



Resultados:
Jóvenes y el trabajo
Preparado para:
Santander

Abril 2022



A close-up photograph of a person's hand pointing at a tablet displaying a bar chart. Another person's hand holding a pen is visible in the background. The scene is set on a desk with a calculator and a notebook. The image is partially obscured by a large purple and blue circular graphic on the right side.

Objetivo y Metodología

Objetivos Generales

Conocer cuáles son las percepciones y opiniones de los jóvenes chilenos en torno al trabajo

Metodología

TIPO DE ESTUDIO

Estudio cuantitativo, con entrevistas auto aplicadas enviadas vía mail a nuestro panel **Cadem Online**.
Cuestionario semi estructurado con una duración de 10 minutos, con preguntas cerradas y abiertas.

GRUPO OBJETIVO

Hombres y mujeres, trabajadores de empresas, pertenecientes a los niveles socioeconómicos C1, C2, C3 y D, de 25 años o más, residentes en todo Chile.

MUESTRA Y NIVEL DE PRECISIÓN

1.200 casos, distribuidos en 400 casos por generación (25-34 / 35-54 / 55+)
Referencialmente, si la muestra fuera probabilística, el margen de error sería de ± 2.8 puntos porcentuales.

PONDERACIÓN

Los datos fueron ponderados a nivel de sujetos por Región, Sexo, Edad, y GSE obtenido una muestra representativa para el universo en estudio.

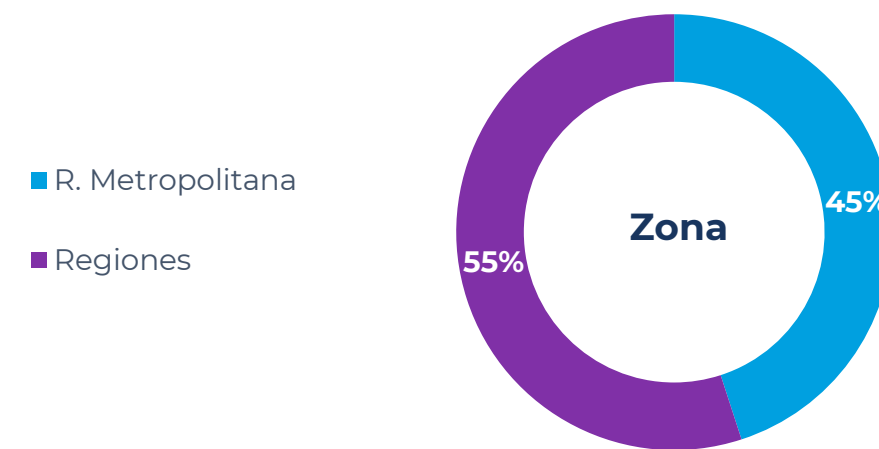
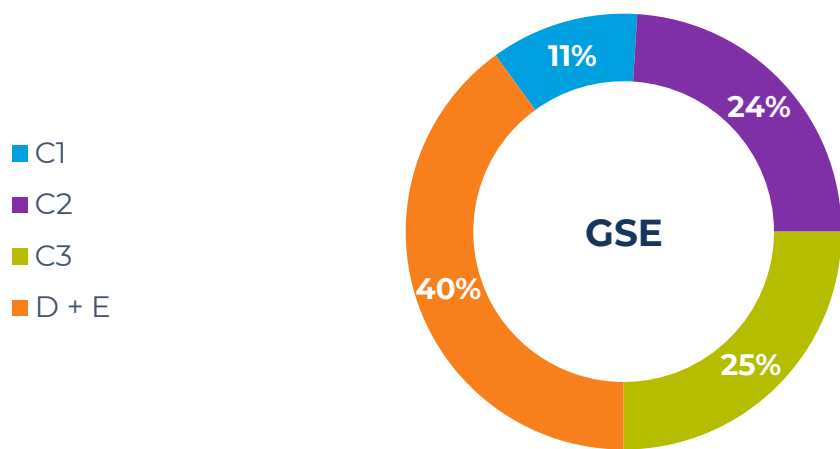
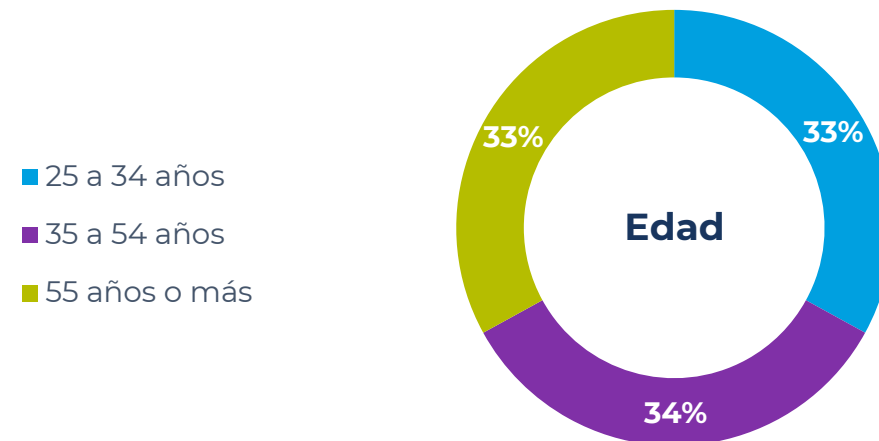
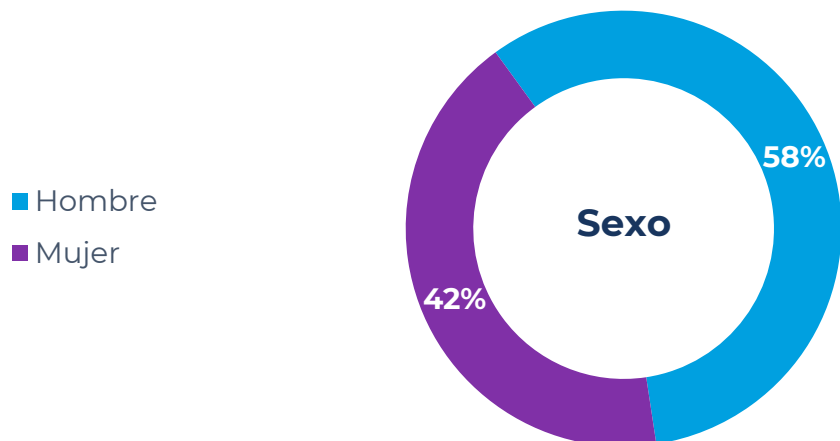
TRABAJO DE CAMPO

Las entrevistas se realizaron entre el miércoles 20 y el martes 26 de abril de 2022.



Descripción de la muestra

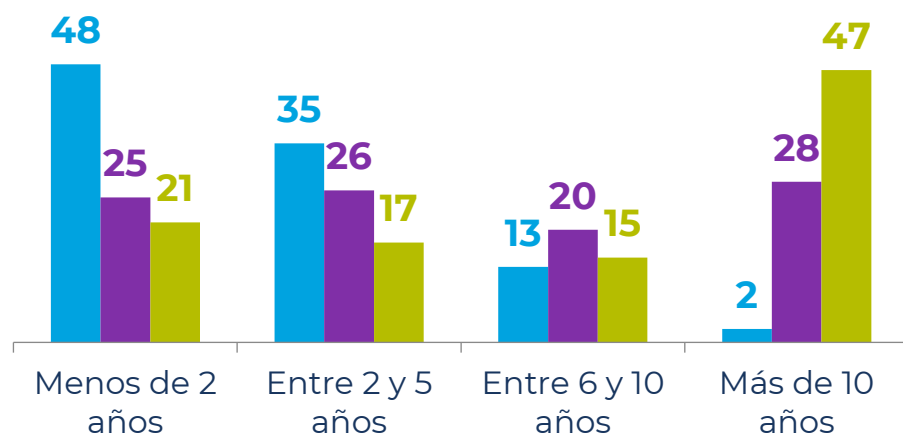
Composición demográfica de la muestra



Características ocupacionales

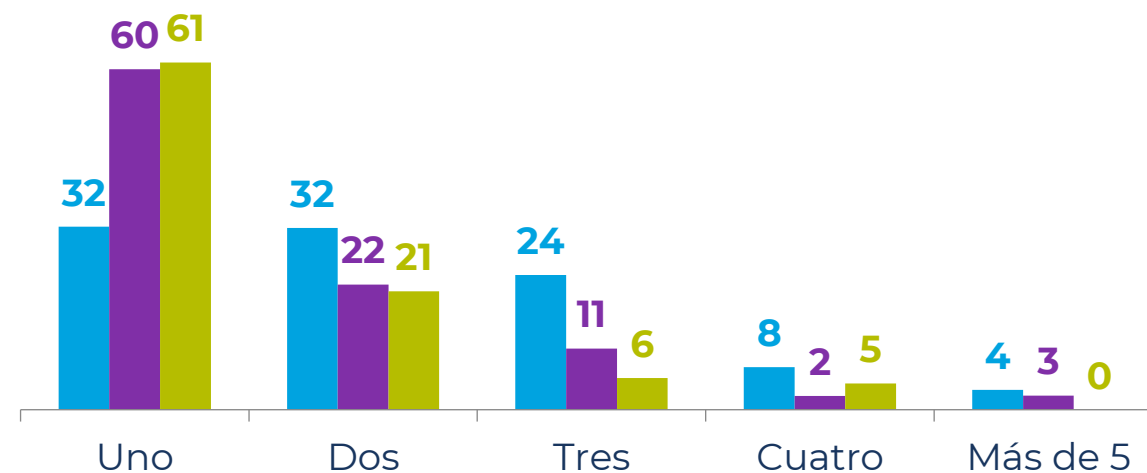
Tiempo en la empresa

■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Cantidad de trabajos en los últimos 5 años

■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más

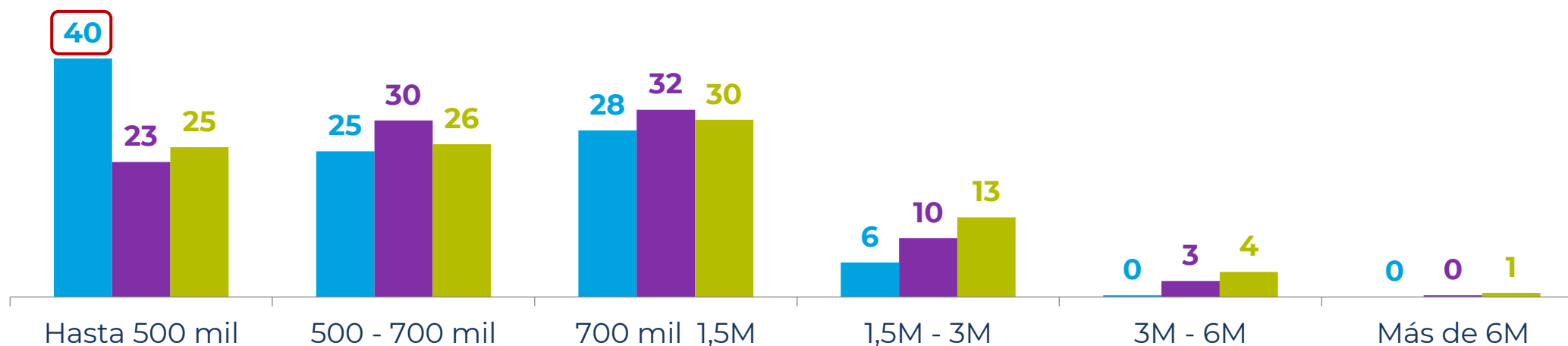


Casos: 1.200. El 100% de cada segmento se completa con la alternativa "No responde".

Salario

Actualmente, ¿Cuál de los siguientes rangos se acerca más a tu actual sueldo o remuneración?
%

■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más

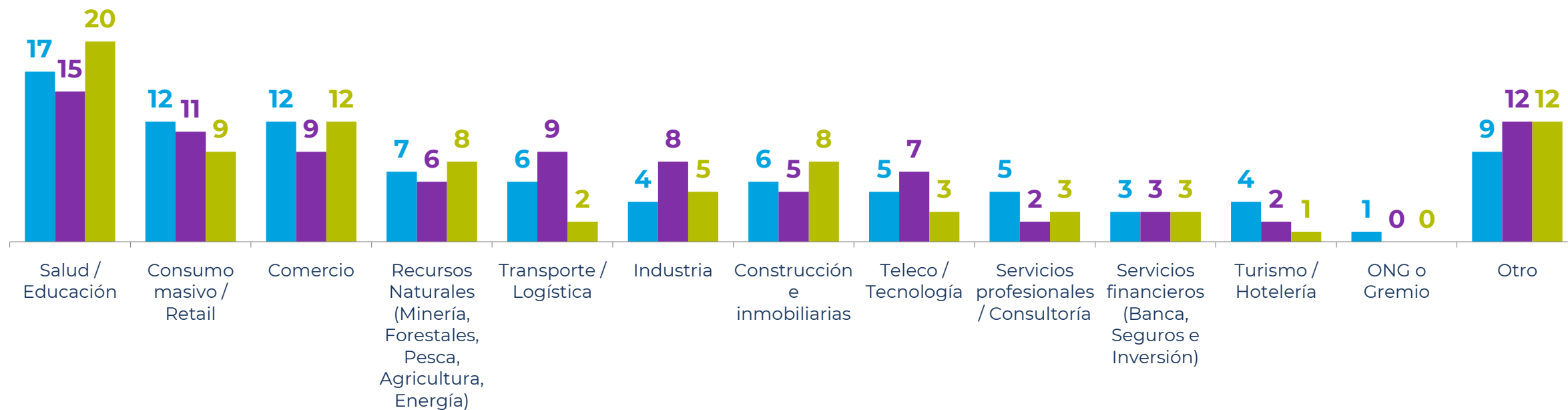


Casos: 1.200. El 100% de cada segmento se completa con la alternativa "No responde".

Sector o industria

Indica el sector al que pertenece tu organización
%

■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Casos: 1.200. El 100% de cada segmento se completa con la alternativa "No responde".

Cargo en la empresa / organización

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu cargo actual en la empresa?
%

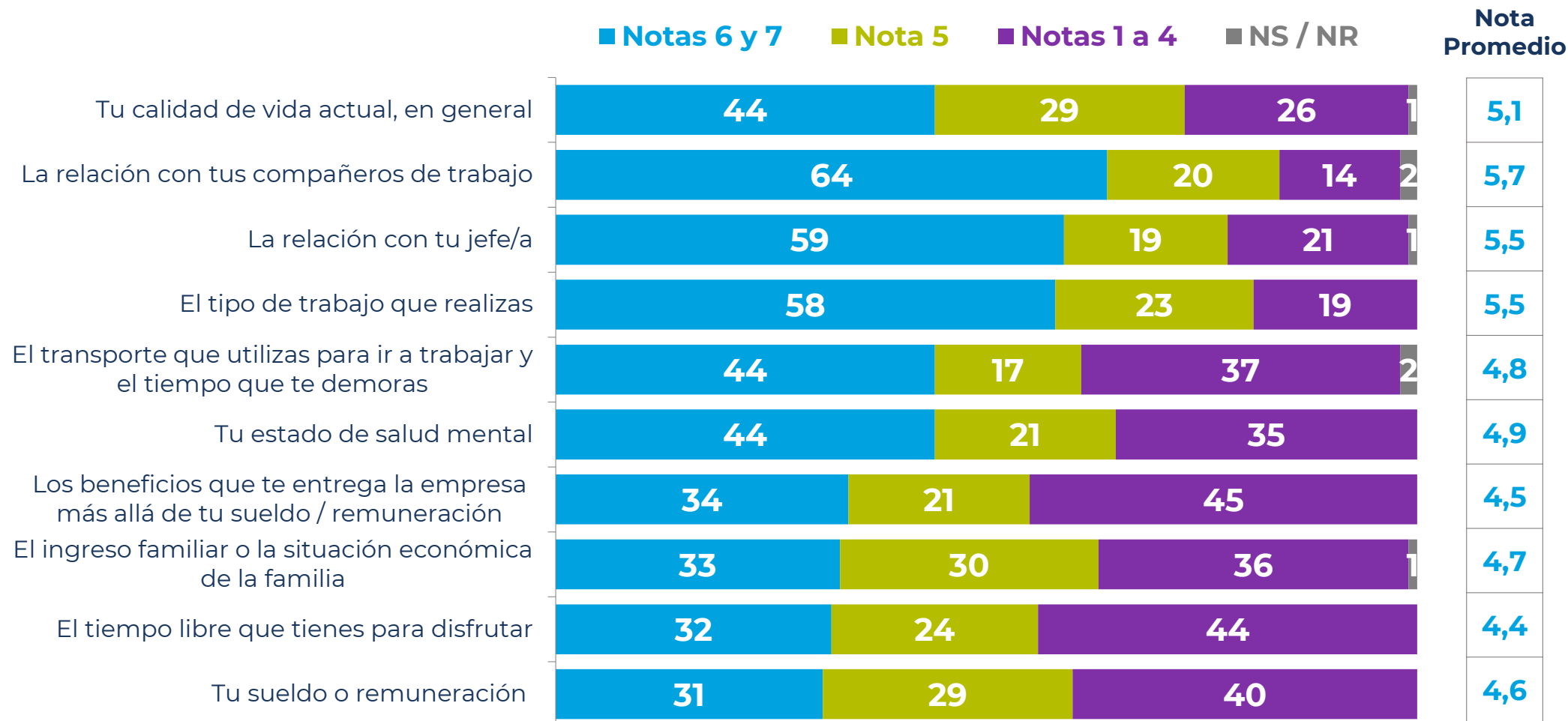
■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Satisfacción general

Usando una escala de 1 a 7, donde 1 es nada satisfecho y 7 es muy satisfecho,
¿Con qué nota evaluarías tu nivel de satisfacción con...?

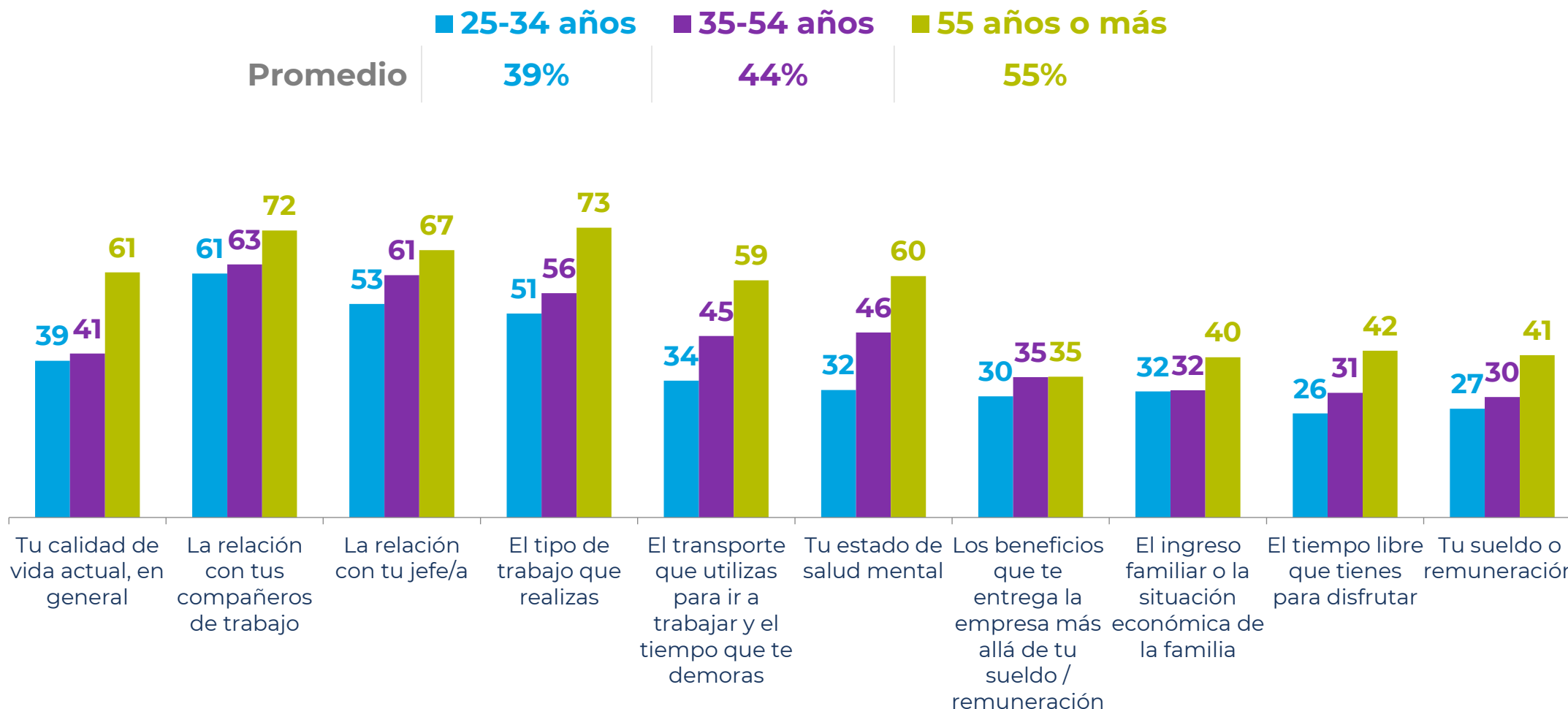
%



Satisfacción general

Usando una escala de 1 a 7, donde 1 es nada satisfecho y 7 es muy satisfecho, ¿Con qué nota evaluarías tu nivel de satisfacción con...?

% Notas 6 y 7

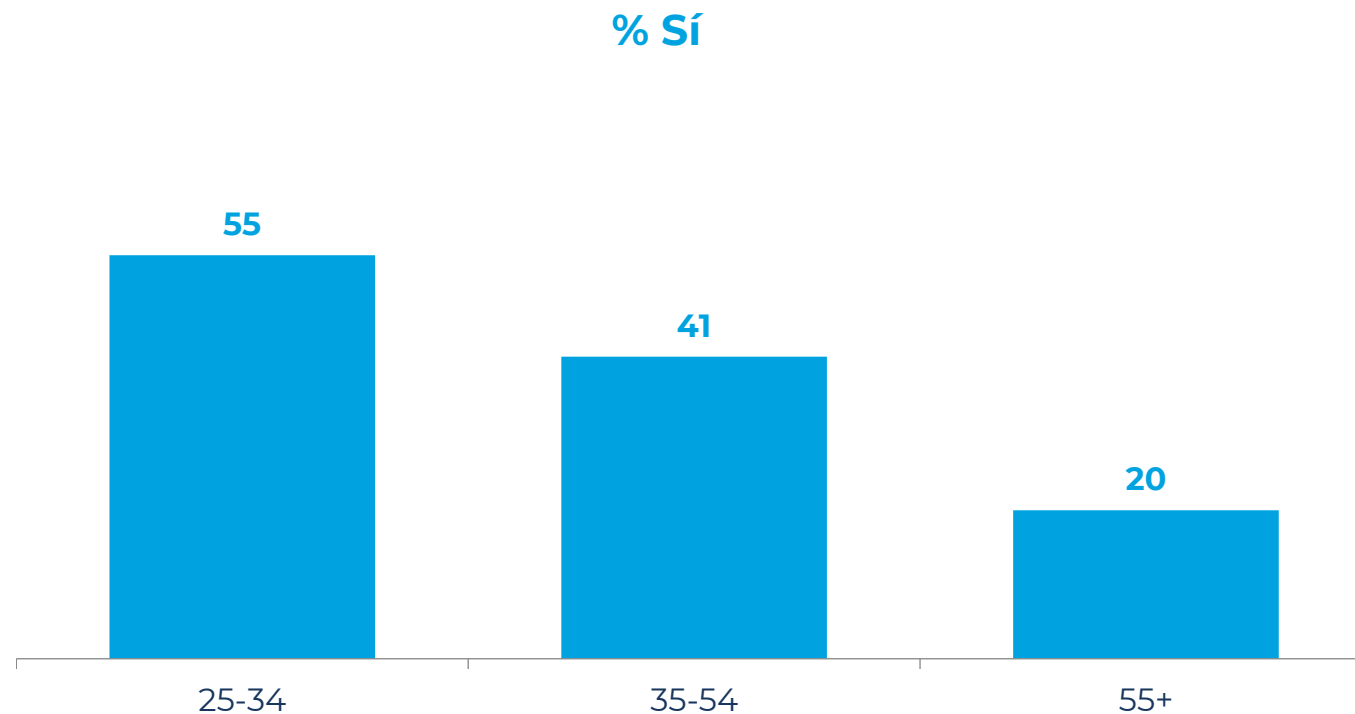
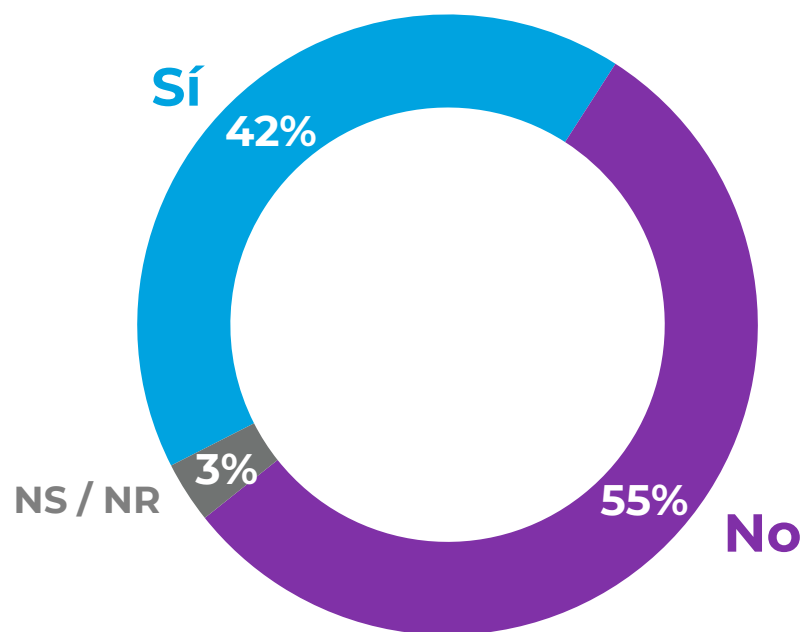




Posicionamientos frente al trabajo

Intención de cambiar de trabajo

¿Has pensado en cambiarte de trabajo en los últimos 6 meses?
%

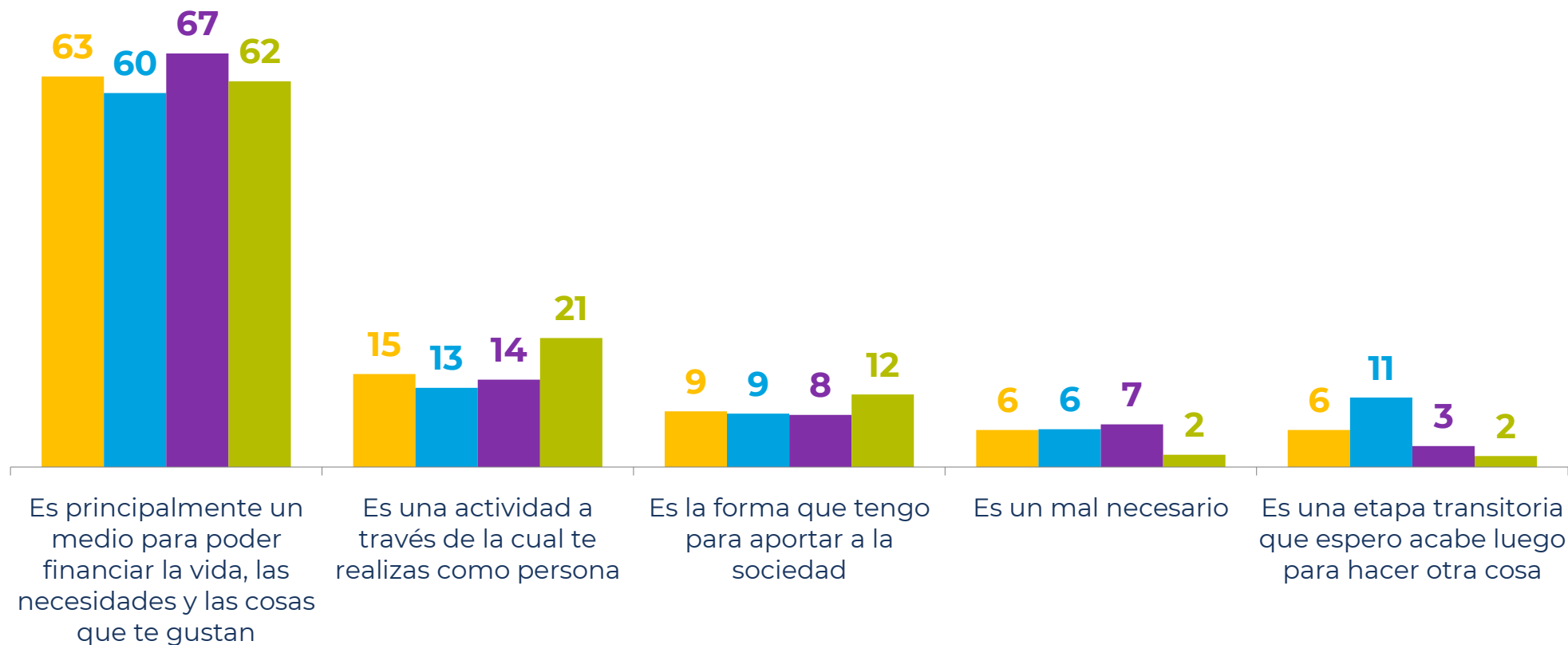


Posición frente al trabajo

En lo personal, ¿cuál frase describe mejor lo que piensas acerca del trabajo?

%

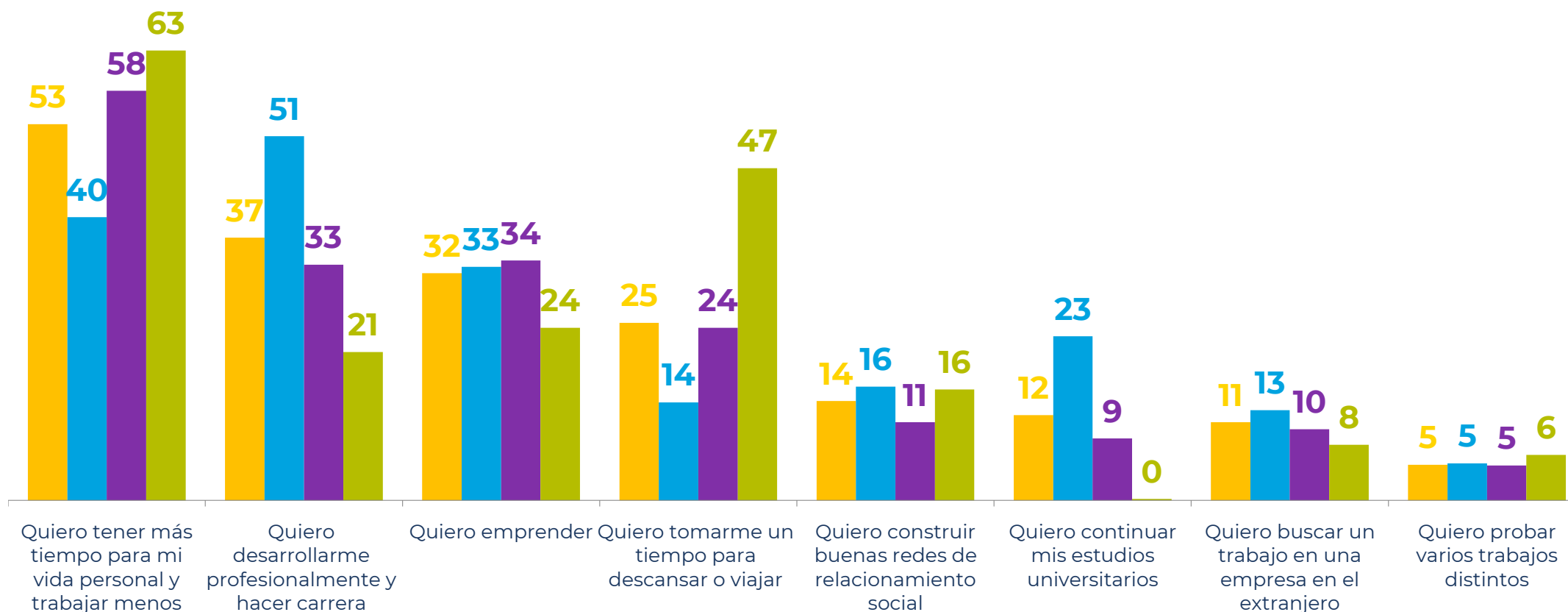
■ Total ■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Perspectivas a futuro

Pensando en los próximos 5 años, ¿Cuál de las siguientes frases refleja mejor tu pensamiento actual?
Alternativas dadas. Respuesta múltiple. % Total menciones

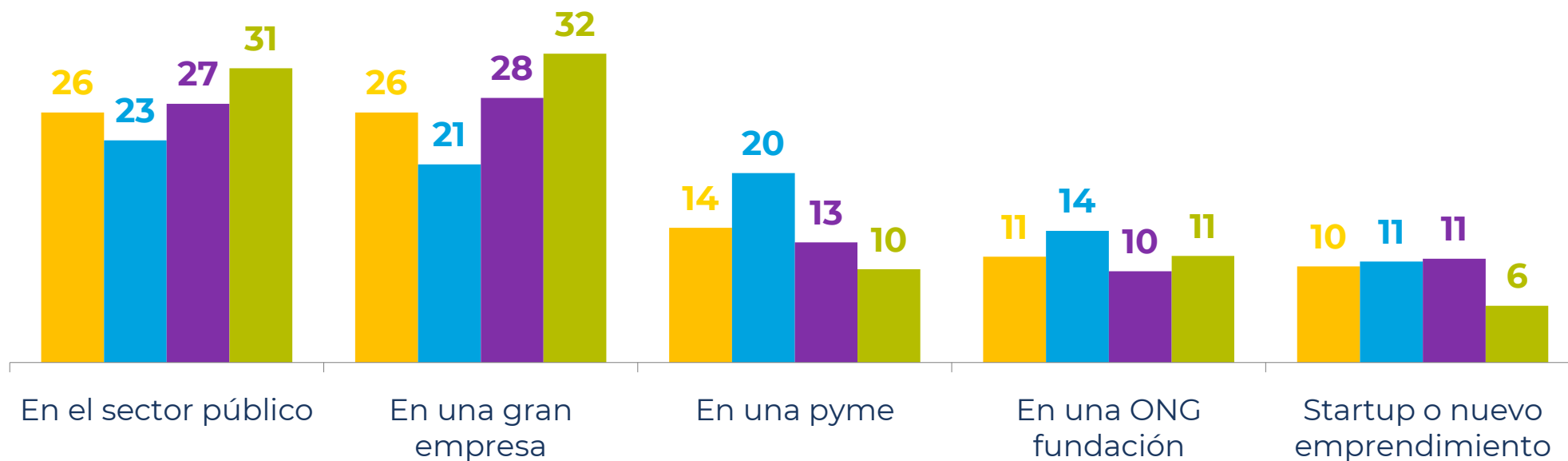
■ Total ■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Ámbito preferido para trabajar

Por el mismo sueldo, prefiero trabajar
%

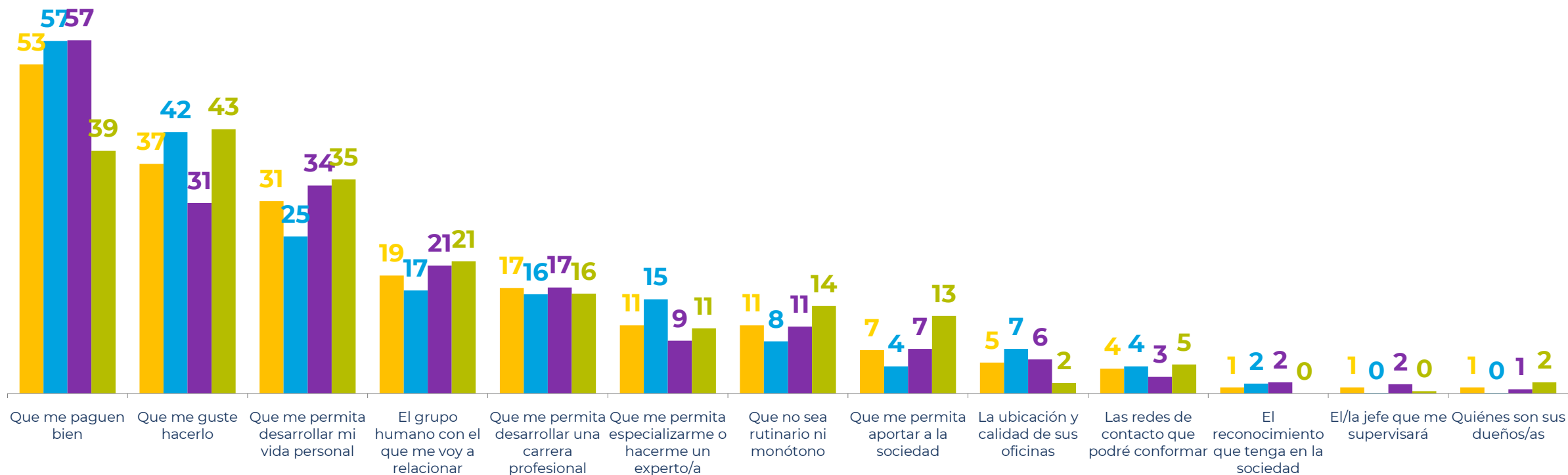
■ Total ■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Motivos para elegir un trabajo

¿Cuál de las siguientes consideraciones es la más importante a la hora de elegir un trabajo?
% Total menciones

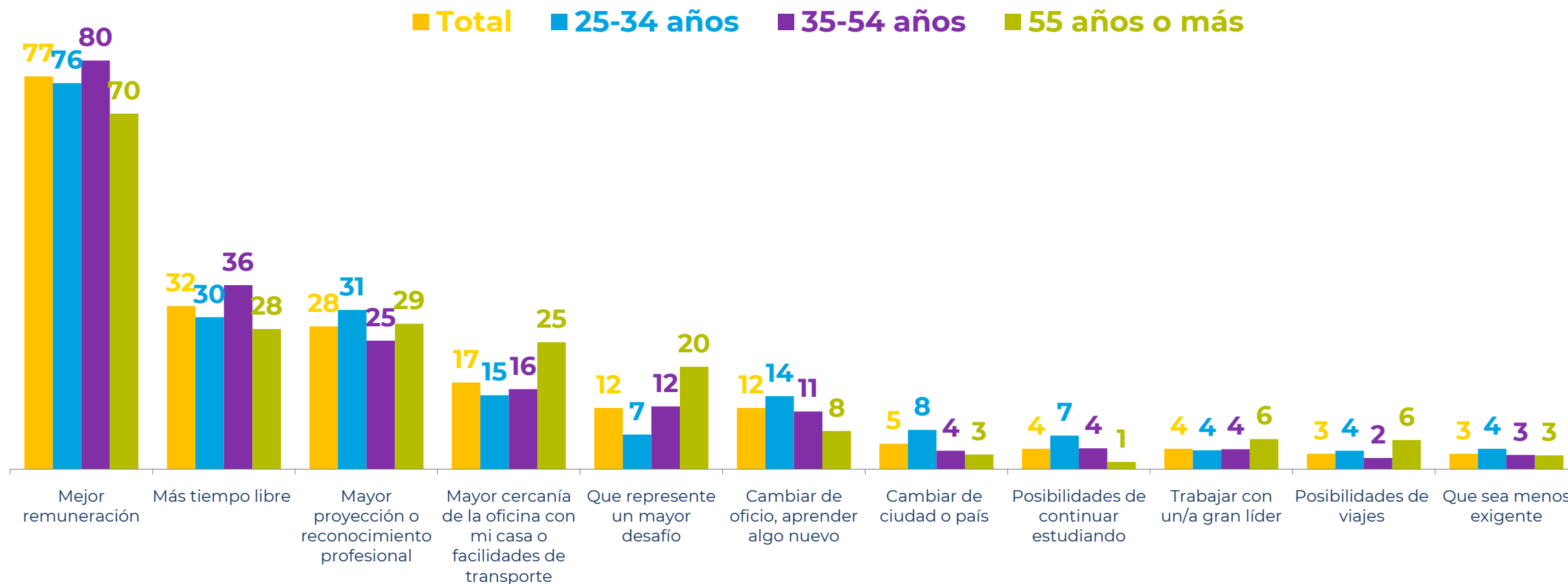
■ Total ■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Motivos para cambiar de trabajo

¿Cuáles de las siguientes consideraciones pesa más a la hora de cambiar de un trabajo a otro?

% Total menciones



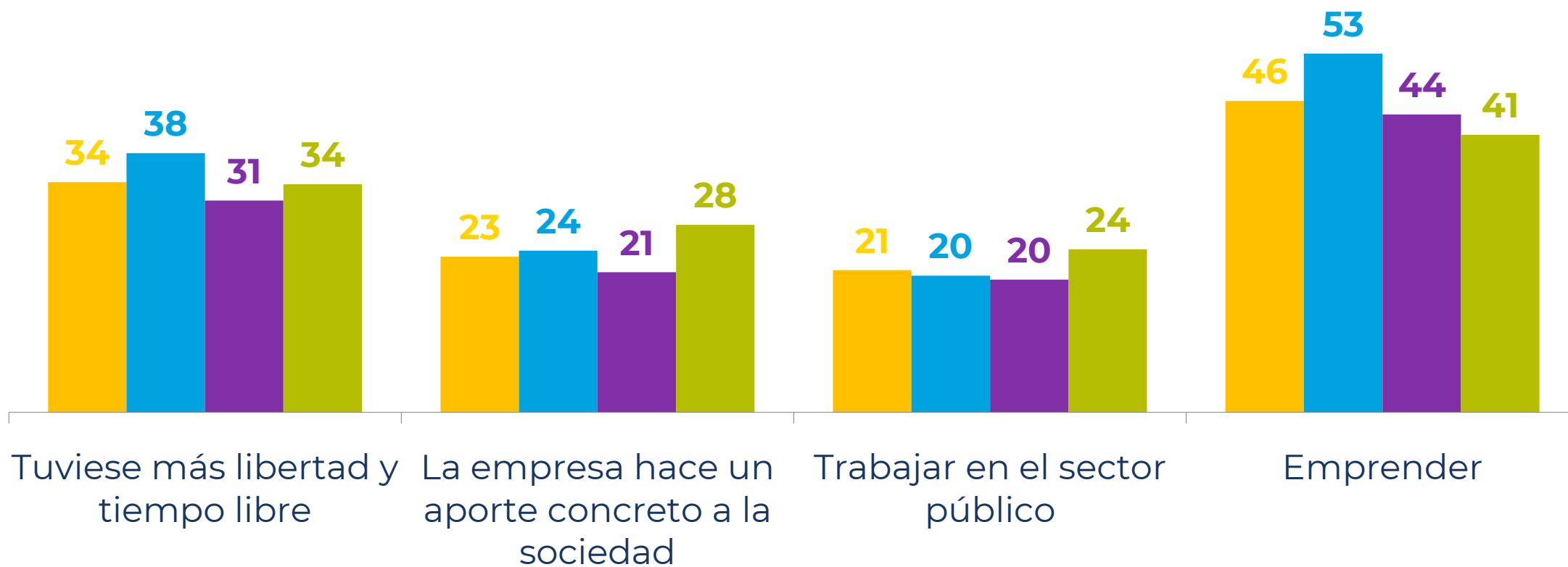
Casos: 1.200. El 100% se completa con alternativas "Otro" y "NS/NR"

Sacrificar salario a costa de...

¿Estarías dispuesto a trabajar por un sueldo menor al que tienes actualmente o al esperado si...?

% Sí

■ Total ■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más

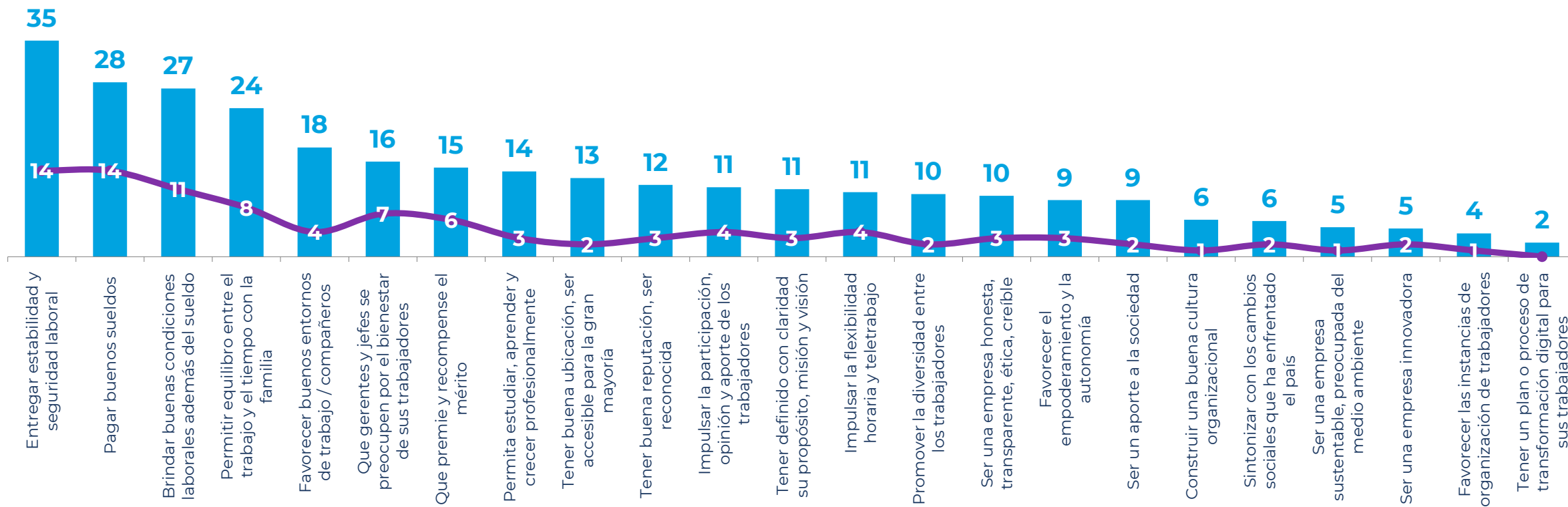


Áreas a mejorar en la empresa

Pensando en tu empresa, ¿Cuál dirías que es el aspecto más importante que debiese impulsarse para que exista más satisfacción y confianza con sus trabajadores?

Alternativas dadas. Respuesta múltiple. %

■ Total Menciones ● Primera Mención

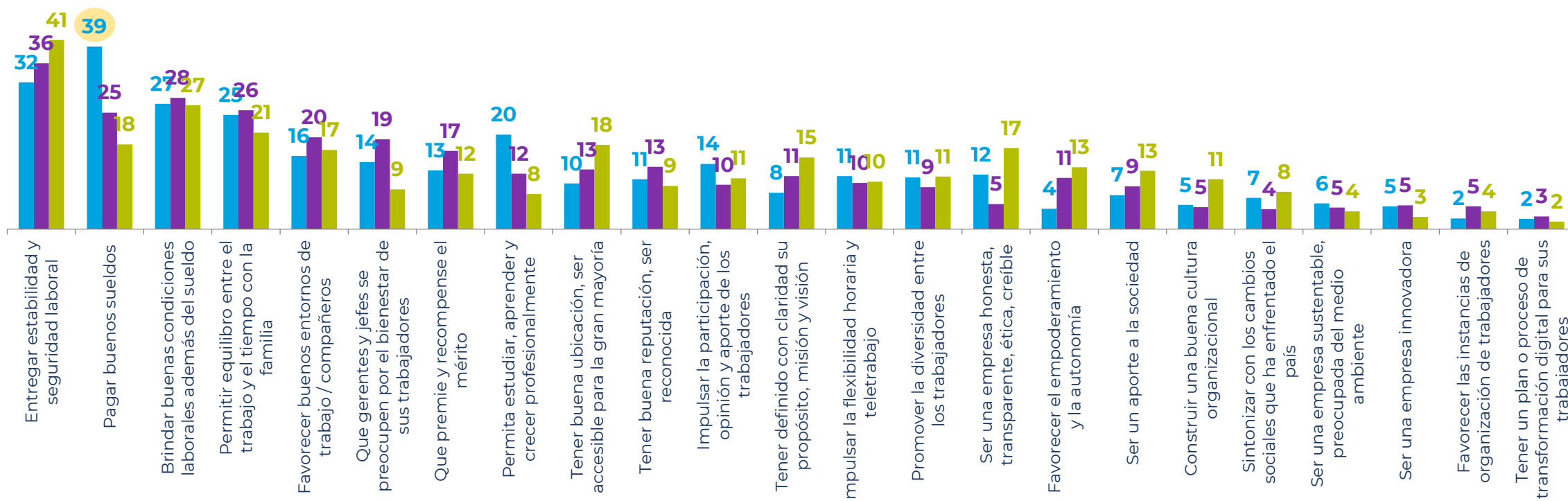


Áreas a mejorar en la empresa

Pensando en tu empresa, ¿Cuál dirías que es el aspecto más importante que debiese impulsarse para que exista más satisfacción y confianza con sus trabajadores?

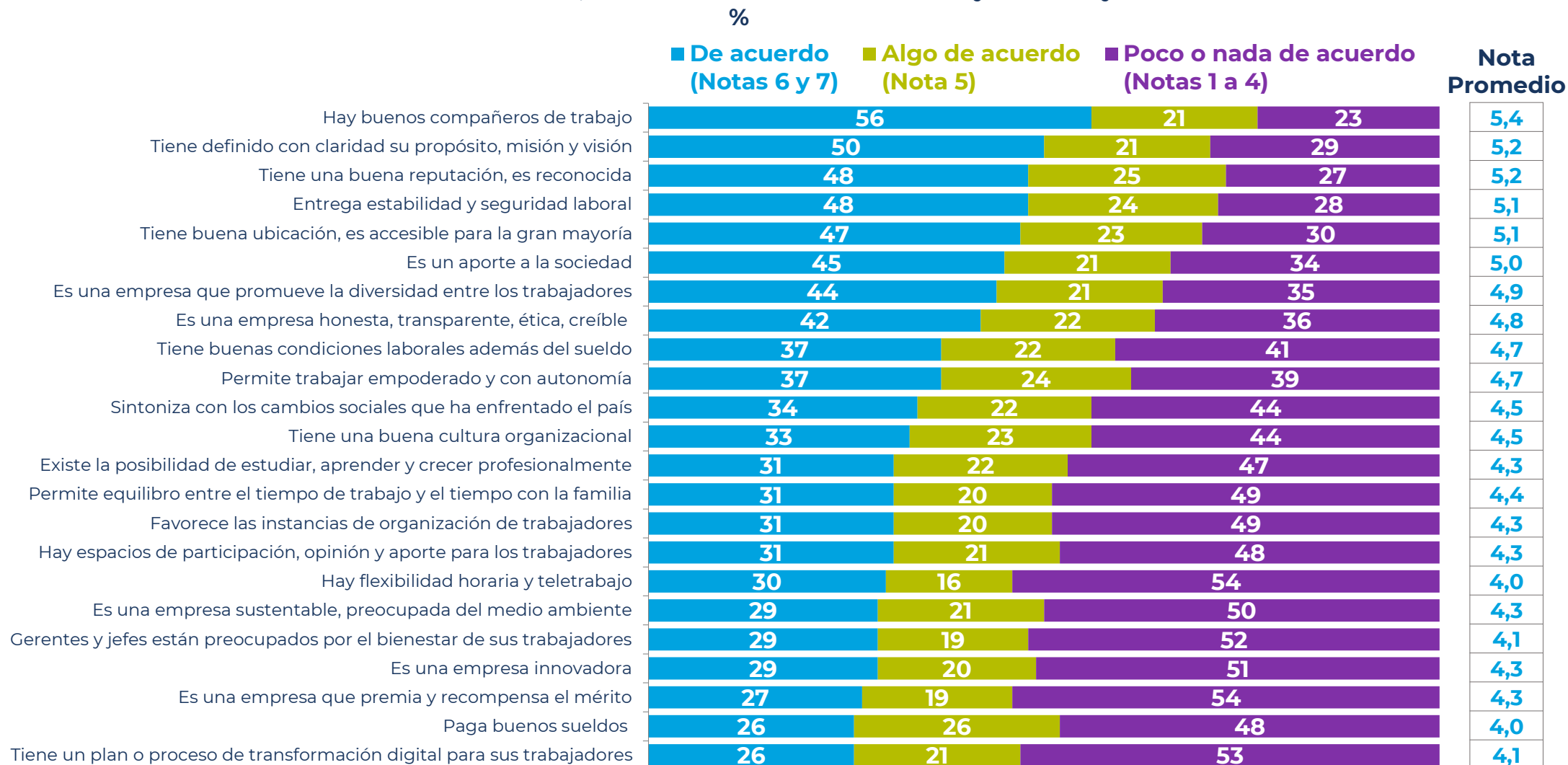
Alternativas dadas. Respuesta múltiple. % Total menciones

■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Evaluación del lugar de trabajo

Pensando específicamente en tu empresa, ¿Qué nota le pondrías en los siguientes ámbitos?
Utiliza una escala de 1 a 7, donde 1 es nada de acuerdo y 7 es muy acuerdo

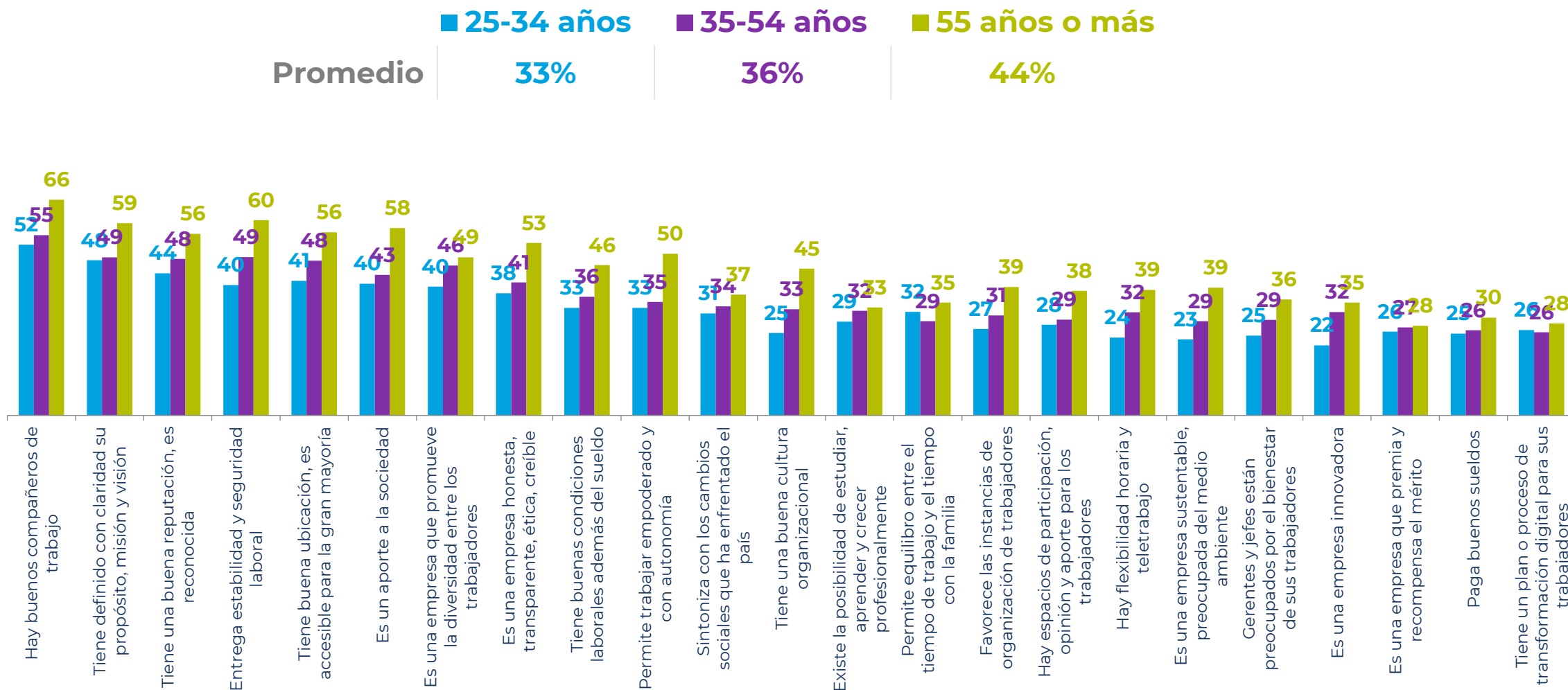


Evaluación del lugar de trabajo

Pensando específicamente en tu empresa, ¿Qué nota le pondrías en los siguientes ámbitos?

Utiliza una escala de 1 a 7, donde 1 es nada de acuerdo y 7 es muy acuerdo

% De acuerdo (Notas 6 y 7)



Promedio

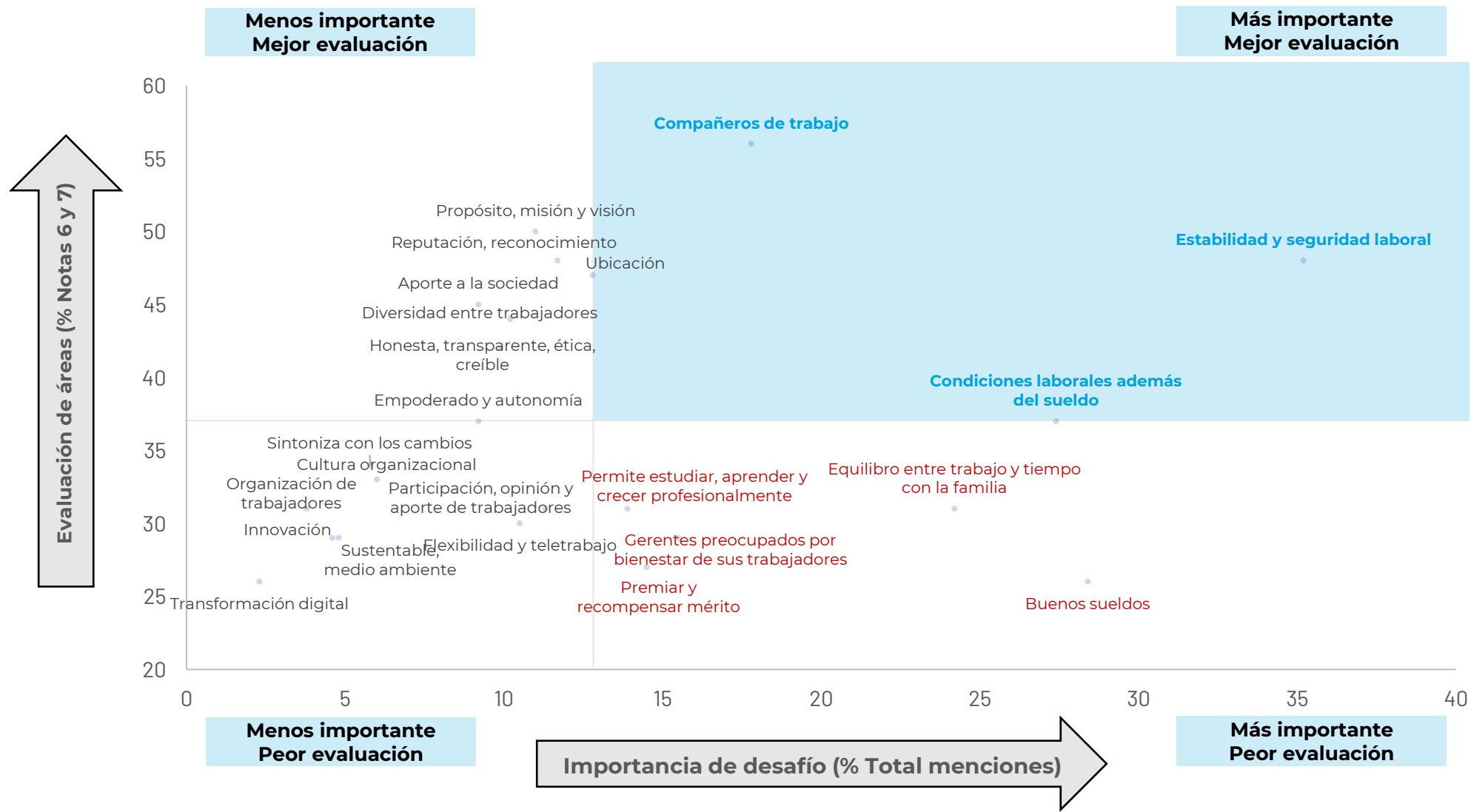
33%

36%

44%

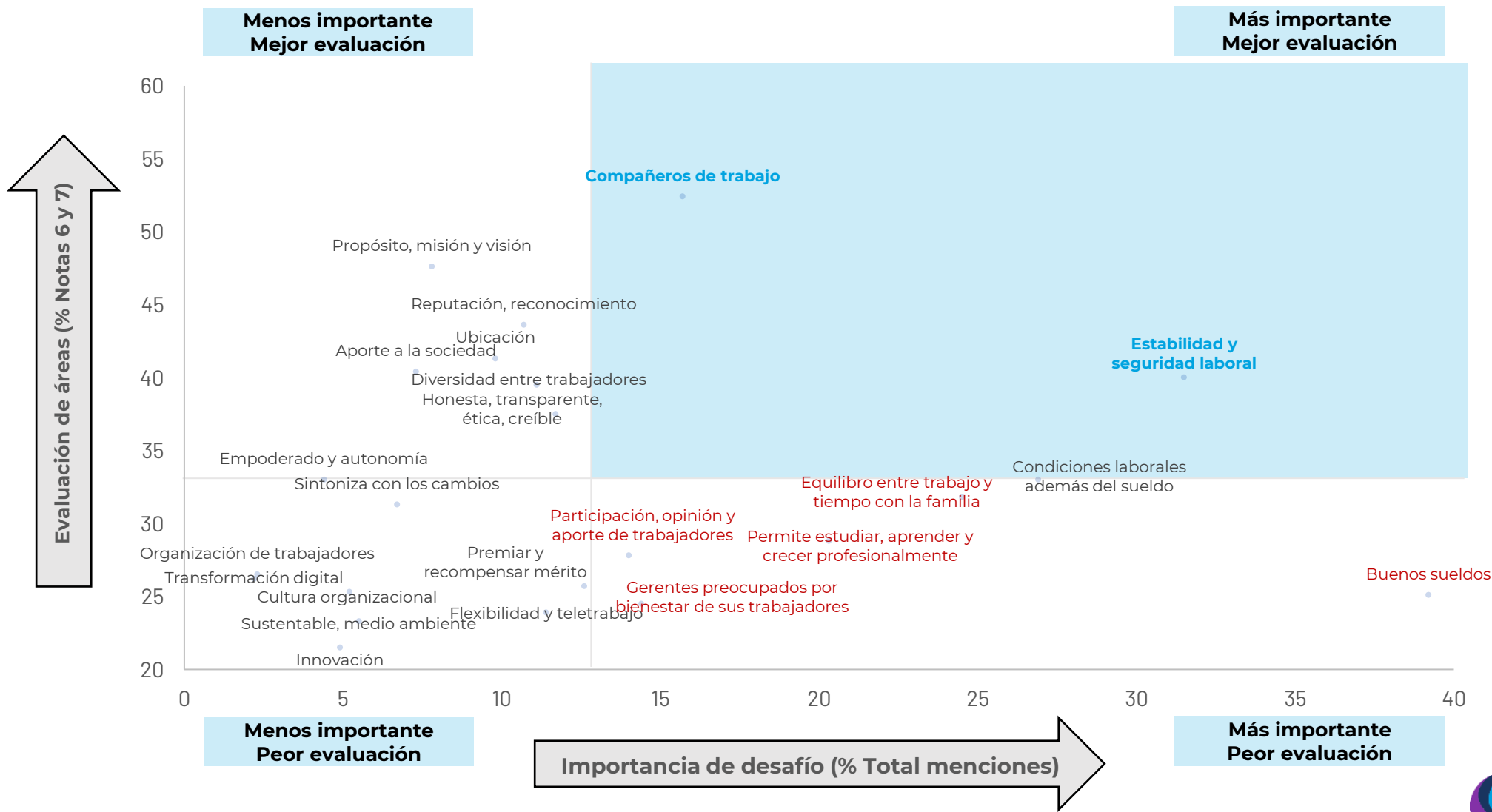
Desafíos y evaluación de ámbitos en las empresas

Total muestra



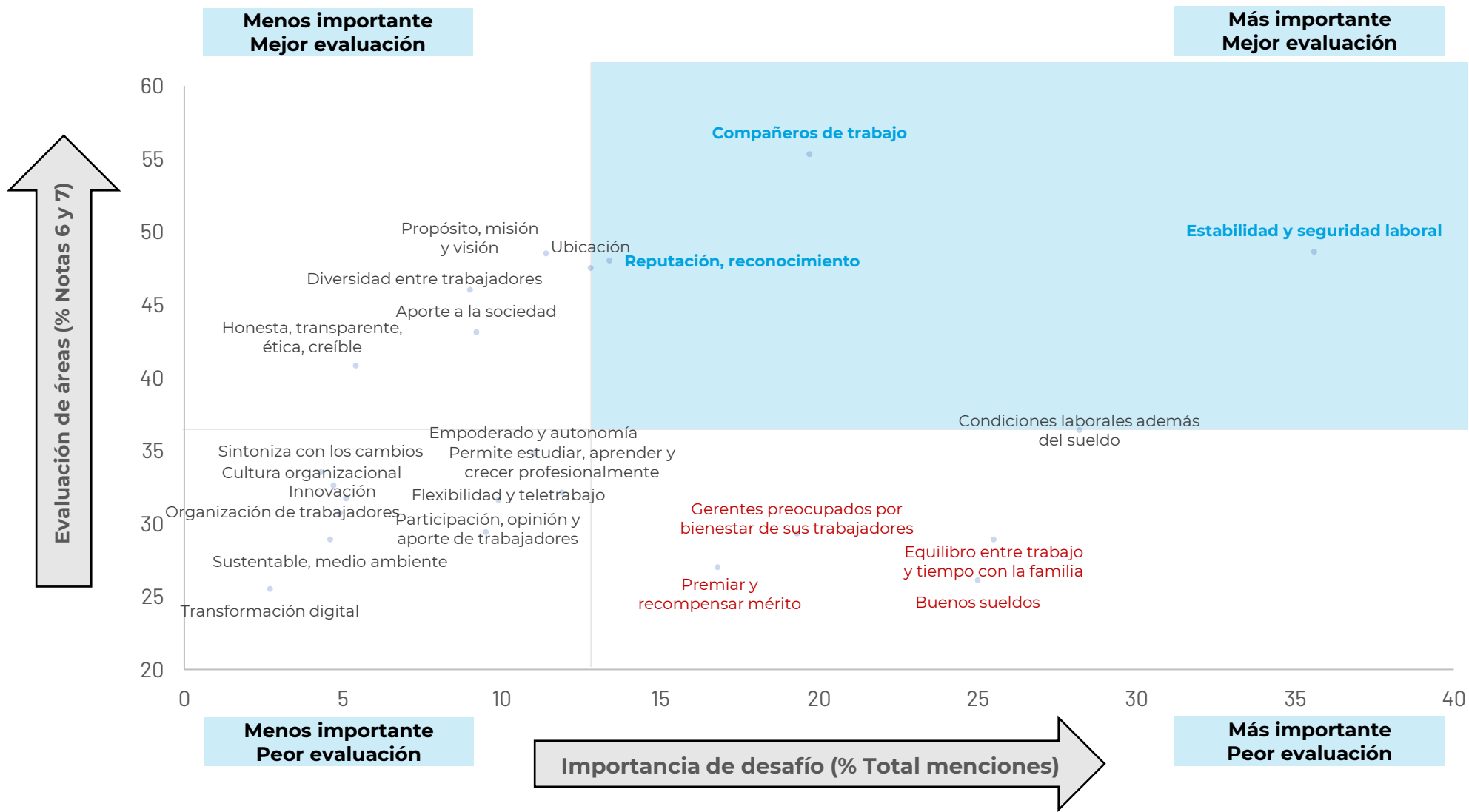
*Las líneas de corte de cada eje corresponden al promedio de valores en cada uno de ellos.

Desafíos y evaluación de ámbitos en las empresas Generación 25-34 años



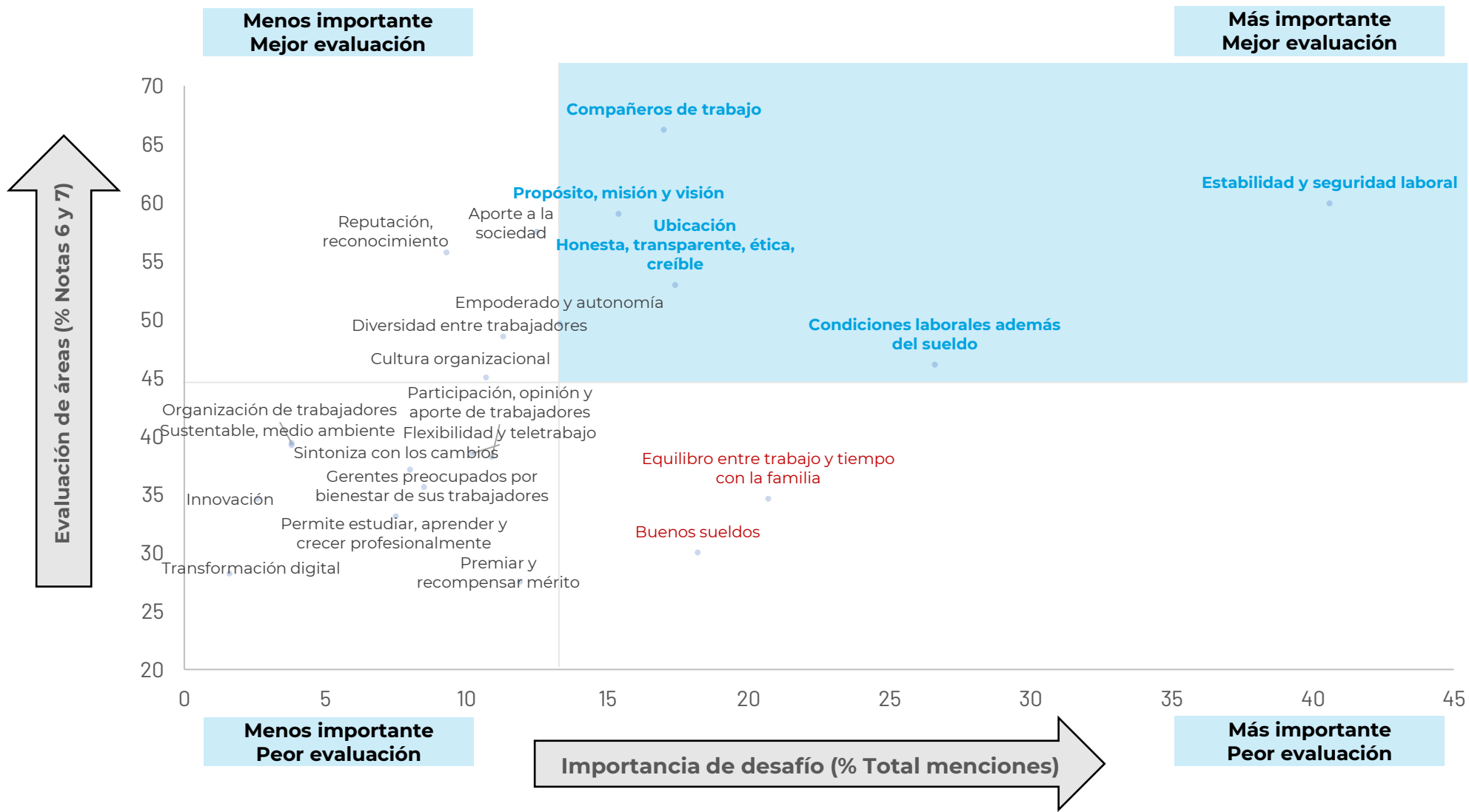
*Las líneas de corte de cada eje corresponden al promedio de valores en cada uno de ellos.

Desafíos y evaluación de ámbitos en las empresas Generación 35-54 años



*Las líneas de corte de cada eje corresponden al promedio de valores en cada uno de ellos.

Desafíos y evaluación de ámbitos en las empresas Generación 55+ años

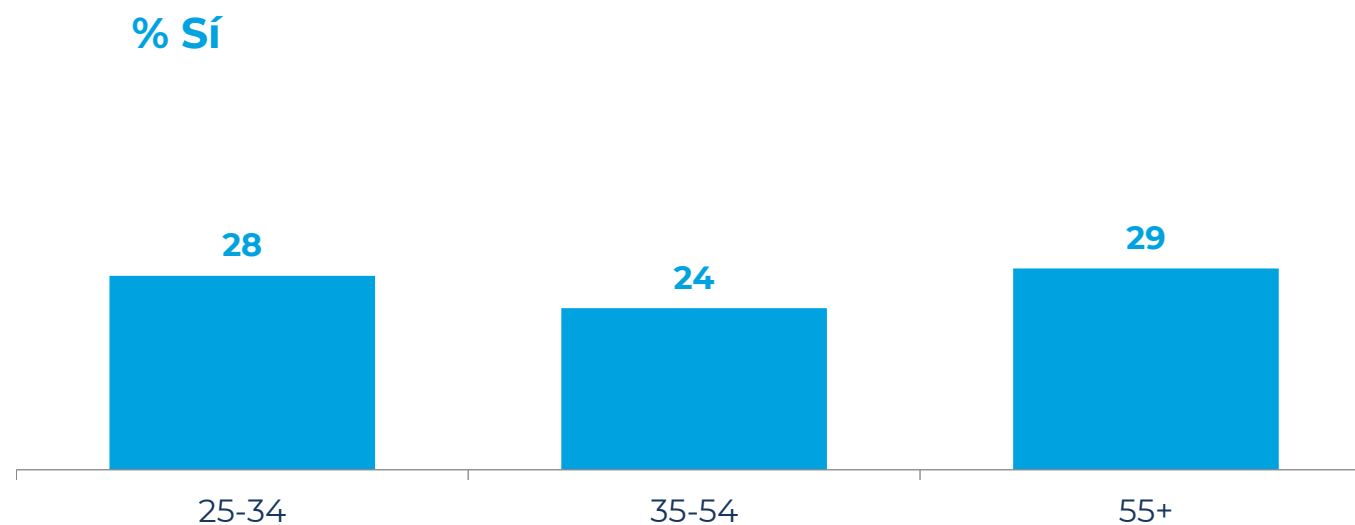
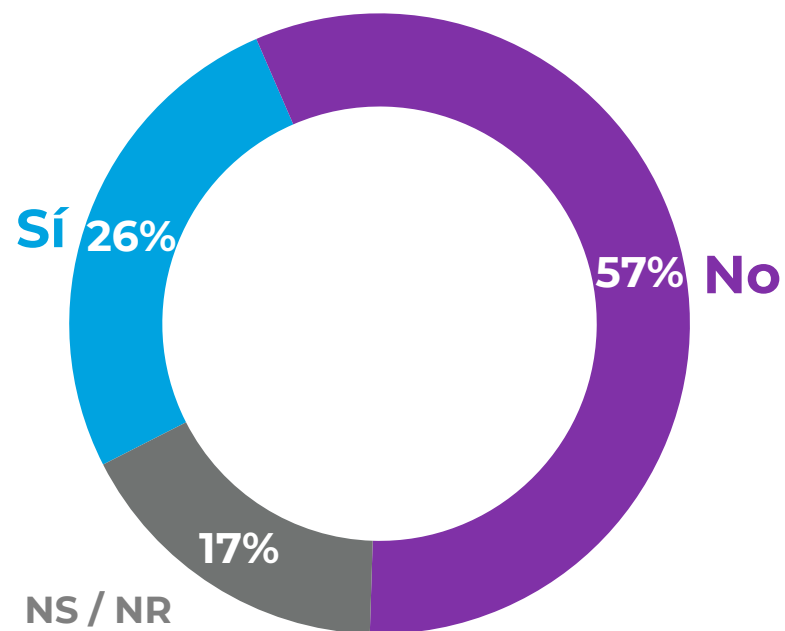


*Las líneas de corte de cada eje corresponden al promedio de valores en cada uno de ellos.

Apoyo a la proyección laboral

Pensando en el futuro, ¿Ha tomado tu empresa medidas concretas que te permitan proyectar tu carrera en ella en el largo plazo?

%

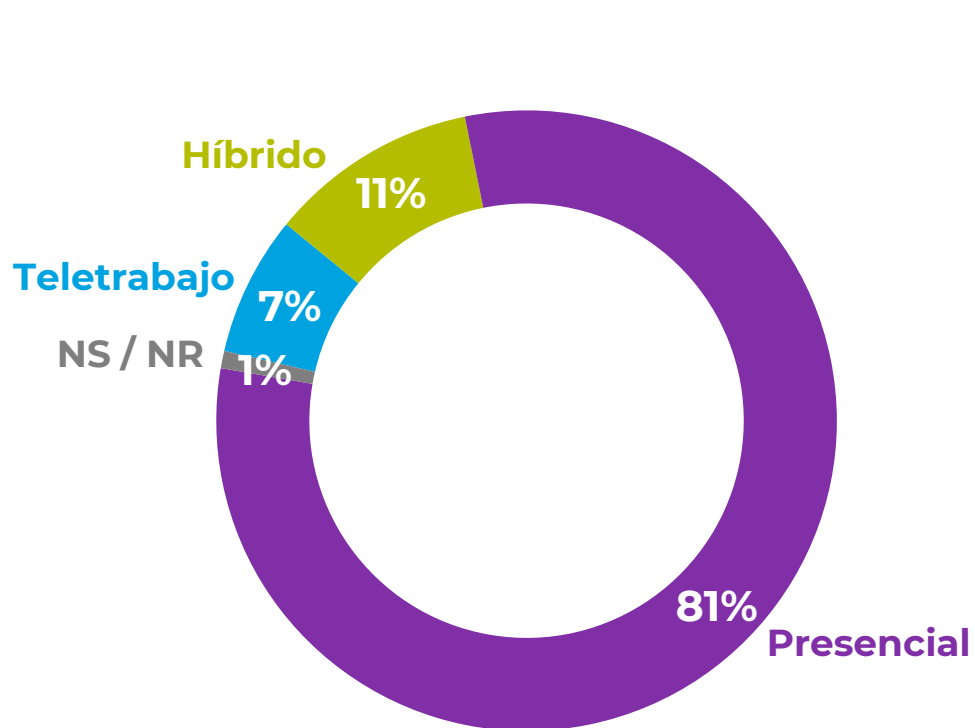




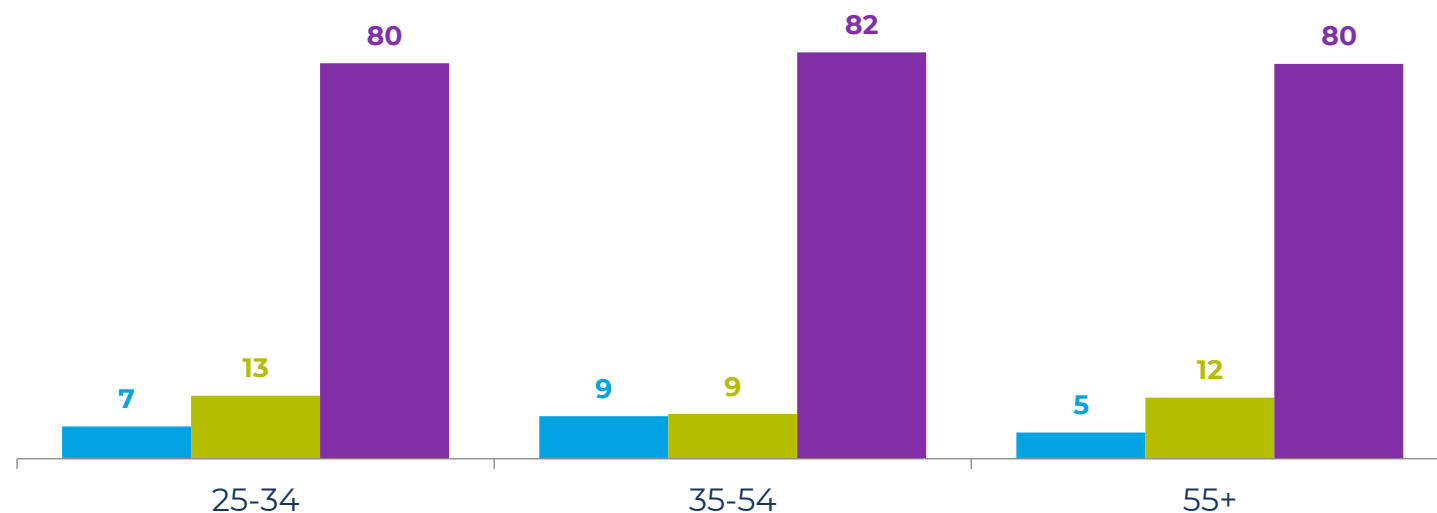
Teletrabajo

Modalidad de trabajo actual

¿Tu actual trabajo lo desempeñas...?
%

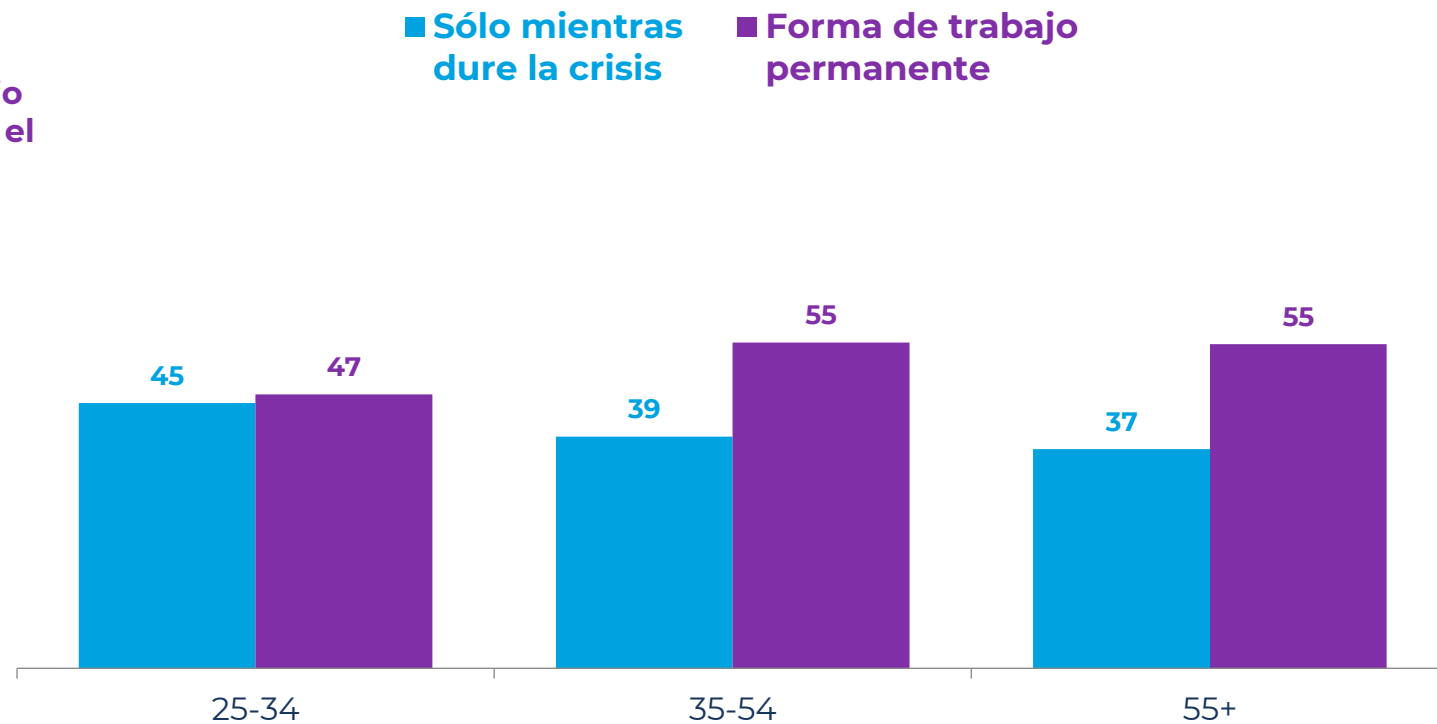
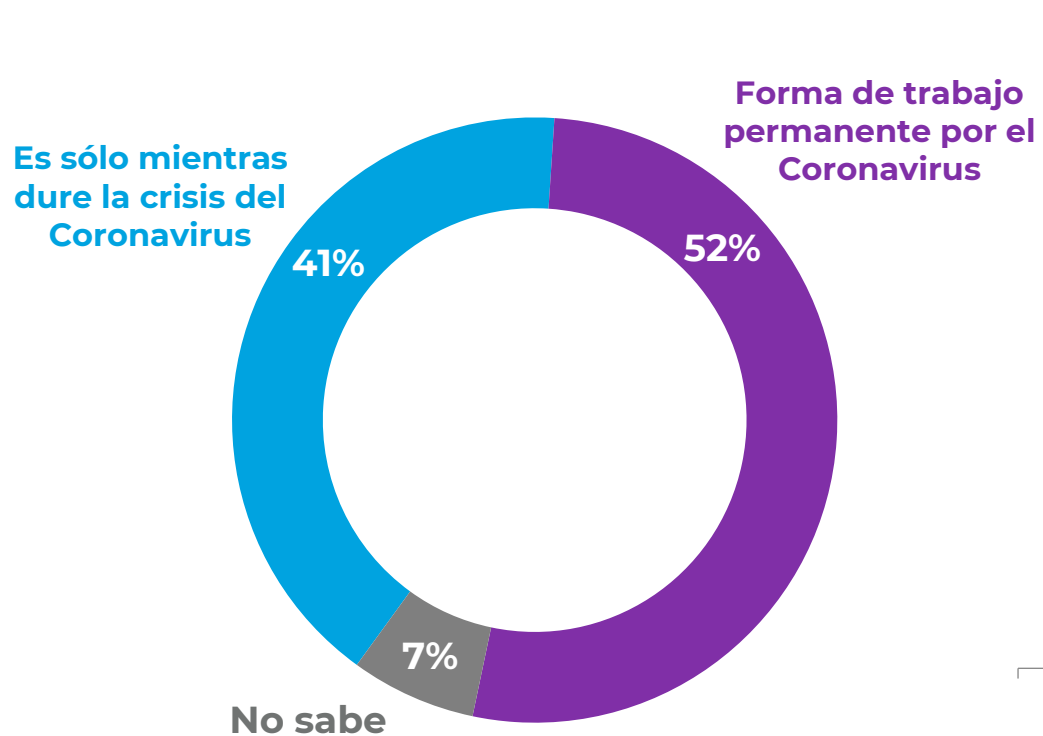


■ Teletrabajo ■ Híbrido ■ Presencial



Razón del teletrabajo

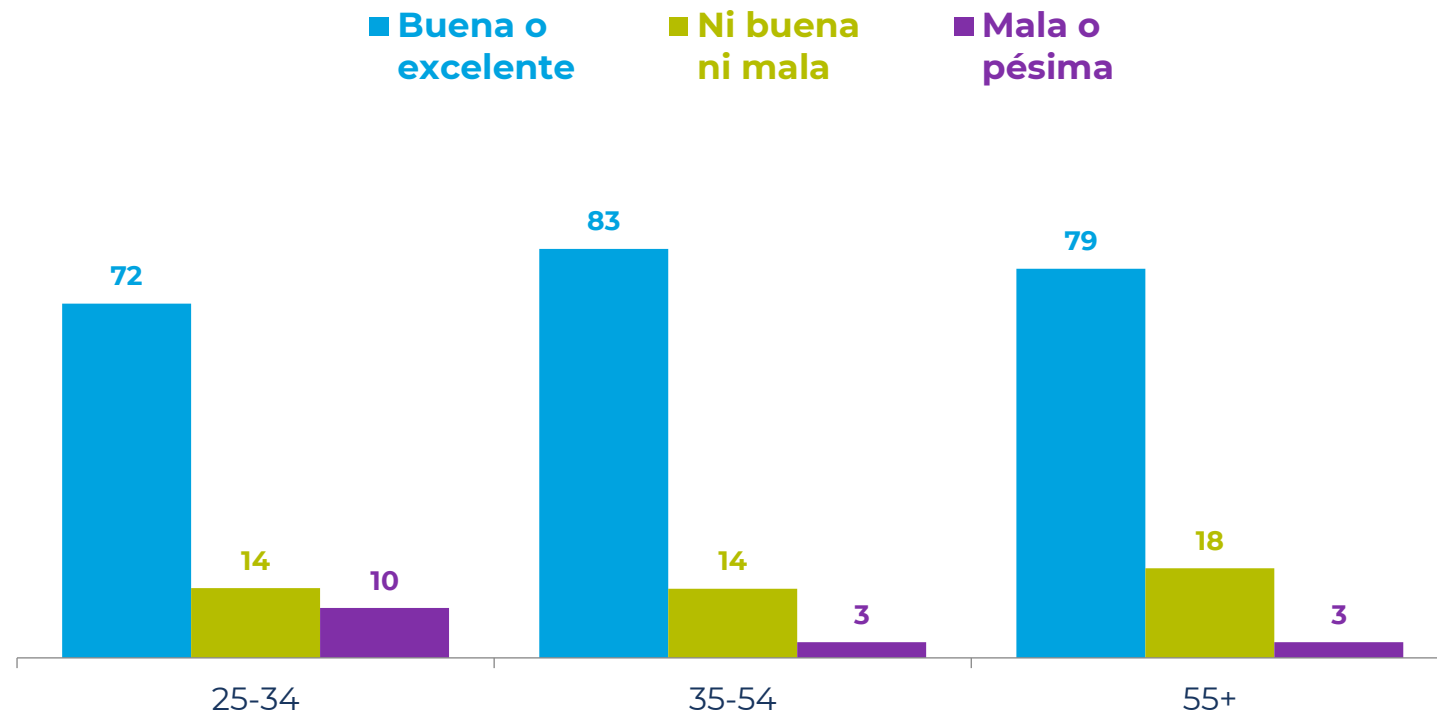
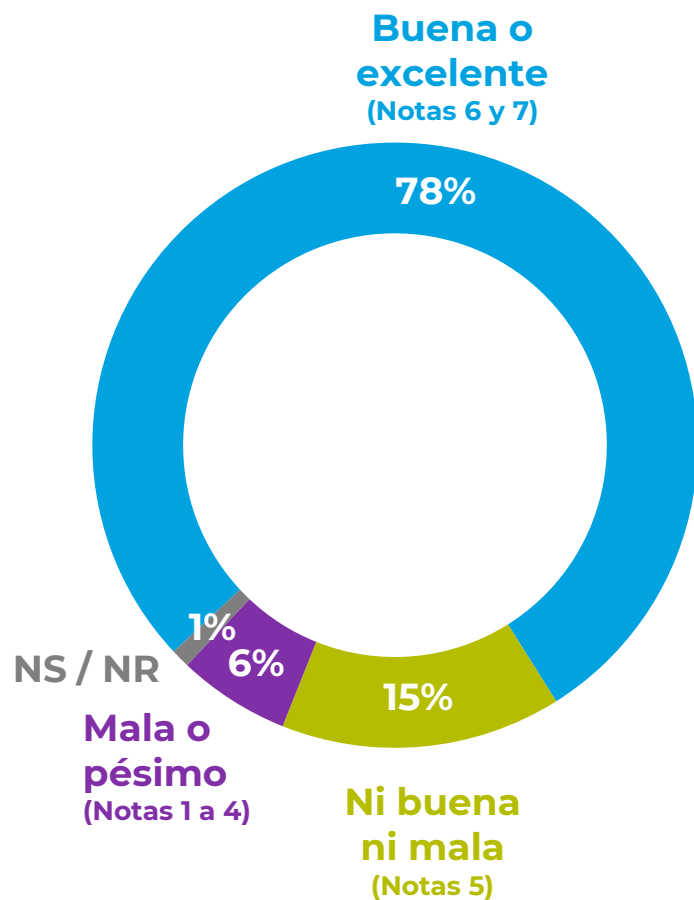
¿Qué estés trabajando desde tu casa es porque...?
%



Casos: Entre quienes tienen teletrabajo (total o parcial).

Evaluación de experiencia con Teletrabajo

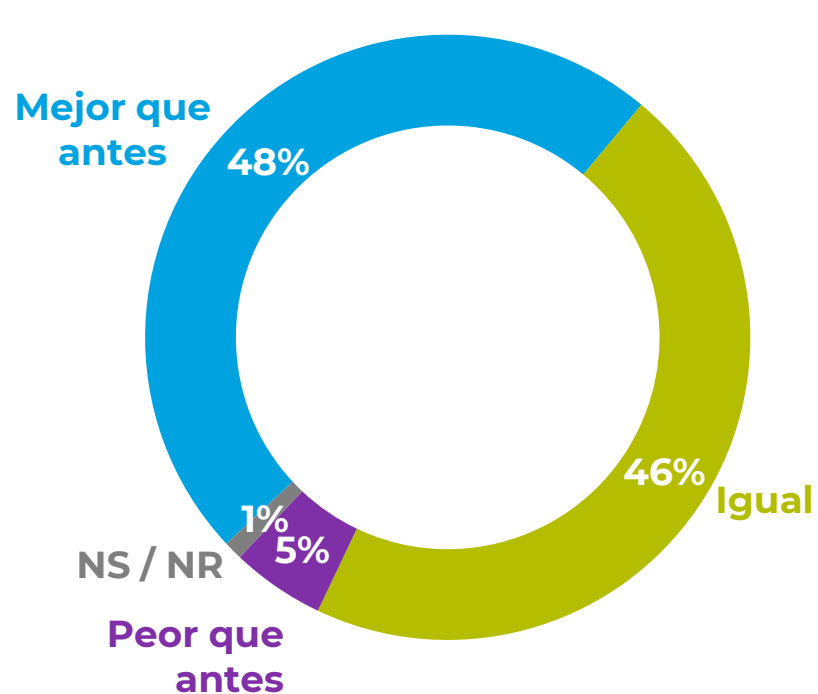
¿Cómo evalúas tu experiencia de teletrabajo?
%



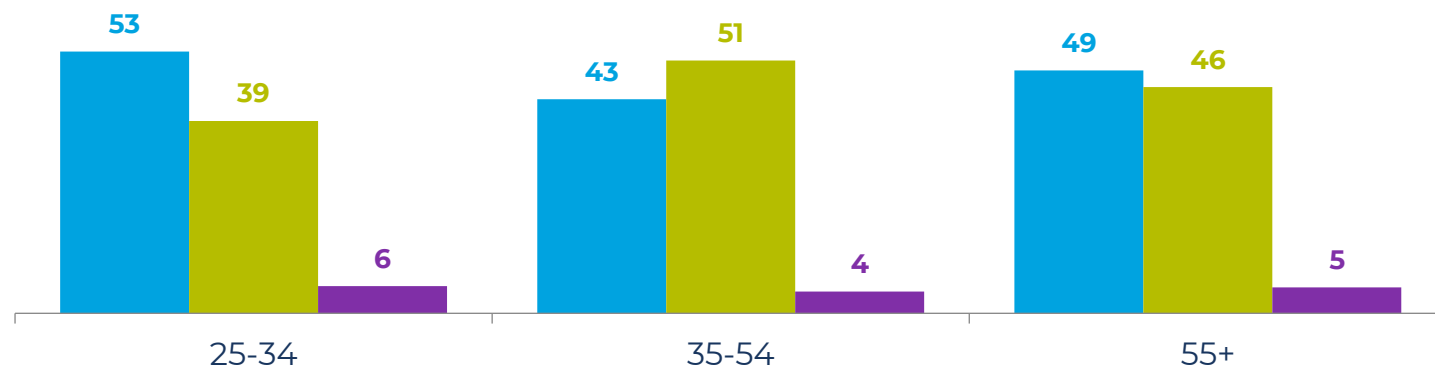
Casos: Entre quienes tienen teletrabajo (total o parcial).

Productividad durante Teletrabajo

¿Crees que tu productividad o rendimiento en este minuto con Teletrabajo es...?
%



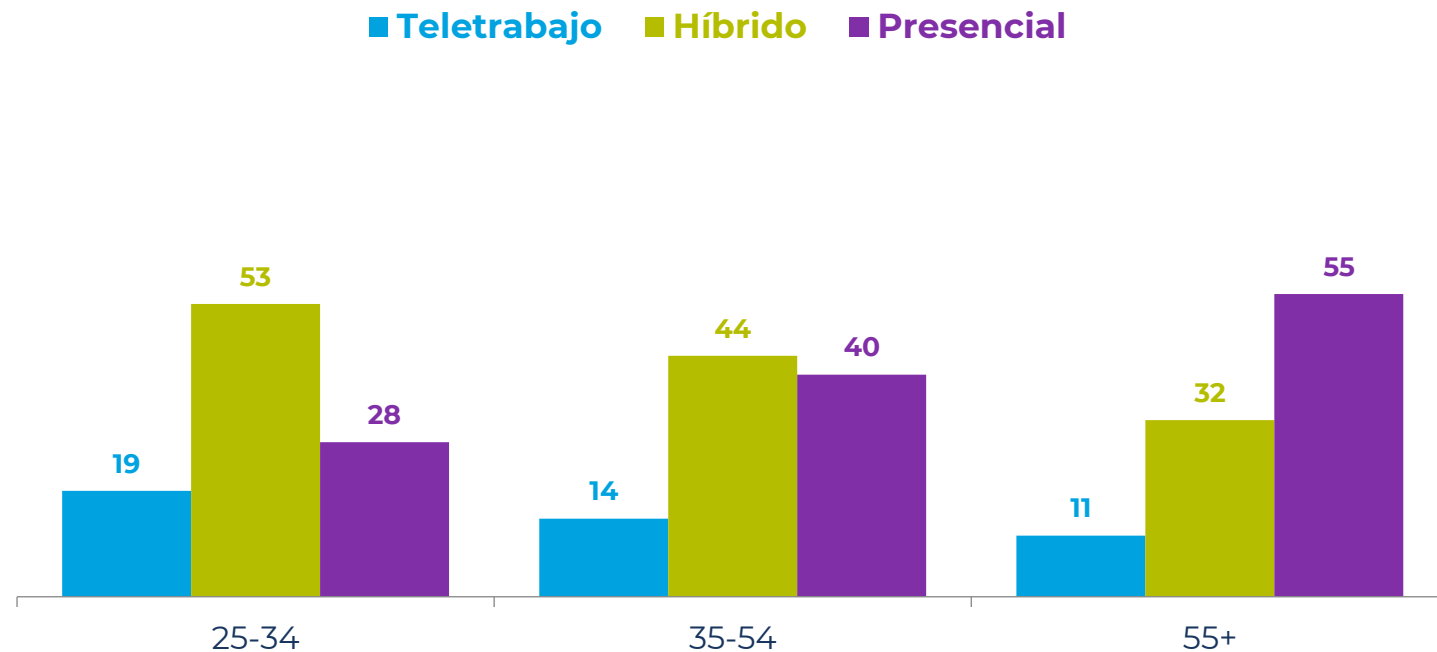
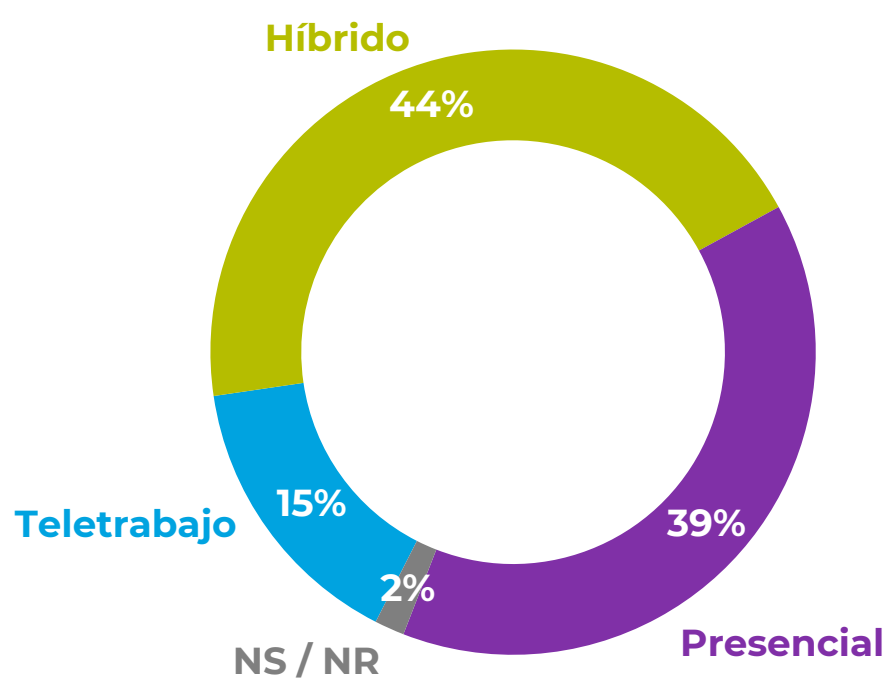
■ Mejor que antes ■ Igual que antes ■ Peor que antes



Casos: Entre quienes tienen teletrabajo (total o parcial).

Modalidad de trabajo preferida

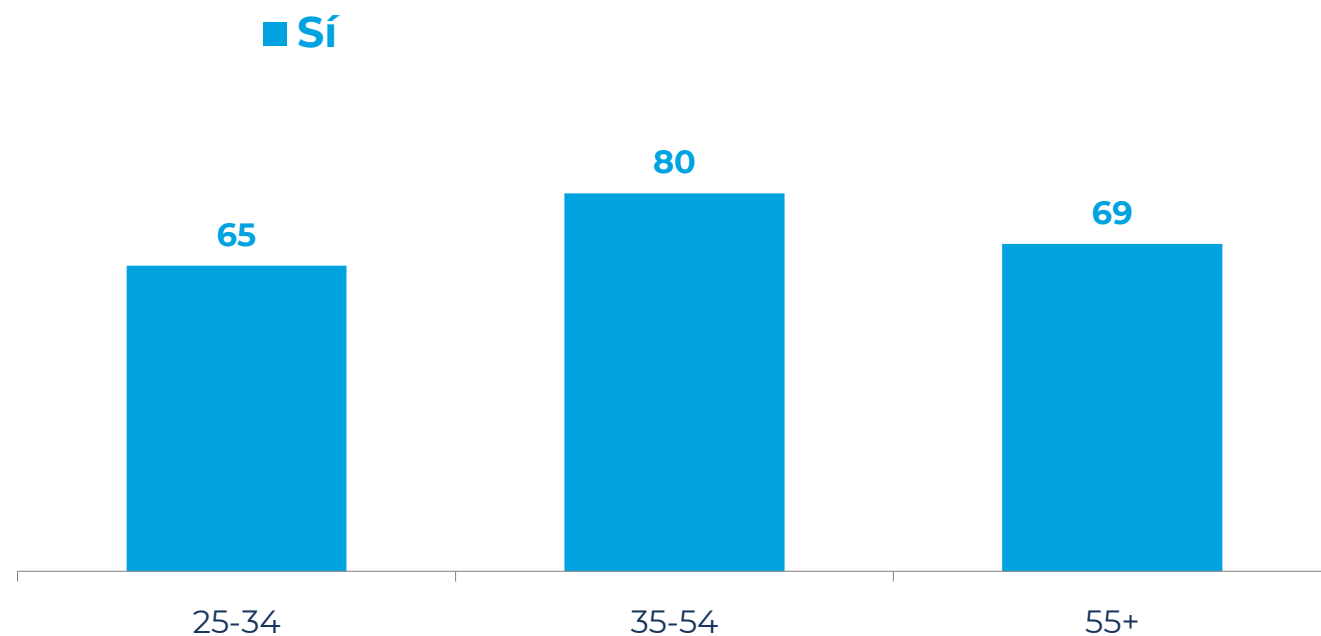
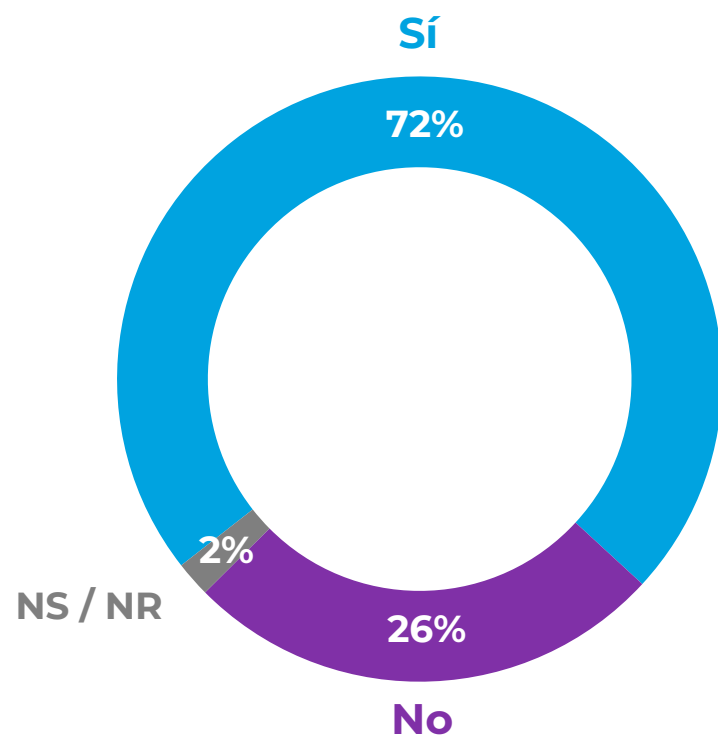
Si pudieras elegir, ¿cuál sería tu forma de trabajo preferida...?
%



Condiciones para teletrabajar

En general, ¿tu empresa te entrega las condiciones necesarias para que puedas hacer Teletrabajo de forma eficiente y productiva?

%



Casos: Entre quienes tienen teletrabajo (total o parcial).

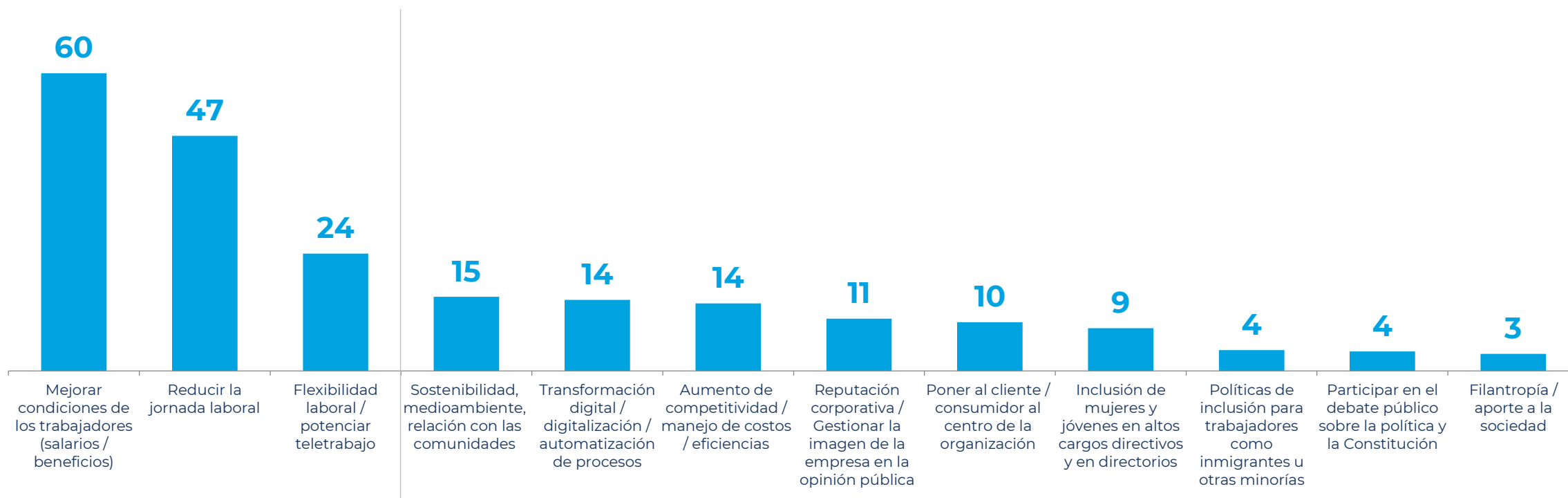


Transformación Digital y Estrategia

Objetivos estratégicos para la empresa

Pensando en los próximos dos o tres años, ¿Cuáles de los siguientes consideras que debiesen ser los objetivos estratégicos de tu empresa o lugar de trabajo?

Alternativas dadas. Respuesta múltiple. %

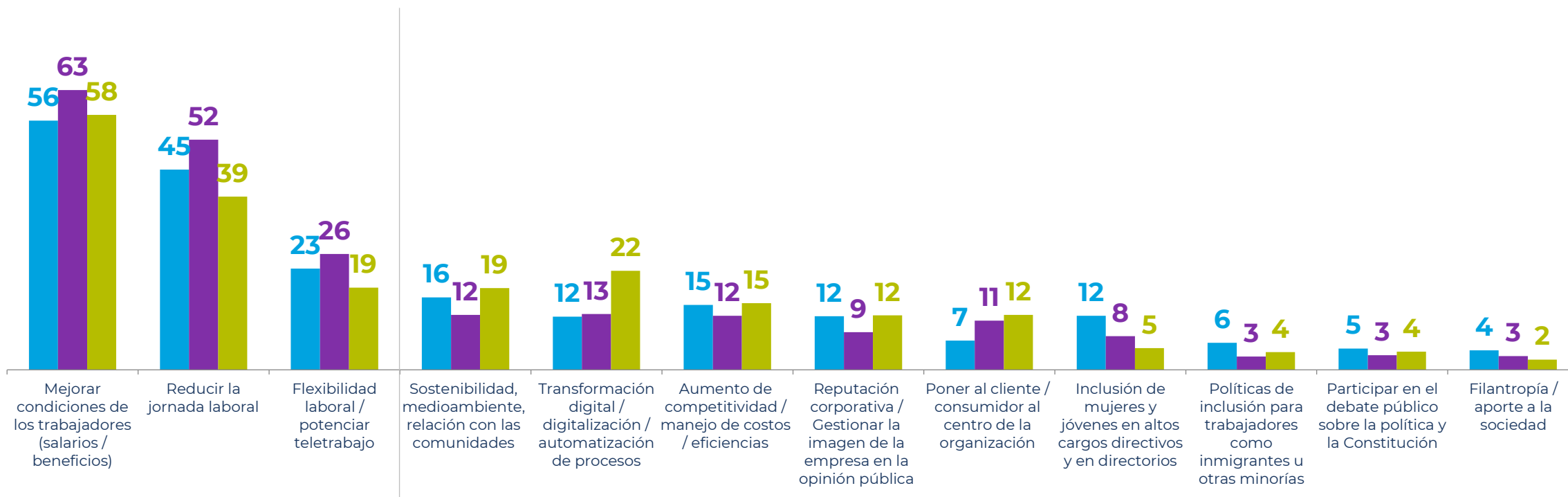


Objetivos estratégicos para la empresa

Pensando en los próximos dos o tres años, ¿Cuáles de los siguientes consideras que debiesen ser los objetivos estratégicos de tu empresa o lugar de trabajo?

Alternativas dadas. Respuesta múltiple. %

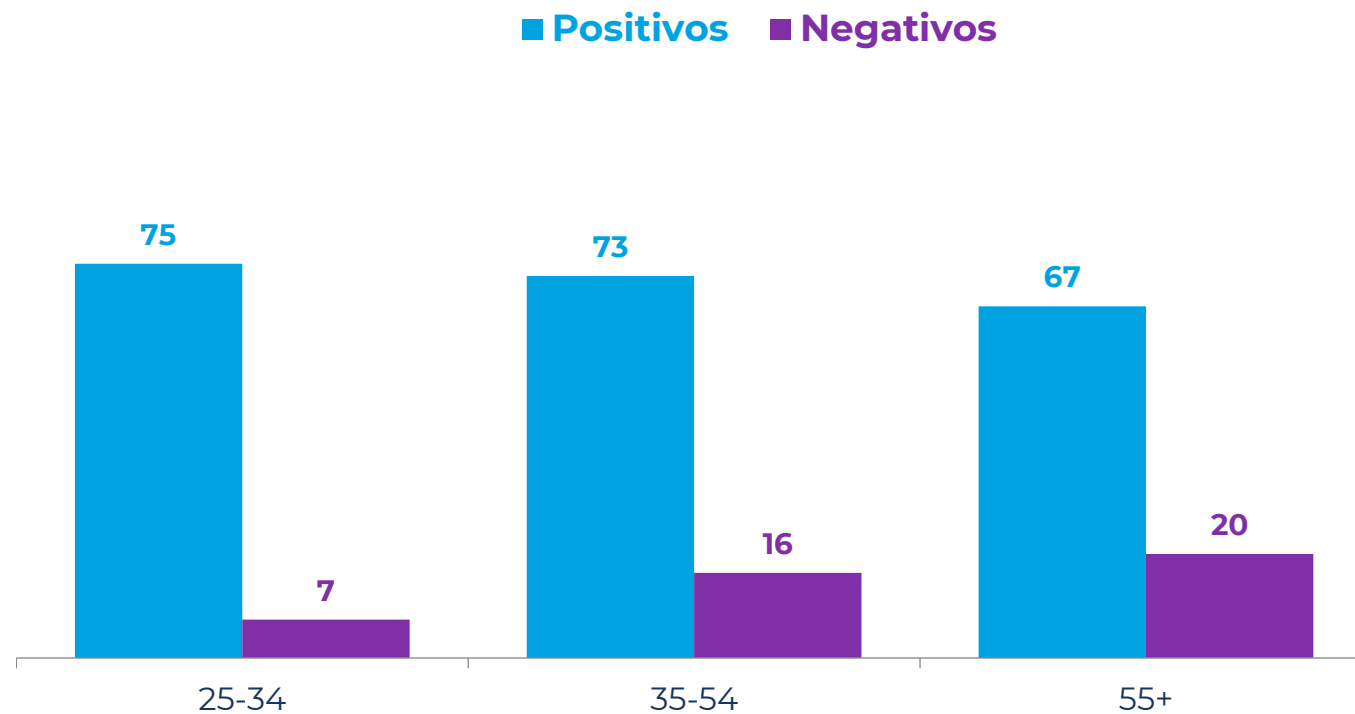
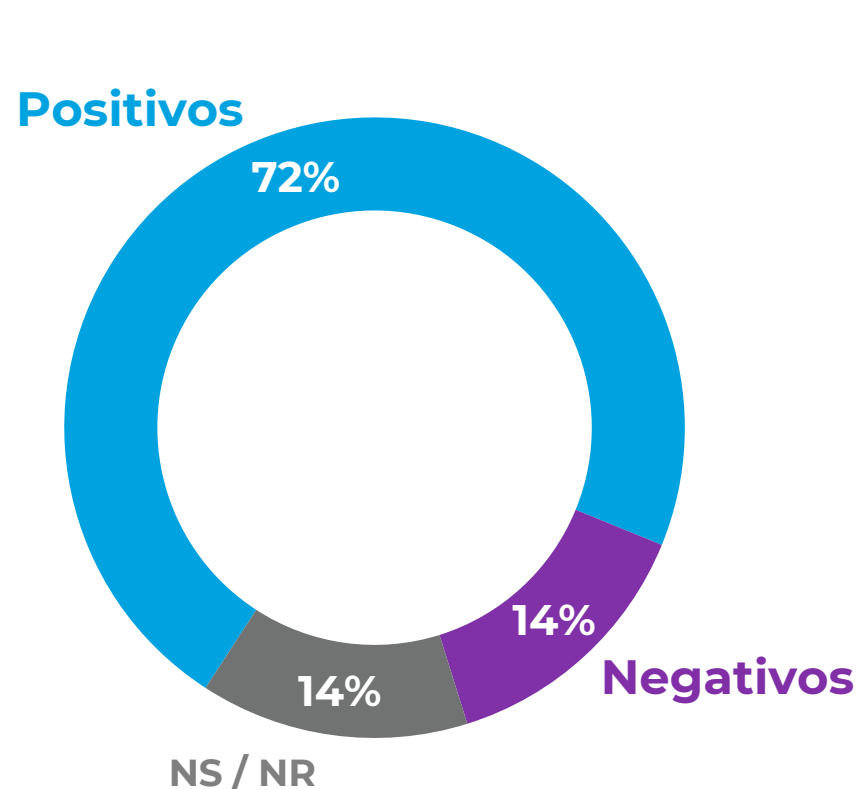
■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Impacto de la transformación Digital

¿Piensas que la transformación digital ha tenido un impacto positivo o negativo en el bienestar y felicidad de las personas en Chile y el mundo?

%

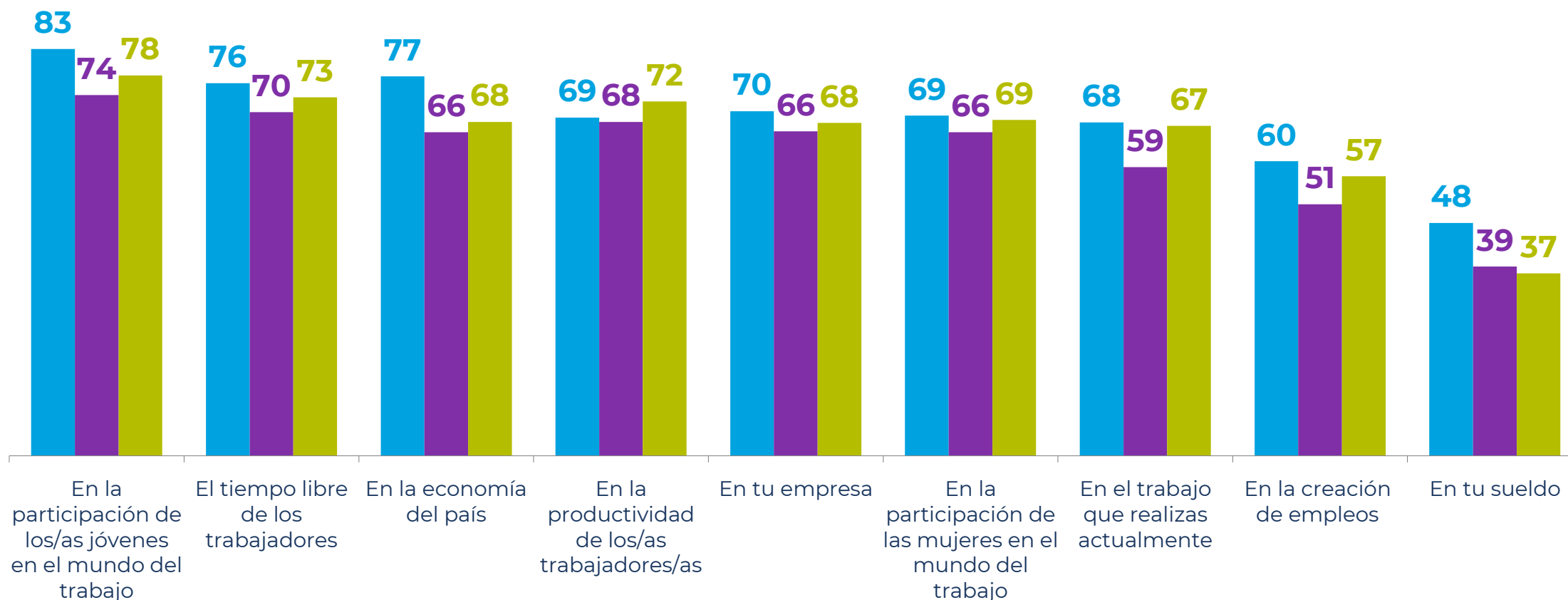


Impactos positivos de la transformación digital

En general, ¿piensas que la transformación digital tendrá a futuro un impacto positivo o negativo en...?

% Positivos

■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más

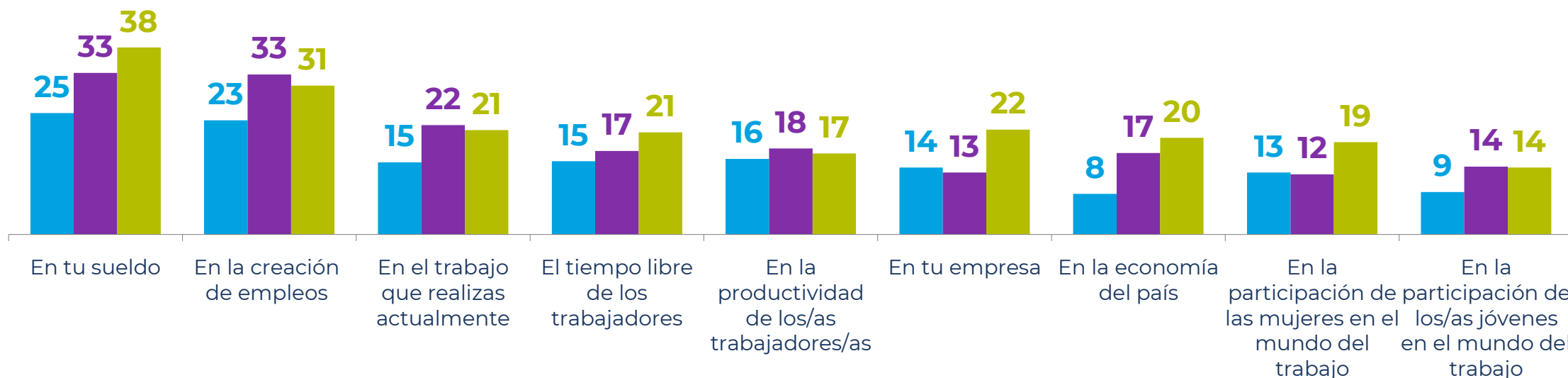


Impactos negativos de la transformación digital

En general, ¿piensas que la transformación digital tendrá a futuro un impacto positivo o negativo en...?

% Negativos

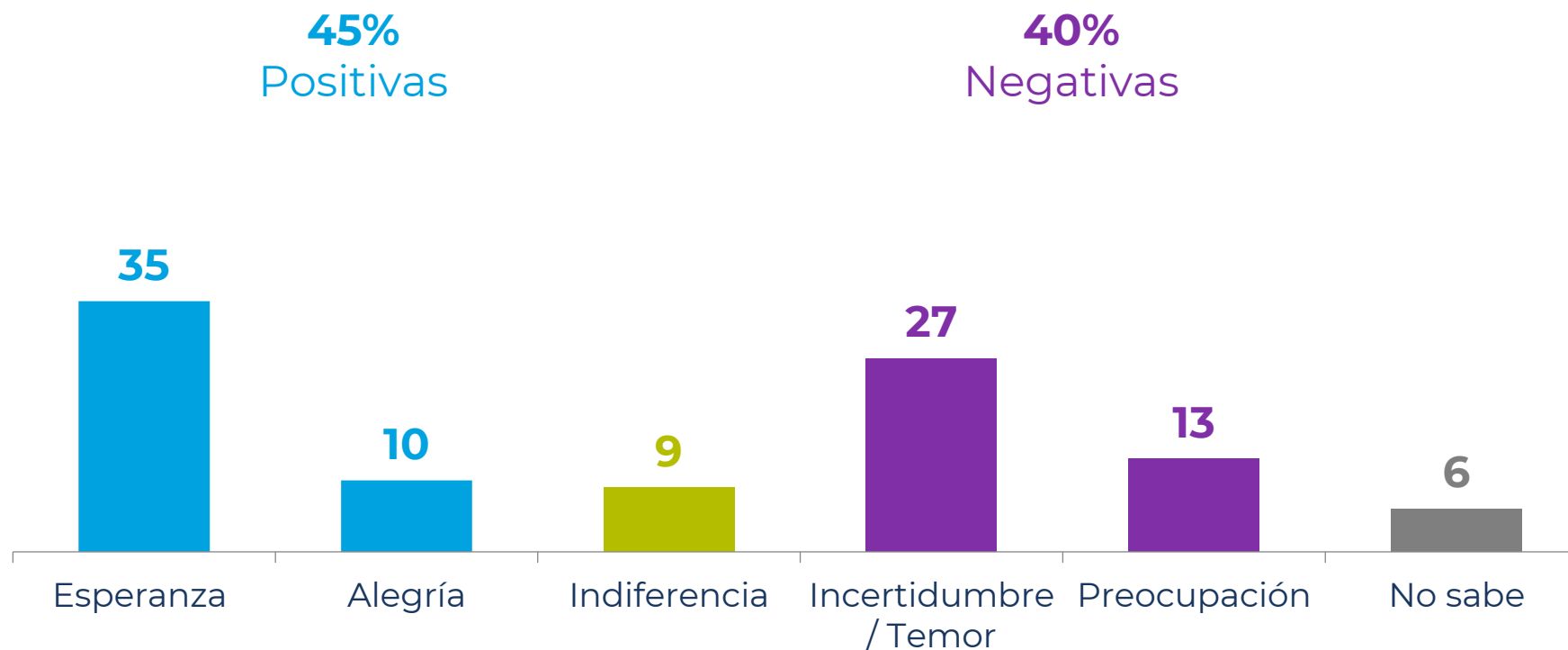
■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



Emocionalidad frente a la transformación digital

¿Qué sentimiento te produce todo este avance de la transformación digital?

Alternativas dadas. %

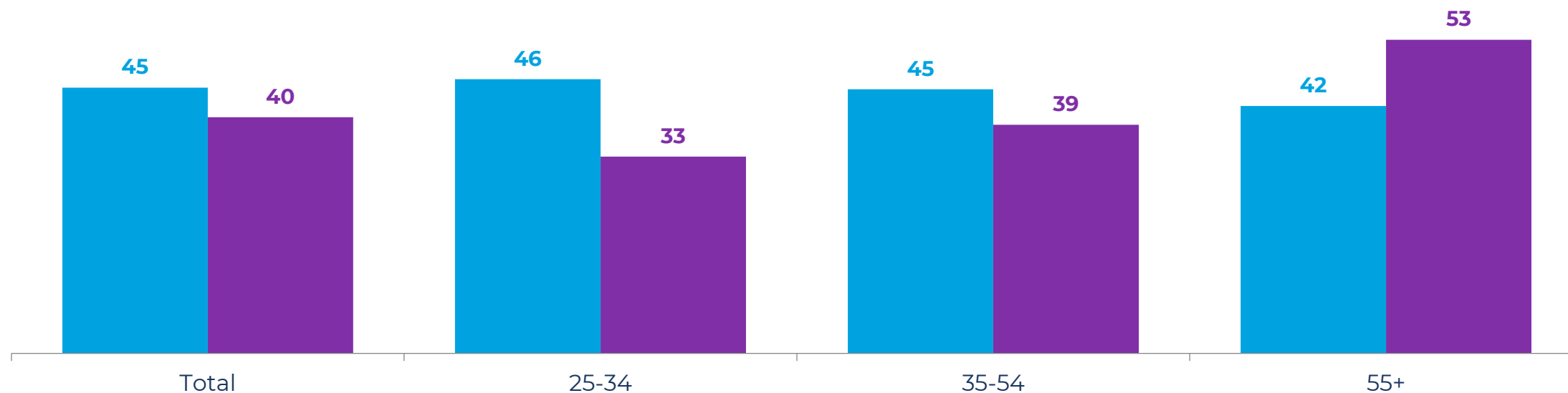


Emocionalidad frente a la transformación digital

¿Qué sentimiento te produce todo este avance de la transformación digital?

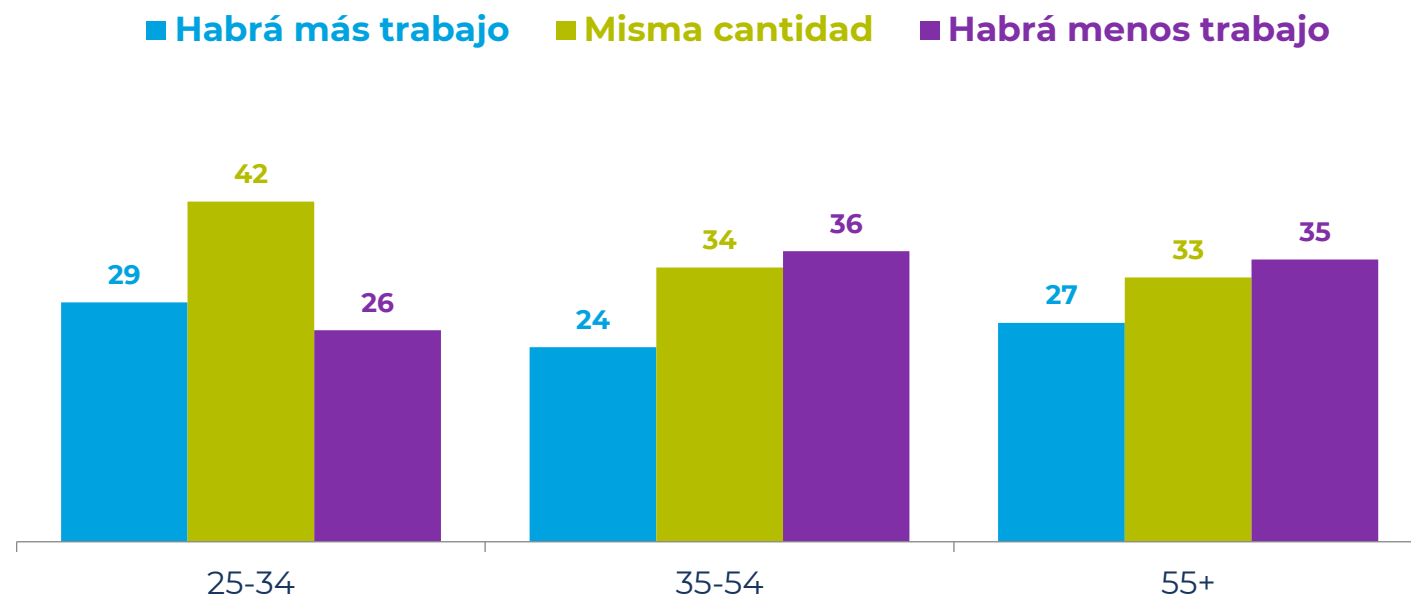
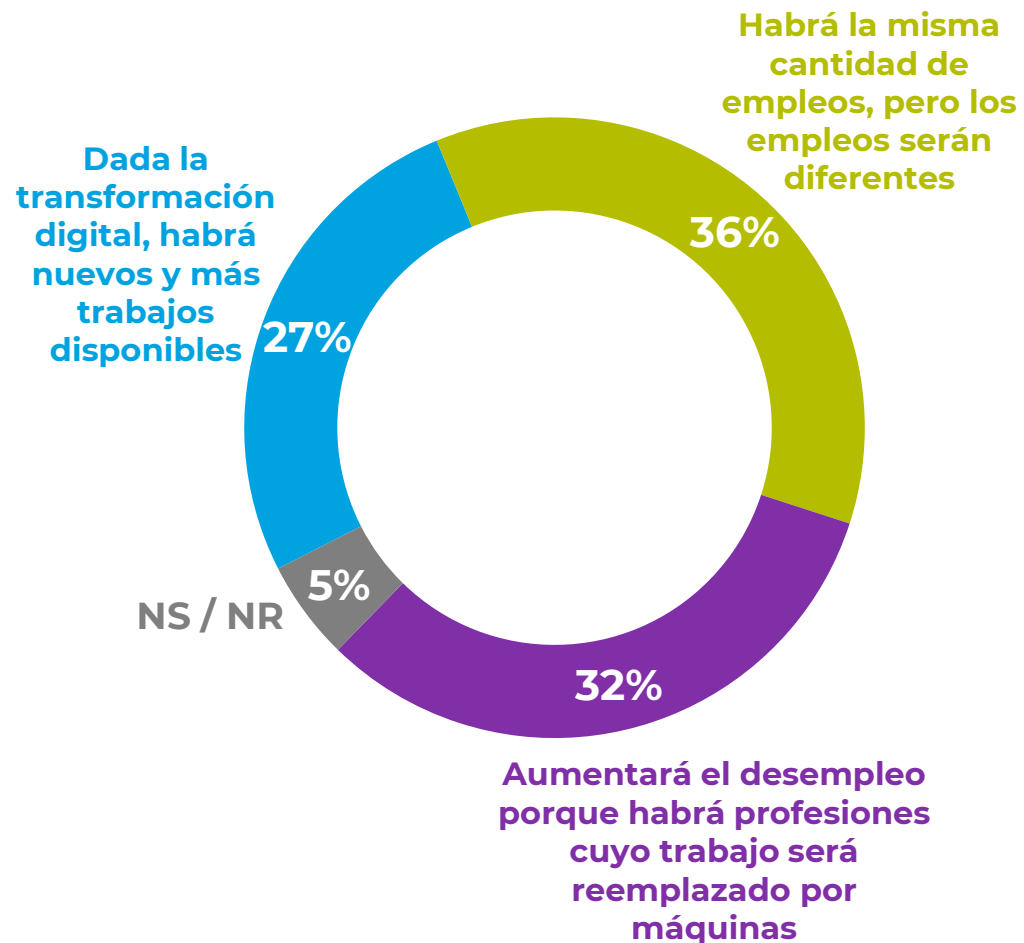
Alternativas dadas. %

■ Positivas ■ Negativas



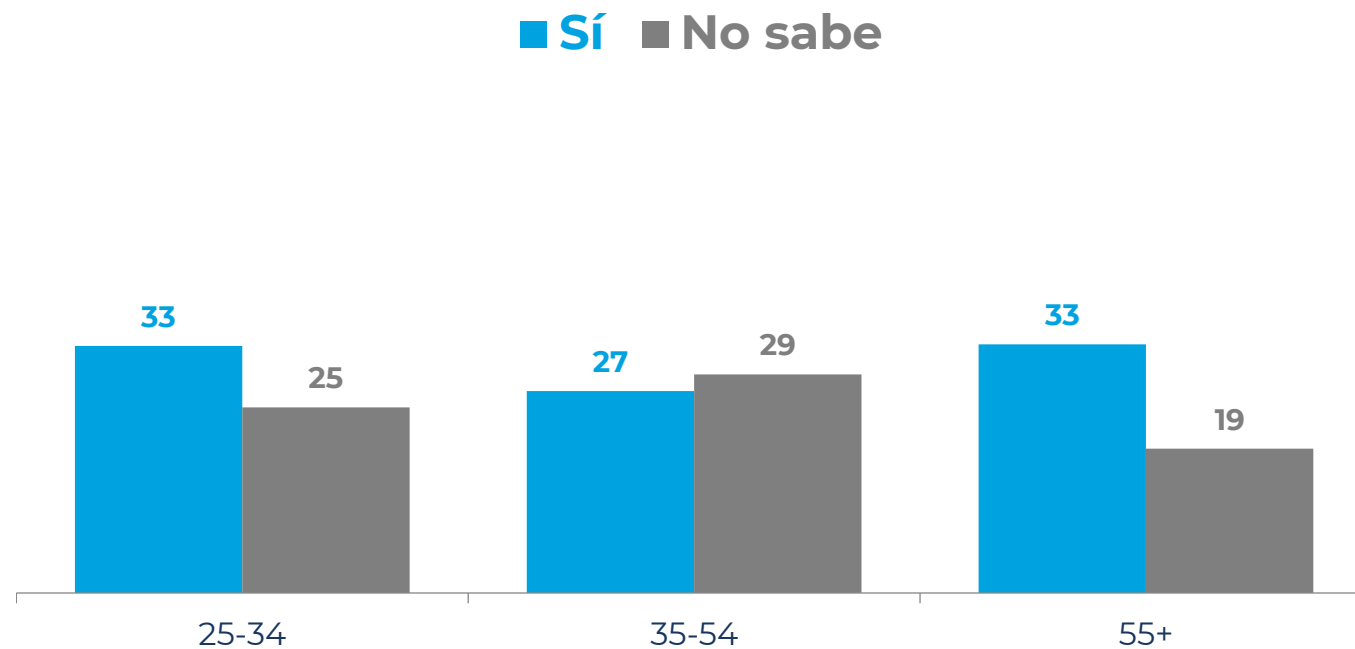
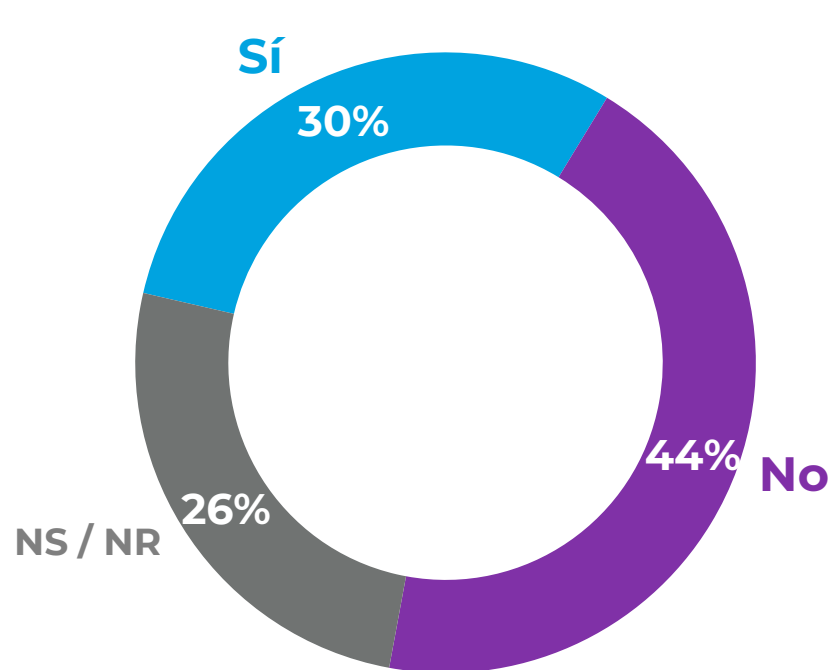
Digitalización y expectativas del empleo

¿Crees que en los próximos 10 años...?
%



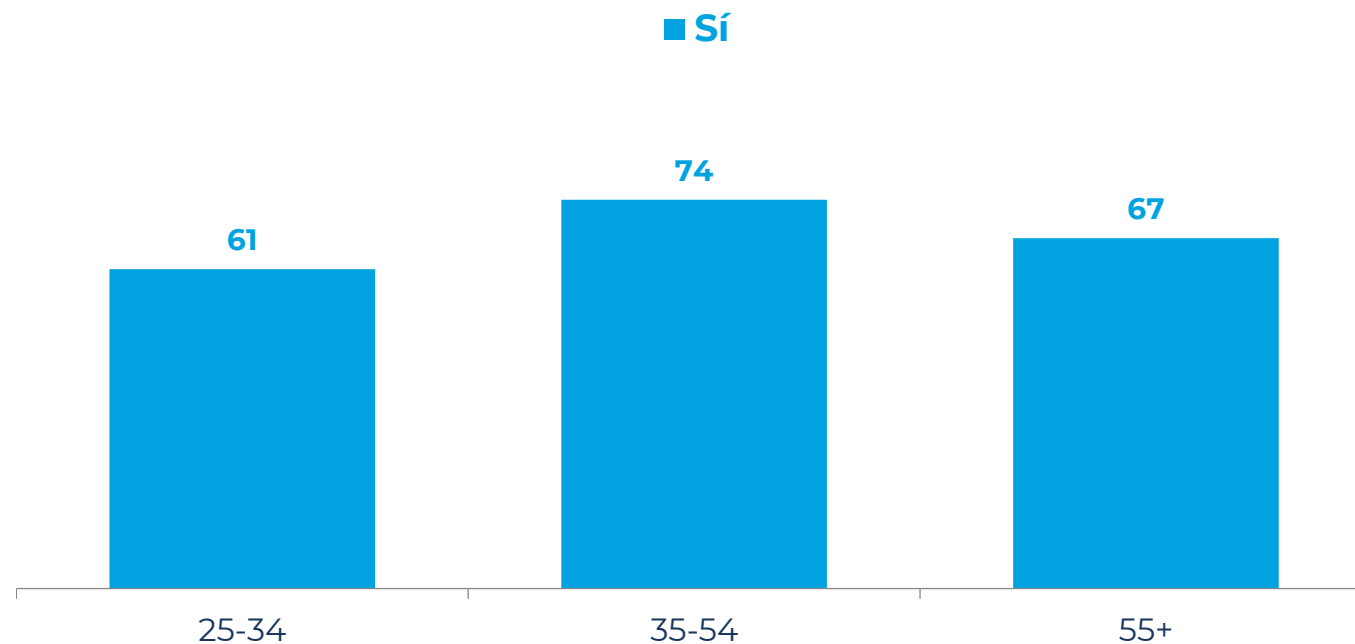
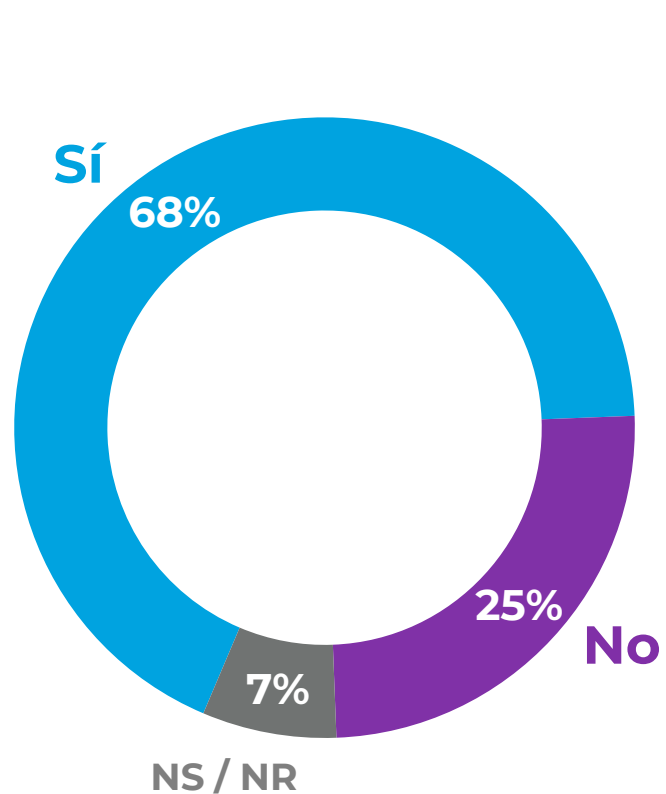
Plan de transformación digital en las empresas

¿Sabes o conoces si tu empresa está implementando un proceso o plan de transformación digital?
%



Apoyo de las empresas en el proceso

¿Sientes que tu empresa te ha apoyado en el avance de la transformación digital?
%

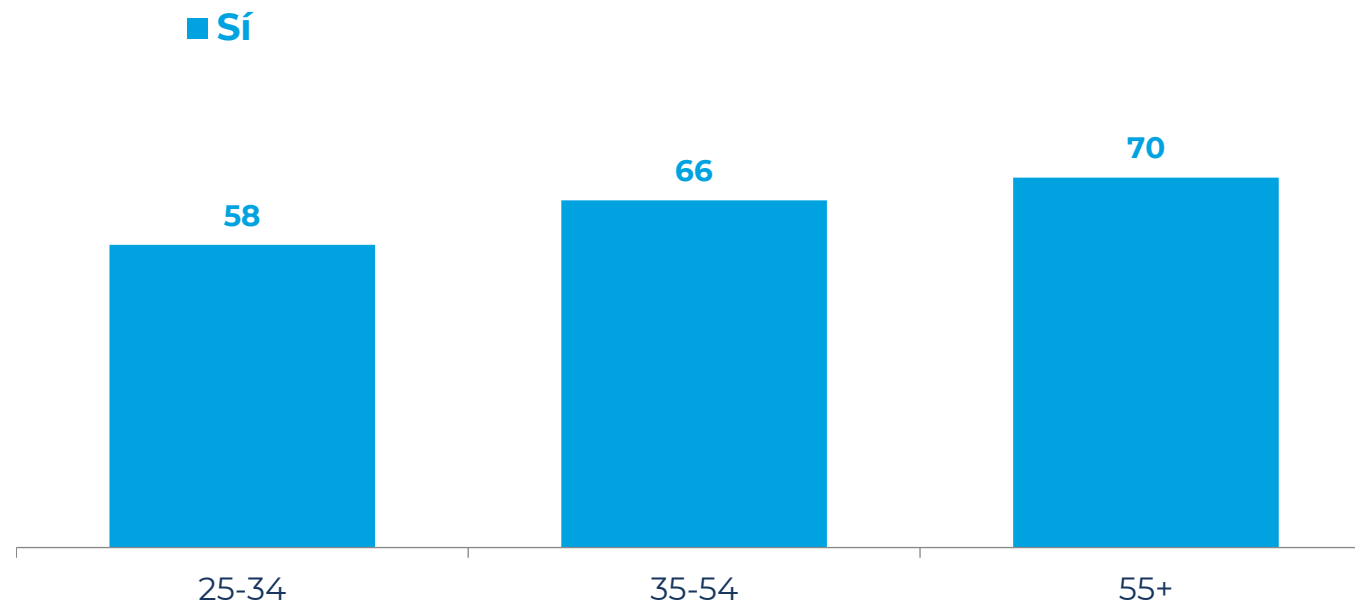
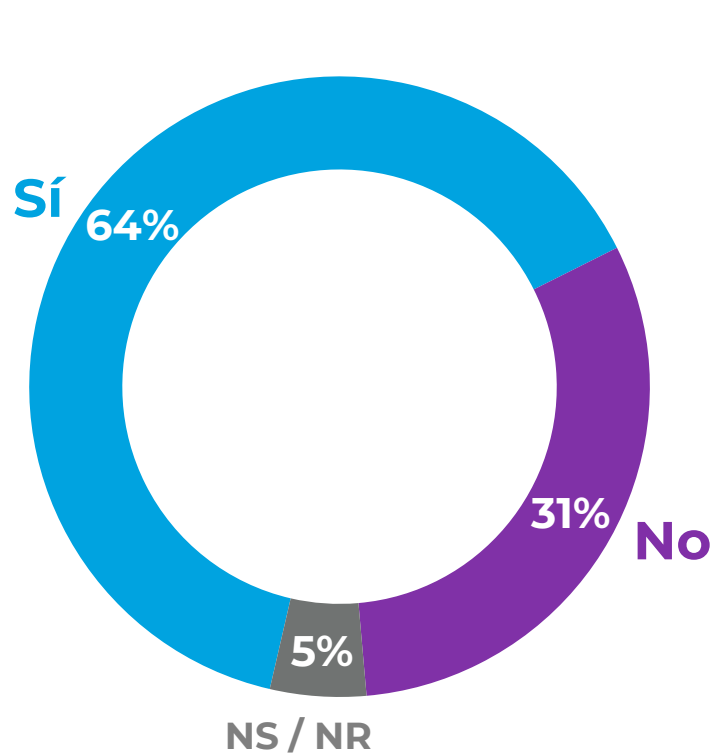


Casos: Entre quienes señalan que su empresa tiene un plan de transformación digital.

Adaptación de las empresas

En general, ¿sientes que tu empresa se ha adaptado a la velocidad necesaria a los cambios que traen las nuevas tecnologías?

%

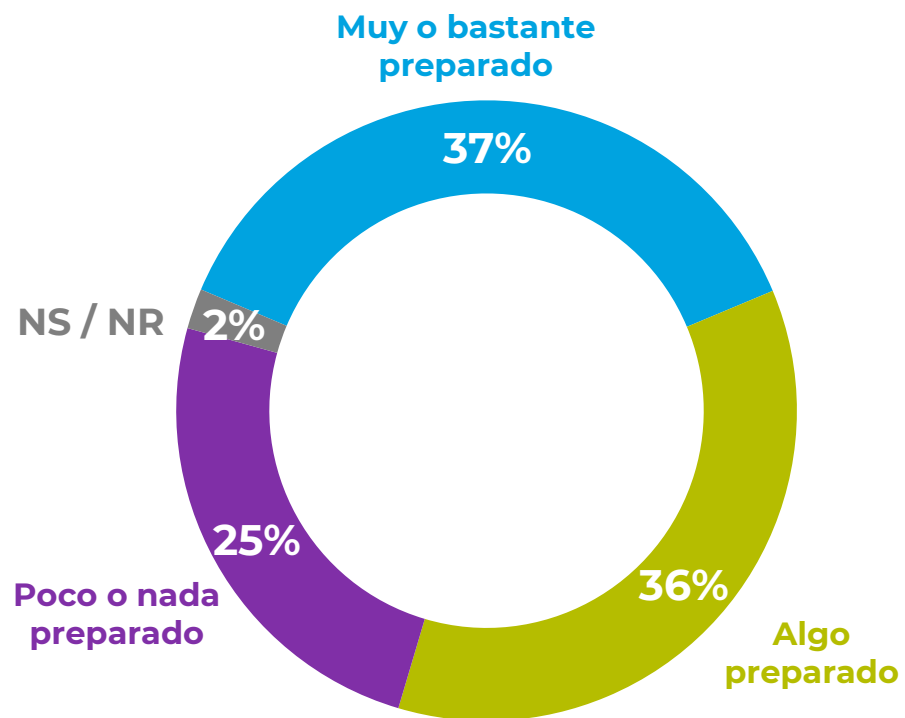


Casos: Entre quienes señalan que su empresa tiene un plan de transformación digital.

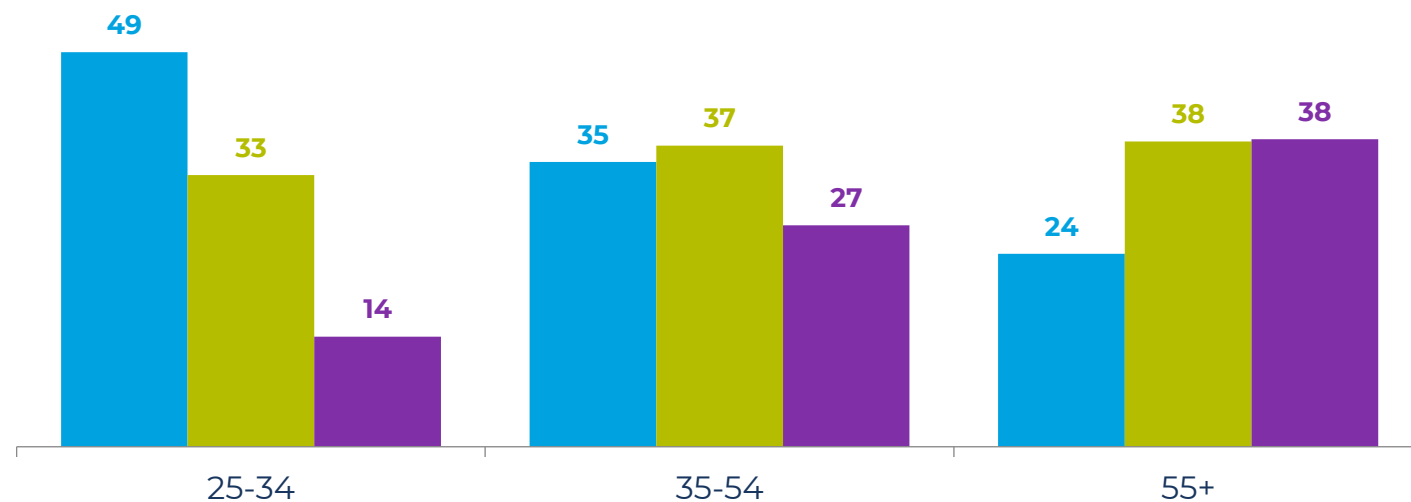
Preparación frente a la transformación digital

Frente a la velocidad con que avanza la transformación digital, en lo personal, ¿Te sientes...?

%



■ Muy o bastante ■ Algo ■ Poco o nada

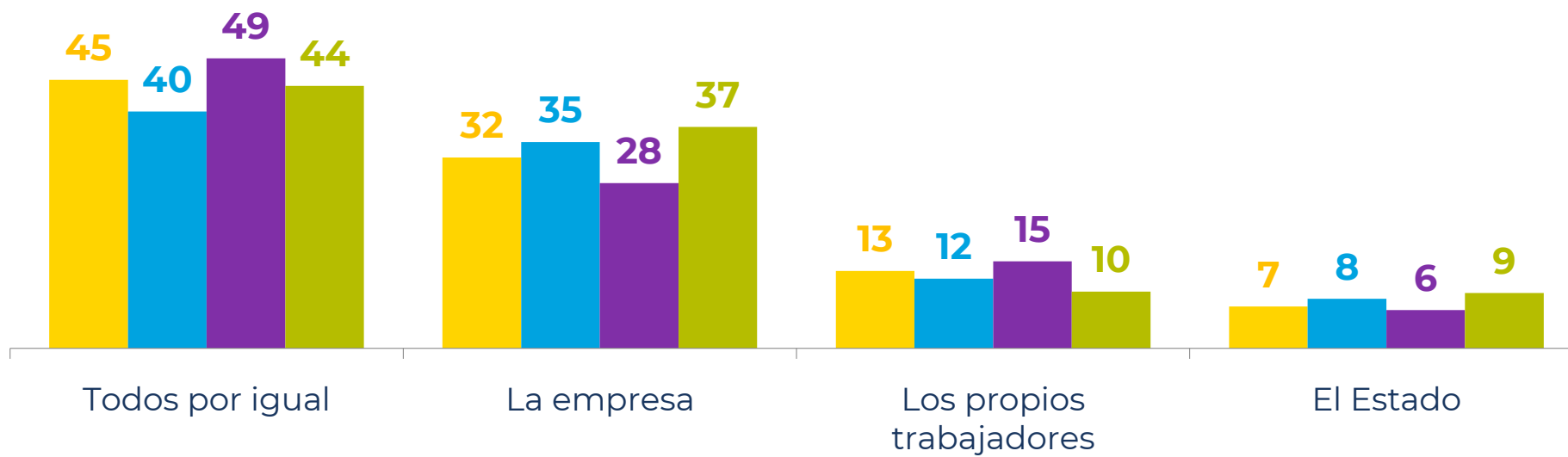


Responsables de adaptación de trabajadores

¿Quién dirías que es el principal responsable de que los/as trabajadores se transformen para asumir los nuevos desafíos que se crean en las empresas producto de la transformación digital?

Alternativas dadas. %

■ Total ■ 25-34 años ■ 35-54 años ■ 55 años o más



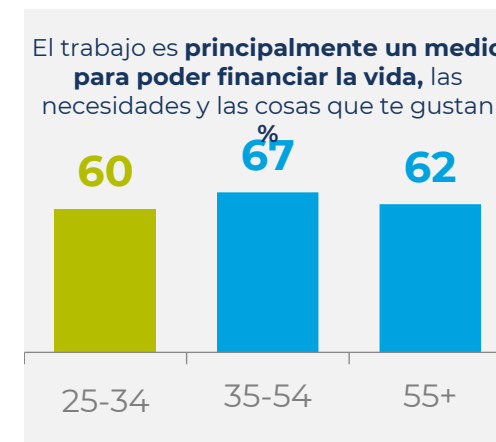


Conclusiones

Conclusiones

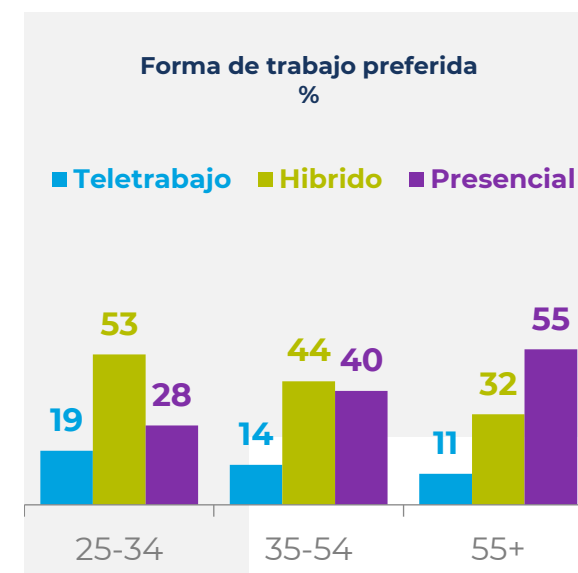
1 El trabajo ya no es fuente de realización personal.

- El 63% piensa que el **trabajo es principalmente un medio para financiar la vida, las necesidades y las cosas que le gustan**, y el 53% considera que **la remuneración es el elemento más importante a la hora de elegir un trabajo**.
- El 77% considera que una mejor remuneración pesa más a la hora de cambiar de un trabajo a otro, aunque los grupos altos relevan además **mayor proyección profesional**, y los grupos medios y bajos tener **más tiempo libre**.
- 76% **no estaría dispuesto a trabajar por un sueldo menor** con tal de que sea en el sector público. 63% tampoco estaría dispuesto a trabajar por menos sueldo aunque se estuviera convencido que la organización hace un aporte concreto a la sociedad; y 59% sigue prefiriendo el sueldo sobre más libertad y tiempo libre.
- El 35% considera que la **estabilidad y seguridad laboral es el aspecto más importante que debiese impulsar su empresa** para que exista mayor satisfacción y confianza en sus trabajadores, seguido de pagar buenos sueldos con un 28%..



2 Regreso a la presencialidad con anhelos de jornada híbridas

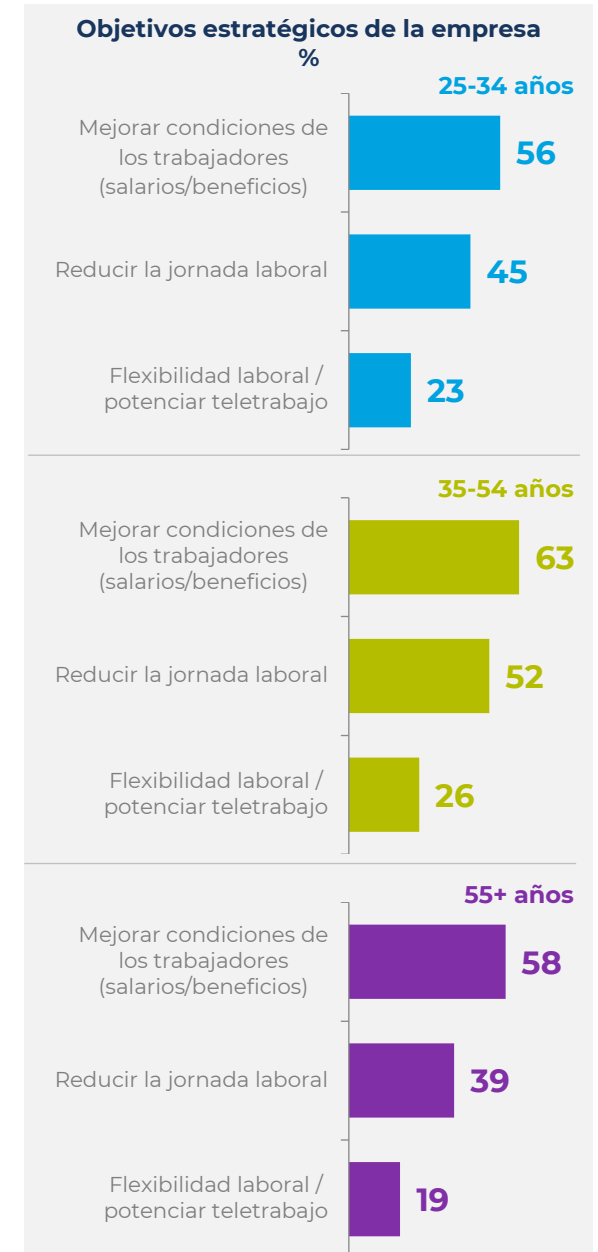
- El 81% declara estar trabajando actualmente en forma presencial, a pesar de que el 78% evalúa muy positivamente su experiencia de teletrabajo.
- El 44% prefiere elegir una modalidad híbrida de trabajo, aunque en jóvenes alcanza el 53%, mientras que el 55% de los adultos de 55 y más prefieren el régimen presencial.



Conclusiones

3 Mejores condiciones laborales son drivers principales, dejando en un lugar secundario el rol público de la empresa

- Para todas las generaciones de trabajadores, **los ejes estratégicos de las empresas deben girar en torno a ellos mismos** (salario, beneficios, flexibilidad), **dejando en un lugar secundario la labor pública y social de las organizaciones**.
 - Mejorar las condiciones de los trabajadores (60%), reducir la jornada laboral (47%), y avanzar hacia mayor flexibilidad y el teletrabajo (24%) son las prioridades que deben tener las empresas según sus trabajadores.
 - Muy por detrás quedan la sostenibilidad medioambiental y la relación con las comunidades (15%), la transformación digital (14%), competitividad (14%), reputación corporativa (11%), centralidad del cliente (10%), inclusión de mujeres a nivel directivo (9%), inclusión de migrantes (4%), participación en el debate público (4%), y la filantropía (3%).



Conclusiones

4 Jóvenes muestran mayor rotación, bajo compromiso con su actual trabajo y menores salarios que las otras generaciones

- El segmento de entre 25 y 34 años lidera la cantidad de trabajos que han tenido en los últimos 5 años, sobrepasando a los demás segmentos tanto en 2, 3 y 4 trabajos, reconociendo además el 55% de ellos que ha pensado cambiarse de trabajo en los últimos 6 meses.
- La mayoría (40%) de los jóvenes entre 25 y 34 años declara encontrarse en un rango de remuneración inferior a 500 mil, 16pts más que las generaciones que los siguen. Ahora bien, en los rangos de 500-700 y 700 mil a 1,5 millones las diferencias salariales con quienes tienen 35.54 años y más de 55 años se acortan considerablemente.

5 Jóvenes son más preparados y ocupan cargos administrativos y profesionales

- El 33% de los jóvenes entre 25-34 años se desempeñan actualmente como administrativos, técnico de apoyo, asistente técnico, y el 27% como profesionales, analistas, investigadores, consultores o ejecutivos sin personal a cargo, superando ampliamente a los demás segmentos en esta categoría.

Conclusiones

6 Jóvenes insatisfechos con su calidad de vida, con el transporte al trabajo y con su estado de salud mental

- Solo el 39% de los jóvenes entre 25-34 años se declara **satisfecho con su calidad de vida actual**, registrando la mayores brechas con los segmentos entre 35-54 y más de 55 años en la **satisfacción con el transporte que utilizan para ir a trabajar y el tiempo que demora**, y con **su estado de salud mental**.

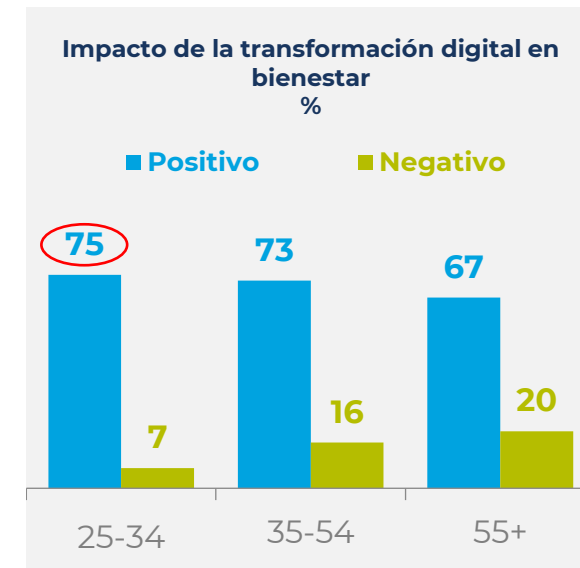
7 Jóvenes amplían sus opciones a trabajar en pymes, ONG y startups

- No se registran diferencias relevantes en las preferencias de los jóvenes entre 25-34 años para trabajar en el sector público, aunque lidera las preferencias con un 23%, en una gran empresa (21%) y en una pyme (20%), siguiendo de cerca la preferencia por trabajar en una ONG (14%) y en una startup (11%).

Conclusiones

7 Jóvenes abiertos y preparados para enfrentar la transformación digital

- La transformación digital evoca entre los trabajadores lo que generan todos los grandes cambios que se perciben positivos: **35% dice esperanza; 27% incertidumbre o temor.**
- Pero el segmento entre 24 y 35 años es el que siente mayor preparación frente a la transformación digital (49%).
- Finalmente, se plantea que la responsabilidad de asumir los nuevos desafíos son compartidos entre distintos actores (45% dice que entre empresa, trabajadores y el Estado). No obstante, la empresa tendría un papel protagónico (32%) cree que es el principal responsable.



Nueva de Lyon 145 Piso 2,
Providencia Santiago, Chile.
cadem@cadem.cl
+562 2438 6500

www.cadem.cl



CADEM
RESEARCH
& ESTRATEGIA