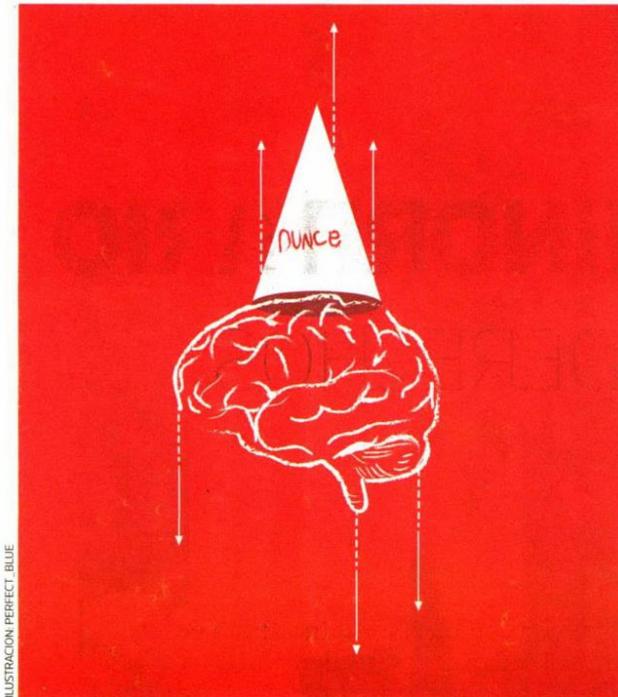


## Los NINI y sus talentos ocultos

Domingo, 12 de Noviembre de 2017 - Id nota:677058

Medio : Negocios (La Tercera)  
Sección : Mundo Pyme  
Valor publicitario estimado : \$5217576.-  
Página : 25  
Tamaño : 26 x 28

<http://www.clientes.chileclipping.com/multimedia/20171112/67e4e71523d924c16ff43f666e39ae00.jpg>



MUNDO PYME

# LOS "NINI" Y SUS TALENTOS OCULTOS

Alcanzar los 29 años y no tener un currículum que mostrar no es el fin de la vida. El potencial y la flexibilidad siguen existiendo y las pymes pueden aprovecharlo.

POR **MAXIMILIANO ANDRADE**

**P**or diversas razones, los llamados Nini despiertan suspicacias y prejuicios en algunos sectores de la sociedad. El término que describe a los jóvenes que "ni trabajan, ni estudian", con frecuencia se asocia a conductas consideradas negativas, como la flojera o la displicencia. A veces, incluso, los Nini son relacionados con la noción de fracaso, ignorando el hecho de que se trata de un grupo de la población que está en edades tempranas. Recientes estudios, sin embargo, sugieren que la realidad es más compleja y que entre ese segmento etario y las empresas de menor tamaño o emprendimientos pueden surgir relaciones que den curso a buenas oportunidades de negocios.

### ¿Quiénes son realmente?

En su Informe Education at a Glance 2017 lanzado en octubre pasado, la Oede definió a los Nini como jóvenes de entre 18 y 24 años que no desarrollan actividades productivas (estudiar o trabajar) y que en Chile el 21,1% de quienes están en el grupo etario cae en dicha categoría. Para el organismo internacional, en el caso de las mujeres, lo que hace a esos jóvenes calificar como Nini es el sentimiento de responsabilidad por el cuidado de hijos, y en los hombres, a diversos problemas de salud.

La Encuesta Casen 2015, en tanto, consigna que un 12,8% de los 4.262.016 personas que al momento del sondeo tenían entre 15 y 29 años calificaban como Nini. También, que un 18,4% de las mujeres de esa edad entraba en la categoría y el 7,1% de los hombres.

Los resultados de la Casen atribuyeron el ni estudiar ni trabajar al cuidado del hogar, de familiares o hijos en ambos casos.

### Talentos escondidos

Académicos y expertos en materia laboral coinciden en que algunos prejuicios de la cultura popular han dificultado entender de mejor manera a ese grupo de la población.

Javier Krawicki, cofundador de TuPrimeiraPega.cl, plantea que es importante entender que las empresas se focalizan cada vez más en el reclutamiento de jóvenes y que eso tiene que ver con potenciar el desarrollo de competencias blandas más frecuentes en ese sector. "Los Nini no son una excepción; ellos también tienen las competencias blandas desarrolladas. No porque un joven sea Nini va a tener menos competencias. Las ins-

tituciones estarán dando la misma importancia a un joven que no estudia ni trabaja, que a uno que haya estudiado. Cualquier joven puede adquirir las competencias blandas e ir desarrollándolas", dice Krawicki.

Claudio Müller, académico de la Universidad de Chile, destaca la flexibilidad que ofrece ese sector de la población y aclara que "los mal llamados Nini" son parte de la generación Y o más conocidos como millennials. Entre sus particularidades, detalla, está el haber vivido el desempleo poscrisis subprime, aunque no tan profunda en Chile como en España y parte de Estados Unidos.

De alguna forma, añade Müller, eso los ha moldeado para enfrentar con mayor flexibilidad el trabajo por turnos u horas. Otra de sus características es que son personas que están disponibles a rotar entre un empleo y otro. Algo que, agrega, puede ser valioso cuando se trata de buscar candidatos para cargos que requieran turnos o proyectos cortos en empresas pequeñas y medianas.

### Capacitación

El Nini ha perdido un tiempo valioso que pudo haber aprovechado estudiando o trabajando, advierten los críticos de este grupo etario. Pero entre sus partidarios subrayan que precisamente el potencial para las empresas no está en el pasado de los Nini, sino en su futuro. La formación pudo no haberse desarrollado, pero la habilidad, que no puede verse en un currículum, ha permanecido intacta. En este punto entra la capacitación que puedan brindar las pequeñas y medianas empresas como potenciales captadores de un talento que puede estar durmiendo.

"La tendencia de las empresas es hacer formación en temas focalizados que sean breves, pero continuos en el tiempo. Los largos y extensos planes de capacitación quedan obsoletos muy pronto", apunta Müller.

El director de Business Solutions de Adecco, Carlos Baeza, sostiene que las pequeñas y medianas empresas deberían centrarse en la oferta que realizan a ese segmento y, por ejemplo, ofrecer horarios que resulten atractivos para ellos y, a su vez, estén en línea con lo que necesita la compañía.

En su opinión, las empresas pueden atraer ese talento también con ayuda de los beneficios que se les entreguen, como, por ejemplo, el salario emocional, la flexibilidad y políticas que apunten a hacerlos parte del proyecto de la compañía. ●