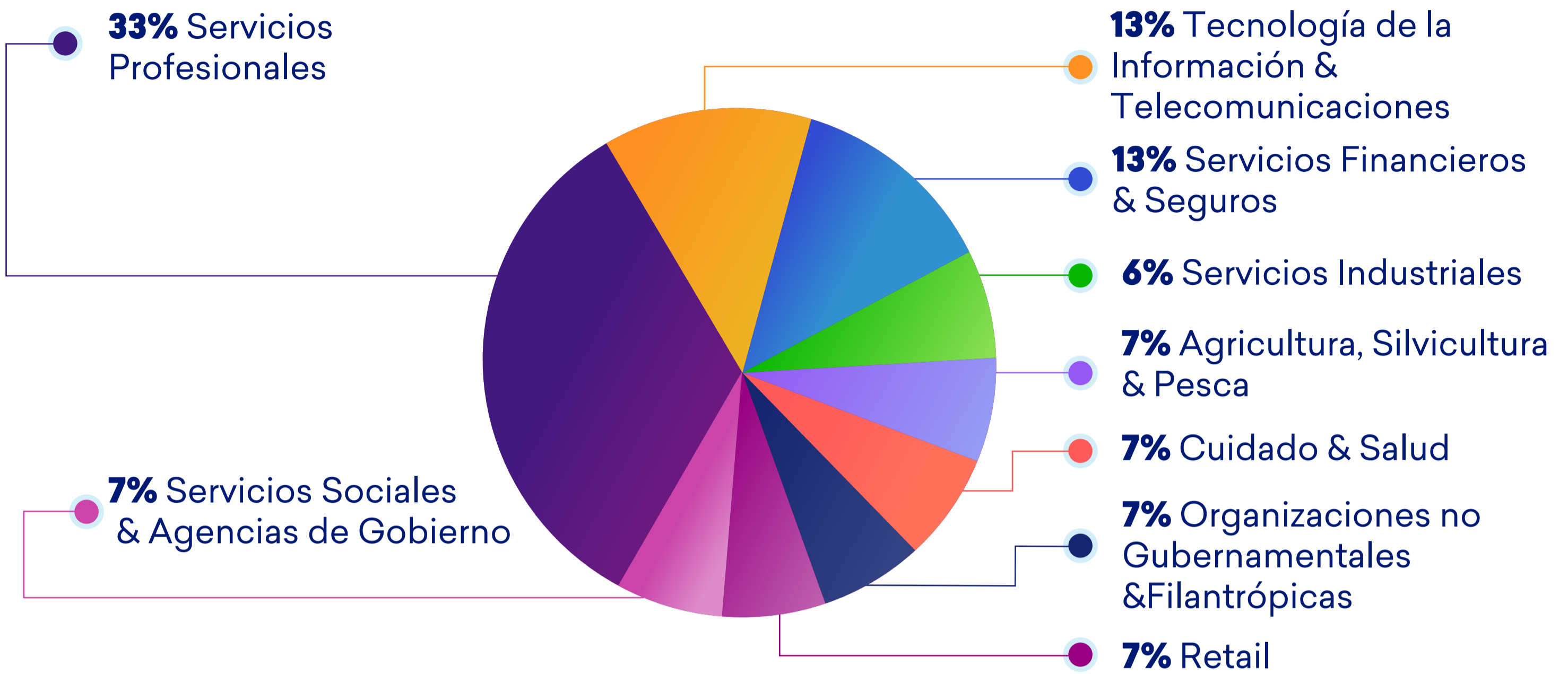
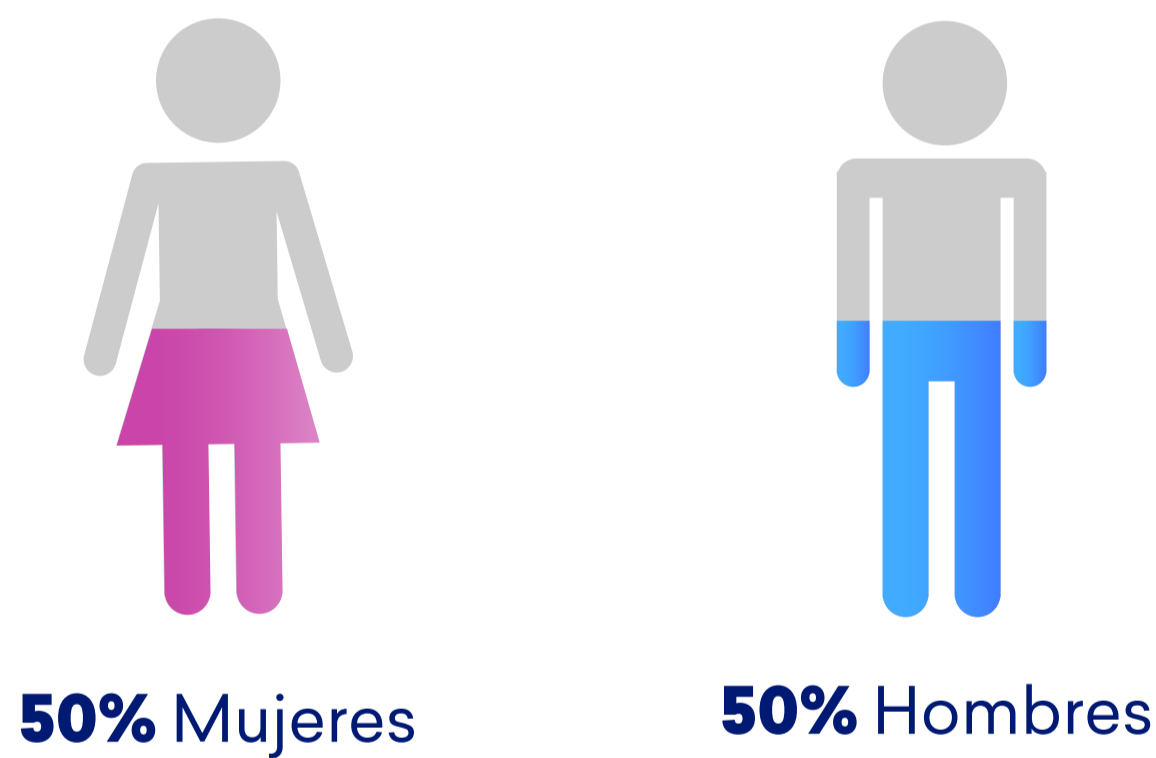


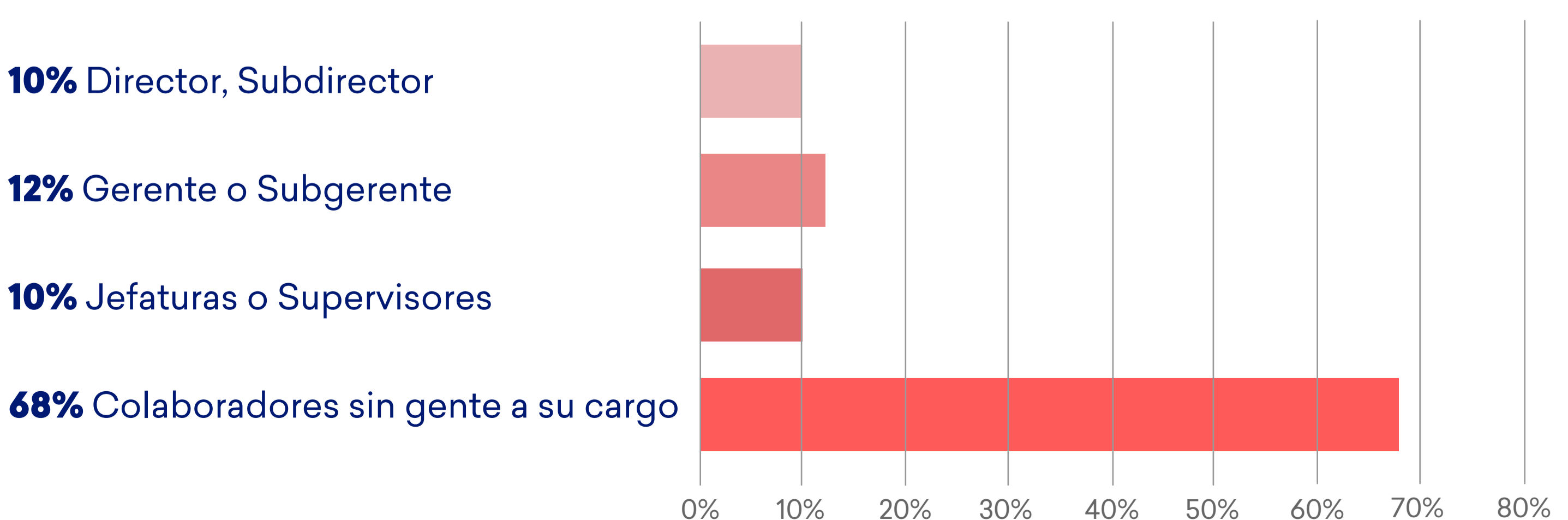
### Distribución por sectores



### Distribución por género



### Distribución por nivel jerárquico



## Distribución de géneros por nivel jerárquico

**51%** Colaboradores sin gente a su cargo  
**HOMBRES**

**49%** Colaboradores sin gente a su cargo  
**MUJERES**



**48%** Jefaturas o supervisores  
**HOMBRES**

**52%** Jefaturas o supervisores  
**MUJERES**



**40%** Gerente o Subgerente  
**HOMBRES**

**60%** Gerente o Subgerente  
**MUJERES**



**56%** Director, Sub-director  
**HOMBRES**

**44%** Director, Sub-director  
**MUJERES**



4.1 años es el promedio de antigüedad de los colaboradores en su organización

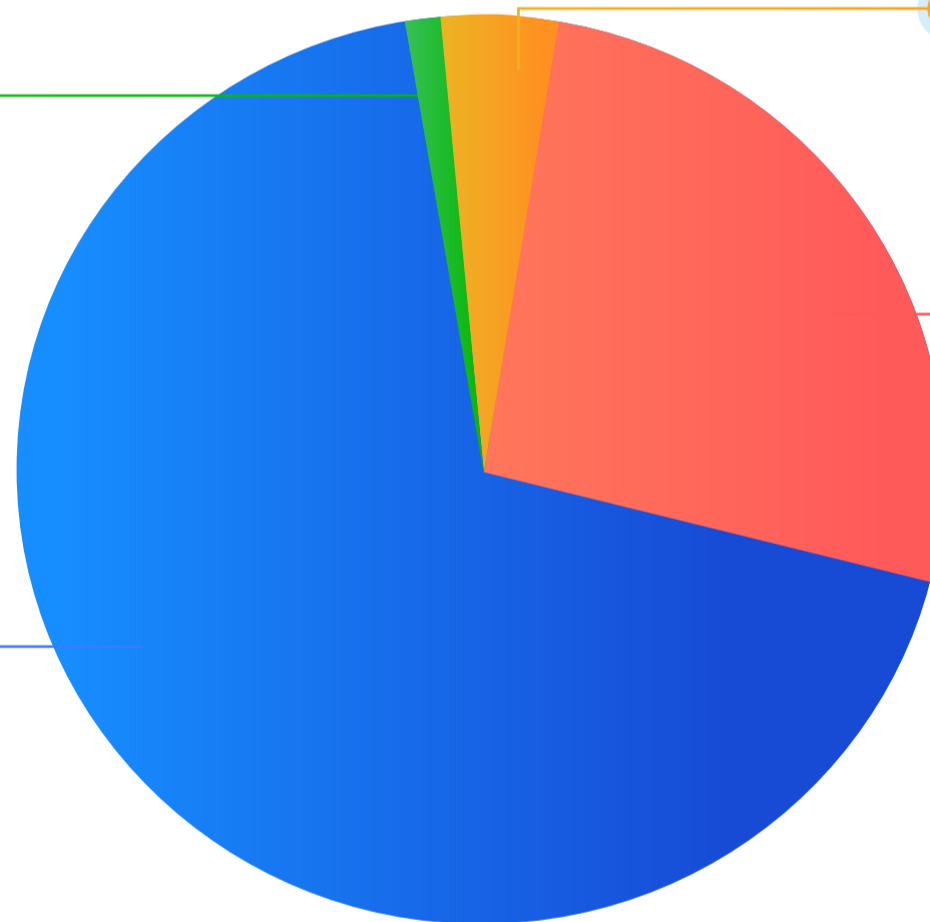
## Distribución por generación

**1%** 1998 al presente  
(Gen Z)

**6%** 1946 a 1964  
(Baby Boomers)

**62%** 1981 a 1997  
(Gen Y o Millennials)

**32%** 1965 a 1980  
(Gen X)



## Colaboradores con discapacidad

Un promedio de **0.7%** personas con capacidades diferentes trabajan en la organización (dentro o fuera de las contrataciones de planta)

40% de las organizaciones ofrece adaptaciones específicas y condiciones de trabajo flexibles para personas con capacidades diferentes más allá de lo requerido por ley



## Rotación y jubilaciones



## Balance de vida

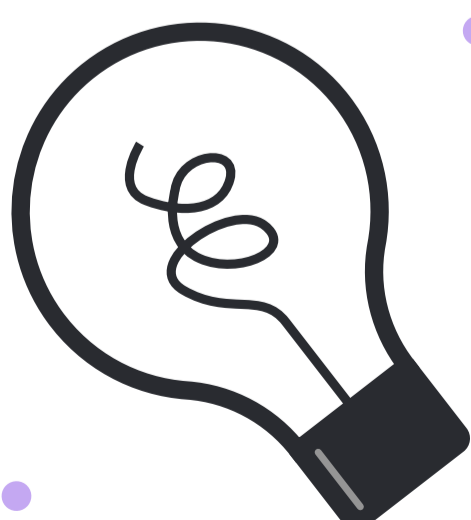
Organizaciones que ofrecen un periodo de pre/post natalidad para las madres, <b>PAGADO POR LA ORGANIZACIÓN</b> , más largo del mínimo establecido por ley	<b>47%</b>
Días extra que ofrecen	<b>6</b>
Organizaciones que pagan algo más del mínimo <b>establecido por ley</b> durante el pre/post natal	<b>40%</b>
Organizaciones que ofrecen un periodo de pre/post natalidad para los padres, <b>PAGADO POR LA ORGANIZACIÓN</b> , por sobre lo establecido por ley	<b>53%</b>
Días extra que ofrecen	<b>4</b>
Organizaciones que disponen de permisos con <b>GOCE DE SUELDO</b> para ocuparse de asuntos personales	<b>100%</b>
Días que ofrecen para ocuparse de asuntos personales	<b>5</b>
Organizaciones que ofrecen algún esquema de formas de trabajo flexible	<b>100%</b>

## Combate a la discriminación

En promedio el 73% de las organizaciones han designado a alguien para combatir la discriminación y promover la diversidad

Organizaciones que cuentan con código de ética para contrarrestar la discriminación por:

Origen étnico	<b>53%</b>
Religión o creencias	<b>60%</b>
Discapacidad	<b>53%</b>
Edad	<b>80%</b>
Orientación sexual	<b>73%</b>
Sexo	<b>93%</b>



## Innovación

81 ideas propuestas por los colaboradores en el último año.