

Panel
Ciudadano®



Santander

Estudio Panel Ciudadano El entorno laboral



Medición 06 y 07 de Enero de 2022

 865 casos

Margen de error 3,2%

 Panel
Ciudadano®



- 1** En cuánto a lo que podrían hacer los empleadores para hacer más agradable y facilitar el trabajo, lo más importante para la población en general es el “ser valorado, incluido y respetado”. Esta necesidad es más alta entre los hombres ya que las mujeres tienen preferencia por el trabajar menos horas. En cuanto a rangos etarios y NSE es bastante parejo, con excepción del segmento ABC1 donde sólo alcanza el 14% de las menciones.
- 2** En segundo lugar, está la opción “Menos horas”. Notoriamente se destaca la preferencia de las mujeres por esta alternativa y la de los menores de 30 años.
- 3** En tercer lugar, encontramos personas que a pesar de señalarles en la pregunta que no consideraran el sueldo, lo destacan como un aspecto central. Este grupo junto con los que señalan “menos horas” podrían ser clasificados como individuos “pragmáticos” que principalmente están interesados en aspectos pecuniarios. Ambos grupos “menos horas” y “subir sueldos” (pragmáticos) corresponden principalmente a menores de 30, mayores de 51, de sectores C2-C3 y con hijos menores de 18 años.
- 4** La “flexibilidad y trabajar desde la casa” se concentra mayormente en mujeres y en el segmento ABC1 y C2, donde los hogares probablemente cuentan con mejores condiciones para trabajar.

Gráfico 1. Aparte del sueldo,
¿qué podría hacer la empresa donde trabaja, para hacer más agradable y facilitar su trabajo?

■ MASCULINO ■ FEMENINO ■ TOTAL

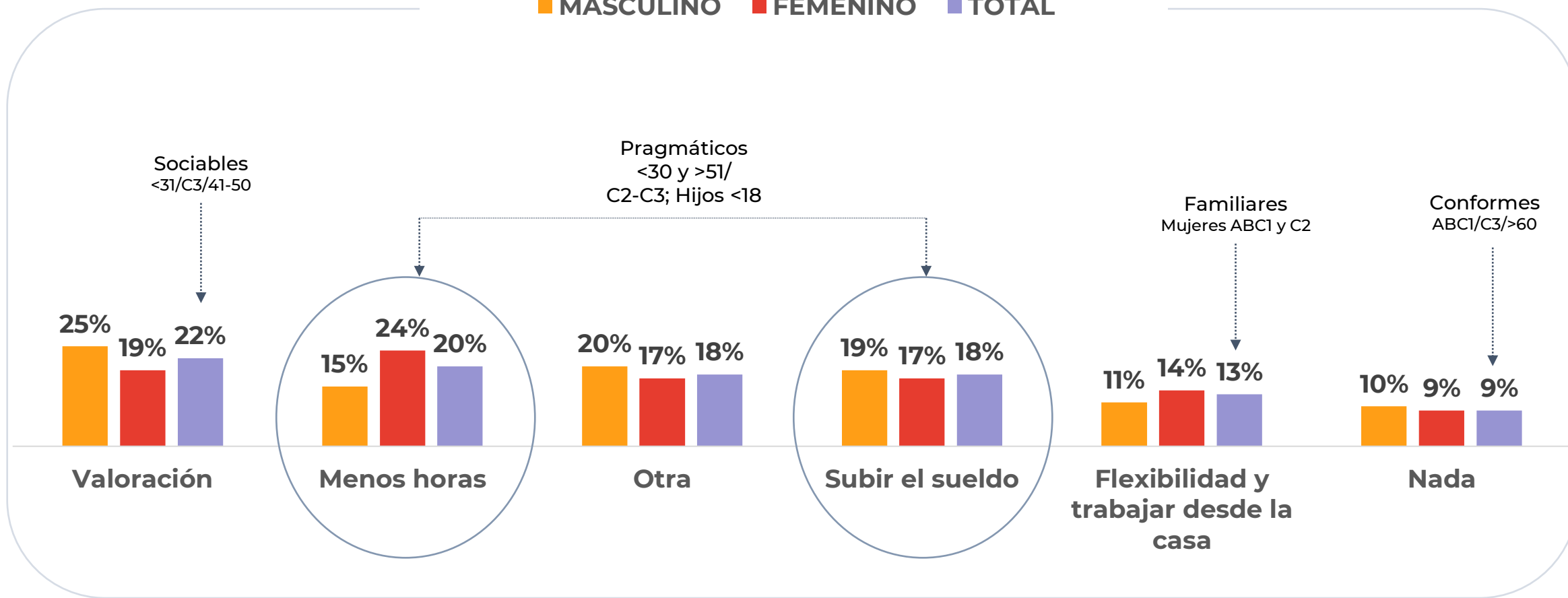


Gráfico 2. Aparte del sueldo,
 ¿qué podría hacer la empresa donde trabaja, para hacer más agradable y facilitar su trabajo?

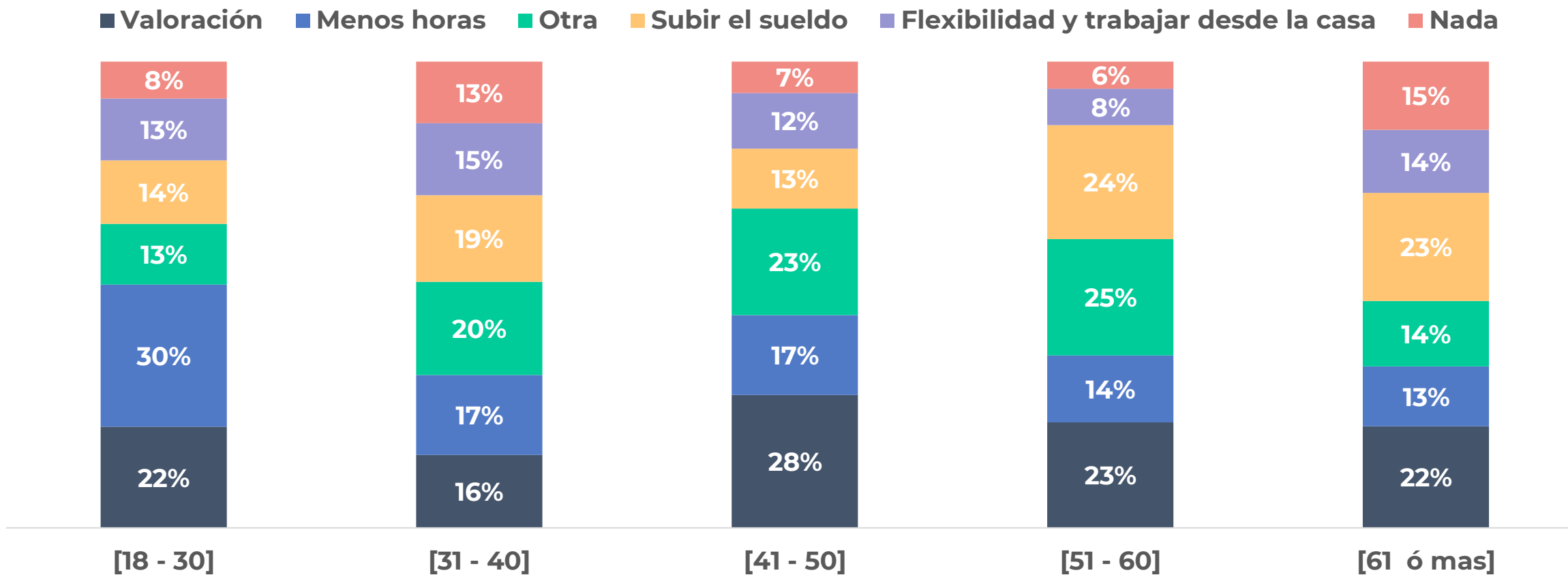
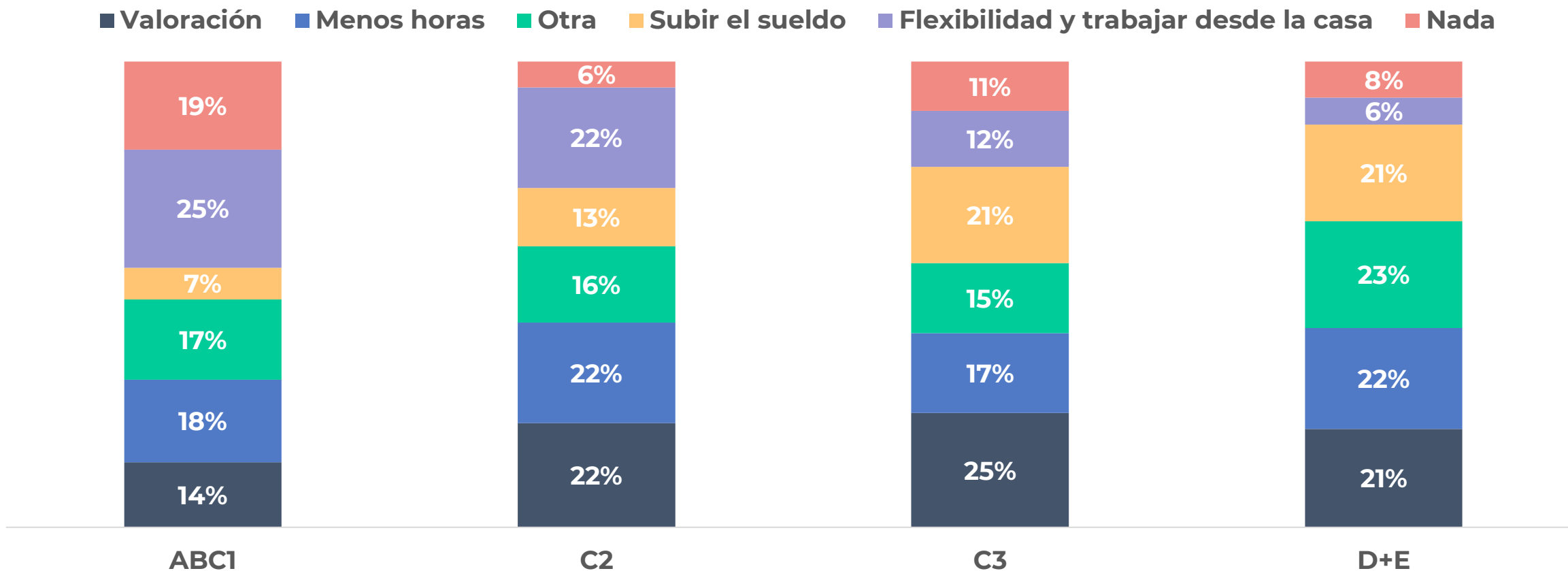


Gráfico 3. Aparte del sueldo,
¿qué podría hacer la empresa donde trabaja, para hacer más agradable y facilitar su trabajo?





- 1** Con respecto a prácticas laborales que debieran incluir las empresas, en primer lugar aparece la igualdad salarial entre hombres y mujeres con una diferencia de 13 puntos porcentuales entre hombres (21%) y mujeres (32%). También se observa una diferencia importante por rango etario, promediando esta opción un 40% entre los mayores de 50 años, probablemente el segmento que se vio más afectado ante estas malas prácticas.
- 2** En el segmento etario 31-40 adquiere mayor importancia la flexibilidad laboral, para poder compatibilizar trabajo y familia, opción que también es la número uno en el segmento socioeconómico ABC1 y C2.
- 3** En tercer lugar, más abajo, están las alternativa “Posibilidades de crecer en la empresa” y “Apoyo monetario y en horario para estudiar”, entre los menores de 50 años la primera está por debajo de la segunda, posteriormente ésta cae significativamente.
- 4** La idea de capacitación continua aparece más abajo y en el grupo 31-40 años y C2. En dichos grupos las tres alternativas tienden converger. Probablemente se trata de personas que están en etapa de ascenso.

Gráfico 4.

¿Qué práctica laboral le parecería más importante que incluyeran las empresas?

FEMENINO MASCULINO TOTAL

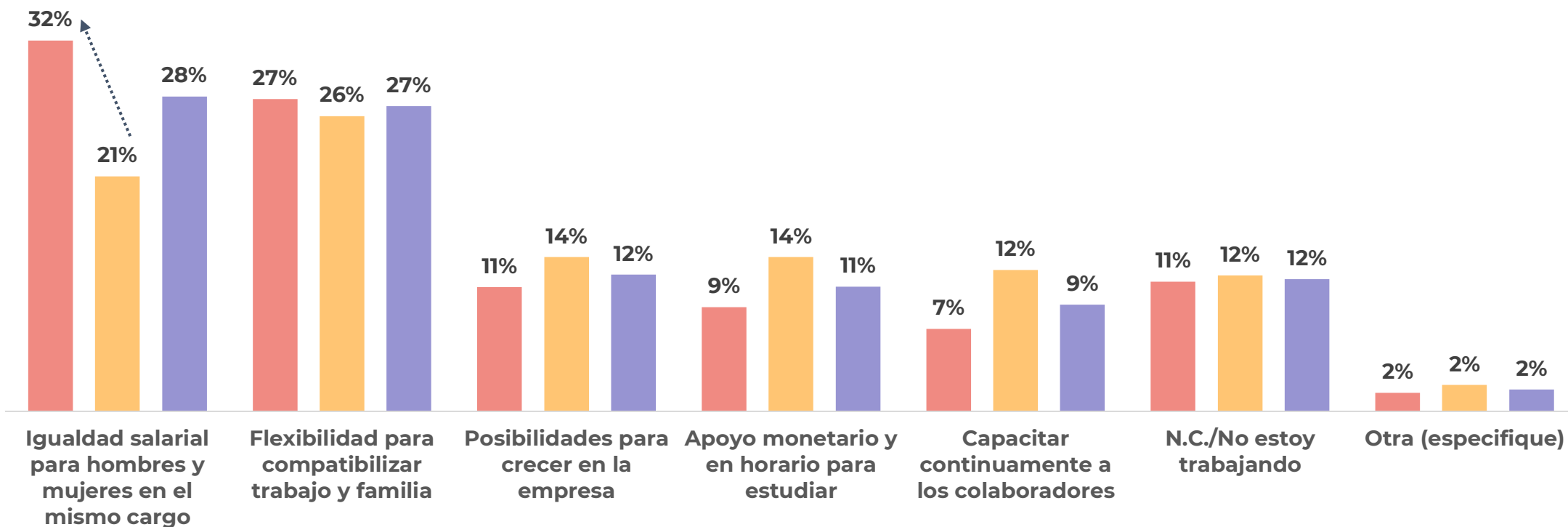
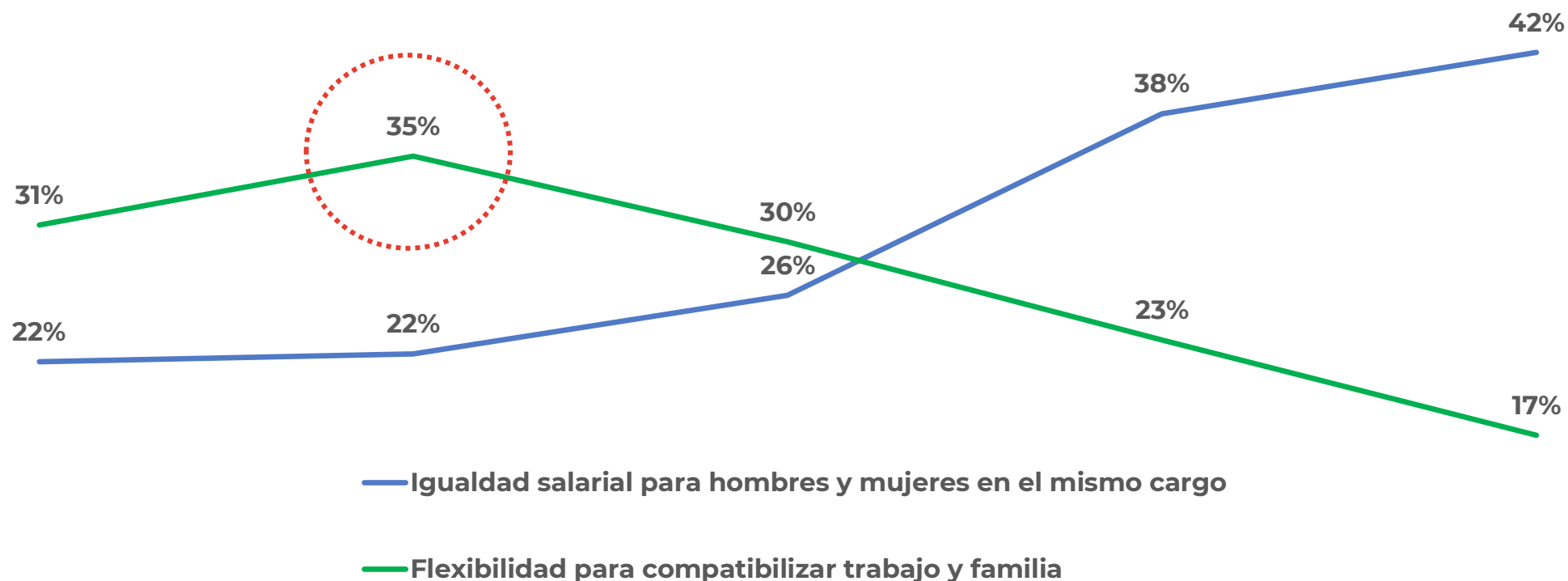


Gráfico 5a.

¿Qué práctica laboral le parecería más importante que incluyeran las empresas?



[18 - 30]

[31 - 40]

[41 - 50]

[51 - 60]

[61 ó mas]

Gráfico 5b.

¿Qué práctica laboral le parecería más importante que incluyeran las empresas?

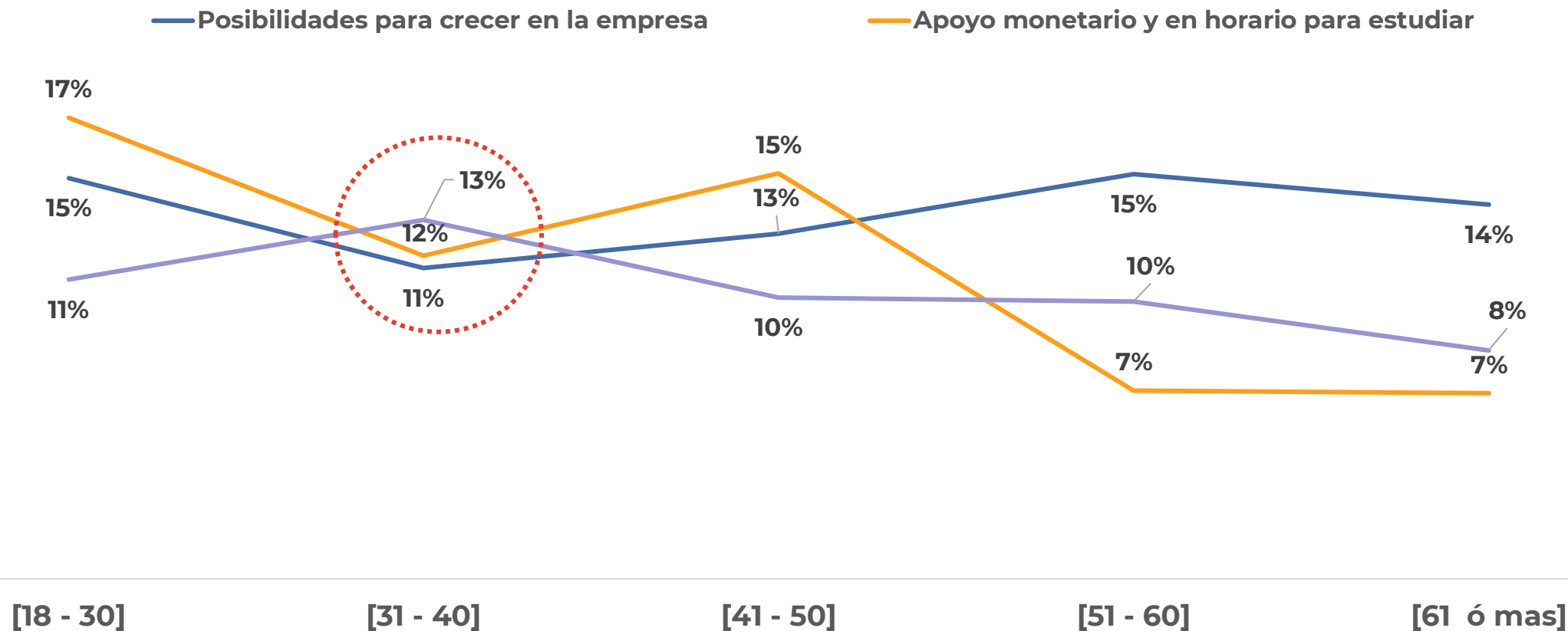


Gráfico 5c.

¿Qué práctica laboral le parecería más importante que incluyeran las empresas?

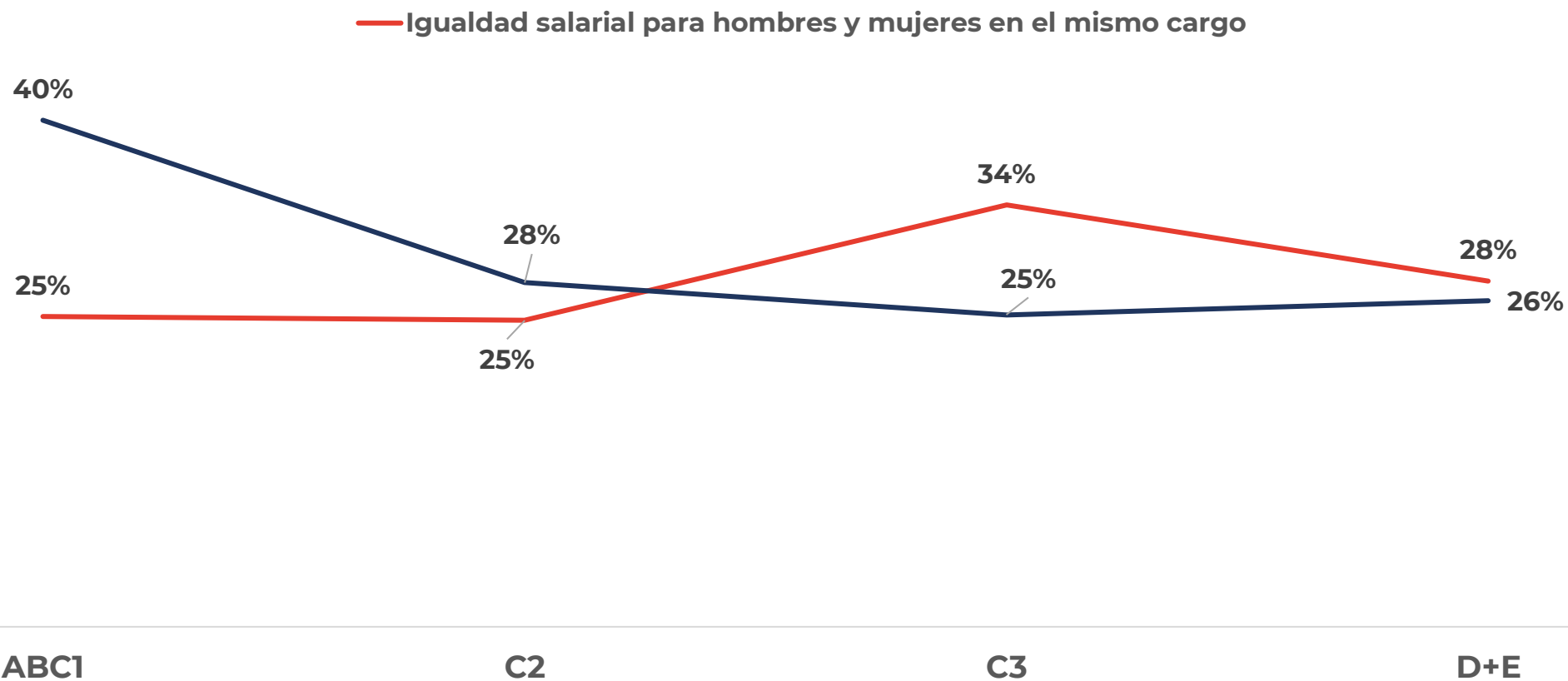
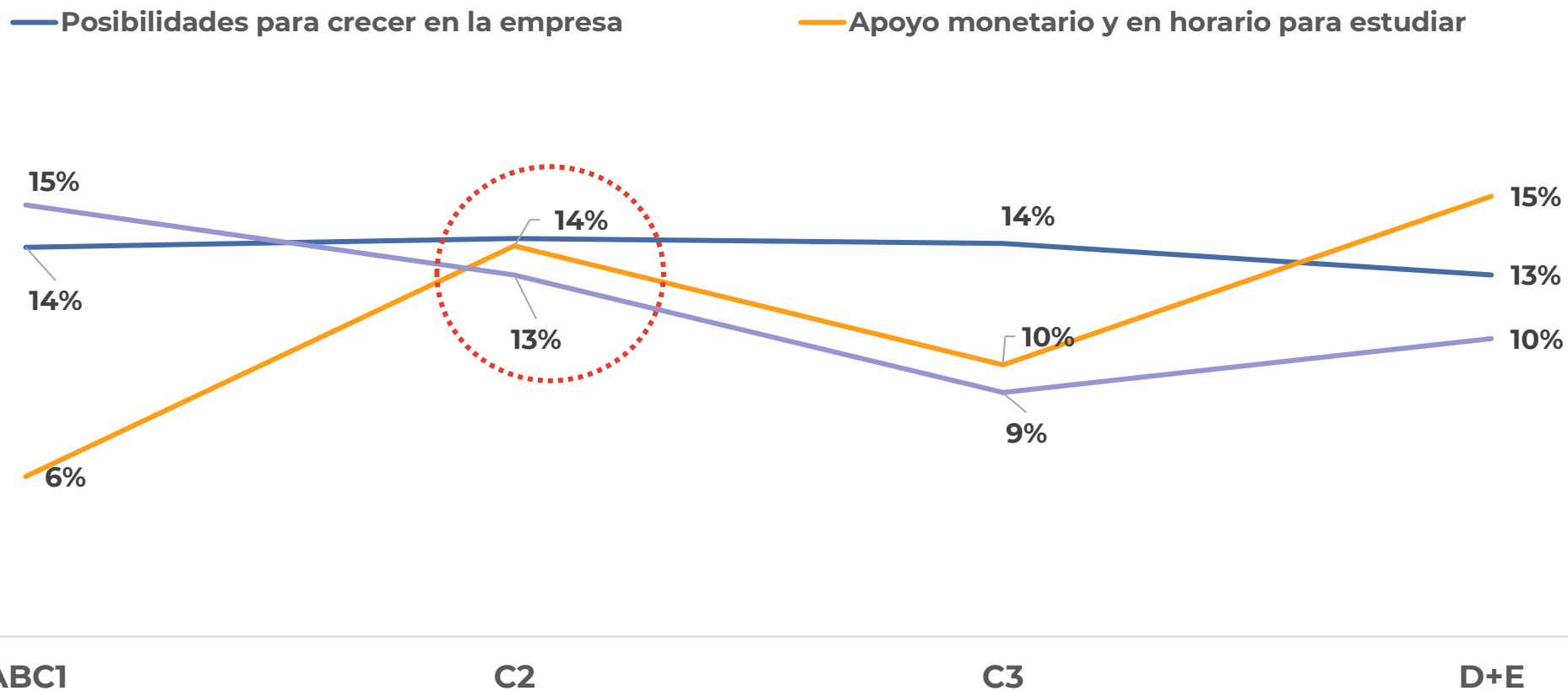


Gráfico 5d.

¿Qué práctica laboral le parecería más importante que incluyeran las empresas?



1 En términos generales el sentimiento de “reconocimiento” es prácticamente el mismo entre hombres y mujeres, siendo las opciones pecuniarias las más importantes, esto es:

1. Recibir bonos de desempeño
2. Recibir apoyo para financiar capacitación o estudios,

Correspondientes al 48% de las respuestas, lo que se corresponde con el grupo definido como pragmáticos (gráfico 6).

2 Sin perjuicio de lo anterior un 21% elige la opción hacer una “carrera en la empresa, ascender” lo que deja en evidencia una visión menos orientada a lo expresamente pecuniario, al menos en el corto plazo, a ello se sumaría la opción de la demanda por jefaturas más “empáticas y cercanas” con un 13%.

3 Relacionado de manera indirecta pero que podría estar apuntando al concepto de valoración y por lo tanto un aspecto no pecuniario, al menos en algunos encuestados, un 13% elige la opción “representación en las instancia de toma de decisiones”, esta opción tiene preferencias levemente mayores entre jóvenes (menores de 31 años) y mucho más entre ABC1: 15% y 20% versus 12% y 13%.



Gráfico 6.

¿Cuál de estas alternativas haría que se sintiera más reconocido en su trabajo?

■ MASCULINO ■ FEMENINO

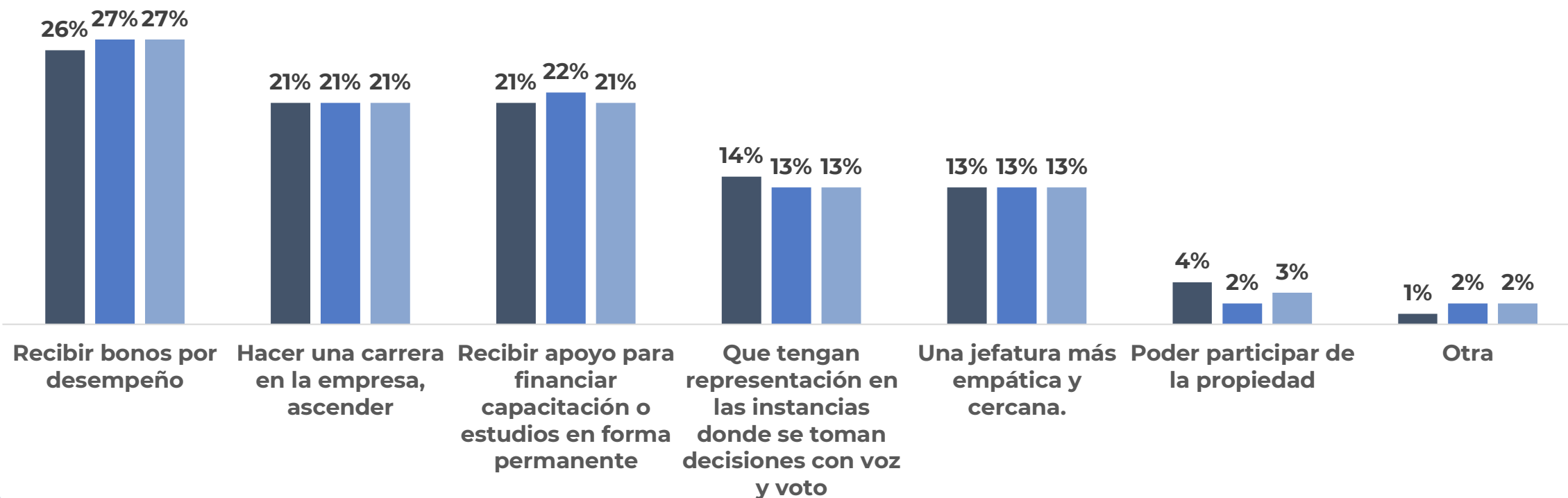


Gráfico 6b.

¿Cuál de estas alternativas haría que se sintiera más reconocido en su trabajo?
(se excluye otra)

- Poder participar de la propiedad
- Una jefatura más empática y cercana.
- Que tengan representación en las instancias donde se toman decisiones con voz y voto
- Recibir apoyo para financiar capacitación o estudios en forma permanente
- Hacer una carrera en la empresa, ascender
- Recibir bonos por desempeño

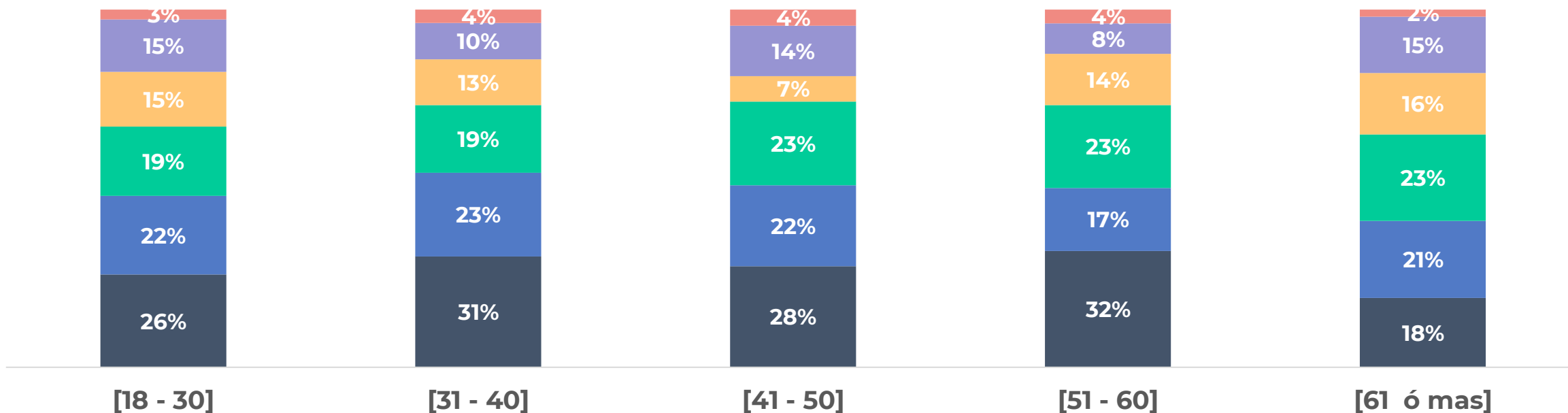


Gráfico 6c.

¿Cuál de estas alternativas haría que se sintiera más reconocido en su trabajo?

- Otra
- Poder participar de la propiedad
- Una jefatura más empática y cercana.
- Que tengan representación en las instancias donde se toman decisiones con voz y voto
- Recibir apoyo para financiar capacitación o estudios en forma permanente
- Hacer una carrera en la empresa, ascender
- Recibir bonos por desempeño

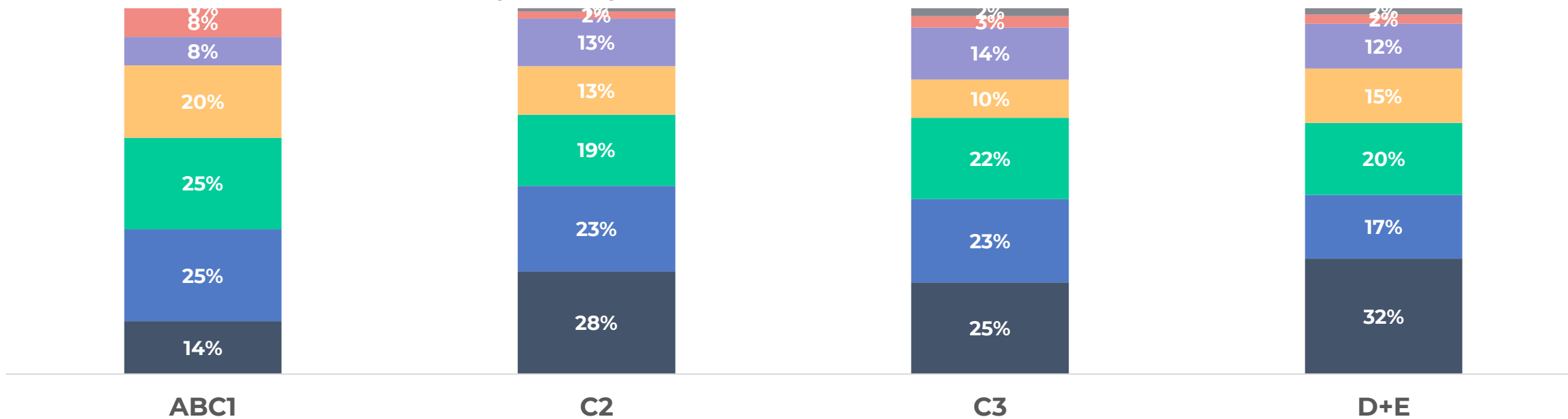
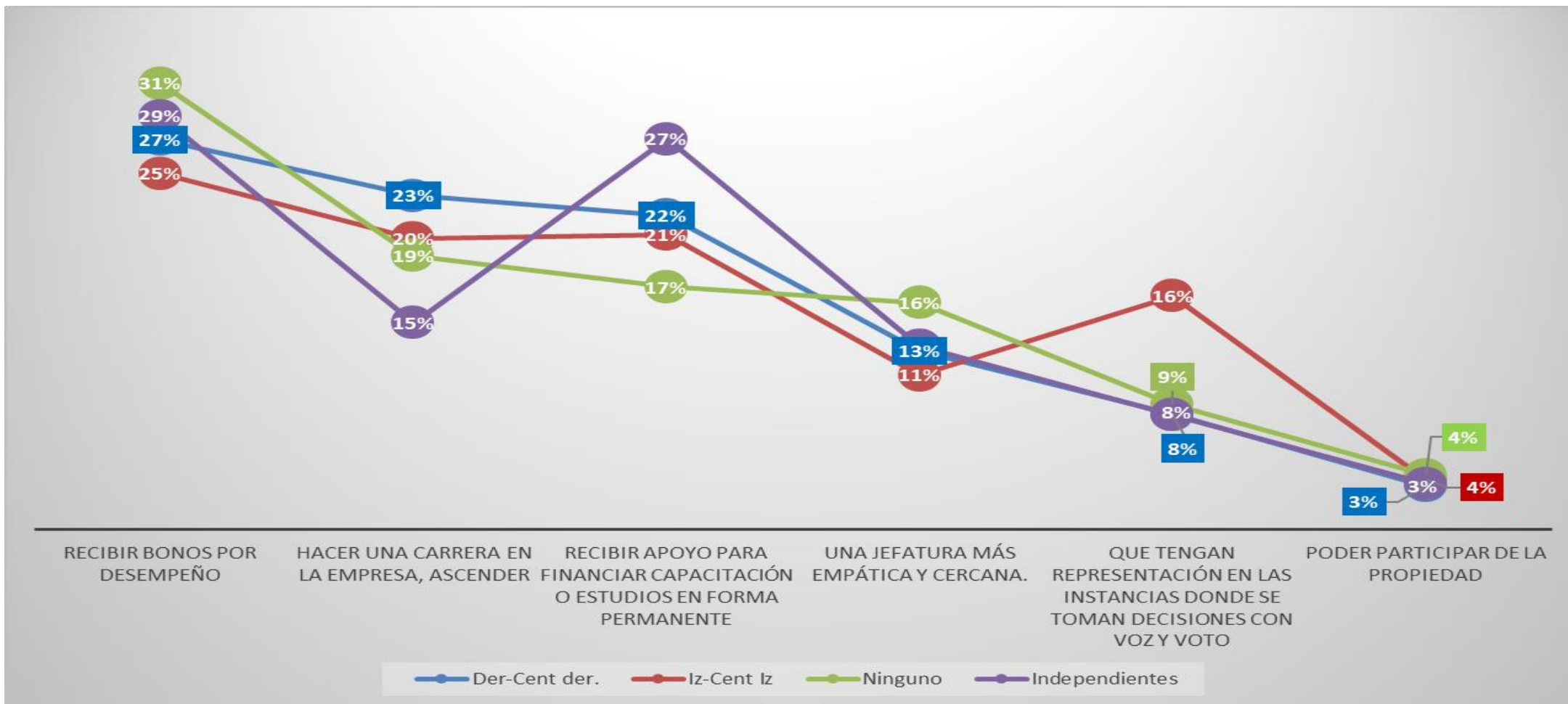


Gráfico 6d.

¿Cuál de estas alternativas haría que se sintiera más reconocido en su trabajo?



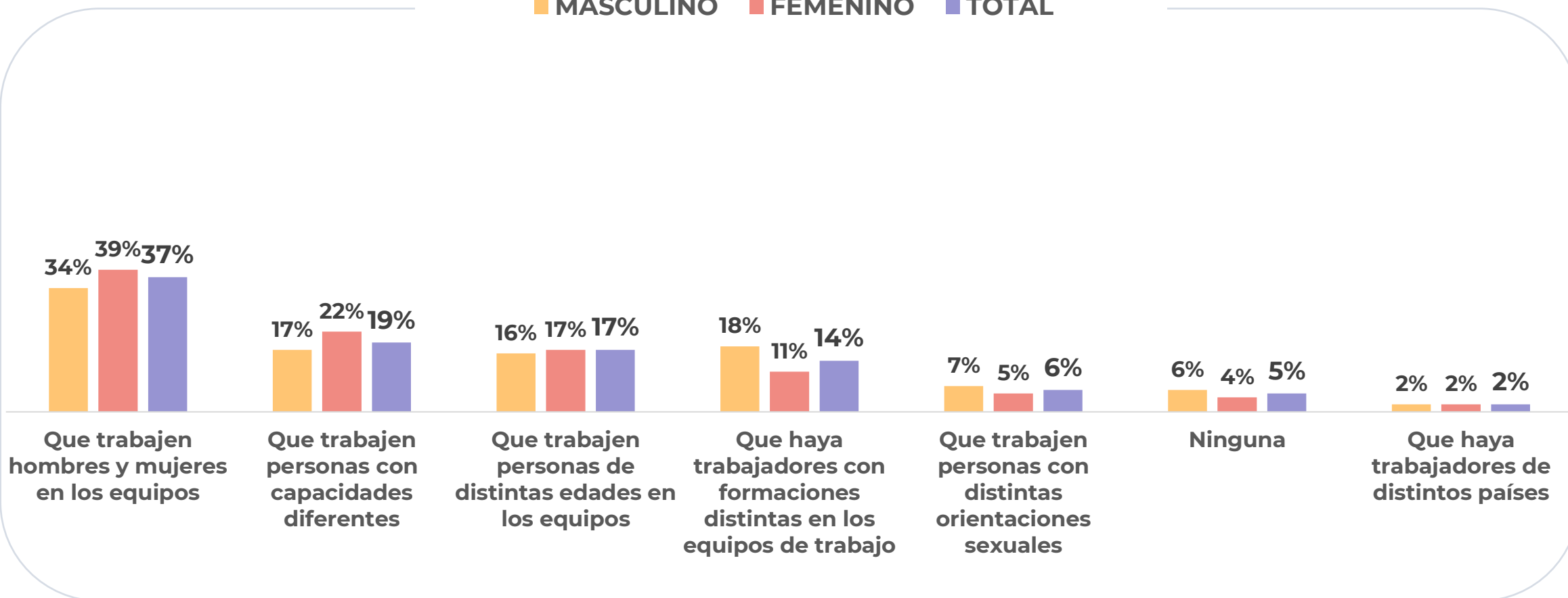
- 1** Por lejos, con casi 20 puntos de diferencia de la opción siguiente, la alternativa más elegida es "que trabajen hombres y mujeres en los equipos". El 39% de las mujeres y el 35% de los hombres optaron por esta. No existe mayor diferencia por rangos etarios y ninguna según segmentos socioeconómicos.
- 2** La segunda alternativa más elegida es "que trabajen personas con capacidades diferentes". En este caso si se observan diferencias por rango etario: para los mayores de 50 años es más importante que trabajen personas de distintas edades en los equipos", lo que les afecta en lo personal. En cuanto a segmentos socioeconómicos, en el ABC1 y el C2 esta alternativa tiene menos relevancia que en el C3 y el D+E.
- 3** Para los segmentos ABC1 y C2 la segunda alternativa más importante es que haya trabajadores con formaciones distintas en los equipos de trabajo con más del 20% de las menciones.



Gráfico 7.

¿Cuál de estas opciones le parece más importante?

MASCULINO FEMENINO TOTAL



4 La disposición a incluir personas con características distintas a las de encuestado en el trabajo, es alta. Una forma de visualizarlo es a través de un **índice de disposición inclusiva**, que considera las 6 afirmaciones y se suman los puntajes asignados a cada categoría. Así, por ejemplo, si un encuestado responde que está “muy en desacuerdo” con las 6:

1. Que trabajen hombres y mujeres en los equipos,
2. Que trabajen juntos personas de distintas capacidades,
3. Trabajen personas de distintas edades en los equipos de trabajo,
4. Que haya trabajadores con formaciones distintas en los equipos de trabajo,
5. Que trabajen personas con distintas orientaciones sexuales,
6. Que haya trabajadores de distintos países,

obtendría una puntuación mínima de 6 puntos. Por el contrario, quien está “muy de acuerdo” en todas obtendría el puntaje máximo de 30. Lo que se observa es que un porcentaje muy alto supera 25 puntos (53%). Cabe mencionar que no todas las alternativas tuvieron el mismo grado de importancia, finalmente los grados de acuerdo, sin embargo, muestran importantes niveles de disposición inclusiva declarada.

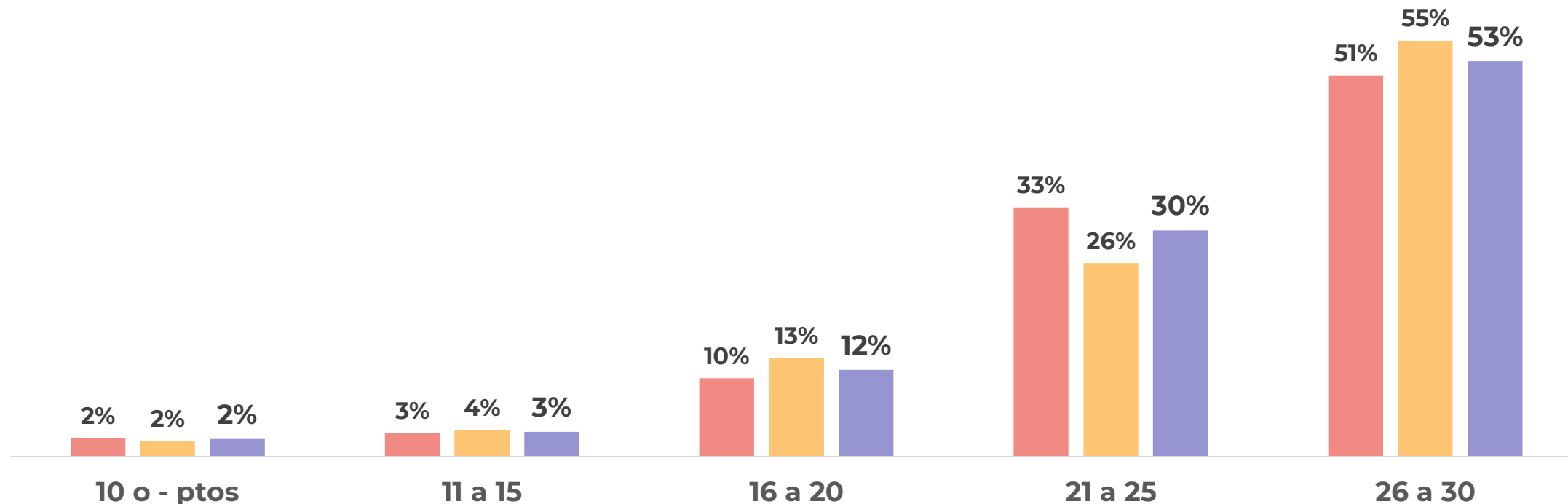


Gráfico 7b.

¿Cuál de estas opciones le parece más importante?

Índice de Inclusión en el trabajo (puntuajes 6 a 30)

■ Mujeres ■ Hombres ■ Total



- 1** En general, la introducción de nuevas tecnologías no es vista como una amenaza para conseguir empleo (18%) sino por el contrario una oportunidad de capacitación en nuevos oficios (56%). No obstante, la percepción de oportunidad es significativamente mayor entre mujeres (60%) que entre hombres (53%). Esto también se observa entre los mayores de 50 años (promedio 60%), lo que puede ser explicado por sus experiencias de vida.
- 2** La amenaza al empleo prácticamente es la misma en todos los grupos etarios, aunque significativamente menor en el grupo socioeconómico ABC1 (5%) respecto del resto que promediado supera el 20%.
- 3** Respecto de la opción una “oportunidad para producir más y trabajar menos” se aprecia una diferencia entre hombres y mujeres, 29% y 23% respectivamente. Al contrario, entre los sectores D y E el porcentaje cae al 20%, lo que estaría reflejando su mayor vulnerabilidad como asimismo la percepción de amenaza al empleo (27%).



Gráfico 8.

Cree usted que la introducción de nuevas tecnologías en las empresas es:

■ MASCULINO ■ FEMENINO ■ TOTAL

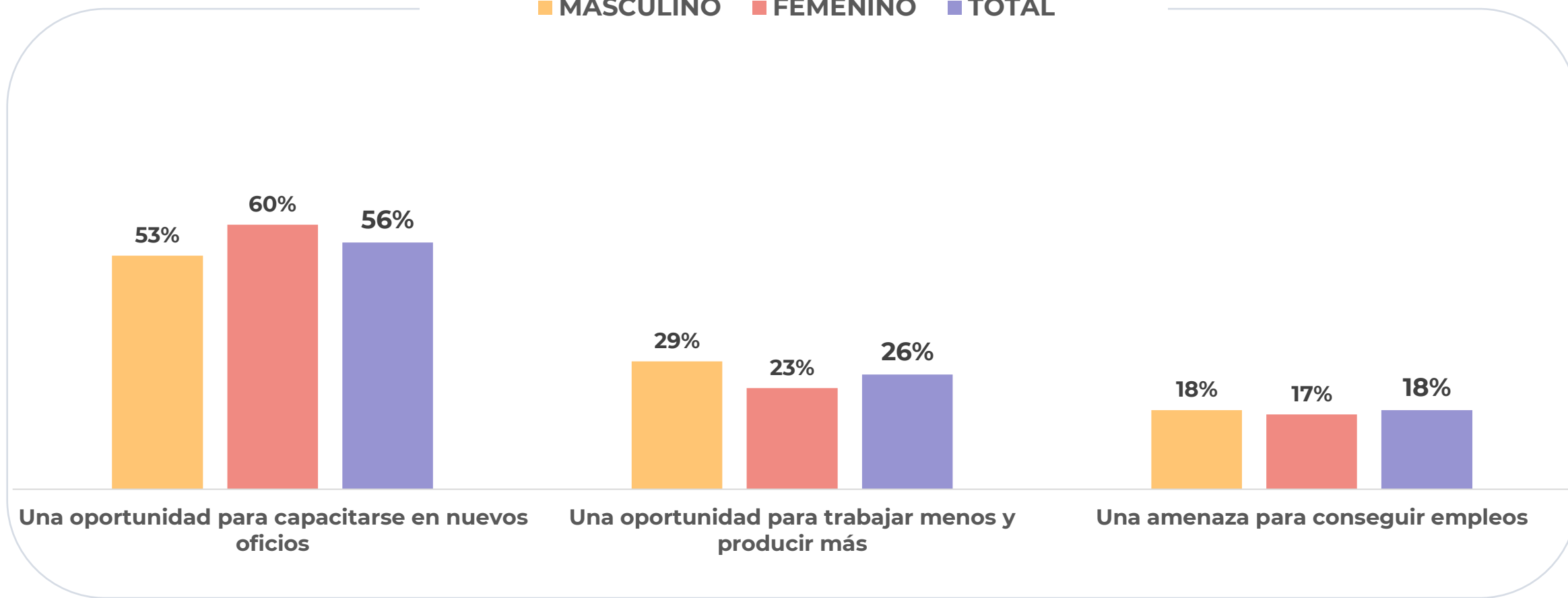


Gráfico 8a. Cree usted que la introducción de nuevas tecnologías en las empresas es:

- Una amenaza para conseguir empleos
- Una oportunidad para trabajar menos y producir más
- Una oportunidad para capacitarse en nuevos oficios

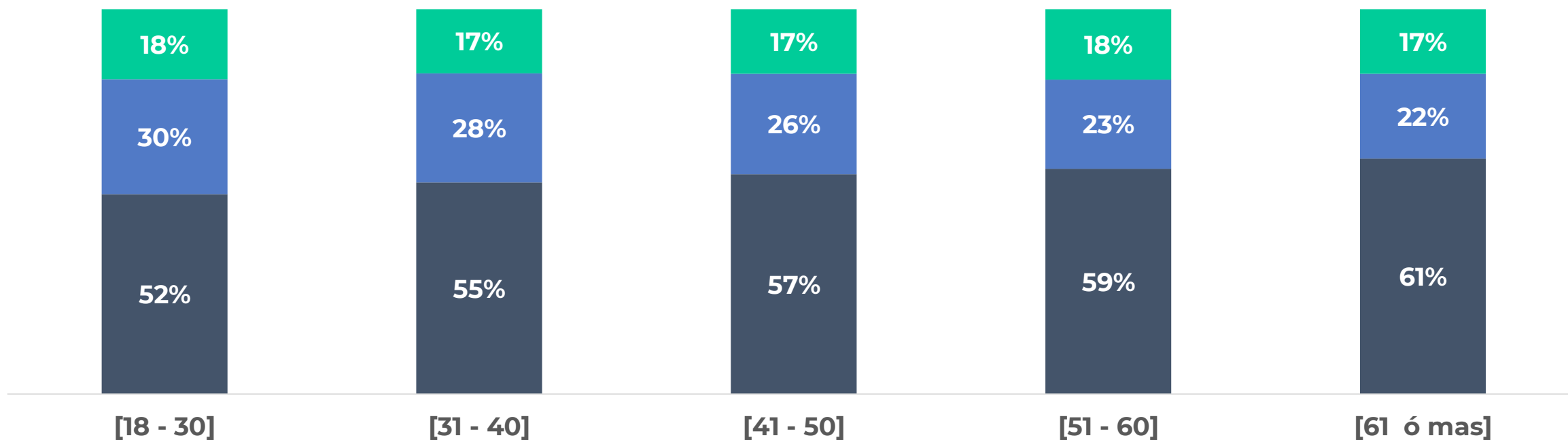
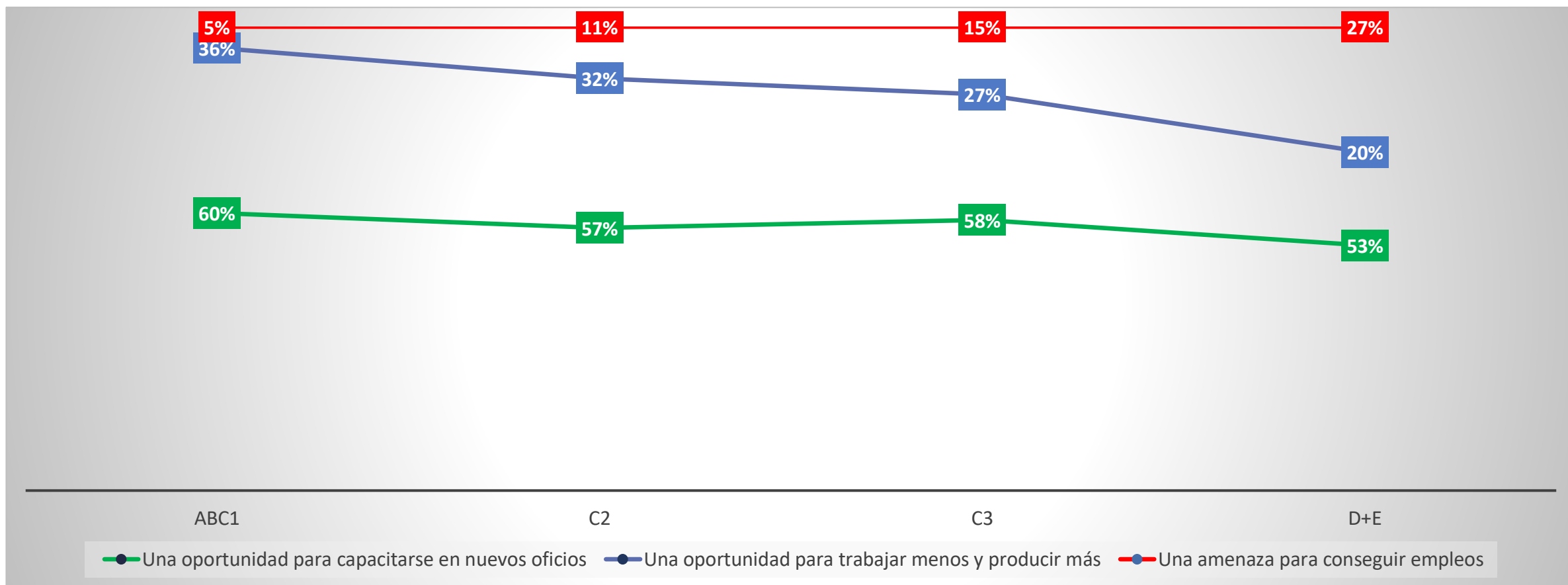


Gráfico 8b.

Cree usted que la introducción de nuevas tecnologías en las empresas es:





- 1** El miedo al desempleo es uno de los mayores que hoy plantean las personas en el trabajo, 32%. No apreciándose diferencia por sexo, edad y nivel socioeconómico.
- 2** No obstante lo anterior, un 21% declara tener “ninguno”. No se aprecian diferencias por sexo, grupo etario y socioeconómico.
- 3** De forma semejante al desempleo, el que el “sueldo no alcance” y la percepción de “inestabilidad” son expresión de carácter económica que aparecen en las respuestas. En el caso de la “inestabilidad” tiene mayor presencia en hombre que en mujeres, 14% versus 8%. Lo contrario se aprecia en la percepción de que “sueldo no alcance”, siendo mayor en mujeres, 11%, que en hombres 6%. Sin embargo, podría decirse que se trata de la misma moneda con distintas caras.
- 4** La percepción de “inestabilidad” es significativamente mayor en el segmento ABC1, 16%, versus el resto que promedio es de un 11%, pero es la menor entre los jóvenes menores de 31 años.

Gráfico 9.

¿Y qué miedos tiene con respecto a su trabajo?

■ Mujeres ■ Hombres ■ Total

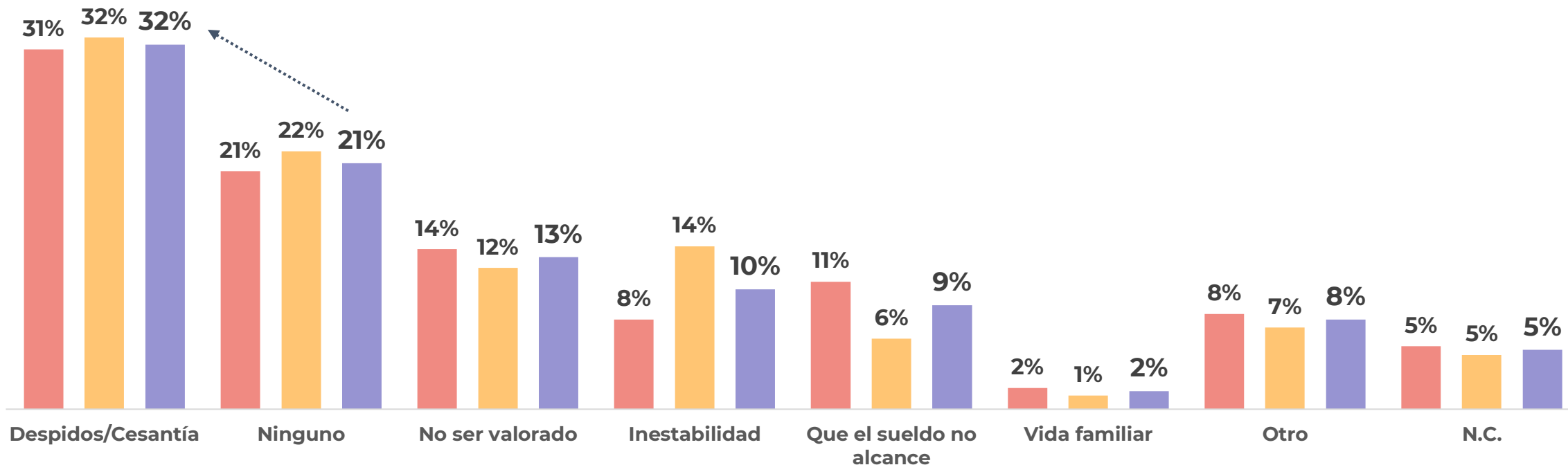


Gráfico 9b.

¿Y qué miedos tiene con respecto a su trabajo?

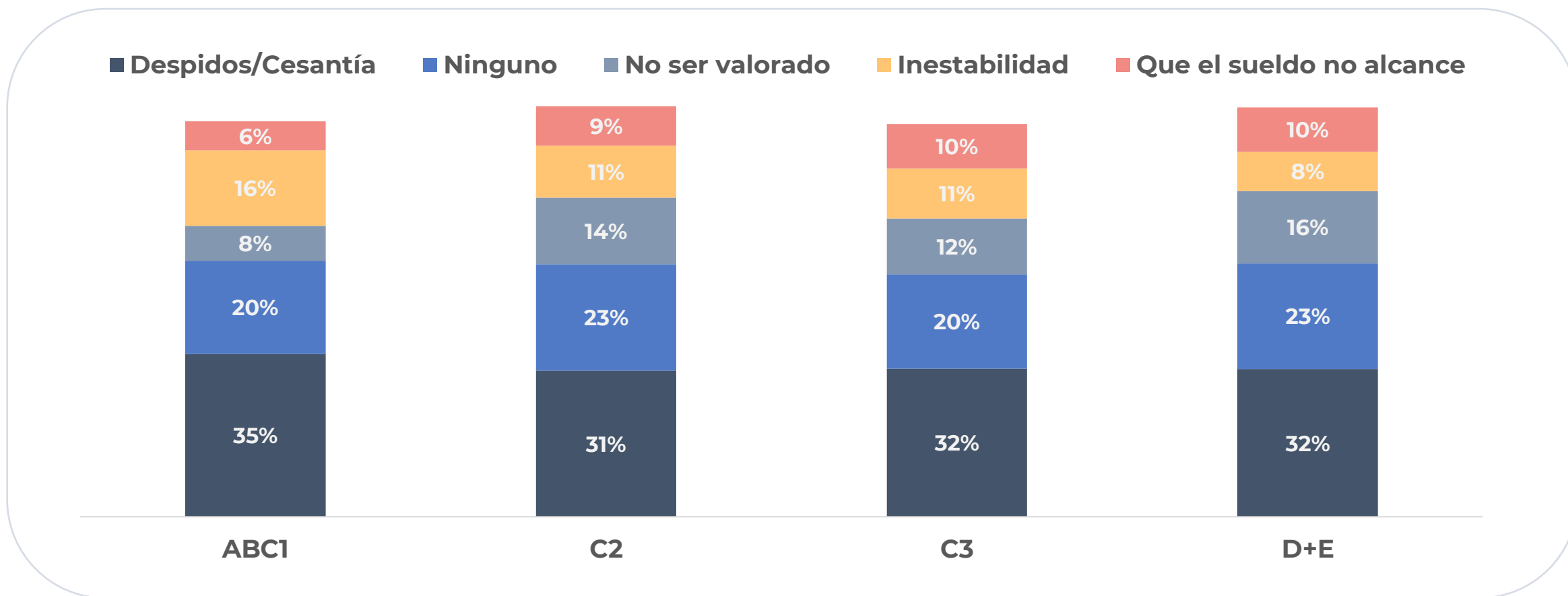
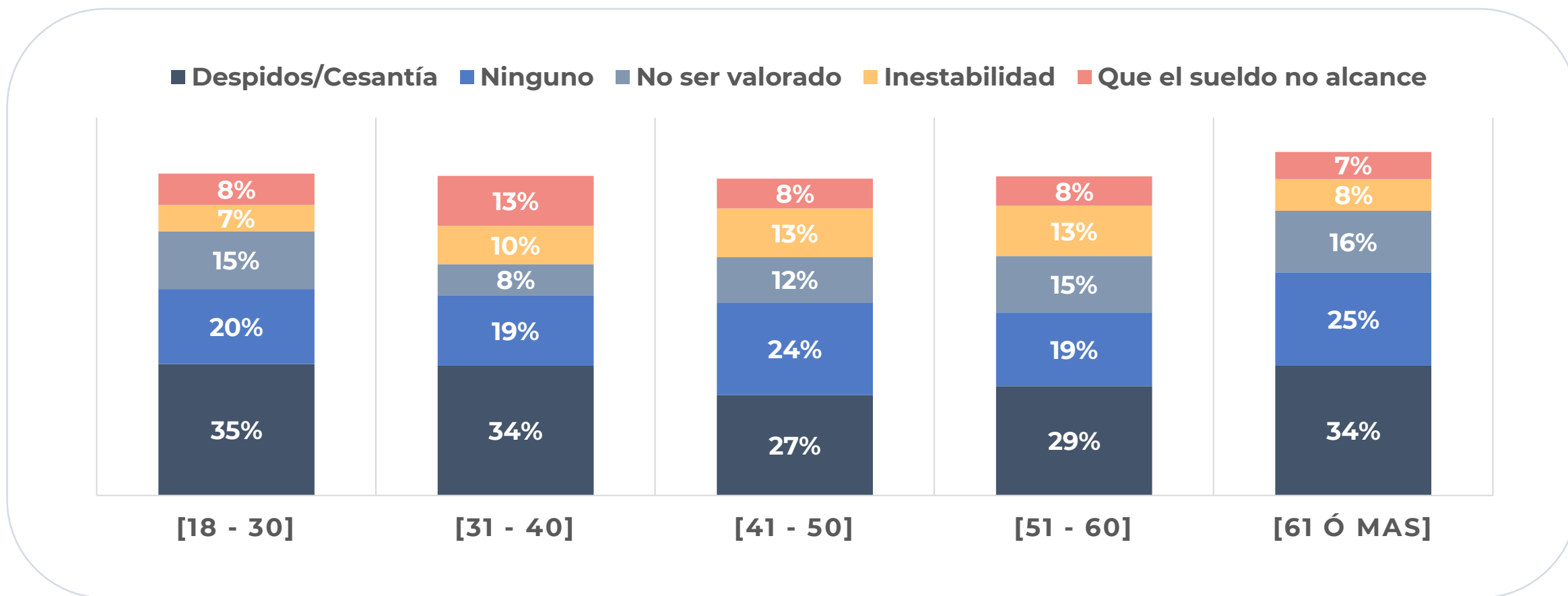


Gráfico 9c.

¿Y qué miedos tiene con respecto a su trabajo?



¿Qué explica estos miedos al desempleo?

- 1** Respecto de ¿qué explicaría dichos miedos en el trabajo?, tanto las deudas como la enfermedad son las más importantes, 32% y 39% respectivamente. Ambos, lo son independientemente de la edad y el grupo socioeconómico.
- 2** El “tiempo de estar desempleado”, 25%, tiene un comportamiento semejante por sexo, edad y nivel socioeconómico.
- 3** En el caso de la opción “postergar proyectos personales” un 14% lo señala, no apreciándose diferencias por sexo, sin embargo, en el segmento etario 31-40 es mayor que el promedio y el resto, 19%. Adicionalmente, si bien a nivel agregado no se observan diferencias por nivel socioeconómico, por nivel educacional si hay diferencias (gráfico 10d)



Gráfico 10a.

Qué alternativa cree que explica mejor el miedo de las personas a quedar desempleadas:

■ MASCULINO ■ FEMENINO ■ TOTAL

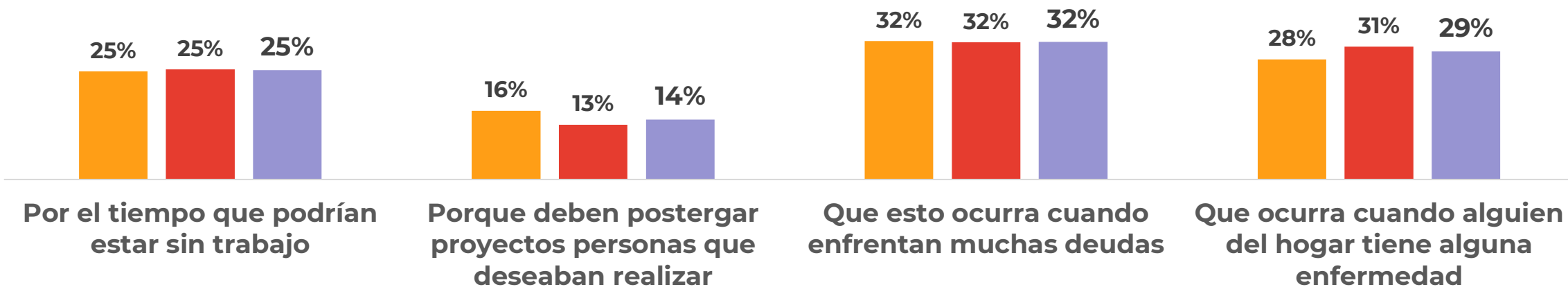


Gráfico 10b.

Qué alternativa cree que explica mejor el miedo de las personas a quedar desempleadas:

- Por el tiempo que podrían estar sin trabajo
- Porque deben postergar proyectos personas que deseaban realizar
- Que esto ocurra cuando enfrentan muchas deudas
- Que ocurra cuando alguien del hogar tiene alguna enfermedad

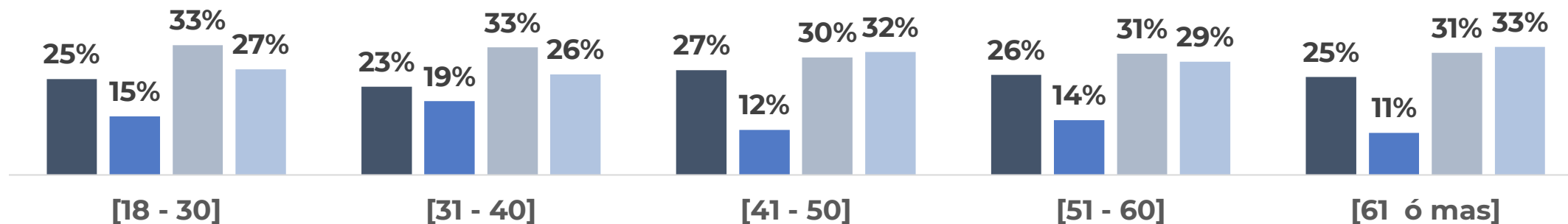


Gráfico 10c.

Qué alternativa cree que explica mejor el miedo de las personas a quedar desempleadas:

- Por el tiempo que podrían estar sin trabajo
- Porque deben postergar proyectos personas que deseaban realizar
- Que esto ocurra cuando enfrentan muchas deudas
- Que ocurra cuando alguien del hogar tiene alguna enfermedad

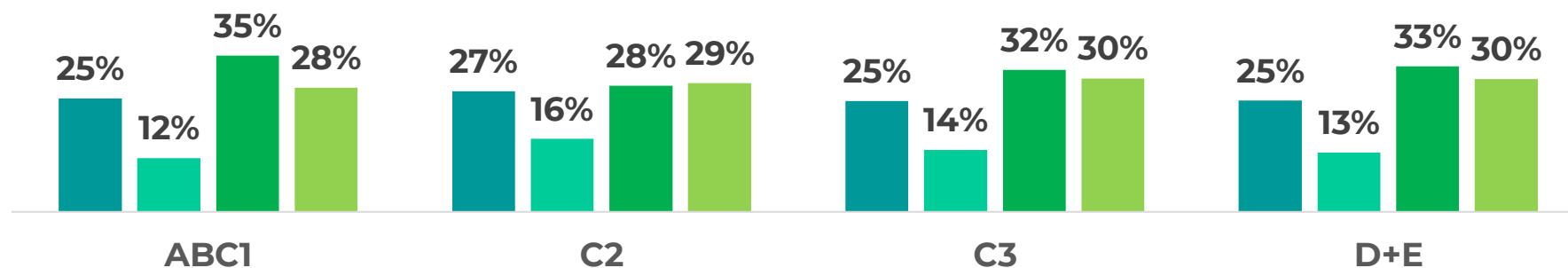
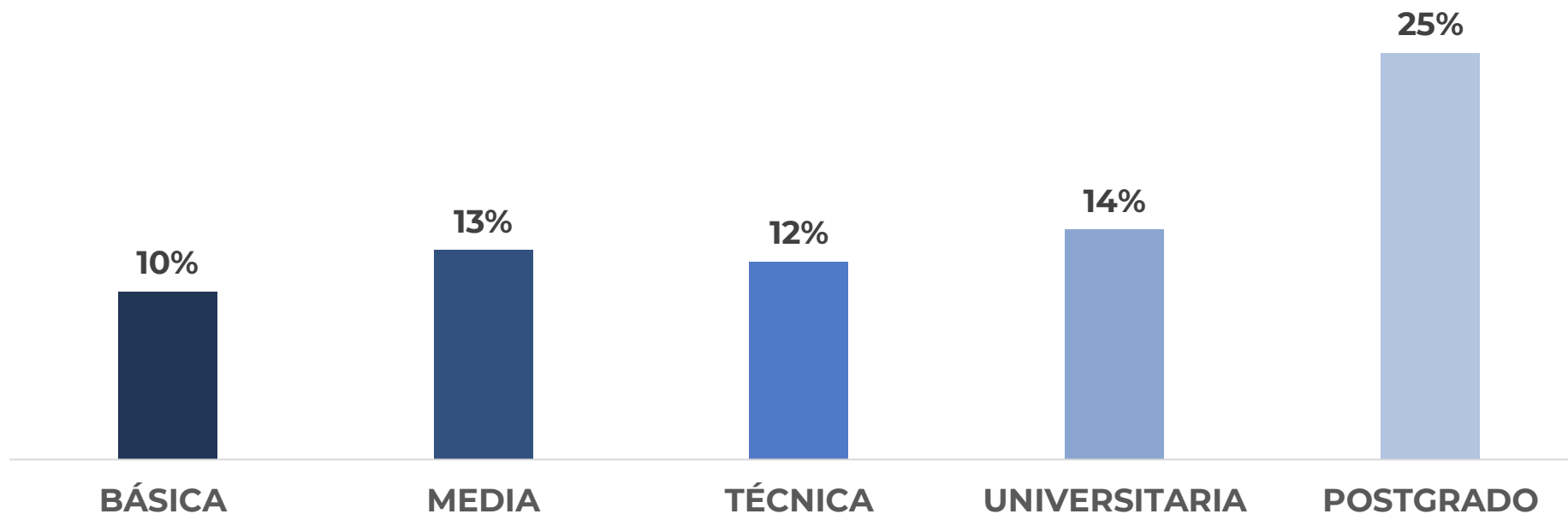


Gráfico 10d.

Qué alternativa cree que explica mejor el miedo de las personas a quedar desempleadas:

Postergar proyectos personas que deseaban realizar



1 Una cosa son los miedos al desempleo y otra las causas atribuidas a este. Al respecto, se aprecian dos factores, que si bien, no son directamente económicos si lo son indirectamente atribuidos a éste:

1. La pandemia, 15% y
2. La llegada de extranjeros, 21%

Es interesante constatar que esto contrasta con la idea de inclusión en el trabajo, la que mostraba una alta disposición, ello se explicaría porque a la hora de señalar cuál alternativa era más importante en la pregunta por inclusión (grafico 7), sólo un 2% la consideraba la más importante de todas. Ello podría estar indicando, cierta ambivalencia respecto del tema y una disposición no incluyente oculta. Esto se hace mucho más significativo en los grupos socioeconómicos C3 y D-E, 23%, y en mucho menor medida en el ABC1, 10%.

2 Respecto de la atribución a causas económicas tanto "malas políticas de gobierno" como "crisis internacional" alcanzan un 27% cada una, esto es un 54% sumadas ambas. No obstante, en el grupo socioeconómico ABC1 llegan al 73% sumadas.



Gráfico 11a.

¿A qué cree que podría deberse un aumento del desempleo a futuro?

■ MASCULINO ■ FEMENINO ■ TOTAL

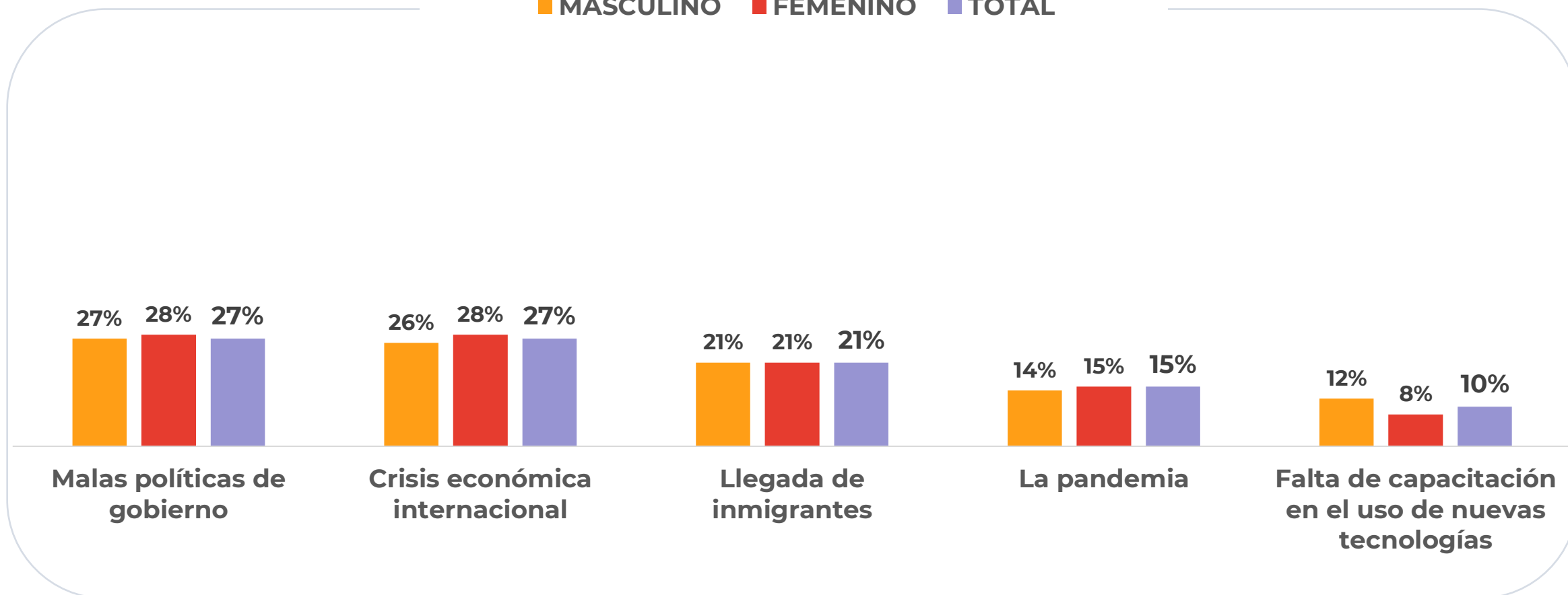


Gráfico 11b.

¿A qué cree que podría deberse un aumento del desempleo a futuro?

- Falta de capacitación en el uso de nuevas tecnologías
- La pandemia
- Llegada de inmigrantes
- Crisis económica internacional
- Malas políticas de gobierno

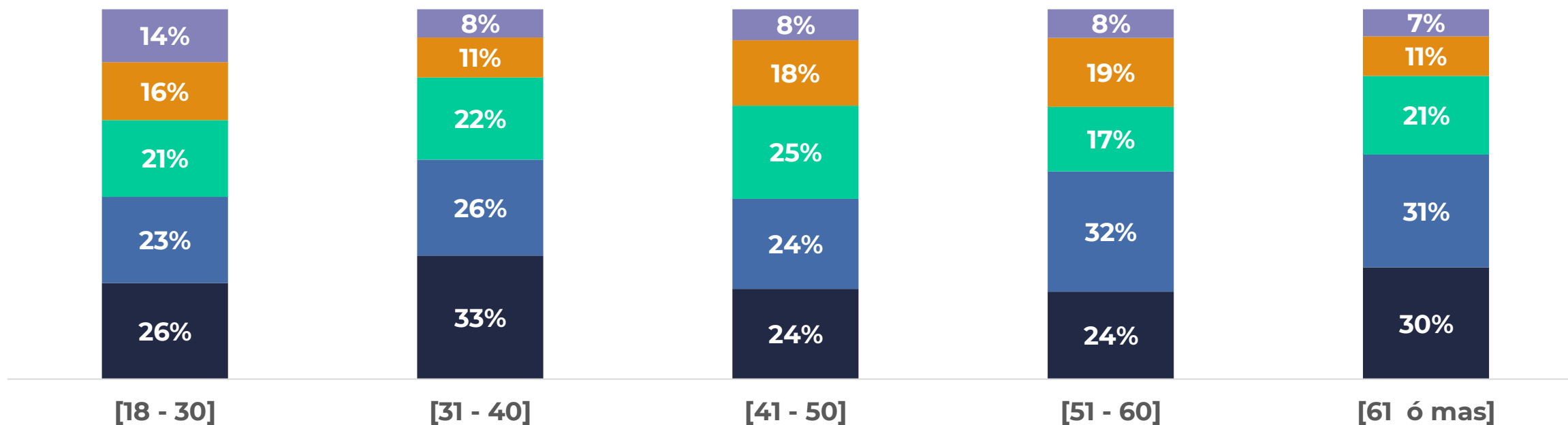
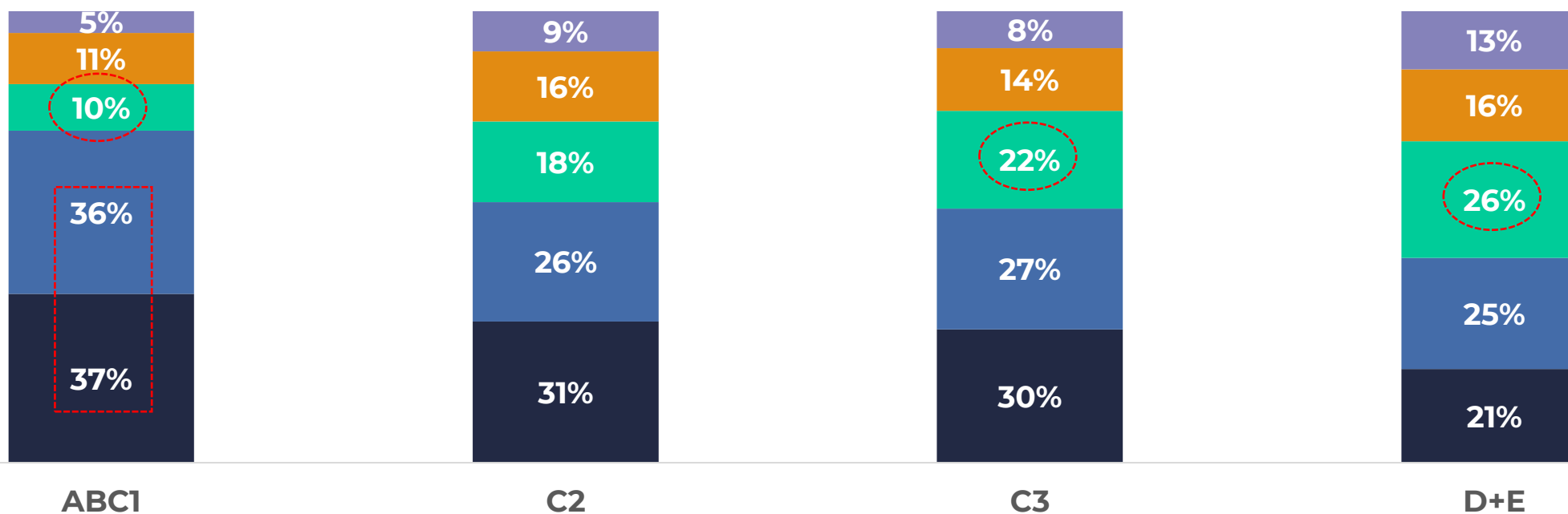


Gráfico 11c.

¿A qué cree que podría deberse un aumento del desempleo a futuro?

- Falta de capacitación en el uso de nuevas tecnologías
- La pandemia
- Llegada de inmigrantes
- Crisis económica internacional
- Malas políticas de gobierno





- 1** Con respecto al nuevo ciclo político y social, podemos observar que existen sentimientos de esperanza y expectativas superior al escepticismo. De hecho, la alternativa "Ninguno" alcanza el 11%, lo que es consistente con el 21% que señalaba que no tenía miedos (gráfico 9).
- 2** Los primeros lugares en cuanto a esperanzas los ocupan alternativas relacionadas con aumentos de sueldo y que las empresas crezcan pero potenciando a sus trabajadores. Mucho se habla de que los empresarios no debieran enriquecerse "solos" y que la mirada no puede estar en el inversionista solamente si no que en el trabajador para tener una sociedad más justa. Ahora bien, en dicha alternativa se aprecia una diferencia significativa entre hombres y mujeres de 10 puntos porcentuales.
- 3** Por otro lado, en la miedos, los despidos y la cesantía ocupan un claro primer lugar con un 32% de las menciones. Para un sector de la población el nuevo ciclo político podría desacelerar la economía y traer inestabilidad (10%), y aunque tienen esperanza en que el país mejorará en equidad económica piensan que podría también resultar al revés.

Gráfico 12a. En el nuevo contexto político y social que vive Chile ¿Qué sueños, esperanzas o expectativas tiene con respecto a su trabajo?

■ MASCULINO ■ FEMENINO ■ TOTAL

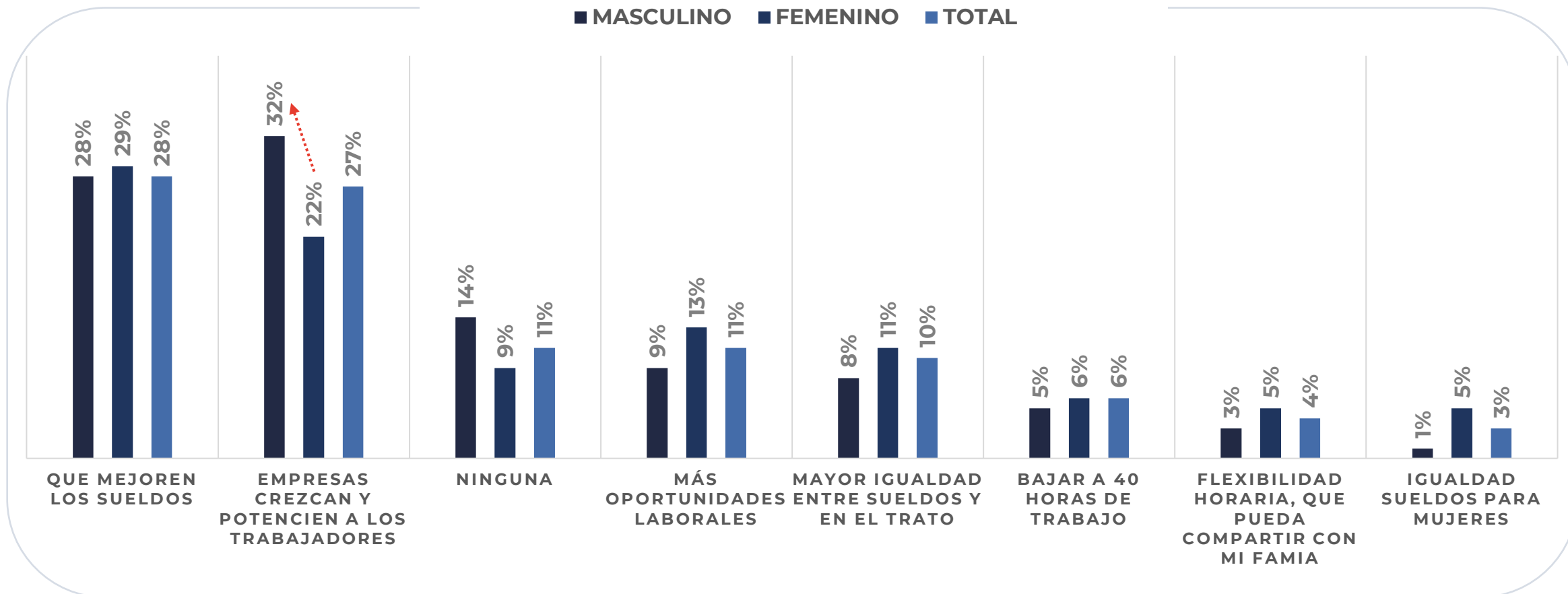
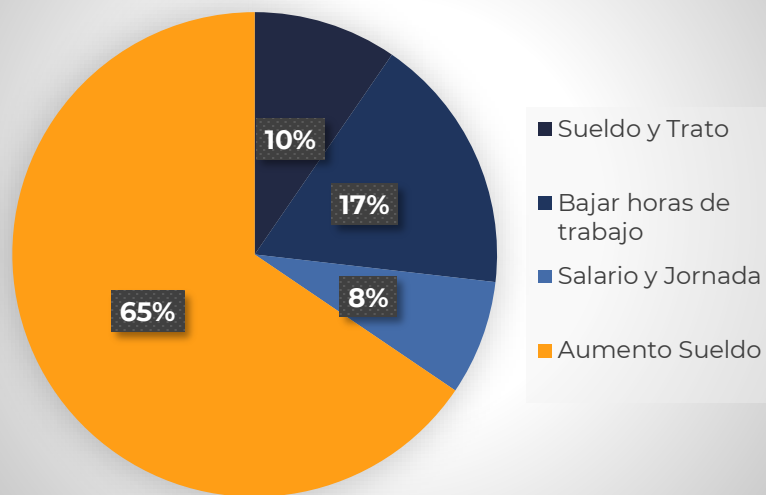


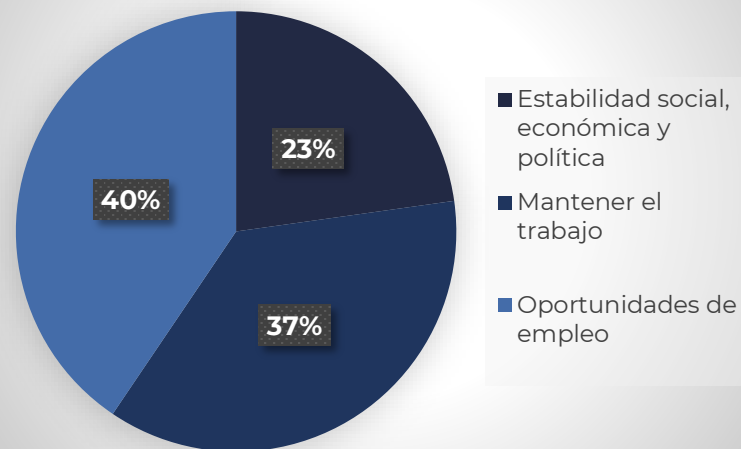
Gráfico 12b. En el nuevo contexto político y social que vive Chile ¿Qué sueños, esperanzas o expectativas tiene con respecto a su trabajo?

(Pregunta abierta)

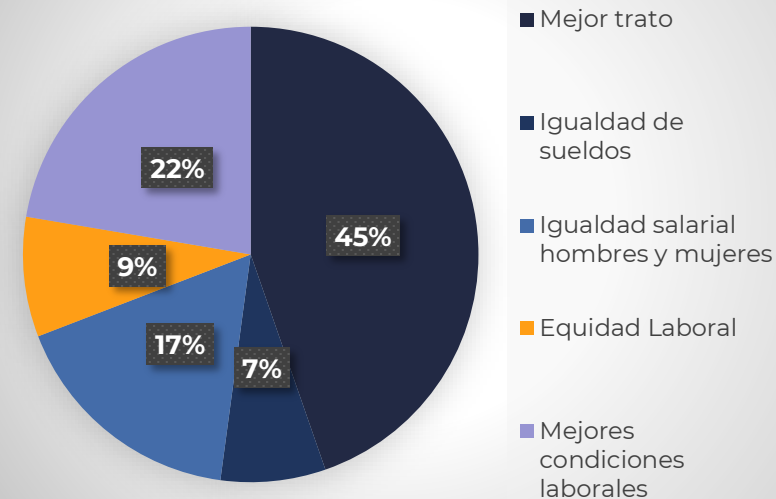
Sueldos



Estabilidad y Trabajo



Trato y Equidad



ANEXOS DE ESTUDIO





Ficha Técnica

Paneles



PANELES:

- ✓ Se cuenta con 2 paneles de 1200 panelistas cada uno, distribuidos en 52 comunas que conforman la Región Metropolitana.
- ✓ Además de 2 paneles nacionales de 1200 y 2000 panelistas, con una cobertura de 255 comunas de Chile continental.

TAMAÑO MUESTRAL:

- ✓ Metodología considera máxima varianza, un 95% de confianza y 2,8% de margen de error.
- ✓ Selección realizada a partir de Muestreo Aleatorio Simple (MAS) prorrateado por cantidad de viviendas por comuna:
 - Selección aleatoria de 500 puntos muestrales del Gran Santiago.
 - Selección aleatoria de viviendas por cada punto muestral.
 - Selección de personas mayores de 18 años residentes en una vivienda.

LEVANTAMIENTO:

- ✓ Envío de una carta de invitación a todas las viviendas seleccionadas, y posterior visita a cada una de éstas.
- ✓ A cada residente de la vivienda que quiso ser parte del panel, se le explicó cómo participar en las encuestas semanales y se le realizó una entrevista individual cara a cara con un cuestionario estructurado de 20 preguntas.
- ✓ Dichas entrevistas son usadas como línea de segmentación base para nuestros análisis y estudios posteriores.

RECLUTAMIENTO EN TERRENO:

- ✓ **Panel RM 1:** entre el 9 de Diciembre de 2015 y el 12 de Mayo de 2016.
- ✓ **Panel RM 2 y Nacional 1:** entre el 7 de Abril de 2018 y el 28 de Noviembre de 2018.
- ✓ **Panel Nacional 2:** entre el 9 de Diciembre de 2019 y el 14 de Abril 2020



Caracterización

Paneles



NIVEL SOCIOECONÓMICO

NSE	DISTRIBUCIÓN
ABC1	10%
C2	15%
C3	40%
D + E	35%

