

**DF**  
DIARIO FINANCIERO®  
SUPLEMENTO  
SANTIAGO DE CHILE  
MARTES 12 DE AGOSTO DE 2025

JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL

## DE SALARIO A PROPÓSITO: CÓMO ATRAER Y RETENER EL TALENTO JOVEN EN LAS EMPRESAS

La combinación de crecimiento, bienestar y propósito es un pilar clave al momento de reclutar a jóvenes profesionales. Algunas empresas están repensando lo que define a su cultura organizacional y adaptándose a las nuevas demandas, con beneficios y estilos de liderazgo que responda a las demandas de las nuevas generaciones.

Un punto a resaltar es la prioridad al momento de buscar trabajo. El director ejecutivo de Merco Chile, Rodrigo Alvial, dice que cuando los estudiantes universitarios de últimos años buscan trabajo, tienden a preferir emplearse en empresas grandes. De hecho, según el estudio "Merco Talento Universitario", que realizaron en alianza con Laborum, el 46% de

**No solo valoran la retribución económica. Las nuevas generaciones buscan flexibilidad, calidad de vida, buen ambiente laboral y, sobre todo, garantías de crecimiento y desarrollo. En este escenario, las empresas enfrentan el desafío de rediseñar sus estrategias de atracción.** POR MACARENA PACULL M.

los estudiantes de los dos últimos años de carrera —de un grupo representativo de universidades chilenas— elige a las empresas grandes como su principal opción laboral y la mayoría espera que se les exija viajar bastante.

A juicio de Alvial, otro de los aspectos que más valora este segmento es la formación y desarrollo

profesional, la buena retribución y beneficios, un buen ambiente de trabajo y la calidad de vida, prefiriendo el teletrabajo y la flexibilidad, por ejemplo. Lo que ha visto es que, si estos factores no están en la ecuación, aparece una sensación de insatisfacción que "se da cuando la compañía no es capaz de generar nuevos desafíos y no hay un camino

claro de desarrollo profesional, salarial y formativo que cumpla con sus expectativas".

Para adaptarse a este escenario, lo que ha hecho Seguros SURA, por ejemplo, es incorporar en su propuesta las dimensiones que son especialmente valoradas por las nuevas generaciones, dice la subgerente de atracción y desarrollo organizacional de la compañía, Guitta Pinochet. Menciona, además, que uno de los desafíos es tener presencia en los espacios donde se encuentran los jóvenes, "acercándoles de forma auténtica lo que hacemos (...) y cómo la industria aseguradora ha evolucionado

hacia modelos más innovadores".

Para el director de recursos humanos de Nestlé Chile, Juan Esteban Dulcic, "el desafío más grande que tenemos como sociedad es disminuir la alta tasa de desempleo juvenil en Chile, que llegó al 16,7%, según datos del Instituto Nacional de la Juventud". En este escenario, destaca lo que han hecho con el programa "Iniciativa Por Los Jóvenes Nestlé", creado hace diez años y que, a la fecha, ha impactado "a más de 200 mil jóvenes" desde acciones como educación dual, trainee, prácticas técnicas y profesionales y escuela de aprendices.