

Fácil adaptabilidad al cambio, ganas de aprender y crecer, espontáneos, flexibles, innovadores, curiosos, de rápido aprendizaje y con una clara cercanía con las nuevas tecnologías y métodos en el mercado. De esta manera, distintas empresas del país describen las mayores fortalezas de quienes nacieron entre los primeros años de la década del '80 y mediados de los '90: la llamada generación millennial, cuyos exponentes más jóvenes tienen hoy alrededor de 25 años y pueden estar dando sus primeros pasos en el mundo laboral.

¿Qué buscan en los trabajos? ¿Qué valoran de su desarrollo profesional? En SQM sostienen que las aspiraciones y prioridades de estos jóvenes han cambiado en relación a las de generaciones anteriores y al respecto, María Eugenia de la Fuente, gerente División Personas, Comunicaciones y Sostenibilidad de Banco Santander, acota que esta generación valora el equilibrio profesional y personal, la flexibilidad laboral, el desarrollo internacional y la incorporación de nuevos conocimientos, "dándole más peso a la realización personal que laboral en muchos casos, por lo que buscan trabajos compatibles con sus proyectos de vida", complementan en SQM.

En ese sentido, Juan Esteban Dulcic,

MILLENNIALS: QUÉ VALORAN Y BUSCAN EN LOS TRABAJOS

Labores compatibles con sus proyectos de vida y que tengan un sentido que aporte valor, son factores clave.

head of Human Resources Nestlé Chile, acota que les interesan trabajos con sentido pues "quieren pertenecer a una compañía que entregue valor". "Aprecian ser parte de algo que genere un impacto", añade Patricia de la Cerda, subgerente de Atracción de Talento Walmart Chile, a lo que De la Fuente añade que "cuando se identifican con el propósito de la empresa, logran altos niveles de compromiso y fidelidad". Un lugar donde puedan establecer relaciones

interpersonales y que les dé la responsabilidad de tomar decisiones son otros factores muy valorados, según De la Cerda, en tanto que Mario Mora, CEO y fundador de FirstJob, suma las posibilidades de aprendizaje, desarrollo, beneficios, estabilidad y ambiente laboral que entregue



un trabajo.

Esta generación "busca aprender, ascender o tener nuevas responsabilidades rápidamente; prefiere empresas que prioricen el uso flexible del tiempo y den la posibilidad de trabajo remoto, además de aspirar a tener una relación cercana y de confianza con sus jefaturas y equipos", detalla Sofía Giraudó, country manager Chile y fundadora de FirstJob, donde han identificado que existe una tendencia a diversificar las formas de atraer y retener a esta generación, con un extenso uso de redes sociales para transmitir no sólo lo que hacen sino también mostrar cuál es el "espíritu" detrás.

"Las empresas buscan crear una conexión emocional con los candidatos", explica Mora, y añade que para retener a los talentos, las compañías están invirtiendo en mejorar sus beneficios -potenciando el tiempo libre, la flexibilidad horaria y el trabajo remoto-, la oferta de capacitación y también sus instalaciones, "de manera que sean espacios cómodos para potenciar la innovación y el trabajo en equipo". ■

CONTENIDO AUSPICIADO

SURA ASSET MANAGEMENT CHILE:

Abriendo puertas y desarrollando habilidades para las nuevas generaciones

Esta reconocida compañía que opera hoy en el mercado de pensiones, seguros de vida, fondos mutuos y acciones, ofrece interesantes posibilidades de proyección laboral para sus alumnos en práctica. Asimismo, su vocación por los talentos jóvenes en nuestro país también apunta al empleo juvenil, destinando parte de sus nuevas vacantes a los recién egresados de la educación superior.

"Las posibilidades de proyección laboral en SURA son altas; cerca de un 40% de los practicantes se queda trabajando en la compañía, lo que da cuenta de los espacios que estamos abriendo para los nuevos talentos, alineado esto con nuestros esfuerzos por convertirnos en una compañía atractiva para ellos", destaca Roberto Thompson, VP Talento Humano e Innovación de SURA Asset Management Chile, compañía que este año aumentó en 45% sus vacantes para prácticas profesionales, llegando a los 80 cupos en todas las áreas de la empresa.

"Nuestras prácticas profesionales buscan que los estudiantes que llegan a la compañía se conviertan en uno más del equipo, sin tareas diferenciadas, aportando de manera relevante a su formación", agrega el ejecutivo, y anuncia una importante novedad: "Hemos estado enfocados en alumnos de carreras profesionales, y este año, además, en el marco de nuestra alianza con Fundación Belén Educa, integramos 17 cupos para estudiantes de cuarto medio de dicha institución, con dos perfiles: Telecomunicaciones y Administración".

La vocación de SURA por el desarrollo del talento joven también apunta a los denominados empleos juveniles, en cuyo sentido parte de las nuevas vacantes que genera la compañía



está enfocada en alumnos recién egresados, "porque valoramos las nuevas ideas y puntos de vista que ellos puedan entregar", expresa Roberto Thompson.

En SURA existe una genuina preocupación por contribuir a la formación y empleabilidad de los jóvenes que realizan su práctica en la empresa, generando para ellos instancias como charlas sobre diversos temas, entre éstos, las nuevas formas de trabajar, cultura, innovación y digitalización en las compañías.

Incluso, en los años anteriores SURA ha impulsado su programa de educación financiera y previsional "Hablemos de Pensiones", para generar conciencia en los jóvenes sobre la importancia del ahorro. En ese sentido, Roberto Thompson recapitula: "Somos conscientes del rol que como compañía cumplimos en la formación de las futuras generaciones, para lo cual apuntamos a desarrollar instancias en las que, tanto practicantes como colaboradores, puedan sensibilizarse en materias previsionales".