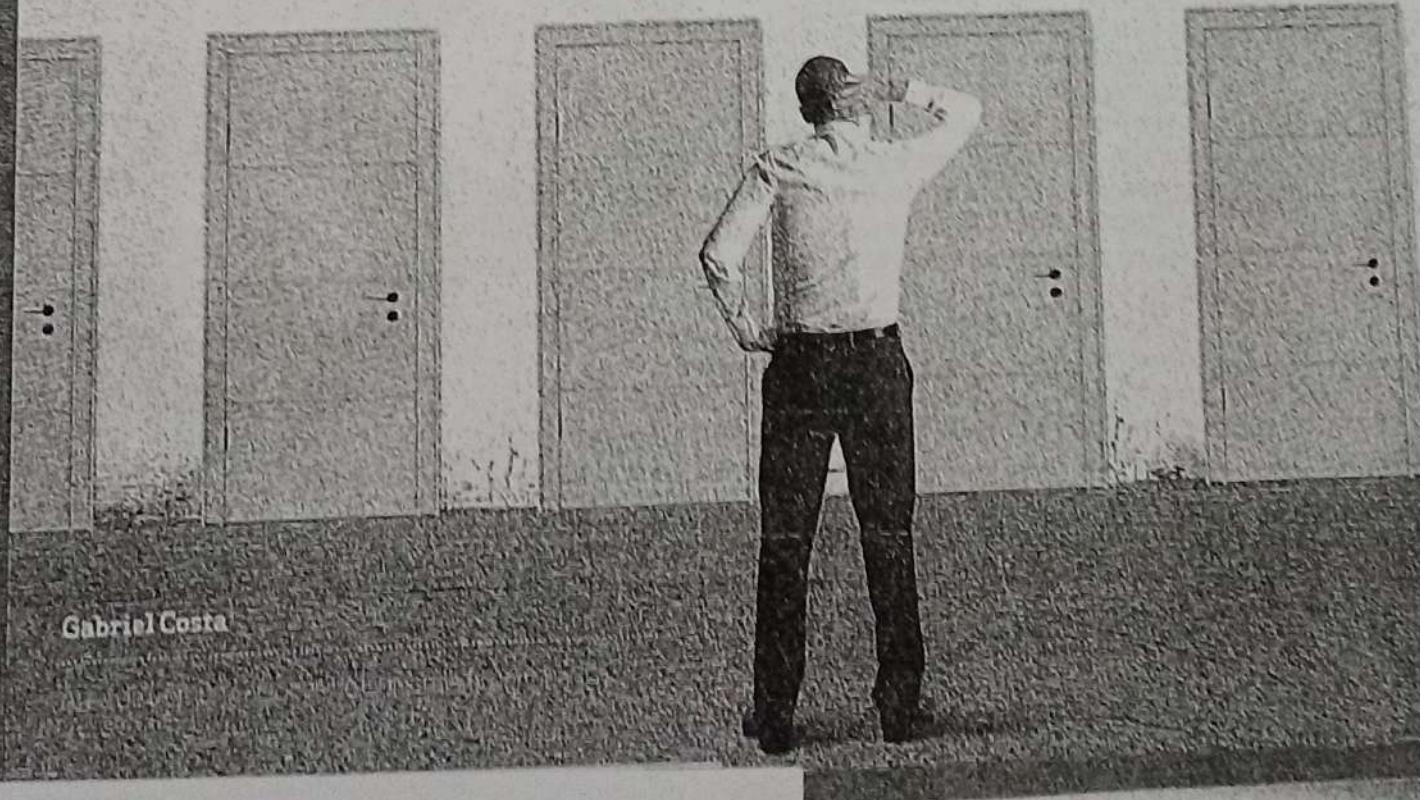


ELECCIÓN LABORAL: SE BUSCA CRECIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Una encuesta de la Comunidad Laboral Universia-Trabajando.com sobre marca empleadora revela el interés de los jóvenes iberoamericanos en el momento de elegir una empresa.



Gabriel Costa

Las preferencias de los jóvenes iberoamericanos en el momento de elegir un puesto de trabajo entre una y otra empresa han cambiado, principalmente por la existencia actual de candidatos que demandan mayores beneficios personales. ¿Qué buscan? Entre los principales factores señalados aparece el interés por lograr un desarrollo profesional dentro de la organización y también por consolidar un equilibrio entre vida laboral y personal.

El panorama se desprende de los datos recopilados en la segunda encuesta de empleo que la Comunidad Laboral Universia-Trabajando.com realiza en 2014 y que Management Herald publica en exclusividad. En total fueron 9.591 encuestados de 9 países de Iberoamérica (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú, Puerto Rico, España y Portugal), de los cuales 2.506 son argentinos.

Las opiniones revelan que existen algunos atributos a los que una empresa debería prestar atención para resultar atractiva y poder quedarse con un buen postulante. En esa línea, el 32% de los participantes iberoamericanos marcó su interés por la posibilidad de contar con desarrollo profesional y promoción interna, seguido de una buena remuneración y beneficios para sus colaboradores (25%). También influyen, aunque en menor medida, la solidez económica de la institución (13%) y su buena reputación (11%).

Las grandes corporaciones parecen ser las que transmiten estas características ya que la mayoría (40%) indicó que al buscar empleo prefiere una empresa multinacional, seguida por aquellos que se inclinan por una gran empresa local (21%) y el 11% que pretende llegar al sector público. En el caso de Argentina aparece el mismo escenario, inclusive entre aquellos que se ubicaron entre las opciones menos elegidas: 13% en una pequeña o mediana empresa, 5% trabajar por cuenta propia y 1% en una ONG.

A través de la encuesta también se conoció que, ante una eventual misma oferta en distintas empresas, los candidatos se inclinarían por aquella que ofrezca desarrollo profesional (43%) y buen sueldo (18%), aunque no dejan de lado la flexibilidad en el horario de trabajo (9%) y el buen clima laboral que se vive (8%). "Los resultados se corresponden perfectamente con las características de la generación Y. Dichos jóvenes buscan posibilidades de desarrollo, equilibrio entre

Figura 1. Situación actual en cuanto a experiencia laboral entre los jóvenes de Iberoamérica

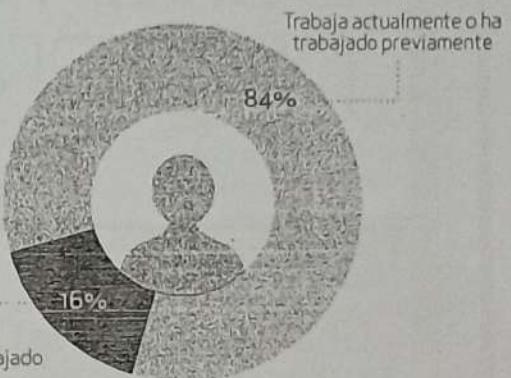


Figura 2. Nivel educativo de la población económicamente activa en Iberoamérica

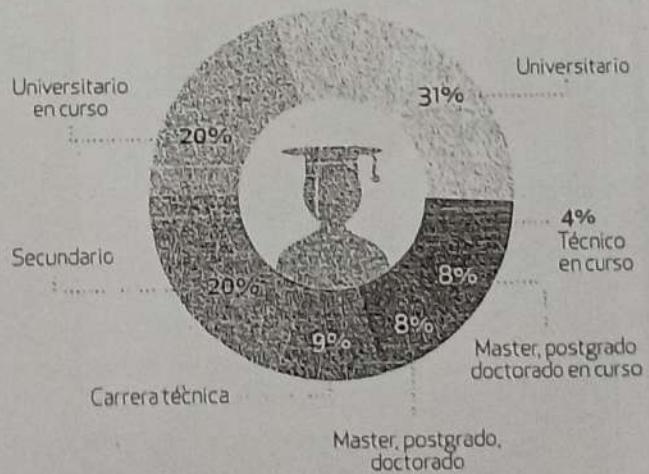


Figura 3. Qué hace atractivo a un puesto de trabajo

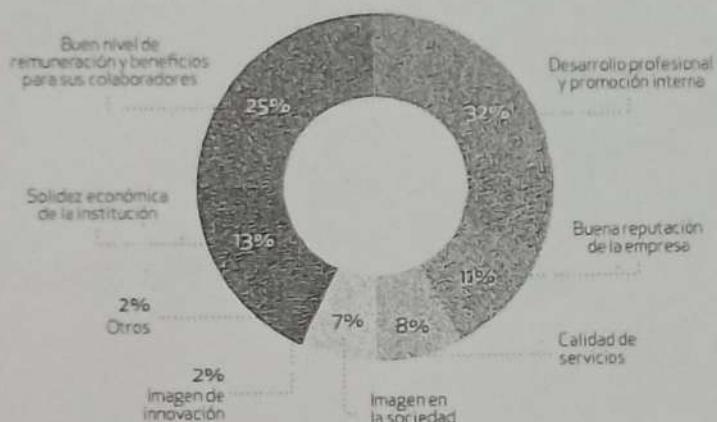
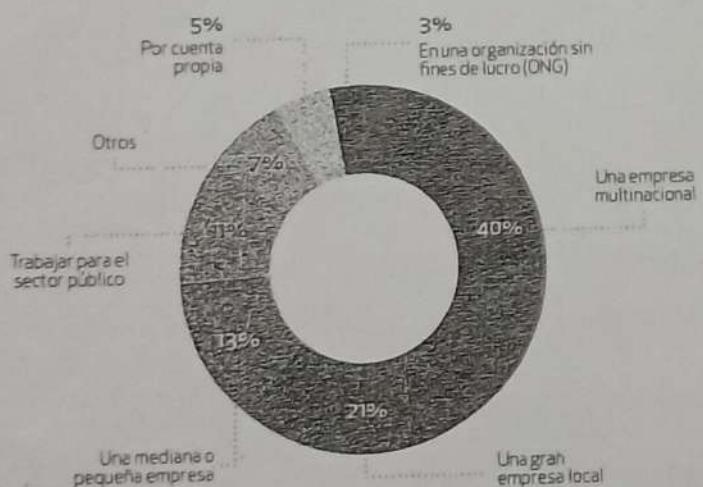


Figura 4. En qué tipo de empresa les gustaría trabajar



vida familiar y laboral, buen clima de trabajo y resultados rápidos a corto plazo", explica Ruben Barasch, director de la Licenciatura en Recursos Humanos de UADE.

Coincide en ese sentido Ana Magallanes, jefa de Empleos y Selección, área de Gestión

y Desarrollo de Personas del Banco Santander Río: "Hay que sumarle que a la hora de elegir una compañía, también valoran la buena reputación, que sea socialmente responsable y que cuide del medio ambiente. Los jóvenes de la generación Y no solo buscan

trabajo, sino la experiencia, demandan más cercanía, mayor interacción, más innovación, fuerte trabajo en equipo, ser escuchados y trabajar con autonomía".

Por su parte, Bertie Benegas Lynch, director general de Universia Argentina, ana-

liza: "Mientras más abierto sea el mercado laboral, mayor será la movilidad. En ese contexto, se encuentra más fácilmente un mayor compromiso de ambas partes en el vínculo laboral. En un mercado competitivo, quedan más expuestos aquellos individuos que se destacan en su desempeño y capitalizan las ventajas de la formación continua. Por el lado de las empresas, las mismas deben diferenciarse de sus competidores mediante el posicionamiento de las fortalezas comprendidas en sus políticas de captación. Sin embargo, esta es una condición necesaria pero no suficiente ya que, para mantener vínculos exitosos y de largo plazo con sus colaboradores, las organizaciones deben también ser creativas e innovadoras en su trabajo de retención".

En algunas ocasiones, con el paso de los años suele aparecer un dilema: ¿por qué permanecer en la empresa? En este sentido, el conjunto de opiniones recopiladas en Iberoamérica señala como máximo factor influyente a la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente (24%). Sin embargo, en Argentina el panorama es otro: la mayoría no se mueve de su puesto porque no encuentra otro empleo con mejores condiciones (27%). "Este último dato demuestra el interés en el talento de las compañías para crecer y en recibir por parte de ellas herramientas válidas que posibiliten su desarrollo profe-

sional y personal", sostiene Pablo Molouny, gerente general de Trabajando.com Argentina.

A modo de cierre, Molouny agrega: "Hoy el desafío de las compañías no es solo generar políticas y acciones que

puedan retener a los mejores miembros de sus equipos o captar a los mejores recursos que estén en el mercado, sino también tener la habilidad de poder comunicar estas acciones claramente hacia el interior de la compañía y hacia el público en general, generando que quienes tengan que tomar la decisión de un cambio de empleo puedan contar con información para saber hacia qué compañía están yendo o qué compañía están dejando". **MH**

Figura 5. Qué prefieren de las empresas

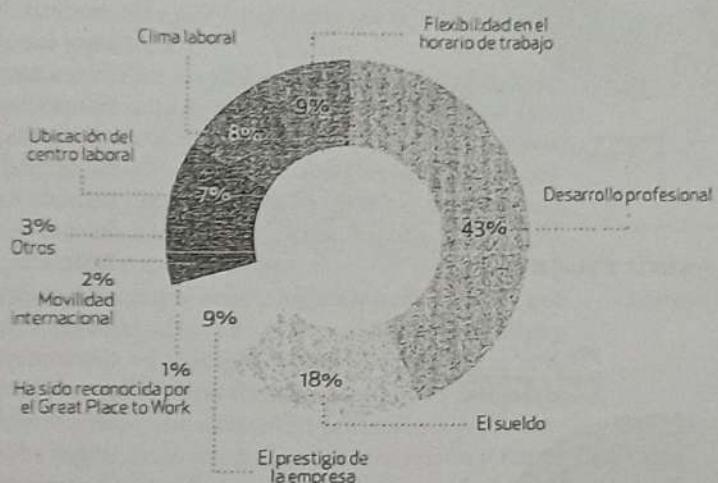
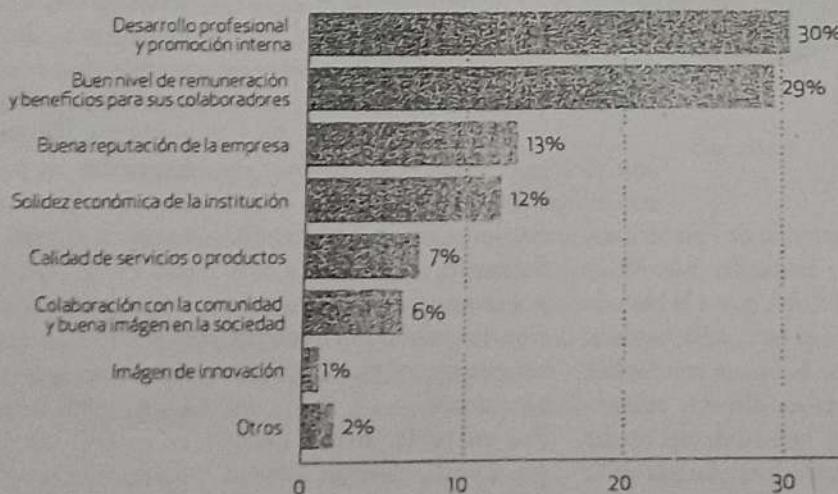


Figura 6. Qué hace atractivas a las empresas en Argentina

¿Qué atributo principal debe tener una empresa para que te resulte atractiva?



EN NÚMEROS

- 9 son los países en los que la Comunidad Laboral Universidad-Trabajando.com realizó el sondeo: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú, Puerto Rico, España y Portugal.
- 9.591 fueron los encuestados en Iberoamérica, de los cuales 2.506 son argentinos.
- 54% de mujeres y 46% de hombres participaron en Iberoamérica de la encuesta. En cuanto a edad, el 68% reveló tener más de 27 años, seguido por un 26% de entre 21 y 26 años, un 5% de entre 18 y 20 años.
- 31% de los que participaron en Iberoamérica son universitarios; el 20% reveló estar cursando una carrera de grado y otro 20% tiene estudios secundarios completos; el 9% tiene una carrera técnica y el 4% todavía cursa una; el 8% está en un master/postgrado/doctorado y otro 8% ya está graduado en una especialización.