Forum, **las habilidades que se proyectan como núcleo hacia 2030 no se concentran únicamente en competencias técnicas o digitales**, sino que integran capacidades transversales como pensamiento analítico, liderazgo e influencia social, resiliencia, flexibilidad, curiosidad y aprendizaje continuo.

Este marco permite contextualizar los intereses de capacitación observados en el estudio. El mayor interés de las mujeres en habilidades blandas, transformación digital y conocimiento de productos y procesos no refleja una menor alineación con las demandas futuras del trabajo, sino una inversión en competencias que el propio mercado global identifica como críticas. Sin embargo, el impacto de estas habilidades depende en mayor medida de entornos organizacionales que permitan desplegarlas y valorarlas en el desempeño cotidiano.

Gráfico 23: Competencias clave en 2030 según el World Economic Forum

Proporción de empleadores que consideran que una competencia es clave en 2025 y proporción de empleadores que esperan que dicha competencia aumente su importancia hacia 2030.



3.5 El entorno de trabajo erosiona el retorno del aprendizaje de las mujeres

Los datos de **Work in Progress 2026** revelan que el problema no es que las mujeres no aprendan, sino que el entorno no les permite aplicar lo aprendido. En la encuesta, se les preguntó a las personas sobre cuáles son los aspectos que más afectan negativamente su productividad en el trabajo. Aunque hombres y mujeres comparten obstáculos comunes como el exceso de reuniones (43%) o la falta de planificación (42%), aparecen diferencias críticas en la salud mental y la gestión del trabajo.

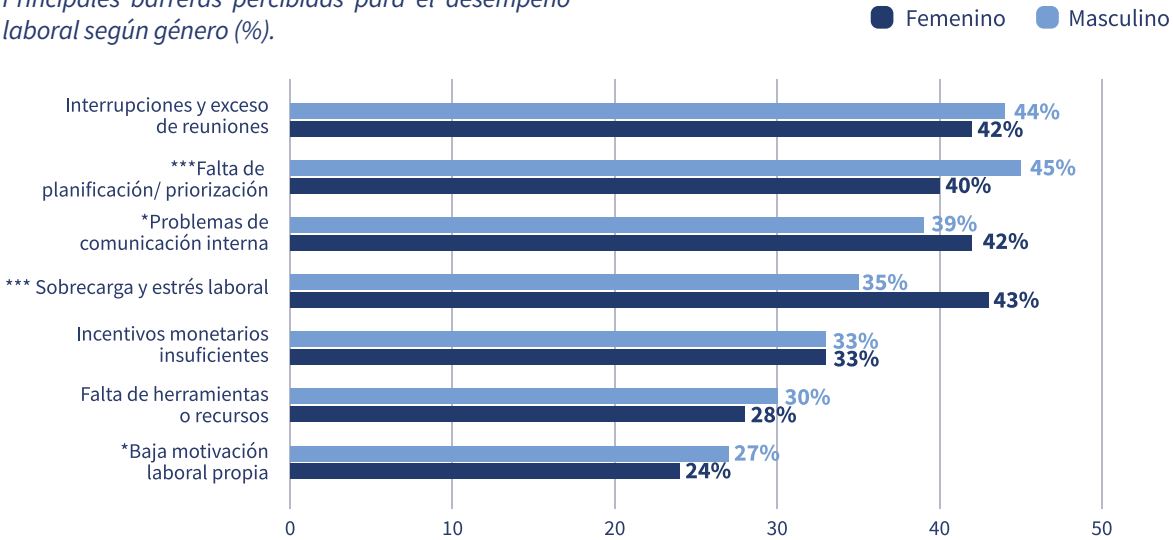
La **sobrecarga y el estrés laboral** son el principal freno de productividad para las mujeres: un 43% lo identifica como una barrera, frente al 35% de los hombres. Esta diferencia podría explicar por qué para las mujeres las capacitaciones tengan menor retorno, ya que la saturación cognitiva impide que el nuevo conocimiento se ponga en práctica.

Esta brecha de estrés no desaparece con el éxito profesional; al contrario, se agrava. En cargos base, la diferencia de estrés entre géneros es de 6 puntos. Sin embargo, en **roles de liderazgo**, la brecha se agudiza: el **47% de las mujeres líderes** reporta que el estrés daña su productividad, mientras que en los hombres líderes el indicador incluso baja ligeramente al 35%.

En resumen: a mayor responsabilidad, más obstáculos encuentran las mujeres para que su aprendizaje rinda frutos, mientras que los hombres logran un entorno más despejado para ejecutar lo aprendido.

Gráfico 24: Factores que afectan negativamente la productividad

Principales barreras percibidas para el desempeño laboral según género (%).



Nota: N = 4.984. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Los asteriscos indican diferencias estadísticamente significativas entre grupos según existencia de políticas formales de reajuste.
Fuente: Work in Progress 2026 (Buk).

3.6 El retorno del desarrollo como decisión organizacional

Este capítulo muestra que las brechas en desarrollo de carrera no se explican únicamente por diferencias en el acceso a capacitación ni por el tipo de formación realizada. Los datos de Work in Progress 2026 indican que mujeres y hombres participan en instancias de desarrollo, pero **perciben retornos distintos en términos de productividad y calidad del trabajo**. Estas diferencias no se observan de manera homogénea, sino que varían según el tipo de capacitación, el rol y el contexto en que el aprendizaje se aplica.

Según las percepciones de los encuestados, podemos evaluar que la conversión del aprendizaje en desempeño está relacionada por las condiciones del trabajo cotidiano. Mientras la capacitación técnica muestra retornos productivos más inmediatos, especialmente entre hombres, las mujeres reportan con mayor frecuencia fricciones asociadas a sobrecarga, estrés y fragmentación del tiempo, factores

que limitan la aplicación efectiva de nuevas habilidades. **Estas diferencias aparecen antes del liderazgo y se intensifican en roles de mayor responsabilidad, lo que sugiere que el aumento de jerarquía no elimina las fricciones que afectan el retorno del aprendizaje.**

En este contexto, el desarrollo de carrera en 2026 deja de ser una discusión centrada exclusivamente en la provisión de capacitación y se convierte en una pregunta organizacional sobre cómo se habilita el uso del aprendizaje en el trabajo. Sin ajustes en la carga laboral, la coordinación y la priorización de tareas, la capacitación puede generar retornos desiguales aun cuando el acceso sea similar. El resultado no es solo una brecha en desempeño percibido, sino una diferencia sostenida en la capacidad de transformar el desarrollo en trayectorias de crecimiento consistentes en el tiempo.



V.

Recomendaciones

Los resultados de esta Radiografía muestran que las brechas de género no operan como fenómenos aislados, sino como dinámicas estructurales que se refuerzan a lo largo de la trayectoria laboral: se amplifican en los tramos de mayores ingresos, se expresan en diferencias de percepción sobre la meritocracia y se profundizan en el acceso y retorno del desarrollo profesional.

En este sentido, el desafío no se limita a cerrar una diferencia salarial puntual, sino a revisar el diseño del sistema organizacional en su conjunto: cómo se definen las reglas de promoción, cómo se distribuyen las oportunidades de capacitación y cómo se reconocen los desempeños. Tomando esto en cuenta, a consideración se entregan una serie de recomendaciones que las organizaciones pueden tomar para hacer frente a los resultados evidenciados en el estudio.

Capítulo 1:

Detectar etapas donde podría estar operando la discrecionalidad salarial

Los datos del estudio muestran que las brechas salariales suelen agudizarse a medida que aumenta el salario y en los cargos de liderazgo, es decir, en los espacios donde hay más libertad para decidir: bonos, aumentos individuales, promociones y posiciones de liderazgo. Este tipo de decisiones tienen impactos importantes en el salario de las personas, y suelen estar sujetas al criterio personal, de tal forma que las pequeñas diferencias pueden acumularse en el tiempo.

Por eso, más que confiar únicamente en la buena intención de quienes toman decisiones, las organizaciones necesitan reglas claras para esos momentos críticos. Esto implica definir criterios objetivos para promociones, establecer bandas salariales con rangos acotados, exigir justificación formal cuando un ajuste se sale de lo habitual y revisar periódicamente si existen diferencias sistemáticas por género en bonos, ascensos u otro tipo de beneficios.

No se trata de rigidizar todo, sino de reducir la arbitrariedad donde los datos muestran que las brechas se amplifican. Cuando las decisiones clave están respaldadas por estándares transparentes y revisión sistemática, la equidad deja de depender del criterio individual y pasa a ser parte del diseño del sistema.

Acciones clave:

- **Evitar la pregunta sobre el salario previo en los procesos de selección:** Si una mujer viene con un salario históricamente más bajo, producto de brechas acumuladas, y la nueva oferta se calcula en base a eso, se termina reproduciendo la brecha.
- **Incluir la reducción de la brecha salarial y la mejora en la percepción de meritocracia como parte de los KPIs** o elementos a medir en los cargos de alta dirección.
- **Hacer un análisis y seguimiento del efecto acumulativo:** En vez de mirar solo el salario actual, Analizar trayectoria de aumentos en 3–5 años. Esto, con el objetivo de ver si hombres y mujeres con igual evaluación de desempeño tuvieron un crecimiento similar.

Capítulo 2:

Fortalecer la legitimidad del sistema de ascensos

Uno de los hallazgos más relevantes es que las mujeres confían menos que los hombres en que el desempeño sea efectivamente considerado en las promociones que hace su organización. Esta diferencia de percepción es particularmente crítica porque afecta expectativas de carrera, compromiso organizacional y permanencia.

El desafío entonces es, por un lado, que el sistema sea meritocrático, y que al mismo tiempo logre ser percibido como tal. Para ello, las organizaciones deben explicitar criterios de promoción, comunicar procesos, y asegurar que las evaluaciones de desempeño estén vinculadas de manera coherente con decisiones de crecimiento. Cuando las reglas no son claras, el sistema pierde legitimidad, incluso si formalmente es equitativo. La confianza en el proceso es un activo organizacional que debe gestionarse activamente.

Acciones clave:

- **Implementar procesos formales de calibración cruzada antes de aprobar promociones.**
- **Programas formales de patrocinio distintos a las mentorías:** a diferencia de la mentoría tradicional que se orienta a entregar consejos y asesoría, el patrocinio implica que líderes senior utilicen activamente su capital organizacional para recomendar y visibilizar talento. Grandes empresas financieras y tecnológicas han documentado mejoras en tasas de promoción femenina tras institucionalizar este tipo de iniciativas con métricas claras de seguimiento.
- **Capacitar para dar feedback:** la literatura organizacional ha demostrado que existen patrones diferenciados en el tipo de feedback entregado a mujeres y hombres, donde ellas reciben con mayor frecuencia comentarios sobre estilo o personalidad, mientras que ellos reciben evaluaciones centradas en resultados e impacto. Auditar periódicamente estas evaluaciones, capacitar a líderes en sesgos lingüísticos y estructurar formularios más objetivos puede contribuir a reducir distorsiones que afectan indirectamente la progresión de carrera.



Capítulo 3: Asegurar un sistema de capacitación efectivo

Los datos del capítulo 3 dan cuenta de que existen brechas tanto en el acceso a la capacitación como en el impacto percibido de estas. Aunque hombres y mujeres participan en instancias formativas, los retornos percibidos en productividad, calidad del trabajo y crecimiento profesional no son equivalentes. La literatura en gestión del talento confirma que el principal desafío de la formación no es la adquisición de conocimiento, sino su transferencia efectiva al puesto de trabajo.

Cuando las organizaciones capacitan, pero no dan el tiempo, la autonomía o oportunidades de darle una aplicación práctica, el aprendizaje pierde tracción y se transforma en una inversión de bajo retorno.

Por todo lo anterior, resolver estas brechas debe cimentarse en primero, nivelar el acceso a capacitación, y en segundo lugar, estudiar que la organización esté dando las posibilidades de luego poder aplicar dicho conocimiento.

Acciones clave:

- **Vincular cada programa de capacitación a indicadores de desempeño concretos.** Antes de lanzar o financiar una formación, definir explícitamente qué métrica debería impactar (productividad, calidad, tiempo de entrega, promoción, movilidad interna). Diversas organizaciones internacionales han avanzado hacia modelos de “learning ROI”, donde los programas son evaluados según resultados posteriores y no solo satisfacción del participante.
- **Priorizar el tramo medio de ingresos como grupo estratégico de desarrollo.** El estudio muestra que allí se concentra la brecha en acceso. Intervenir este segmento es clave para evitar que las desigualdades se consoliden antes del liderazgo. Esto puede incluir cupos protegidos, seguimiento diferenciado y evaluación de participación por género en ese nivel específico.
- **Garantizar tiempo protegido dentro de la jornada laboral para aplicar lo aprendido.** La evidencia en transferencia del aprendizaje muestra que la aplicación inmediata aumenta significativamente el retorno. Algunas organizaciones establecen “ventanas de implementación” donde el colaborador debe ejecutar un proyecto vinculado a la capacitación dentro de los 60–90 días posteriores.



V.

Zoom por país

Las secciones anteriores mostraron los resultados agrupados para los cuatro países de la “Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2026”: Chile, Colombia, Perú y México, que son los países en los que Buk está presente.

Ahora bien, tomando en cuenta las diferencias que existen entre los países y con el objetivo de proveer datos útiles y tangibles para cada región, a continuación se profundizará en cada indicador presentado aperturando por país.

Caracterización de las personas encuestadas por país

Tamaño de la muestra

Chile	Colombia	México	Perú
1.235	1.862	1.459	2.183

Género

	Chile	Colombia	México	Perú
Mujeres	68%	53%	52%	55%
Hombres	32%	47%	48%	45%

Generación

	Chile	Colombia	México	Perú
Boomers (61 - 79 años)	4%	8%	3%	6%
Generación X (45 - 60 años)	19%	31%	25%	23%
Millennials (29 - 44 años)	50%	41%	22%	27%
Generación Z (13 - 28 años)	27%	20%	50%	45%

Situación Laboral

	Chile	Colombia	México	Perú
Dependientes	81%	61%	73%	88%
Independientes	19%	39%	27%	12%

Liderazgo

	Chile	Colombia	México	Perú
Líderes	40%	48%	53%	50%
No líderes	60%	52%	47%	50%

Tramos de ingresos

	Chile	Colombia	México	Perú
Ingreso Alto	52%	14%	34%	21%
Ingreso Medio	40%	56%	53%	62%
Ingreso Bajo	8%	30%	13%	17%

Tablas por capítulo

A continuación, se presentan las tablas desagregadas por país correspondientes a los principales indicadores analizados en cada capítulo del estudio. Este desglose permite identificar patrones específicos, diferencias significativas y posibles particularidades contextuales que pueden quedar atenuadas en el análisis regional agregado. La revisión por país complementa el diagnóstico general y aporta mayor precisión en la interpretación de los resultados.

Capítulo 1

Tabla 1: **Percepción de igualdad salarial según género y país**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta: "En mi organización, hombres y mujeres reciben el mismo salario cuando ocupan puestos de igual responsabilidad."

País	Respuesta	Femenino	Masculino	Total
Perú N = 1.639	Desacuerdo	13%	7%	10%
	Neutral	20%	15%	18%
	Acuerdo	68%	78%	72%
México N = 1.064	Desacuerdo	21%	12%	17%
	Neutral	19%	15%	17%
	Acuerdo	60%	73%	66%
Chile N = 1.007	Desacuerdo	20%	8%	16%
	Neutral	25%	21%	24%
	Acuerdo	55%	71%	60%
Colombia N = 1.143	Desacuerdo	16%	10%	13%
	Neutral	17%	15%	16%
	Acuerdo	68%	75%	71%
Porcentaje Regional N = 4853	Desacuerdo	17%	9%	14%
	Neutral	20%	16%	18%
	Acuerdo	63%	75%	68%

Tabla 2: **Percepción de igualdad salarial según género, país y nivel socioeconómico**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"En mi organización, hombres y mujeres reciben el mismo salario cuando ocupan puestos de igual responsabilidad."

		Tramo bajo			Tramo medio			Tramo alto		
	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1.639	Desacuerdo	15%	10%	13%	13%	7%	10%	12%	4%	8%
	Neutral	18%	12%	15%	21%	16%	19%	17%	9%	14%
	Acuerdo	67%	78%	72%	66%	77%	71%	71%	87%	78%
México N = 1.064	Desacuerdo	12%	18%	15%	24%	12%	18%	20%	10%	16%
	Neutral	33%	16%	25%	19%	17%	18%	16%	12%	14%
	Acuerdo	55%	67%	60%	58%	72%	64%	64%	78%	70%
Chile N = 1.007	Desacuerdo	21%	20%	20%	19%	10%	17%	21%	6%	16%
	Neutral	23%	13%	20%	22%	29%	24%	26%	17%	23%
	Acuerdo	56%	67%	59%	58%	61%	59%	53%	77%	62%
Colombia N = 1.143	Desacuerdo	19%	13%	16%	13%	9%	11%	18%	10%	14%
	Neutral	19%	21%	20%	15%	13%	14%	14%	14%	14%
	Acuerdo	61%	66%	63%	72%	78%	75%	69%	76%	72%
Porcentaje Regional N = 4853	Desacuerdo	17%	13%	15%	16%	9%	13%	18%	7%	14%
	Neutral	21%	17%	19%	20%	16%	18%	20%	13%	17%
	Acuerdo	62%	70%	66%	64%	75%	69%	62%	80%	69%

Tabla 3: **Percepción de efectividad de medidas contra la brecha salarial según género y país**

*Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"En mi organización se implementan medidas efectivas para reducir posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres."*

País	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1.639	Desacuerdo	15%	12%	13%
	Neutral	30%	27%	28%
	Acuerdo	56%	62%	58%
México N = 1.064	Desacuerdo	23%	15%	19%
	Neutral	27%	25%	26%
	Acuerdo	50%	60%	55%
Chile N = 1.007	Desacuerdo	22%	10%	18%
	Neutral	39%	38%	39%
	Acuerdo	39%	52%	43%
Colombia N = 1.143	Desacuerdo	16%	13%	15%
	Neutral	27%	26%	26%
	Acuerdo	58%	61%	59%
Porcentaje Regional N = 4853	Desacuerdo	18%	13%	16%
	Neutral	31%	28%	29%
	Acuerdo	51%	60%	55%

Tabla 4: **Percepción de efectividad de medidas contra la brecha salarial según género, país y nivel socioeconómico**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta: "En mi organización se implementan medidas efectivas para reducir posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres."

		Tramo bajo			Tramo medio			Tramo alto		
	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1.639	Desacuerdo	17%	18%	18%	15%	11%	13%	13%	9%	11%
	Neutral	24%	27%	25%	31%	26%	29%	30%	23%	27%
	Acuerdo	59%	55%	57%	54%	63%	58%	57%	68%	61%
México N = 1.064	Desacuerdo	18%	22%	20%	26%	15%	21%	22%	12%	17%
	Neutral	47%	33%	41%	26%	27%	26%	24%	19%	22%
	Acuerdo	35%	44%	40%	49%	58%	53%	55%	69%	61%
Chile N = 1.007	Desacuerdo	28%	20%	26%	20%	14%	18%	23%	8%	17%
	Neutral	31%	40%	33%	38%	48%	40%	41%	32%	38%
	Acuerdo	41%	40%	41%	42%	38%	41%	36%	61%	45%
Colombia N = 1.143	Desacuerdo	24%	19%	21%	13%	12%	12%	14%	12%	13%
	Neutral	23%	36%	30%	27%	22%	25%	26%	19%	23%
	Acuerdo	53%	45%	49%	60%	65%	63%	60%	69%	64%
Porcentaje Regional N = 4853	Desacuerdo	21%	19%	20%	18%	12%	15%	19%	10%	15%
	Neutral	28%	33%	30%	30%	27%	29%	33%	24%	29%
	Acuerdo	51%	48%	50%	52%	60%	56%	48%	66%	56%
		51%	48%	50%	52%	60%	56%	48%	66%	56%

Tabla 5: **Prevalencia de ajustes salariales por inflación según género y país**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta: "Durante el 2025, ¿tu organización realizó algún ajuste general de las remuneraciones por inflación?"

País	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1.639	No	64%	63%	63%
	Sí	36%	37%	37%
México N = 1.064	No	50%	47%	48%
	Sí	50%	53%	52%
Chile N = 1.007	No	42%	39%	41%
	Sí	58%	61%	59%
Colombia N = 1.143	No	37%	43%	40%
	Sí	63%	57%	60%
Porcentaje Regional N = 4853	No	50%	50%	50%
	Sí	50%	50%	50%

Capítulo 2

Tabla 6: **Solicitud de aumento de salario según género y país**

*Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿Has pedido un aumento de salario en los últimos 2 años?"*

País	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1.639	No	62%	68%	64%
	Sí	38%	32%	36%
México N = 1.064	No	58%	61%	59%
	Sí	42%	39%	41%
Chile N = 1.007	No	63%	59%	62%
	Sí	37%	41%	38%
Colombia N = 1.143	No	67%	65%	66%
	Sí	33%	35%	34%
Porcentaje Regional N = 4853	No	62%	64%	63%
	Sí	38%	36%	37%

Tabla 7: **Éxito en la solicitud de Aumento de salario según género y país**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿Cuál fue el resultado de tu solicitud de aumento?
(Exitosa / No exitosa)"

País	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
México N = 431	No	46%	45%	45%
	Sí	54%	55%	55%
Colombia N = 384	No	41%	51%	46%
	Sí	59%	49%	54%
Chile N = 384	No	39%	29%	35%
	Sí	61%	71%	65%
Perú N = 586	No	43%	44%	43%
	Sí	57%	56%	57%
Porcentaje Regional N =1785	No	42%	44%	43%
	Sí	58%	56%	57%

Tabla 8: **Percepción de meritocracia en promociones según género y país**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿Con qué frecuencia las promociones o ascensos en tu organización toman en consideración la evaluación de desempeño?"

País	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1508	Nunca o pocas veces	44%	44%	44%
	Algunas veces	27%	28%	27%
	Muchas veces o siempre	29%	28%	29%
México N = 983	Nunca o pocas veces	47%	38%	43%
	Algunas veces	25%	32%	29%
	Muchas veces o siempre	28%	29%	28%
Chile N = 817	Nunca o pocas veces	47%	40%	45%
	Algunas veces	21%	24%	22%
	Muchas veces o siempre	32%	37%	33%
Colombia N = 1037	Nunca o pocas veces	41%	44%	42%
	Algunas veces	33%	32%	32%
	Muchas veces o siempre	27%	24%	26%
Porcentaje Regional N = 4345	Nunca o pocas veces	45%	42%	43%
	Algunas veces	26%	29%	28%
	Muchas veces o siempre	29%	29%	29%

Tabla 9: **Percepción de meritocracia en promociones según género, país y rol de liderazgo**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿Con qué frecuencia las promociones o ascensos en tu organización toman en consideración la evaluación de desempeño?"

		Líderes			No líderes		
	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1508	Nunca o pocas veces	43%	44%	43%	44%	40%	42%
	Algunas veces	27%	24%	26%	26%	33%	29%
	Muchas veces o siempre	30%	31%	30%	29%	27%	28%
México N = 983	Nunca o pocas veces	51%	40%	47%	43%	34%	39%
	Algunas veces	24%	32%	27%	25%	34%	29%
	Muchas veces o siempre	25%	28%	26%	32%	32%	32%
Chile N = 817	Nunca o pocas veces	44%	37%	42%	50%	41%	46%
	Algunas veces	21%	22%	22%	21%	24%	22%
	Muchas veces o siempre	35%	41%	36%	30%	35%	32%
Colombia N = 1037	Nunca o pocas veces	46%	48%	47%	36%	40%	38%
	Algunas veces	30%	29%	29%	34%	34%	34%
	Muchas veces o siempre	25%	23%	24%	30%	26%	28%
Porcentaje Regional N = 4345	Nunca o pocas veces	45%	43%	45%	43%	39%	41%
	Algunas veces	26%	27%	26%	27%	32%	29%
	Muchas veces o siempre	29%	29%	29%	30%	29%	30%

Tabla 10: Nivel de satisfacción con el reconocimiento laboral según género y país

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿Qué tan satisfecho(a) estás con el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho?"

País	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1508	Insatisfecho	17%	16%	17%
	Neutral	29%	22%	26%
	Satisfecho	54%	63%	58%
México N = 983	Insatisfecho	26%	28%	27%
	Neutral	22%	18%	20%
	Satisfecho	52%	54%	53%
Chile N = 817	Insatisfecho	24%	16%	21%
	Neutral	19%	22%	20%
	Satisfecho	57%	62%	58%
Colombia N = 1037	Insatisfecho	22%	18%	20%
	Neutral	23%	21%	22%
	Satisfecho	55%	61%	58%
Porcentaje Regional N = 4345	Insatisfecho	22%	19%	21%
	Neutral	24%	21%	23%
	Satisfecho	55%	60%	57%

Tabla 11: **Nivel de satisfacción con las posibilidades de promoción según género y país**

*Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿Qué tan satisfecho(a) estás con tus posibilidades de promoción y crecimiento profesional en tu empresa?"*

País	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1508	Insatisfecho	17%	16%	17%
	Neutral	29%	22%	26%
	Satisfecho	54%	63%	58%
México N = 983	Insatisfecho	26%	28%	27%
	Neutral	22%	18%	20%
	Satisfecho	52%	54%	53%
Chile N = 817	Insatisfecho	24%	16%	21%
	Neutral	19%	22%	20%
	Satisfecho	57%	62%	58%
Colombia N = 1037	Insatisfecho	22%	18%	20%
	Neutral	23%	21%	22%
	Satisfecho	55%	61%	58%
Porcentaje Regional N = 4345	Insatisfecho	22%	19%	21%
	Neutral	24%	21%	23%
	Satisfecho	55%	60%	57%

Capítulo 3

Tabla 12: Acceso a capacitación financiada por la organización según género y país

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta: "¿Has completado o estás en proceso de realizar alguna capacitación financiada por tu organización en los últimos 12 meses?"

País	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1508	Insatisfecho	29%	23%	26%
	Neutral	32%	29%	31%
	Satisfecho	39%	48%	43%
México N = 983	Insatisfecho	38%	32%	35%
	Neutral	26%	22%	24%
	Satisfecho	36%	46%	41%
Chile N = 817	Insatisfecho	33%	26%	31%
	Neutral	29%	27%	29%
	Satisfecho	38%	48%	41%
Colombia N = 1037	Insatisfecho	32%	27%	30%
	Neutral	29%	30%	30%
	Satisfecho	38%	42%	40%
Porcentaje Regional N = 4345	Insatisfecho	33%	27%	30%
	Neutral	30%	27%	29%
	Satisfecho	38%	46%	41%

Tabla 13: **Acceso a capacitación financiada por la organización según género, país y nivel socioeconómico**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta: "¿Has completado o estás en proceso de realizar alguna capacitación financiada por tu organización en los últimos 12 meses?"

		Tramo bajo			Tramo medio			Tramo alto		
País	Respuesta	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Perú N = 1.639	No	69%	67%	68%	65%	57%	61%	55%	52%	54%
	Sí	31%	33%	32%	35%	43%	39%	45%	48%	46%
México N = 1.064	No	76%	67%	72%	58%	48%	53%	51%	47%	49%
	Sí	24%	33%	28%	42%	52%	47%	49%	53%	51%
Chile N = 1.007	No	90%	80%	87%	61%	56%	60%	48%	54%	50%
	Sí	10%	20%	13%	39%	44%	40%	52%	46%	50%
Colombia N = 1.143	No	71%	70%	71%	58%	51%	54%	44%	49%	46%
	Sí	29%	30%	29%	42%	49%	46%	56%	51%	54%
Porcentaje Regional N = 4853	No	73%	69%	71%	61%	53%	58%	50%	51%	50%
	Sí	27%	31%	29%	39%	47%	42%	50%	49%	50%



Tabla 14: **Tipo de competencias desarrolladas en capacitación según género y país**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿En qué tipo de competencias se desarrolló la capacitación?" (Selección múltiple).

		México	Perú	Chile	Colombia	Porcentaje Regional
		n = 1459	n = 2183	n = 1235	n = 1862	n = 6739
Liderazgo	Mujeres	41%	30%	28%	36%	33%
	Hombres	39%	39%	30%	40%	38%
	Total	40%	34%	29%	38%	35%
Comunicacion	Mujeres	32%	22%	20%	27%	25%
	Hombres	30%	29%	16%	30%	28%
	Total	31%	25%	19%	29%	26%
Equipo	Mujeres	36%	26%	21%	30%	28%
	Hombres	45%	35%	20%	44%	38%
	Total	41%	30%	21%	37%	32%
Tiempo	Mujeres	21%	17%	11%	18%	17%
	Hombres	27%	21%	9%	22%	21%
	Total	24%	19%	10%	20%	19%
Técnicas	Mujeres	30%	30%	31%	30%	30%
	Hombres	40%	37%	36%	36%	37%
	Total	35%	33%	33%	33%	34%
Digital	Mujeres	12%	20%	15%	19%	17%
	Hombres	25%	21%	20%	24%	23%
	Total	19%	21%	17%	22%	20%
IA	Mujeres	19%	17%	21%	22%	19%
	Hombres	23%	19%	26%	22%	22%
	Total	21%	18%	23%	22%	21%

		México	Perú	Chile	Colombia	Porcentaje Regional
		n = 1459	n = 2183	n = 1235	n = 1862	n = 6739
Bienestar	Mujeres	16%	19%	12%	16%	16%
	Hombres	18%	19%	16%	24%	19%
	Total	17%	19%	13%	20%	17%
Diversidad	Mujeres	11%	7%	17%	7%	11%
	Hombres	13%	5%	14%	11%	10%
	Total	12%	6%	16%	9%	10%
Toma de decisiones	Mujeres	16%	12%	6%	11%	11%
	Hombres	25%	17%	11%	20%	19%
	Total	21%	14%	7%	16%	15%
Cliente	Mujeres	20%	9%	5%	15%	12%
	Hombres	23%	18%	3%	25%	19%
	Total	22%	13%	4%	20%	15%
Idioma	Mujeres	5%	3%	6%	8%	5%
	Hombres	8%	4%	9%	6%	6%
	Total	6%	3%	7%	7%	6%
Otras	Mujeres	19%	18%	25%	15%	19%
	Hombres	14%	14%	17%	16%	15%
	Total	17%	16%	23%	15%	17%

Tabla 15: **Efectos percibidos de la capacitación según género y país**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿Qué efectos han tenido las capacitaciones realizadas en tu trabajo actual?" (Selección múltiple).

País		México	Perú	Chile	Colombia	Porcentaje Regional
		N = 1459	N = 2183	N = 1235	N = 1862	N = 6739
Actualizó mis habilidades y conocimientos	Mujeres	67%	58%	63%	68%	63%
	Hombres	69%	66%	62%	71%	68%
	Total	68%	62%	63%	70%	65%
Mejoró mi productividad y eficiencia	Mujeres	33%	27%	22%	36%	29%
	Hombres	37%	39%	27%	46%	38%
	Total	35%	33%	23%	41%	33%
Mejoraron mis oportunidades de crecimiento y promoción	Mujeres	27%	22%	20%	29%	24%
	Hombres	27%	25%	22%	35%	27%
	Total	27%	23%	21%	32%	26%
Aumentó mi motivación y satisfacción laboral	Mujeres	29%	27%	26%	25%	27%
	Hombres	23%	28%	20%	36%	28%
	Total	26%	27%	24%	31%	27%
Fortaleció mi confianza y capacidad para tomar decisiones	Mujeres	31%	25%	28%	27%	27%
	Hombres	37%	27%	26%	31%	31%
	Total	34%	26%	28%	29%	29%
Mejoró la calidad de mi trabajo	Mujeres	29%	26%	21%	26%	25%
	Hombres	35%	25%	24%	40%	32%
	Total	32%	26%	22%	33%	28%
Sin efecto	Mujeres	7%	6%	12%	4%	7%
	Hombres	5%	5%	9%	3%	5%
	Total	6%	5%	11%	3%	6%

Tabla 15: **Efectos percibidos de la capacitación según género y país**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿Qué efectos han tenido las capacitaciones realizadas en tu trabajo actual?" (Selección múltiple).

	País	México	Perú	Chile	Colombia	Porcentaje Regional
		N = 1459	N = 2183	N = 1235	N = 1862	N = 6739
Actualizó mis habilidades y conocimientos	Mujeres	67%	58%	63%	68%	63%
	Hombres	69%	66%	62%	71%	68%
	Total	68%	62%	63%	70%	65%
Mejoró mi productividad y eficiencia	Mujeres	33%	27%	22%	36%	29%
	Hombres	37%	39%	27%	46%	38%
	Total	35%	33%	23%	41%	33%
Mejoraron mis oportunidades de crecimiento y promoción	Mujeres	27%	22%	20%	29%	24%
	Hombres	27%	25%	22%	35%	27%
	Total	27%	23%	21%	32%	26%
Aumentó mi motivación y satisfacción laboral	Mujeres	29%	27%	26%	25%	27%
	Hombres	23%	28%	20%	36%	28%
	Total	26%	27%	24%	31%	27%
Fortaleció mi confianza y capacidad para tomar decisiones	Mujeres	31%	25%	28%	27%	27%
	Hombres	37%	27%	26%	31%	31%
	Total	34%	26%	28%	29%	29%
Mejoró la calidad de mi trabajo	Mujeres	29%	26%	21%	26%	25%
	Hombres	35%	25%	24%	40%	32%
	Total	32%	26%	22%	33%	28%
Sin efecto	Mujeres	7%	6%	12%	4%	7%
	Hombres	5%	5%	9%	3%	5%
	Total	6%	5%	11%	3%	6%

Tabla 16: **Interés en ámbitos de capacitación futura según género y país**

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta:
"¿En qué ámbitos te gustaría recibir más capacitación en el futuro?" (Selección múltiple).

		País	México	Perú	Chile	Colombia	Porcentaje Regional
			N = 1459	N = 2183	N = 1235	N = 1862	N = 6739
Habilidades técnicas específicas	Mujeres		51%	50%	55%	47%	51%
	Hombres		56%	52%	60%	54%	55%
	Total		54%	51%	57%	50%	53%
Habilidades blandas	Mujeres		43%	46%	37%	43%	42%
	Hombres		32%	43%	33%	37%	37%
	Total		38%	44%	35%	40%	40%
Liderazgo y gestión de equipos	Mujeres		46%	48%	46%	49%	48%
	Hombres		47%	50%	55%	44%	48%
	Total		47%	49%	49%	47%	48%
Productividad y manejo del tiempo	Mujeres		30%	31%	29%	31%	30%
	Hombres		30%	30%	20%	29%	28%
	Total		30%	30%	26%	30%	29%
Procesos internos	Mujeres		19%	17%	11%	16%	16%
	Hombres		20%	15%	13%	18%	17%
	Total		20%	16%	11%	17%	16%
Conocimiento sobre productos o servicios	Mujeres		14%	10%	9%	12%	11%
	Hombres		19%	11%	12%	15%	14%
	Total		17%	10%	10%	13%	12%
Transformación digital y tecnología	Mujeres		54%	50%	53%	49%	51%
	Hombres		44%	47%	55%	48%	48%
	Total		49%	48%	54%	49%	50%
Otro	Mujeres		1%	2%	4%	2%	2%
	Hombres		2%	2%	2%	2%	2%
	Total		1%	2%	3%	2%	2%
No me interesa recibir capacitación	Mujeres		1%	0%	2%	1%	1%
			2%	1%	1%	2%	1%
	Total		1%	1%	2%	1%	1%

Tabla 17: Factores que afectan la productividad laboral según género y país

Distribución porcentual de respuestas a la pregunta: "¿Cuáles de los siguientes factores afectan negativamente tu productividad en el día a día?" (Selección múltiple).

País		México	Perú	Chile	Colombia	Porcentaje Regional
		N = 1459	N = 2183	N = 1235	N = 1862	N = 6739
Interrupciones	Mujeres	43%	38%	45%	45%	42%
	Hombres	41%	42%	54%	43%	44%
	Total	42%	40%	48%	44%	43%
Falta de planificación	Mujeres	42%	41%	37%	39%	40%
	Hombres	45%	47%	45%	41%	45%
	Total	43%	43%	40%	40%	42%
Baja motivación	Mujeres	22%	22%	26%	25%	23%
	Hombres	24%	29%	25%	28%	27%
	Total	23%	25%	26%	26%	25%
Incentivos monetarios insuficientes	Mujeres	33%	34%	34%	31%	33%
	Hombres	30%	36%	28%	36%	33%
	Total	31%	35%	32%	34%	33%
Falta de herramientas o recursos	Mujeres	27%	33%	23%	28%	28%
	Hombres	34%	33%	23%	28%	31%
	Total	30%	33%	23%	28%	29%
Problemas de comunicación interna	Mujeres	48%	40%	42%	39%	42%
	Hombres	43%	36%	43%	38%	39%
	Total	45%	38%	43%	39%	41%
Sobrecarga y estrés laboral	Mujeres	44%	48%	40%	40%	44%
		38%	37%	31%	32%	35%
	Total	41%	44%	37%	36%	40%

Referencias

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.

Buk. (2024). Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2024. (Autocita).

Castilla, E. (2015). Accounting for the Gap: A Firm Study Manipulating Organizational Accountability and Transparency in Pay Decisions. *American Journal of Sociology*.

Castilla, E., & Benard, S. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations. *Administrative Science Quarterly*.

Exley, C. L., Niederle, M., & Vesterlund, L. (2020). Knowing when to ask: The cost of leaning in. *Journal of Political Economy*.

Harvard Business Review. (2023, mayo). Reducing Information Overload in Your Organization. Harvard Business Review. Recuperado de <https://hbr.org/2023/05/reducing-information-overload-in-your-organization>

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>

International Labour Organization. (2024). Unpaid care work prevents 708 million women from participating in the labour market. Recuperado de <https://www.ilo.org/resource/news/unpaid-care-work-prevents-708-million-women-participating-labour-market>

Kugler, K. G., Reif, J., & Brodbeck, F. C. (2018). Gender differences in the initiation of negotiations: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 144(2), 173–195.

Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large-scale natural field experiment. *Management Science*, 61(9), 2016–2023.

Mazei, J., Hüffmeier, J., Freund, P. A., Stuhlmacher, A. F., Bilke, L., & Hertel, G. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological Bulletin*, 141(1), 85–104. <https://doi.org/10.1037/a0038184>

McKinsey & Company. (2023). Women in the Workplace. Recuperado de <https://www.mckinsey.com>

McKinsey & Company. (2025). Women in the Workplace 2025 Report (Overview Page). Recuperado de <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/women-in-the-workplace>

OECD. (2023). Education at a Glance 2023: Adult participation in education and training. Recuperado de https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2023_e13bef63-en.html.

OECD. (2025). Gender Equality in a Changing World: Barriers to learning differ by gender (family responsibilities). Recuperado de https://www.oecd.org/en/publications/gender-equality-in-a-changing-world_e808086f-en/full-report/gender-gaps-in-educational-attainment-and-outcomes-remain_33ea8a2f.html

World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023. Recuperado de <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. Recuperado de https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf



Sobre Buk

Este estudio es una iniciativa de Buk, **plataforma integral para la Gestión de Personas** con operaciones en Chile, Colombia, Perú, México y Brasil, que, con productos tecnológicos y propuestas de valor centradas en las personas, busca impactar y fortalecer el bienestar organizacional.

Con Buk, podrás automatizar tus **tareas administrativas** como la nómina, potenciar el **desarrollo de tus colaboradores** con evaluaciones de desempeño, capacitaciones y más, y facilitarles el acceso a **beneficios** realmente valiosos. **Todo, en la misma plataforma, impulsada con IA y con un equipo humano preocupado de acompañarte en cada paso.**

Además, con Buk te sumas a la **comunidad de Recursos Humanos más grande de Latinoamérica**, donde compartimos buenas prácticas, contenido relevante y evidencia basada en datos reales, para tomar mejores decisiones.

Con Buk, crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

Buk AI

La relación de Buk con la Inteligencia Artificial existe desde su concepción y **es parte de nuestro ADN.**

Creemos en una Inteligencia Artificial que se complementa con la Inteligencia Emocional y estamos convencidos de que contar con herramientas que hagan el trabajo más eficiente y eviten tareas repetitivas, se traduce en personas más comprometidas, que maximizan su talento humano, y en definitiva, más felices. **Una felicidad rentable**, que se refleja en el aumento de la productividad.

Para nosotros, **la IA no es una moda, sino que es el baseline de nuestro negocio** y siempre hemos crecido al ritmo de la tecnología. Contamos con más de 400 ingenieros desarrollando producto y **el 95% de nuestros desarrollos son impulsados con IA.**



Por eso hemos creado para nuestros usuarios **Buk AI**, que es la capa transversal de Inteligencia Artificial que potencia toda nuestra plataforma. Una aliada para **crear, analizar, ayudar y dar autonomía.**

Buk AI es la tecnología que hace que cada experiencia dentro de Buk sea más inteligente, eficiente y predictiva. Y su propósito es claro: **Liberar tiempo, reducir sesgos y facilitar la toma de decisiones** en la gestión de personas, para, fieles a nuestro propósito, impulsar la felicidad organizacional.

Conoce nuestros estudios

El área de Estudios de Buk tiene como propósito aportar a la discusión sobre temas laborales, entregando información confiable, con base en evidencia y análisis, para impulsar una mejor toma de decisiones en el ámbito de gestión de personas.

#ResearchBuk

¡Escanea este QR para conocer más sobre nuestros estudios!



