



Desafíos de la Empresa del Futuro:

Una mirada desde gerentes y trabajadores

Octubre 2018

Karen Thal

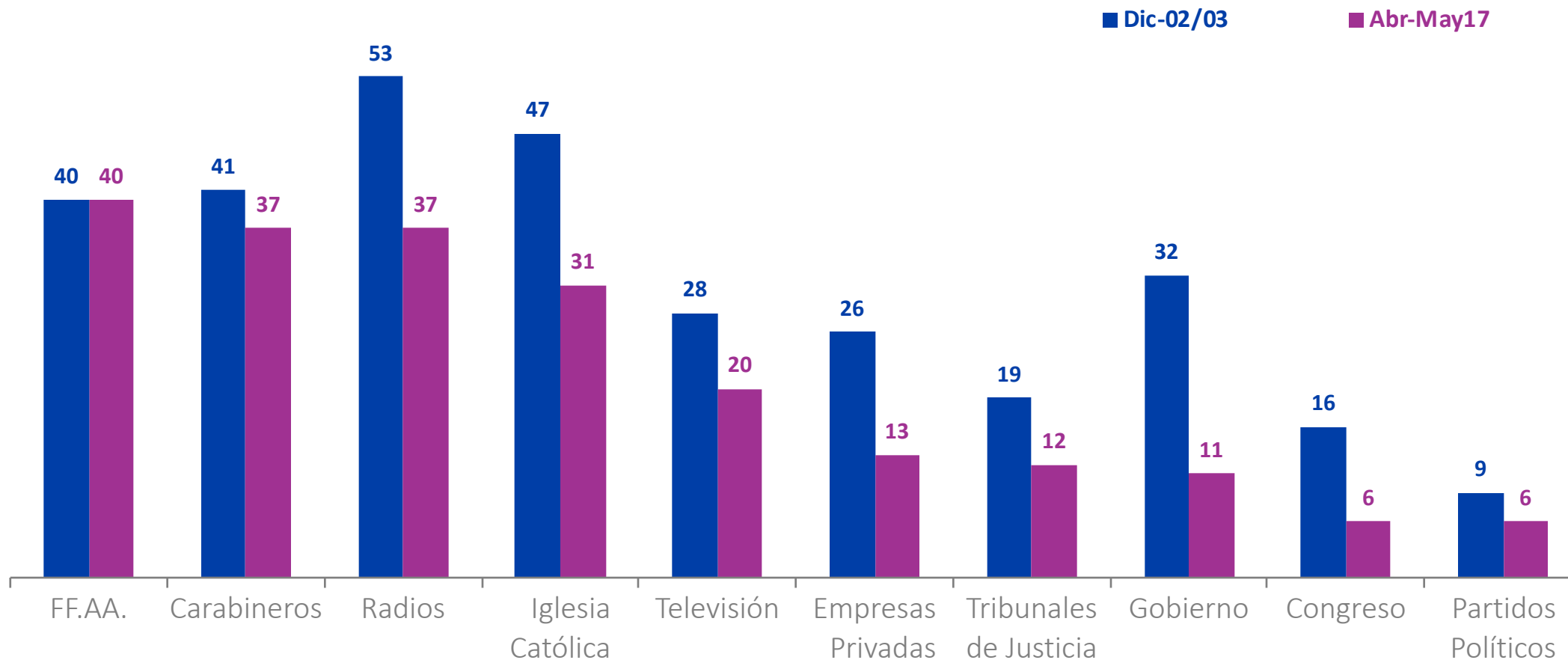
Gerente General Cadem

Contexto



Confianza Institucional 2002 - 2015

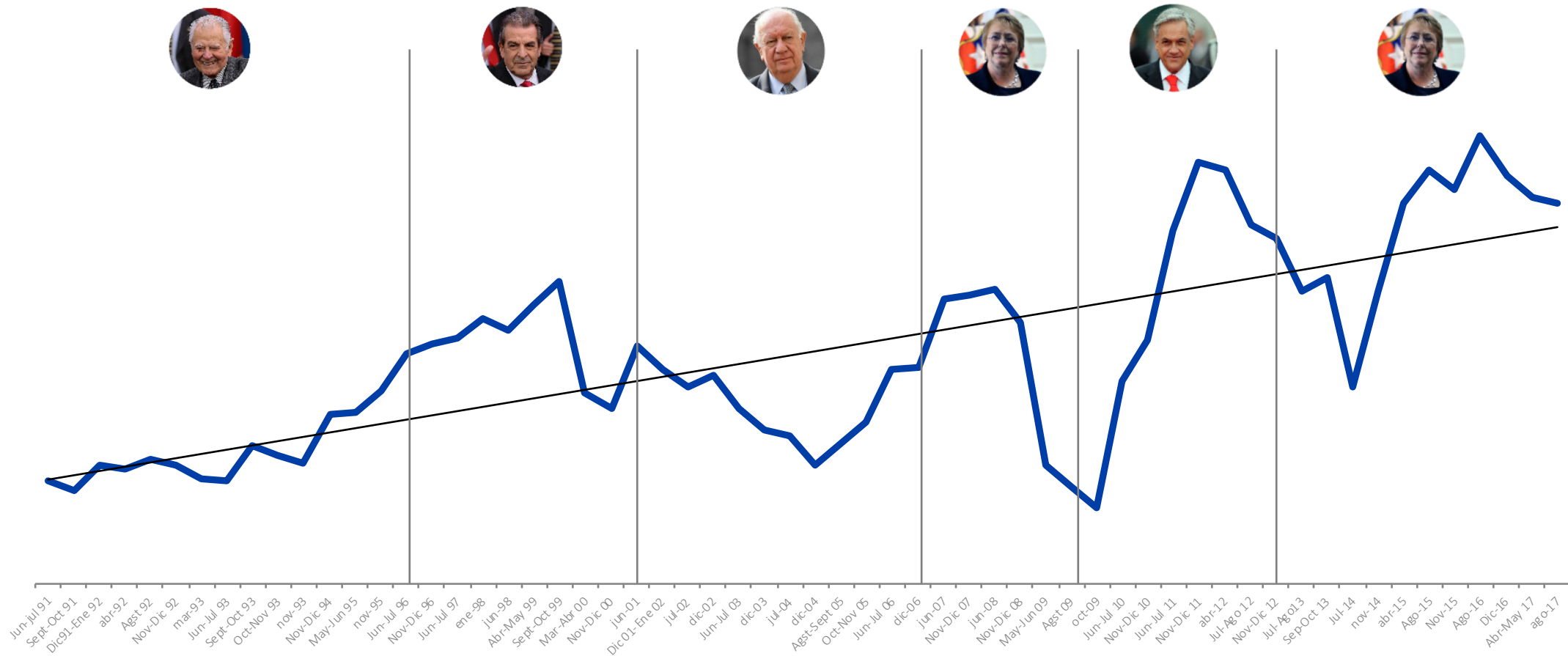
A continuación le voy a leer los nombres de algunas instituciones. De acuerdo con las alternativas de la tarjeta ¿Cuánta confianza tiene Ud. en cada una de ellas? % Que dice Mucha + Bastante confianza



Fuente: CEP

La crisis de confianza en el poder

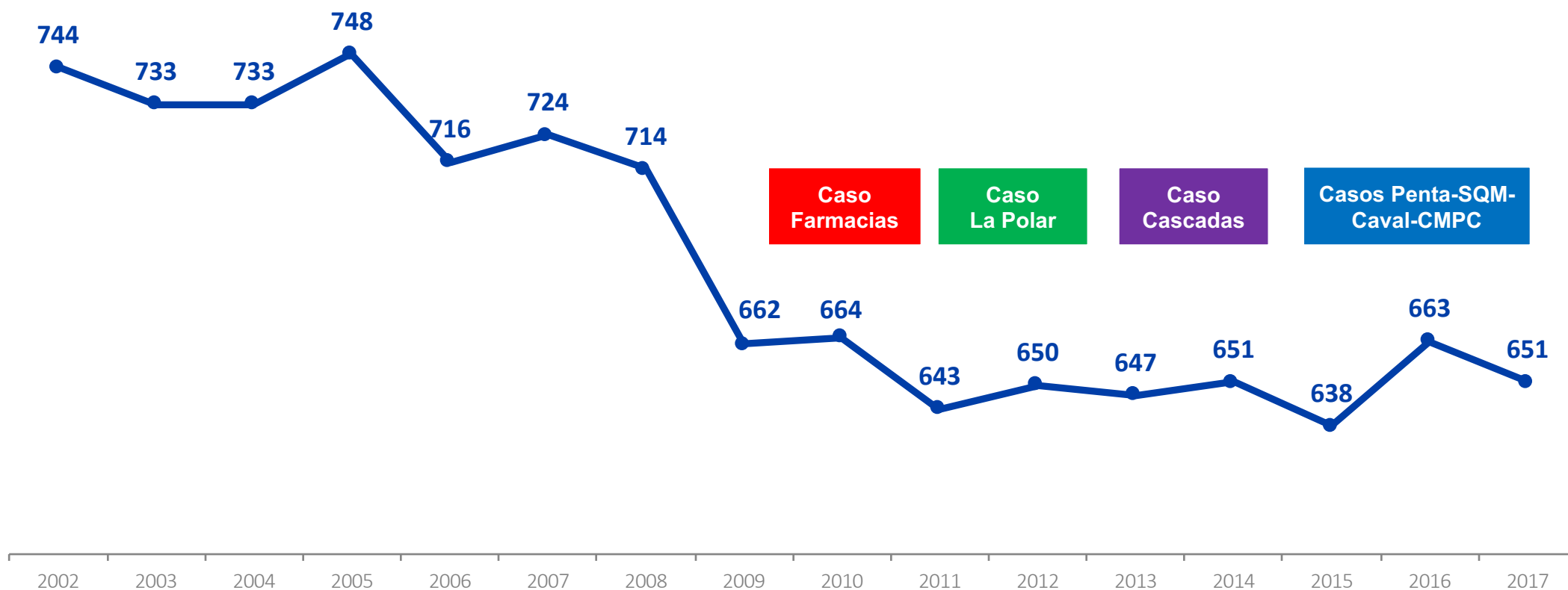
Evolución de la desaprobación presidencial



Fuente: Plaza Pública Cadem.

La crisis de la Empresa

Índice de Reputación Corporativa



Fuente: Hill + Knowlton Strategies

Figure 2. What is *really* happening

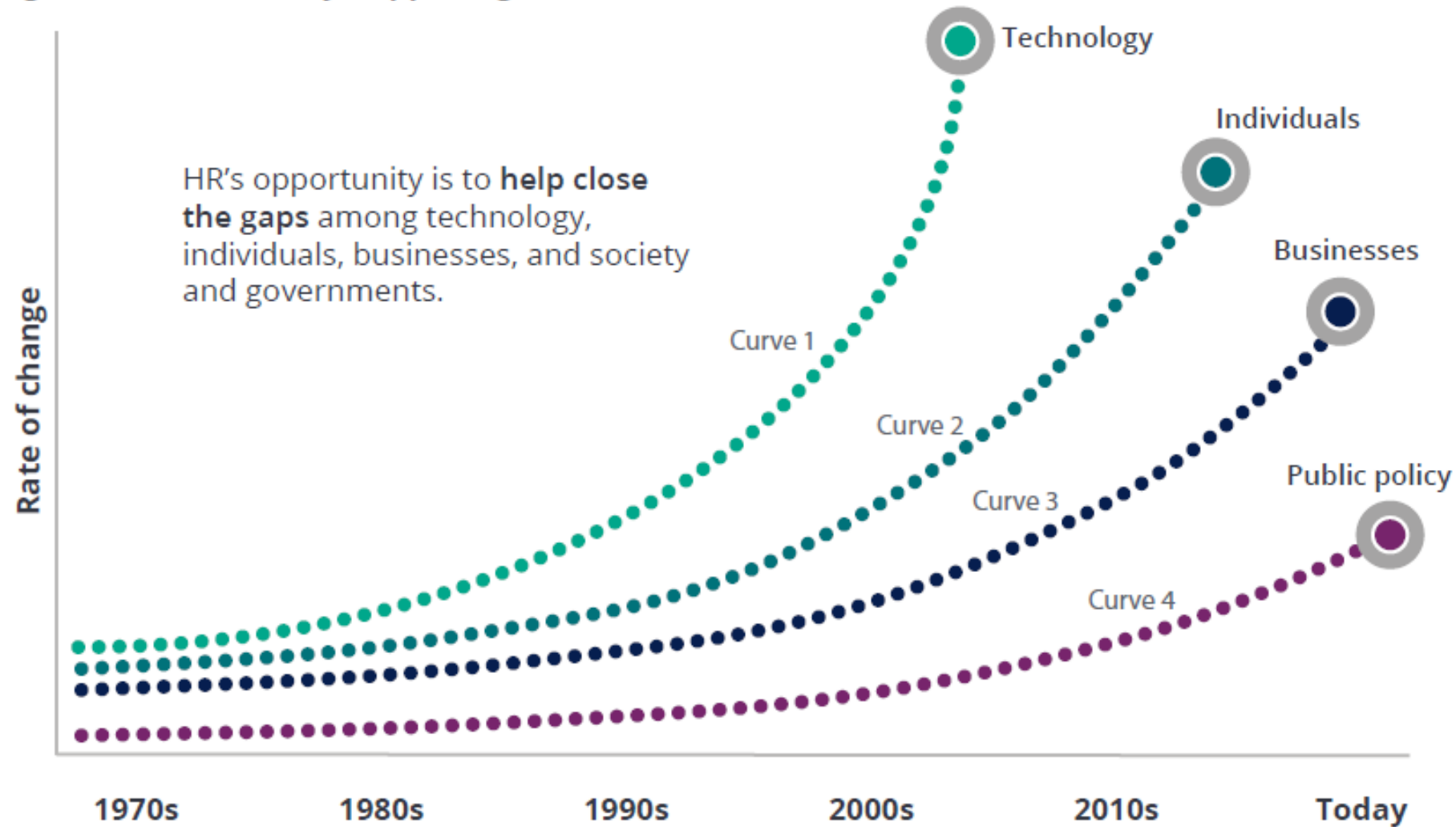
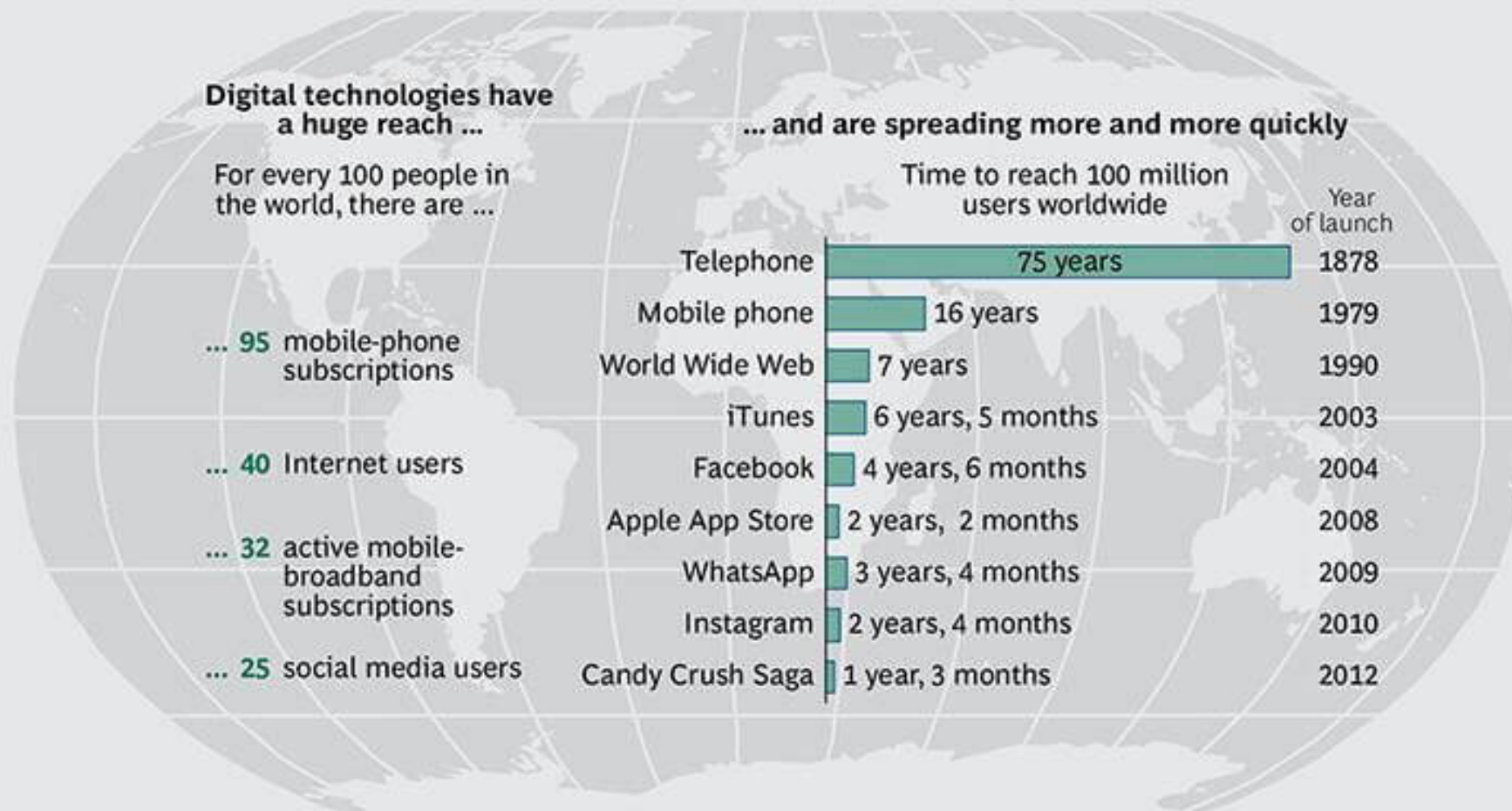


EXHIBIT 2 | The Pace of Disruption Has Increased Exponentially



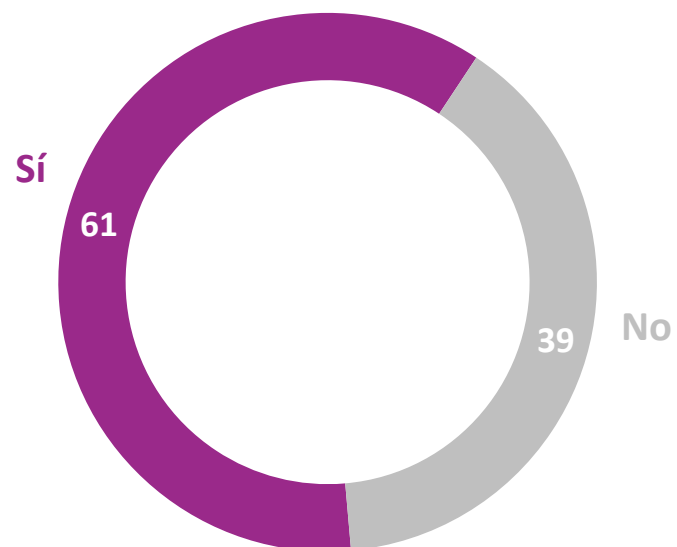
Sources: ITU; Statista; BCG research. Telephone: ITU; mobile phone: ITU (the base year is considered the start of the first cellular network), mobilephonehistory.co.uk; World Wide Web: *Scientific American*, Internet Live Stats; iTunes: number of accounts, *Fortune*; Facebook: active monthly users, Facebook; Apple App Store: number of accounts, *OS X Daily*, *VentureBeat*; WhatsApp: active users, *Wired*, *Digital Quarterly*; Instagram: monthly users, *TechCrunch*; Candy Crush Saga: Facebook users only, AppMtr.com.



**Somos
Ciborgs!!**

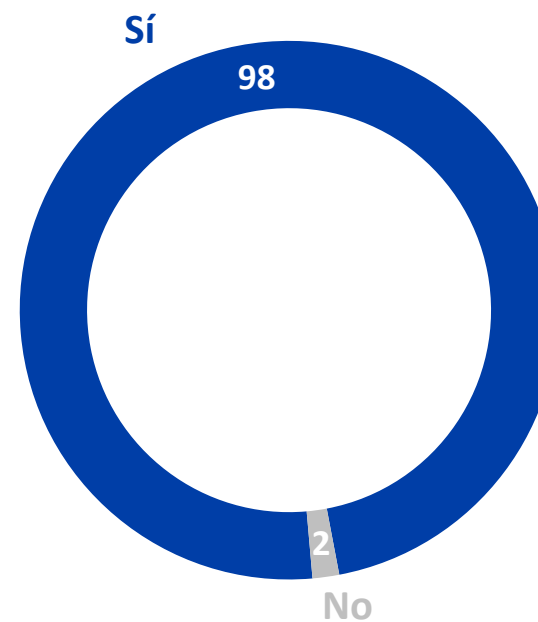
Adicción al smartphone

¿Te definirías como adicto a tu Smartphone?



Casos: quienes tienen un Smartphone, 1461 casos

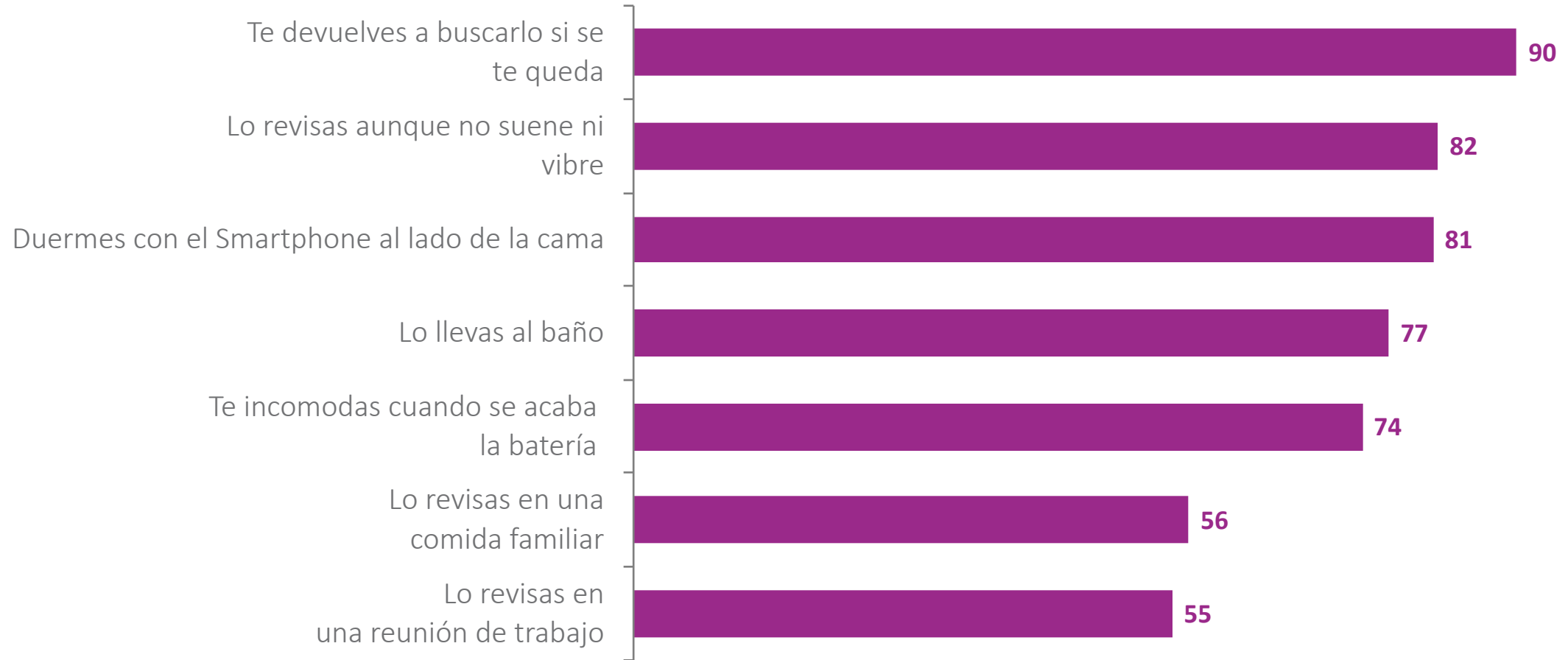
¿Crees que los chilenos son adictos a su Smartphone?



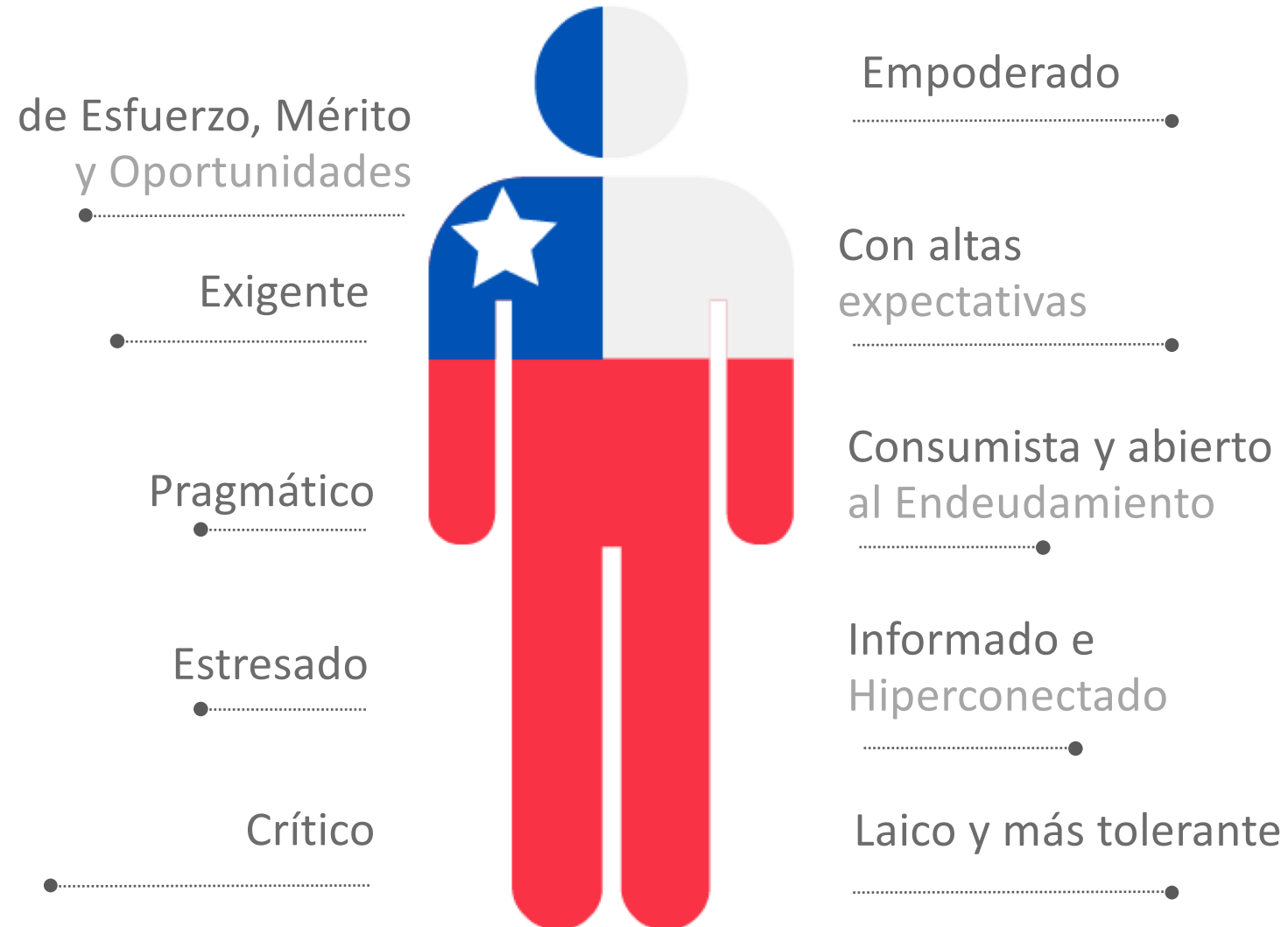
Casos: total muestra, 1597 casos

Uso de Smartphone

¿Nos podrías decir si tú...? (% menciones sí entre quienes tienen Smartphone)



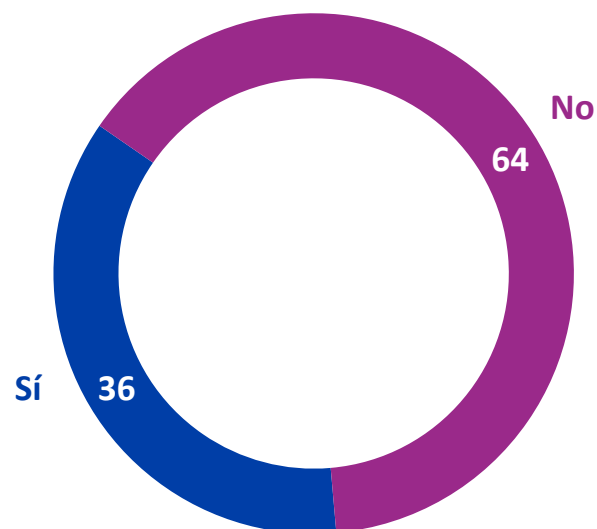
El nuevo perfil del chileno



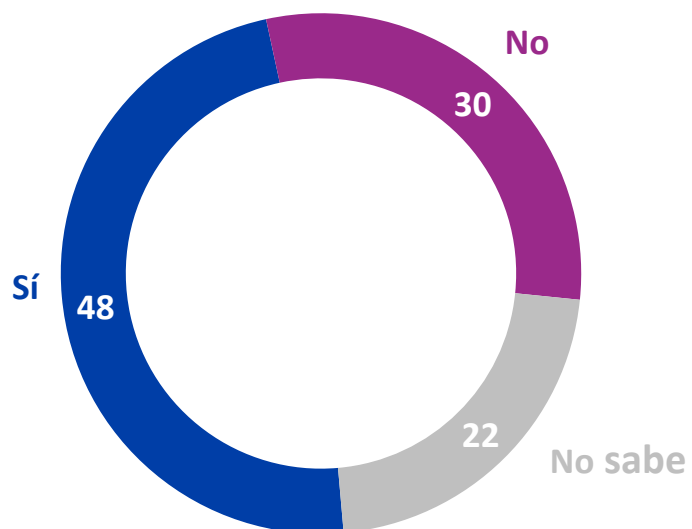
in *fieles*

Infieles

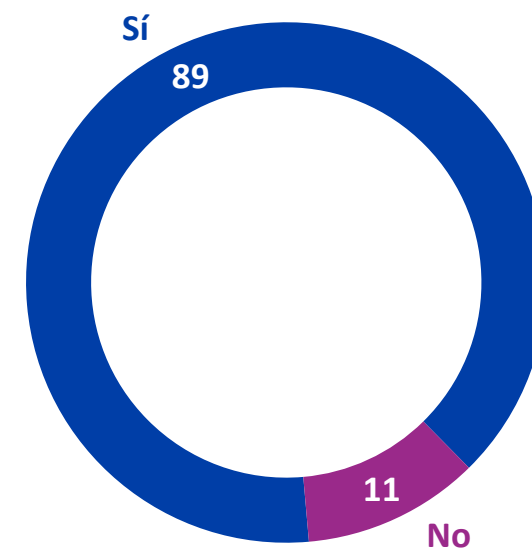
¿Has sido infiel?



¿Te han sido infiel?



¿Tienes algún conocido/a, amigo/a o familiar que haya sido infiel a su pareja?



¿Estamos viendo el
cambio que viene?



- ¿Estamos conscientes del cambio que viene?
- ¿Estamos generando conciencia de la necesidad de cambio en nuestros colaboradores?
- ¿Entendemos las motivaciones de las personas para poder seleccionar, premiar y retener al talento que necesitaremos?
- ¿Tenemos los liderazgos adecuados para prepararnos para el cambio que viene?
- ¿Están las instituciones cumpliendo su rol en prepararnos para la empresa que viene?



Metodología

Tipo de estudio

Estudio cuantitativo a través de encuestas web auto-aplicadas a (1) gerentes de empresas relevantes en Chile y (2) trabajadores. Ambas encuestas se aplicaron a través de nuestra plataforma Cadem Online.

Grupo Objetivo

Gerentes, trabajadores, profesionales y administrativos de distintas empresas del país, hombres y mujeres, mayores de 18 años de edad.

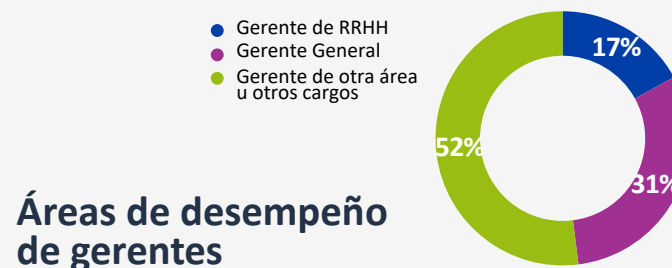
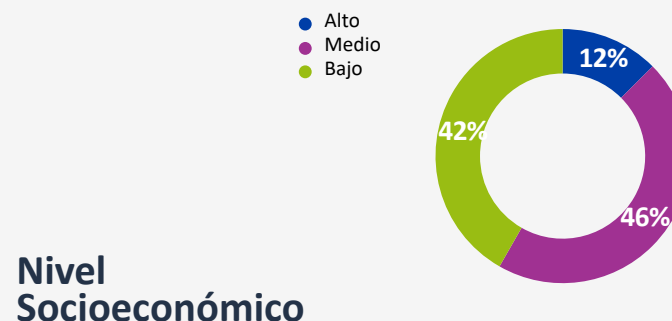
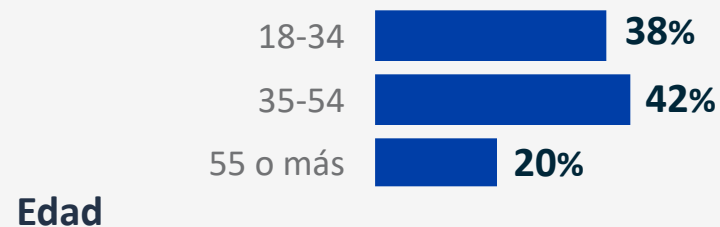
Muestra

Trabajadores: 824 casos,

Gerentes: 174.

Campo

Miércoles 10 al Viernes 12 de Octubre de 2018





5 claves

1

Motivaciones

2

Habilidades

3

El futuro

4

Nuevos conflictos

5

Instituciones y Políticas públicas

1

Las motivaciones



Motivaciones

¿Cuáles crees que son las cinco motivaciones más importantes que tuvieron los trabajadores de tu empresa a la hora de elegir su empleo? (Gerentes)

¿Cuáles son las cinco motivaciones más importantes para ti a la hora de elegir un empleo, o para elegirlo en el futuro? (Trabajadores)

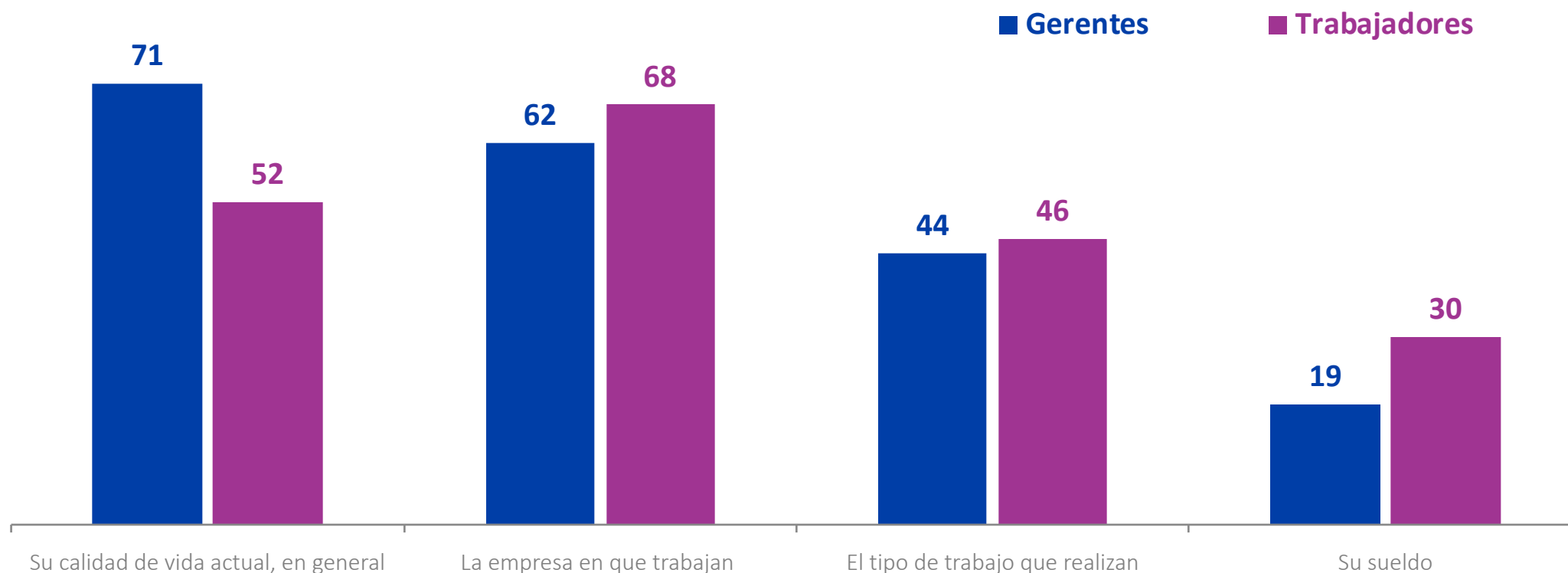
	 Gerentes		 Trabajadores
Buenas condiciones laborales que no son parte del sueldo (Clima, contrato, beneficios, vacaciones)	1		3
La estabilidad y seguridad laboral	2		2
La posibilidad de aprender y crecer	3		5
La reputación de la empresa	4		14
Que sea una institución reconocida por su excelencia	5		19
El nivel de renta, sueldo o remuneración	6		1
La posibilidad de lograr un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo con la familia	7		4
Que sea una empresa innovadora	8		21
La cultura organizacional	9		22
Buenos jefes	12		6
Poder trabajar con autonomía	13		10
Buena ubicación, accesible	15		9
La empresa premie y recompense el mérito	18		8
La flexibilidad de horario	19		7

Satisfacción con ámbitos del trabajo

Usando una escala de 1 a 7, donde 1 es Nada Satisfecho y 7 es Muy Satisfecho, ¿Cuan satisfechos crees que están los trabajadores de tu empresa con...? (Gerentes)

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...? (Trabajadores)

% Evaluación 6 y 7

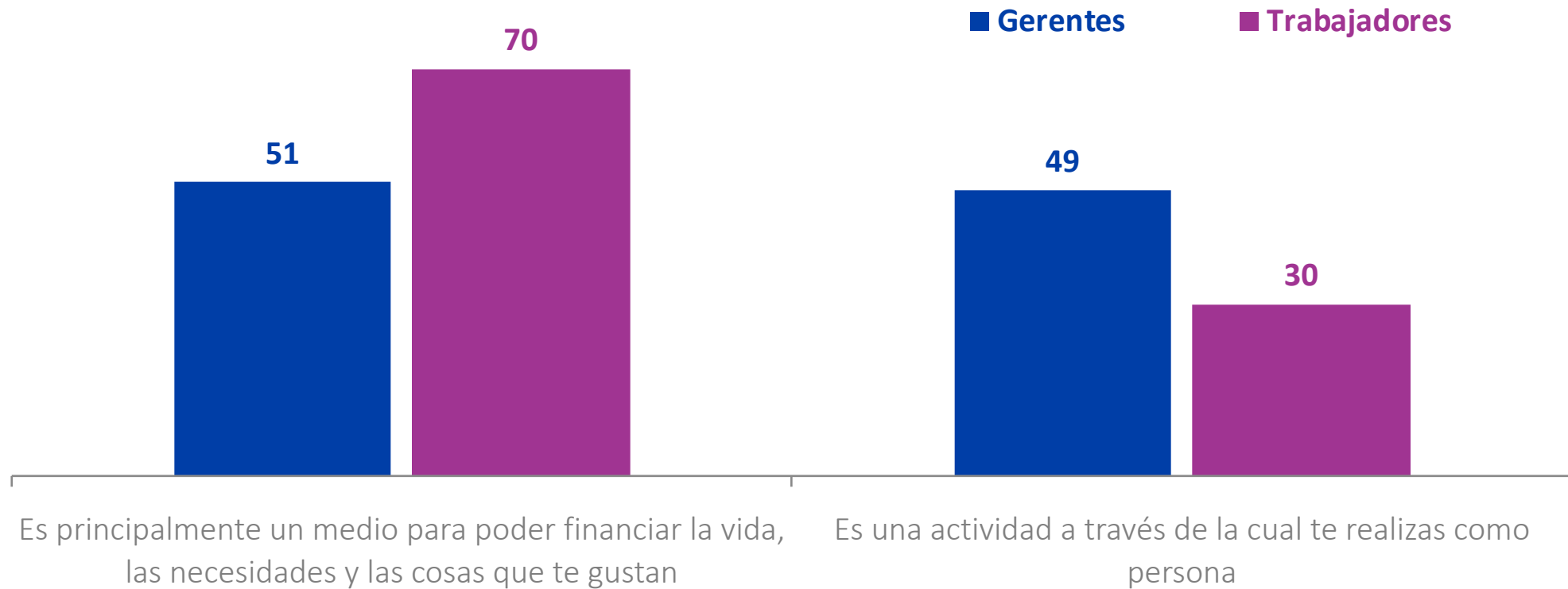


Actitud frente al trabajo

¿Cuál frase describe mejor lo que crees que piensan los trabajadores de tu empresa acerca del trabajo? (Gerentes)

¿Cuál frase describe mejor lo que piensas acerca del trabajo? (Trabajadores)

%



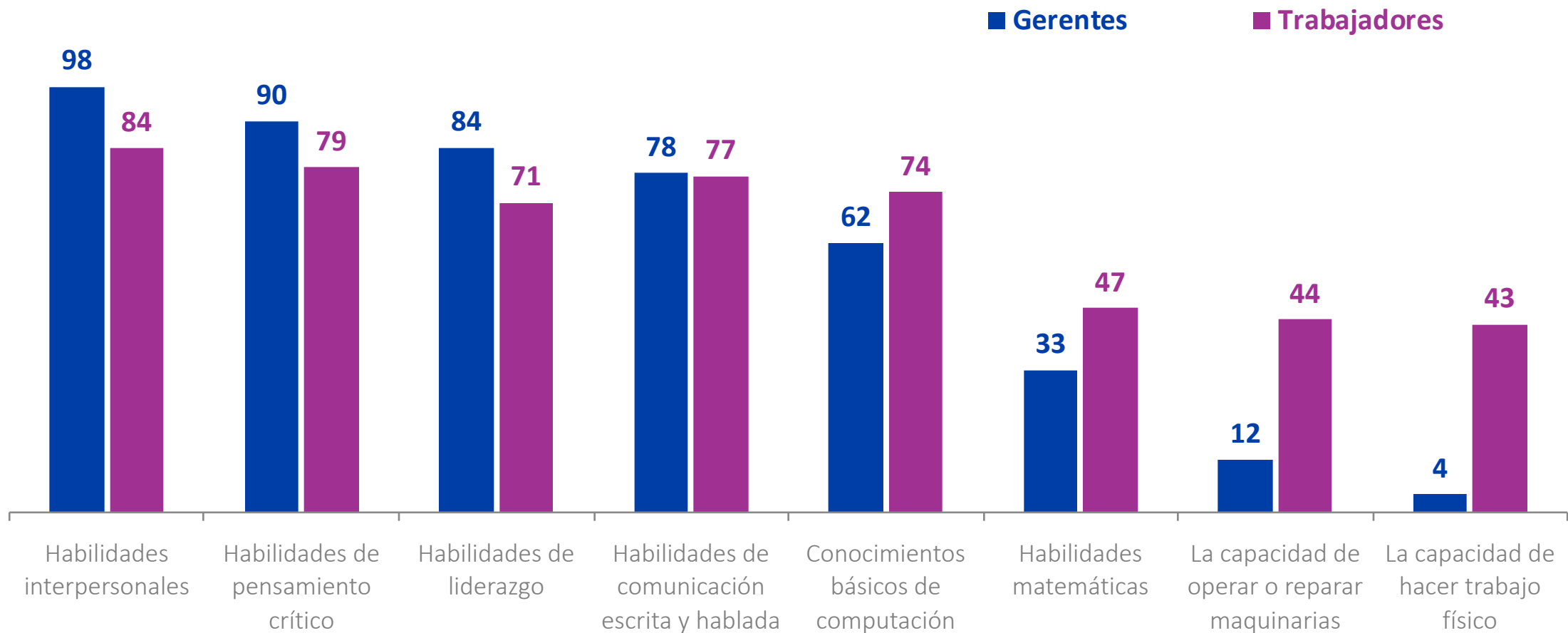
2

Las nuevas habilidades



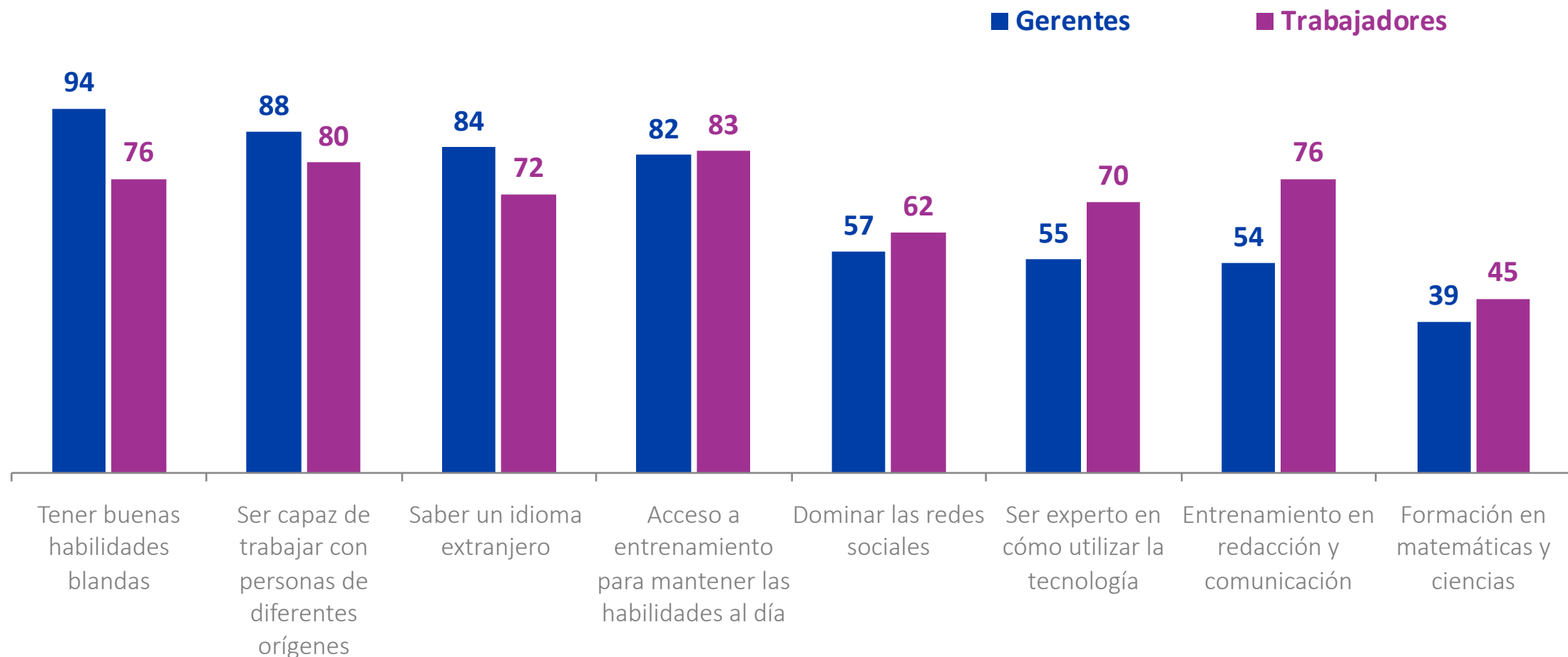
Habilidades en la empresa actual

¿Qué tan importante es que los trabajadores tengan cada una de las siguientes habilidades para hacer su trabajo? (Gerentes)
¿Qué tan importante es que los trabajadores tengan cada una de las siguientes habilidades para hacer su trabajo? (Trabajadores)
% Evaluación 6 y 7



Habilidades necesarias para la empresa del futuro

En una escala de 1 a 7, ¿Cuán importante son las siguientes habilidades para que un trabajador tenga éxito en la empresa del futuro?
% Evaluación 6 y 7



3

Dibujando la empresa del futuro

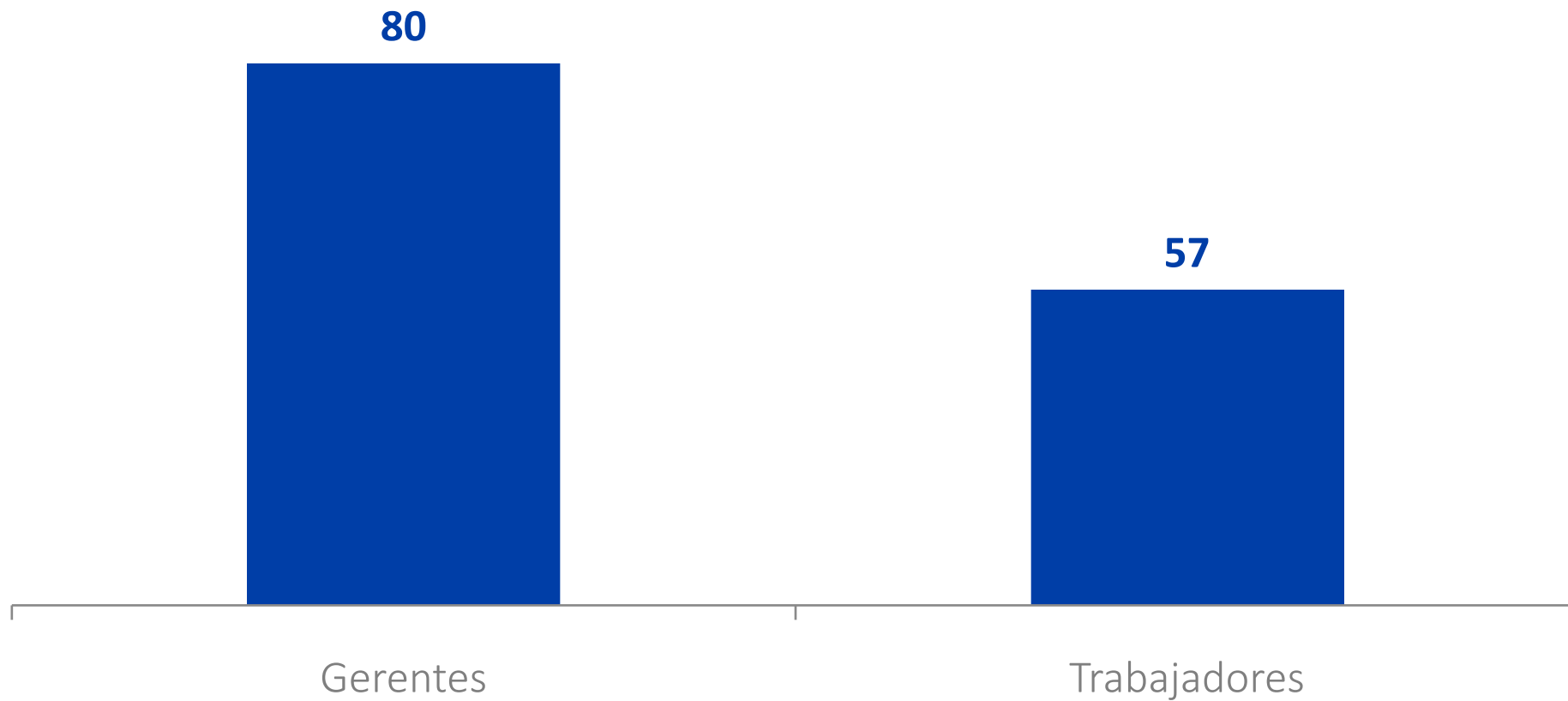


¿Cómo medir el compromiso?



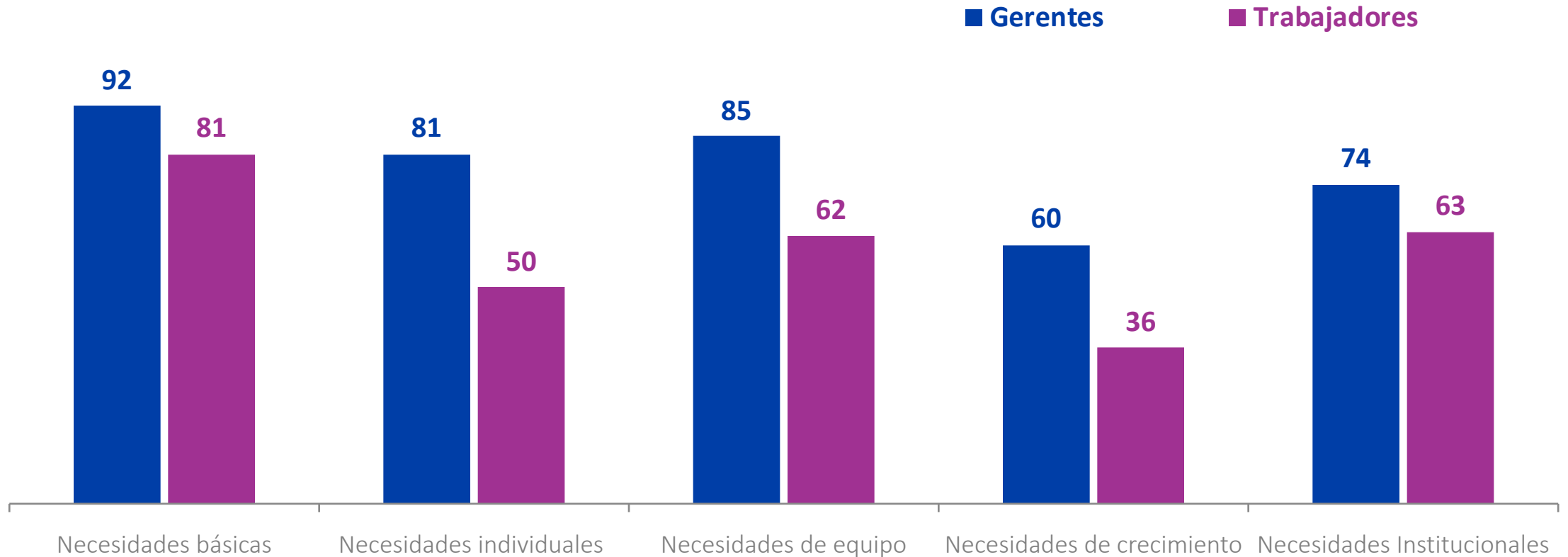
Nivel de compromiso

Promedio % SI para las 13 frases que miden compromiso laboral



Nivel de compromiso por dimensión

Por favor dígame si o no para cada una de las siguientes frases. ¿En general...?
% Sí



Identificamos tres perfiles de trabajadores en relación a su nivel de compromiso laboral

22%

Comprometidos

Los empleados están muy involucrados y entusiasmados con su trabajo y lugar de trabajo. Son "propietarios" psicológicos, impulsan el rendimiento y la innovación, y mover la organización hacia adelante.

56%

No comprometidos

Los empleados están psicológicamente desapegados de su trabajo y empresa. Debido a que sus necesidades de compromiso no se están cumpliendo completamente, están poniendo Tiempo - pero no energía o pasión - en su trabajo.

22%

Desconectados

los empleados no solo están descontentos en el trabajo, sino que están resentidos que sus necesidades no están siendo satisfechas y están actuando su infelicidad. Todos los días, estos trabajadores potencialmente socavan lo que sus compañeros de trabajo comprometidos logran.

Identificamos tres perfiles de trabajadores en relación a su nivel de compromiso laboral

Trabajadores

22%

56%

22%

Comprometidos

No comprometidos

Desconectados

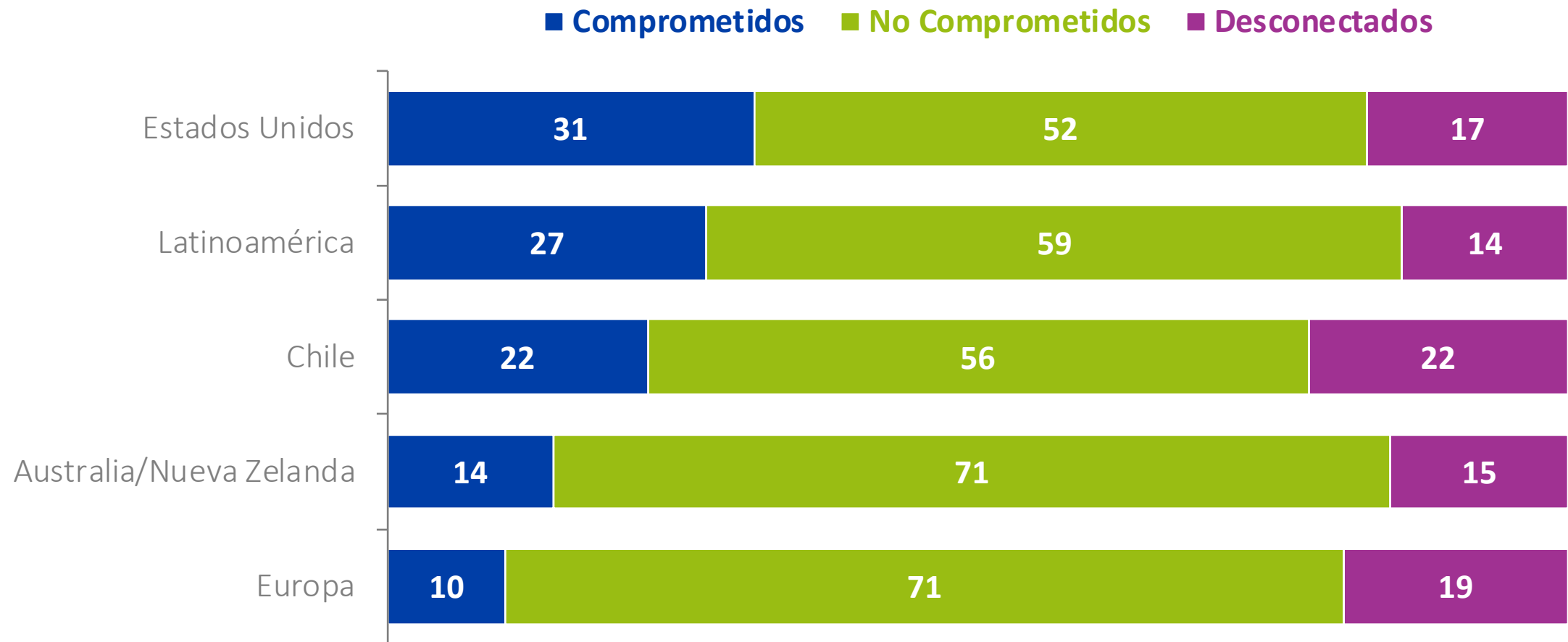
Gerentes

21%

60%

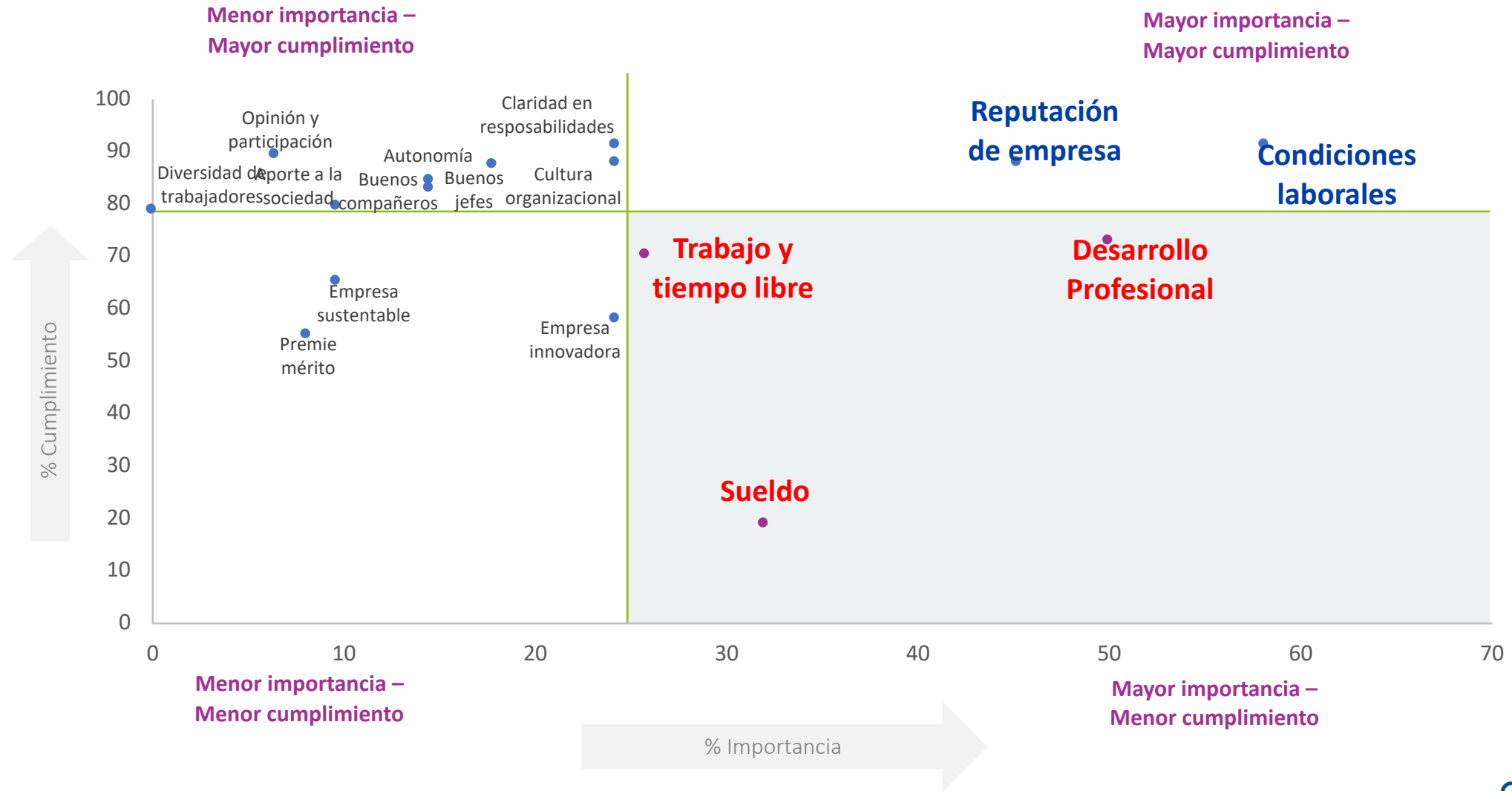
19%

Perfiles comparados

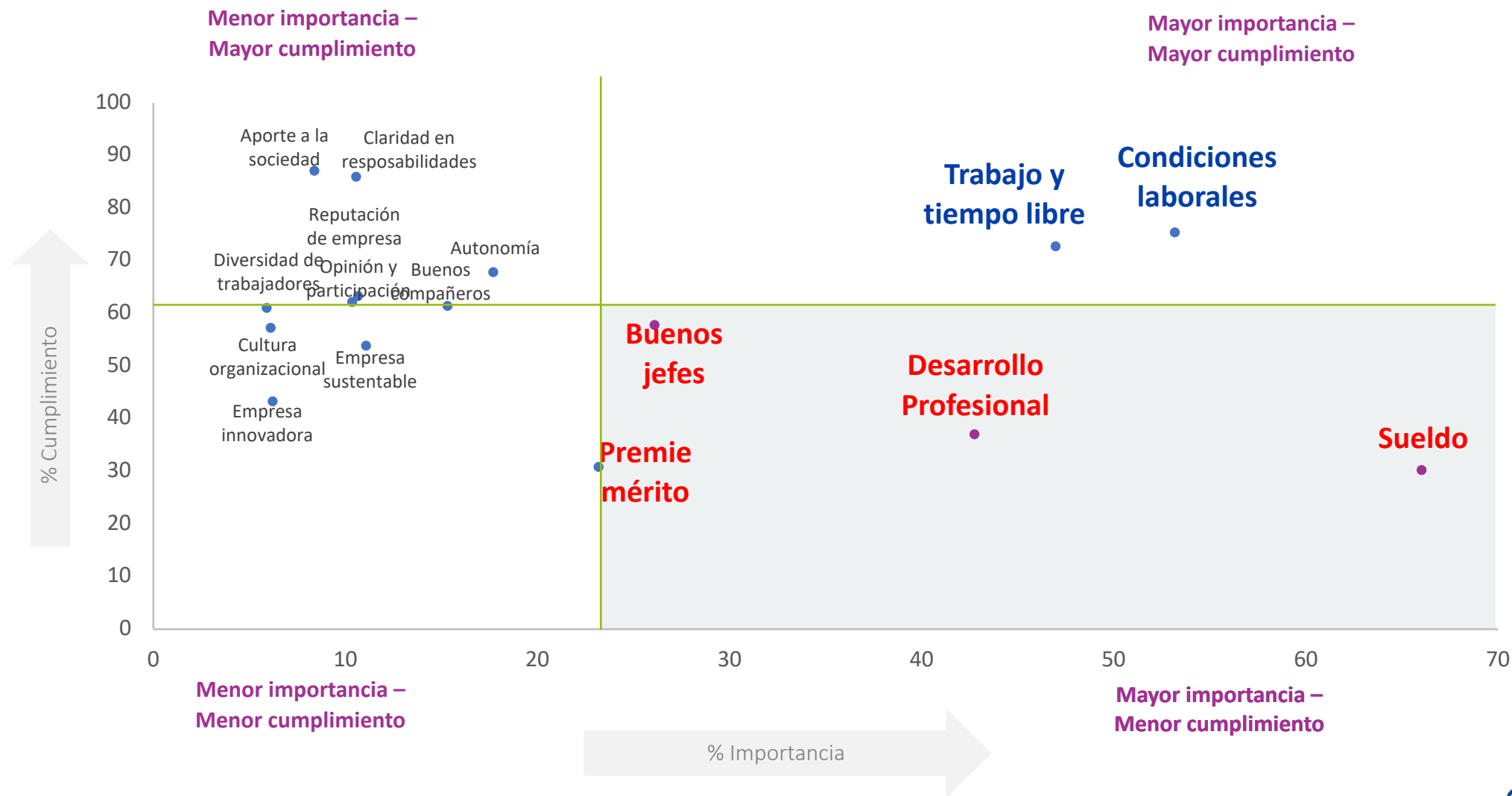


Fuente: Gallup. State of the Global Workplace

Importancia vs cumplimiento por parte de las empresas (Gerentes)



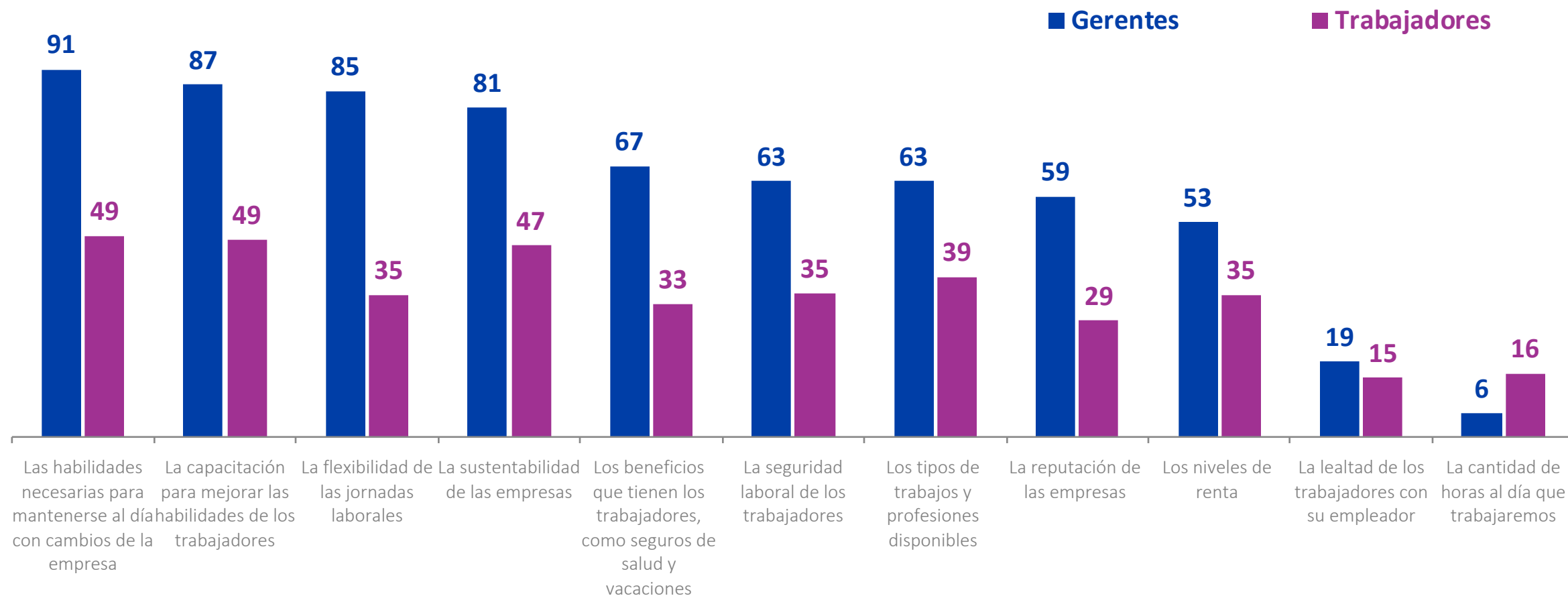
Importancia vs cumplimiento por parte de las empresas (Trabajadores)



El futuro del trabajo en Chile

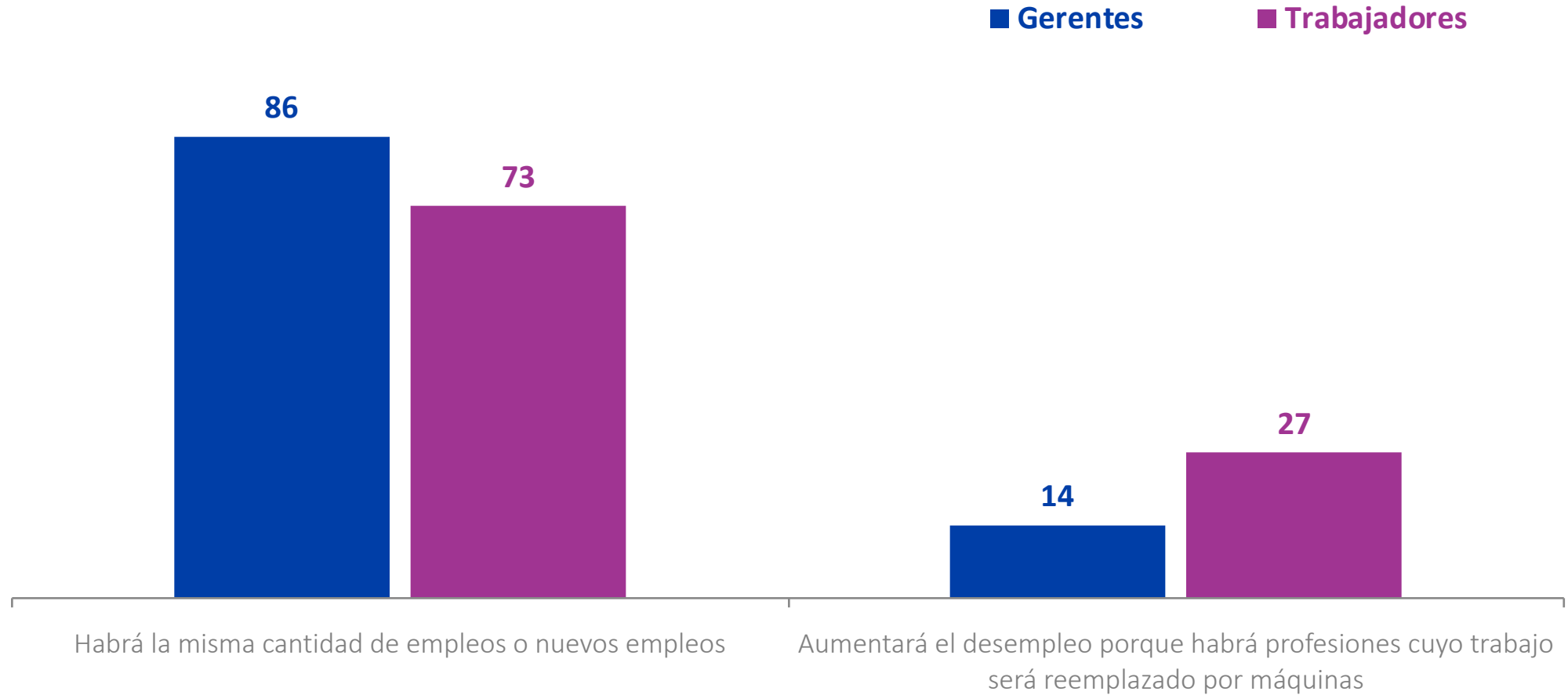
Pensando en los próximos 10 años, ¿Crees que...?

% Aumentará



Digitalización y futuro del trabajo

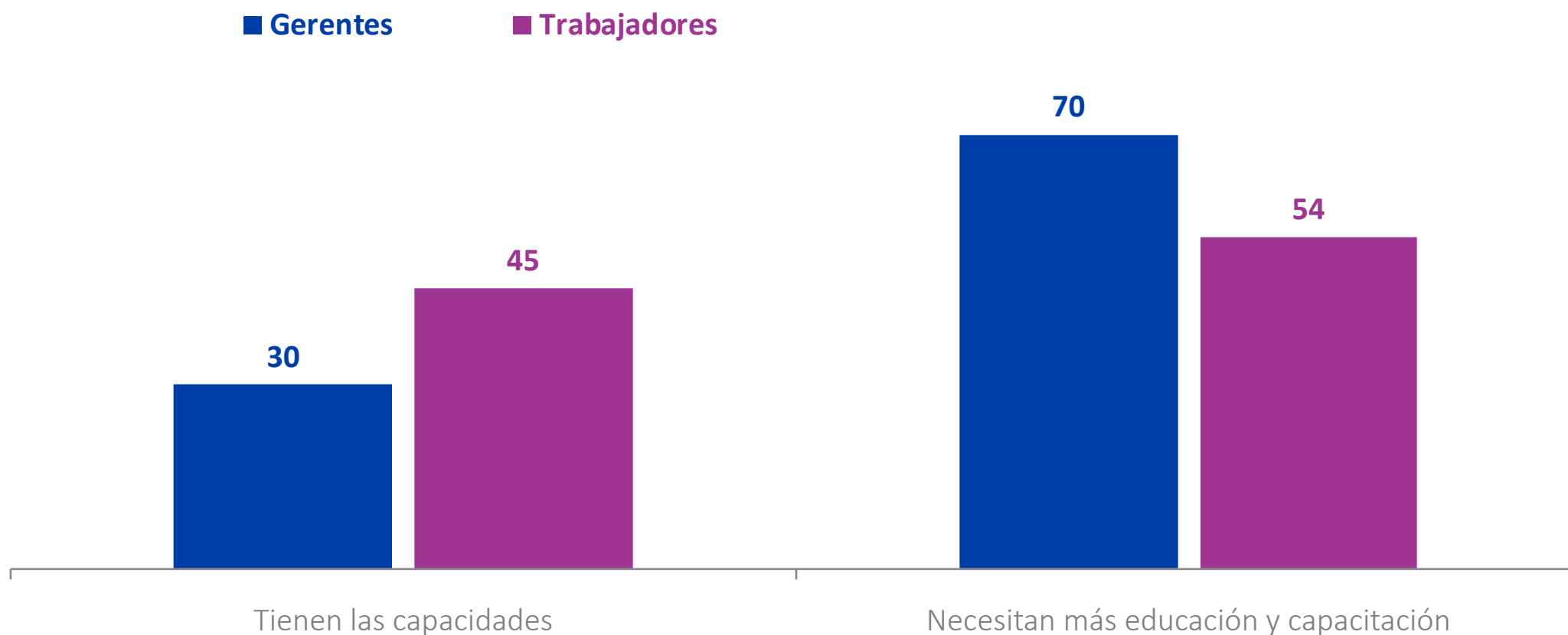
¿Crees que en los próximos 10 años...?
%



Educación y capacitación de trabajadores

En general, ¿sientes que los trabajadores de tu empresa tienen la educación y la capacitación necesarias para seguir avanzando en su trabajo o carrera, o necesita más educación y capacitación? (Gerentes)

En general, ¿sientes que tienes la educación y la capacitación necesarias para seguir avanzando en tu trabajo o carrera, o necesitas más educación y capacitación? (Trabajadores)



4

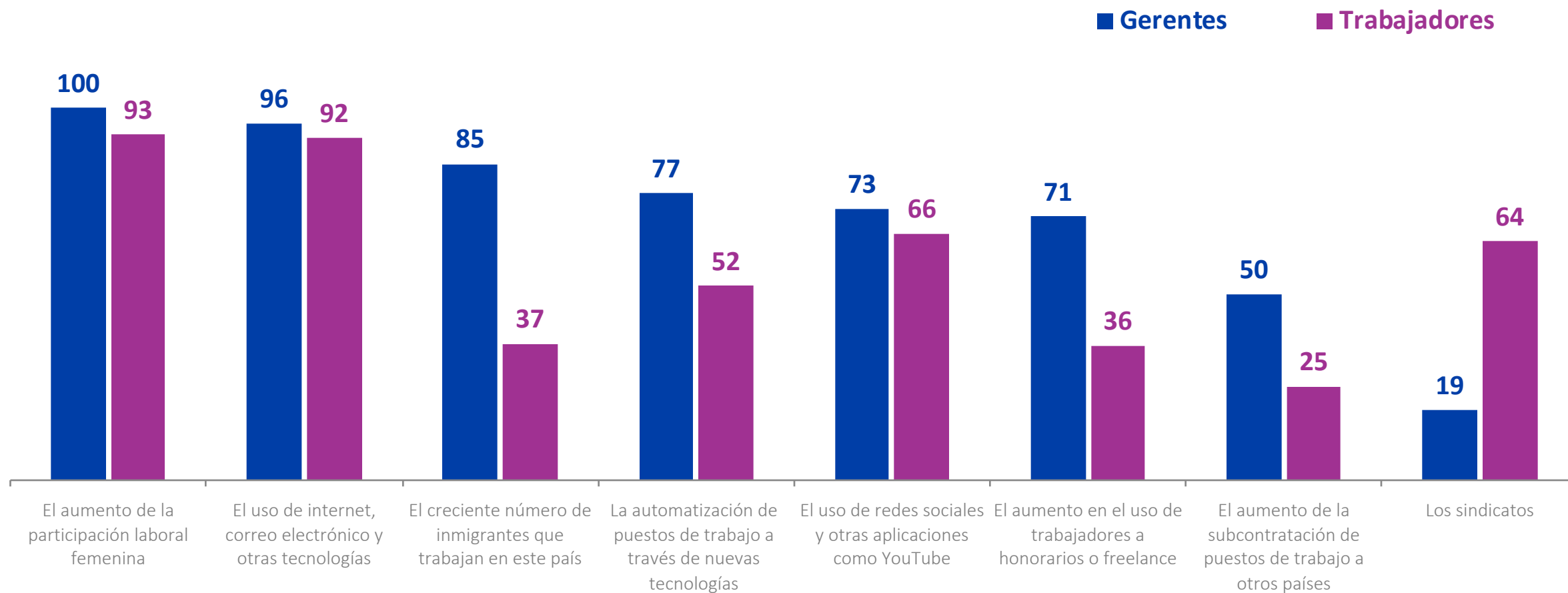
Nuevos conflictos



Situaciones que ayudan a los trabajadores

¿Crees que ha ayudado o perjudicado a los trabajadores chilenos?

% Ha ayudado

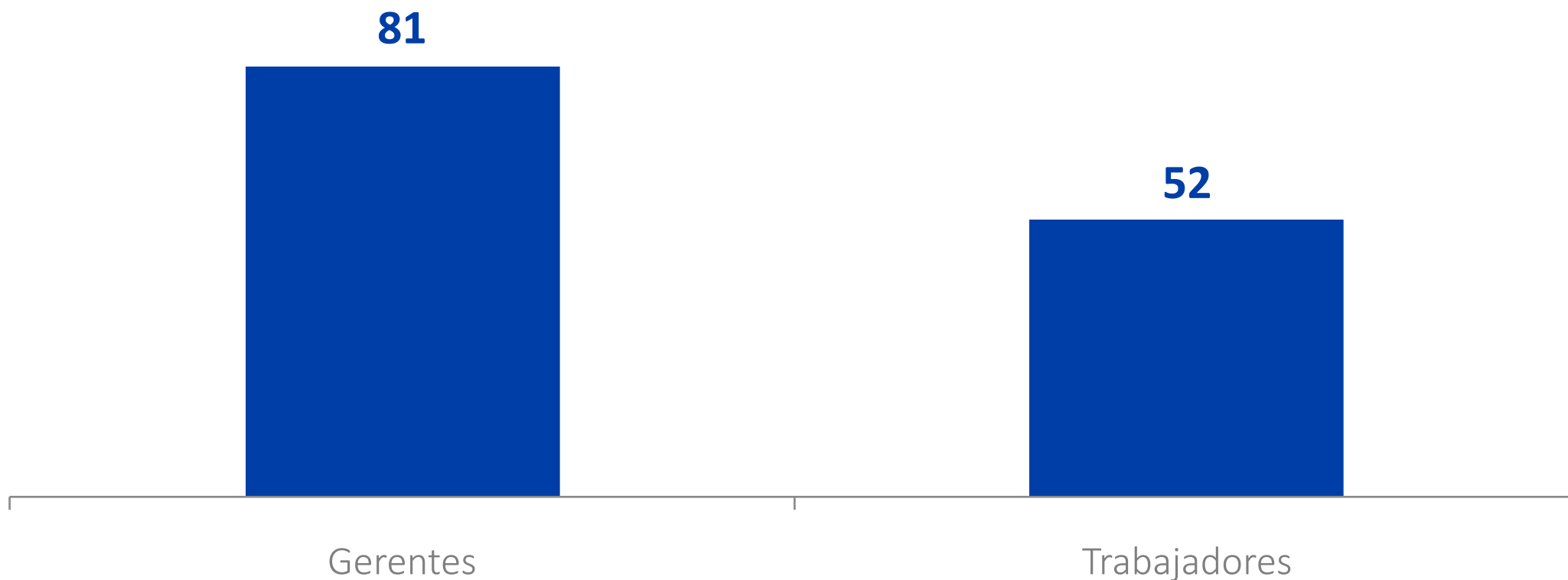


Internacionalización del trabajo

¿Crees que sería o no sería posible que en tu empresa contraten a alguien en otro país para hacer el trabajo que están haciendo los trabajadores en Chile en este momento? (Gerentes)

¿Crees que sería o no sería posible que tu empleador contrate a alguien en otro país para hacer el trabajo que estás haciendo en este momento? (Trabajadores)

%





85% de los gerentes

Cree que sería posible que en su empresa se utilice tecnología para reemplazar el trabajo que están haciendo personas en este momento



Pero sólo 3 de cada 10
trabajadores

creo sería posible que que la
tecnología reemplace el trabajo que
está haciendo este momento

5

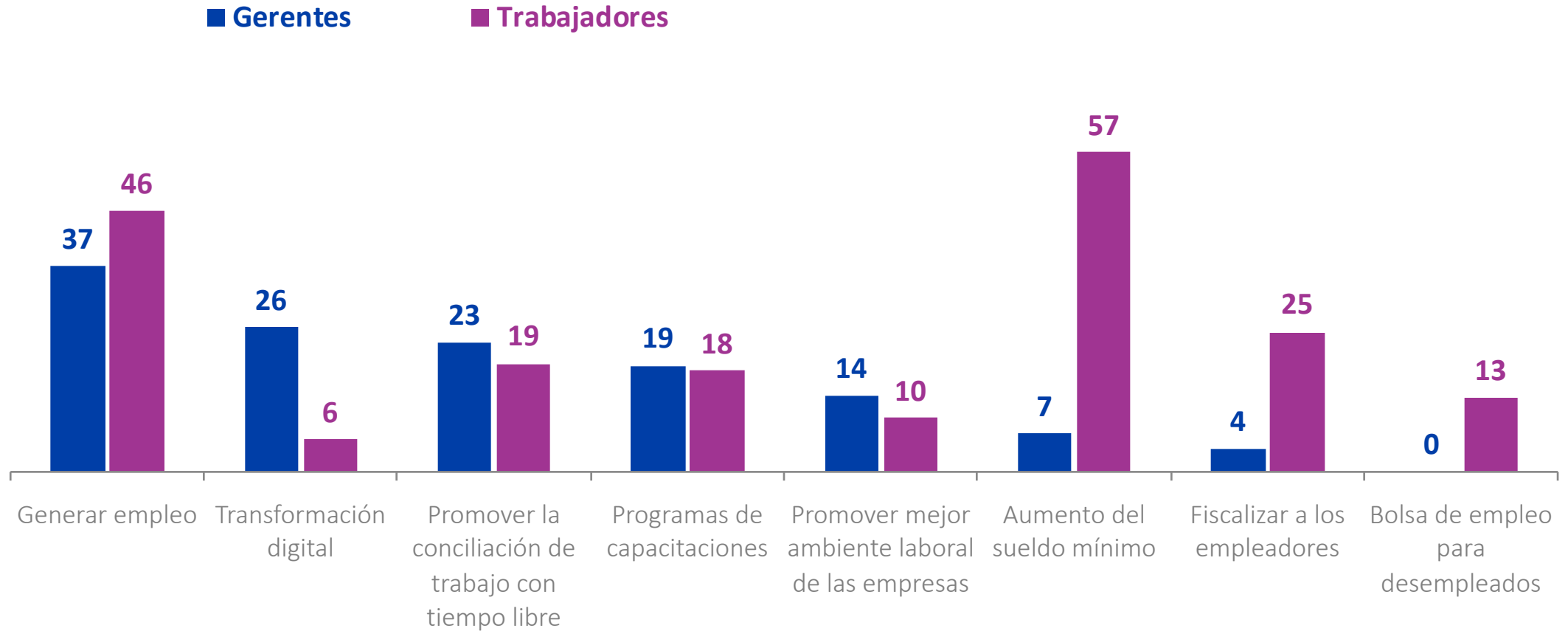
Desafíos institucionales y políticas públicas



Políticas públicas laborales

¿Cuál de las siguientes debiese ser la principal prioridad del Gobierno en cuanto a políticas públicas laborales?

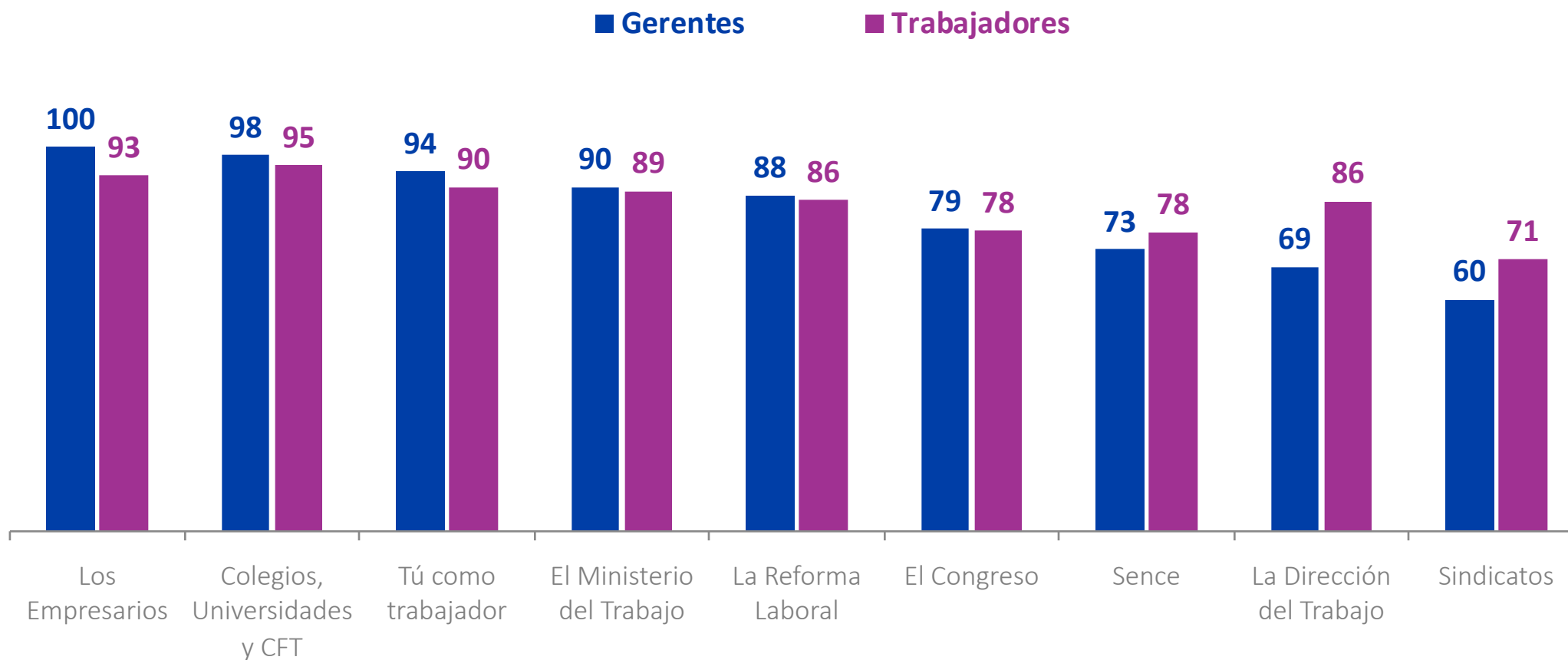
Respuesta múltiple. %Total menciones



Responsables de asegurar futuro de las empresas

¿Cuánta responsabilidad crees que tienen cada uno de los siguientes grupos en asegurar que Chile esté preparado para los desafíos de la empresa de los próximos 10 años?

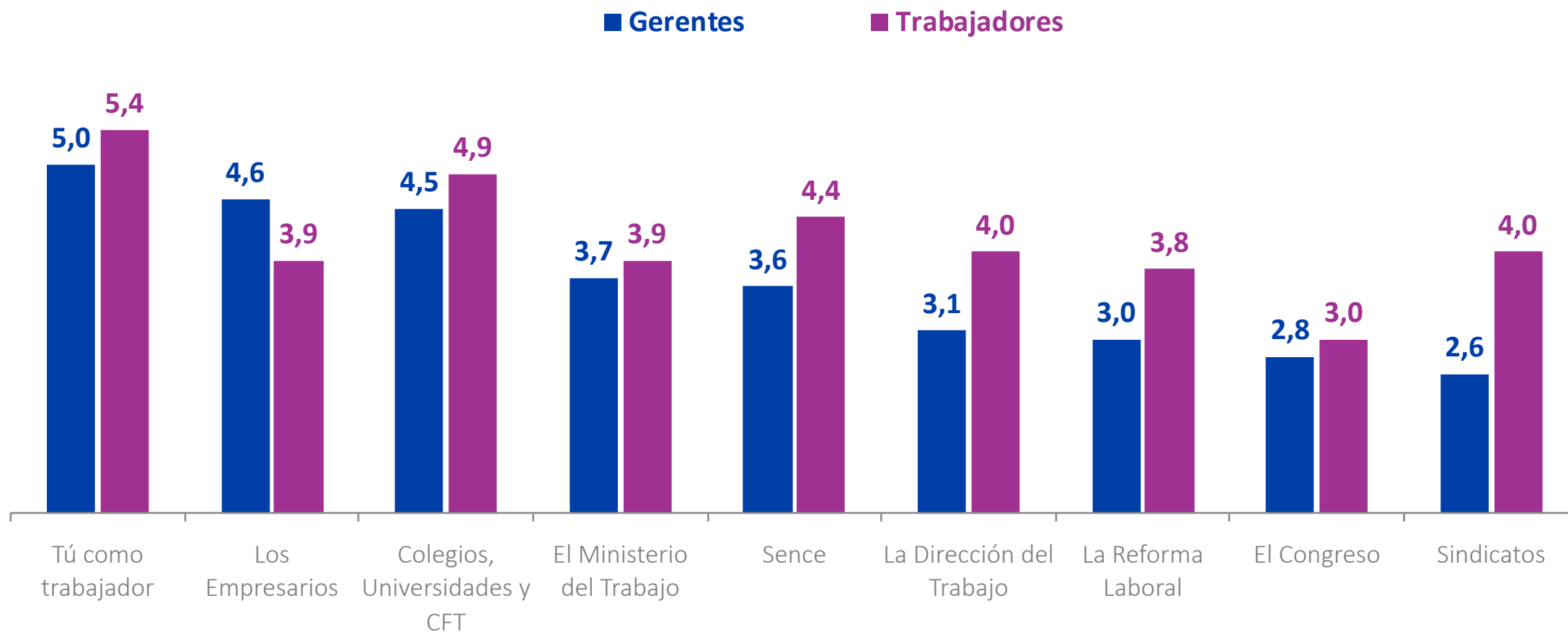
% Mucho + Bastante



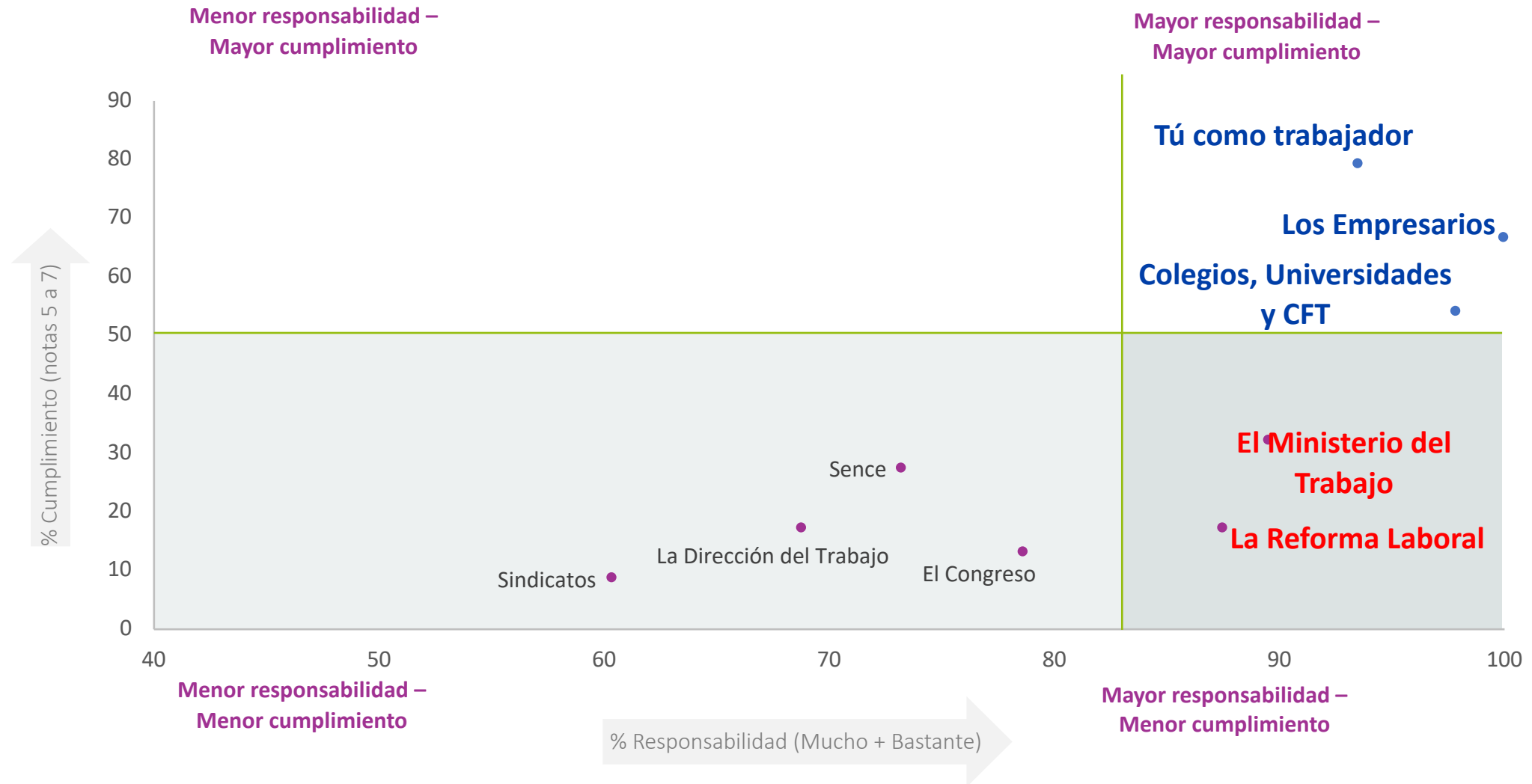
Evaluación Institucional

En una escala de 1 a 7 donde 1 es Pésimo y 7 es Excelente, ¿Cuán bien crees que lo están haciendo en su rol de preparar a Chile para los desafíos de la empresa del futuro?

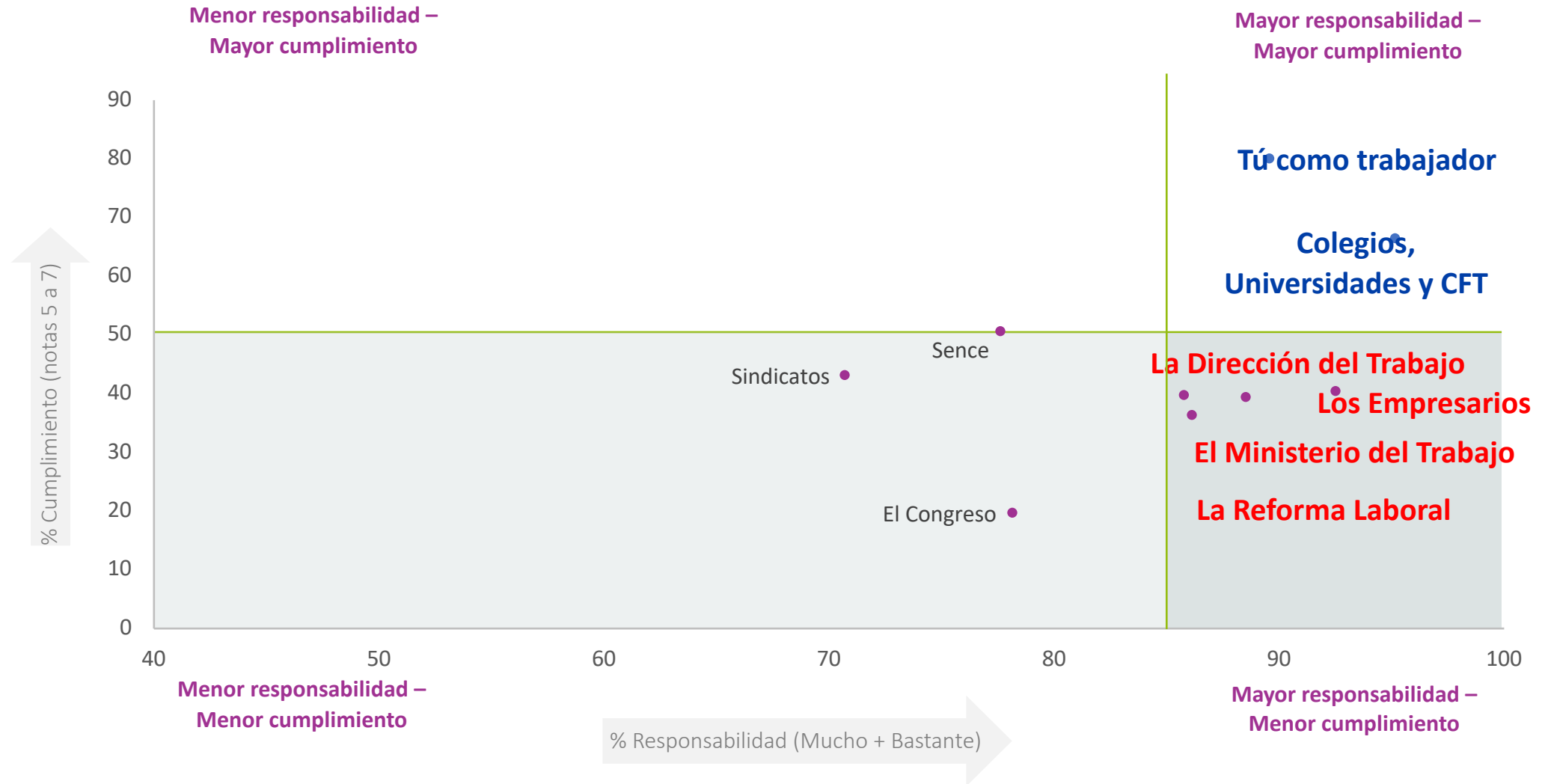
Promedio



Responsabilidad y evaluación institucional (Gerentes)



Responsabilidad y evaluación institucional (Trabajadores)



Las brechas



Las que no lograron anticiparse



“Hay tres grupos de personas:
los que hacen que las cosas pasen,
los que miran las cosas que pasan
y los que se preguntan qué pasó.”

Nicholas Murray Butler





Desafíos de la Empresa del Futuro:

Una mirada desde gerentes y trabajadores

Octubre 2018

Karen Thal

Gerente General Cadem