



CONCILIACIÓN
Vida Personal, Familia y Trabajo



EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE MARTES 26 DE SEPTIEMBRE DE 2023

FUNDACIÓN CHILE UNIDO:

El desafío de las organizaciones para atraer a Millennials y Centennials

Fundación Chile Unido realizó el estudio “Los millennials, una mirada desde las organizaciones” y constató que el propósito corporativo y la conciliación entre los intereses personales y el trabajo son fundamentales al momento de atraer a los millennials y centennials, evidenciando la necesidad de adaptar las políticas y beneficios para estos grupos etarios.



En los 25 años de trayectoria de Fundación Chile Unido, más de 900 organizaciones han participado en estudios que nos han permitido acompañar con estadísticas y buenas prácticas laborales los procesos de transformación para humanizar los lugares de trabajo”, señala Catalina Delpiano, directora de Estudio de Fundación Chile Unido.

Según el Censo realizado en 2017, la población chilena está compuesta por 17.574.003 habitantes. De estos, 2.379.415 son considerados Baby Boomers; 4.591.999 son de la Generación X; 5.363.386 Millennials; y 4.768.447 pertenecen a la Generación Z o Centennials.

Combinando el mercado formal e informal, los Millennials representan la mayor fuerza de trabajo en Chile, con cerca de 4.000.000 de trabajadores (INE, 2023) y, según proyecciones, estos representarán el 70% de la fuerza laboral mundial para el 2025 (Centro de Innovación UC).

La generación Millennial está formada por personas nacidas entre 1980 y 1995, mientras que los llamados Centennials son los nacidos después de 1996. Nos encontramos con un rango etario en el que la persona de más edad correspondiente al grupo Millennial hoy puede tener 43 años y, en el caso de los Centennials, 27 años. Es decir, un gran porcentaje de la fuerza laboral está en manos de personas menores a 43 años, lo que, sin duda, representa un gran

desafío para las generaciones mayores que están en los cargos directivos de las organizaciones.

Los Millennials han experimentado la transición del acceso analógico a internet, mientras que los Centennials nacieron en la era digital, por lo cual la relación con la tecnología es su fortaleza. Ambos grupos valoran viajar y tener un impacto positivo en sus comunidades y la sociedad; sin embargo, los centenarios ven más valor en tener un salario alto, comprar una casa y tener hijos. Por otro lado, se les define como más pragmáticos y menos idealistas, porque piensan en el futuro y quieren ser dueños de sus proyectos (Deloitte 2019).

Fundación Chile Unido, consciente del tema, realizó el estudio “Los Millennials, una mirada desde las organizaciones”, en el cual participaron 82 organizaciones y 116.368 colaboradores (de los cuales el 42% pertenecían a este grupo etario).

“Los estudios que realizamos tienen como propósito acompañar a las organizaciones en sus procesos de cambios y

Generaciones al interior de las organizaciones

	Baby Boomers	Generación X	Millennials (o Generación Y)	Centennials (o Generación Z)
Año de nacimiento	1946 – 1964 (77 – 59 años)	1965 – 1979 (58 – 44 años)	1980-1995 (43 – 28 años)	1996 (27 años)
Hitos	Guerra Fría, Woodstock	Muro de Berlín, Early Mobile	Globalización, 9/11	Calentamiento global
Tecnología				
En el trabajo	Valoran la estabilidad laboral, el compromiso a largo plazo y la lealtad hacia la empresa.	Se definen por su perseverancia, su capacidad de sacrificio, la búsqueda de estabilidad y su proyección dentro de una misma organización.	Valoran una cultura empresarial positiva, colaborativa y que permita integrar la vida personal y el trabajo. Quieren trabajar en organizaciones que fomenten la inclusión, la diversidad y la igualdad. Buscan empresas que promuevan el trabajo en equipo, donde las personas puedan colaborar y desarrollar juntos proyectos.	Priorizan el equilibrio trabajo-vida personal, al igual que los Millennials. Anhelan la flexibilidad laboral y buscan trabajar de manera remota. Valoran el tiempo libre y la calidad de vida.

adaptabilidad, entregándoles herramientas que puedan implementar y así contribuir a una cultura organizacional que impacte en la construcción de una sociedad que promueve la Conciliación de la Vida Personal y el Trabajo”, señala Catalina Delpiano, directora de Estudio de Fundación Chile Unido.

Entre los principales hallazgos destaca la importancia que los Millennials otorgan a la flexibilidad laboral para realizar proyectos personales, trabajar por objetivos y metas que sean atractivas. Quieren realizar teletrabajo buscando una mejor calidad de vida y se muestran interesados en el desarrollo de una carrera laboral,

en aportar a nuevas ideas y tener la posibilidad de contar con becas de estudio. En tanto, el 93% de las organizaciones aseguró que los Millennials tienen mucho que aportar: el 91% indicó que son comprometidos y leales cuando se sienten valorados y guiados.

Dicho esto, el desafío para las organizaciones parece estar en manos de los directivos y jefaturas, quienes tienen que ser capaces de atraer, a través de un propósito corporativo sustentable con la Conciliación, a Millennials y Centennials, quienes adhieren a buscar un buen clima laboral, contar con reconocimientos de sus logros, conciliar sus intereses personales, tener un trabajo

colaborativo y con sentido, así como pertenecer a una organización que contribuya positivamente a la sociedad.

En el último estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, realizado el 2022 por Fundación Chile Unido, se mantuvo dentro de los items más valorados la Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral, así como la importancia de que los directivos y las jefaturas directas utilicen los beneficios y generen las condiciones necesarias para que las personas puedan hacer uso de estos, impulsando una cultura organizacional que fomente el equilibrio entre vida personal y laboral.

