

A sus 40, la ingeniera Verónica Bascones nunca ha estado más de tres años en una empresa

¿Por qué las nuevas generaciones duran tan poco en sus trabajos?

Observatorio del Contexto Económico UDP estima que un tercio de los trabajadores chilenos lleva un año o menos con su empleador.

BANYELIZ MUÑOZ

Las generaciones criadas en el siglo XX podían permanecer una vida entera en sus trabajos: que leales empleados fueran ganando experiencia y haciendo carrera dentro de la misma compañía era algo valorado por la sociedad. Hoy el fenómeno es inverso. Muchos recién egresados trabajan durante un tiempo, pronto se cambian a otros trabajos y muchos están pendientes para apenas puedan viajar a otros destinos para ganar experiencia, aprender idiomas y conocer nuevas culturas.

Un reciente estudio del Observatorio del Contexto Económico (OCEC) de la Universidad Diego Portales comparó la permanencia en el empleo de los trabajadores dependientes de Chile respecto a los países de la OCDE. ¿La conclusión? Somos uno de los países con mayor rotación laboral y muchos empleados no llevan ni siquiera 12 meses con su actual empleador. La medición no distingue rango etario.

“Las últimas cifras disponibles revelan que en Chile 31,1% de los trabajadores dependientes lleva un año o menos con su actual empleador, con lo que se posiciona como uno de los países de la OCDE con mayor proporción de trabajadores dependientes con duración menor a un año”, precisa el economista Juan Bravo, director del OCEC-UDP.

Hay varias posibles explicaciones al fenómeno, apunta Bravo. Una, es que un porcentaje relevante de los trabajadores dependientes tiene contrato definido. “Si es a plazo fijo, eso obviamente va a influir en el grado de rotación laboral. Muchos empleadores solo contratan por temporada. Por ejemplo, el rubro de la construcción”, señala.

Un segundo factor es el alto porcentaje de empleos informales en Chile (15,3%), bastante más alto que en el resto de los países de la OCDE. “Los trabajos precarios (sin derechos laborales) implican un empleo de mala calidad y hacen más probable que las relaciones laborales sean de corta duración. Hay un bajo rango de retención y un mayor grado de rotación”, detalla.



“Ahora es súper difícil hacer carrera en una empresa”, lamenta Verónica Bascones.

Otros tiempos

Gonzalo Rivera, gerente general de Teamwork, cree que las nuevas generaciones están dispuestas a cambiar de empleo con mayor frecuencia en busca de oportunidades que les permitan adquirir nuevas habilidades y experiencias. Y suma otro factor crucial: la búsqueda de equilibrio entre la vida personal y laboral.

“Muchos priorizan su bienestar y están dispuestos a abandonar roles que no les proporcionen la flexibilidad que desean, como opciones de trabajo remoto y horarios flexibles. La cultura laboral también juega un papel significativo: los jóvenes profesionales buscan ambientes laborales inclusivos, dinámicos y colaborativos que se alineen con sus valores personales y profesionales”, resume.

Una mirada similar tiene Valenti-na Munizaga, senior consultant de LHH Recruitment Solutions Chile: los jóvenes hoy, recalca, están ávidos de conocer nuevas experiencias laborales. “Tienen la necesidad de explorar y no quedarse tan sólo en una empresa, como solía ser. Otra razón es privilegiar la calidad de vida y el ambiente laboral. Hoy no basta con tener rentas competitivas si no se tiene un paquete de beneficios atractivos, que integren capacitaciones, continuidad académica y flexibilidad laboral”.

¿Qué problemas o ventajas trae eso?

“La rotación de empleo puede suponer un desafío para las empresas en términos de costos de capacitación y la pérdida de talento y conocimiento. Pero también ofrece ventajas. La introducción de nuevas ideas y enfoques por parte de los trabajadores con experiencias diversas puede impulsar la innovación y la creatividad dentro de una organización. Los colaboradores que cambian de trabajo con frecuencia tienden a ser más adaptables y desarrollan un conjunto de habilidades variadas que puede ser un activo valioso en un entorno empresarial cada vez más competitivo y cambiante”.

¿Hacer carrera?

La ingeniera química Verónica Bascones (40) se considera parte de estas nuevas generaciones que no suelen estar muchos años en una empresa. En su anterior trabajo duró 10 meses; ahora lleva 10 meses en su nueva pega, ocupando un cargo de liderazgo. “Tengo 15 años de trayectoria laboral y nunca he estado más de tres años en un trabajo. Lo que veo es que ahora es súper difícil hacer carrera en una empresa. Antes había mayores oportunidades para partir abajo y llegar arriba. Por ejemplo, partían como junior y llegaban a ocupar una gerencia”, afirma.

“Siento que hoy esa capacidad de crecimiento en las empresas no existe. Es más fácil renovar personal, ya que así

economizan plata por el hecho de no estar pagando grandes indemnizaciones”, plantea. Por eso ella prefiere trabajar por un tiempo determinado y sumar experiencias en otra parte. “No es por un tema de plata, sino por un desarrollo mayor. Uno se aburre también. Soy una persona que constantemente está buscando cosas nuevas. Si me limito, me voy a aburrir y voy a buscar nuevas oportunidades laborales”.

También cree que las llamadas generaciones “de cristal” tienen otro foco: “Muchos de ellos quieren todo muy rápido, con sueldos muy altos y mucho home office. También es una generación que piensa que todo es maltrato e injusticia”.