

Generación Z está compuesta por jóvenes nacidos entre 1995 y 2012: Buscan un equilibrio entre vida personal y trabajo, y tienen gran interés por seguir aprendiendo: así es la nueva fuerza laboral

Son profesionales que se están integrando al mundo laboral o con hasta 5 años de experiencia. ¿Cómo atraer y retener a este talento que juega con nuevas reglas? Aquí, algunas pistas.

SOFÍA MALLUENDA

Como todos los grupos generacionales, los jóvenes profesionales que se han ido incorporando al mundo laboral estos últimos años tienen sus propias características. Algunos quizás ya han sido testigos de sus definiciones en primera persona. ¿Cuáles son algunas de ellas? Especialistas coinciden principalmente en la importancia que tiene para ellos un buen equilibrio entre vida personal y laboral, además de su interés por seguir desarrollándose y aprendiendo.

“Se trata de la generación que viene después de los *millennials* y, dependiendo de la fuente de donde se obtenga la información, hay algunas variaciones en las fechas, pero en general se habla de que son las personas nacidas entre el año 1995 hasta 2012”, explica María Jesús García-Huidobro, gerenta de desarrollo y negocios de Trabajando.com, quien detalla que son personas que han crecido inmersas en la tecnología digital y las redes sociales, lo que les ha dado habilidades digitales avanzadas y una perspectiva diferente sobre el uso de la tecnología en el trabajo.

La especialista dice que son personas que valoran la flexibilidad en el trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal, prefiriendo entornos que les permitan autonomía y control sobre su horario. Por otro lado, tienen una “fuerte conciencia social y ambiental”, valoran la diversidad en los equipos de trabajo y las empresas con propósitos claros. “Esto significa que tienden a buscar empleos que tengan valores similares a los suyos y estén dispuestos a apoyar causas en las que creen, pero son menos idealistas y más pragmáticos que los *millennials*, además valoran la estabilidad financiera y la seguridad laboral”, señala.

“**Tienden a buscar empleos que tengan valores similares a los suyos y estén dispuestos a apoyar causas en las que creen.**”

MARÍA JESÚS GARCÍA-HUIDOBRO
 GERENTA DE DESARROLLO Y NEGOCIOS DE
 TRABAJANDO.COM

“Son inquietos y creativos, abiertos a nuevas ideas y experiencias. Acostumbrados al *multitasking*, pueden poner su atención y realizar varias tareas a la vez”, agrega. También, dice, la generación Z tiende a preferir trabajos que les permitan adquirir nuevas habilidades y conocimientos de manera constante, buscando oportunidades para aprender y crecer profesionalmente, valorando los programas de capacitación y desarrollo dentro de las organizaciones.

Coinciden desde FirstJob, plataforma laboral justamente especializada en jóvenes profesionales, quienes detallan que, por el año en que nacieron, se trata de profesionales que hoy se están integrando al mundo laboral o con hasta 5 años de experiencia. Una generación que, además de ser muy digitalizada, fue marcada por la pandemia de covid-19. “Esta generación ha vivido sus primeros años de trabajo y/o últimos años de estudio universitarios en un entorno que ha sido liderado por el trabajo remoto e híbrido”, contextualiza Mario Mora, CEO y *founder* de FirstJob.

Según los diferentes estudios de experiencia de colaborador que realizan en la plataforma, han llegado a la conclusión de que son cuatro los factores que carac-

terizan a esta generación: son nativos digitales con comprensión innata de herramientas y plataformas tecnológicas; son comprometidos con la justicia social, sostenibilidad ambiental e igualdad de género; valoran la salud mental y el equilibrio entre vida laboral y personal; y prefieren una comunicación organizacional honesta y clara.

Cambio de empleo

Se dice que estas generaciones más jóvenes se mantienen por menos tiempo en sus trabajos, a diferencia de otras generaciones mayores, donde podían permanecer por 30 años en la misma empresa. ¿Es realmente así?

En general, los trabajadores de la generación Z tienden a cambiar de trabajo con más frecuencia que las generaciones anteriores, ya que buscan continuamente mejores oportunidades, tanto en términos de desarrollo profesional como de condiciones laborales, asegura Mauricio Liani, director de Marketing y Comunicaciones de Adecco. “Sin embargo, esto no significa que no puedan ser retenidos; las empresas que ofrecen un entorno laboral atractivo y alineado con sus valores pueden lograr una mayor retención de estos talentos”, dice y agrega que en Adecco Chile han observado que la generación Z valora significativamente las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. “Según nuestras encuestas internas, más del 70% de los jóvenes de esta generación consideran que el aprendizaje continuo es un factor crucial en su decisión de permanecer en una empresa. Además, el 65% indica que la flexibilidad laboral es un factor determinante en su satisfacción y retención”, puntualiza.

“Las personas en general han cambiado el concepto de hacer carrera en



Además de ser muy digitalizada, la generación Z fue marcada por la pandemia. “Han vivido sus primeros años de trabajo y/o últimos años de estudio universitarios en un entorno que ha sido liderado por el trabajo remoto e híbrido”, subrayan especialistas.

una sola empresa durante su vida laboral, más bien buscan experiencias y desafíos que los motiven y les permitan llevar una vida de acuerdo a sus intereses”, dice García-Huidobro. En ese sentido, dice que esta es una generación “inquieta”, que necesita sentirse desafiada y en un aprendizaje permanente.

“Esto es un reto para las empresas, poder mantenerlos motivados para evitar la fuga de talentos. En general los *centennials* tienen un tiempo promedio de 2 años aproximadamente, pero esta es una tendencia que ya veíamos con sus antecesores, los *millennials*”, agrega.

“Los *centennials* desean cambiar aún más rápido que los *millennials* de cargo. Según los resultados del estudio *Employers for Youth*, el 45% de los *centennials* desea cambiar de área o cargo en 1 año o menos”, complementa Mora. Las empresas, dice, están respondiendo a esta demanda ofreciendo programas de capacitación, mentorías y desarrollo profesional continuo que ayudan a construir una base sólida para las futuras carreras de estos jóvenes. La flexibilidad laboral es otra medida importante que las compañías están adoptando para retener el talento de la generación Z, quienes valoran la posibilidad de trabajar en un formato híbrido que les permita ajustar sus horarios según sus necesidades y prioridades.

Empresas tradicionales vs. startups

En ese sentido, ¿se ajustará mejor a esa búsqueda una empresa emergente o

siguen buscando empresas tradicionales? Al parecer, depende.

“A pesar de que cada año se suman algunas *startups* y empresas de tecnología como empresas aspiracionales para esta generación, en Chile tenemos aún una preferencia por organizaciones ‘grandes’, sean nacionales o internacionales”, dice Mora en base a *data* que han levantado con sus estudios.

“Esta generación valora el emprendimiento y la creatividad, por lo cual muchos de ellos se sienten atraídos a organizaciones como *startups* por su dinamismo e innovación, pero también son bastante pragmáticos y realistas, por lo que un grupo importante busca la estabilidad financiera y laboral que tienen las grandes empresas más tradicionales”, dice García Huidobro.

Liani, en tanto, asegura que tienden a preferir *startups* y empresas innovadoras que les ofrezcan desafíos, oportunidades de crecimiento y un sentido de pertenencia a una misión significativa. No obstante, también buscan grandes empresas tradicionales que hayan adoptado prácticas modernas y valores alineados con sus expectativas. “La generación Z representa una oportunidad única para las empresas en términos de innovación y renovación cultural”, dice. Por lo mismo, asegura que adoptar un enfoque centrado en el bienestar, el desarrollo profesional y la responsabilidad social no solo ayudará a retener a estos jóvenes talentos, sino que también “fortalecerá la posición de la empresa en un mercado laboral competitivo y en constante evolución”.