

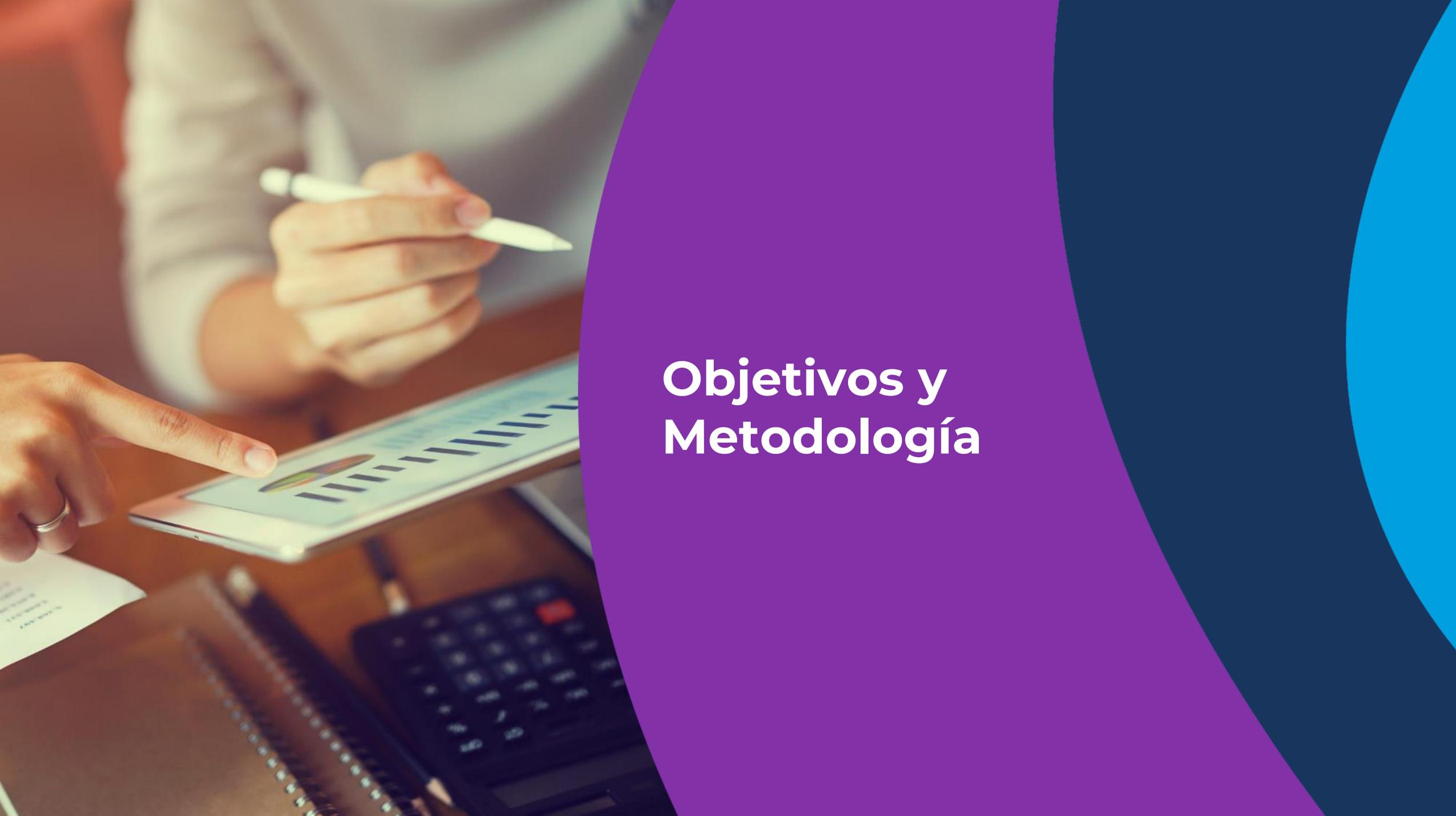
Proyecto
Compromiso laboral

Preparado para Defontana:

>defontana
ES CRECER AHORA

Septiembre 2022





Objetivos y Metodología

Objetivos Generales

Generar contenido de interés sobre temáticas relacionadas con el mundo de los recursos humanos, mediante estudios de opinión pública, para luego ser difundidos en seminarios, medios de comunicación y otros.

Generar una mayor visibilidad de la marca Defontana y posicionarla como un referente dentro del mundo de los RRHH.

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 15 minutos, con preguntas cerradas y abiertas.

GRUPO OBJETIVO

Hombres y mujeres, mayores de 25 años, pertenecientes a los NSE C1, C2, C3 y DE. Trabajadores formales e informales en empresas con 50 a 2.000 trabajadores.

MUESTRA Y NIVEL DE PRECISIÓN

1.200 casos.

Referencialmente, si la muestra fuera probabilística, el margen de error sería de $\pm 2,8$ 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 martes 9 y el jueves 18 de agosto de 2022.

Muestra

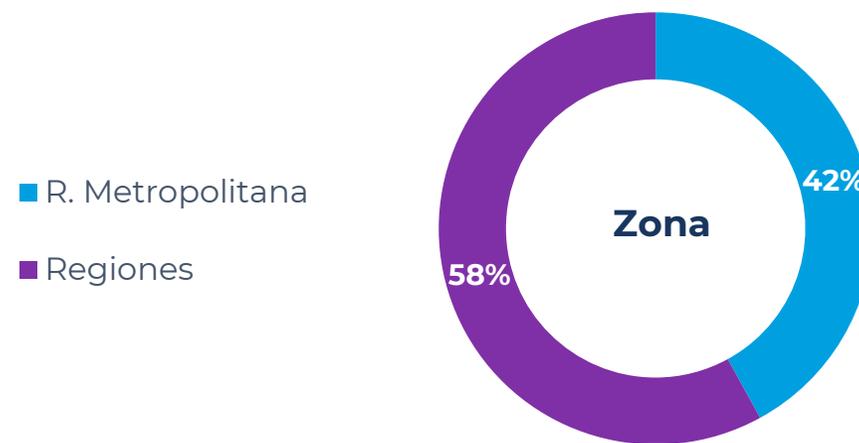
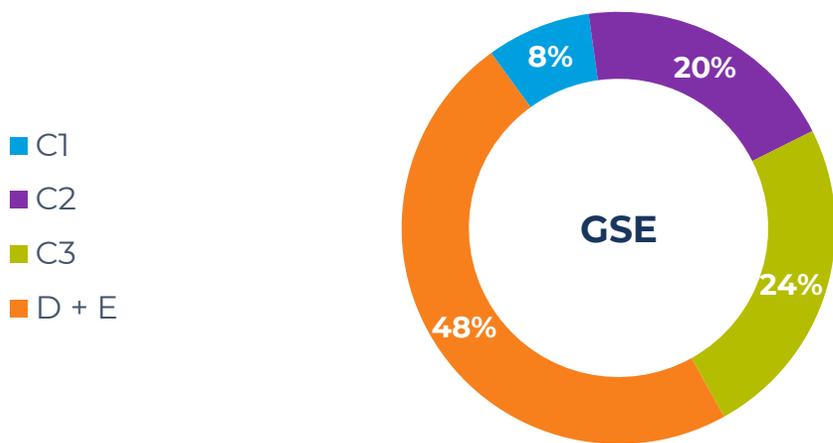
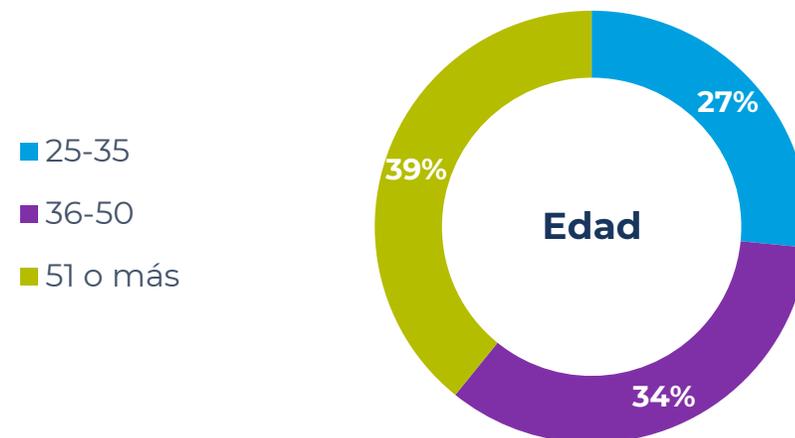
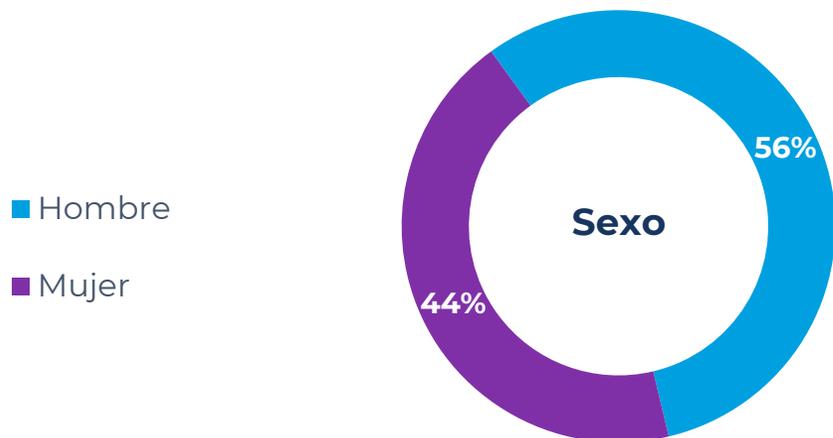
		Universo		Muestra	Margen de error
		Población de 18 años o más*		N	%
		N	Proporción (%)		
Norte	Arica y Parinacota	194.791	1,3	16	±8
	Tarapacá	291.386	1,9	23	
	Antofagasta	535.216	3,5	42	
	Atacama	235.537	1,5	18	
	Coquimbo	653.825	4,3	52	
Centro	Valparaíso	1.562.427	10,2	122	±6.2
	Lib. B. O'Higgins	777.407	5,1	61	
	Maule	888.350	5,8	70	
Sur	Ñuble	403.057	2,6	31	±5.8
	Biobío	1.299.596	8,4	101	
	Araucanía	783.430	5,1	61	
	Los Ríos	318.099	2,1	25	
	Los Lagos	696.006	4,5	54	
	Aysén	80.799	0,5	6	
	Magallanes	142.482	0,9	11	
Metropolitana	R. Metropolitana	6.493.555	42,3	508	±4,3
Total Nacional		15.355.963	100%	1.200	±2,8

*Proyecciones de población del INE para el 2022, en base al último CENSO de población.



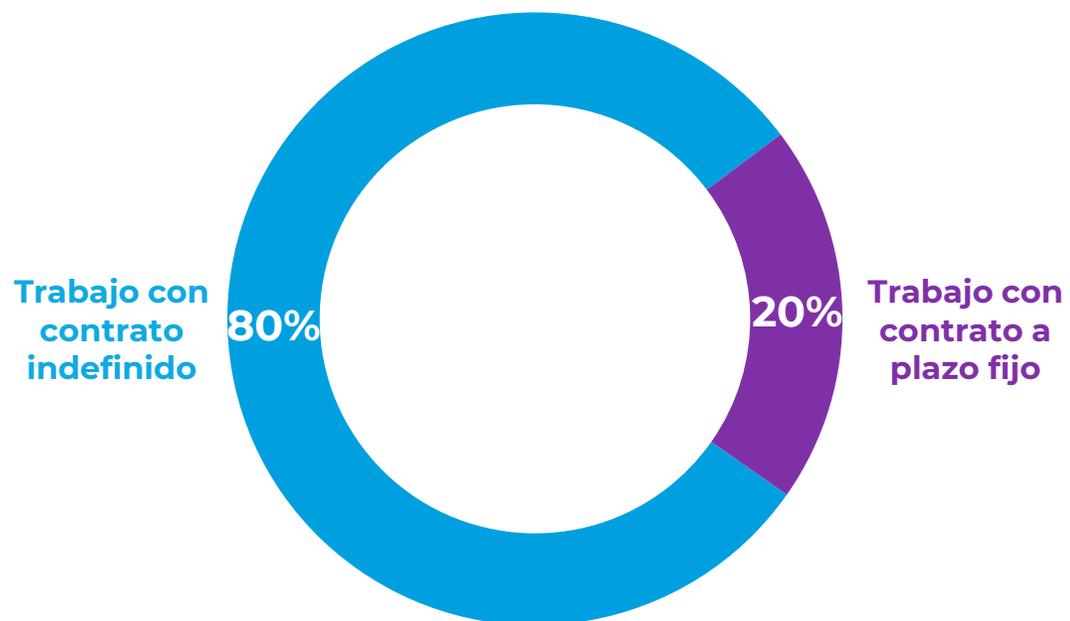
**Descripción de
la muestra**

Fuerza de trabajo: hombres, mayores de 35 años.

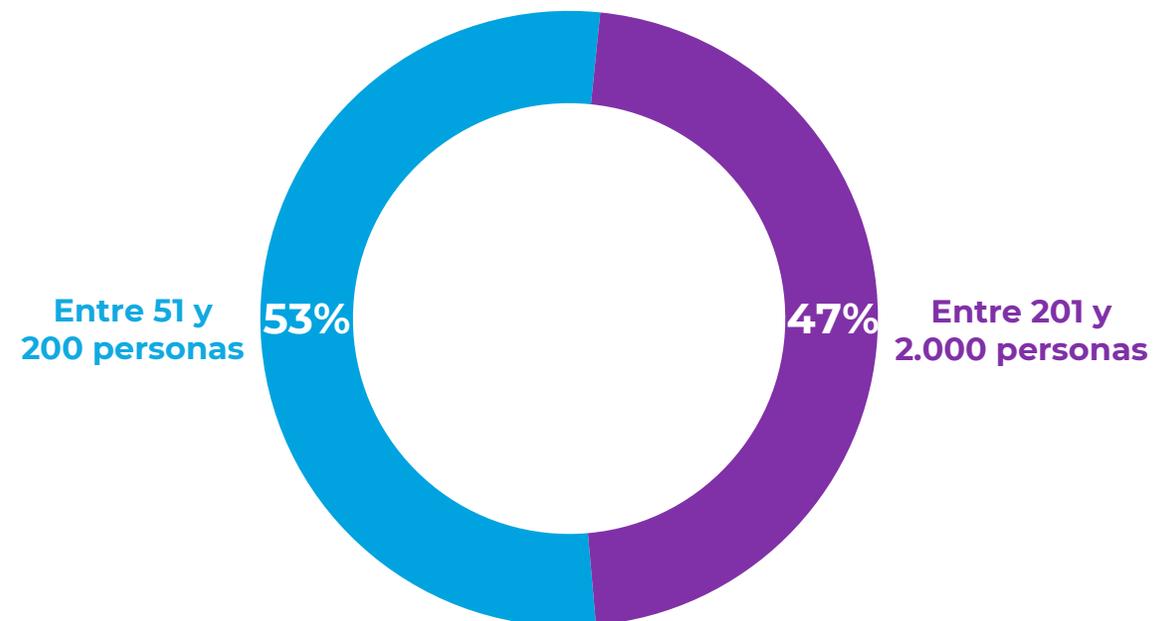


Tipo de trabajo y tamaño de empresa

¿Cuál de las siguientes alternativas representa mejor a lo que te dedicas?
%

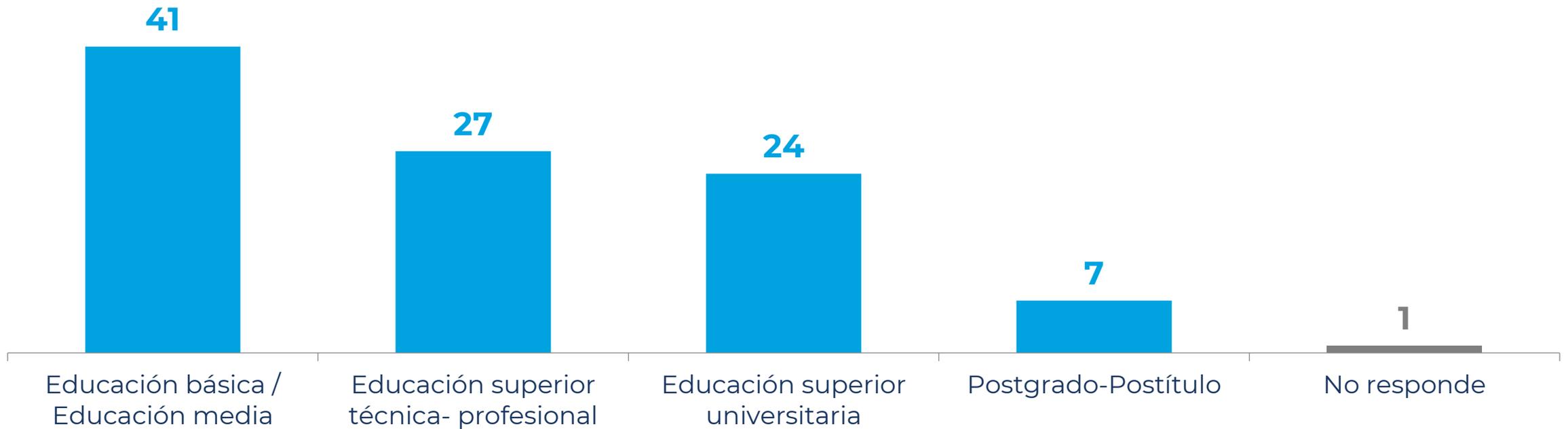


¿Cuántas personas trabajan en el negocio, empresa, o institución de la cual percibes remuneración, incluyéndote?
%



Nivel educacional

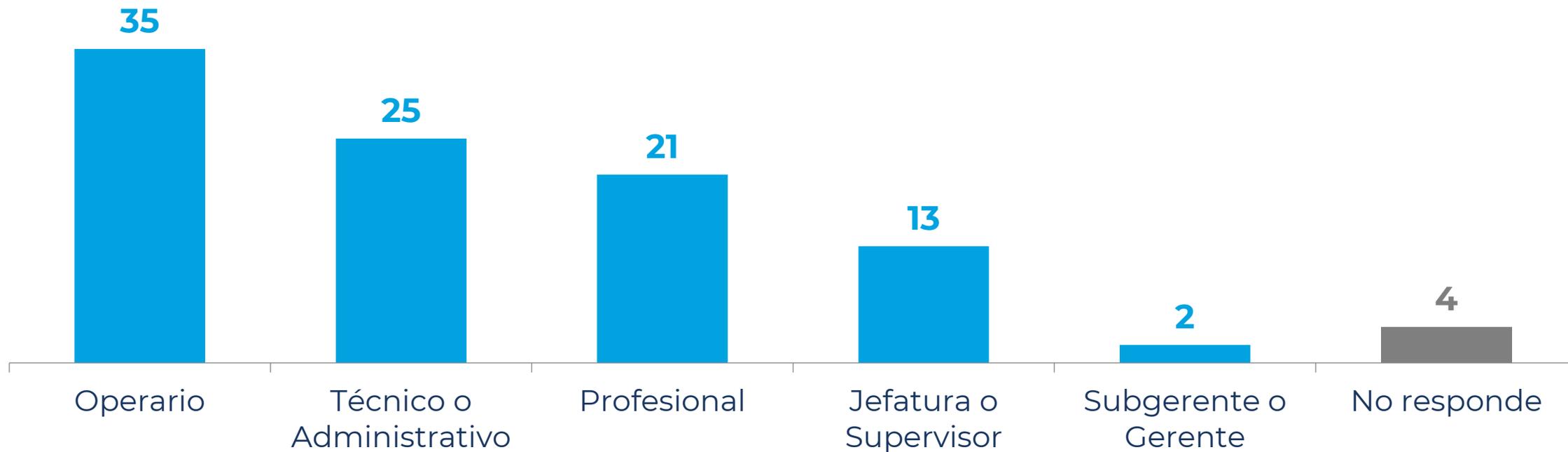
¿Cuál es tu nivel educacional?
%



Cargo en la empresa

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

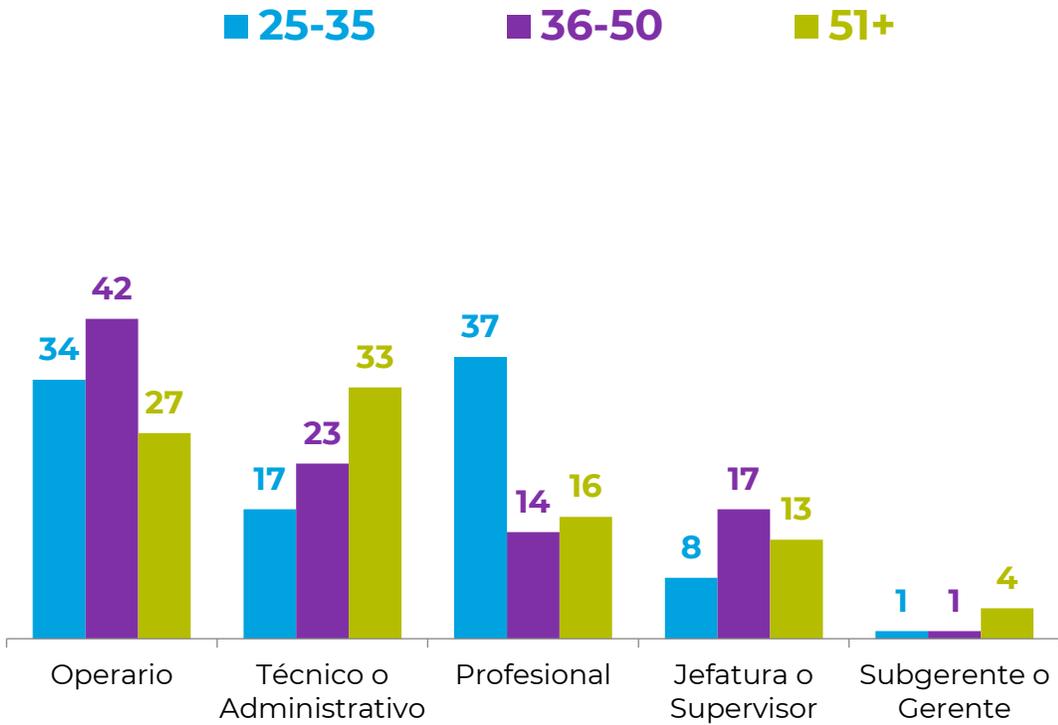
%



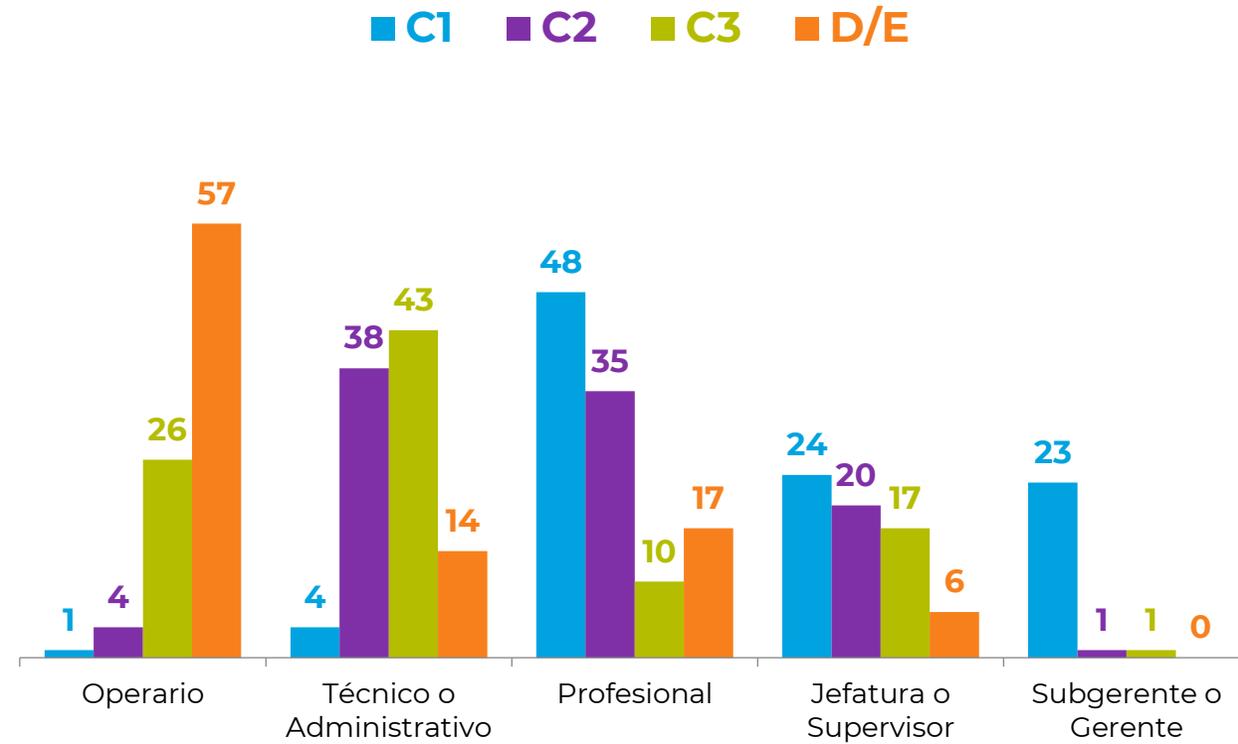
Cargo en la empresa

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

Según Edad



Según GSE



Sector de la empresa en que trabaja

Por favor, indica el sector al que pertenece tu organización

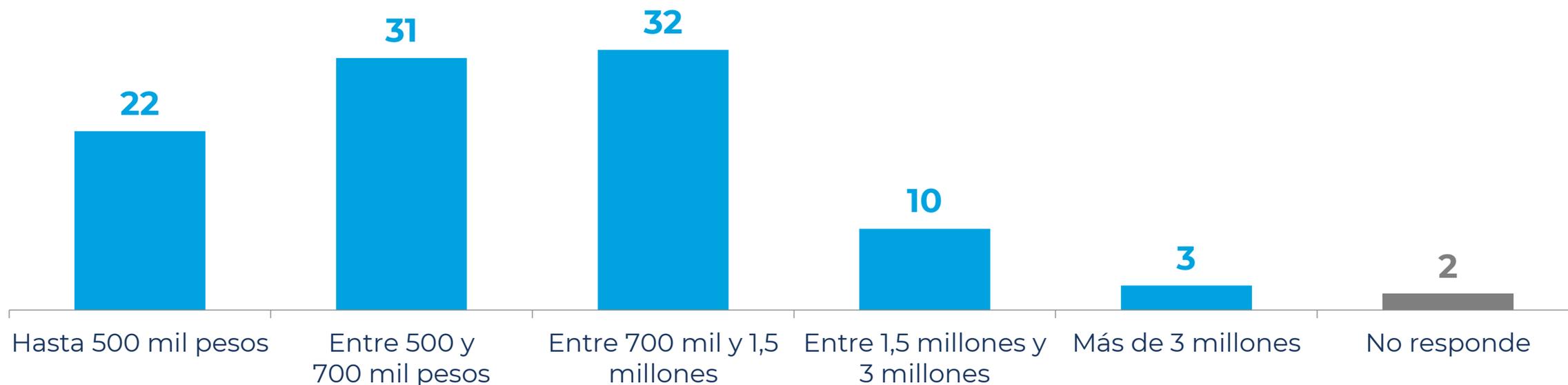
%



Tramo de ingresos

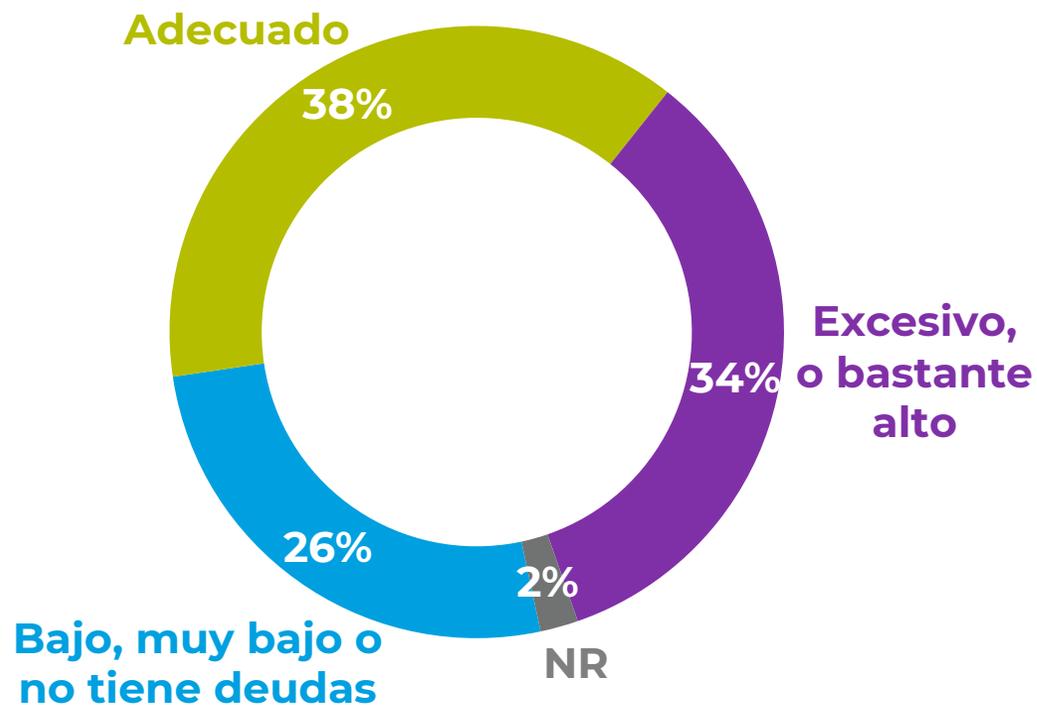
Actualmente, ¿Cuál de los siguientes tramos se acerca más a tu actual sueldo o remuneración líquida?

%



Nivel de endeudamiento

Actualmente, ¿Consideras que tu nivel de endeudamiento es...?
%



■ Bajo, muy bajo o no tiene deudas ■ Adecuado ■ Excesivo, o bastante alto



Antigüedad y cantidad de trabajos según edad

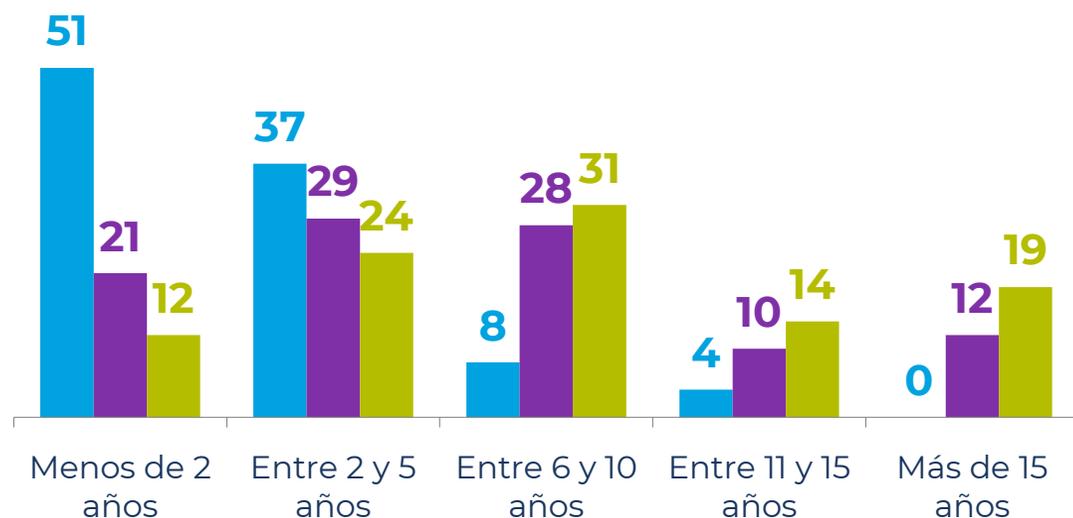
¿Cuántos años llevas en tu actual trabajo?

¿En cuántas empresas, instituciones u organizaciones distintas has trabajado en los últimos 5 años?

%

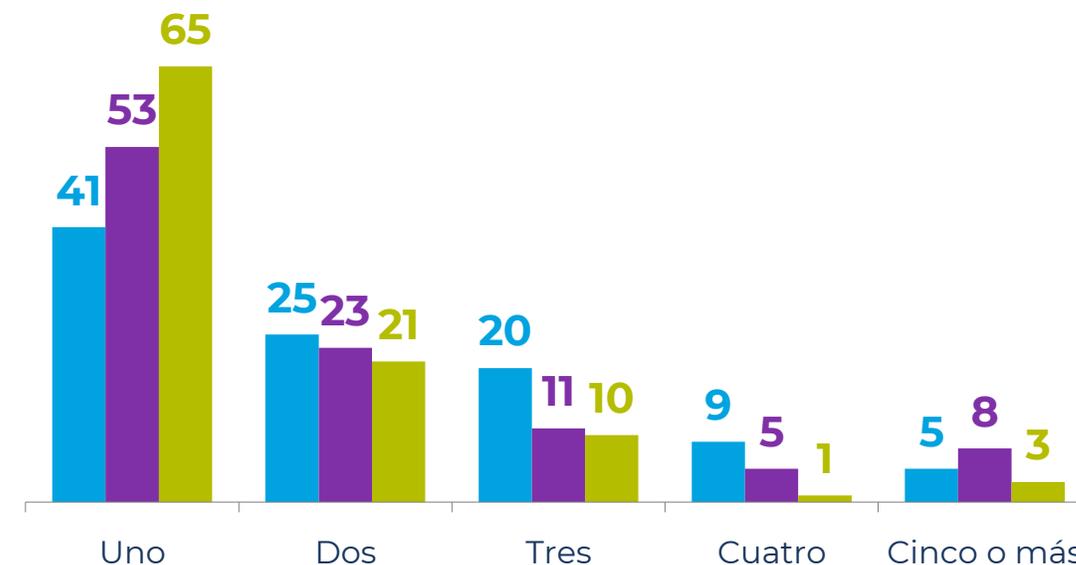
Tiempo en el actual trabajo

■ 25-35 ■ 36-50 ■ 51+



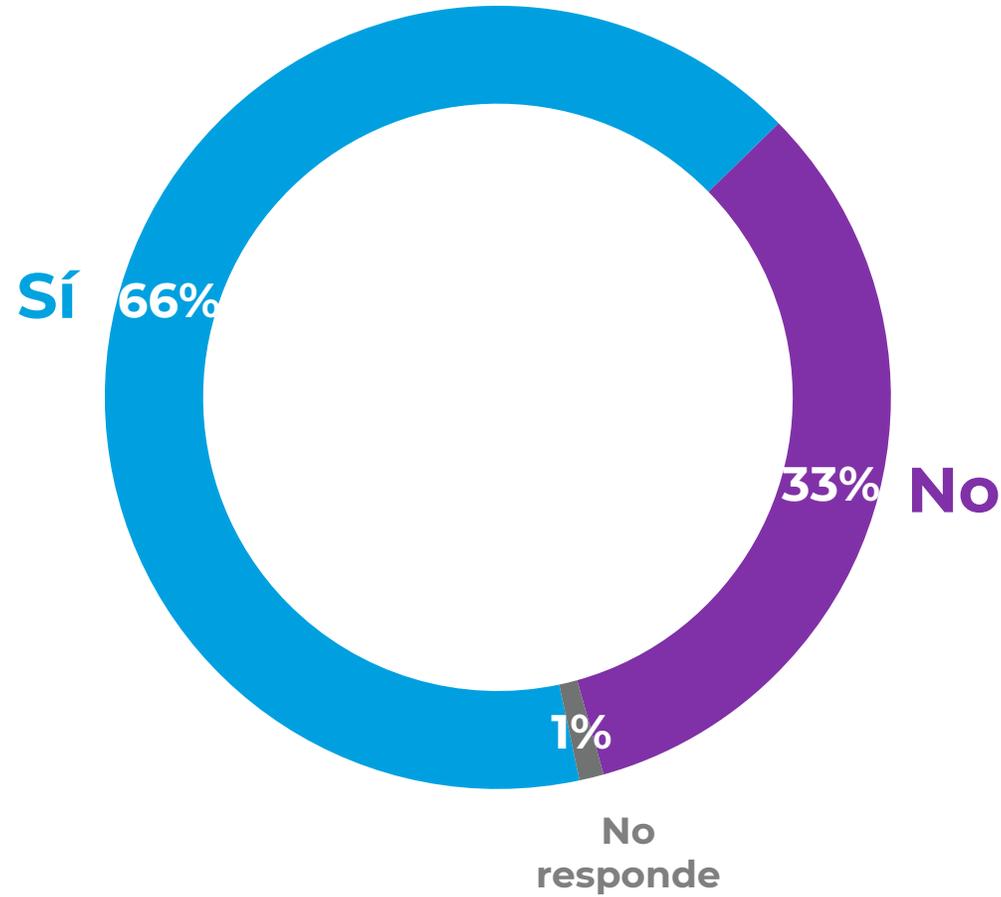
Cantidad de trabajos en los últimos 5 años

■ 25-35 ■ 36-50 ■ 51+



Carga responsabilidad

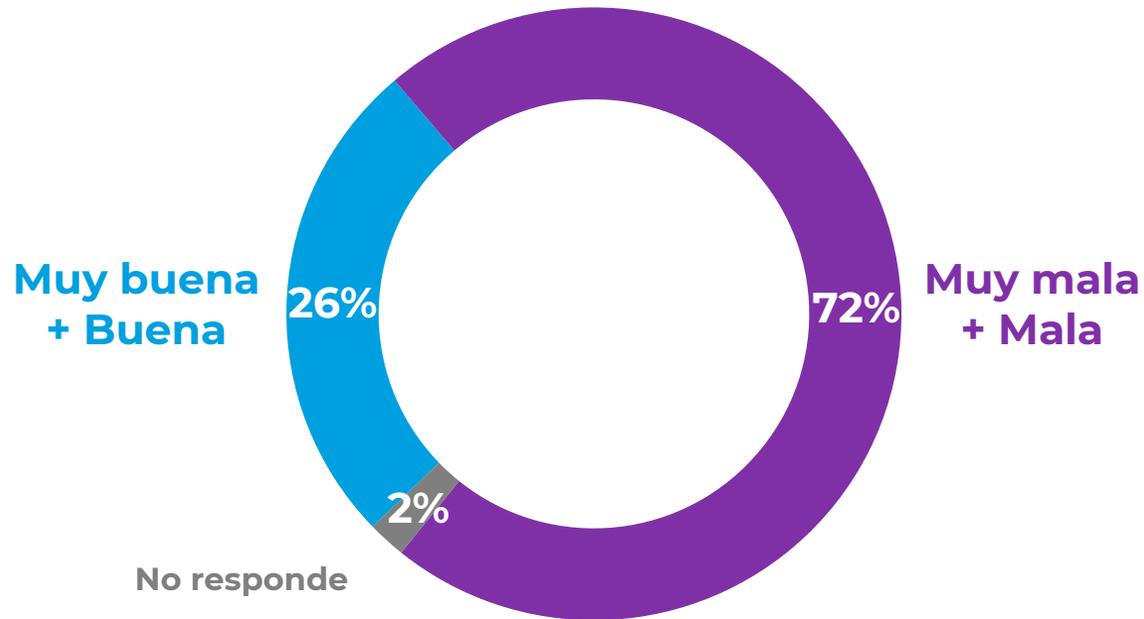
¿Tiene hijos/as o cargas?
%



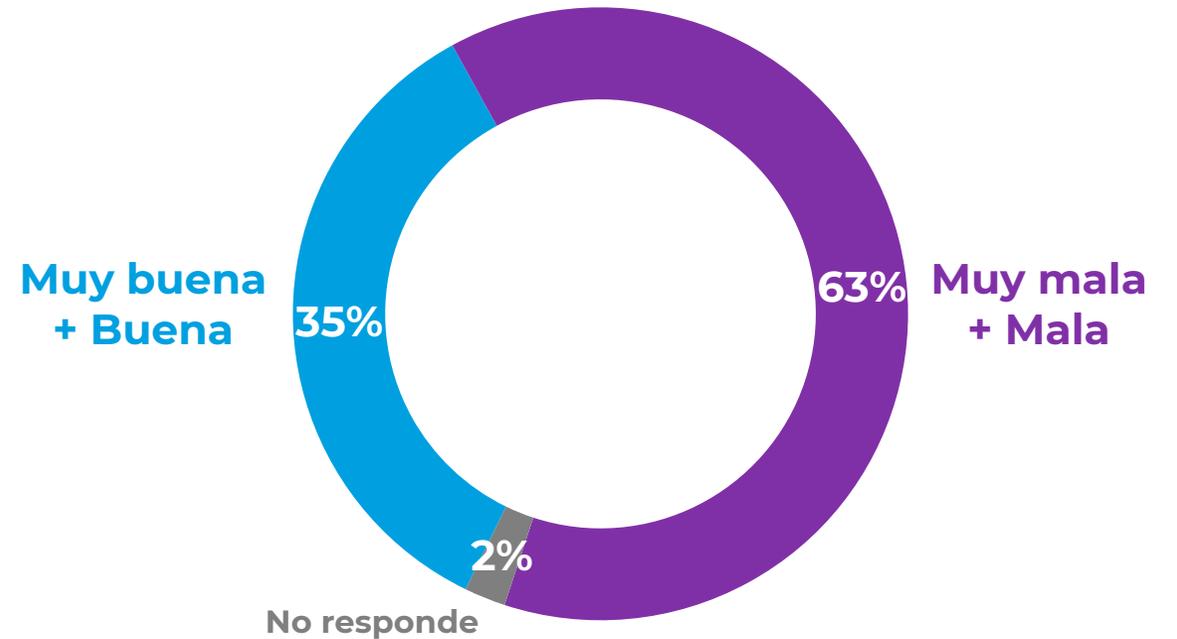
Situación actual del empleo en el país

¿Cómo calificarías la situación actual del empleo en el país?
%

Trabajadores



Opinión Pública*



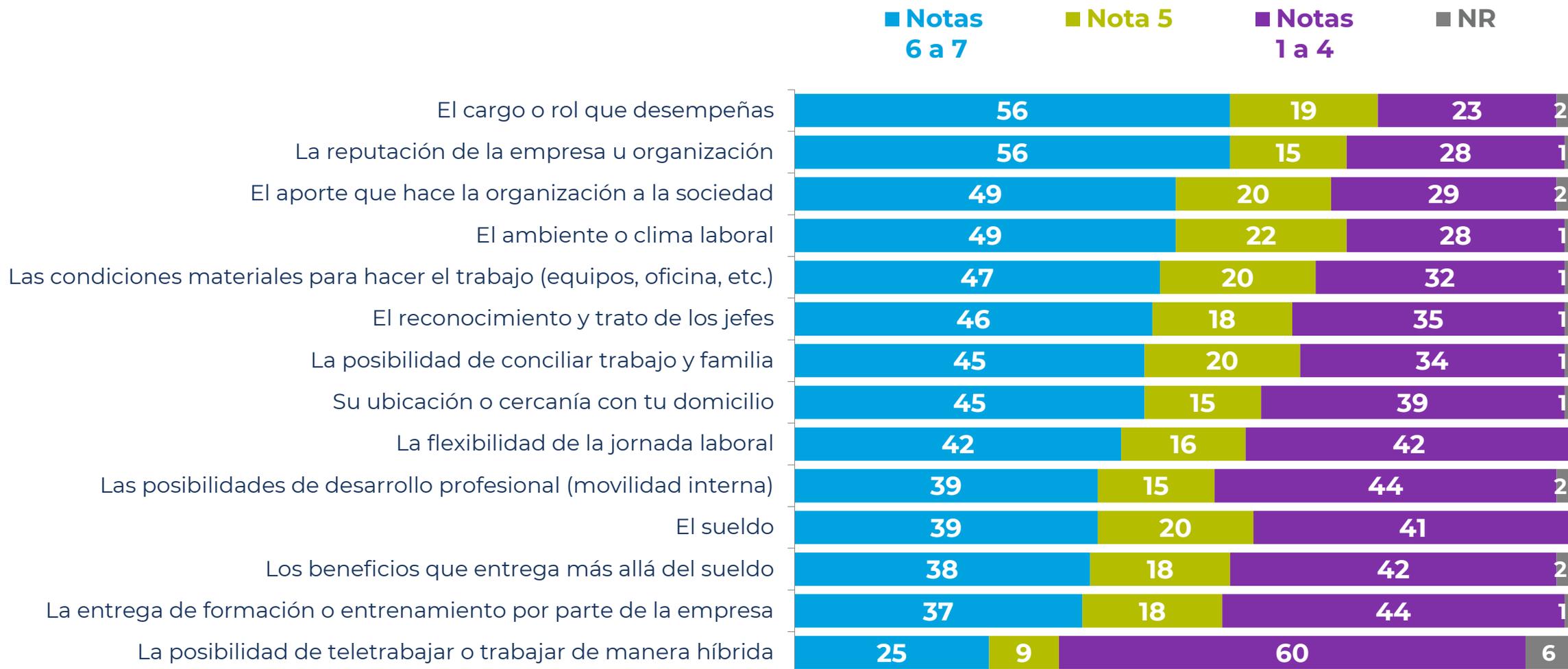


Evaluación laboral

Evaluación aspecto del trabajo

¿Qué nota le pones a tu actual trabajo en los siguientes aspectos?

%



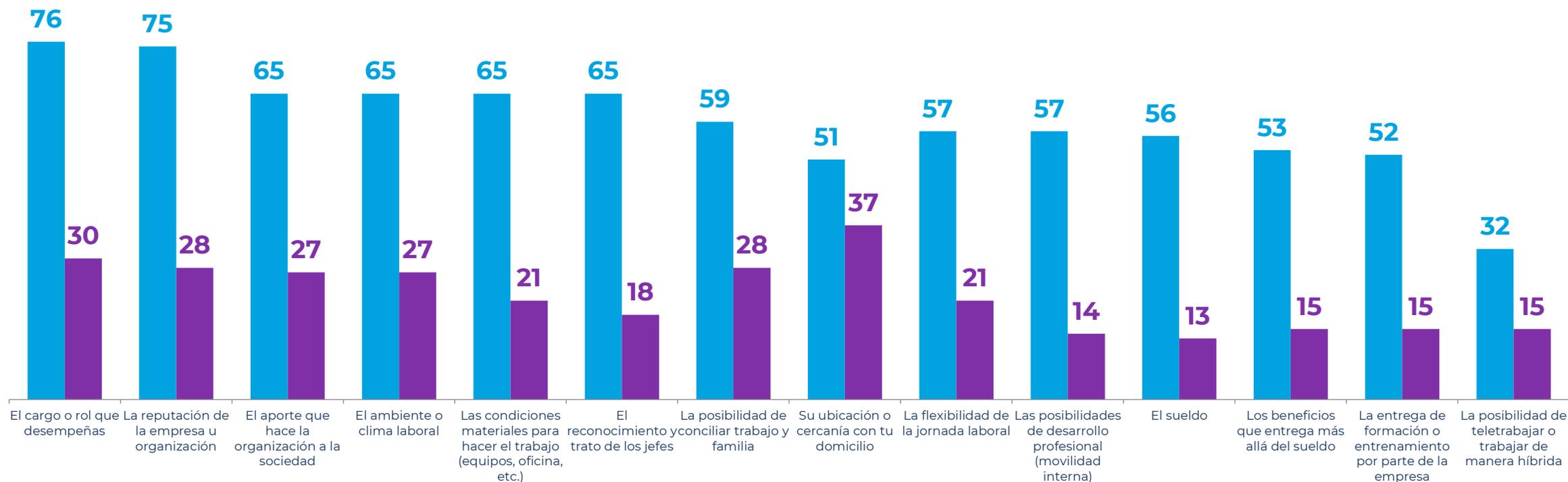
Evaluación aspecto del trabajo

¿Qué nota le pones a tu actual trabajo en los siguientes aspectos?

% Notas 6 y 7

■ No ha pensado cambiarse de trabajo

■ Ha pensado cambiarse de trabajo



Evaluación aspecto del trabajo

¿Qué nota le pones a tu actual trabajo en los siguientes aspectos? Utiliza una escala de 1 a 7.

% Notas 6 y 7

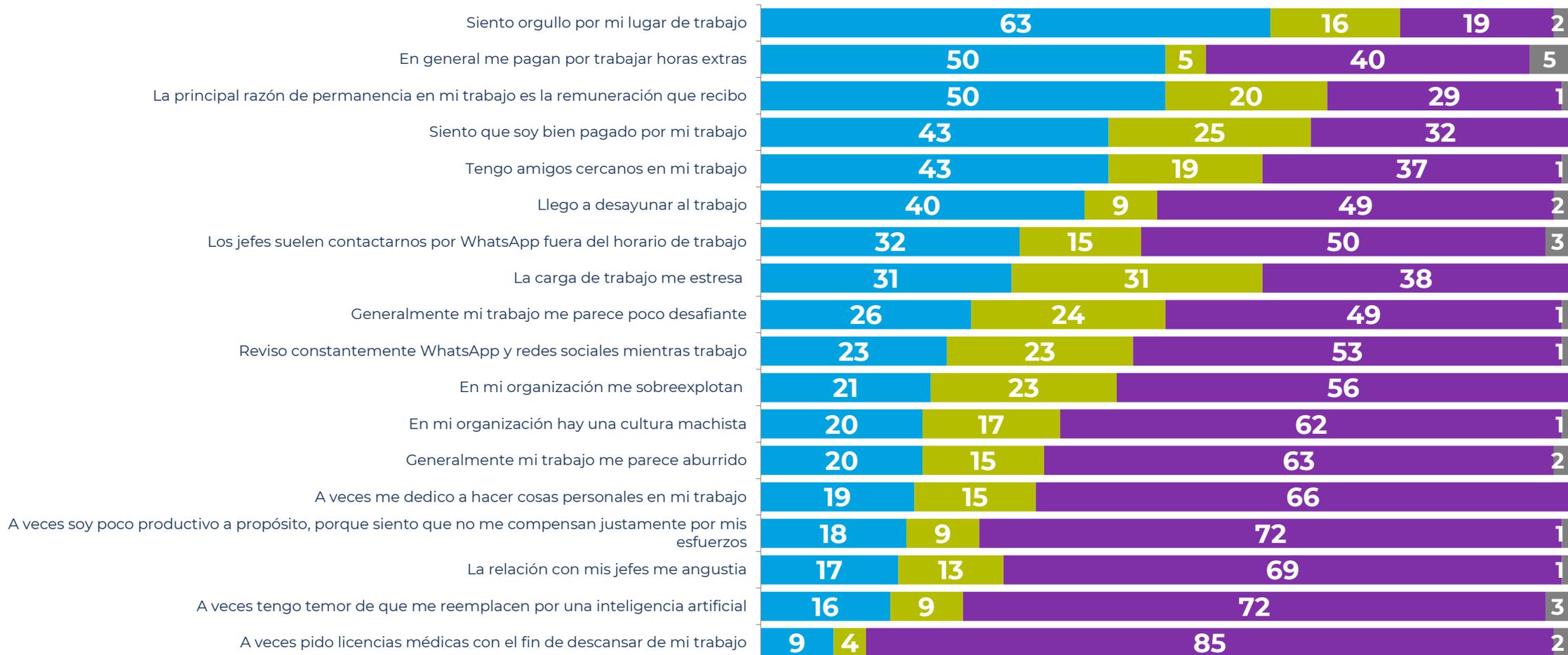
	Total	Sexo		Edad			Grupo Socioeconómico				Zona		Tamaño empresa		Cargo			
		Hombre	Mujer	25-35	36-50	51+	C1	C2	C3	D/E	RM	Reg.	51-200	201-2000	Operario	Tecn. Adm.	Prof.	Jefe Gerencia
El cargo o rol que desempeñas	56	57	56	53	59	56	71	56	56	55	54	58	52	61	53	53	55	75
La reputación de la empresa u organización	56	55	57	50	62	54	66	54	57	54	51	59	50	62	56	55	52	68
El aporte que hace la organización a la sociedad	49	44	56	44	46	54	65	47	46	48	48	50	47	51	46	52	54	46
El ambiente o clima laboral	49	50	46	54	48	46	56	55	54	42	50	48	50	47	38	54	48	68
Las condiciones materiales para hacer el trabajo	47	46	49	37	49	53	53	54	51	41	44	49	44	51	42	51	43	65
El reconocimiento y trato de los jefes	46	43	49	37	49	49	54	43	52	43	44	47	44	48	37	51	39	70
La posibilidad de conciliar trabajo y familia	45	43	49	43	39	53	57	43	41	47	45	46	44	47	46	52	39	50
Su ubicación o cercanía con tu casa	45	44	47	34	49	49	50	46	52	41	41	48	46	44	43	54	36	50
La flexibilidad de la jornada laboral	42	39	47	31	45	48	50	41	39	43	42	42	44	41	44	46	32	50
Las posibilidades de desarrollo profesional	39	38	41	37	38	42	40	35	39	41	35	42	37	42	32	46	37	52
El sueldo	39	43	33	32	41	41	48	38	37	38	31	44	38	39	39	32	34	60
Los beneficios que entrega más allá del sueldo	38	38	37	28	47	36	34	35	40	38	33	41	32	44	36	42	26	53
La entrega de formación o entrenamiento	37	37	36	36	43	32	33	32	40	38	33	39	35	39	41	30	32	47
La posibilidad de teletrabajar o trabajar de manera híbrida	25	22	28	19	26	28	49	43	22	15	28	22	22	28	14	34	29	32

Percepciones y actitudes en el trabajo

De 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo, ¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

%

■ De acuerdo (Notas 5 y 4) ■ NA / ND (Nota 3) ■ En desacuerdo (Notas 1 y 2) ■ No responde



Percepciones y actitudes en el trabajo

De 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo,
¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

% De acuerdo (Notas 5 y 4)

	Total	Sexo		Edad			Grupo Socioeconómico				Zona		Pensado cambiarse		Tamaño empresa		Área RRHH		Cargo			
		Hombre	Mujer	25-35	36-50	51+	C1	C2	C3	D/E	RM	Reg.	Sí	No	51-200	201-2000	Sí	No	Operario	Tecn. Adm.	Prof.	Jefe Gerencia
Siento orgullo por mi lugar de trabajo	63	62	64	51	67	68	65	60	64	63	59	66	35	83	62	65	63	71	63	62	59	78
En general me pagan por trabajar horas extras	50	50	51	42	57	50	17	32	42	67	48	52	45	54	49	52	52	35	74	51	19	39
La principal razón de permanencia en mi trabajo es la remuneración que recibo	50	50	50	49	51	50	40	51	49	52	44	54	50	49	53	46	49	64	57	46	48	41
Siento que soy bien pagado por mi trabajo	43	44	42	33	42	51	54	45	39	42	40	45	24	56	40	47	42	57	39	42	43	56
Tengo amigos cercanos en mi trabajo	43	41	45	41	42	45	45	40	40	45	38	46	35	48	42	44	41	52	39	45	47	42
Llego a desayunar al trabajo	40	38	43	39	46	36	19	35	33	49	41	40	45	37	45	35	39	53	51	28	33	33
En el trabajo los jefes suelen contactarnos por WhatsApp fuera del horario de trabajo	32	31	33	38	34	26	26	34	36	31	37	29	43	25	34	30	33	16	34	25	30	40
La carga de trabajo me estresa	31	33	28	27	32	32	33	40	27	29	25	35	36	26	36	25	26	60	33	24	30	33
Generalmente mi trabajo me parece poco desafiante	26	26	28	28	26	26	18	20	23	32	30	24	32	23	28	25	25	37	30	31	24	15

Percepciones y actitudes en el trabajo

De 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo,
¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

% De acuerdo (Notas 5 y 4)

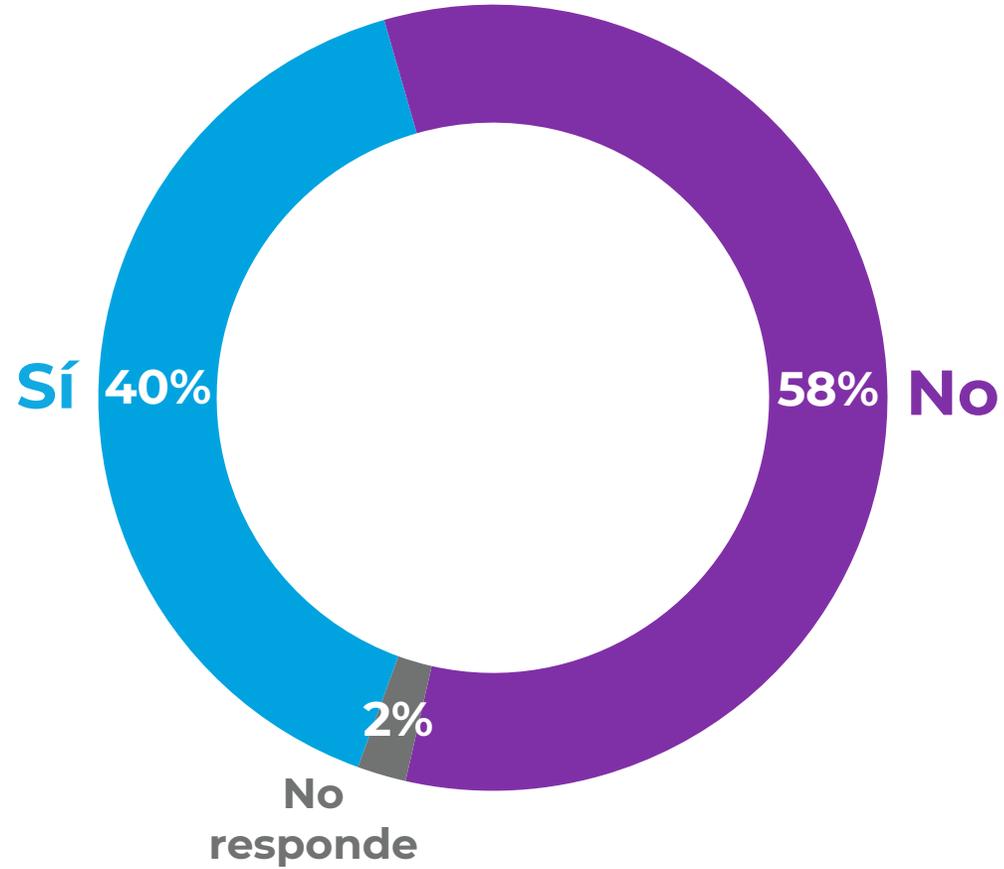
	Total	Sexo		Edad			Grupo Socioeconómico				Zona		Pensado cambiarse		Tamaño empresa		Área RRHH		Cargo			
		Hombre	Mujer	25-35	36-50	51+	C1	C2	C3	D/E	RM	Reg.	Sí	No	51-200	201-2000	Sí	No	Operario	Tecn. Adm.	Prof.	Jefe Gerencia
Reviso constantemente WhatsApp y redes mientras trabajo	23	26	20	20	25	24	30	30	26	18	23	23	22	25	23	23	23	32	22	34	16	25
En mi organización me sobreexplotan	21	17	27	27	22	17	17	18	18	25	23	19	40	8	23	19	20	13	20	17	22	16
En mi organización hay una cultura machista	20	15	27	14	23	22	12	19	18	23	18	22	31	13	21	19	18	25	21	20	19	10
Generalmente mi trabajo me parece aburrido	20	21	19	20	24	17	18	18	16	23	18	21	35	10	25	15	19	23	26	19	18	9
A veces me dedico a hacer cosas personales en mi trabajo	19	21	15	18	18	19	27	26	19	14	17	20	18	19	18	19	17	29	12	25	22	20
A veces soy poco productivo a propósito, porque no me compensan por mis esfuerzos	18	16	19	25	19	12	8	19	16	20	14	20	28	10	19	16	16	27	22	18	18	10
La relación con mis jefes me angustia	17	14	21	16	17	18	14	17	9	22	19	16	26	11	17	17	16	17	22	16	14	11
A veces tengo temor de que me reemplacen por una inteligencia artificial	16	14	19	12	18	17	7	12	15	20	16	16	14	18	13	19	16	14	21	22	10	4
A veces pido lic. médicas para descansar de mi trabajo	9	8	12	16	9	5	5	6	7	13	7	12	16	5	10	9	9	4	13	6	11	6



Compromiso laboral

Cambio de trabajo

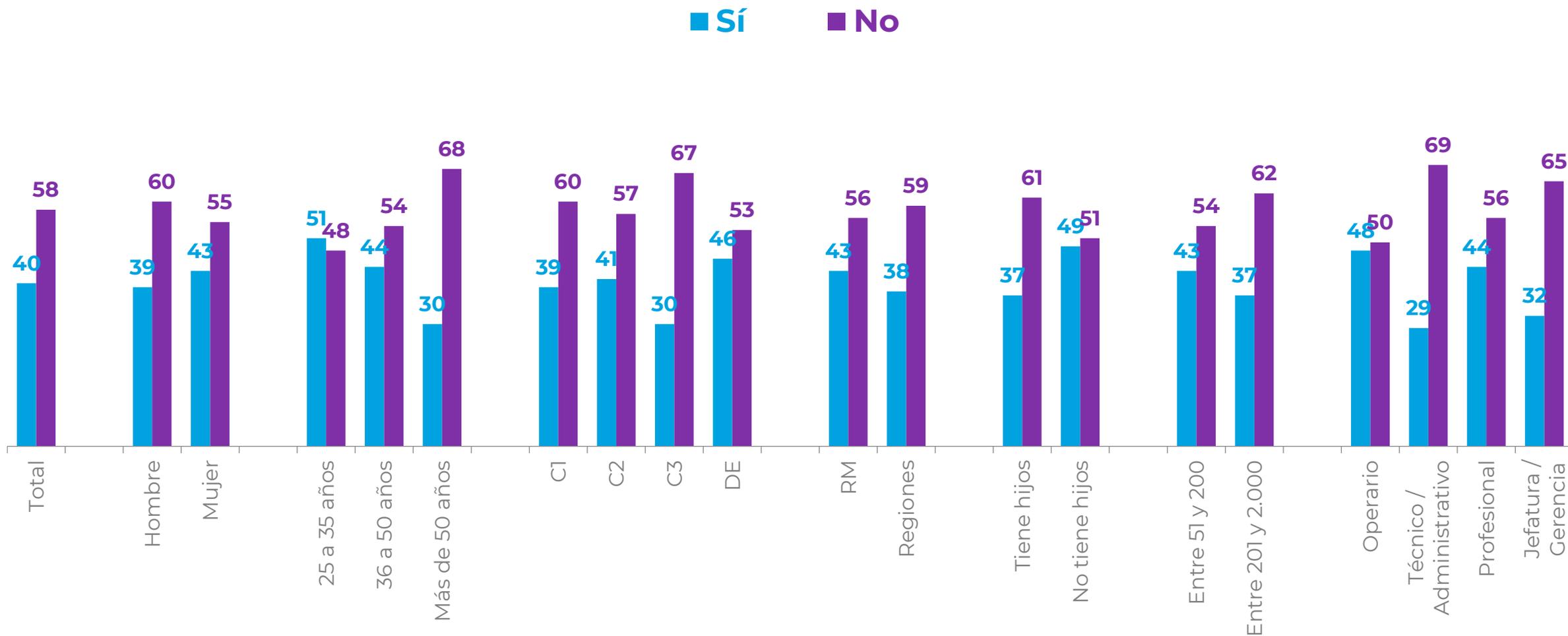
¿Has pensado en cambiarte de trabajo en los últimos 6 meses?
%



Cambio de trabajo

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

% Sí

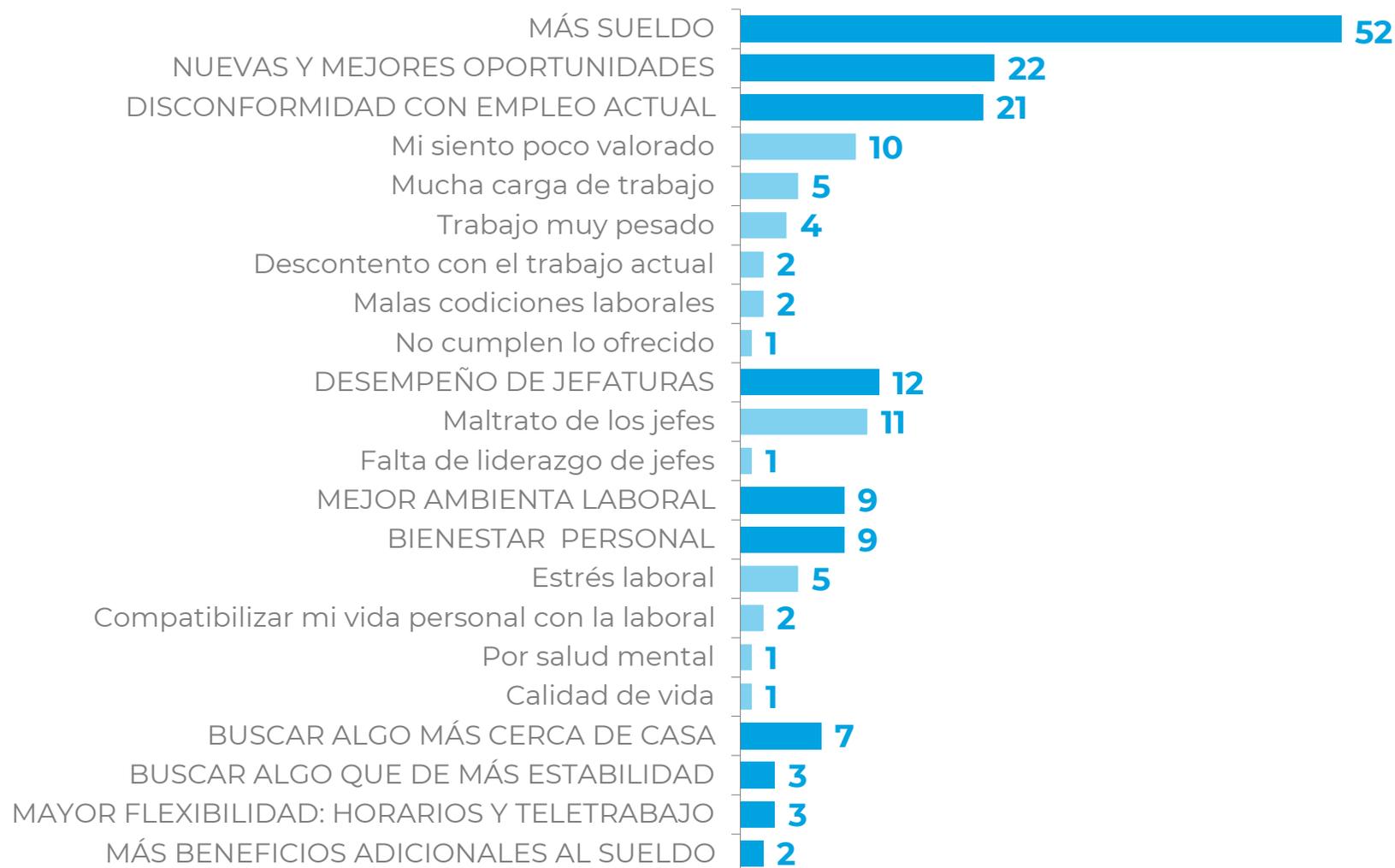


Casos: 1.200. El 100% se completa con la alternativa "No responde".

Motivos cambio de trabajo

¿Por qué has pensado en cambiarte de trabajo?

% Respuesta espontánea. Múltiple.



Motivos cambio de trabajo

¿Por qué has pensado en cambiarte de trabajo?

% Respuesta espontánea. Múltiple.

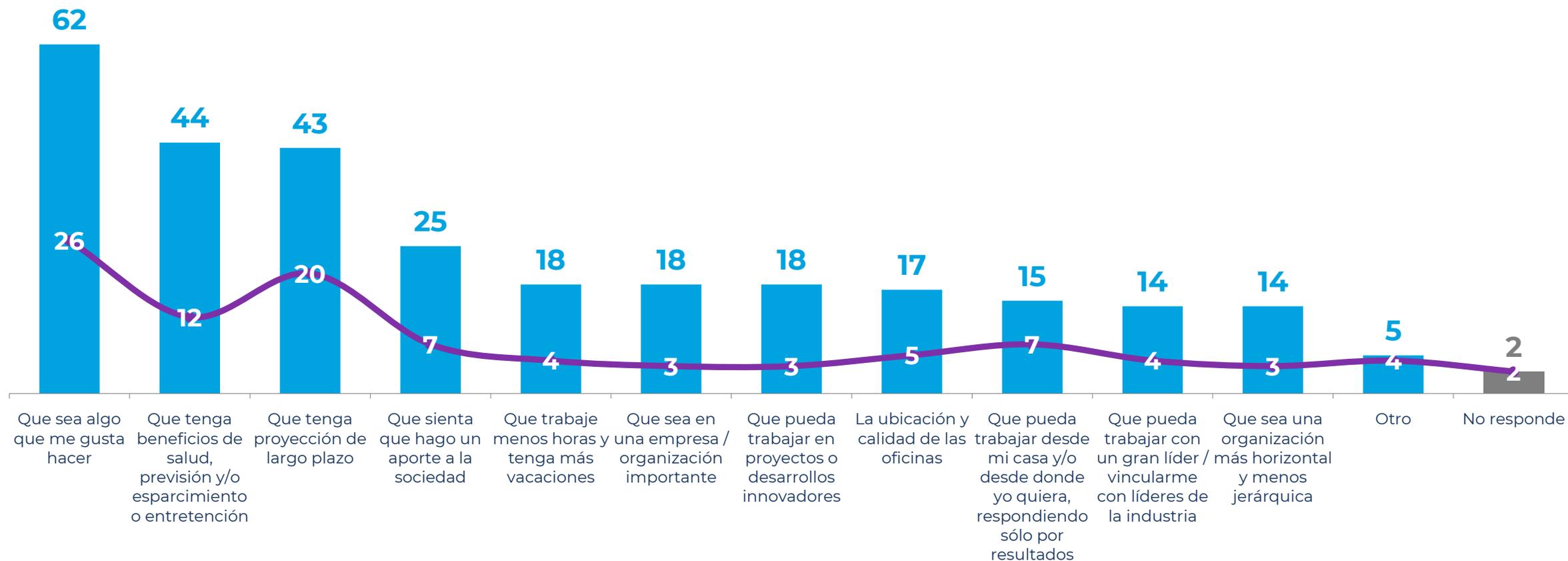
	Total	Sexo		Edad			Grupo Socioeconómico				Zona		Tamaño empresa		Área RRHH		Cargo			
		Hombre	Mujer	25-35	36-50	51+	C1	C2	C3	D/E	RM	Reg.	51-200	201-2000	Sí	No	Operario	Tec. Adm.	Prof.	Jefe Gerencia
Más sueldo	52	52	52	56	56	41	35	49	56	54	50	54	47	58	53	67	56	52	57	50
Nuevas Y Mejores Oportunidades	22	23	20	30	15	21	35	18	20	22	21	22	24	18	23	7	9	16	38	30
Disconformidad con Empleo Actual	21	19	23	11	24	28	9	21	12	25	29	14	17	26	22	6	29	14	22	11
Desempeño de Jefaturas	12	6	17	9	17	8	5	14	8	12	9	14	9	15	13	4	15	12	9	4
Mejor Ambiente Laboral	9	5	14	8	14	3	9	5	13	9	5	12	5	14	10	4	11	15	4	1
Bienestar Personal	9	7	12	5	18	3	9	8	5	11	10	8	5	15	10	10	13	10	6	7
Buscar algo más cerca de casa	7	9	5	9	7	6	2	11	13	5	10	5	8	7	8	5	5	6	11	14
Buscar algo que de más Estabilidad	3	2	4	5	1	3	2	4	4	3	2	4	4	2	2	3	0	1	7	10
Mayor Flexibilidad: Horarios Y Teletrabajo	3	3	4	5	4	1	6	3	0	4	4	3	4	2	2	28	3	1	7	3
Más Beneficios Adicionales al Sueldo	2	1	3	1	4	0	2	1	2	2	3	1	2	2	1	20	3	2	1	1

Casos: Entre quienes han pensado en cambiarse de trabajo (N=548)

Lo más importante a la hora de cambiar de trabajo

Dejando de lado el sueldo, ¿Qué es lo más importante para ti a la hora de cambiarte de trabajo?
%

■ Total Menciones — Primera Mención



Lo más importante a la hora de cambiar de trabajo

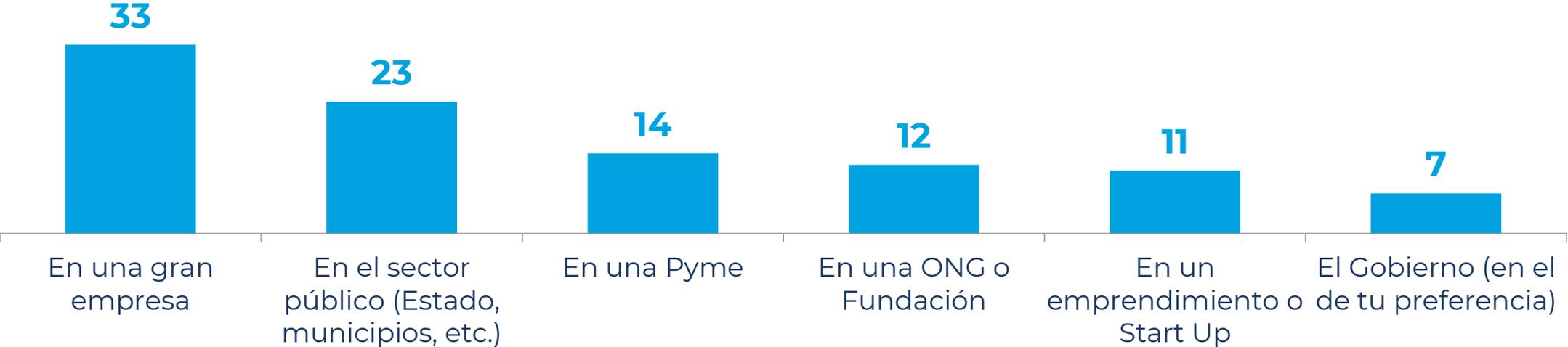
Dejando de lado el sueldo, ¿Qué es lo más importante para ti a la hora de cambiarte de trabajo?

% Total menciones

	Total	Sexo		Edad			Grupo Socioeconómico				Zona		Pensado cambiarse		Tamaño empresa		Área RRHH		Cargo			
		Hombre	Mujer	25-35	36-50	51+	C1	C2	C3	D/E	RM	Reg.	Sí	No	51-200	201-2000	Sí	No	Operario	Tecn. Adm.	Prof.	Jefe Gerencia
Que sea algo que me gusta hacer	62	63	61	58	56	69	64	55	64	63	63	61	57	65	63	61	64	51	62	66	59	61
Que tenga beneficios de salud, previsión y/o esp. o entretención	44	43	45	35	46	48	28	45	50	43	50	39	44	45	46	42	44	40	48	42	39	40
Que tenga proy. de largo plazo	43	40	48	41	49	40	47	37	37	49	39	47	48	41	42	45	41	58	46	45	41	42
Que sienta que hago un aporte a la sociedad	25	23	27	27	20	27	24	25	27	23	21	27	24	25	25	24	25	30	21	32	25	25
Que trabaje menos horas y tenga más vacaciones	18	18	17	15	17	20	20	14	18	18	17	18	17	18	21	14	14	30	19	14	20	12
Que sea en una empresa u org. importante	18	24	10	19	18	17	16	19	25	14	15	20	16	20	10	26	19	6	13	16	14	32
Que pueda trabajar en proyectos innovadores	18	19	15	22	16	16	32	23	12	16	14	20	16	18	19	15	17	33	12	13	30	25
La ubicación y calidad de las oficinas	17	16	19	17	21	15	13	20	21	15	24	12	21	16	16	19	18	9	22	21	13	10
Que pueda trabajar desde mi casa respondiendo sólo por resultados	15	15	16	15	18	13	27	25	16	9	19	12	14	16	13	18	16	9	8	19	25	17
Que sea una organización más horizontal y menos jerárquica	14	15	14	15	13	15	12	14	8	18	14	14	21	9	14	14	14	12	14	13	17	8
Que pueda trabajar con un gran líder / vincularme con líderes	14	12	16	16	15	12	12	12	9	17	14	14	12	14	16	11	14	19	14	14	9	23

Sector preferido para trabajar

Por el mismo sueldo, preferirías trabajar en...
%



Sector preferido para trabajar

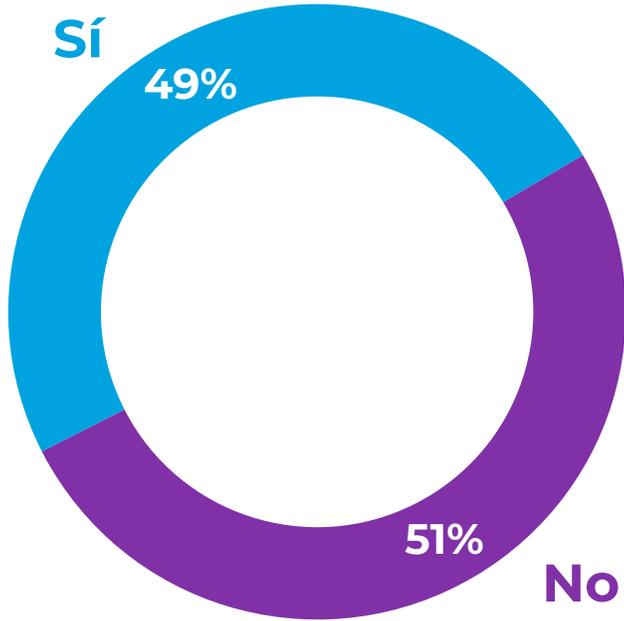
Por el mismo sueldo, preferirías trabajar en...

%

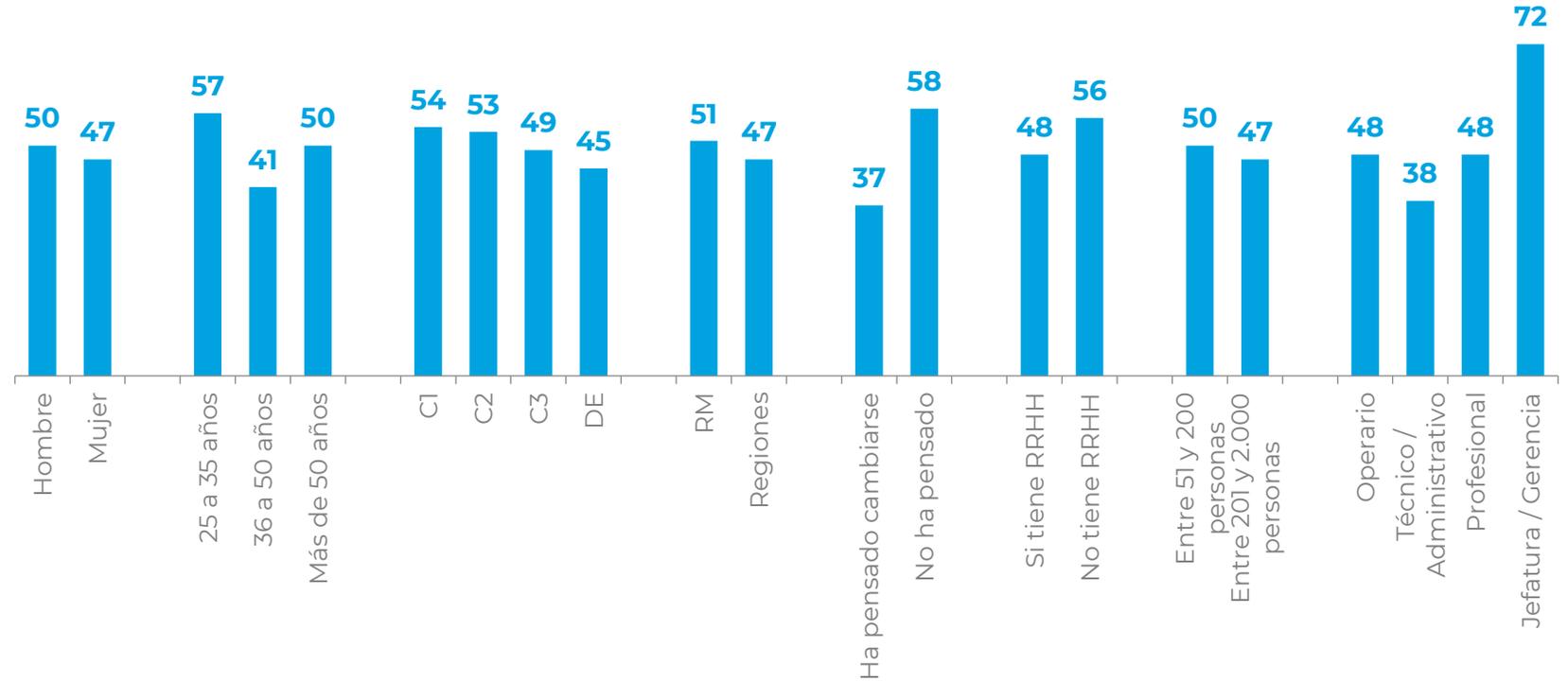
	Total	Sexo		Edad			Grupo Socioeconómico				Zona		Pensado cambiarse		Tamaño empresa		Área RRHH		Cargo			
		Hombre	Mujer	25-35	36-50	51+	C1	C2	C3	D/E	RM	Reg.	Sí	No	51-200	201-2000	Sí	No	Operario	Tecn. Adm.	Prof.	Jefe Gerencia
En una gran empresa	33	40	24	30	35	33	31	31	30	36	37	31	28	38	31	36	33	27	34	32	21	48
En el sector público (Estado, municipios, etc.)	23	23	25	21	27	22	29	23	25	22	19	27	15	28	19	28	23	40	16	35	26	21
En una Pyme	14	13	16	15	14	13	4	10	9	20	12	15	21	9	17	11	15	11	23	10	8	6
En una ONG o Fundación	12	9	14	13	10	12	19	19	16	5	14	10	13	11	13	10	11	13	8	10	21	12
En un emprendimiento o StartUp	11	10	12	14	11	9	12	10	11	11	10	12	16	8	14	8	11	6	13	8	10	10
El Gobierno (en el de tu preferencia)	7	5	10	7	4	10	5	8	10	6	9	6	7	7	7	8	8	2	6	7	13	3

Retención de talento

Si renunciaras, ¿Crees que tu jefe/a trataría de retenerte?
%



■ Sí



Mecanismos de retención

¿Cómo crees que te trataría de retener?

%



Casos: Entre quienes creen que su jefe(a) intentaría retenerles (N=683).

Mecanismos de retención

¿Cómo crees que te trataría de retener?

%

	Total	Sexo		Edad			Grupo Socioeconómico				Zona		Pensado cambiarse		Tamaño empresa		Área RRHH		Cargo			
		Hombre	Mujer	25-35	36-50	51+	C1	C2	C3	D/E	RM	Reg.	Sí	No	51-200	201-2000	Sí	No	Operario	Tecn. Adm.	Prof.	Jefe Gerencia
Más sueldo	44	50	37	44	54	38	50	43	45	44	34	53	39	47	46	43	44	61	42	39	31	67
Pagándome un curso de perfecc. o capacitación	12	12	13	4	13	19	4	14	15	12	14	11	20	9	15	9	13	10	16	15	11	8
Ascenso de cargo	10	6	16	16	7	7	4	5	12	12	10	10	12	9	6	14	9	20	5	14	17	8
Entregándome mejor equipamiento)	8	6	11	8	6	10	1	6	3	13	15	3	8	8	11	4	9	2	13	6	7	4
Ampliando mis respons. a otras tareas	8	8	8	10	6	8	13	8	13	4	10	6	7	8	5	12	8	2	5	16	10	4
Contratándome ayuda	7	7	6	7	3	10	12	11	3	6	4	9	6	7	7	7	5	4	7	7	7	3
Mejor horario	6	5	8	9	4	6	5	9	7	5	8	4	5	7	5	7	7	2	4	1	13	3
Ofreciéndome nuevos beneficios	4	6	1	4	6	4	9	4	3	4	3	5	2	5	5	4	5	1	7	2	4	3
Más vacaciones	1	1	0	0	1	0	4	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	2	0

Casos: Entre quienes creen que su jefe(a) intentaría retenerles (N=683).

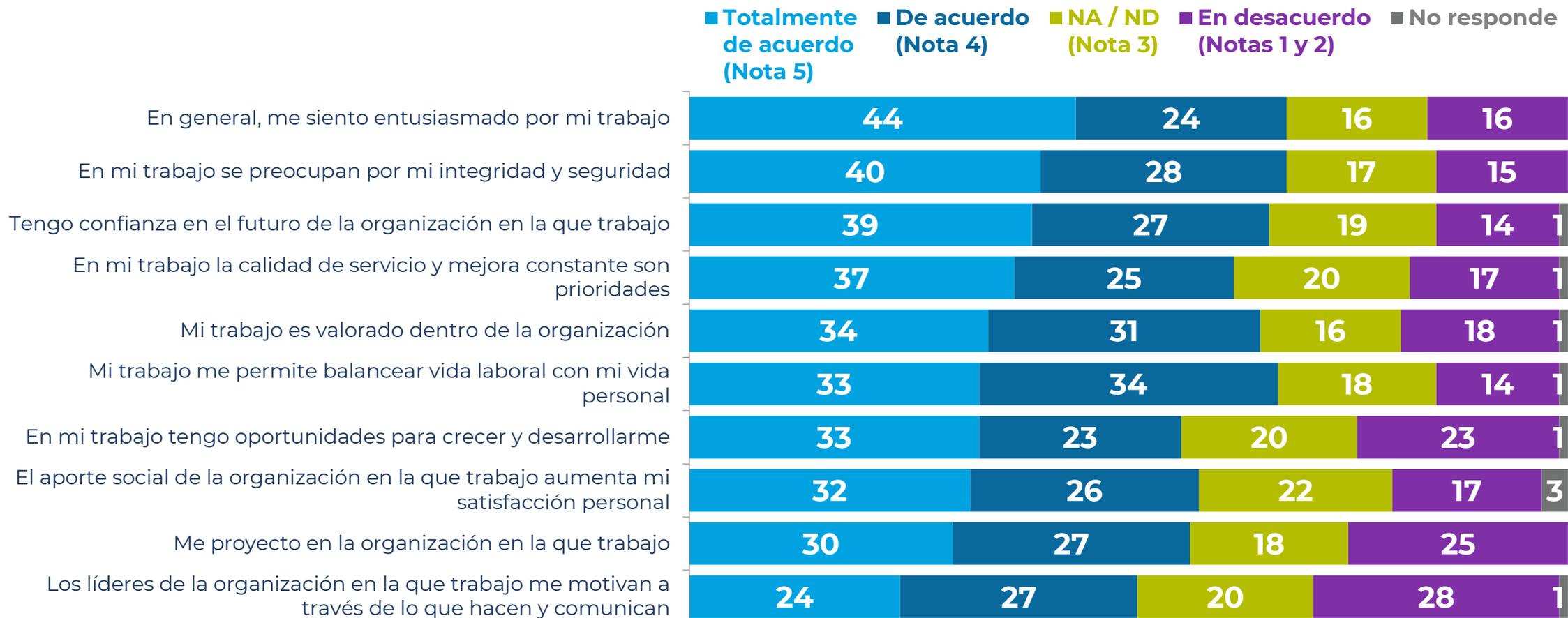
A photograph of a person in a dark suit and a blue and white checkered shirt sitting at a desk. They are looking at a tablet computer that displays a bar chart with five blue bars of varying heights. There are also some papers and a blue pen on the desk. The background is slightly blurred, showing some greenery.

Índice de compromiso laboral

Drivers del compromiso laboral

Usando una escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo, ¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

%

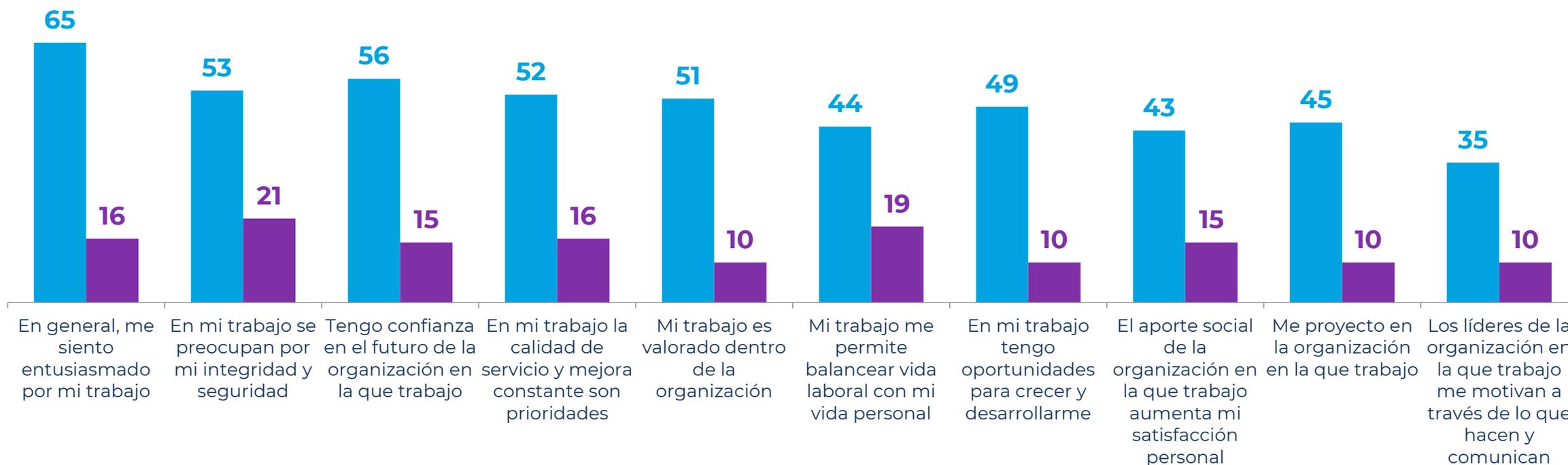


Drivers del compromiso laboral

Usando una escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo, ¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

% Muy de acuerdo (Nota 5)

■ No ha pensado cambiarse de trabajo ■ Ha pensado cambiarse de trabajo



Drivers del compromiso laboral

Usando una escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo, ¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

% Muy de acuerdo (Nota 5)

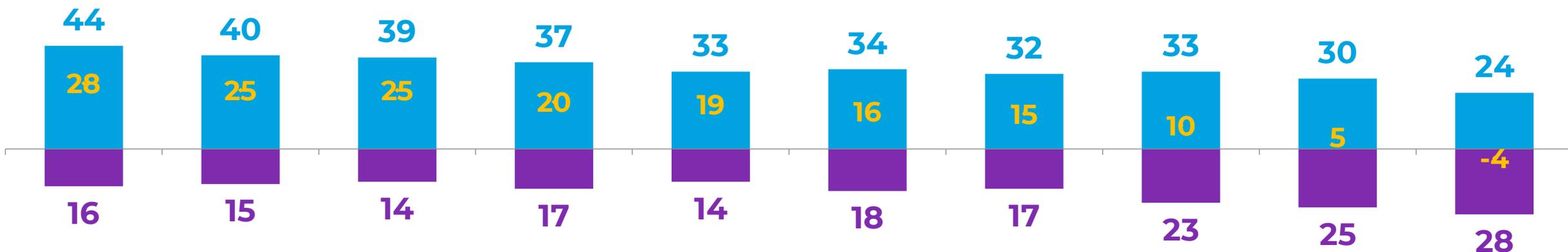
	Total	Sexo		Edad			Grupo Socioeconómico				Zona		Ha pensado cambiarse		Tamaño empresa		Área RRHH		Cargo			
		Hombre	Mujer	25-35	36-50	51+	C1	C2	C3	D/E	RM	Reg.	Sí	No	51-200	201-2000	Sí	No	Operario	Tecn. Adm.	Prof.	Jefe Gerencia
En general, me siento entusiasmado por mi trabajo	44	42	46	38	39	52	38	38	44	48	43	45	16	65	43	46	45	50	42	47	37	59
En mi trabajo se preocupan por mi integridad y seguridad	40	40	40	37	42	39	33	38	40	41	41	39	21	53	42	38	42	31	39	34	35	61
Tengo confianza en el futuro de la org. en la que trabajo	39	39	39	40	36	41	37	38	40	40	33	44	15	56	35	44	38	57	37	38	41	46
En mi trabajo la calidad de serv. y mejora son prioridades	37	35	40	32	39	40	35	35	39	38	34	40	16	52	36	39	40	31	31	44	31	53
Mi trabajo es valorado dentro de la organización	34	37	30	33	38	32	41	33	42	30	30	37	10	51	33	35	36	25	31	34	24	57
Mi trabajo me permite balanc. vida laboral la personal	33	33	33	34	27	38	35	35	34	32	35	32	19	44	31	36	33	37	24	39	35	39
En mi trabajo tengo oport. para crecer y desarrollarme	33	33	32	31	36	31	27	28	32	37	32	33	10	49	31	35	35	21	27	36	24	53
El aporte social de la org. aumenta mi satisf. personal	32	29	34	24	30	38	41	31	38	27	33	30	15	43	33	30	33	30	26	35	32	41
Me proyecto en la organización en la que trabajo	30	34	25	33	33	25	29	28	37	27	27	32	10	45	31	29	31	28	21	33	29	49
Los líderes de la org. en la que trabajo me motivan a través de lo que hacen y comunican	24	24	24	23	24	26	30	20	30	22	23	25	10	35	22	27	28	2	15	29	16	51

Drivers del compromiso laboral

Usando una escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo, ¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

%

■ Totalmente de acuerdo (Nota 5) ■ En desacuerdo (Notas 1 y 2) · Neto (Acuerdo - Desacuerdo)



En general, me siento entusiasmado por mi trabajo

En mi trabajo se preocupan por mi integridad y seguridad

Tengo confianza en el futuro de la organización en la que trabajo

En mi trabajo la calidad de servicio y mejora constante son prioridades

Mi trabajo me permite balancear vida laboral con mi vida personal

Mi trabajo es valorado dentro de la organización

El aporte social de la organización en la que trabajo aumenta mi satisfacción personal

En mi trabajo tengo oportunidades para crecer y desarrollarme

Me proyecto en la organización en la que trabajo

Los líderes de la organización en la que trabajo me motivan a través de lo que hacen y comunican

Modelo de Compromiso (Ecuación Estructural)

Para la construcción de un modelo estadístico que permitiera entender el impacto de los atributos sobre **plantearse cambiar de trabajo**, en primer lugar se agruparon los atributos en 4 dimensiones:

CRECIMIENTO

EMPATÍA

RECONOCIMIENTO

LIDERAZGO

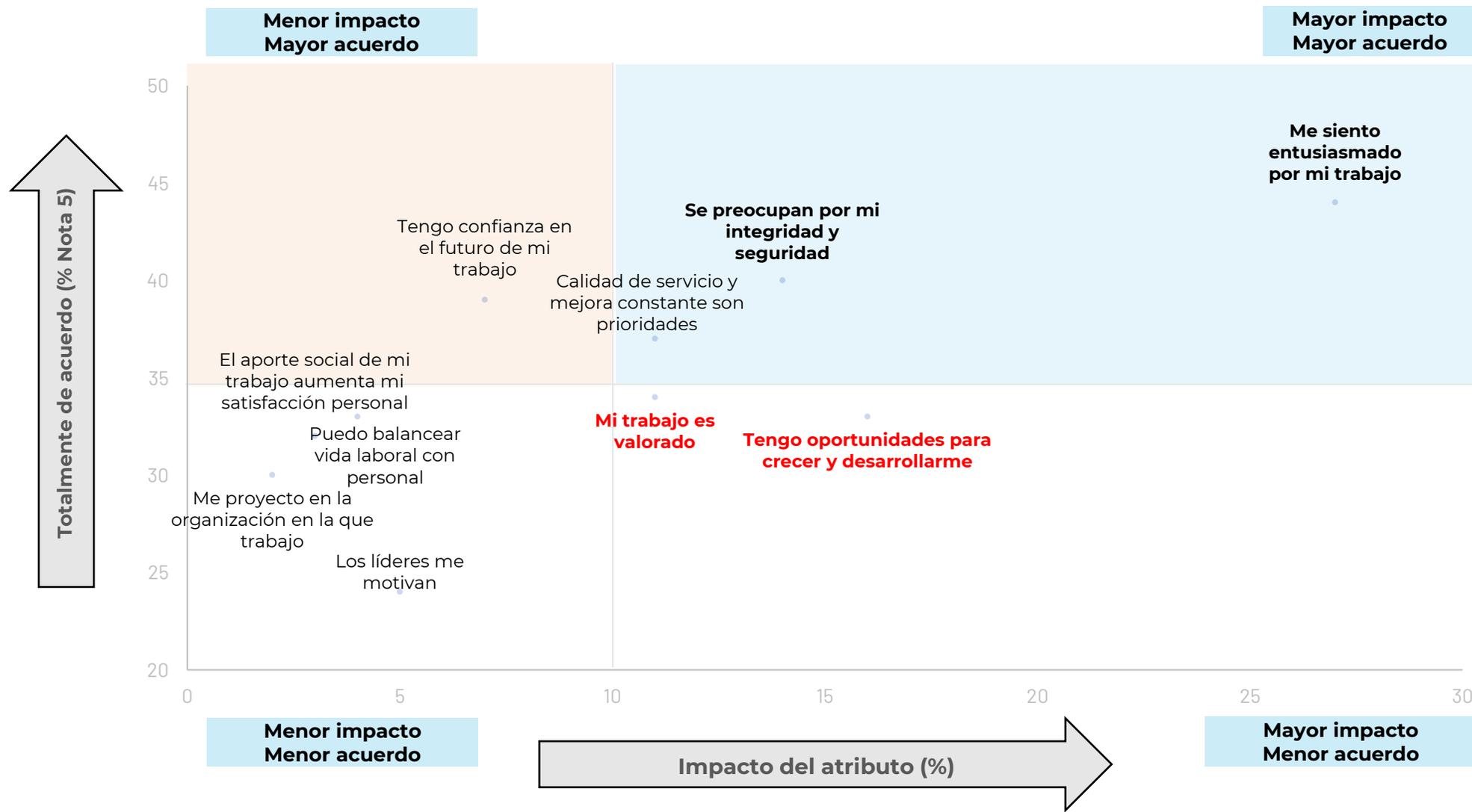
Luego, mediante un análisis de **ecuaciones estructurales** se determinó la relevancia de cada dimensión y atributo, en términos de su capacidad de explicar la posibilidad de cambiarse e trabajo (detalle en el diagrama de la lámina posterior).

Construcción de la posibilidad de cambio de trabajo

Importancia de atributos y dimensiones en la posibilidad de cambio de trabajo



Impacto y Acuerdo de drivers de compromiso



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

Índice de compromiso laboral

Utilizando los porcentajes de la ecuación estructural, se ponderan las respuestas de cada sujeto, de modo que cada atributo obtiene la importancia que merece según su impacto sobre la preferencia por permanecer en el lugar de trabajo.

Luego, para obtener un índice numérico que adquiera valores entre 0 y 100, donde 50 es el punto medio (de 50 hacia abajo es la dimensión negativa y de 50 hacia arriba es la dimensión positiva), se lleva el NETO (%Nota 5 - %Notas 1 y 2) a una escala teórica transformada en base a la siguiente fórmula :

$$\text{ÍNDICE} = \frac{\text{NETO} + 100}{2}$$

**Índice Compromiso Laboral
(ICL)**

60

¿Cómo se calcula?

Tabla 1: **Notas de acuerdo que otorgan los entrevistados a cada driver de compromiso – NO PONDERADOS**

	Driver 1	Driver 2	Driver 3	Nota promedio de cada sujeto
Sujeto 1	5	5	4	5
Sujeto 2	2	3	4	3
Sujeto 3	4	5	5	5
Sujeto 4	2	2	2	2

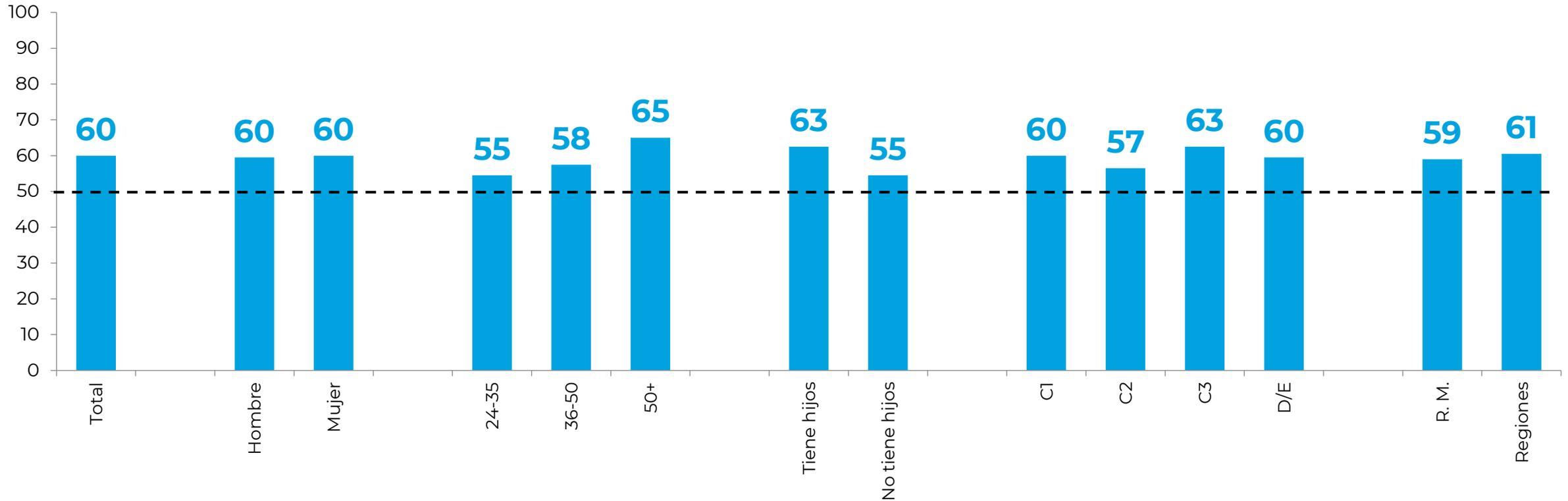
- La tabla 1 describe los niveles de acuerdo (en escala 1 a 5) que cada entrevistado tiene respecto a los drivers de compromiso en su entorno laboral. Así por ejemplo, el **Sujeto 1** está totalmente de acuerdo con el driver 1, pues le asigna una nota 5.
- Entonces, y de acuerdo a la **primera tabla**, para el conjunto de datos, es decir considerando a todos los sujetos y todos los drivers de compromiso, hay 50% de **notas 5** (2 de 4), y 25% de **notas 2** (1 de 4). Luego, el NETO de los drivers de compromiso sería 25% (NETO = Notas 5 menos Notas 1+2).
- Ahora bien, **otra forma de ver los datos es ponderándolos según la importancia que subyacentemente los sujetos le otorgan a cada driver de compromiso laboral** (calculado a través de la Ecuación Estructural). Ello es lo que se expresa en la tabla 2, de resultados ponderados.

Tabla 2: **Notas de acuerdo que otorgan los entrevistados a cada driver de compromiso – PONDERADOS**

	Driver 1	Driver 2	Driver 3	Suma de Notas ponderadas
Importancia del Driver según Ecuación Estructural	10%	30%	60%	-
Sujeto 1	$5 \times 0,1 = \mathbf{0,5}$	$5 \times 0,3 = \mathbf{1,5}$	$4 \times 0,6 = \mathbf{2,4}$	$4,4 = \mathbf{4}$
Sujeto 2	$2 \times 0,1 = \mathbf{0,2}$	$3 \times 0,3 = \mathbf{0,9}$	$4 \times 0,6 = \mathbf{2,4}$	$3,5 = \mathbf{4}$
Sujeto 3	$4 \times 0,1 = \mathbf{0,4}$	$5 \times 0,3 = \mathbf{1,5}$	$5 \times 0,6 = \mathbf{3}$	$4,9 = \mathbf{5}$
Sujeto 4	$2 \times 0,1 = \mathbf{0,2}$	$2 \times 0,3 = \mathbf{0,6}$	$2 \times 0,6 = \mathbf{1,2}$	$2,0 = \mathbf{2}$

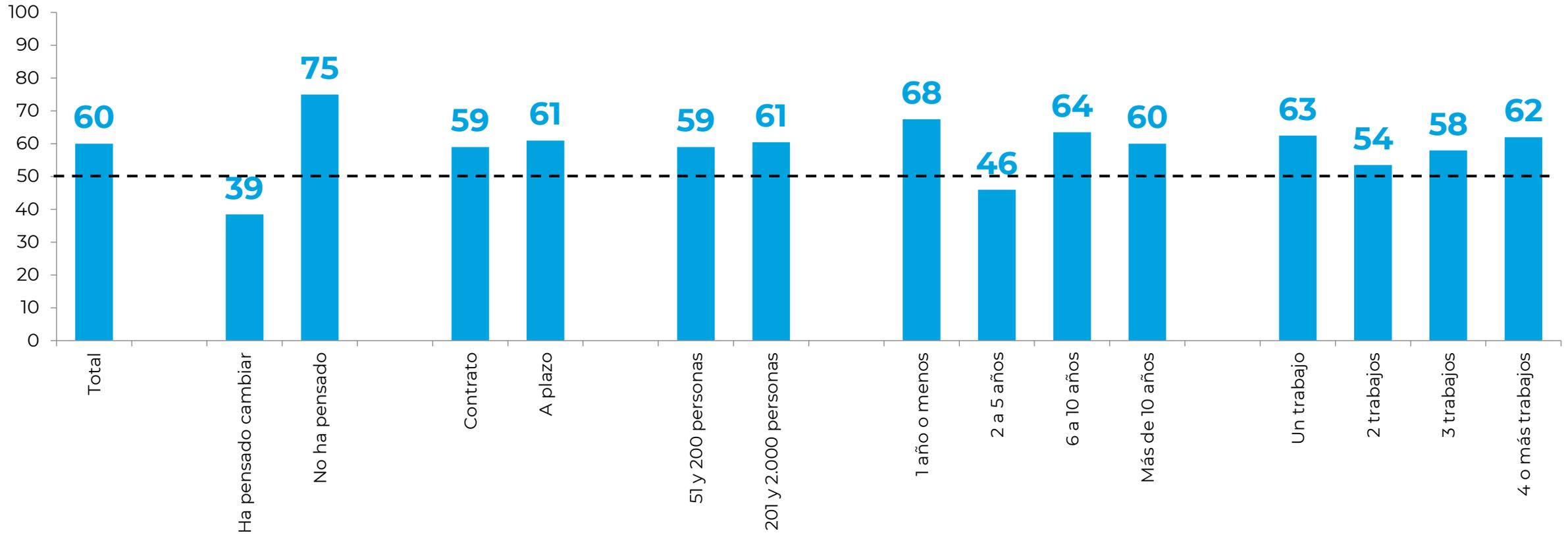
- Así, se ve que la nota que cada sujeto pone es ahora multiplicada por el impacto que cada driver tiene sobre el hecho de pensar dejar el trabajo o no. Por ejemplo, el **Sujeto 1** dio mucha importancia al driver 1 (puso nota 5); no obstante, este driver sólo tiene una importancia del 10%, por lo tanto, en el promedio total sólo pesa 0,5 (si los 3 drivers importaran igual, es decir, todos impactarían 0,33%, una nota 5 equivaldría a 1,67, bastante más que 0,5).
- La nota promedio de cada sujeto se calcula sumando la nota ponderada que otorga a cada driver. Luego, para calcular el neto se repite la misma operación del segundo punto: ahora es decir, se tiene que hay 25% de notas 5 (1 de 4), y 25% de notas 1+2. Con lo cual, el NETO es ahora 0%.
- Se ve entonces la importancia de utilizar un ponderador, pues permite construir un indicador que otorgue reconocimiento al mérito que tiene cada driver, y no los considere a todos por igual.

Índice de compromiso laboral Sociodemográficos

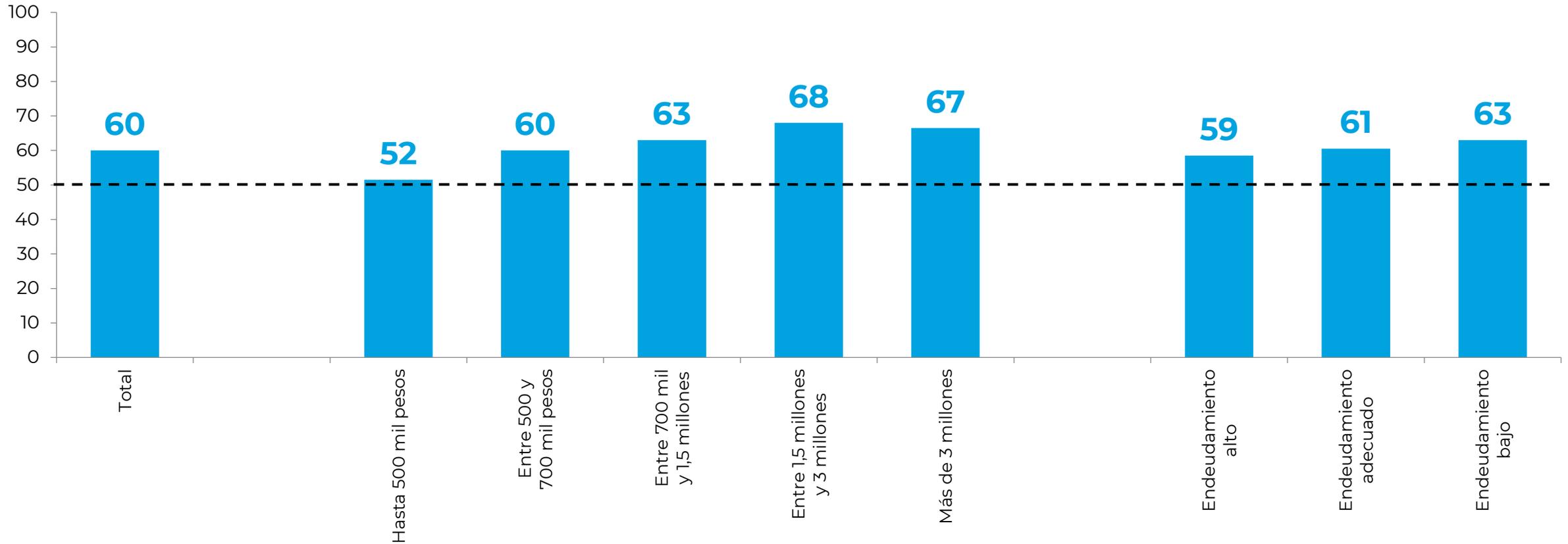


Índice de compromiso laboral

Laborales



Índice de compromiso laboral Económicos

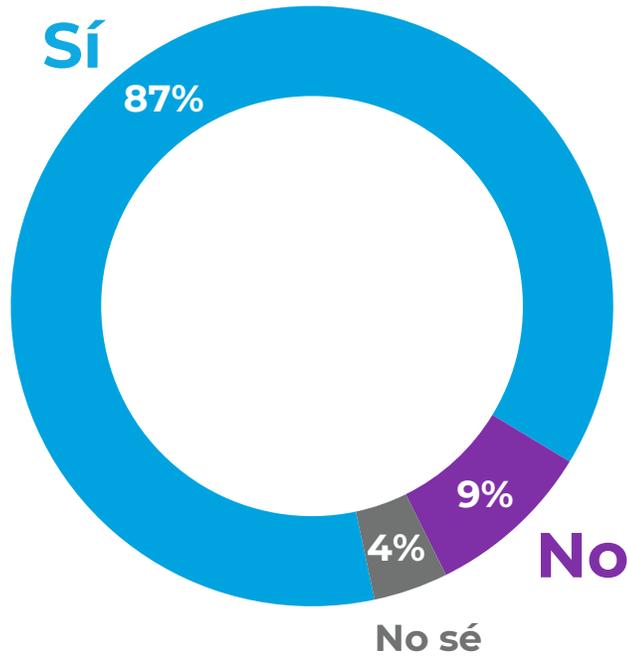




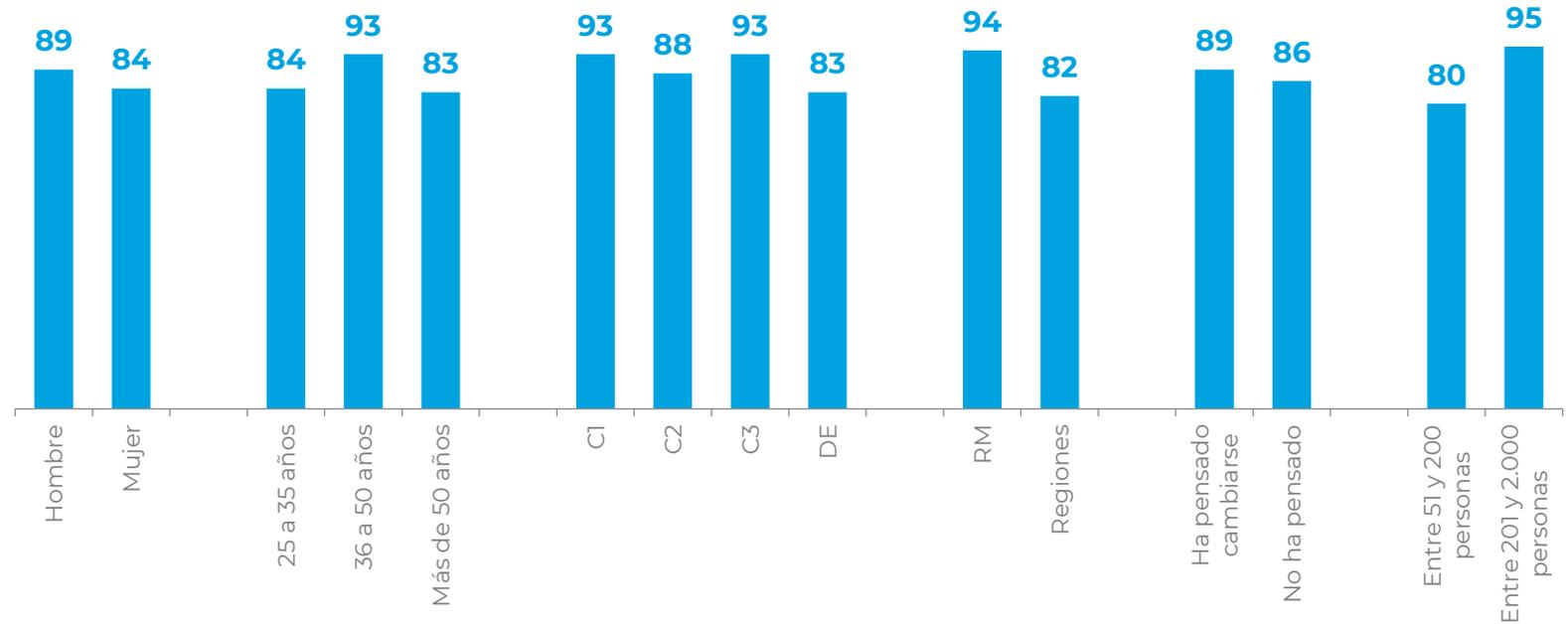
Áreas de RRHH

Área Recursos Humanos

¿Existe en tu empresa un área dedica a recursos humanos?
%



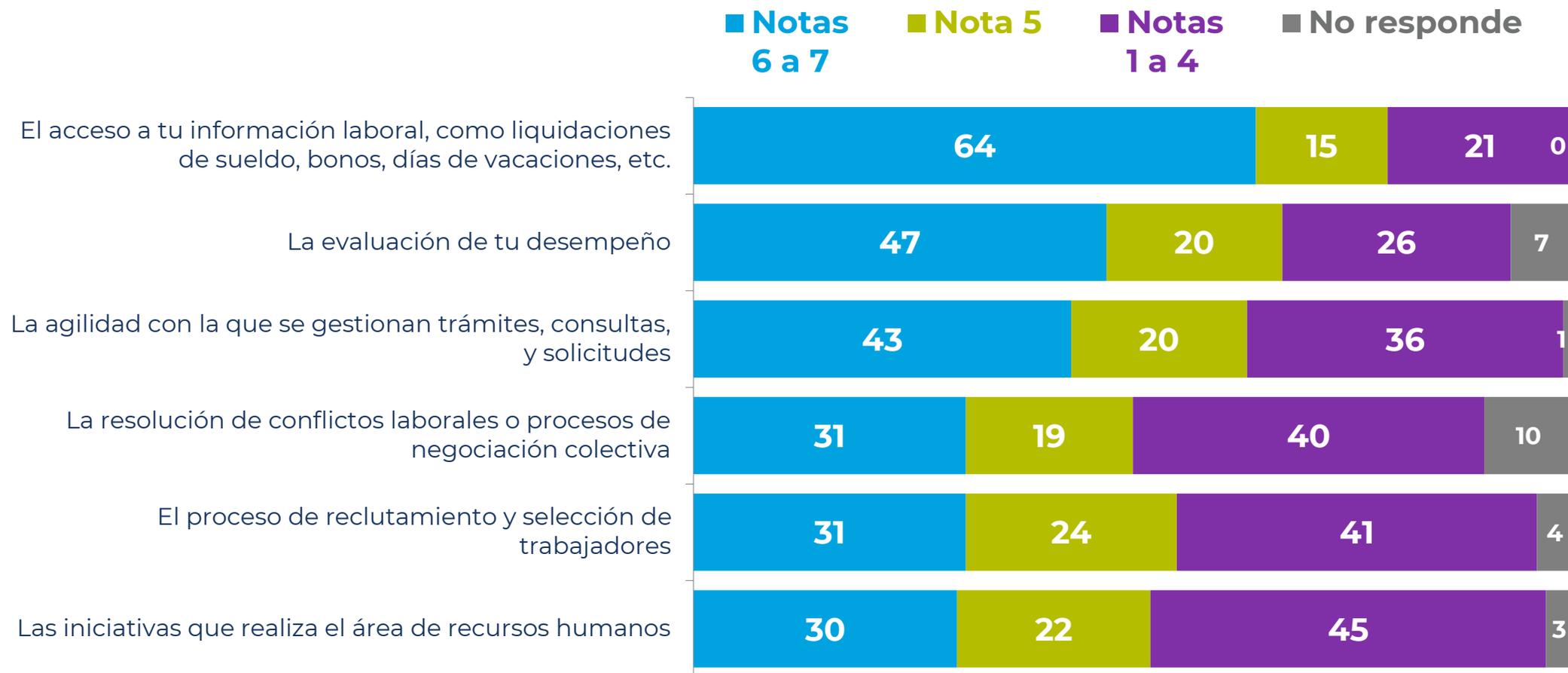
■ Sí



Evaluación gestión RRHH

Pensando específicamente en la gestión de recursos humanos de tu empresa,
¿Qué nota le pones a tu actual trabajo en...?

%



Casos: entre quienes tienen un área de RRHH en su empresa.

Evaluación gestión RRHH

Pensando específicamente en la gestión de recursos humanos de tu empresa,
¿Qué nota le pones a tu actual trabajo en...?

% Notas 6 y 7

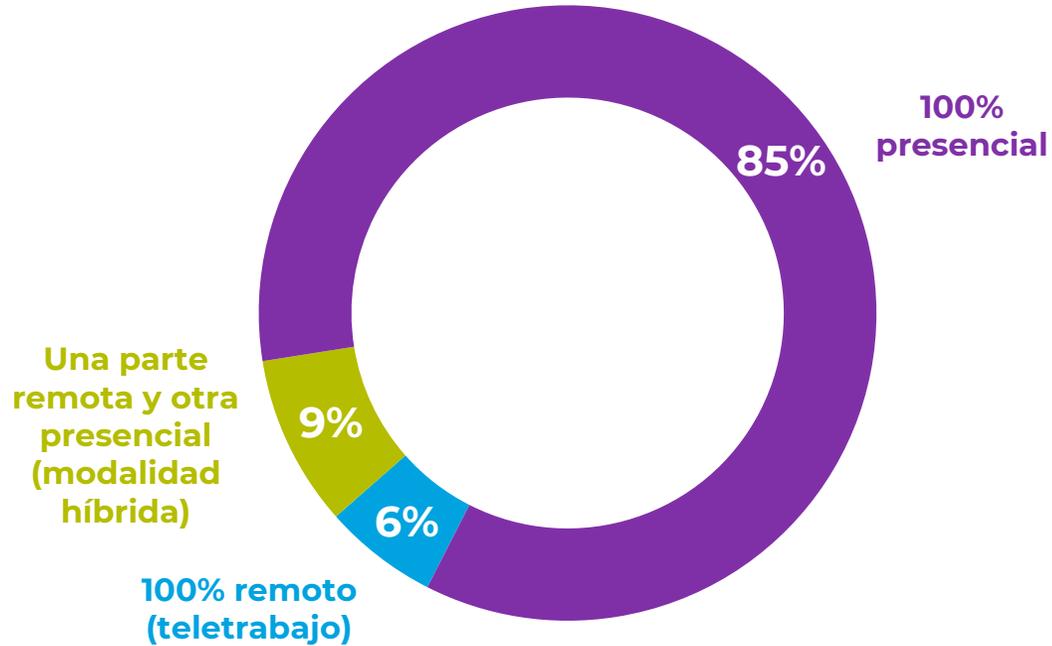
	Total	Sexo		Edad			Grupo Socioeconómico				Zona		Pensado cambiarse		Tamaño empresa		Cargo			
		Hombre	Mujer	25-35	36-50	51+	C1	C2	C3	D/E	RM	Reg.	Sí	No	51-200	201-2000	Operario	Tecn. Adm.	Prof.	Jefe Gerencia
El acceso a tu información laboral , como liquidaciones de sueldo, bonos, etc.	64	64	65	57	73	60	79	70	64	59	59	68	45	78	57	72	59	63	70	75
La evaluación de tu desempeño	47	44	50	50	48	43	47	44	51	44	38	53	24	63	40	52	44	51	42	52
La agilidad con la que se gestionan trámites , consultas, y solicitudes	43	43	44	35	53	40	44	45	46	41	40	46	21	59	38	49	37	46	41	56
La resolución de conflictos laborales o procesos de negociación colectiva	31	28	36	29	32	31	31	28	31	32	25	36	13	44	31	32	34	31	25	35
El proceso de reclutamiento y selección de trabajadores	31	30	31	31	38	23	38	35	32	27	29	32	18	39	30	31	33	25	31	36
Las iniciativas que realiza el área de recursos humanos	30	31	30	28	39	23	32	32	32	28	29	32	15	41	30	31	29	28	30	40

Casos: entre quienes tienen un área de RRHH en su empresa.

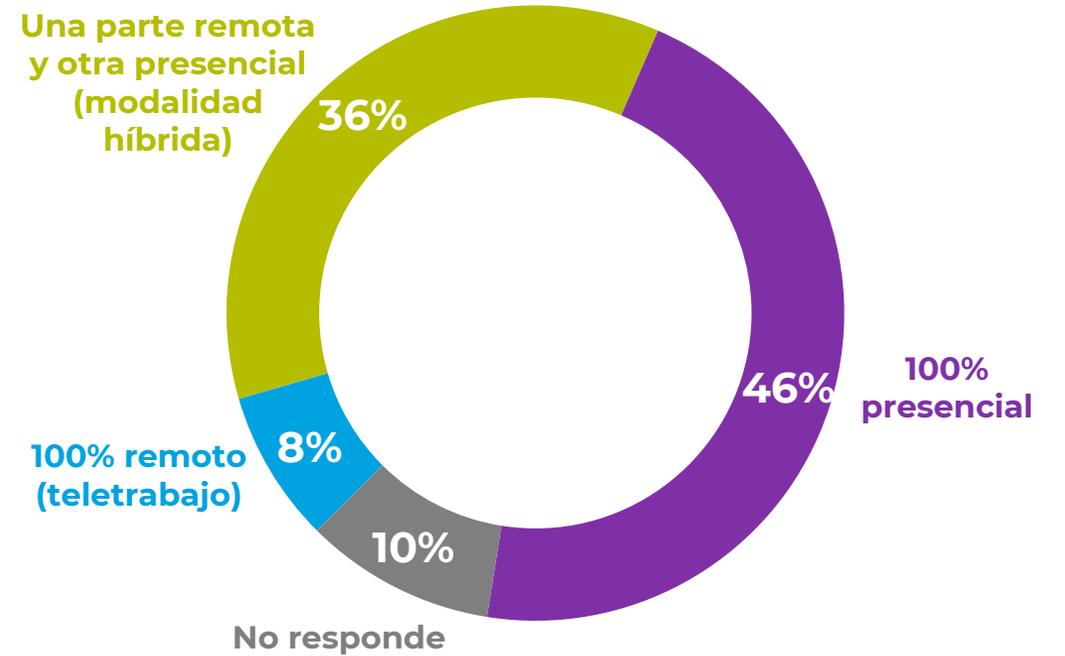
Modalidad de trabajo actual

En relación con tu trabajo actual...
%

Lo desempeñas



Te gustaría desempeñarlo...



Modalidad de trabajo actual

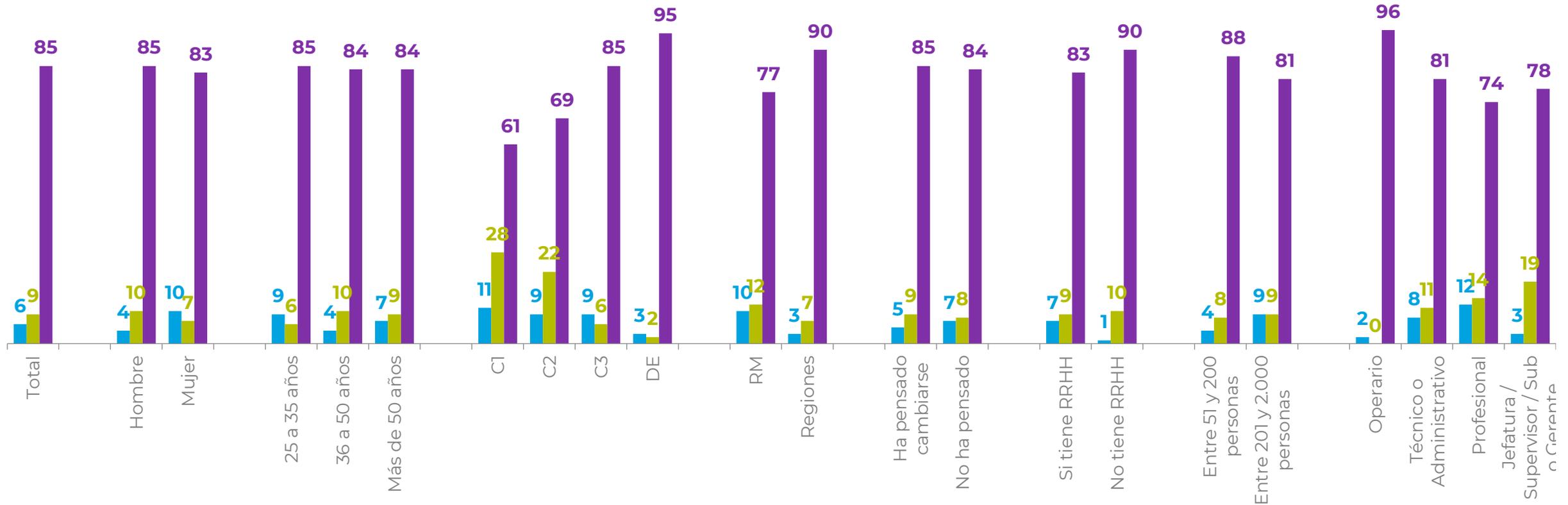
En relación con tu trabajo actual...
%

Lo desempeñas

■ 100% remoto

■ Una parte remota y otra presencial (modalidad híbrida)

■ 100% presencial



Modalidad de trabajo actual

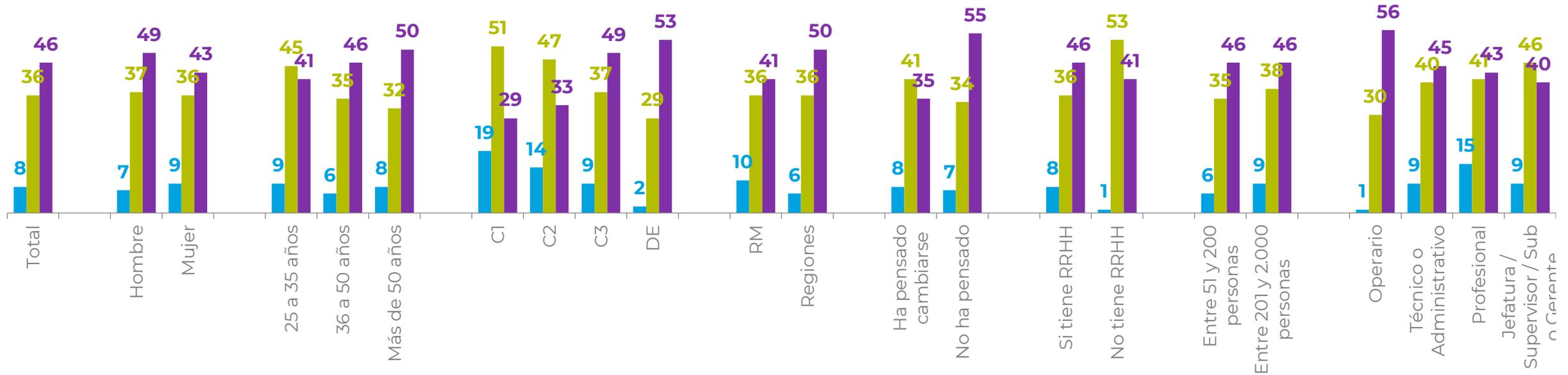
En relación con tu trabajo actual...
%

Te gustaría desempeñarlo

■ 100% remoto

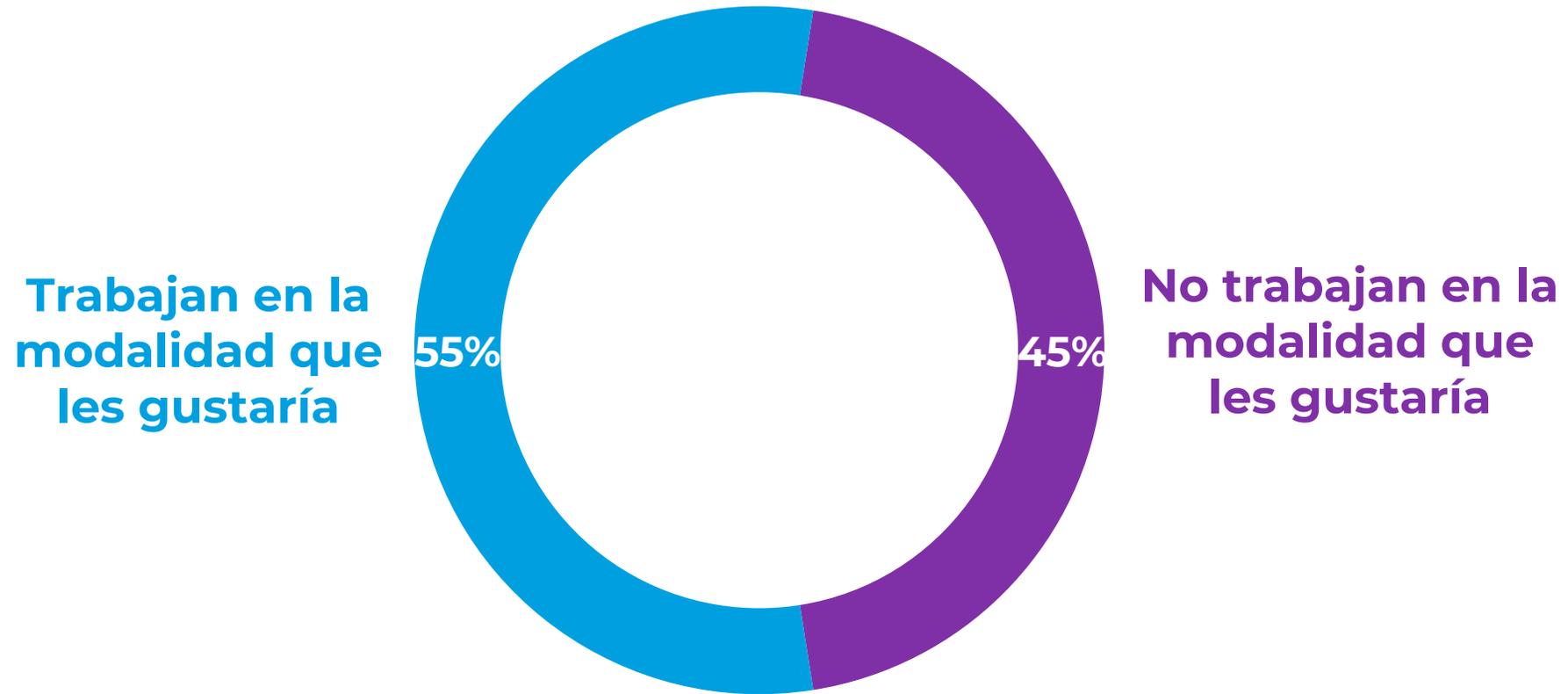
■ Una parte remota y otra presencial (modalidad híbrida)

■ 100% presencial



Modalidad de trabajo actual

En relación con tu trabajo actual...
%



Trabajan en la
modalidad que
les gustaría

No trabajan en la
modalidad que
les gustaría

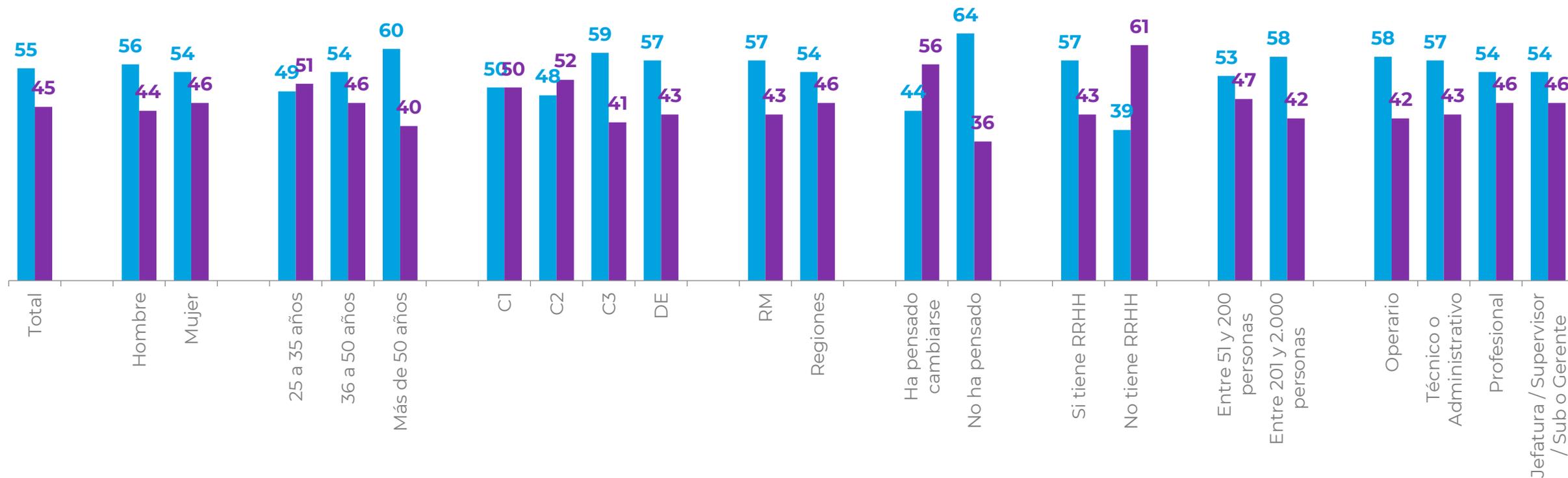
Modalidad de trabajo actual

En relación con tu trabajo actual...

%

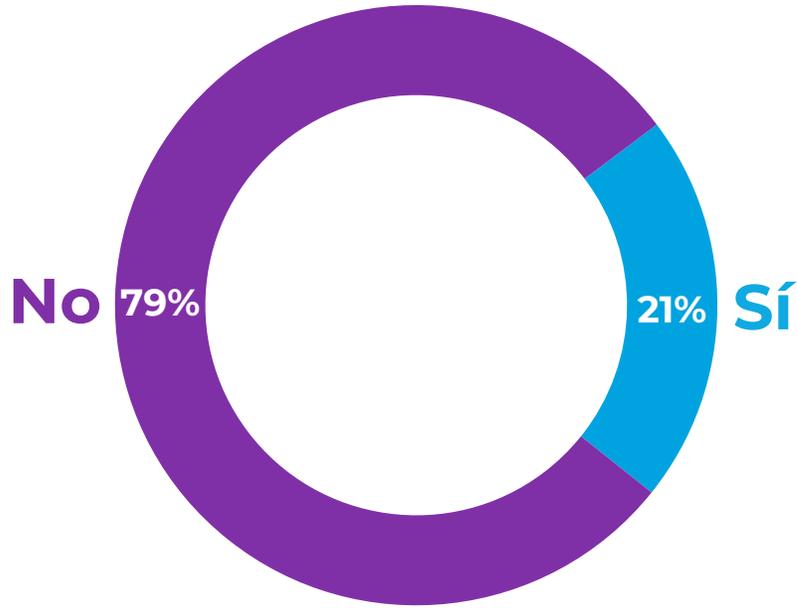
■ Trabajan en la modalidad que les gustaría

■ No trabajan en la modalidad que les gustaría

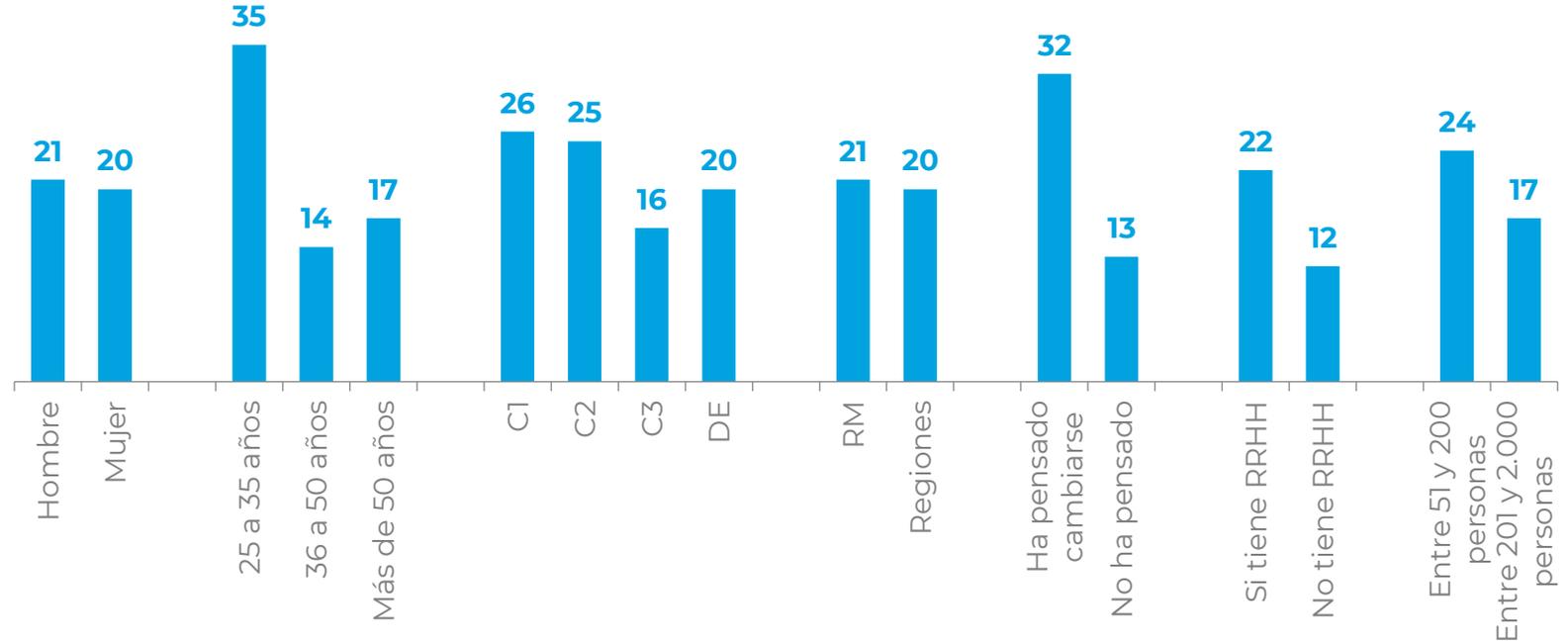


Trabajo con sentido

¿Te cambiarías a una organización que tenga el compromiso de solucionar alguno de los problemas de la sociedad, pero ganando un poco menos (10% menos)?
%



■ Sí





Conclusiones

Conclusiones

- 1.** En un contexto en el que casi 3 de cada 4 trabajadores perciben que la situación actual del empleo en el país es mala o muy mala, el compromiso con el trabajo gana relevancia dejando al Índice de Compromiso Laboral (ICL) en 60 puntos.
- 2.** El índice tiene una importante correlación con el 58% de trabajadores que afirman no haber pensado cambiarse de trabajo en los últimos 6 meses. Además, coincide con el 56% que evalúan positivamente el cargo que desempeñan, la reputación de la empresa u organización a la que pertenecen (56%) y el aporte que éstas hacen a la sociedad (49%), pero que anhelan volver a teletrabajar o trabajar de manera híbrida (60%).
- 3.** El 63% siente orgullo por su trabajo, a pesar de que la mitad (50%) se mantiene principalmente en su trabajo por la remuneración que recibe. En efecto, el sueldo es el principal motivo para buscar otro trabajo (52%) y la forma de retener a los trabajadores (44%).
- 4.** Obviando el factor remuneracional, las principales razones para cambiarse de trabajo son el desempeñar una labor que reporte felicidad (62%), los beneficios de salud, provisión, esparcimiento y entretención (44%) y la proyección de largo plazo (43%).
- 5.** Las 4 dimensiones que inciden en el compromiso laboral son Crecimiento, Empatía, Reconocimiento y Liderazgo, donde Crecimiento (43%) duplica en importancia a Empatía (21%) y Reconocimiento (22%), relegando a Liderazgo (14%) a un tercer plano.
- 6.** Los atributos más relevantes en cada dimensión son Entusiasmo (27%) en Crecimiento, Preocupación (14%) por la seguridad e integridad en Empatía, y Valoración (11%) y Excelencia (11%) en Reconocimiento.
- 7.** RRHH es un área tensionada: bien evaluado acceso a información (64%), evaluación de desempeño (47%) y agilidad de trámites (43%). Mal evaluados resolución de conflictos (40%), reclutamiento (41%), e iniciativas del área (45%).

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

www.cadem.cl



CADEM
RESEARCH
& ESTRATEGIA