

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% pertenecen 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)
	Análogos	Inmigrantes digitales	Nativos digitales	Nativos digitales
Año de nacimiento	1946 – 1964 (77 – 59 años)	1965 – 1979 (58 – 44 años)	1980-1995 (43 – 28 años)	1996 (27 años)
Hitos	Guerra Fria, 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.

Quiéren 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 ítems 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.

A TRAVÉS DE INICIATIVAS DE EMPLEABILIDAD Y DESARROLLO:

Nestlé Chile potencia el talento joven

De acuerdo con las cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el índice de desempleo juvenil en Chile alcanzó el 15,5% en el trimestre mayo-julio de 2023, siete puntos porcentuales por sobre la tasa de desempleo nacional (8,8%). Esto representa una gran oportunidad y, a la vez, un desafío para las empresas que buscan atraer y retener talento joven.

La edición 2023 del Ranking Merco Talento, el cual distingue a las mejores empresas para atraer y retener talento del país, destacó a Nestlé Chile en el primer lugar del listado en la categoría Alimentos. Esta posición es fruto de iniciativas impulsadas por la compañía con el objetivo de ofrecer una propuesta de valor a sus colaboradores, que refleje su compromiso con la sociedad, poniendo especial énfasis en la empleabilidad juvenil.

A través de su “Iniciativa por los Jóvenes”, programa global de la compañía que este año celebra una década de vida, Nestlé tiene como meta ayudar a más de 10 millones de jóvenes de todo el mundo a tener acceso a mejores oportunidades económicas para el 2030. A escala mundial, este programa ya ha beneficiado a más de cinco millones de jóvenes, y la mitad de ellos se encuentra en Latinoamérica.

En Chile, la iniciativa ha impulsado más de 86.000



Nestlé cuenta con diversas iniciativas cuyo objetivo es impulsar la empleabilidad del talento joven.

empleos a través de sus diferentes programas, donde destaca la promoción del modelo

de Educación Dual, el cual facilita la transición entre la enseñanza media y el mundo laboral,

permitiendo que estudiantes de III° y IV° medio puedan conciliar lo aprendido en clases con



La compañía apoya a los jóvenes con capacitaciones especializadas en las distintas áreas de su negocio.

experiencia práctica dentro de las fábricas de Nestlé.

Por otra parte, la compañía desarrolla programas como Apresto Laboral, dirigido a quienes buscan trabajo por primera vez y necesitan guía para sus entrevistas de trabajo; la Escuela de Aprendices, una instancia para que jóvenes entre 18 y 29 años puedan aprender sobre los procesos operativos al interior de fábricas y centros de distribución de Nestlé; y el programa de Prácticas Profesionales y Técnicas, donde convoca a jóvenes por períodos de tres a seis meses para fortalecer sus aprendizajes teóricos al interior de la empresa.

“Estamos convencidos de que el talento joven se traduce en la innovación y competitividad de una empresa en el largo plazo; por eso, buscamos ayudar a las generaciones más jóvenes a desarrollar habilidades y adquirir la experiencia necesaria para poder encontrarse con un mejor futuro laboral”, dice Juan Esteban Dulcic, director de Recursos Humanos de Nestlé Chile.

Nestlé también apoya a los jóvenes con capacitaciones especializadas en las distintas áreas en las que se especializa su negocio, como nutrición, gastronomía, mascotas y el mundo del café.

Un propósito corporativo cohesionado con iniciativas de Conciliación, es determinante para atraer profesionales jóvenes y avanzar como sociedad.