

## ANTE LA LLEGADA DE NUEVAS GENERACIONES:

# ¿Hacia dónde va la cultura organizacional del sector financiero?

Un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal y la posibilidad de generar un impacto figuran entre las prioridades de los trabajadores más jóvenes.

### CATERINNA GIOVANNINI

En septiembre pasado, los bancos estadounidenses JP Morgan y Bank of America anunciaron que restringirán las horas de trabajo de su personal, ante la inquietud por lo que sería una cultura laboral extenuante. Según Forbes, los trabajadores se veían a menudo "atrapados en un ciclo de horarios de trabajo extremos y escasa conciliación de la vida laboral y familiar, trabajando más de 100 horas a la semana en un esfuerzo por hacerse notar y ascender en la escala corporativa".

En todo el mundo, tanto la banca tradicional como las *fintech* están tomando medidas para hacer cambios en su cultura organizacional, adaptándose a la evolución tecnológica y a las nuevas generaciones de empleados. Se estima que la generación Z (nacida entre 1997 y 2010) representará el 27% de la mano de obra mundial en 2025, y se convertirá en la mayor generación de trabajadores en 2035. Así lo señala un informe de Udemy, que la califica como la



Para 2025 se proyecta que la generación Z ocupará el 27% de los puestos de trabajo, en general.

generación más conocedora de la tecnología; con mayor diversidad racial y étnica; con un alto nivel educativo, e, incluso, con mayor conciencia global, gracias a haber crecido inmersa en internet.

En este último aspecto, el estudio "Augmented work for an automated, AI-driven world", publicado por IMB en 2023, afirma que la tecnolo-

gía ha contribuido a que los empleados se preocupen más por tener un trabajo que consideren significativo. "Con la IA preparada para asumir más tareas manuales y repetitivas, los empleados encuestados afirman que participar en un trabajo que genere impacto es el principal factor que les importa, más allá de la remuneración y la seguridad laboral", indi-

ca el reporte.

En nuestra región, Fintech Americas consultó a 42 líderes de la banca, quienes coincidieron en que si se desea potenciar el desarrollo de las personas y cultivar una cultura de valor, deben estar abiertos a adaptarse a prioridades como la equidad, la pertenencia y la inclusión.

Tomás Pintor, socio de Bitlaw y experto *fintech*, destaca la importancia de dar a los equipos la apertura y libertad de proponer proyectos desafiantes o de una envergadura distinta a la que la empresa está habituada. "Hemos visto cómo *startups* pueden terminar formando instituciones bancarias, algo que hasta hace un tiempo era impensado, justamente porque se atrevieron", explica. Para que estos proyectos logren ejecutarse y tener éxito, deben existir estructuras empresariales flexibles, "de manera que la cooperación entre áreas sea posible", asegura.

Fernanda Flynn, *head of People* de Mercado Libre para Chile, Perú y Ecuador, coincide en que, sobre todo en la industria *fintech*—donde lo financiero y lo tecnológico se cruzan constantemente—, es fundamental tener una cultura organizacional centrada en la adaptabilidad, la innovación constante y la agilidad en la toma de decisiones.