Viernes 9 de octubre de 2020 latercera.com

RANKING MEJORES EMPRESAS PARA PRACTICANTES



pág. 2

FirstJob
Una de las pioneras HR Tech de Latinoamérica que está conquistando la región pág. 4

Desafíos: ¿Cómo generar experiencias omnicanal en reclutamiento y selección?

pág.

6

Resultados 2020 Este año fueron 27 empresas las obtuvieron el reconocimiento

Tercera versión:

Natura, L'Oreal Chile y Generadora Metropolitana lideran ranking de Mejores Empresas para Practicantes en Chile

Más de 3.000 estudiantes en práctica, de 67 empresas en Chile, participaron de la medición de realizado por la empresa FirstJob.

Según la tercera versión del ranking de Mejores Empresas para Practicantes, realizado por la empresa FirstJob, los aspectos que más destacan los estudiantes en práctica en las empresas el Ambiente Laboral (59%), el Aprendizaje y Desarrollo (20%) y el Apoyo de los Tutores y Equipo de Trabajo (14%). A nivel de pago, los practicantes reciben en promedio \$202.328, incluso en algunas empresas reciben por sobre los \$400.000 mensuales.

"Estamos muy contentos de la tercera versión de este ranking en Chile, que es único en Latinoamérica. Este 2020, aumentó el número de empresas participantes y aumentaron los puntajes en las empresas, lo que demuestra el interés de las empresas por su marca empleadora y los esfuerzos que hacen en la formación de los futuros profesionales. Esta iniciativa cierra las diferentes actividades que realizan las empresas desde el Día del Practicante. Invitamos a que más empresas puedan sumarse el 2021, ya que es una iniciativa gratuita", comenta Mario Mora, CEO & founder de FirstJob.

Impacto COVID-19 en las prácticas profesionales

La situación actual de pandemia, ha disminuido la cantidad de ofertas de prácticas profesionales durante este año, como también ha ocurrido que muchas de ellas terminen antes. "Hoy estamos frente a un escenario con diferentes desafíos: hay una disminución en la oferta general de las prácticas profesionales, pero también hemos visto aumento en las prácticas para el mundo digital y de programación; por otro lado, las empresas han tenido que desarrollar los procesos de recluta-

Según la tercera versión del ranking de Mejores Empresas para lo que posibilita tener candidatos en otras ciudades o países incluso, generando nuevas preocupaciones de como entregar los elementos de trabajo o genera la experiencia de empleado de manera efectiva", comenta Sofia Giraudo. COO & Founder de FirstJob.

A nivel de resultados, el ranking mide los aprendizajes y conocimientos adquiridos; la posibilidad de continuidad en la empresa; la experiencia global; la percepción de la jefatura; los elementos de oficina y la remuneración. También, toma en consideración para el puntaje, la cantidad de practicantes en la empresa y los beneficios extras que puedan tener.

FIRSTJOB

Este ranking es realizado por FirstJob, una plataforma de estudiantes y jóvenes profesionales más grande de Latinoamérica. Actualmente, la empresa apoya a mejorar la experiencia de la búsqueda y trabajo de más de 500.000 usuarios. Es una startup chilena, apoyada por Startup Chile, 500 Startups y Wayra Chile, el brazo inversor del grupo Telefónica. Ha recibido diferentes premios por innovación desde Fast Company, el BID y Jóvenes Líderes www.firstjob.me. El 2018, crearon la celebración del Día del Practicante, iniciativa que congrega a más de 100 empresas para mejorar la experiencia de estos futuros profesionales. www.diadelpracticante.cl.





FirstJob

Una de las pioneras HR Tech de Latinoamérica que está conquistando la región

El 2020 ha sido el gran salto de esta empresa, que naciendo en Chile ha podido escalar a 13 países de Latinoamérica y trabajar con más de 500 grandes empresas.

Muchas veces hemos escuchado el concepto "startup" para definir a empresas basadas en tecnología, con alto potencial de crecimiento. Al pasar los años, estas empresas consolidan su modelo de negocio y proceso de expansión, adquiriendo el concepto de "ScaleUp".

Un caso similar es el de FirstJob, la empresa chilena con foco en jóvenes profesionales, que en sus ocho años ha logrado escalar a diferentes países de la región rápidamente.

"En el 2019 logramos una expansión importante a México y Perú, lo que sumado a Chile, Colombia y Argentina; nos puso un desafío importante en nuestra operación en cinco países. Para este año el desafío era mayor, ya que sumamos otros ocho países, abordando Centroamérica y el Caribe", comenta Mario Mora, CEO & founder de FirstJob.

Las claves del proceso de escalamiento

Sofía Giraudo, COO & founder, comenta que desde la creación de FirstJob tenían la visión de ser una empresa regional. "Comenzamos con una plataforma de empleo para prácticas y primeros trabajos, complementando nuestra propuesta de valor con soluciones enfocadas en marca empleadora. A comienzos del 2014, tuvimos nuestra primera aventura fuera de Chile en un proceso de expansión a Colombia con el estudio de Mejores Empresas para Jóvenes Profesionales, Employers for Youth, que actualmente se realiza en más de 300 empresas de Latinoamérica. Nos converti-



mos en líderes en medir la experiencia de los jóvenes en las empresas, lo que nos ha ayudado a comprender sus necesidades y como las empresas pueden resolverlas'

El Futuro: Trabajo remoto y reconocimiento mundial

Esta HR Tech tiene un plan de expansión claro para los próximos cinco años "Creemos que el futuro esta en aprovechar las ventajas del trabajo remoto. Queremos conectar al talento joven de diferentes países de Latinoamérica con prácticas y primeros trabajos en las mejores empresas, mejorando sus opciones de empleo", comenta Sofía Giraudo.

"Tenemos un plan de expansión de Employers for Youth, para que en 2025 sea realizado en 60 países del mundo.

Creemos firmemente que es posible ser una startup de reconocimiento mundial en la industria de recursos humanos", concluve Mario Mora

"Tenemos un plan de expansión de Employers for Youth, para que en 2025 sea realizado en 60 países del mundo. Creemos firmemente que es posible ser una startup de reconocimiento mundial en la industria de recursos humanos". Mario Mora, CEO &

founder de FirstJob.



LA INSCRIPCIÓN ES GRATIS EN WWW.GLOBALENERGYRAGE.COM Y POR CADA INSCRITO (DEAL) DONARÁ REBANADAS DE PAN A LOS QUE MÁS LO NECESITAN. SIGUE NUESTROS DESAFÍOS EN INSTAGRAM Y FACEBOOK PARA PREPARARTE #RUNWITHUS

> Ideal

> www.ideal.cl

Incorporación de jóvenes

"Horneando Talento" de Ideal

La empresa realizó el lanzamiento de su programa de prácticas y el ingreso de practicantes en el verano en diversas áreas.



Ideal lanzó su programa "Horneando Talento", cuyo propósito es generar instancias de aprendizaje real y valioso en áreas como logística, producción, marketing, cada líder y equipo de trabajo les enseña la forma de trabajar en cada proceso para que puedan consolidarse más en el mundo laboral, además de ofrecer instancias para recibir esas nuevas ideas.

"La visión de nuestro programa de prácticas es gene-

rar un aprendizaje completo que permita desarrollar al practicante para que pueda continuar su desarrollo profesional", explica Victoria Galeano, gerente de Personas, y agrega: "por esto Ideal quie re seguir construyendo historias para todos sus colaboradores y en especial los practicantes que inician su carrera profesional en la compañía, ya que hacen de ésta, una empresa innovadora y abierta a nuevas formas de pensar".

Hoy, el talento joven en Ideal está representado en todas las áreas y en distintos niveles, donde aprenden y se desafían constantemente. Por eso nuestra propuesta de valor es la de alimentar el mundo de los colaboradores con dinamismo, convicción, sentido humano y apertura, son atributos que nos hacen diferentes a empresas del sector y nos posicionan como un lugar extraordinario para trabajar.

> L'Oréal Chile > www.loreal.cl

L'Oréal Chile:

Una innovadora y atractiva oferta de prácticas profesionales

L'Oréal Chile cuenta con un novedoso programa de prácticas para estudiantes. Actualmente han incorporado un formato 100% digital denominado "E-Internship".

El sistema de prácticas es probablemente la primera oportunidad de los estudiantes para experimentar un ambiente laboral con todo lo que esto significa: nuevos proyectos, nuevas competencias, nuevas relaciones, nuevos aprendizajes. Y en este sentido L'Oréal ofrece hace muchos años una experiencia real de trabajo profesional, en el que los y las estudiantes, junto con aprender y poner en práctica sus conocimientos, realizan un proyecto específico que agrega un valor significativo a la organización.

"Cuando recién inicié mi práctica en L'Oréal nunca imaginé que rápidamente dejaría de ser "un practicante más" y me transformaría en parte del equipo, con desafíos concretos y grandes responsabilidades, lo que me permitió madurar y progresar rápidamente. Mi primer proyecto fue crear una herramienta que entregaba la rentabilidad por cada punto de venta en el país a nivel de Grandes Tiendas, permitiendo tomar decisiones especificas con el equipo. v apovando a construir una estrategia más financiera-comercial de cada cliente". Recuerda Cristián Contreras, ingeniero civil industrial mención TI de la Universidad Adolfo Ibáñez, quien hoy ocupa la posición de business planner en la División de Productos de Gran Público

Para L'Oréal las prácticas profesionales son cada vez más relevantes y constituyen una de las principales fuentes de reclutamiento para la compañía, por lo que buscan innovar en sus formatos para ofrecer la mejor experiencia de prácticas.

"Personalmente, creo que mi práctica definió casi completamente el hecho de que yo quisiera quedarme trabajando en la empresa. En la prác-





tica laboral se ponen a prueba todas las capacidades de una persona, donde se valora la creatividad y la innovación, pues te dan la libertad de hacer las cosas a tu manera. Esto, más otros atributos de L'Oréal como la sustentabilidad, la diversidad, el clima laboral y las oportunidades de crecimiento profesional, determinaron que hoy me desempeñe como trade marketing en la División de Cosmética Activa", comenta Francisca Gallardo, ingeniera en Información y Control de Gestión de la Universidad de Chila

El interés de llegar a todas las universidades del país con una oferta atractiva de prácticas profesionales



sos, determinó la puesta en marcha de un nuevo programa de prácticas profesionales ahora en formato 100% digital llamado "E-Internship" que permitió incrementar la eficiencia y compromiso con el trabajo desde el home office de los practicantes, potenciando entre otras, sus competencias digitales.

Bajo el liderazgo del área de adquisición de talentos, cada uno de los gerentes siguen una secuencia de acciones para cada etapa de la práctica, de forma de asegurar la correcta ejecución y calidad de la experiencia de los practicantes. Esto incluye una bienvenida online en la que

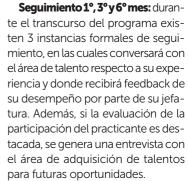
se realiza una introducción a la cultura de la compañía seguida de un programa de inducciones, presentación con los equipos de trabajo, reuniones virtuales entre los practicantes para compartir experiencias y generar networking y un trabajo de seguimiento de práctica que facilita la mejora continua del programa.

De acuerdo al testimonio de Matías Pizarro, ingenierio comercial de la Universidad Central de Chile (sede La Serena) y actual jefe de productos junior de la División de Productos Profesionales "siempre hubo un feedback de parte de mi jefatura y un seguimiento constante de parte del equipo de recursos humanos, lo que determinó que el período de práctica, aun en pandemia, fuera una experiencia completa que superó todas mis expectativas. Esto me permitió vivir día a día la cultura de la empresa, participar de los desafíos diarios, del excelente ambiente laboral, experimentar la adaptabilidad del negocio y la pronta respuesta a la

El programa E-Internship incluye varias actividades extras, como por ejemplo:

E-Brunch con un líder: actividad que busca acercar a los practicantes con la cultura organizacional y forma de trabajo. Cada líder presenta un tópico relevante y contingente, permitiendo entregar una mirada más completa del negocio, así como también poder dar espacio a preguntas y respuestas.

E-Guía del estudiante en prácti- ca: herramienta que busca proporcionar información relevante al practicante, relacionada con L'Oréal Chile y las principales dudas que podrían surgir durante el transcurso del programa de E-Internship.



Formaciones trabajo remoto: se entregan herramientas a los practicantes que aporten la adaptación a este nuevo escenario de trabajo con temáticas de apoyo para un trabajo 100% digital y remoto.

Aprendizaje continuo: se fomenta el aprendizaje permanente por medio de 4 formaciones semanales en una plataforma interna global.



Cristián Contreras,



Francisca Gallardo,



Matías Pizarro.



"El rubro de belleza/retail tiene un ritmo intenso, desafiante y gratificante. Llevo cuatro años trabajando en L'Oréal, y ha sido la mejor experiencia que pude haber tenido. He logrado desarrollarme como una profesional integral en áreas comerciales, como analista y en marketing, lo cual me permite tener una visión mucho más completa y global del negocio. Sin duda, recomendaría vivir la experiencia de práctica en L'Oréal, si buscas algo que te desafíe, que te invite a la innovación y al desarrollo personal, no lo dudes". Valeria Santis, ingeniera comercial de la Universidad de Santiago y actual jefe de Producto Senior (Lancôme) en la División de Lujo.

Desafíos

¿Cómo generar experiencias omnicanal en reclutamiento y selección?

La situación actual de COVID-19 y la decisión de las empresas por mantener formatos de homeoffice, ha traído desafíos en la evolución de la experiencia de los colaboradores.

"Estamos en un cambio en la experiencia de los candidatos, en donde se va a exigir un esfuerzo por desarrollar procesos de employer branding que sean omnicanal", detalla Mario Mora, CEO & founder de FirstJob.

En el retail la definición de "ominicanalidad" se refiere a todos los procesos de interacción que tienen los consumidores, tanto con formatos físicos (tradicional) o digitales. El desafío, es generar un proceso que funcione en ambos formatos, mostrando una experiencia transversal. Para los pro-

"Estamos en un cambio en la experiencia de los candidatos, en donde se va a exigir un esfuerzo por desarrollar procesos de employer branding que sean omnicanal". Mario Mora, CEO & founder de FirstJob.

cesos de employer branding y experiencia de colaboradores se trata de la redefinición de momentos de interacción empresa-empleado que tradicionalmente se desarrollaban de manera presencial. "A través de nuestras plataformas, FirstJob e HiperJob, las empresas pueden digitalizar todos los procesos de reclutamiento y selección, de manera end-to-end, desde la solicitud y aprobación de una vacante (que usualmente se hacía vía papeles firmados), recibir la postulación y solicitar a los candidatos seleccionados los documentos legales para que ellos sean contratados, incluso gestionar la firma de contrato digital", detalla el ejecutivo de FirstJob.

Modelos mixtos de employee experience

El proceso de omnicanalidad de reclutamiento y selección no termina ahí, sino que tiene que abarcar todos los procesos identificados dentro de la experiencia de colaborador. "Hoy las grandes corporaciones tienen que replantearse qué hacer con los



kits de bienvenida, las altas en sistemas de software y hardware, la inducción, la gestión de equipos, los procesos de esparcimiento y la generación de espacios para conocer personas entre diferentes áreas; como también preocuparse de los procesos de salida de sus colaboradores. La vuelta a la normalidad tendrá que vivir con modelos mixtos de employee experience que puedan replicar la experiencia física, que quizás algunos de los futuros colaboradores nunca tendrán", detalla Mario Mora.



> www.hatch.com

HATCH:

Innovación y soluciones hacia un cambio positivo

La multinacional cuenta con un equipo multidisciplinario y diverso que muestra pasión por los objetivos y valores corporativos propios de su manifiesto.



Felipe Pizarro, Gerente de Recursos Humanos de Chile y **Patricio Alister,** Talent Acquisition Lead de Sudamérica junto con el grupo de practicantes del periodo verano 2020.

HATCH, empresa multinacional de origen canadiense de ingeniería y consultoría, con presencia en más de 150 países, valora la participación de grandes personas que marcan la diferencia y comparten la pasión por crear un mundo mejor a través de cambios positivos. Los equipos diversos y de excelencia compuestos por más de 9.000 profesionales a nivel global han desafiado el status quo y han creado soluciones inteligentes, eficientes e innovadoras durante más de seis décadas.

"Si estás en búsqueda de **Práctica Profesional** para el próximo verano, te invitamos a visitar y crear tu perfil en nuestro portal https://jobs.hatch.com/ y configurar tu alerta para que puedas estar atento de las ofertas que prontamente lanzaremos", informan desde la compañía.



> Generadora Metropolitana

> www.generadora.cl

Tercera mejor empresa para practicantes en Chile:

Generadora Metropolitana implementa modelo de tutorías para alumnos

Con el objetivo de que la experiencia de la práctica profesional sea enriquecedora tanto para los alumnos como para la compañía, Generadora Metropolitana implementó un modelo de tutorías donde el jefe directo de cada practicante presenta una pauta con las funciones y proyectos a desarrollar. Además, debe comprometerse a ser un líder positivo y darles el tiempo necesario para guiarlos.

Esto fue clave para que la empresa obtuviera el tercer puesto como mejor empresa para practicantes, ya que los alumnos aprenden, aportan y, además, están insertos como un trabajador más. Participan de las actividades e, incluso, tienen los mismos beneficios.

"Buscamos que los practicantes obtengan un aprendizaje global de la



compañía y el rubro. Y, al mismo tiempo, que nuestra empresa pueda tener una nueva perspectiva con ideas innovadoras. Esperamos continuar atrayendo al mejor talento joven al sector eléctrico" asegura Jérôme Cadéot, geren-

te de Recursos Humanos y Administración.

Generadora Metropolitana es una empresa de generación de energía con una capacidad instalada de 750 MW, a través de cuatro centrales y tres proyectos en desarrollo. > ACHS > www.achs.cl

Talento joven

La ACHS desarrolla Programa de Prácticas para aportar al futuro de Chile

La visión de un trabajo con propósito y la comprensión de los conocimientos en un ecosistema diverso son pilares de este programa.

En la Asociación Chilena de Seguridad tenemos la aspiración de hacer de Chile el país que mejor cuida a los trabajadores y sus familias, y para lograrlo, invitamos a través del Programa de Prácticas a profesionales con alto desempeño.

¿Cuál es la importancia para ustedes de impulsar un Programa de Prácticas?

Hacer un Programa de Prácticas nos permite abordar uno de nuestros ejes fundamentales que es la gestión del talento y cultura distintiva, creando acciones en los diferentes proyectos de práctica que permitan captar talentos en potencia, de tal forma de contar con los mejores profesionales, pero a la vez potenciando sus habilidades y generando en conjunto un impacto concreto en la sociedad.

¿En qué tipos de proyectos participan los alumnos en práctica de la ACHS? ¿Y en qué áreas?

Nos interesa atraer talento para todas las áreas de la organización en proyectos ligados a la innovación y con marcado valor social. Por ejemplo, el 2019 desarrollamos el proyecto de admisión digital para mejorar la experiencia del paciente y optimizar el proceso para

"Nos interesa atraer talento para todas las áreas de la organización en proyectos ligados a la innovación y con marcado valor social".

hacerlo más eficiente, reducir el papeleo físico y generar un equilibrio entre demanda y cobertura. En este tipo de iniciativas, el aporte que los profesionales jóvenes pueden realizar es fundamental para su éxito.

¿Cuál es la visión con que los alumnos de último año incorporan a su carrera al haber hecho la práctica en la ACHS?

Trabajar en la ACHS no es lo mismo que hacerlo en cualquier empresa. En nuestra organización los alumnos pueden aportar bajo una visión de trabajo con propósito, en donde comprenden el valor de desplegar sus habilidades y conocimientos en un ecosistema diverso, basado en la meritocracia y con un impacto en la vida de millones de trabajadores y sus familias. Estamos seguros que a través del Programa de Prácticas emergerán los líderes del futuro, con propósito y con un marcado sentido social.



Camila Zacharias, gerente de Personas de la ACHS.



¡ESTAMOS ORGULLOSOS! 4to lugar Práctica Profesional firstjob

En la Asociación Chilena de Seguridad tenemos la aspiración de hacer de Chile el país que mejor cuida a los trabajadores y sus familias. Para lograr este objetivo, en la ACHS entendemos que la gestión del talento es fundamental para cumplir nuestra aspiración. Por ello, invitamos a los mejores estudiantes de nuestro país a ser parte de este gran desafío y contribuir en proyectos que impactan positivamente a nuestra sociedad con nuestro programa de prácticas profesionales.

Así buscamos atraer estudiantes de alto potencial para que conozcan nuestra organización y entiendan nuestro rol.

¡Te invitamos a trabajar por los trabajadores de Chile!

Mándanos tu CV a atracciondetalento@achs.cl

Resultados 2020

27 empresas fueron reconocidas este año

Este año el ranking de mejores empresas para practicantes fue liderado por Natura, L'Oréal Chile y Generadora Metropolitana, quienes destacan por contar con programas de práctica centrados en la experiencia del practicante.

Desde la perspectiva de estas tres empresas, las claves que los llevaron a posicionarse en los primeros lugares de la medición tienen que ver con hacer sentir al practicante un colaborador más del equipo, tanto en las funciones que realizan como en las condiciones de la práctica; para ello se aseguran de que los jóvenes que se incorporan a la práctica reciban una inducción y cuenten con las herramientas de trabajo desde el primer día, que el tutor tenga una planificación de actividades bien definida y que los practicantes sean partícipes de las actividades y beneficios que disfrutan los colaboradores de estas empresas. De esta forma le otor-

gan a la práctica la importancia que merece de cara al practicante y a los colaboradores.

Sin duda, contar con un programa de prácticas bien diseñado y pensado desde y para el practicante se hace necesario como parte de la estrategia de marca empleadora.

iFelicitaciones a las 27 empresas premiadas con este importante reconocimiento!

EMPRESAS PREMIADAS

UBICACIÓN	EMPRESA
1	NATURA
2	L'OREAL CHILE
3	GENERADORA METROPOLITANA
4	ACHS
5	CONFUTURO
6	DCV
7	BDO CHILE
8	FALABELLA FINANCIERO
9	AGROSUPER
10	KPMG
11	KOMATSU CUMMINS
12	PEPSICO
13	FINNING CAT
14	SURA
15	ABASTIBLE
16	FALABELLA RETAIL
17	IBM
18	ACCENTURE
19	WALMART CHILE
20	SODIMAC
21	HATCH
22	JETSMART
23	NIELSEN
24	IDEAL S.A.
25	LARRAINVIAL
26	FALABELLA S.A.
27	MONEDA ASSET MANAGEMENT



Employer branding, employee experience y people analytics:

Las tendencias claves de recursos humanos en tiempos de incertidumbre

Ejecutivos de FirstJob detallan que la nueva normalidad está cambiando la cultura de las empresas para lograr una adaptación a las nuevas formas de trabajo.

La situación COVID-19 ha llevado a las áreas de recursos humanos a apoyar de manera estratégica las decisiones relacionadas con la continuidad operacional. En este sentido, es fundamental la adaptación que deben tener para los próximos meses en temas de atracción y retención

Mario Mora, CEO de FirstJob, indica que "a pesar de que algunas industrias están en contracción, esta será una situación temporal. Hay industrias como logística, eCommerce, tecnología, farmacéutica, consumo masivo, entre otras, que están con procesos de selección activos y crecientes en algunos casos. En los próximos meses, veremos una vuelta a la normalidad en las contrataciones y quienes no hayan realizado acciones de atrac-



ción y retención de talento, tendrán como marca empleadora, experiencia del muchas dificultades para establecer nuevas contrataciones".

En este proceso de evolución de las áreas de recursos humanos, conceptos candidato y analítica de recursos humanos se vuelven fundamentales. Sofía Giraudo, COO & founder de FirstJob explica lo que significa cada una y su importancia:

- Employer branding (o marca empleadora). Es la estrategia que usa la empresa para comunicar a sus colaboradores actuales v futuros, que es un buen lugar para trabajar. Hemos visto cómo empresas han fortalecido su marca empleadora a través de las acciones para apoyar a la comunidad en tiempos de COVID-19.
- Experiencia del colaborador, o employee experience. Se define como el intercambio de experiencias entre la empresa y el colaborador durante todo su ciclo de vida laboral, desde la postulación hasta la salida. Un ejemplo de aplicación de este concepto es lo realizado por Airbnb o Uber quienes cuentan con plataformas para disponer y visibilizar los perfiles de sus excolaboradores.
- People analytics. Es una metodología que usa análisis estadísticos para gestionar a los colaboradores, logrando modelos de predicción que faciliten la gestión y mejora continua. Usando esta metodología las empresas pueden medir el performance de sus colaboradores y ayudarlos a mejorar con el uso de diversos indicadores cuantitativos, lo que les permite tomar decisiones basadas en datos y no en percepciones.

Orgullo y felicidad

La fórmula de las empresas reconocidas

"Es el primer año que participamos de esta medición y estamos muy contentos del resultado obtenido. Sabemos que este es un primer paso, el cual nos alienta a continuar trabaiando en esa línea considerando que los jóvenes profesionales son parte fundamental de la conformación de nuestros equipos de trabajo en los proyectos que desarrollamos. Este es un reconocimiento para todo el equipo Hatch, por hacer de nuestra empresa uno de los iejores lugares para realizar la práctica en Chile. Por último, enviamos un especial saludo a los y las jóvenes profesionales que estuvieron con nosotros el verano pasado y nos eligieron para ser parte de esta importante etapa de formación profesional", afirman desde HATCH.

Este logro nos sitúa en el top of mind del talento j<mark>oven</mark> y con esto, continuar avanzando en conseguir ser el mejor lugar para trabajar en la industria".

Enrique Martínez, gerente general de Ideal.

"Hacer un Programa de Prácticas nos permite abordar uno de nuestros eies fundamentales que es la gestión del talento y cultura distintiva, creando acciones en los diferentes proyectos de práctica que permitan captar talentos en potencia".

Camila Zacharias, gerente de Personas de la ACHS.

"Haber sido reconocidos como una de las mejores empresas en el Ranking Mejores Empresas para Practicantes nos hace sentir muy orgullosos y lo entendemos como un reconocimiento al trabajo de largo plazo, que realizamos en conjunto con Recursos Humanos y cada uno de los líderes de la compañía, para brindar la mejor experiencia a nuestros practicantes".

Carol Morales, directora de Recursos Humanos L'Oréal Chile.

"Para Generadora Metropolitana este es un logro que nos llena de orgullo y nos impulsa a seguir trabajando para ser la mejor empresa para nuestros alumnos en práctica y para todos nuestros colaboradores. Parte de los factores clave para lograr este reconocimiento son la claridad en los objetivos y el rol que debe tener el alumno dentro de la empresa. **Generadora Metropolitana es** una empresa de generación de energía que cuenta co una capacidad instalada de 750 MW, a través de cuatro centrales de generación y tres proyectos en desarrollo". Jerome Cadeot, gerente de Recursos Humanos y

Administración de Generadora Metropolitana.

