

## VISIÓN DE UNA LÍDER

### La Bolsa de Nueva York y su primera presidenta **100 MUJERES LÍDERES**

Con más dos siglos de historia, la Bolsa de Nueva York, la principal plaza bursátil del mundo, será liderada por primera vez por una mujer. El viernes pasado, Stacey Cunningham asumió como presidenta del NYSE. Susana Jiménez, Varsovia Valenzuela y Alejandra Mizala destacan el ascenso de las mujeres en ámbitos clave.

**La llegada de Stacey Cunningham al NYSE marca un hito en EE.UU. ¿Cómo se observa este fenómeno en Chile? ¿Qué desafíos debe asumir el país en esa línea?**

"El Presidente acaba de anunciar la Agenda Mujer, que contempla 12 medidas concretas y una reforma constitucional para 'garantizar la plena igualdad de derechos, deberes y dignidad entre el hombre y la mujer'. Hay múltiples desafíos, por ejemplo, la inserción de la mujer en el mercado laboral es baja para nuestro nivel de desarrollo, en torno al 50%, lo que significa que hay una importante brecha de género y un desafío de incorporar a la mujer al mundo del trabajo. Creo que las mujeres tienen desafíos laborales importantes en valorización, integración y tratamiento justo".



**SUSANA JIMÉNEZ**  
Ministra de Energía. Ex subdirectora de Políticas Públicas de LyD. Ingeniera comercial, magíster en Economía y diplomada en Libre Competencia de la UC, además de magíster en Humanidades UDD.

**¿Cuáles cree que son las principales dificultades que deben sortear las mujeres en términos laborales en Chile y el mundo?**

"Lo primero es estar convencidas de las capacidades y desarrollar carreras profesionales que las lleven a lo más alto de las organizaciones, cualquiera sea el sector elegido. Creo que en esta etapa es imprescindible dar todo el apoyo a las jóvenes para que no se vean forzadas a abandonar sus trabajos. Más adelante aparecen los *glass ceilings* o techos de vidrio, que significa no pasar a niveles top en la organización a pesar de contar con todos los atributos, porque quienes toman la decisión son hombres. He tenido la oportunidad de conversar de este tema en diferentes países y las dificultades tienden a ser las mismas".



**VARSOVIA VALENZUELA**  
Directora de Banco Falabella y CMR S.A. Es ingeniera comercial de la UC. Fue directora de Aes Gener Chile y es consultora de diferentes empresas. También es directora de la fundación ForoInnovación.

**Después de dos siglos, la Bolsa de Nueva York tiene una mujer como presidenta. ¿Qué importancia tiene este nombramiento a nivel local y global? ¿Cree que ha tomado mucho tiempo?**

"Sin duda este nombramiento es importante, porque siempre que una mujer logra alcanzar puestos de poder se constituye en un modelo para el resto de las mujeres, y más importante aún para las futuras generaciones que reciben el mensaje de que 'las niñas pueden'".  
"Se demoró muchísimo en llegar no solo para Stacey Cunningham, que ha trabajado allí desde 1994 cuando ingresó como practicante, sino para las otras mujeres que trabajan en la Bolsa de Nueva York, pues se trata de un mundo dominado por hombres, y donde de 21 ejecutivos solo cuatro son mujeres, incluyendo a su presidenta".



**ALEJANDRA MIZALA**  
Directora del Centro de Estudios Avanzados en Educación (CIAE) y académica de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Economista de la Universidad de Chile.

## PESE A QUE VALORAN LA FLEXIBILIDAD LABORAL:

# El sueldo es determinante en los *millennials* a la hora de escoger un trabajo

La convivencia multigeneracional dentro de las organizaciones ha significado múltiples cambios de lineamientos y desafíos que son puestos sobre la mesa por quienes liderarán estas firmas en el mediano y largo plazo.

DIEGO AGUIRRE

El aumento en la esperanza de vida a nivel mundial ha traído consigo más de un desafío para la sociedad. En Chile, según el informe Salud en las Américas +2017 de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), las proyecciones de vida al nacer son superiores a los 80 años. Esto supone retos no solo en el área de la salud y previsión social, sino que también en el ámbito laboral, con la convivencia multigeneracional que ya se está viviendo en los trabajos.

Los *millennials* son un claro ejemplo de lo anterior. Una generación nacida entre los años 1983 y 1994 que se caracteriza por liderar los cambios y discusiones más disruptivas que se generan actualmente en el país (discriminación, inclusión, diversidad sexual, entre otros), y que ha cambiado los paradigmas tradicionales del funcionamiento de las empresas.

Según un estudio elaborado por la consultora Deloitte —con una muestra de 312 jóvenes profesionales en Chile— el 60% de la también llamada Generación Y toma como relevantes los factores salariales y de beneficios a la hora de escoger un empleo (ver infografía).

A ojos del socio líder de Human Capital de Deloitte, Marcel

Villegas, las razones del por qué los *millennials* han llamado tanto la atención, al punto de llegar a ser objetos de estudio, radican en que los principios por los cuales ellos sustentan el trabajo son distintos a los tradicionales.

Ante esto, las empresas han debido desarrollar múltiples planes de retención y comprensión en la búsqueda de crear un involucramiento de los jóvenes profesionales, y al mismo tiempo mejorar la convivencia de estos con la Generación X (sobre 35 años) y de los *baby boomer* (nacidos entre 1946 y 1964).

Adicional al sueldo y los beneficios (como salud y bonificaciones), la posibilidad que pueda entregar el empleador para realizar continuidad de estudios (58%), flexibilidad laboral (46%) y la cultura organizacional (42%) dentro de una empresa aparecen también como determinantes en los principios que impulsa la generación del milenio y que lleva a optar o no por un puesto de trabajo.

"La relevancia de estos cambios se debe a que los jóvenes empiezan a poner en jaque a quienes no son *millennials* y se encuentran en una posición de liderazgo, teniendo que moldear y reconstruir las organizaciones para darles cabida a las demandas de esa generación", dice Villegas.

La socia y líder del área de

**MÁS DE UN TRABAJO**  
El *multitasking* les permite desempeñar más de una labor a la vez.



**Tiempos de permanencia en el trabajo**

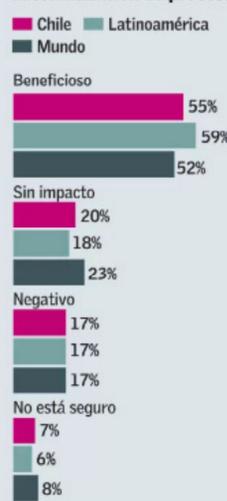
	2017	2018
Menos de 2 años	50%	55%
Más de 5 años	23%	24%

**67%** de los *millennials* proyectan su trabajo por más de cinco años en una empresa cuando esta cuenta con diversidad dentro de la organización.

### Preferencias en formatos de trabajo



### Impacto y desarrollo de la automatización de procesos



Leadership Advisory Services de Spencer Stuart, Carolina Bernardi, explica que —ante estos factores decisivos para los *millennials*— "el mayor desafío para las organizaciones es la evolución cultural de estas, lograr una mayor adaptabilidad al cambio en el entorno para ser más atractivas como propuesta de valor para ellos, quienes —en el mediano y largo plazo— serán los que liderarán las empresas".

### Menor permanencia en los empleos

Los bajos tiempos de permanencia de los jóvenes en el trabajo han significado que la movilidad laboral aumente exponencialmente. Según el estudio, el

55% de los *millennials* opta por no permanecer más de dos años en las empresas (ver infografía), con el fin de reinventarse y dar un giro en su vida profesional constantemente.

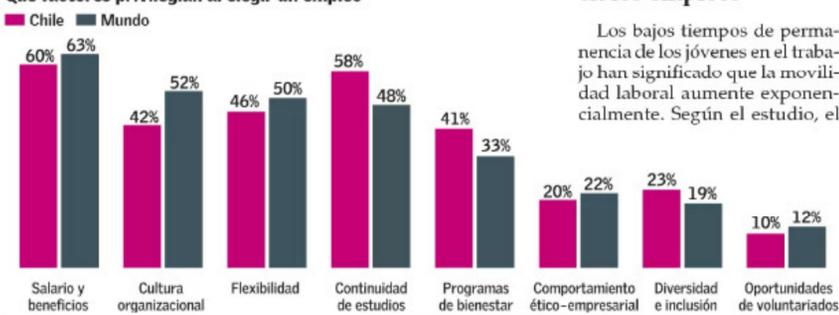
Bernardi comenta que esto se debe a que ellos no se desgastan en cambiar las organizaciones. "Tienen mayor facilidad para dejar sus trabajos si no les hace sentido", añade la ejecutiva.

Esto se refleja en las preferencias por los formatos contractuales que eligen los jóvenes, quienes —en su mayoría— optan por trabajos a plazo fijo por proyectos puntuales versus uno a tiempo completo. Esto se debe a la penetración digital que poseen los *millennials*, quienes gracias al *multitasking* poseen la capacidad de dividir atenciones y desempeñar más de un trabajo en paralelo.

El gerente general de Microsoft Chile, Sergio Rademacher, agrega que esta tecnología ha removido las "barreras tradicionales de cómo y dónde se trabaja, porque ahora pueden conectarse desde cualquier lugar, dispositivo y momento".

Ligado a lo anterior, el impacto y desarrollo que da la automatización de procesos (Revolución Industrial 4.0) no les significa una amenaza como normalmente se piensa. El 55% opina que la incorporación de estas tecnologías les resulta beneficiosa en su desarrollo profesional, ya que se aumenta la producción y funciona como un soporte, permitiéndoles una mayor concentración en trabajos más creativos, humanos y de valor agregado.

### Qué factores privilegian al elegir un empleo



Fuente Deloitte

### Principios que trascienden generaciones

Equidad en los sueldos percibidos tanto por hombres como por mujeres, importancia del aporte de la empresa a la sociedad, cobertura de salud y educación, entre otros, son algunos de los tópicos que las organizaciones han debido comenzar a modificar y aplicar en la búsqueda del tan anhelado *engagement* con los trabajadores.

Actualmente, la trascendencia que han tenido estos principios impulsados por los *millennials* ha penetrado —incluso— a quienes no cumplen con el perfil etario de esa generación.

El socio líder de Human Capital de Deloitte, Marcel Villegas, comenta que "hay gente que no pertenece a la generación *millennial*, pero que se sienten como tal. Esto sucede porque los principios con los que sustentan su aproximación a la sociedad laboral comienzan a ser comunes y trascienden en las generaciones", señala Villegas.

Por ello, las empresas han comenzado a hacerse cargo de los vacíos que el Estado o la regulación no cubre, entregando mayores beneficios adicionales a sus empleados, independiente de su edad.

