

MEDICIÓN ADECCO - EMPLOYERS FOR YOUTH (EFY):

Uber Chile, Beat y Natura lideran ranking de las Mejores Empresas para los Jóvenes Profesionales en Chile

El 22% de los encuestados elige el atributo de Aprendizaje y Desarrollo como el más importante para elegir una empresa, mientras que la Estabilidad Laboral está dentro de los tres atributos más importantes para atraer y retener a los jóvenes.

Más de 12.000 jóvenes, entre 18 a 34 años, de 85 empresas, participaron de la medición Adecco - Employers for Youth (EFY), realizada en conjunto entre FirstJob y el Grupo Adecco, que por quinto año consecutivo reconoce a las Mejores Empresas para los Jóvenes Profesionales en Chile.

Actualmente, este estudio es la medición más grande del mundo de jóvenes en el trabajo.

PRINCIPALES RESULTADOS

Los jóvenes profesionales en Chile desean aprender nuevas experiencias. El 22% de los encuestados elige el atributo de Aprendizaje y Desarrollo como el más importante para elegir una empresa. El desafío de las organizaciones está en cómo entrega el aprendizaje y la velocidad en cómo reaccionan a las necesidades de los profesionales jóvenes. El 41% de los jóvenes quiere asumir un nuevo desafío o un nuevo cargo en la compañía en un plazo de dos años, mientras el 19% desea que ese plazo sea en un año.

El Ambiente Laboral y los Beneficios son los aspectos más importantes en términos de retención. Al momento de recomendar trabajar en su empresa, Ambiente Laboral obtiene un 18% y Beneficios un

Ranking de empresas

El siguiente es el detalle de las posiciones de las empresas que obtuvieron los mejores 34 lugares de las 85 empresas participantes.

| LUGAR | EMPRESA | LUGAR | EMPRESA |
|-------|-----------------------|-------|---------------------|
| 1 | Uber Chile | 18 | Novartis |
| 2 | Beat | 19 | Dimension Data |
| 3 | Natura | 20 | ACHS |
| 4 | DHL Global Forwarding | 21 | Banco Internacional |
| 5 | McDonald's | 22 | SURA |
| 6 | Banco Santander Chile | 23 | Nielsen |
| 7 | ComparaOnline | 24 | Epiroc |
| 8 | Boehringer Ingelheim | 25 | Empresas SB |
| 9 | Yapo.cl | 26 | ComScore |
| 10 | Kimberly-Clark | 27 | Finning CAT |
| 11 | Cruz Blanca | 28 | Eurocorp |
| 12 | PepsiCo | 29 | Telefónica |
| 13 | Saesa | 30 | Essbio |
| 14 | Lipigas | 31 | Alsea |
| 15 | Walmart Chile | 32 | Mallplaza |
| 16 | Belcorp | 33 | Sanofi |
| 17 | Kunder | 34 | Vida Cámara |

FUENTE: Adecco - Employers for Youth.

14% de preferencias. Siendo el Ambiente Laboral evaluado con una nota 5,5 sobre 7.

MITOS DERRIBADOS: ESTABILIDAD LABORAL, EL USO DE LINKEDIN Y LAS FERIAS LABORALES

Una de las cosas que más se comunica sobre esta generación es la facilidad de cambiarse de empleo. No obstante, al revisar

sus preferencias sobre Estabilidad Laboral se pueden desprender resultados interesantes.

La Estabilidad Laboral está dentro de los tres atributos más importantes para atraer y retener a los jóvenes, según sus opiniones. No obstante, la definición de Estabilidad Laboral cobra un giro; ya no es estar muchos años en la empresa, sino tener entornos estables (que la



Más de 12.000 jóvenes, entre 18 y 34 años, de 85 empresas, participaron de la medición.

jefatura no sea despedida, que no cambian las condiciones de ingreso al trabajo).

Por otro lado, los resultados de Adecco-EFY dan cuenta de una tendencia de los últimos años, que tiene que ver con la efectividad de LinkedIn como una fuente para encontrar empleo en este segmento de jóvenes profesionales, ya que solo el 9% de los encuestados encontró su trabajo a través de esta plataforma. Lo mismo ocurre con las Ferias de Trabajo, ya sea presenciales u online, donde solo el 2% de los jóvenes llegó a su trabajo por este medio. Los medios más efectivos para

la búsqueda de trabajo de jóvenes en Chile son los Referidos con un 38% y los Portales de Empleo de internet con un 29%.

COMUNICACIÓN Y FEEDBACK CONTINUO, ASPECTOS POR MEJORAR

Solo el 32% de los jóvenes profesionales en Chile está de acuerdo con los requisitos que utilizan las empresas para la movilidad de cargos y el 27% tiene claridad sobre en qué consisten los programas de desarrollo dentro de la empresa. Siento el Aprendizaje uno de los

atributos más importantes para la atracción de jóvenes, estos resultados dan cuenta de la dificultad que tienen las organizaciones en comunicar sobre sus propuestas de crecimiento interno.

El 48% de los jóvenes profesionales en Chile siente que su empresa los valora y el 37% dice que ha participado en instancias de feedback dentro de la empresa. Al analizar los resultados, mientras las compañías están en primer lugar, sus índices de participación en feedback son superiores al 65%, teniendo este elemento un papel vital en la gestión de los jóvenes.



Mario Mora, CEO & Founder, y Sofía Giraudo, fundadora y Country Manager Chile, de FirstJob.

PEOPLE ANALYTICS Y MARCA EMPLEADORA:

La evolución de las áreas de recursos humanos

Ejecutivos de FirstJob aseguran que las empresas que logren ser "atractivas" para las nuevas generaciones, tendrán una ventaja competitiva.

Con siete años en el mercado y más de 300 clientes en Chile, Colombia, Perú, Argentina y México, FirstJob ha evolucionado junto a sus clientes hacia nuevas soluciones en la gestión de talento de nuevas generaciones.

"Comenzamos con nuestra plataforma que conecta a estudiantes y titulados con prácticas y primeros trabajos, donde somos líderes del mercado. No obstante, las necesidades de nuestros clientes fueron evolucionando, lo que nos hizo desarrollar nuevos servicios para convertirnos en un partner estratégico en su gestión de nuevas generaciones", destaca Sofía Giraudo, fundadora y Country Manager Chile.

Mario Mora, CEO & Founder, comenta sobre la evolución de las áreas de recursos humanos en las empresas: "Los procesos de transformación digital están llegando de manera acelerada a las compañías, en especial al área de recursos humanos. La competencia por talento tendrá una evolución importante en Chile y en Latinoamérica, por los procesos de transformación digital y la llegada de nuevas empresas

tecnológicas en los diferentes países".

FirstJob apoya los procesos de transformación digital con data cuantitativa a través de su estudio Employers for Youth (EFY). "Cuando hablamos del concepto de employer branding (marca empleadora) es importante poder medir la situación actual y los progresos que están teniendo las iniciativas en la organización. A través de EFY, las empresas pueden medir el impacto de sus iniciativas y establecer los pasos para desarrollar analítica en el área de recursos humanos, logrando predecir comportamiento, usando modelos de people analytics", explican los profesionales.

Aseguran que las empresas que logren ser "atractivas" para las nuevas generaciones, tendrán una ventaja competitiva. "Si miramos las compañías más innovadoras del mundo, su estrategia de negocio está alineada con su estrategia de talento, logrando atraer a los mejores jóvenes, lo que las deja en una mejor posición con respecto a sus competencias. Es la manera de resolver los desafíos de talento y cultura dentro de las organizaciones, que les permitirá a las empresas ser más ágiles".

EN 2019 SE REALIZÓ LA SEXTA VERSIÓN

CEO for One Month: El programa que convierte en gerente general a jóvenes talentos

El alto número de jóvenes que se encuentran fuera del mercado laboral es una situación que preocupa a gran parte del mundo y nuestro país no es la excepción. Conscientes de esta realidad, el Grupo Adecco —empresa de recursos humanos líder a nivel mundial— cada año abre las postulaciones del programa "CEO for One Month", diseñado para otorgar a jóvenes de todo el mundo la oportunidad de trabajar codo a codo con los líderes de la compañía en 47 naciones y convertirse en CEO por un mes, adquiriendo la experiencia laboral práctica que necesitan para el desarrollo de su carrera profesional.

"Esta es una oportunidad única, ya que permite a los postulantes aprender sobre el funcionamiento de una multinacional y formarse en temas fundamentales para el mundo del trabajo, tales como liderazgo, planificación, resolución de problemas y toma de decisiones", señala María José Carracedo, gerente general de Adecco Chile.

En una segunda etapa, de los seleccionados de cada país se eligen a diez de estos candidatos para que asistan a un riguroso boot camp, en el que pondrán a prueba sus dotes de colaboración e innovación, y donde aprenderán sobre el mundo laboral, compitiendo por la posibilidad de trabajar durante 30 días junto al CEO Global del Grupo Adecco, Alain Dehaze.

APRENDIZAJE Y EXPERIENCIA

El programa "CEO for One Month" empezó como iniciativa nacional en Noruega en 2011 y se oficializó como programa mundial en 2014. Desde entonces ha crecido hasta convertirse en una iniciativa del Grupo Adecco, bajo el amparo de la Fundación Adecco.

La iniciativa ayuda a los jóvenes talentos a incrementar sus posibilidades de inserción laboral y salidas profesionales a través de una

El Grupo Adecco imparte cada año la iniciativa en 47 países en todo el mundo. Los seleccionados de cada nación podrán disputar la opción de convertirse en CEO Global de la compañía en Suiza por 30 días.



La iniciativa ayuda a los jóvenes talentos a incrementar sus posibilidades de inserción laboral y salidas profesionales.

formación eficaz en el puesto de trabajo. Dentro de sus principales objetivos destaca el mejorar la preparación laboral de los jóvenes y de otros grupos en riesgo de exclusión que luchan por entrar en el mundo del trabajo.

"Nuestro programa ayuda a los jóvenes a prosperar en sus carreras y a incrementar su confianza y exposición, ya que les proporciona una formación basada en el aprendizaje en un puesto de trabajo, en una empresa de la lista Fortune 500. Una prueba de la fortaleza de esta iniciativa es que muchos candidatos se incorporan a nuestra empresa y a las de nuestros clientes con empleos fijos una vez concluida su participación en el programa", comenta Alain Dehaze, CEO Global del Grupo Adecco "Esta experiencia ha sido muy enriquecedora, y creo que es única en

la vida, me lo he tomado con mucha seriedad para aprovechar cada instante. He tenido la oportunidad de observar en primera línea cómo se desenvuelve una empresa multinacional, cómo se toman decisiones en los altos mandos. Estoy aprendiendo la importancia de cada área y cómo trabajan todas en conjunto para llegar a un mismo objetivo, donde las habilidades de todas las personas aportan para crear muchas cosas. A los próximos postulantes los invito a que se la jueguen por esta oportunidad, les aseguro que van a expandir su mente, que les permitirá tener otra visión del mundo laboral. Todos somos capaces de estar aquí, donde lo que realmente ve Adecco es tu talento", afirma Josué Simanca, estudiante de Ingeniería Civil y ganador del programa en la sexta versión 2019.



Josué Simanca, estudiante de Ingeniería Civil y ganador del programa en la sexta versión 2019.