



Informe Predictibilidad EFY País 2022 Empresa



¿Quiénes somos?

- **EMPLOYERS FOR YOUTH (EFY)** es un estudio 100% cuantitativo, donde los jóvenes evalúan sus experiencias como colaboradores en las empresas.
- EFY fue creado por **FirstJob**, líder de Employer Branding y Jóvenes Profesionales.
- **+1.000 empresas** han aplicado el estudio en **15 países de Latinoamérica**.
- EFY tiene una versión especial para áreas de Tecnología (**EFY Tech**); Además en 2022 se incluye una versión especial para reconocer a las empresas que promueven el talento joven femenino (**EFY Talento Femenino**).

PAÍSES PARTICIPANTES **EFY 2022**



Argentina



Ecuador



México



Brasil



El Salvador



Nicaragua



Chile



Guatemala



Panamá



Colombia



Rep. Dominicana



Perú



Costa Rica



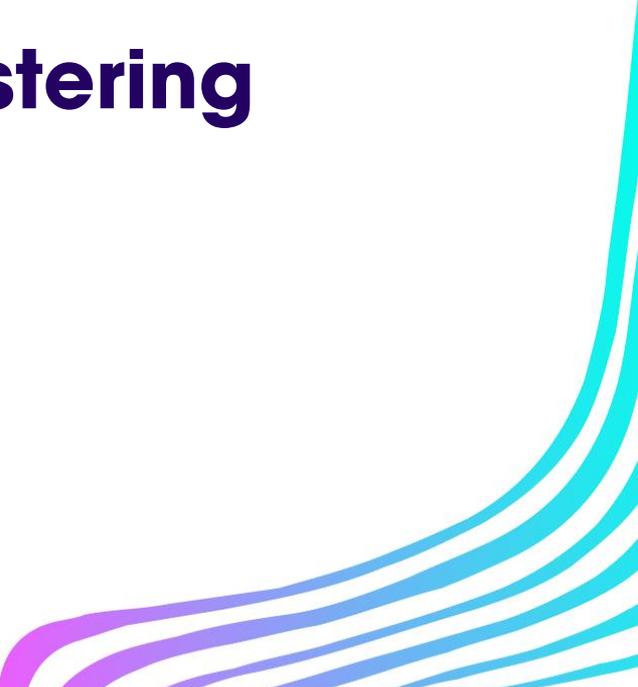
Uruguay



España



Honduras



People Analytics: Clustering

❖ Clustering

❖ ¿Qué es un Clúster?

Un clúster es la colección de objetos de datos que son similares entre sí dentro del mismo grupo, clase o categoría. Para la generación de estos clústeres, hemos utilizado el algoritmo k-means.

❖ ¿Cómo funciona el algoritmo k-means?

El agrupamiento se realiza minimizando la suma de distancias entre cada objeto y el centroide de su grupo o clúster, para lo cual se utiliza la distancia cuadrática.

Para efectos de este informe se han utilizado 3 clústeres, con un porcentaje de error menor al 5%.

❖ ¿Cómo leer el gráfico?

Los resultados se presentan en un gráfico de dispersión donde cada dato (el cual corresponde a todas las respuestas cuantitativas según escala Likert por encuestado), se distribuyen según la suma total de sus puntajes y el índice de satisfacción total de sus respuestas.

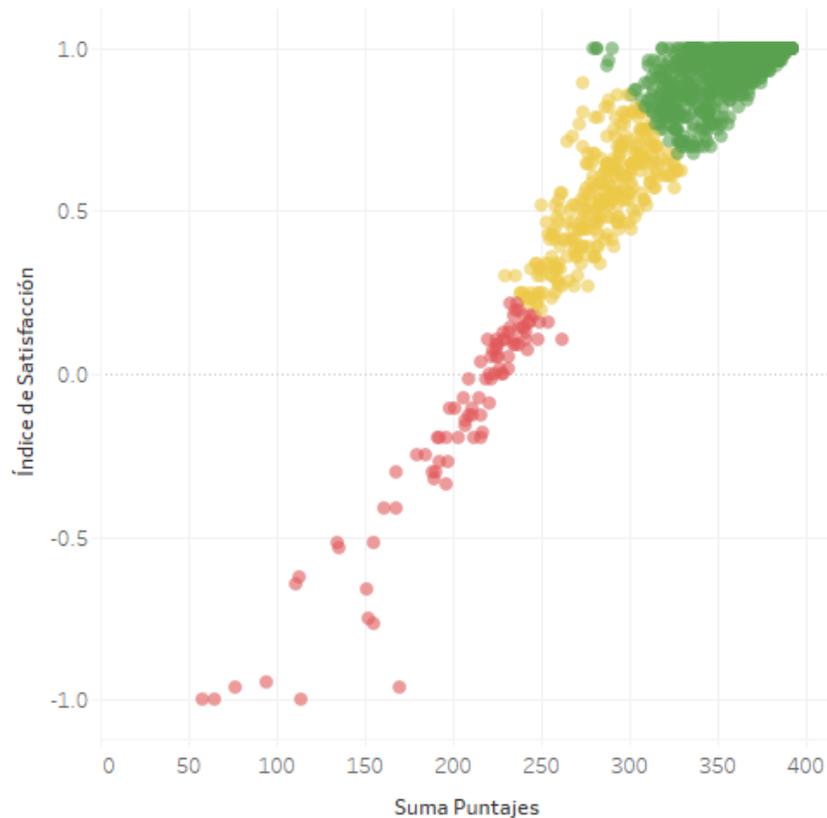
Finalmente, dependiendo de los resultados del algoritmo k-means, los datos se agruparan en colores, los cuales se representaran como

Clúster 1 : Positivos

Clúster 2 : Neutros

Clúster 3 : Negativos

Resultados Clústeres



DIMENSIÓN	Total datos	Suma de puntajes	Índice de Satisfacción
Clúster 1	P	P	P
Clúster 2	P	P	P
Clúster 3	P	P	P
Sin clúster	T	T	T

*Los valores de Suma de Puntajes e Índice de Satisfacción corresponden al centro de cada clúster

**El valor máximo posible de la suma de puntajes es de 392 puntos

❖ Comparación de Clústeres

DIMENSIÓN	Distribución Porcentual			Puntaje Total			Índice de Satisfacción		
	Empresa	EFY País	TOP 10 País	Empresa	EFY País	TOP 10 País	Empresa	EFY País	TOP 10 País
Clúster 1	P	P	P	P	P	P	P	P	P
Clúster 2	P	P	P	P	P	P	P	P	P
Clúster 3	P	P	P	P	P	P	P	P	P

❖ Caracterización de Clústeres

Clúster	Género		Edad	
	EFY País	TOP 10 País	EFY País	TOP 10 País
Clúster 1	P	P		
Clúster 2	P	P		
Clúster 3	P	P		



Highlight Tables

Highlight Tables

¿Qué es un Clúster?

En una herramienta de análisis de datos que permiten comparar los valores de dos distintos campos, por medio de valores porcentuales y formatos condicionales.

El resultado para cada fila del primer campo es la frecuencia (o la cantidad de veces) con la cual se repite el campo ubicado en las columna, y mientras mas alto sea este numero, mas oscuro será el color para el cuadrado. Cabe destacar que para cada fila, la suma del total de los valores (si es que aplica) siempre es igual a 100%.

¿Cómo leer el gráfico?

A la derecha, se puede observar el ejemplo de un gráfico que compara la antigüedad laboral de los trabajadores, junto con el tiempo de proyección deseado para un nuevo cargo; en la fila de los encuestados con 4 a 5 años de experiencia laboral, un 4% esperan un periodo menor a 1 año para acceder a un nuevo cargo, y de la misma forma, en el mismo tramo, un 19% espera poder realizarlo en un periodo de dos años.

Adicionalmente, se aprecia que la mayor concentración de datos se encuentra en la proyección de 4 años, indiferente de la antigüedad laboral, y que, por medio de los colores verdes oscuros, hay una concentración considerable de encuestados que llevan a la fecha trabajando menos años de los esperados para un nuevo cargo (posibilidad de baja de riesgo de rotación laboral).

Finalmente, dependiendo de los resultados del algoritmo k-means, los datos se agruparan en colores, los cuales se representaran como

	Tiempo deseado para nuevo cargo							
	Menos de 1 año	1 años	2 años	3 años	4 años	5 años	Más de 5 años	
Antigüedad Laboral	Menos de 1 año	2%	2%	8%	8%	38%	29%	13%
	1 a 2 años	3%	6%	15%	9%	34%	24%	9%
	2 a 3 años	7%	6%	16%	11%	31%	20%	9%
	3 a 4 años	3%	9%	12%	19%	28%	19%	11%
	4 a 5 años	4%	14%	19%	11%	19%	25%	7%
	5 a 6 años	6%	5%	19%	3%	40%	22%	5%
	Más de 6 años	5%	7%	18%	6%	25%	31%	9%

Highlight Tables

¿Qué se espera encontrar en este tipo de tablas?

Con el fin de facilitar la visualización de datos en las tablas, se han utilizado 3 tonos distintos de colores para representar como se comporta un campo o variable frente a otro, y que cuya interpretación varía según el tipo:

Tono de color	Fila: Antigüedad laboral Columna: Escala Likert	Fila: Escala Likert Columna: Escala Likert	Para otras tablas (comparación con rango de edad o género)
	Zona donde el campo a evaluar en la columna tiende a una mejor valoración a menor antigüedad laboral	Zona donde el campo evaluado en la columna tiende a una mejor valoración que el de la fila	Zona donde existe una tendencia a una mejor valoración del campo según una variable
	Zona donde existe una tendencia a una correlación directa entre el campo evaluado y antigüedad laboral	Zona donde ambos campos tienden a una valoración semejante	Zona donde existe una tendencia a una valoración neutra del campo según la variable
	Zona donde el campo evaluado en la columna tiende a una peor valoración a mayor antigüedad laboral	Zona donde el campo evaluado en la columna tiende a una peor valoración que el de la fila	Zona donde existe una tendencia a una peor valoración del campo según la variable

Adicionalmente se han destacado con bordes azules los sectores de mayor concentración (según aplique) para recalcar cuando una determinada variable o atributo predomine por sobre el campo ubicado en la fila, como se puede apreciar en la imagen de la derecha.

2%	2%	8%	8%	38%	29%	13%
3%	6%	15%	9%	34%	24%	9%
7%	6%	16%	11%	31%	20%	9%
3%	9%	12%	19%	28%	19%	11%
4%	14%	19%	11%	19%	25%	7%
6%	5%	19%	3%	40%	22%	5%
5%	7%	18%	6%	25%	31%	9%

Riesgo de Rotación por Crecimiento Profesional

Tiempo deseado para nuevo cargo

Antigüedad Laboral	Tiempo deseado para nuevo cargo						
	Menos de 1 año	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	Más de 5 años
Menos de 1 año	2%	32%	49%	14%	2%	1%	
1 a 2 años	1%	15%	51%	25%	6%	2%	
2 a 3 años	1%	11%	47%	29%	4%	7%	1%
3 a 4 años	2%	13%	39%	33%	5%	4%	3%
4 a 5 años		14%	39%	26%	6%	9%	6%
5 a 6 años		12%	33%	33%	4%	10%	7%
Más de 6 años		6%	39%	39%	9%	6%	2%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Frecuencia de feedback vs Significancia de feedback

En general, el feedback entregado por mi jefatura ha servido para mejorar mi desempeño

	1	2	3	4	5	6	7
1	71%	18%	4%	4%			4%
2	15%	33%	10%	28%	5%	8%	
3	7%	12%	32%	21%	21%	5%	2%
4		3%	9%	47%	25%	11%	4%
5			4%	7%	53%	30%	7%
6		0%	0%	0%	11%	56%	32%
7				0%	1%	7%	92%

Considero que la frecuencia del feedback entregado por mi jefatura se adecúa a mis necesidades

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Frecuencia de feedback vs Motivación de jefes de equipos

Los jefes en la organización se preocupan por motivar a sus equipos

	1	2	3	4	5	6	7
1	29%	7%	18%	18%	7%	4%	18%
2	21%	15%	13%	18%	13%	15%	5%
3	5%	14%	19%	21%	23%	11%	7%
4	3%	7%	9%	29%	25%	16%	9%
5		2%	6%	13%	30%	39%	11%
6	0%	0%	1%	5%	16%	43%	34%
7	0%	1%	2%	2%	4%	18%	74%

Considero que la frecuencia del feedback entregado por mi jefatura se adecúa a mis necesidades

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Equilibrio vida personal y laboral vs Respeto horario de trabajo

En mi empresa se respetan los horarios de trabajo

Siento que la carga laboral me permite equilibrar vida personal y laboral

	1	2	3	4	5	6	7
1	74%	11%	9%	2%	2%		4%
2	14%	48%	25%	11%	2%		
3	7%	15%	46%	11%	12%	5%	4%
4	9%	13%	13%	40%	10%	7%	8%
5	2%	3%	13%	9%	45%	22%	7%
6	1%	1%	5%	5%	16%	59%	14%
7	0%	0%	1%	3%	5%	17%	73%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Equilibrio vida personal y laboral vs Mejora percepción de empresa

Mi percepción de la empresa ha mejorado desde que ingresé

	1	2	3	4	5	6	7
1	18%	11%	11%	12%	26%	12%	11%
2	6%	5%	11%	13%	16%	31%	19%
3		4%	12%	14%	23%	31%	16%
4	5%	1%	3%	15%	21%	28%	27%
5	1%	1%	2%	8%	20%	37%	32%
6	1%	1%	2%	4%	13%	35%	45%
7	1%	0%	1%	3%	3%	14%	78%

Siento que la carga laboral me permite equilibrar vida personal y laboral

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Contratación de talentos vs Retención de talentos

En mi empresa se retienen a los mejores talentos

Siento que mi empresa contrata a los mejores profesionales

	1	2	3	4	5	6	7
1	69%	15%	8%				8%
2	22%	44%	19%	4%		11%	
3	16%	10%	34%	21%	16%		2%
4	7%	8%	20%	46%	16%	4%	
5	5%	4%	13%	13%	42%	18%	6%
6	3%	2%	4%	5%	22%	53%	11%
7	2%		1%	2%	7%	19%	70%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Retención de talentos vs Requisitos para movilidad de cargo

Considero que los requisitos utilizados para la movilidad de cargo en la organización son adecuados

En mi empresa se retienen a los mejores talentos

	1	2	3	4	5	6	7
1	29%	19%	12%	24%	5%	3%	8%
2	7%	14%	23%	25%	9%	20%	2%
3	4%	12%	13%	26%	26%	13%	5%
4	6%	9%	7%	33%	23%	12%	11%
5	3%	2%	6%	19%	33%	26%	11%
6	0%	2%	4%	9%	23%	43%	19%
7	2%		1%	5%	9%	24%	59%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Oferta atractiva para Jóvenes vs Valoración de empresa Jóvenes

Siento que mi empresa valora a los jóvenes profesionales

Considero que la empresa entrega una oferta atractiva de beneficios para jóvenes profesionales

	1	2	3	4	5	6	7
1	21%	5%	16%	37%	16%		5%
2	19%	28%	9%	19%	6%	9%	9%
3	2%	5%	13%	17%	32%	17%	15%
4	1%	3%	3%	27%	22%	23%	21%
5	1%	1%	6%	8%	31%	32%	21%
6	1%	0%	2%	2%	17%	41%	36%
7	1%	1%	1%	2%	3%	19%	74%

Interpretación Escala de Likert

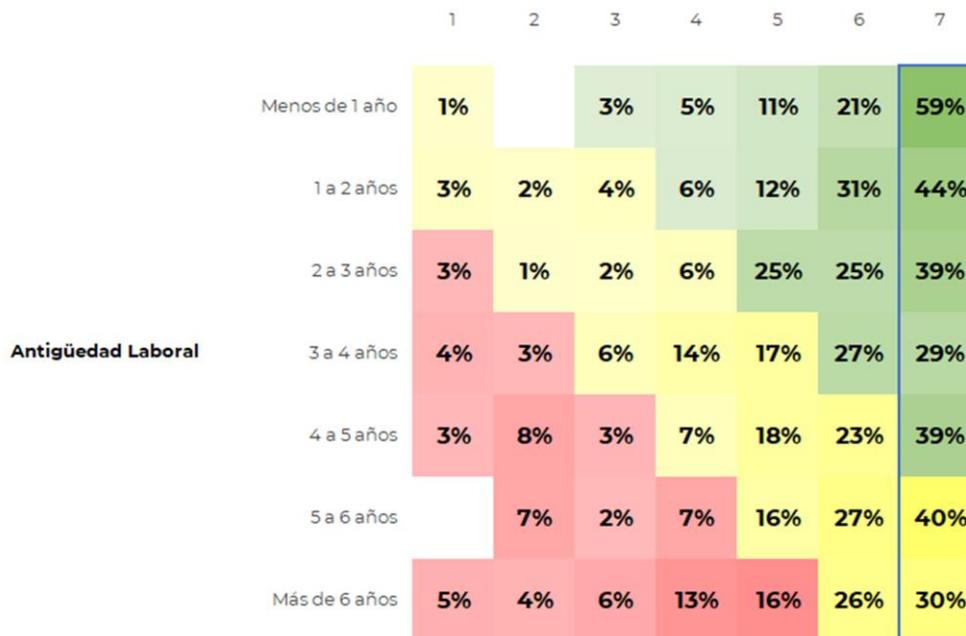
- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo



Percepción según Antigüedad Laboral

Significancia Feedback según Antigüedad Laboral

En general, el feedback entregado por mi jefatura ha servido para mejorar mi desempeño

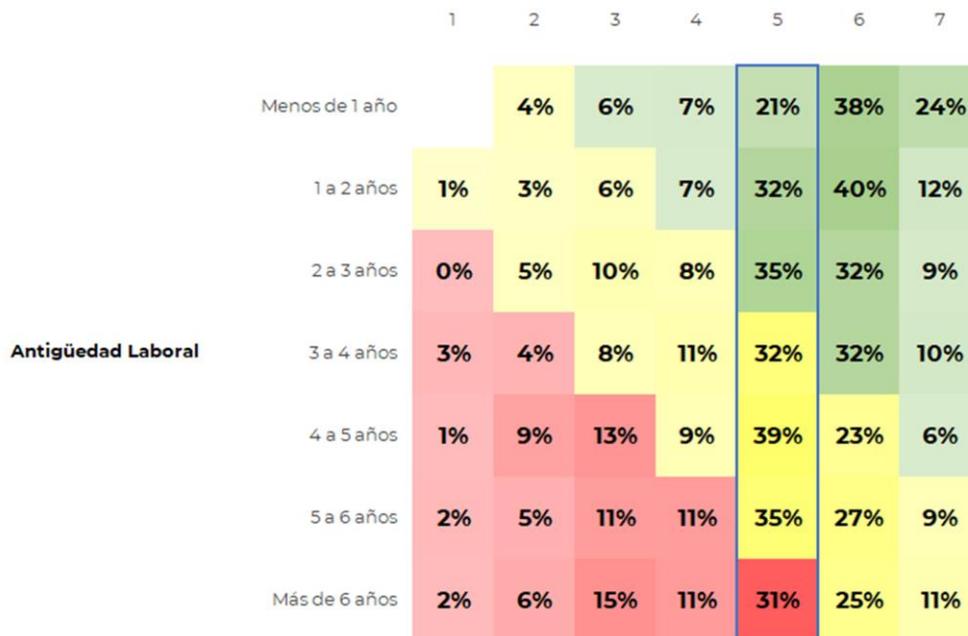


Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Conformidad con sueldo según Antigüedad Laboral

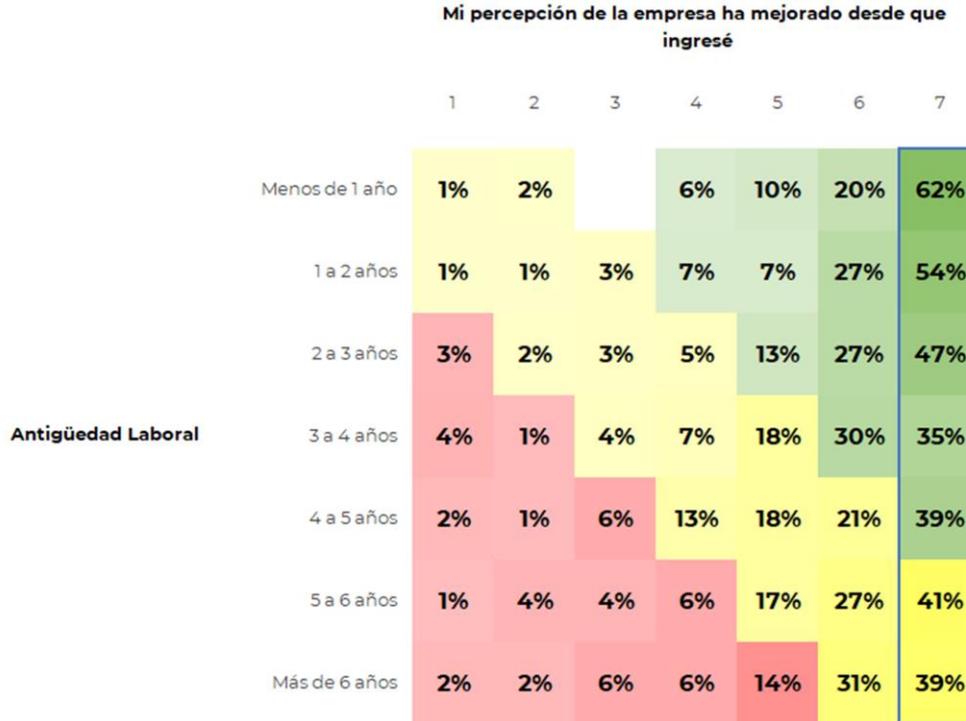
Estoy conforme con el sueldo recibido, considerando el mercado y el trabajo que realizo



Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

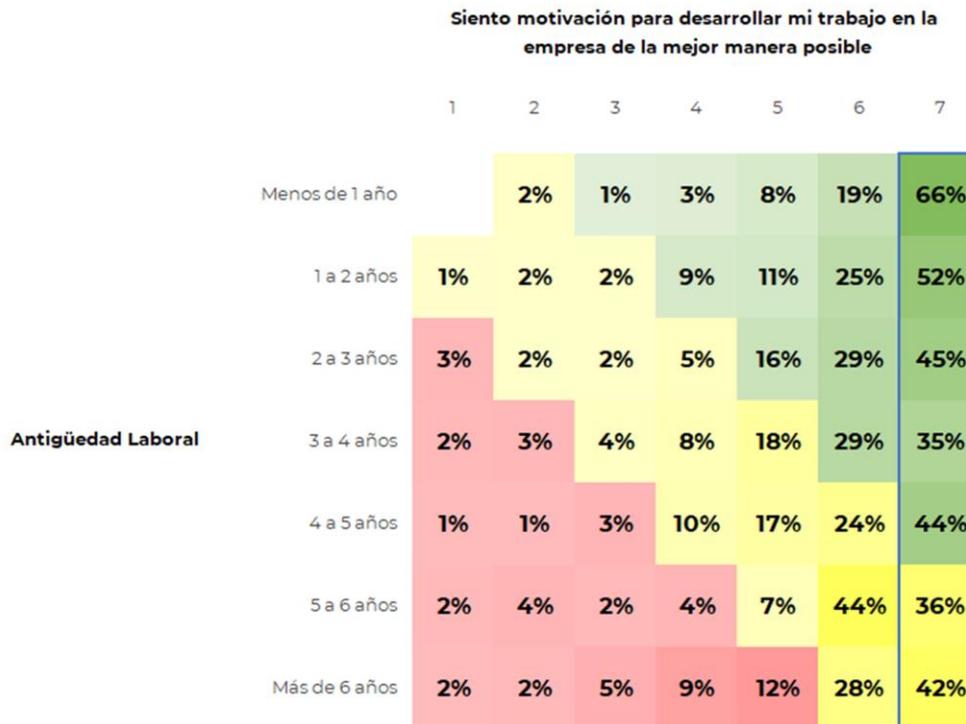
Percepción de empresa según Antigüedad Laboral



Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Motivación para trabajar según Antigüedad Laboral



Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Respeto horario laboral según Antigüedad Laboral

En mi empresa se respetan los horarios de trabajo

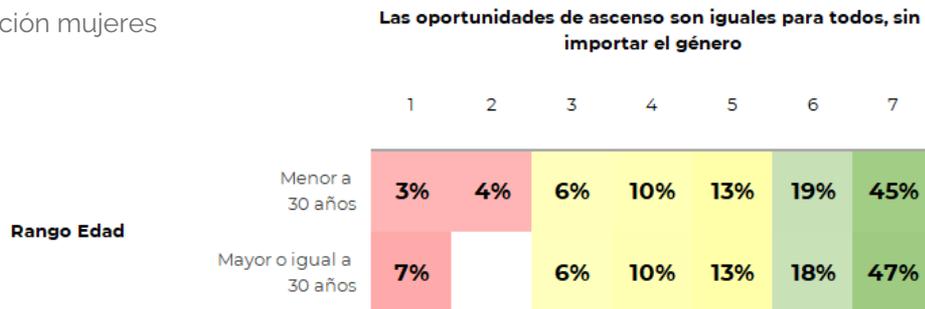
	1	2	3	4	5	6	7
Menos de 1 año	6%	2%	5%	4%	13%	22%	48%
1 a 2 años	5%	4%	11%	8%	9%	27%	37%
2 a 3 años	6%	6%	8%	7%	18%	30%	24%
3 a 4 años	13%	4%	11%	10%	17%	22%	22%
4 a 5 años	7%	10%	12%	8%	20%	15%	29%
5 a 6 años	5%	14%	9%	11%	17%	22%	22%
Más de 6 años	7%	9%	13%	12%	13%	25%	21%

Interpretación Escala de Likert

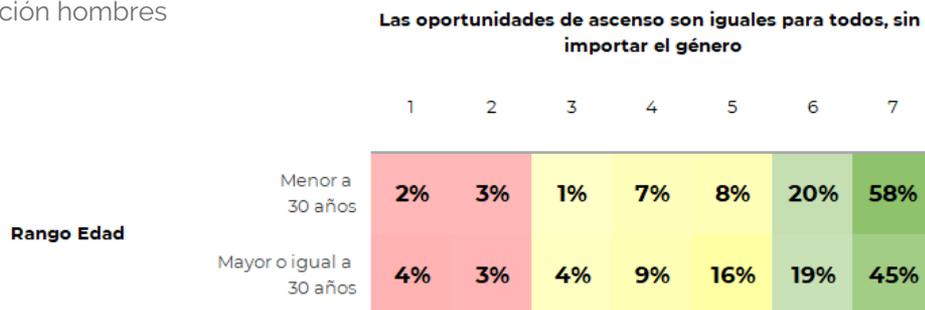
- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Oportunidades de ascenso según Rango de edad

Percepción mujeres



Percepción hombres



Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Respeto horario laboral según Rango de edad



Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo



Percepción según Diversidad & Cultura

Percepción según género en Dimensión Diversidad & Cultura

Las oportunidades de ascenso son iguales para todos, sin importar el género

		1	2	3	4	5	6	7
Género	Femenino	5%	2%	6%	10%	13%	19%	46%
	Masculino	3%	3%	3%	8%	12%	20%	52%

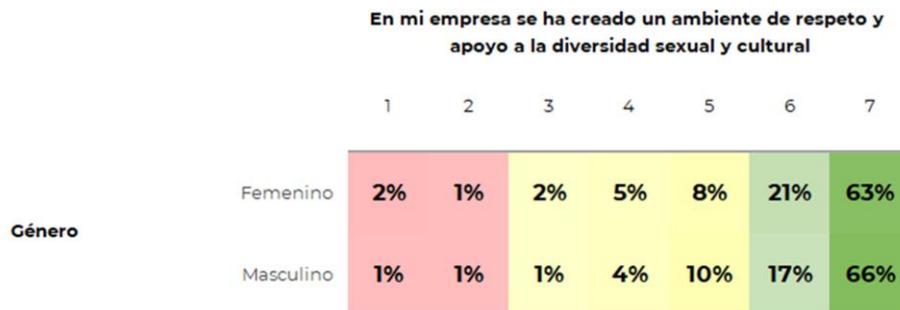
Mi empresa da los espacios para que las mujeres tengan un papel de liderazgo e importancia dentro de ella

		1	2	3	4	5	6	7
Género	Femenino	2%	2%	3%	5%	10%	24%	55%
	Masculino	0%	0%	1%	4%	9%	22%	64%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Percepción según género en Dimensión Diversidad & Cultura



Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo



Percepción según Rango de Edad

Percepción según Rango de edad de Canal de búsqueda de empleo

Canales de búsqueda de empleo	Rango Edad			% del Total
	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más	
Portales de empleo en Internet	13%	53%	34%	27%
LinkedIn	9%	54%	37%	13%
Bolsa de empleo de la universidad	29%	48%	23%	9%
Sitio web de la empresa	23%	40%	37%	8%
Ferias Laborales	33%	50%	17%	2%
Referencias				0%
Redes sociales				0%
Otro				0%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Percepción según Rango de edad de Valoración Jóvenes Profesionales

	Rango Edad		
	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más
1	5%	63%	32%
2	23%	36%	41%
3	9%	60%	31%
4	11%	43%	46%
5	15%	47%	38%
6	16%	48%	36%
7	22%	48%	30%

Siento que mi empresa valora a los jóvenes profesionales

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Percepción según Rango de edad

Oferta atractiva para Jóvenes

Rango Edad

	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más
1	5%	53%	42%
2	9%	50%	41%
3	18%	47%	35%
4	13%	47%	40%
5	15%	54%	31%
6	17%	49%	34%
7	23%	44%	33%

Considero que la empresa entrega una oferta atractiva de beneficios para jóvenes profesionales

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Preferencia de motivación de trabajo por Rango de edad

Motivo por el cual trabaja actualmente en empresa	Empresa				EFY País			
	Rango Edad				Rango Edad			
	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más	% del Total	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más	% del Total
Aprendizaje y Desarrollo	21%	50%	30%	19%	19%	44%	37%	19%
Estabilidad Laboral	14%	49%	37%	16%	14%	42%	44%	16%
Beneficios	13%	51%	36%	12%	15%	44%	41%	12%
Sueldos	17%	46%	37%	11%	15%	43%	42%	11%
Calidad de Vida	22%	43%	35%	10%	16%	43%	41%	9%
Ambiente Laboral	24%	46%	30%	9%	23%	42%	35%	9%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Preferencia de motivación de trabajo por Rango de edad

Motivo por el cual trabaja actualmente en empresa

	Empresa				EFY País			
	Rango Edad				Rango Edad			
	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más	% del Total	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más	% del Total
Imagen	14%	51%	35%	8%	16%	45%	39%	8%
Trabajo en el Extranjero	23%	50%	28%	4%	18%	43%	38%	3%
Innovación	16%	45%	39%	4%	19%	41%	40%	4%
Ubicación	18%	39%	42%	3%	15%	44%	41%	4%
Instalaciones	15%	57%	27%	3%	18%	46%	36%	3%
RSE	11%	43%	47%	2%	19%	43%	38%	1%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Preferencia de motivación de trabajo por Rango de edad

Motivo por el cual trabaja actualmente en empresa

	Empresa				Top 10 País			
	Rango Edad			% del Total	Rango Edad			% del Total
	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más		25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más	
Aprendizaje y Desarrollo	21%	50%	30%	19%	24%	54%	22%	20%
Estabilidad Laboral	14%	49%	37%	16%	17%	54%	29%	17%
Beneficios	13%	51%	36%	12%	24%	50%	26%	12%
Sueldos	17%	46%	37%	11%	24%	40%	36%	10%
Calidad de Vida	22%	43%	35%	10%	22%	58%	20%	10%
Ambiente Laboral	24%	46%	30%	9%	25%	51%	25%	9%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

❖ Preferencia de motivación de trabajo por Rango de edad

Motivo por el cual trabaja actualmente en empresa

Empresa

Rango Edad

	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más	% del Total
Imagen	14%	51%	35%	8%
Trabajo en el Extranjero	23%	50%	28%	4%
Innovación	16%	45%	39%	4%
Ubicación	18%	39%	42%	3%
Instalaciones	15%	57%	27%	3%
RSE	11%	43%	47%	2%

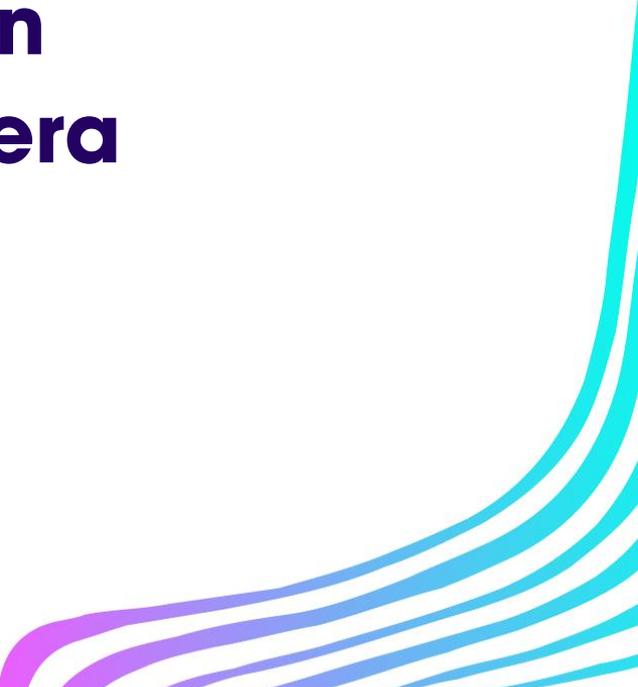
Top 10 País

Rango Edad

	25 años o menos	Entre 26 y 30 años	31 años o más	% del Total
Imagen	19%	49%	32%	7%
Trabajo en el Extranjero	39%	48%	13%	3%
Innovación	16%	47%	38%	4%
Ubicación	33%	29%	38%	3%
Instalaciones	3%	66%	31%	4%
RSE		71%	29%	1%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo



Percepción según Desarrollo de Carrera

Percepción sobre Programas de Desarrollo según Antigüedad

Tengo claridad sobre los programas de desarrollo de carrera/ascenso/cambios de cargo en mi empresa

	1	2	3	4	5	6	7
Menos de 1 año	2%	4%	9%	7%	23%	25%	30%
1 a 2 años	5%	6%	10%	6%	19%	26%	30%
2 a 3 años	4%	6%	9%	9%	23%	24%	26%
3 a 4 años	8%	6%	8%	10%	24%	25%	19%
4 a 5 años	7%	3%	10%	12%	20%	24%	24%
5 a 6 años	10%	5%	6%	12%	21%	26%	20%
Más de 6 años	7%	7%	9%	8%	21%	21%	26%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Percepción sobre Requisitos de movilidad según Antigüedad

Considero que los requisitos utilizados para la movilidad de cargo en la organización son adecuados

	1	2	3	4	5	6	7
Menos de 1 año	1%	2%	3%	14%	17%	31%	32%
1 a 2 años	4%	2%	5%	18%	13%	30%	28%
2 a 3 años	3%	6%	7%	15%	19%	25%	24%
3 a 4 años	8%	6%	7%	14%	22%	26%	17%
4 a 5 años	3%	3%	6%	18%	23%	18%	29%
5 a 6 años	5%	7%	4%	16%	26%	19%	23%
Más de 6 años	5%	6%	9%	15%	24%	24%	17%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Percepción sobre Programas de Capacitación según Antigüedad

He sentido o siento que los programas de capacitación afectan positivamente en mi desempeño actual o futuro

	1	2	3	4	5	6	7
Menos de 1 año	4%	2%	2%	7%	12%	28%	44%
1 a 2 años	3%	3%	4%	12%	10%	30%	39%
2 a 3 años	6%	3%	2%	9%	16%	31%	34%
3 a 4 años	5%	4%	6%	8%	23%	29%	25%
4 a 5 años	6%	5%	6%	6%	21%	29%	28%
5 a 6 años	4%	7%	1%	14%	20%	22%	32%
Más de 6 años	3%	1%	4%	13%	19%	31%	29%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo

Percepción sobre Posibilidades de movilidad según Antigüedad

En mi empresa existen posibilidades de movilidad y desarrollo profesional

	1	2	3	4	5	6	7
Menos de 1 año	2%		2%	4%	8%	28%	56%
1 a 2 años	1%	3%	4%	9%	15%	26%	42%
2 a 3 años	3%	4%	4%	10%	21%	23%	35%
3 a 4 años	8%	4%	6%	8%	18%	27%	28%
4 a 5 años	3%	3%	8%	7%	24%	23%	31%
5 a 6 años	4%	5%	7%	6%	17%	28%	32%
Más de 6 años	6%	2%	9%	12%	17%	28%	28%

Interpretación Escala de Likert

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 Indiferente
- 5 De acuerdo
- 6 Bastante de acuerdo
- 7 Totalmente de acuerdo



**País
2022**