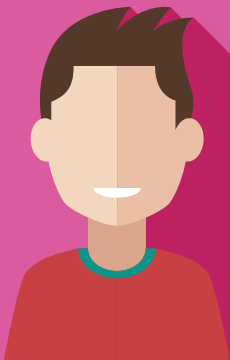




THE
bonding®



REPORTE DE ATRACTIVO
EMPRESA Y DIVERSIDAD

logo
empresa

01	INTRODUCCIÓN
02	MODELO
03	DEMOGRAFÍA
04	HIGHLIGHTS DE TENDENCIAS DE CAPITAL HUMANO
05	POSICIONAMIENTO NOMBRE EMPRESA
06	CULTURE INDEX
07	ANÁLISIS DE ATRACTIVO NOMBRE EMPRESA
08	BASE DE CLIENTES
09	REALIZADORES

#SeTuMismo

NUESTRA MISIÓN

“Ser parte de la evolución en la relación entre empresas y personas hacia un modelo de colaboración basado en la diversidad e inclusión, que reduzca la asimetría de información, fortalezca el nivel de compromiso en el largo plazo y permita predecir las tendencias de capital humano.”

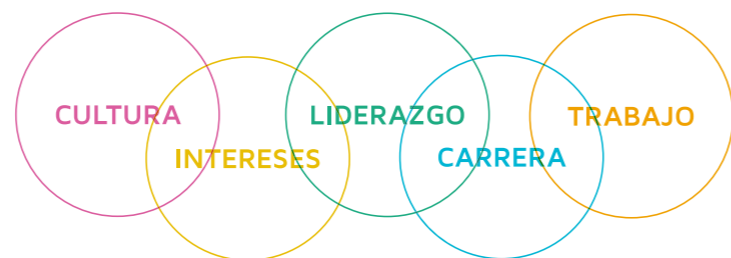
OBJETIVO DEL REPORTE DE ATRACTIVO EMPRESA & DIVERSIDAD

Brindar una herramienta a las empresas que les permita visualizar su nivel de atractivo dada la cultura que poseen en distintos segmentos de candidatos y así también contar con un benchmark respecto a la cultura de otras empresas.

- 1.- Análisis del atractivo como empresa frente a: Candidatos en General, Mujeres, Hombres, Generaciones (Baby Boomers, X y Millenials)
- 2.- Análisis de brechas en relación a segmentos específicos de candidatos
- 3.- Benchmark de prácticas de empresas respecto a su cultura.

NUESTRO MATCH

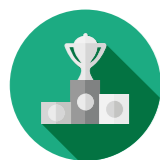
Identificamos 5 clústers para poder determinar cuáles son los intereses y necesidades en el momento que las personas y empresas responden.



LOS SUB-CLÚSTERS

De las 5 categorías, se desprenden 11 sub-clústers que muestran en mayor detalle el perfil de la empresa y la persona.

NUESTRO ALGORITMO
Creamos nuestro propio modelo



AMBICIÓN



ANALÍTICO



DESEMPEÑO



INNOVACIÓN



JUSTICIA



LIDERAZGO



SOCIABILIDAD



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



ESTILO DE VIDA



MOVILIDAD



ESTILO ORGANIZACIONAL

	MENOR	MAYOR
1 AMBICIÓN	Búsqueda de la estabilidad laboral en una empresa, baja competitividad.	Interés por desarrollo de carrera, interés por tomar posiciones de mayor nivel, interés por una carrera rápida, alta competitividad.
2 ANALÍTICO	Bajo interés por trabajos rutinarios y por trabajos que requieran análisis y solución de problemas complejos.	Interés por realizar trabajos que requieran análisis, resolución de problemas complejos, alto interés por los estudios
3 DESEMPEÑO	Bajo interés por el feedback constante, bajo interés por trabajo bajo presión y trabajo por objetivos.	Interés por el feedback constante, fuerte orientación a trabajar por objetivos, alto desempeño, trabajo bajo presión, incremento basado en desempeño.
4 INNOVACIÓN	Alta formalidad, bajo interés por el cambio.	Espíritu emprendedor, interés por generar nuevas ideas, informalidad, interés por la innovación y el cambio
5 JUSTICIA	Bajo interés por temas legales y laborales y expresar opinión sobre las prácticas o políticas corporativas.	Interés por temas legales y laborales, entender la filosofía salarial, interés por opinar sobre temas éticos
6 LIDERAZGO	Bajo interés por involucrarse en temas estratégicos y tomar decisiones clave, gestionar el cambio, liderar a otros.	Interés por involucrarse en temas estratégicos y toma de decisiones, liderar a otros, autonomía, interés por liderar cambios organizacionales
7 SOCIABILIDAD	Bajo interés por trabajar en contacto con otros	Interés por trabajar en contacto con otros
8 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Bajo nivel de apertura a la diversidad e inclusión	Alto nivel de apertura a la diversidad e inclusión
9 ESTILO DE VIDA	Bajo nivel de interés en relación a beneficios corporativos.	Variados intereses relacionados con equilibrio vida y trabajo, deportes, flexibilidad laboral, familia, responsabilidad social y sustentabilidad, tiempo libre.
10 MOVILIDAD	Bajo interés por trabajos remotos, disponibilidad de viajes, traslados.	Interés por trabajos remotos, disponibilidad de viajes, traslados
11 ESTILO ORGANIZACIONAL	Estructura horizontal, informalidad en la apariencia y estilo de comunicación. Importancia a la racionalidad y mundo emotivo.	Estructura vertical, formalidad en el estilo de comunicación. Alta racionalidad e importancia a la apariencia.

GÉNERO

6.263
CANDIDATOS
Considera la base
The Bonding

ACTUALIZADO EN XX/XX/XXXX



44%
MUJERES



56%
HOMBRES

GENERACIÓN



3%
1947-1964



32%
1965-1980



65%
1981-2001

35 AÑOS
Es el promedio
de edad de los
candidatos

33 AÑOS
Es la mediana
de edad de los
candidatos

ESTUDIOS

CARRERAS

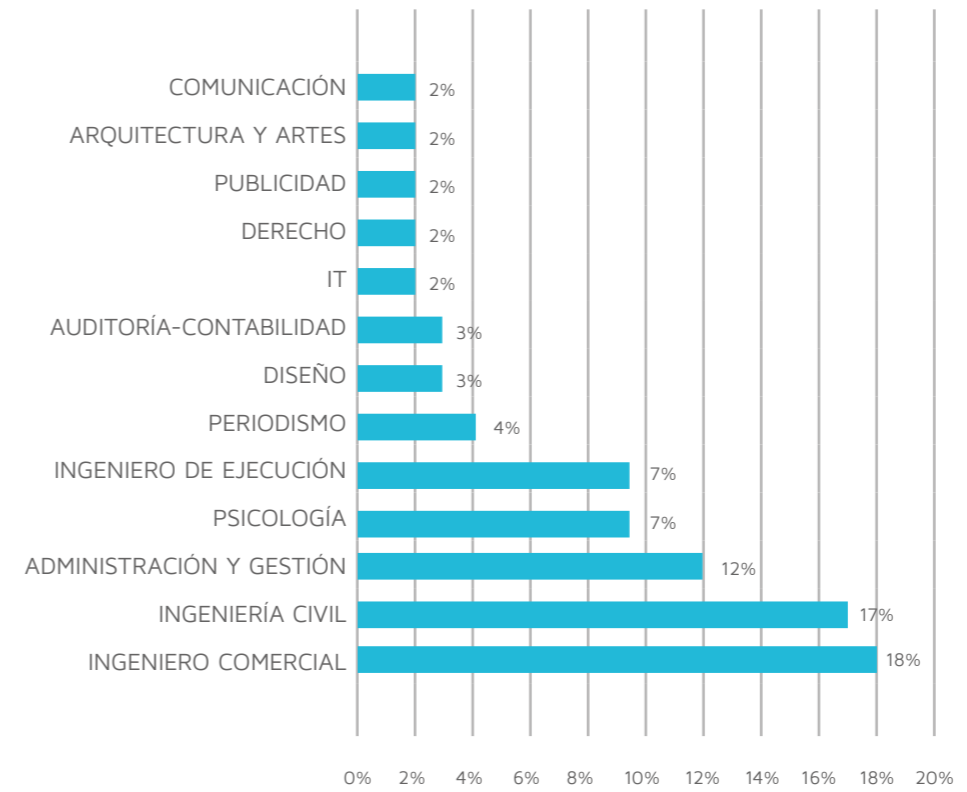
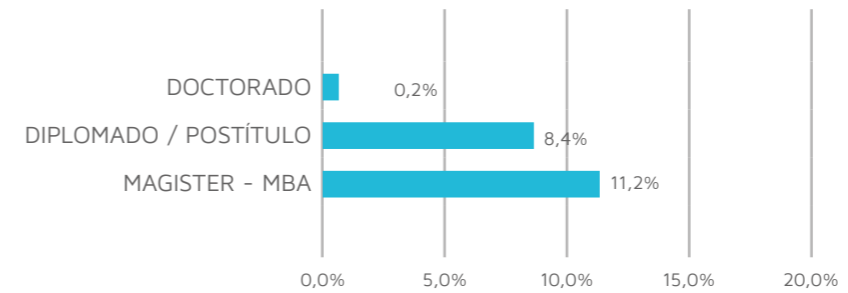


Gráfico considera
el 80% de las
carreras más
presentes

POSTGRADOS

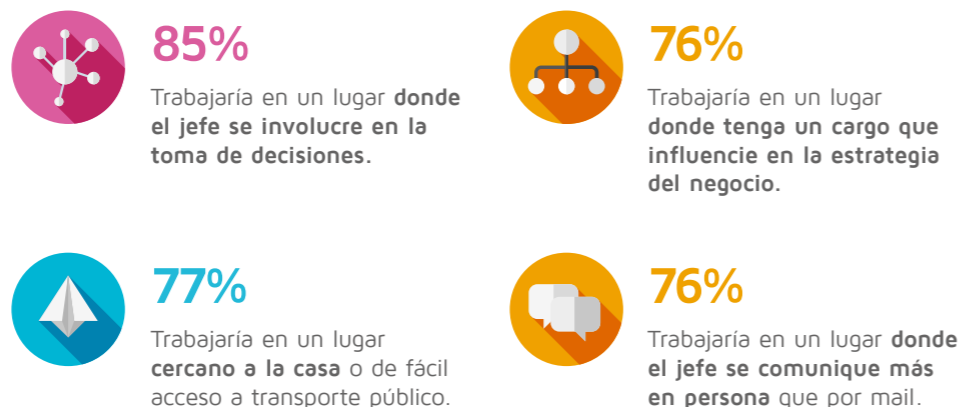


El 20% de los
candidatos reporta
tener un Postgrado

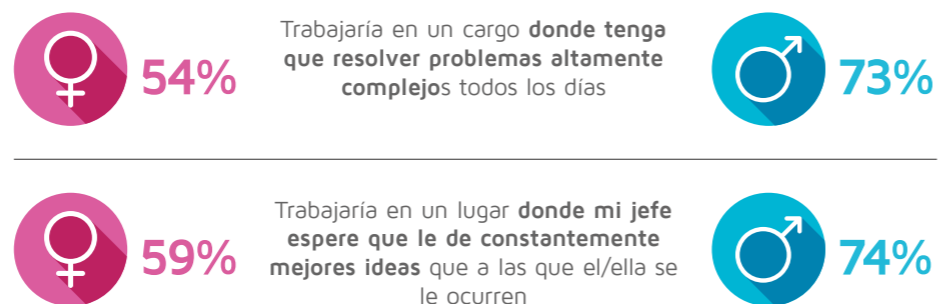
¹: Boomers: Nacidos entre 1947—1964. ²: Generación X: Nacidos entre 1965—1980. ³: Generación Y: Nacidos entre 1981—2001

CANDIDATOS

¿DÓNDE TRABAJARÍA? (TOTAL DE CANDIDATOS)



PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES



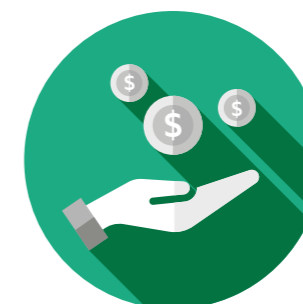
PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE GENERACIONES (EDAD)



95%
Entregan beneficios especiales a los empleados que tienen hijos



95%
No haces carrera más rápidamente si tienes estudios de post grado o cursos de especialización



95%
Participan de encuestas salariales para compararse a mercado anualmente

89%
No tiene Gerentes abiertamente homosexuales



1: Boomers: Nacidos entre 1947—1964. 2: Generación X: Nacidos entre 1965—1980. 3: Generación Y: Nacidos entre 1981—2001



35%
MIN. MATCH

56%
MEDIANA MATCH

55%
PROMEDIO MATCH

72%
MAX. MATCH

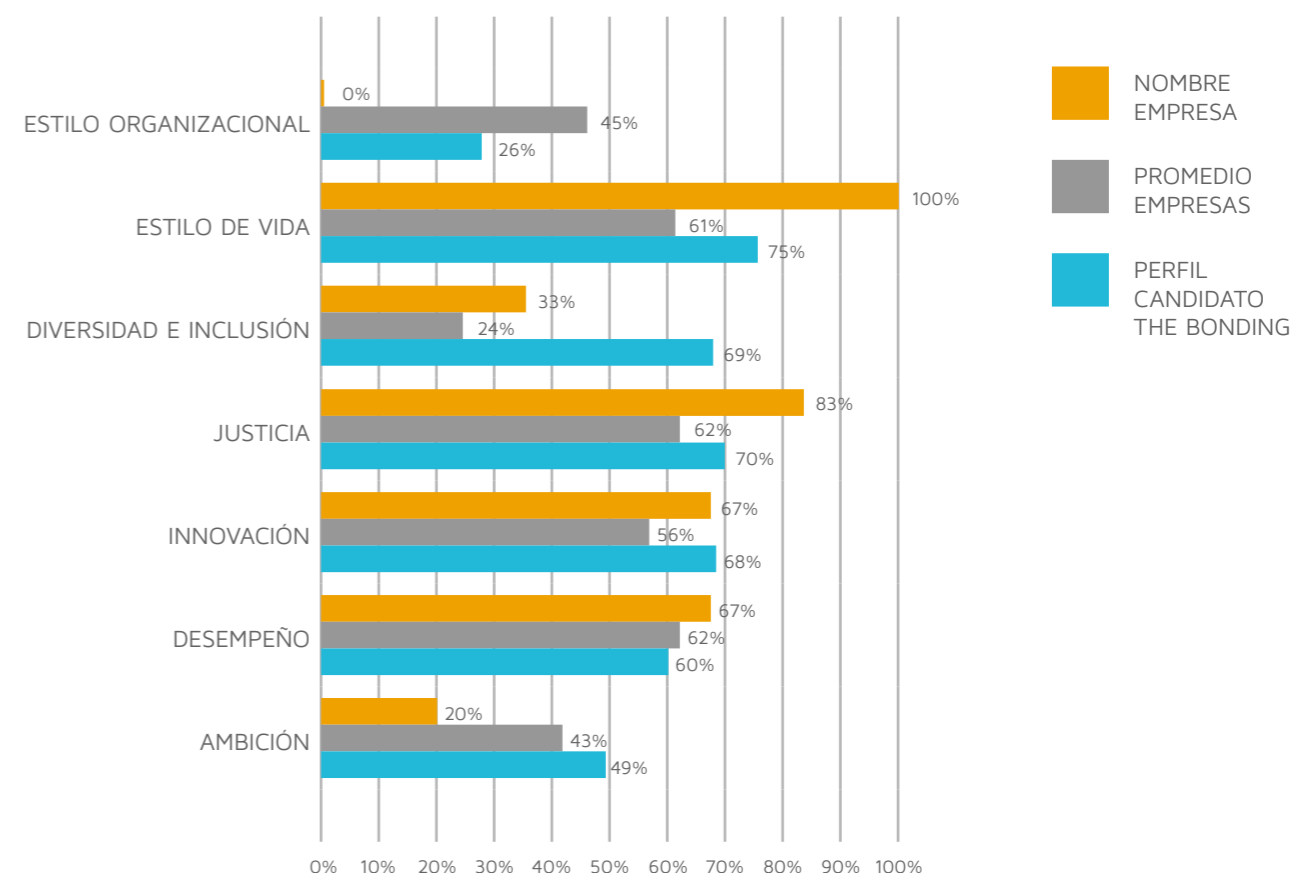
X%
DE LOS CANDIDATOS
HACE MATCH

POSICIONAMIENTO
NOMBRE EMPRESA
=
X%
DE LA MEDIANA

¿QUÉ ES EL MATCH EMPRESA?

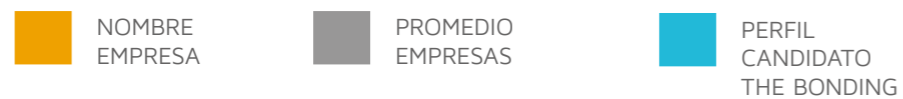
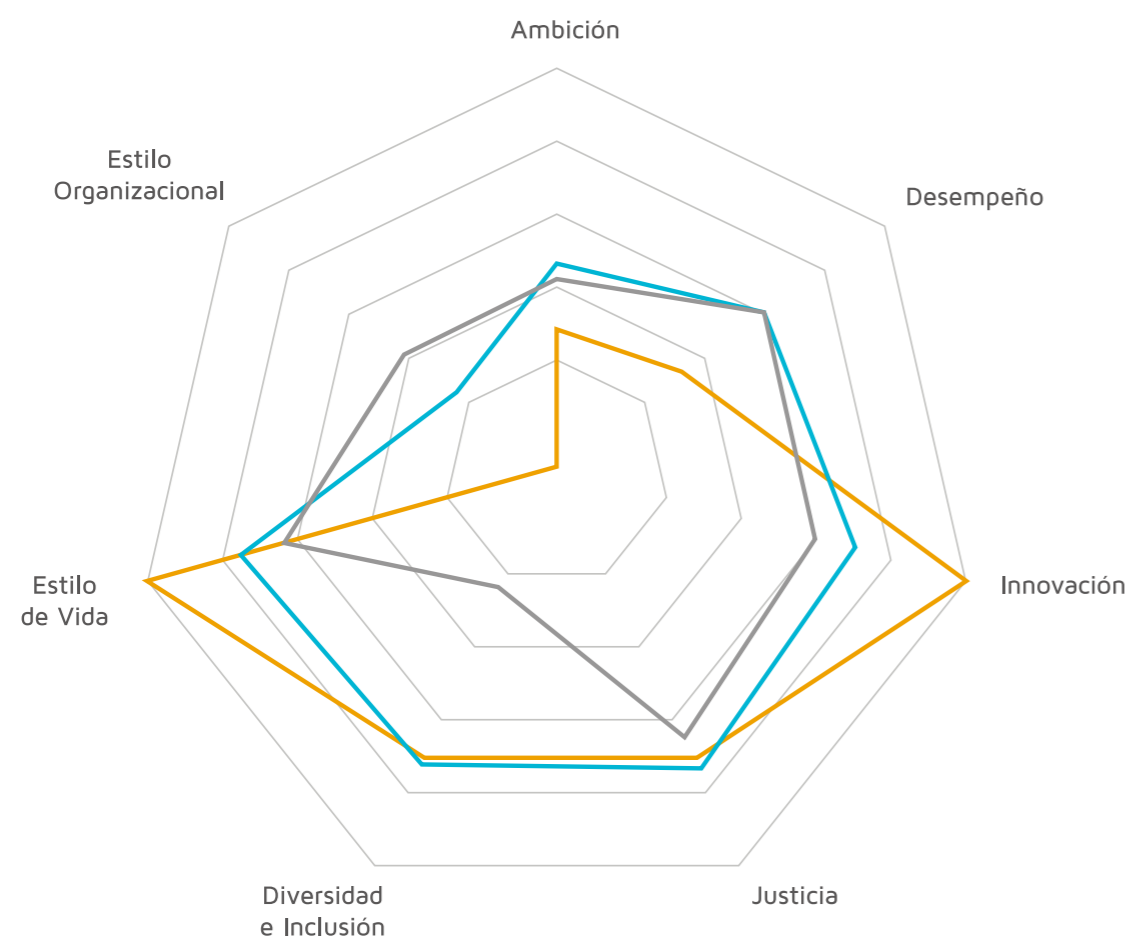
Es la compatibilidad con los candidatos en los clusters Cultura, Carrera e Intereses

ANÁLISIS DE LA EMPRESA: Categorías cultura, carrera & intereses

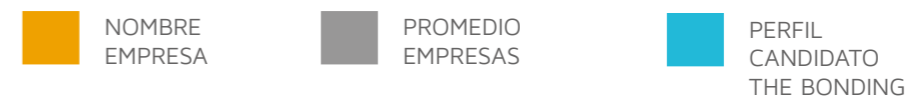
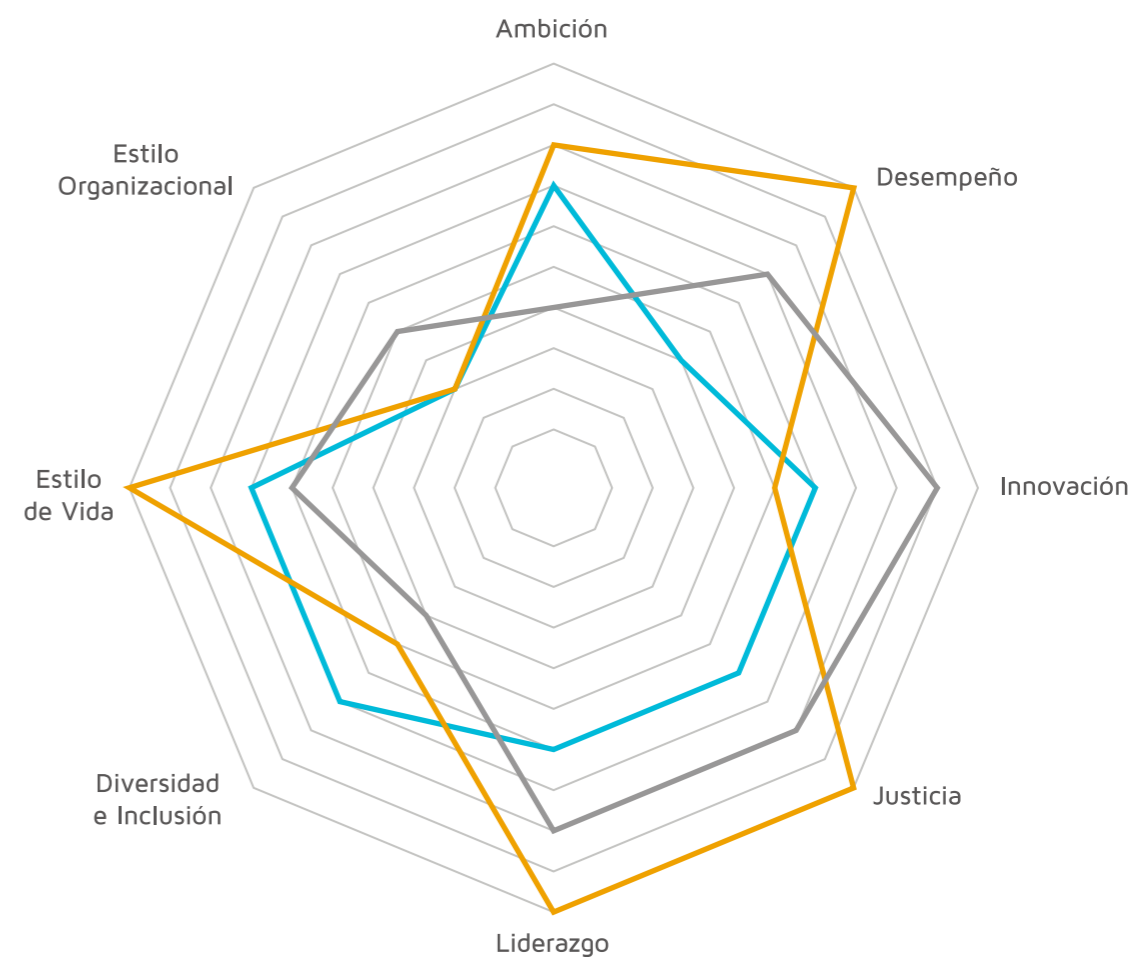


	PERFIL DE CANDIDATO THE BONDING	PROMEDIO EMPRESAS	NOMBRE EMPRESA
AMBICIÓN	49%	43%	20%
DESEMPEÑO	60%	62%	67%
INNOVACIÓN	68%	56%	67%
JUSTICIA	70%	62%	83%
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	69%	24%	33%
ESTILO DE VIDA	75%	61%	100%
ESTILO ORGANIZACIONAL	26%	45%	0%

ANÁLISIS MATCH EMPRESA:
3 clústers en relación al total de candidatos
y otras empresas



MATCH TRABAJO:
Sub-Clúster en relación al total de candidatos
y empresa



MATCH TOTAL TRABAJO + EMPRESA:
Sub-Clúster en relación al total de candidatos

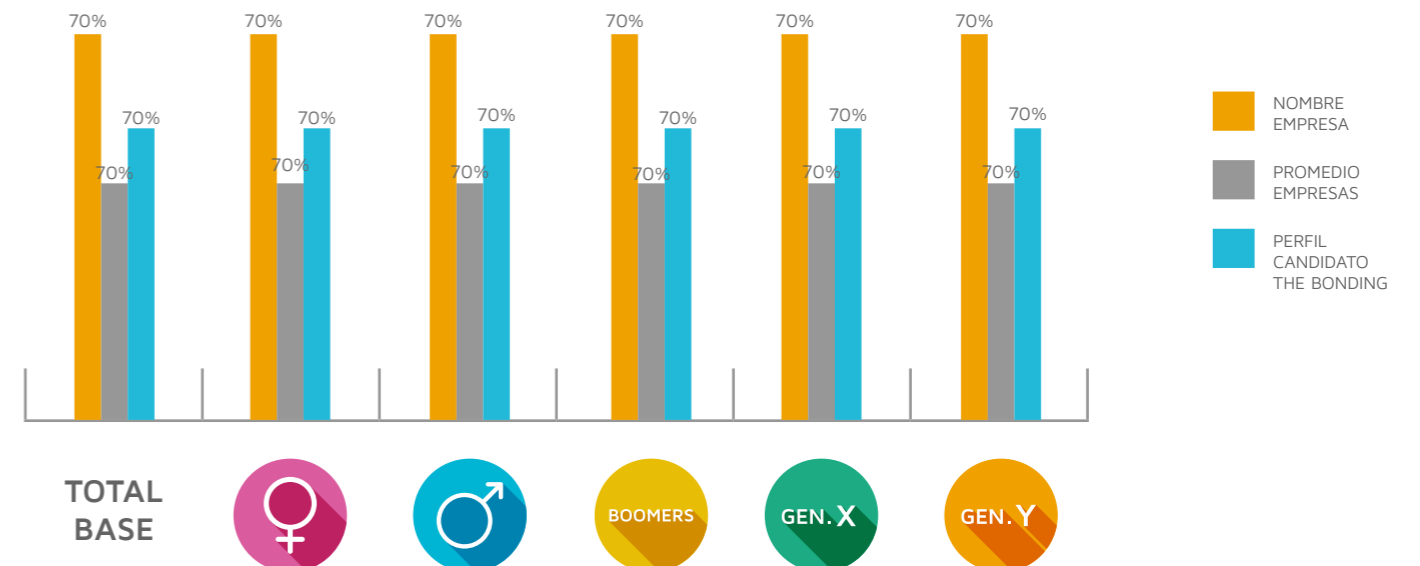


BOX:
Match trabajo por cluster para cada segmento

	TOTAL BASE	♀	♂	BOOMERS	GEN. X	GEN. Y
CARRERA	66%	66%	66%	60%	65%	68%
CULTURA	63%	64%	62%	67%	63%	64%
INTERESES	73%	76%	70%	72%	71%	72%

Los porcentajes representan la compatibilidad en una escala de 0% a 100% para cada segmento en cada clúster de la dimensión Trabajo.

GRÁFICO:
% Match Trabajo



¹: Boomers: Nacidos entre 1947—1964. ²: Generación X: Nacidos entre 1965—1980. ³: Generación Y: Nacidos entre 1981—2001

SEMÁFORO POR CONCEPTO Y POR SEGMENTO

● MATCH 0%—34% ● MATCH 35%—64% ● MATCH 65%—100%

CLÚSTER	CONCEPTO	NOMBRE EMPRESA	TOTAL BASE			BOOMERS	GEN. X	GEN. Y
CARRERA	Ambiente competitivo	✓	●	●	●	●	●	●
CARRERA	Prevalencia de racionalidad por sobre emocionalidad	✓	●	●	●	●	●	●
CARRERA	Privilegio de la antigüedad/estabilidad en la empresa	✓	●	●	●	●	●	●
CARRERA	Carrera rápida por sobre incrementos salarios significativos	✓	●	●	●	●	●	●
CARRERA	Importancia de estudios para hacer carrera	✗	●	●	●	●	●	●
CARRERA	Crecimiento de carrera y exposición constante	✗	●	●	●	●	●	●
CARRERA	Importancia de ser políticamente correcto para expresar las ideas	✗	●	●	●	●	●	●
CARRERA	Escasa comunicación al abrir vacantes internas	✗	●	●	●	●	●	●
CARRERA	Incrementos salariales ligados a mérito/desempeño	✗	●	●	●	●	●	●
CARRERA	Importancia por apariencia física y vestimenta para hacer carrera	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Carencia de diversidad de género en cargos gerenciales	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Formalidad en la vestimenta y comportamiento	✗	●	●	●	●	●	●
CULTURA	No son prioridad los temas de reciclaje/medioambiente	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Estacionamientos privilegiados para Gerencia	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Oficinas cerradas de la Gerencia	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	No son prioridad temas de responsabilidad social	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Dificultad de hacer carrera con discapacidad física	✗	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Bajo nivel de diversidad/inclusión entre los empleados	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Gerente General con relacionamiento más distante a las personas	✗	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Empresa no reconocida por innovación	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Carencia de canal para hacer denuncias confidenciales	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Limitada importancia del liderazgo en la estrategia	✓	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Importancia en la comunicación de leyes y reformas laborales	✗	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Desvinculación asociada a bajo desempeño	✗	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Poca relevancia de los sindicatos como canal formal de comunicación	✗	●	●	●	●	●	●
CULTURA	Baja importancia a los objetivos de desempeño	✗	●	●	●	●	●	●
INTERESES	Buen desempeño no está ligado a incrementos salariales	✓	●	●	●	●	●	●
INTERESES	Carencia de flexibilidad de horario	✓	●	●	●	●	●	●
INTERESES	No hay posibilidad de un año sabático sin goce de sueldo	✓	●	●	●	●	●	●
INTERESES	No se sale más temprano los viernes	✓	●	●	●	●	●	●
INTERESES	No hay tarde libre por cumpleaños	✓	●	●	●	●	●	●
INTERESES	No se ofrecen beneficios especiales a los empleados que tienen hijos	✓	●	●	●	●	●	●
INTERESES	No se ofrecen días libres en caso de matrimonio/acuerdo de unión civil	✓	●	●	●	●	●	●
INTERESES	No se ofrecen otorgar beneficios más que la ley para periodo de maternidad	✓	●	●	●	●	●	●
INTERESES	Bajo apoyo a las comunidades o actividades deportivas	✓	●	●	●	●	●	●

EMPRESAS QUE COMPONEN NUESTRA BASE

REPORTE REALIZADO POR:



Irene Schlechter

/ CEO en The Bonding

Psicóloga, Magister en Psicología Organizacional en Universidad Adolfo Ibañez, certificada como Coach Ontológico en The Newfield Network.

Diez años de experiencia en el área de Recursos Humanos en empresas multinacionales, como Gerente de Desarrollo Organizacional y Directora de Recursos Humanos entre otros. Experiencia como líder regional en Latinoamérica en Diversidad e Inclusión, equidad de género, gestión de cambio organizacional, implementación de programas de desarrollo de carrera, estrategia de atracción de talentos, creación de programas de liderazgo y mentoring e involucramiento en temas de Responsabilidad Social Corporativa, Sustentabilidad y Comunicaciones Corporativas.



Claudia Canepa

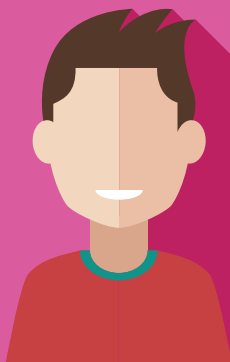
/ Human Capital Trends Manager en The Bonding

Ingeniero Comercial, Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos en Universidad Adolfo Ibañez, certificada como Coach Ontológico en The Newfield Network.

Más de diez años de experiencia en el área de Recursos Humanos, tanto en el mundo corporativo como en consultoría estratégica, formación y coaching organizacional. Experiencia en empresas multinacionales como Gerente de Compensaciones y Beneficios y Directora de Recursos Humanos entre otros. Experiencia en temas de desarrollo de talento, desarrollo organizacional, cultura organizacional, comunicación interna, gestión de expatriados, Compensaciones y Beneficios con alcance a distintos países de Sudamérica (Chile, Argentina, Perú, Colombia y Venezuela).



THE
bonding®



thebonding.cl



CON EL APOYO DE:

