

FUNDACIÓN CHILE UNIDO

Nuevas generaciones: un desafío para las organizaciones

Con los millennials y la generación Z liderando la fuerza laboral, las empresas están enfrentando el desafío de adaptarse a nuevos estilos de trabajo y expectativas laborales. Flexibilidad, propósito y desarrollo profesional son claves para atraer y fidelizar a estas generaciones que están transformando el mundo del trabajo.

Para 2025, los *millennials* constituirán el 75% de la fuerza laboral global, y la generación Z ya comienza a transformar el mundo del trabajo con nuevas demandas y prioridades. Adaptarse a estas generaciones no solo es un desafío, sino que también una oportunidad para aquellas empresas que buscan mantenerse competitivas y conservar sus talentos en el tiempo.

MILLENNIALS: TRABAJO CON PROPÓSITO Y EQUILIBRIO

Nacidos entre 1981 y 1996, los *millennials* buscan empresas con propósito social, flexibilidad y un buen clima laboral. Según el estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” realizado por la Fundación Chile Unido, factores como el reconocimiento, el trabajo colaborativo y la conciliación entre vida laboral y personal son claves para su compromiso. Aunque valoran beneficios como el teletrabajo o la salida anticipada los viernes, su mayor enfoque está en el desarrollo profesional, como por ejemplo, acceso a becas de estudio y cursos, además de tener

¿CÓMO ATRAER Y FIDELIZAR A LAS NUEVAS GENERACIONES?

Algunas de las estrategias incluyen:

- Fomentar una cultura con propósito, con una misión clara y compromiso social.
- Ofrecer trabajo remoto y horarios adaptables.
- Invertir en desarrollo profesional.
- Priorizar el bienestar, con políticas de salud mental y cargas laborales equilibradas.



espacios para nuevas ideas, entre otros. También valoran mucho a las organizaciones que contribuyen positivamente a la sociedad.

GENERACIÓN Z: AUTENTICIDAD Y DIVERSIDAD

La generación Z, nacida entre 1997 y 2012, es digital por naturaleza, pragmática y enfocada en valores como la inclusión y la sostenibilidad. Les atraen las empresas transparentes,

Principales diferencias entre Millennials y Generación Z

	Millennials (entre 28 y 43 años)	Generación Z (Menos de 28 años)
Flexibilidad laboral	Valoran el trabajo remoto, salir temprano los viernes y horarios flexibles.	Buscan horarios que les permitan equilibrar la vida personal y laboral.
Beneficios valorados	Fomento de ideas, becas de estudio y flexibilidad horaria para actividades personales (deportes o hobbies).	Cuidado de la salud física y mental, perfeccionamiento y desarrollo profesional, acceso a tecnología avanzada y al deporte.
Cultura organizacional	Prefieren un buen clima laboral, trabajo con sentido y organizaciones que contribuyan a la sociedad.	Valoran la diversidad e inclusión, una cultura alineada con sus valores y organizaciones con impacto social.
Tecnología	Habitados a internet y redes sociales, usan LinkedIn para buscar oportunidades laborales.	Nativos digitales: demandan acceso a tecnología moderna, herramientas digitales avanzadas y automatización.

Fuente: Elaborado con información de Fundación Chile Unido y Adecco Group Institute.

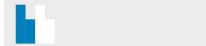
tecnológicamente modernas y comprometidas con el bienestar emocional de sus trabajadores. Además, evalúan cuidadosamente las políticas ambientales y sociales antes de unirse a una organización. Entre sus fortalezas se incluyen la innovación, la proactividad y la autonomía, pero también esperan oportunidades de desarrollo profesional continuo y una cultura organizacional alineada con sus ideales. Ambas generaciones valoran

la flexibilidad laboral y el propósito, pero los *millennials* priorizan la estabilidad y el reconocimiento, mientras que la generación Z prioriza la autenticidad, tecnología moderna y cuidado del medio ambiente.

PREPARARSE PARA EL FUTURO

De acuerdo a un sondeo realizado por el Departamento de Estudios de Fundación Chile Unido con la participación de 45 empresas,

las medidas de flexibilidad y adaptabilidad laboral más valoradas por las nuevas generaciones, son el trabajo en forma remota, finalizar la jornada de los viernes más temprano y horario flexible en la entrada y salida del trabajo, según la experiencia del área de RR.HH. Respecto a los temas relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral, y desarrollo de la carrera profesional, se evidencia que las organizaciones están



“Integrar a millennials y generación Z requiere de una mayor capacidad adaptativa ante un mundo laboral en constante evolución. Alinear la cultura organizacional, comprendiendo sus estilos de trabajo y expectativas profesionales, no solo garantiza la atracción y fidelización de las nuevas generaciones, sino que también puede ser un valioso impulso a la innovación y a seguir fomentando el equilibrio entre la vida personal y laboral, contribuyendo a un impacto positivo a la sociedad”.

Verónica Hoffmann,
directora ejecutiva de
Fundación Chile Unido.

promoviendo el deporte y la vida saludable, ofrecen programas para el cuidado de la salud, atención psicológica y actividades de voluntariado. Así también impulsan cursos de perfeccionamiento gratuitos e instancias de reconocimiento a logros profesionales.

