

Los centennials declaran menos frustración laboral que los millennials y la generación X

Estudio derriba un mito: los jóvenes están más a gusto en sus empleos

MAURICIO RUIZ

Con la generación de la pandemia, esos que desde el encierro su feedback con el mundo estudiantil y laboral se estableció vía videollamadas. Y son ellos, los centennials o irónicamente denominada la "generación de cristal", los que cargan con la etiqueta de poco tolerantes a la frustración en el trabajo y que tienen poco apego a la empresa.

¿Es tan así? Un estudio de WeWork y Michael Page titulado "Retos y perspectivas del trabajo: revelando las claves de la evolución laboral", que considera a empleados de Argentina y Chile, pone en duda esa premisa: las cifras reflejan que los jóvenes están más a gusto en sus empleos respecto del resto de las generaciones.

El 43% de los centennials, también llamada generación Z, que son los nacidos entre 1996 y 2009, declaró en la encuesta tener alguna frustración con su trabajo. En el caso de los millennials, que nacieron entre 1981 y 1996 y la generación X, de 1965 a 1981, el 55% señaló sentirse insatisfecho.

Las principales frustraciones de los centennials tienen que ver con el salario (43% insatisfecho), falta de flexibilidad y falta de liderazgo inspirador. A diferencia de quienes tienen más experiencia, uno de los temas que rescatan es la conciliación entre vida laboral y personal, y el impacto que el modelo de trabajo puede generar en la productividad.

"Además de un salario competitivo, para las generaciones más jóvenes, también es importante un salario emocional, esto es poder contar con una mejor calidad de vida y un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, a través de beneficios como home office, viernes flexibles, más días de vacaciones y poder vestirse de manera más informal", dice Ignacio Zamora, business manager WeWork Chile.

Los centennials, según la encuesta, necesitan de buenos líderes, más que el resto de las generaciones, ¿es así?

"Se adaptan a nuevos entornos con facilidad, lo que los hace muy buenos candidatos para espacios laborales emergentes", dice Ignacio Zamora, business manager WeWork Chile.

Las principales causas de frustración en el trabajo

Centennials	(Nacidos entre 1996 y 2009)
Salario	43%
Falta de flexibilidad	14%
Falta de liderazgo inspirador	14%
Otros motivos	29%
Millennials	(Nacidos entre 1981 y 1996)
Falta de planeación y procesos	22%
Salario	21%
Falta de flexibilidad horaria	17%
Otros motivos	40%
Generación X	(Nacidos entre 1981-1996)
Salario	27%
Falta de foco estratégico	13%
Falta de flexibilidad horaria	12%
Falta de influencia	10%
Otros motivos	38%

Fuente: Estudio "Retos y perspectivas del trabajo: revelando las claves de la evolución laboral", realizado en conjunto por WeWork y Michael Page.

Para los centennials, temas como la flexibilidad, un liderazgo que los inspire, organización y participación en la toma de decisiones, son decisivos al momento de sentirse satisfechos con su trabajo. A diferencia de los millennials y la generación X, para esta generación la falta de liderazgo inspirador aparece dentro de las tres principales frustraciones con su trabajo. Esto, porque buscan oportunidades laborales donde puedan aprender y adquirir nuevas habilidades, quieren sentirse continuamente desafiados en sus trabajos, poniendo énfasis en las habilidades blandas que tengan los líderes para hacerlos parte de la toma de decisiones, se expresa en el estudio.

Otra de las críticas es que les cuesta adaptarse a los lugares de trabajo.

"A diferencia de lo que se cree, ocurre justamente lo contrario. A

diferencia de quienes tienen más experiencia, para los centennials uno de los temas más relevantes es el buen ambiente laboral, así como la cultura y la reputación de la empresa. Se adaptan a nuevos entornos con facilidad, lo que los hace muy buenos candidatos para espacios laborales emergentes, nuevos modelos de organización empresarial y startups tecnológicas. Además, valoran la capacidad de establecer redes de contacto y relaciones interpersonales".

¿Cuál es su modalidad de trabajo preferida? ¿Les gusta la presencialidad?

"El 60% de los centennials encuestados se desempeñan bajo un formato de trabajo híbrido, 20% trabaja de forma 100% presencial y

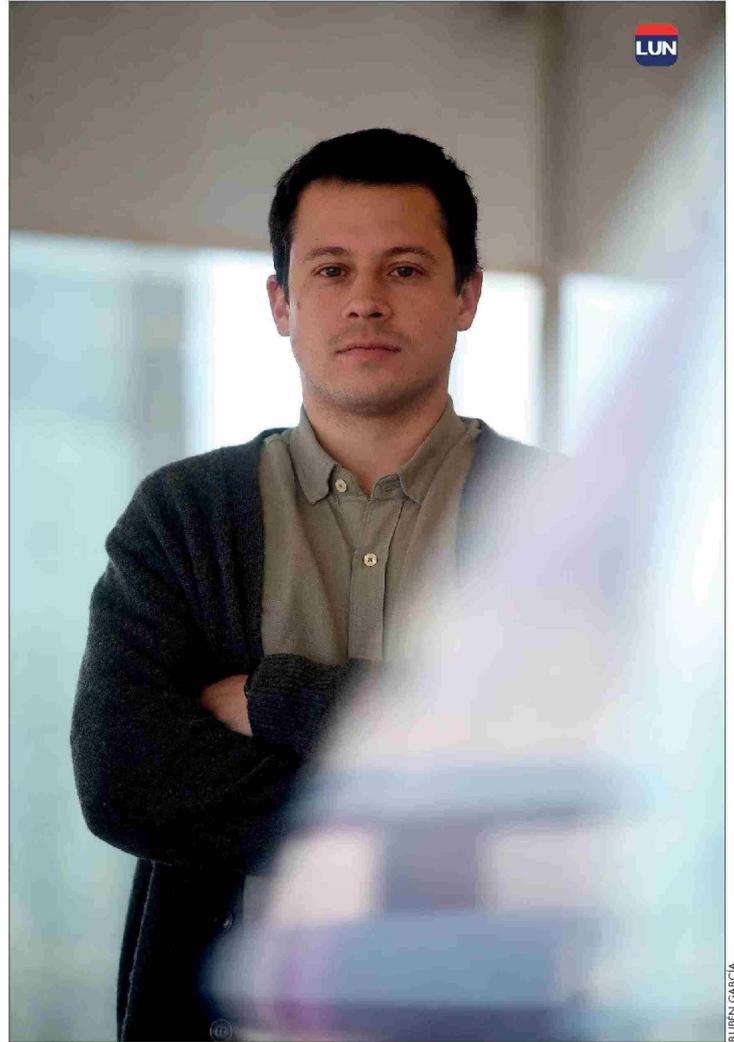
otro 20% lo hace de forma remota. Más que gustarles o no la presencialidad, esta generación valora la flexibilidad, la construcción de amistades con el equipo y la posibilidad de hacer networking. Para ellos, lo relevante es poder establecer un equilibrio que les permita conciliar su vida personal y laboral".

Ascenso rápido

Mario Mora, CEO de FirstJob, intermediadora laboral para jóvenes profesionales, concuerda que, en general, los trabajadores de hasta 25 años suelen estar más satisfechos que los de más experiencia porque están con todas las ganas de demostrar sus capacidades en el ingreso al mundo laboral. "Pero sus aspiraciones son altas y eso puede

cambiar rotundamente su nivel de satisfacción con la empresa. Nosotros hicimos un estudio que reveló algo bien particular: el 45% de la generación Z quiere cambiar de cargo en un año o menos frente a un 23% de los millennials. Es gente que quiere una movilidad acelerada dentro del desarrollo de carrera", dice.

Suma otras características: "Las interacciones sociales de la gente de esta generación es mucho menor porque les tocó estar dos años en encierro por la pandemia, vienen con un desconocimiento de interacciones laborales muy diferente a otras generaciones. Y, como le dan mucha prioridad a la salud mental, suelen evitar el estrés propio del mundo laboral", finaliza Mora.



Ignacio Zamora, business manager WeWork Chile, dice que para los centennials uno de los temas más relevantes es el buen ambiente laboral.

RUBÉN GARCÍA