



country report

Randstad Award 2015

Una empresa en la que todos quieren trabajar.
Un premio que todos quieren ganar.

 **randstad**

Staffing | Outsourcing | Inhouse Services | Professionals



el estudio más importante
a nivel mundial de
employer branding.

Argentina

randstad award resultados 2015

tabla de contenido

1. antecedentes y diseño del estudio

2. resultados globales

3. resultados de Argentina

¿qué factores inciden en la elección de un empleador?

¿cuáles son los principales motivos que llevan a la elección de un cambio laboral?

¿qué factores harían que las personas con intención de renunciar cambien de empleador?

¿qué factores contribuyen a la elección de mantenerse en una misma compañía?

¿cuál es la importancia de las redes sociales en la búsqueda laboral?

4. randstad award

las empresas/organizaciones más atractivas

los sectores más atractivos

apéndice:

módulos de investigación adicionales



1

ANTECEDENTES & DISEÑO

acerca del Randstad Award



Randstad Award – hechos clave

¿qué es el Randstad Award?

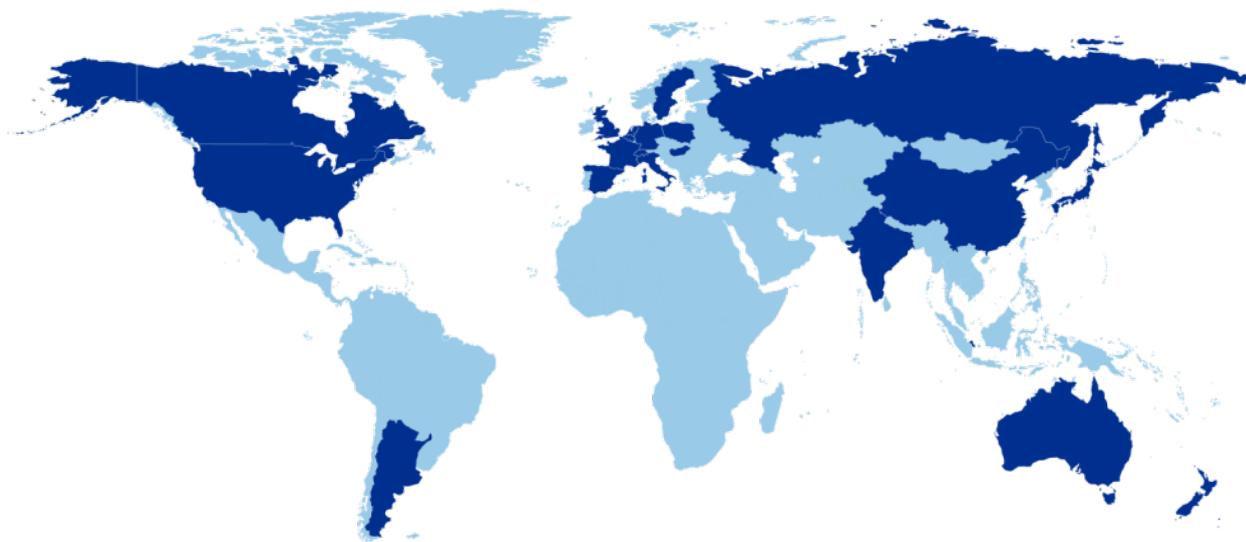
- es el mayor estudio independiente de empresas a nivel mundial, que recopila las opiniones de aproximadamente 225.000 personas.
- está basado en las percepciones de los empleadores más importantes del país, clasificados por número de empleados (> 1.000 empleados en países pequeños).
- estudio realizado por ICMA Group, empresa de investigación independiente.

¿cómo se lleva a cabo el estudio?

- se muestra a los participantes una lista aleatoria de empresas con la siguiente pregunta: “¿Conoce a esta empresa?”.
- a continuación, se le pregunta únicamente a quienes conocen la empresa: “¿Le gustaría trabajar para esta empresa?” = **pregunta que determina el empleador más atractivo.**
- a continuación, los participantes clasifican a cada empresa de acuerdo con 10 atributos funcionales.
- se otorga un premio anual para reconocer al empleador más atractivo.



Randstad Award – hechos clave



- 23 países participantes en 2015, representantes del 75% de la economía mundial.
- muestra representativa de 18 a 65 años, basada en región, edad y sexo, – ligeramente sesgada hacia los participantes menores de 40 años; los trabajadores potenciales son la audiencia objetivo de la encuesta.
- muestra compuesta por estudiantes, trabajadores activos y desempleados.
- entrevistas realizadas en línea entre el 8 de septiembre y el 23 de diciembre de 2014.

Alemania
Argentina
Australia
Bélgica
Canadá
China

EE. UU.
España
Francia
Hong Kong
Hungría
India

Italia
Japón
Luxemburgo
Nueva Zelanda
Países Bajos
Polonia

Reino Unido
Rusia
Singapur
Suecia
Suiza

Randstad Award – diseño de la encuesta

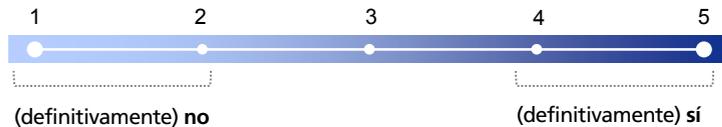
1. ¿qué aspectos considera importantes a la hora de decidir trabajar para una empresa determinada?

los participantes clasifican los 5 atributos principales, de mayor a menor importancia, a partir de una lista de 17 opciones.

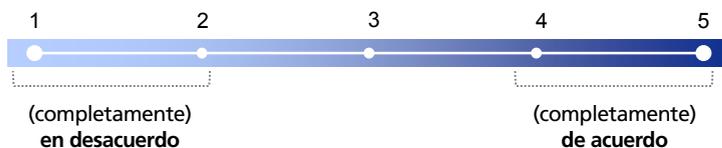
2. ¿cuál de las siguientes empresas conoce?

los participantes seleccionan las empresas que conocen a partir de una lista aleatoria de 30 empresas por participante.

3. según su percepción de esta empresa, ¿le gustaría trabajar para ella?



4. ¿cómo clasifica esta empresa según 10 atributos específicos?



- salario competitivo & beneficios
- oportunidades de crecimiento profesional
- ambiente de trabajo agradable
- seguridad laboral a largo plazo
- equilibrio entre trabajo y vida privada
- saneada a nivel financiero
- trabajo interesante
- formación de calidad
- gestión eficaz
- preocupada por el medio ambiente



Randstad Award – diseño de la encuesta

perspectivas adicionales

1. ¿planeó/planea cambiar de empleador en los últimos/próximos 12 meses?

- sí, cambié voluntariamente de empleador en los últimos 12 meses.
- sí, cambié de empleador en los últimos 12 meses debido a un despido.
- sí, tengo la intención de cambiar de empleador dentro de los próximos 12 meses.
- no.

2. ¿qué factores contribuyeron a su decisión de cambiar de empleador?

los encuestados clasifican sus 3 factores principales, en orden de mayor a menor importancia, a partir de una lista de opciones.

3. ¿qué factores contribuyen a su decisión de buscar otro empleador?

los encuestados clasifican sus 3 factores principales, en orden de mayor a menor importancia, a partir de una lista de opciones.

4. ¿qué factores hacen que se quede con su empleador actual?

los encuestados clasifican sus 3 factores principales, en orden de mayor a menor importancia, a partir de una lista de opciones.

5. ¿usó/usa o usaría redes sociales al solicitar un trabajo?

- en caso afirmativo, ¿qué sitios?
- no.



Randstad Award – definiciones

conciencia del nombre

conocer la empresa lo suficientemente bien como para tener una opinión/percepción de ella.

atractivo

- entre los participantes que conocen la empresa, el porcentaje de quienes desearían trabajar para ella (puntuaciones de 4-5 en una escala de 1 a 5).
- la empresa con la mayor puntuación en este parámetro obtiene el Randstad Award.



notas:

el atractivo de la empresa se basa en el atractivo entre las personas que conocen la empresa, para permitir que las empresas menos conocidas tengan las mismas oportunidades en comparación con las empresas más conocidas.

los sectores en este informe se definen localmente en base a las empresas encuestadas.

todos los resultados del sector de este informe se basan en las puntuaciones de la empresa en el sector.

2

PERSPECTIVAS GLOBALES

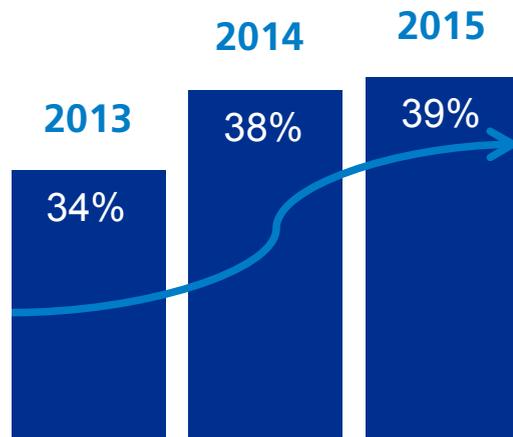
diferencias entre los países



las tendencias divergentes en el atractivo de la marca empleadora entre los 23 países reflejan una reactivación económica continua pero lenta y desigual en todo el mundo.

atractivo de la marca empleadora: basado en el porcentaje de talento que quisiera trabajar para el empleador.

la tendencia positiva mundial en el atractivo de marca empleadora disminuye en 2015 (hasta 1% vs. 4% en 2014).



el 39% en todo el mundo quisiera trabajar para uno o más de los mayores empleadores en su país.



aumento considerable en 4 países: Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Argentina (4 a 7%).



aumento muy pequeño en 10 de los 23 países (1 a 2%) y estable en India y Australia.



1% menos en 6 países: Francia, Polonia, Reino Unido, Alemania, Nueva Zelanda y EE.UU., y 2% menos en Japón.

el salario sigue siendo la prioridad principal en todo el mundo para las personas que buscan trabajo, seguido de la seguridad laboral. Se percibe que los empleadores tienen un desempeño más débil en éstos y otros valores fundamentales como el ambiente y el equilibrio.

valores fundamentales buscados por el talento potencial en 23 países

los empleados potenciales buscan...

1. salario competitivo & beneficios
2. seguridad laboral a largo plazo
3. un ambiente de trabajo agradable
4. trabajo interesante
5. una empresa saneada a nivel financiero
6. equilibrio entre trabajo y vida privada
7. oportunidades de crecimiento profesional
8. una gestión eficaz
9. formación de calidad
10. responsabilidad social corporativa

valores fundamentales atribuidos a los mayores empleadores en 23 países

los empleadores tienen la mejor puntuación en...

1. una empresa saneada a nivel financiero
2. una gestión eficaz
3. formación de calidad
4. oportunidades de crecimiento profesional
5. salario competitivo & beneficios
6. trabajo interesante
7. seguridad laboral a largo plazo
8. un ambiente de trabajo agradable
9. responsabilidad social corporativa
10. equilibrio entre trabajo y vida privada

falta de armonía entre lo que el talento potencial considera como valores importantes y cómo se califica a los empleadores en relación con estos valores:

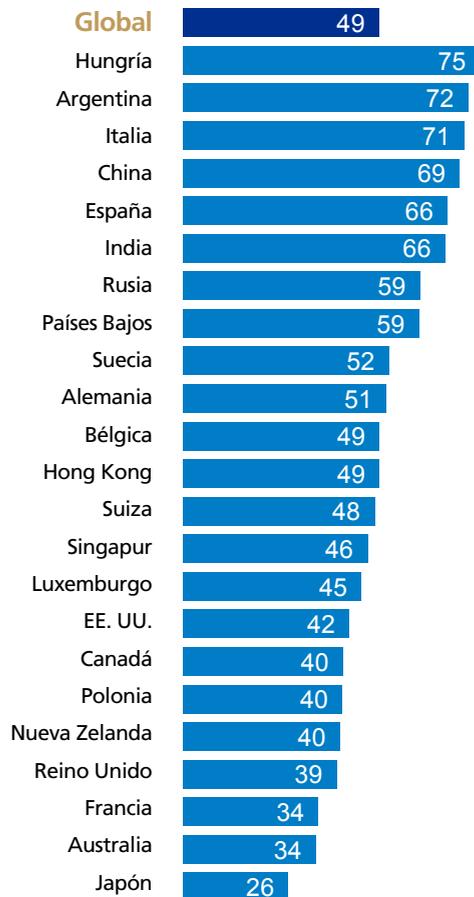
los 3 valores fundamentales más importantes: salario, seguridad y el ambiente laborales, sólo ocupan las posiciones 6, 7 y 8 entre los empleadores.

los empleadores tienen la mejor puntuación en: salud financiera, gestión eficaz y formación de calidad pero solo ocupan las posiciones 5, 8 y 9 en los valores fundamentales buscados por el talento.

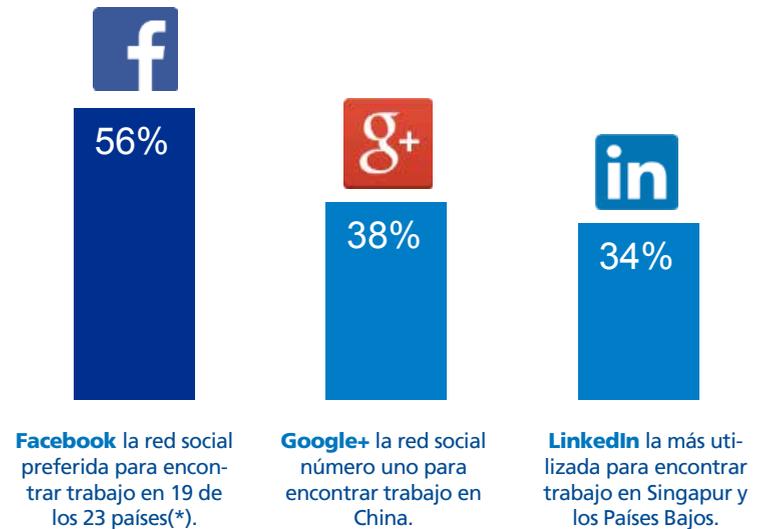
pobre desempeño del empleador en un factor (driver) muy importante, el ambiente de trabajo, y en el equilibrio entre trabajo y vida privada.

el 49% de las personas que buscan trabajo a nivel mundial utilizan redes sociales, hoy una herramienta indispensable para llegar al talento adecuado. Las tasas de uso varían considerablemente entre países.

uso de sitios de redes sociales para encontrar trabajo:



la mitad de las personas que buscan trabajo en todo el mundo utilizan las redes sociales para encontrar trabajo; el 56% de los usuarios prefiere Facebook, el 38% utiliza Google+ y el 34% LinkedIn.



(*)VKontakte es el sitio de redes sociales preferido para buscar trabajo en Rusia

3

RESULTADOS DE ARGENTINA

instantánea



las tendencias divergentes en el atractivo de la marca empleadora entre los 23 países reflejan una reactivación económica continua pero lenta y desigual en todo el mundo.

3^{ra} edición del Randstad Award en Argentina

- 9.865 empleados potenciales de 18 a 65 años.
- se basa en las percepciones de los participantes acerca de los 173 empleadores más importantes.
- entrevistas realizadas en línea entre septiembre y diciembre de 2014.

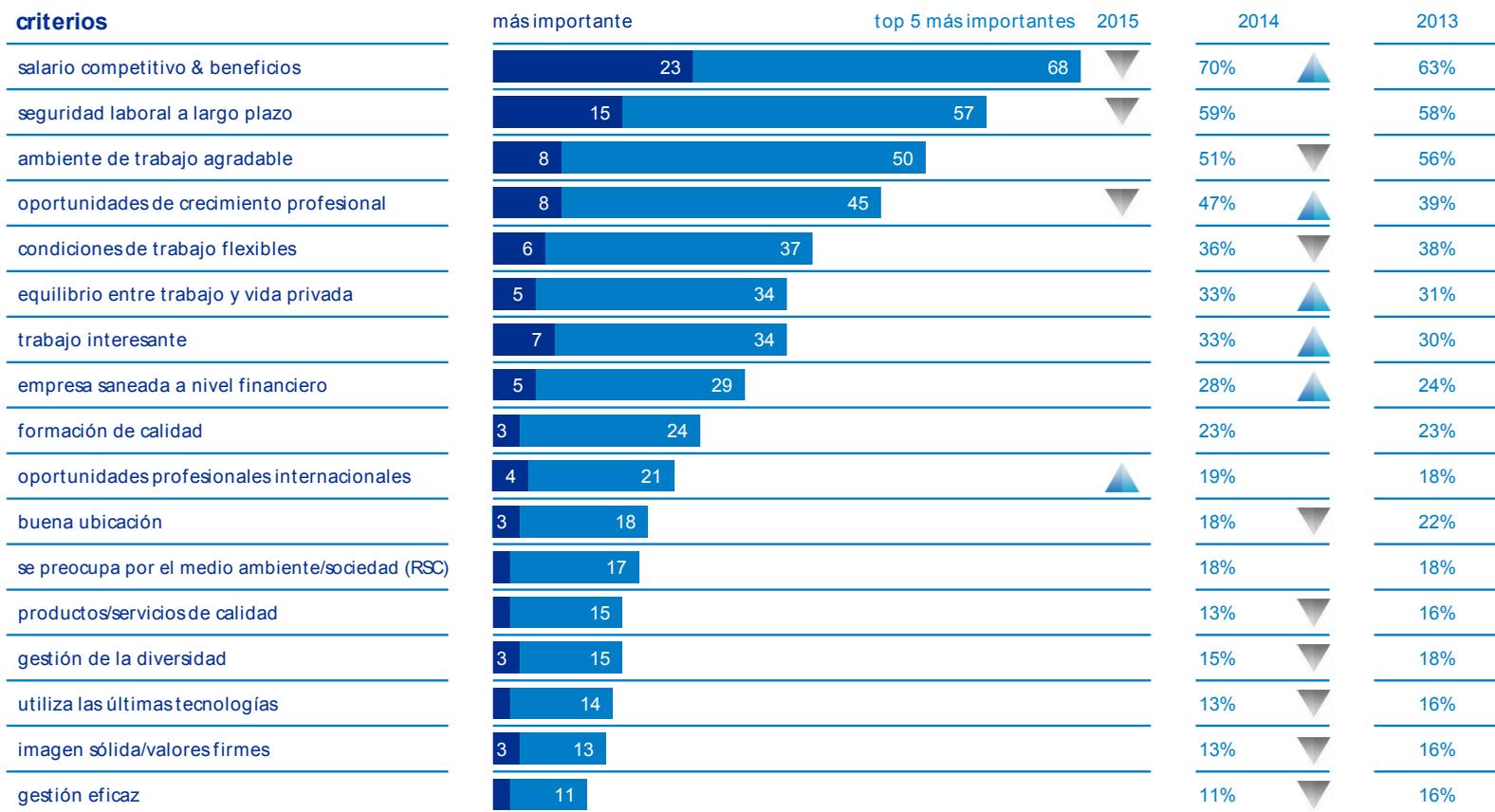
		encuestados (*)
muestra total		9.865
sexo	hombres	4.804
	mujeres	5.061
edad	18 - 24 años	1.479
	25 - 44 años	5.822
	45 - 65 años	2.564
educación	secundaria e inferior	3.442
	licenciatura	2.729
	maestría y superior	3.689

(*) ver glosario para obtener más detalles



el salario sigue siendo la prioridad en Argentina. La seguridad laboral, el ambiente de trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional son los factores que le siguen en importancia.

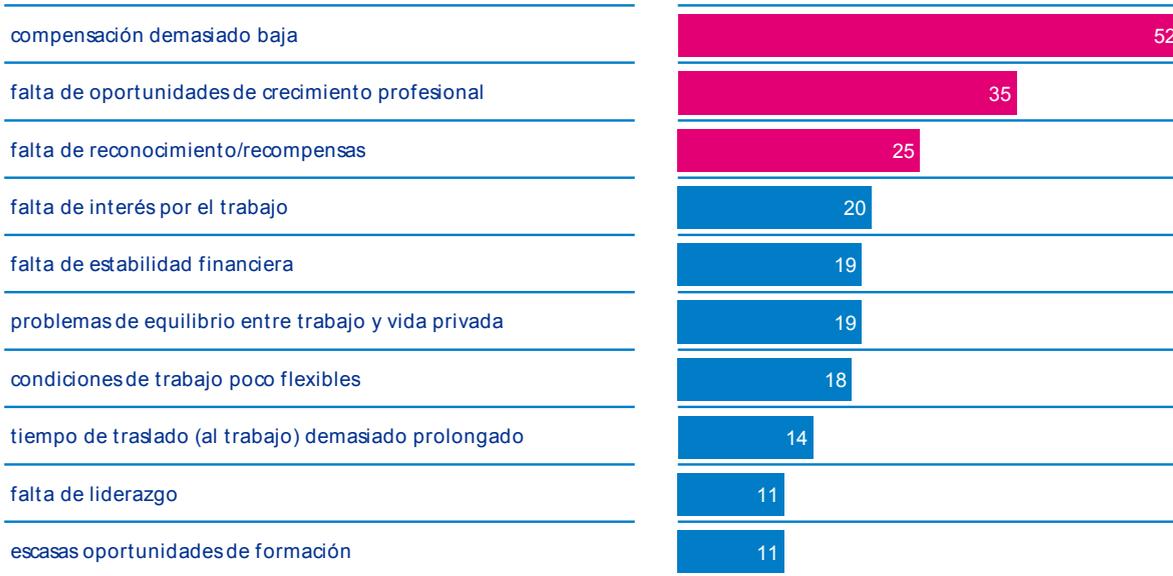
¿cuál es su criterio más importante a la hora de elegir a un empleador? ¿cuáles son sus 5 criterios más importantes a la hora de elegir a un empleador?



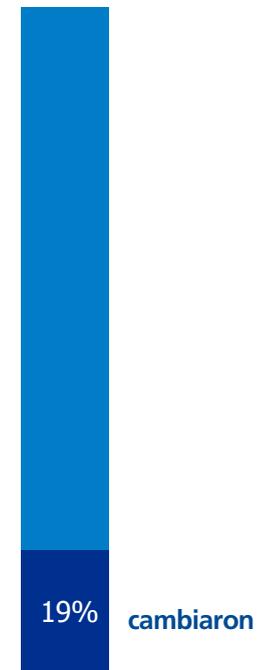
la baja compensación es el factor principal para dejar al empleador, seguido de la falta de oportunidades de crecimiento profesional. El escaso reconocimiento también es un factor importante.

¿qué factores contribuyeron a su decisión de cambiar de empleador? (top 3)

factores de renuncia



¿cambió de empleador en los últimos 12 meses?



13%
cambiaron voluntariamente

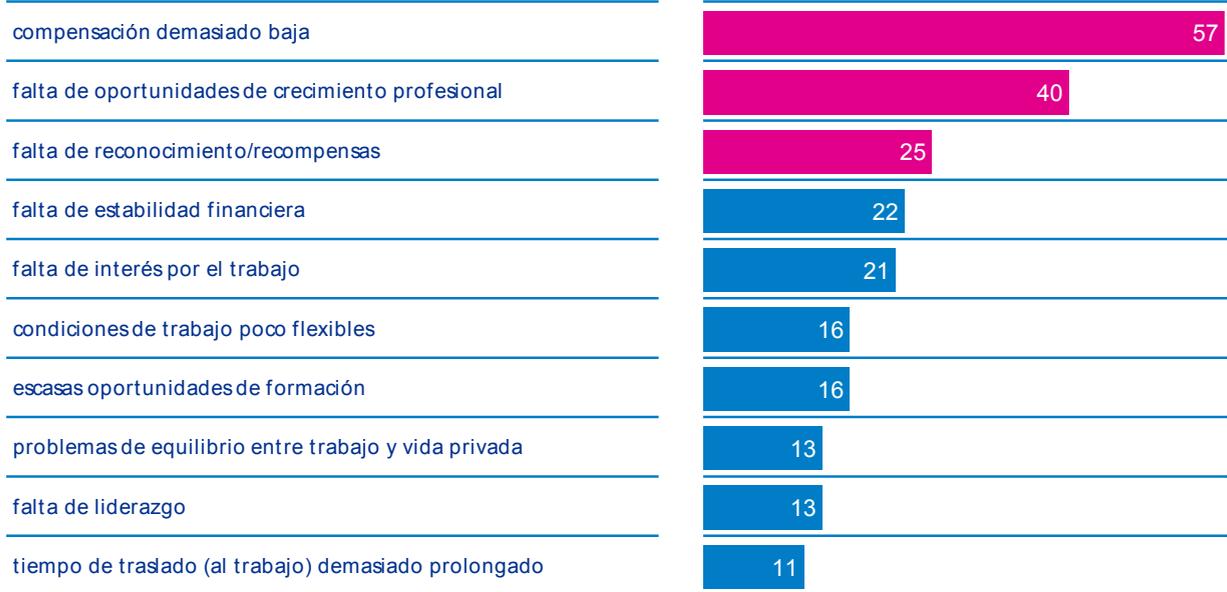
5%
despedidos

nota: se muestran los 10 factores principales.

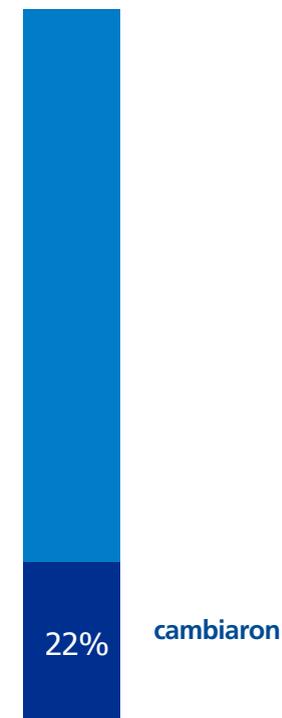
la baja compensación también es el principal factor de posibles renuncias, antes que la falta de oportunidades de crecimiento profesional y la falta de reconocimiento

¿qué factores podrían contribuir a su decisión de buscar otro empleador? (top 3)

factores de posible renuncia



¿cambiaría de empleador en los próximos 12 meses?

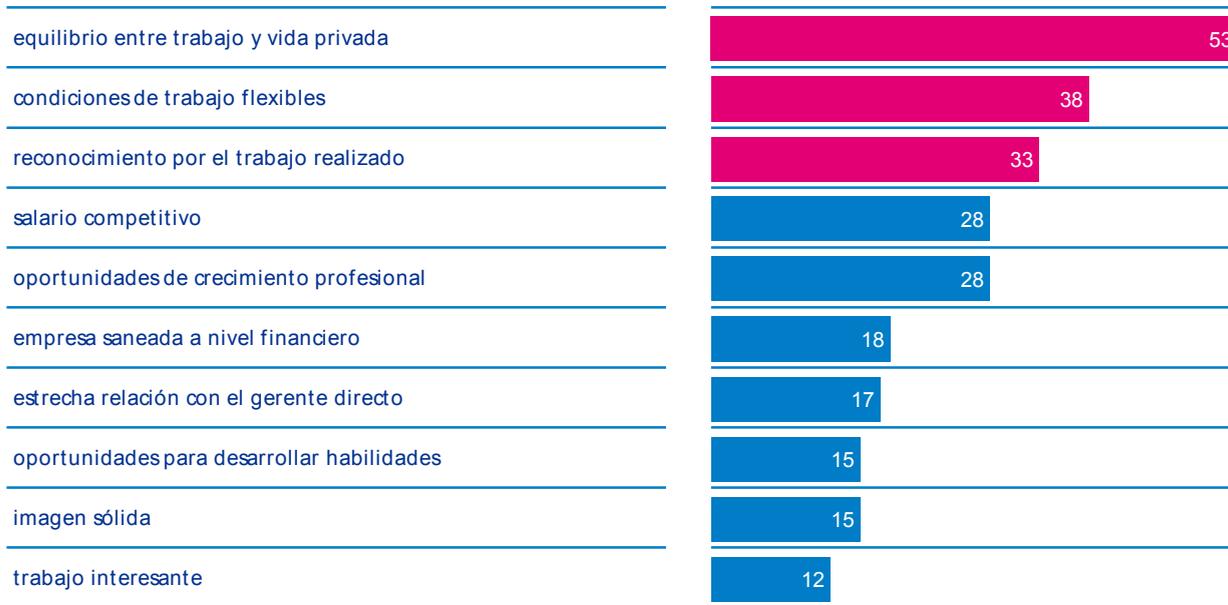


nota: se muestran los 10 factores principales.

el equilibrio entre trabajo y vida privada es el factor más importante para quedarse con el empleador; le siguen las condiciones de trabajo flexibles y el reconocimiento.

¿qué factores hacen que se quede con su empleador actual? (top 3)

factores de permanencia



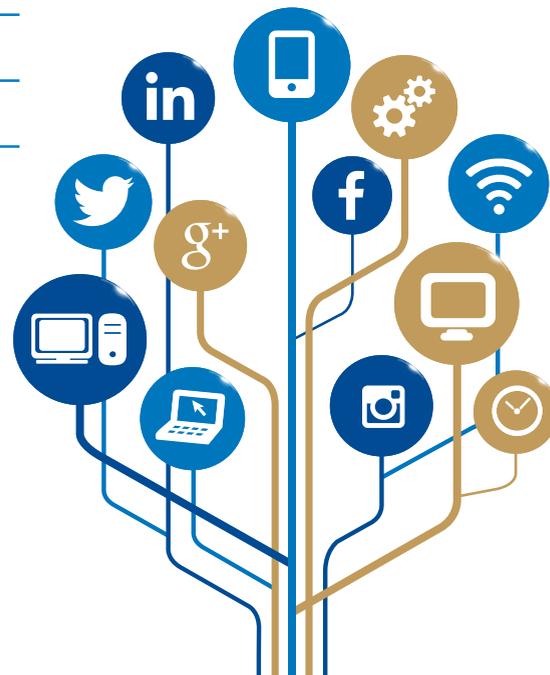
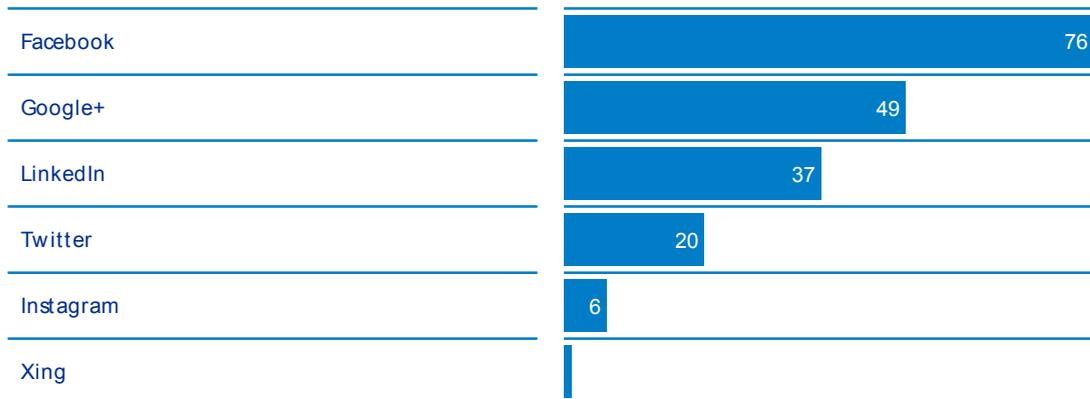
nota: se muestran los 10 factores principales.

Facebook es la red social más utilizada para encontrar trabajo en Argentina.

¿qué redes sociales utiliza o utilizaría al solicitar un trabajo?

Facebook es la red social N°1 de búsqueda laboral en Argentina.

Redes sociales



4

RANDSTAD AWARD

4.1. las empresas/organizaciones más atractivas



las 20 empresas más conocidas.

conciencia del nombre: conocer la empresa lo suficientemente bien como para tener una opinión/percepción de ella.

1.	YPF	96,08%	11.	Musimundo	92,20%
2.	Carrefour	95,52%	12.	Renault	92,14%
3.	McDonalds	94,21%	13.	Wal-Mart	92,14%
4.	Claro	93,27%	14.	DirecTV	92,13%
5.	Correo Argentino	93,20%	15.	Tarjeta Naranja	91,63%
6.	La Serenisima	93,10%	16.	Toyota	91,46%
7.	Frávega	92,87%	17.	Banco Santander Río	91,40%
8.	Aerolíneas Argentinas	92,85%	18.	Avon	91,32%
9.	Garbarino	92,74%	19.	Arcor	91,19%
10.	Banco Nación	92,46%	20.	Mercado Libre	91,12%



las 20 empresas más atractivas = Randstad Award

atractivo: entre los participantes que conocen la empresa (mín. 10% de conciencia del nombre); porcentaje que desearía trabajar para la empresa.

1.	Mercedes Benz	71,36%	11.	Coca-Cola FEMSA	65,03%
2.	IBM	70,21%	12.	Roemmers	64,91%
3.	Bayer	69,14%	13.	Laboratorios Bagó	64,86%
4.	Toyota	69,05%	14.	BBVA Banco Francés	63,67%
5.	Hewlett Packard	67,62%	15.	Aerolíneas Argentinas	63,45%
6.	LAN Argentina	66,51%	16.	HSBC	63,27%
7.	Ford	66,17%	17.	PSA (Peugeot / Citroën / Gefco)	62,52%
8.	Volkswagen	66,07%	18.	Tenaris	62,51%
9.	Honda	65,96%	19.	La Serenisima	62,47%
10.	Arcor	65,14%	20.	Procter & Gamble	62,32%



las 3 empresas más atractivas por factor

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
salario competitivo & beneficios	Mercedes Benz	Bayer	IBM
oportunidades de crecimiento profesional	IBM	Laboratorios Bagó	Bayer
ambiente de trabajo agradable	Mercedes Benz	Laboratorios Bagó	Toyota
seguridad laboral a largo plazo	Bayer	Mercedes Benz	Banco Nación
equilibrio entre trabajo y vida privada	Mercedes Benz	Galicia	Roemmers
empresa saneada a nivel financiero	Coca-Cola FEMSA	Mercedes Benz	Bayer
trabajo interesante	IBM	Mercedes Benz	Bayer
formación de calidad	Mercedes Benz	IBM	Laboratorios Bagó
gestión eficaz	Mercedes Benz	Toyota	Laboratorios Bagó
se preocupa por el medio ambiente/sociedad (RSC)	La Serenisima	Nestlé	Bayer

las 3 empresas más atractivas por género y por edad

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
hombres	Mercedes Benz	Toyota	Honda
mujeres	Procter & Gamble	Bayer	Roemmers
18 - 24 años	Hewlett Packard	LAN Argentina	Coca-Cola FEM SA
25 - 44 años	IBM	Mercedes Benz	Bayer
45 - 65 años	Mercedes Benz	Bayer	Toyota

las 3 empresas más atractivas por nivel educativo y ubicación geográfica

	1 ^a posición	2 ^a posición	3 ^a posición
secundaria e inferior	IBM	Mercedes Benz	Hewlett Packard
licenciatura	LAN Argentina	IBM	Toyota
maestría y superior	Mercedes Benz	Bayer	Toyota
Buenos Aires & GBA	Mercedes Benz	Bayer	Toyota
Centro	Mercedes Benz	IBM	Bayer
Cuyo	Hewlett Packard	Honda	Kimberly Clark
Noreste	IBM	HSBC	Galicia
Noroeste	Nucleoeléctrica Argentina	PSA (Peugeot / Citroën / Gefco)	Pan American
Patagonia	Toyota	Mercedes Benz	LAN Argentina

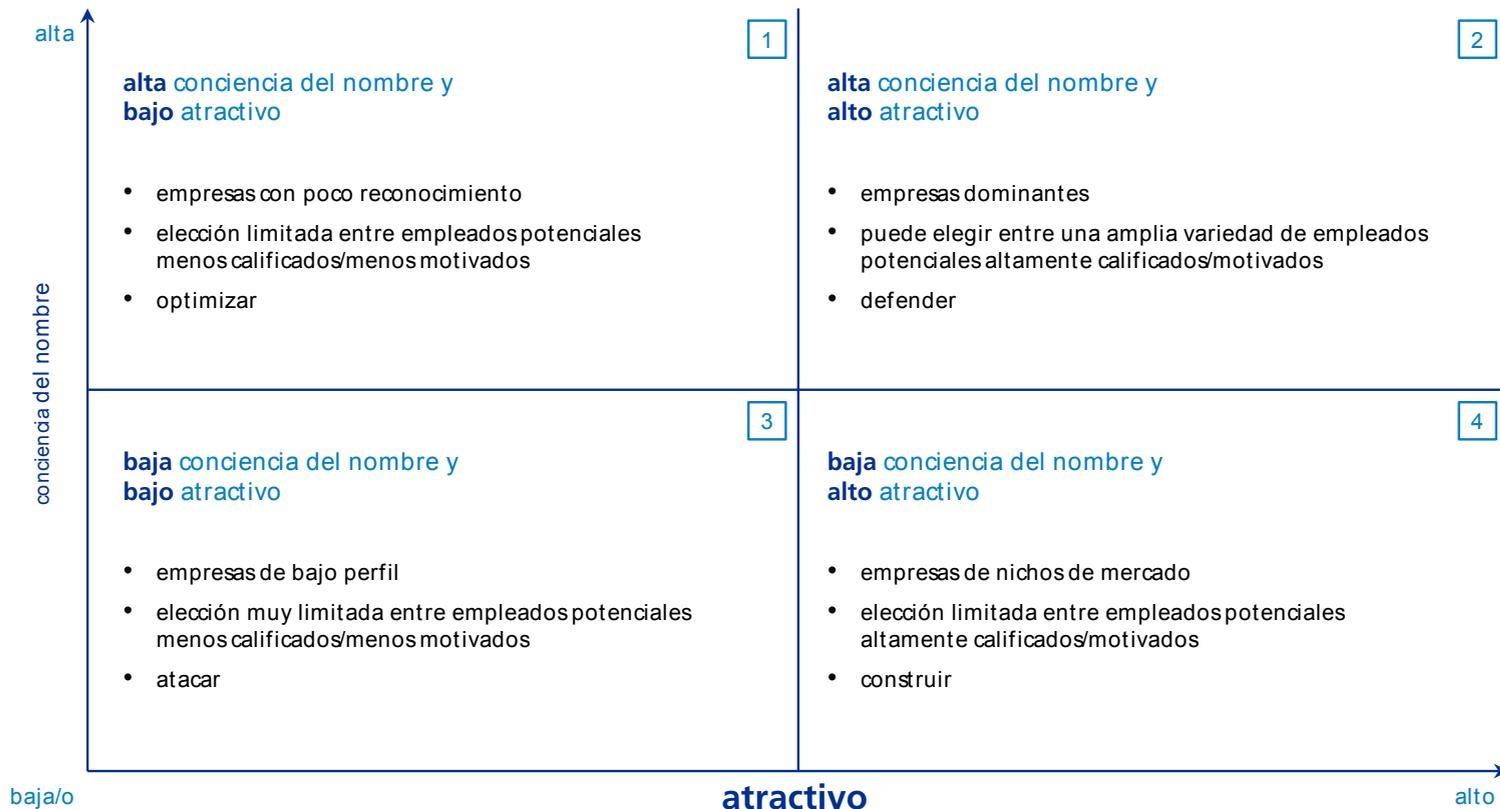
RANDSTAD AWARD

4.2. los sectores más atractivos



matriz Randstad Award de niveles de atractivo

atractivo por conciencia del nombre.



sectores clasificados según su atractivo

atractivo: participantes que conocen una o más empresas en estos sectores y que quisieran trabajar para estas empresas.

atractivo por conciencia del nombre.

		2015		2014		2013
1.	industria automotriz & camionera	64,42%	▲	59,73%	▲	49,69%
2.	software & tecnología de la información (IT)	63,45%	▲	61,44%	▲	53,60%
3.	farmacéutica	60,99%		59,00%	▲	50,67%
4.	finanzas	56,12%		NA		NA
5.	consumo masivo	53,25%	▲	50,95%	▲	43,87%
6.	industria del metal	50,29%	▼	53,50%	▲	43,79%
7.	servicios	48,01%	▲	38,95%		38,14%
8.	petróleo	47,99%	▲	42,20%		40,54%
9.	asistencia sanitaria	47,12%		46,63%		44,68%
10.	transporte & logística	45,58%	▲	41,29%	▲	37,95%
11.	minería	44,95%		NA		NA
12.	seguros	43,92%		NA		NA

sectores clasificados según su atractivo (continuación)

atractivo: participantes que conocen una o más empresas en estos sectores y que quisieran trabajar para estas empresas.

		2015	2014	2013
13.	producción	43,61%	42,30% ▲	35,85%
14.	neumáticos	43,02%	NA	NA
15.	medios & telecomunicaciones	42,22% ▲	39,64% ▲	37,63%
16.	agroindustria & producción primaria	40,19%	39,19%	40,55%
17.	consultoría	40,10%	NA	NA
18.	frigoríficos	38,42% ▲	33,94%	32,98%
19.	industria tabacalera	37,52%	NA	NA
20.	energía	37,01%	NA	NA
21.	seguridad privada	36,92%	NA	NA
22.	casinos	36,37%	NA	NA
23.	contact center	32,67% ▲	29,61%	NA
24.	comercio minorista (retail)	29,08%	28,77%	29,65%

los 3 sectores más atractivos por factor

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
salario competitivo & beneficios	industria automotriz & camionera	farmacéutica	software & tecnología de la información (IT)
oportunidades de crecimiento profesional	software & tecnología de la información (IT)	farmacéutica	industria automotriz & camionera
ambiente de trabajo agradable	industria automotriz & camionera	farmacéutica	software & tecnología de la información (IT)
seguridad laboral a largo plazo	farmacéutica	software & tecnología de la información (IT)	finanzas
equilibrio entre trabajo y vida privada	finanzas	farmacéutica	software & tecnología de la información (IT)
empresa saneada a nivel financiero	farmacéutica	industria automotriz & camionera	software & tecnología de la información (IT)
trabajo interesante	software & tecnología de la información (IT)	farmacéutica	industria automotriz & camionera
formación de calidad	farmacéutica	software & tecnología de la información (IT)	industria automotriz & camionera
gestión eficaz	farmacéutica	industria automotriz & camionera	software & tecnología de la información (IT)
se preocupa por el medio ambiente/sociedad (RSC)	farmacéutica	consumo masivo	software & tecnología de la información (IT)

los 3 sectores más atractivos por sexo y edad

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
hombres	industria automotriz & camionera	software & tecnología de la información (IT)	farmacéutica
mujeres	farmacéutica	software & tecnología de la información (IT)	finanzas
18 - 24 años	industria automotriz & camionera	industria del metal	finanzas
25 - 44 años	software & tecnología de la información (IT)	industria automotriz & camionera	farmacéutica
45 - 65 años	industria automotriz & camionera	software & tecnología de la información (IT)	farmacéutica

los 3 sectores más atractivos por nivel educativo y ubicación geográfica

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
secundaria e inferior	industria automotriz & camionera	software & tecnología de la información (IT)	farmacéutica
licenciatura	industria automotriz & camionera	software & tecnología de la información (IT)	farmacéutica
maestría y superior	industria automotriz & camionera	software & tecnología de la información (IT)	farmacéutica

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
Buenos Aires & GBA	industria automotriz & camionera	farmacéutica	software & tecnología de la información (IT)
Centro	software & tecnología de la información (IT)	industria automotriz & camionera	farmacéutica
Cuyo	software & tecnología de la información (IT)	industria automotriz & camionera	minería
Noreste	software & tecnología de la información (IT)	finanzas	industria automotriz & camionera
Noroeste	consultoría	software & tecnología de la información (IT)	farmacéutica
Patagonia	software & tecnología de la información (IT)	industria automotriz & camionera	farmacéutica

APÉNDICE

A close-up, warm-toned photograph of a person with long blonde hair, wearing a purple shirt, sitting at a desk and writing in a spiral-bound notebook with a black pen. The person's left hand rests on the notebook. In the foreground, a white coffee cup sits on a saucer to the left, and a portion of a laptop keyboard is visible at the bottom left. The background is softly blurred, showing a chair and a window. The word 'APÉNDICE' is overlaid in large, white, bold, sans-serif capital letters in the upper center of the image. The text is framed by a decorative graphic consisting of two horizontal white lines with a dotted line connecting them at the ends, forming a trapezoidal shape.

módulos de investigación adicionales

módulo 1:

tributos más importantes por subgrupos demográficos

módulo 2:

factores (drivers) para cambiar de empleador por subgrupos demográficos

módulo 3:

factores (drivers) para quedarse con el empleador actual por subgrupos demográficos

módulo 4:

uso de las redes sociales por subgrupos demográficos

glosario:

detalles de investigación y REMAS



MÓDULO 1

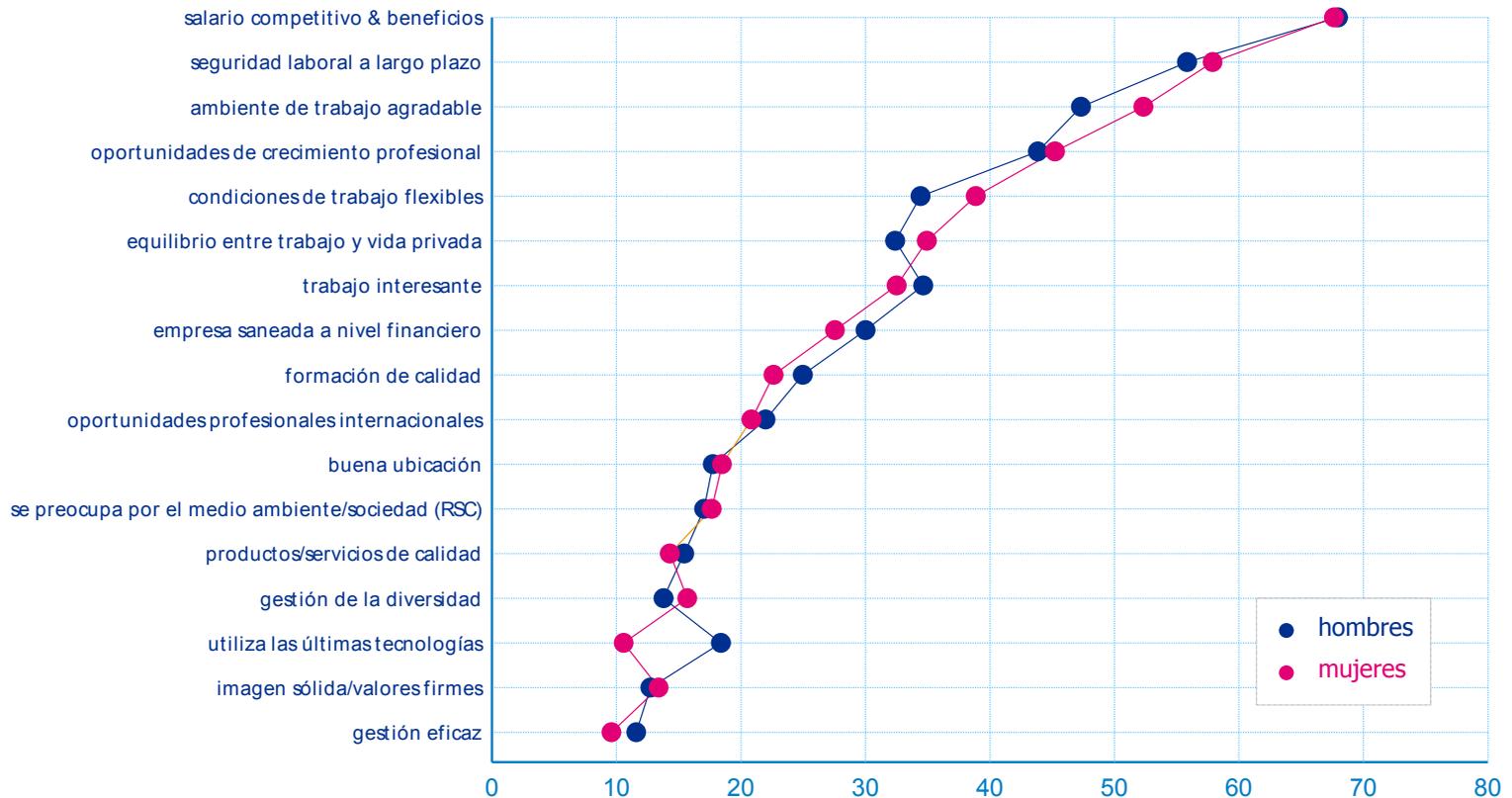
atributos más importantes por subgrupos demográficos



a las mujeres les atrae con mayor frecuencia el ambiente laboral, las condiciones de trabajo flexibles y el equilibrio entre trabajo y vida privada; a los hombres la formación, la salud financiera y las tecnologías.

¿qué atributos constituyen sus 5 criterios más importantes a la hora de elegir a un empleador?

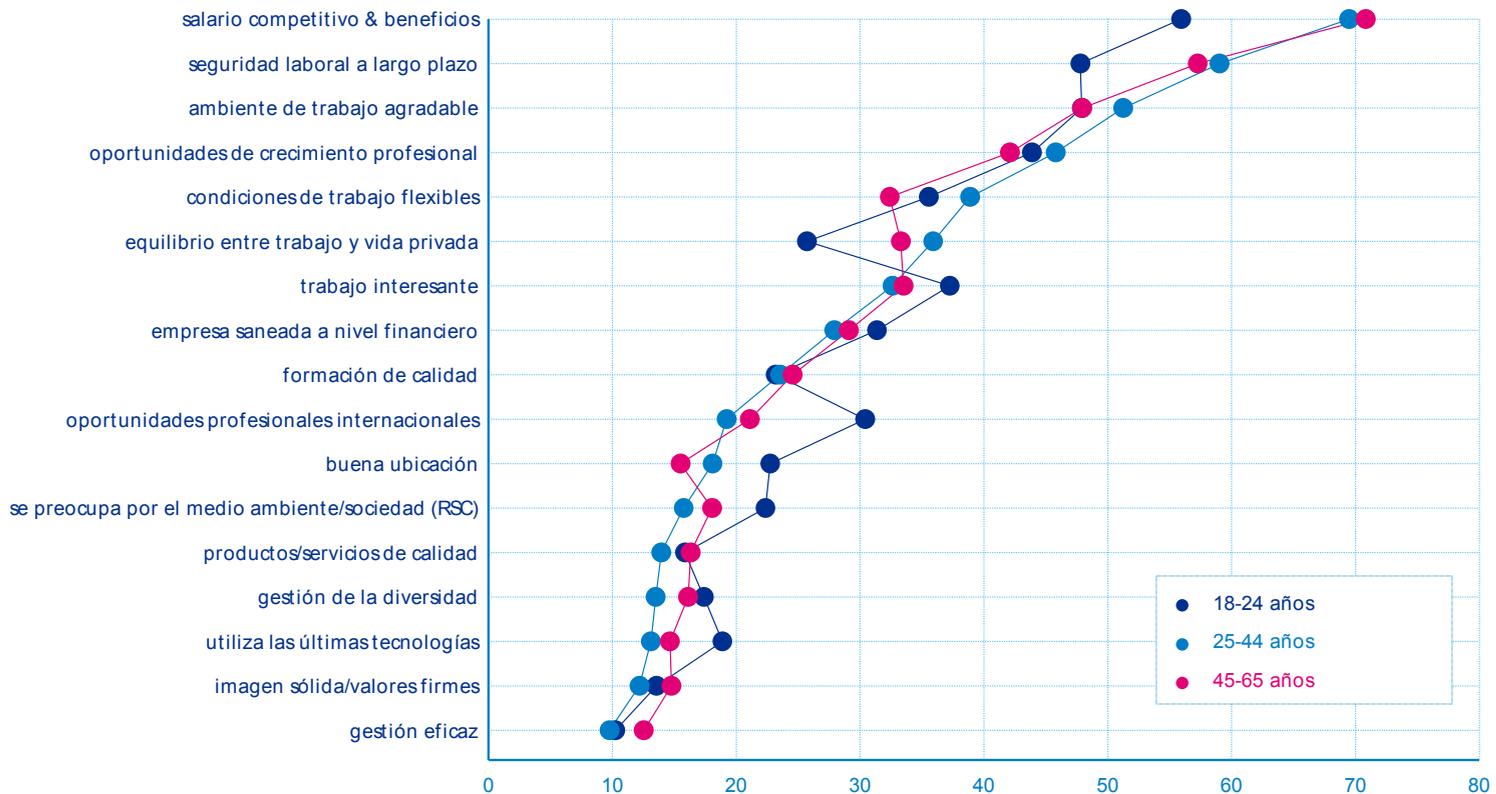
atributos clasificados por sexo – clasificados por frecuencia entre los 5 primeros



a los jóvenes los impulsa más el trabajo, las oportunidades profesionales internacionales y las tecnologías, y mucho menos el salario y la seguridad laboral.

¿qué atributos constituyen sus 5 criterios más importantes a la hora de elegir a un empleador?

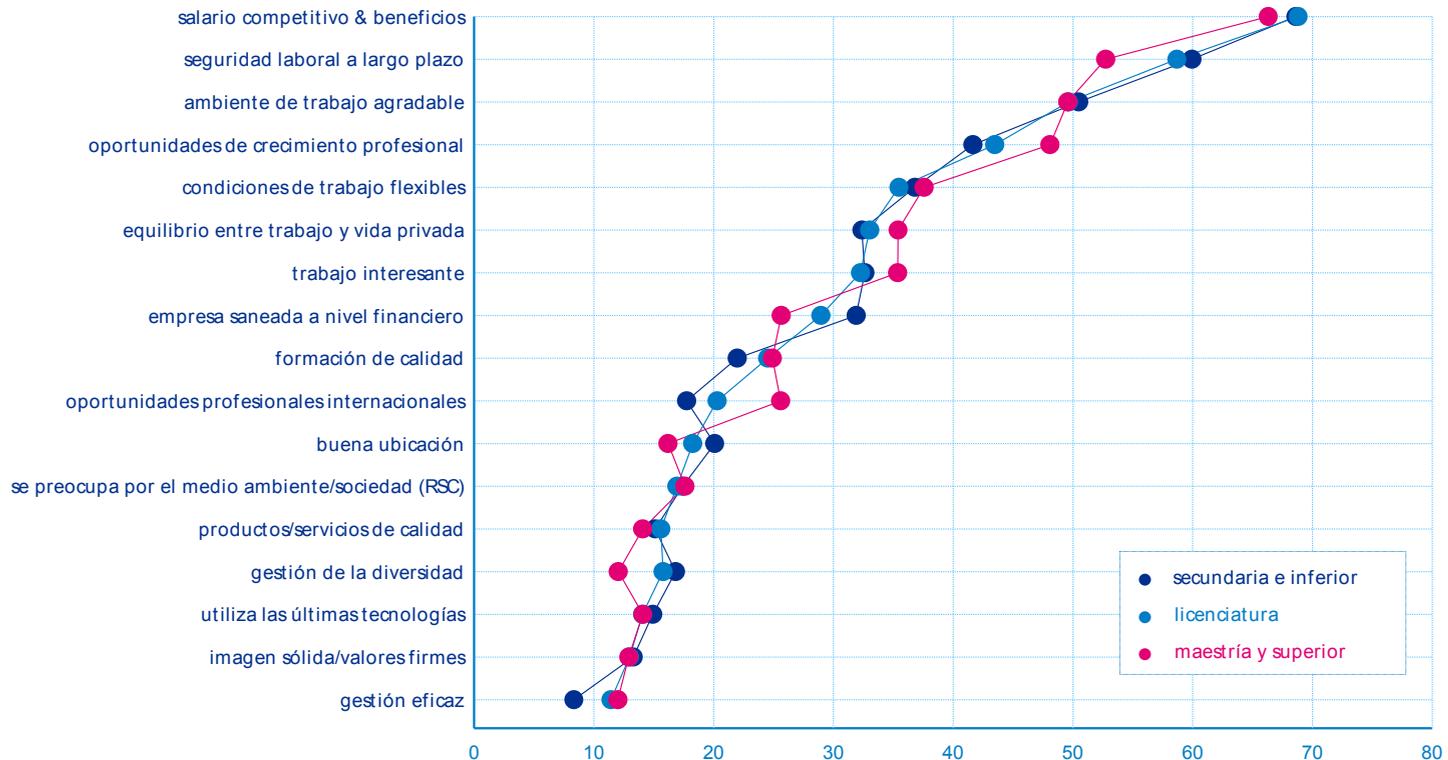
atributos clasificados por edad – clasificados por frecuencia entre los 5 primeros



Las personas con menor nivel educativo se sienten más atraídas por la salud financiera y el fácil acceso al trabajo; mientras que a las personas con mayor nivel educativo les atrae el trabajo, las oportunidades de crecimiento profesional y el equilibrio entre trabajo y vida privada.

¿qué atributos constituyen sus 5 criterios más importantes a la hora de elegir a un empleador?

atributos clasificados por nivel educativo – clasificados por frecuencia entre los 5 primeros



MÓDULO 2

factores (drivers) para cambiar de empleador
por subgrupos demográficos



la falta de reconocimiento es el problema más frecuente entre las personas mayores de 45 años; mientras que los menores de 25 se ven más afectados por la falta de interés por el trabajo.

¿qué factores contribuyeron a su decisión de buscar una nueva oportunidad profesional fuera de su empresa anterior?

factores de renuncia	total	sexo		edad		
		hombres	mujeres	18-24	25-44	45-65
compensación demasiado baja	52					
falta de oportunidades de crecimiento profesional	35		2			
falta de reconocimiento/recompensas	25					4
falta de interés por el trabajo	20			5		3
falta de estabilidad financiera	19					3
problemas de equilibrio entre trabajo y vida privada	19					
condiciones de trabajo poco flexibles	18					
tiempo de traslado (al trabajo) demasiado prolongado	14			3		
falta de liderazgo	11					
escasas oportunidades de formación	11					4

nota: se muestran los 10 factores principales.

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican puntos porcentuales por encima de la media (= puntuación total), por ej. las mujeres obtienen 9 puntos porcentuales por encima de la media, por lo que su puntuación es $52+9 = 61\%$

la falta de interés por el trabajo es el factor de renuncia más común entre los empleados administrativos; y la falta de opciones de trabajo flexibles es el más común entre los operarios.

¿qué factores contribuyeron a su decisión de buscar una nueva oportunidad profesional fuera de su empresa anterior?

factores de renuncia	total	educación			nivel de trabajo		
		secundaria e inferior	licenciatura	maestría y superior	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
compensación demasiado baja	52			2			
falta de oportunidades de crecimiento profesional	35			4			6
falta de reconocimiento/recompensas	25	2					
falta de interés por el trabajo	20			2		2	4
falta de estabilidad financiera	19					2	
problemas de equilibrio entre trabajo y vida privada	19						
condiciones de trabajo poco flexibles	18		3		7		
tiempo de traslado (al trabajo) demasiado prolongado	14	2			8		
falta de liderazgo	11						3
escasas oportunidades de formación	11						

nota: se muestran los 10 factores principales

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican puntos porcentuales por encima de la media (= puntuación total), por ej. las mujeres obtienen 9 puntos porcentuales por encima de la media, por lo que su puntuación es 52+9 = 61%

las escasas oportunidades de formación son la causa más común para que las personas menores de 25 años consideren dejar a su empleador. La falta de estabilidad financiera es el problema más recurrente entre los mayores de 45 años.

¿qué factores podrían contribuir a su decisión de buscar una nueva oportunidad profesional fuera de su empresa actual?

factores de posible renuncia	total	hombres mujeres		18-24	25-44	45-65
compensación demasiado baja	57		2			
falta de oportunidades de crecimiento profesional	40					3
falta de reconocimiento/recompensas	25					
falta de estabilidad financiera	22					5
falta de interés por el trabajo	21					
condiciones de trabajo poco flexibles	16		2	2		
escasas oportunidades de formación	16			8		
problemas de equilibrio entre trabajo y vida privada	13		2			2
falta de liderazgo	13					
tiempo de traslado (al trabajo) demasiado prolongado	11					

nota: se muestran los 10 factores principales

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican puntos porcentuales por encima de la media (= puntuación total), por ej. las mujeres obtienen 9 puntos porcentuales por encima de la media, por lo que su puntuación es 52+9 = 61%

Los empleados administrativos frecuentemente consideran dejar a su empleador por cuestiones profesionales; los operarios lo hacen por falta de formación.

¿qué factores podrían contribuir a su decisión de buscar una nueva oportunidad profesional fuera de su empresa actual?

factores de posible renuncia	total	educación			nivel de trabajo		
		secundaria e inferior	licenciatura	maestría y superior	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
compensación demasiado baja	57		2				2
falta de oportunidades de crecimiento profesional	40					3	
falta de reconocimiento/recompensas	25	5					
falta de estabilidad financiera	22				3		
falta de interés por el trabajo	21			2		3	
condiciones de trabajo poco flexibles	16						
escasas oportunidades de formación	16				5		
problemas de equilibrio entre trabajo y vida privada	13						
falta de liderazgo	13						5
tiempo de traslado (al trabajo) demasiado prolongado	11						

nota: se muestran los 10 factores principales.

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican puntos porcentuales por encima de la media (= puntuación total), por ej. las mujeres obtienen 9 puntos porcentuales por encima de la media, por lo que su puntuación es 52+9 = 61%

MÓDULO 3

factores (drivers) para quedarse con el empleador actual por subgrupos demográficos



las mujeres y los empleados mayores de 45 años tienden a quedarse por el equilibrio entre trabajo y vida privada. El salario elevado y las oportunidades de crecimiento profesional son los factores de permanencia de las personas menores de 25

¿qué factores contribuyen a su decisión de permanecer en su empresa actual?
Por favor seleccione los 3 más importantes.

factores de permanencia	total	sexo		edad		
		hombres	mujeres	18-24	25-44	45-65
equilibrio entre trabajo y vida privada	53		3			3
condiciones de trabajo flexibles	38		3			
reconocimiento por el trabajo realizado	33		3			4
salario competitivo	28	3		5		
oportunidades de crecimiento profesional	28			5		
empresa saneada a nivel financiero	18	3				
estrecha relación con el gerente directo	17			3		
oportunidades para desarrollar habilidades	15			3		
imagen sólida	15					3
trabajo interesante	12					

nota: se muestran los 10 factores principales

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican puntos porcentuales por encima de la media (= puntuación total), por ej. las mujeres obtienen 9 puntos porcentuales por encima de la media, por lo que su puntuación es 52+9 = 61%

las personas con menor nivel educativo a menudo se quedan por el salario elevado y la estabilidad financiera.

¿qué factores contribuyen a su decisión de permanecer en su empresa actual?
Por favor seleccione sus 3 más importantes.

factores de permanencia	total	educación			nivel de trabajo		
		secundaria e inferior	licenciatura	maestría y superior	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
equilibrio entre trabajo y vida privada	53						
condiciones de trabajo flexibles	38						
reconocimiento por el trabajo realizado	33		2				
salario competitivo	28	4			9		3
oportunidades de crecimiento profesional	28						
empresa saneada a nivel financiero	18	3			3		2
estrecha relación con el gerente directo	17					5	
oportunidades para desarrollar habilidades	15				4		
imagen sólida	15				2		
trabajo interesante	12						

nota: se muestran los 10 factores principales.

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican puntos porcentuales por encima de la media (= puntuación total), por ej. las mujeres obtienen 9 puntos porcentuales por encima de la media, por lo que su puntuación es $52+9 = 61\%$

MÓDULO 4

uso de las redes sociales por subgrupos demográficos



en general, Facebook es la red social preferida por las personas que buscan trabajo.

¿qué redes sociales utilizaría / utilizó al solicitar un trabajo?

redes sociales	total	sexo		edad		
		hombres	mujeres	18-24	25-44	45-65
Facebook	76	top1	top1	top1	top1	top1
Google+	49	top2	top2	top2	top2	top2
LinkedIn	37	top3	top3	top3	top3	top3
Twitter	20	top4	top4	top4	top4	top4
Instagram	6	top5	top5	top5	top5	top5
Xing						

Facebook es la red social más utilizada en todos los niveles educativos; LinkedIn es utilizada más a menudo por las personas con título superior.

¿qué redes sociales utilizaría / utilizó al solicitar un trabajo?

redes sociales	total	educación			nivel de trabajo		
		secundaria e inferior	licenciatura	maestría y superior	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
Facebook	76	top1	top1	top1	top1	top1	top1
Google+	49	top2	top2	top3	top2	top2	top3
LinkedIn	37	top3	top3	top2	top3	top3	top2
Twitter	20	top4	top4	top4	top4	top4	top4
Instagram	6	top5	top5	top5	top5	top5	top5
Xing							



DETALLES DE INVESTIGACIÓN

descripción de los participantes en línea (detalles)

	encuestados		encuestados
muestra total	9.865	activos	6.368
región		sector (*)	
Buenos Aires & GBA	4.440	administración pública	973
Centro	1.875	administración privada	777
Cuyo	789	agricultura, pesca y forestación	96
Noreste	1.184	automotriz	125
Noroeste	1.085	financiero (bancario & seguros)	149
Patagonia	493	bienes raíces y leasing	44
		comercio minorista (retail)	503
		comercio mayorista	191
		construcción	226
		consumo masivo	103
		industrial / producción	343
		informática	253
		consultoría	119
		educación pública	379
		educación privada	271
		energía / agua / gas	63
		farmacéutico / químico	64
		medios de comunicación	113
		minería y recursos	44
		servicios	199
		sin fines de lucro (ONG / servicios públicos)	37
		salud pública	103
		salud privada	226
		telecomunicaciones	144
		transporte / logística / centros de distribución	171
		turístico / ocio / hotelería	179
		recursos humanos	45
		otro	430

(*) solo si el participante está trabajando en la actualidad



randstad
award
2015

El "Employer Brand" es un concepto complejo, basado en la unión de varios factores intangibles, incluyendo la percepción, imagen versus identidad y la habilidad de diferenciar entre ambas. En pocas palabras: el employer brand, la marca como empleador, representa la imagen que una compañía proyecta a sus potenciales trabajadores. Si tenés una imagen fuerte como empleador, seguramente tu compañía será considerada un sitio para trabajar prestigioso y deseable, con valores atractivos y proyección de carrera.

En un mercado cada vez más competitivo, el employer branding es una herramienta crucial para atraer y retener talento. Ayuda a las compañías a seleccionar trabajadores bien calificados y a aumentar su compromiso. Además, incrementa la visibilidad de la organización en el mercado laboral y colabora para que se destaque por sobre la competencia.

Randstad Award llegó a la Argentina para premiar a las empresas que los Argentinos consideran más atractivas para trabajar.