

Diversidad, Adaptación y Cambio: principales conceptos que representan a la Generación Millennial según Estudio PROhumana

- El Estudio que se desprende de las Mesas Redondas PROhumana: “Generación Millennial, la expresión del cambio y la adaptación a la que deben hacer frente las empresas”, detalla 12 propuestas para que las empresas aborden este nuevo paradigma, además de identificar cómo ha sido la irrupción de la Generación Millennial en el mercado laboral y la adaptación que las empresas y organizaciones han debido enfrentar.
- El Lanzamiento del Estudio contó con un panel para comentar los resultados, compuesto por **Cristóbal Bellolio**, Analista Político Escuela de Gobierno Universidad Adolfo Ibáñez; **Marcelo Montero**, Decano Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales y Consejero de PROhumana; y **Cristián Carvajal**, Gerente de Recursos Humanos y Sostenibilidad Falabella Retail.

Santiago, noviembre 2018.-Reuniendo a más de 80 líderes empresariales y de organizaciones, PROhumana dio a conocer los resultados del Estudio de las **Mesas Redondas PROhumana: “Generación Millennial, la expresión del cambio y la adaptación a la que deben hacer frente las empresas”**, en un lanzamiento realizado el pasado 30 de octubre en el edificio Corporativo de VTR.

El Estudio recoge las reflexiones de un grupo de **52 líderes empresariales** -entre ellos **Gerentes Generales; Gerentes de Asuntos Corporativos; Gerentes de Personas o Recursos Humanos; Gerentes de Sustentabilidad** y **colaboradores** pertenecientes a la **Generación Millennial** de diversas empresas en Chile- que se reunieron el pasado mes de abril en las **Mesas Redondas PROhumana** para hablar sobre esta nueva fuerza social y la adaptación al nuevo paradigma laboral que representan. El estudio fue promovido por PROhumana y se realizó gracias al auspicio de **Paris, VTR y Falabella**; en alianza estratégica con la **CPC**.

Los resultados fueron dados a conocer por **Soledad Teixidó**, Presidenta Ejecutiva de PROhumana, y fueron comentados por un panel compuesto por **Cristóbal Bellolio**, Analista Político Escuela de Gobierno Universidad Adolfo Ibáñez (UAI); **Marcelo Montero**, Decano Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales (UDP) y Consejero de PROhumana, y **Cristián Carvajal**, Gerente de Recursos Humanos y Sostenibilidad Falabella Retail.

Durante el lanzamiento, **Soledad Teixidó** explicó en relación a los resultados obtenidos del estudio cualitativo, que *“para abordar este desafío, que implica unir a la empresa con la Generación Millennial, es necesario un trabajo conjunto, como también, aprender a escuchar y dialogar... hablamos de un cambio profundo que se expresa con los Millennials, sin embargo, ellos vienen a reafirmar y agilizar un cambio que vienen impulsando anteriormente otras generaciones”*.

Asimismo, señaló que las empresas deben centrarse en una visión de futuro, dejando de lado el antiguo paradigma de trabajo e impartiendo un nuevo modo de liderazgo y empoderamiento, que facilite la transición al cambio y genere coherencia entre el ser y el hacer de la empresa.

Por su parte, **Cristóbal Bellolio**, Analista Político Escuela de Gobierno Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) señaló, en línea con los resultados del estudio, que *“no existe algo distinto en los Millennials en relación a lo que ha pasado antes en la sociedad y la historia... cada generación es disruptiva y va impulsando cambios a partir del contexto en que se sitúan”*.

En tanto, **Marcelo Montero**, Decano Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales (UDP) y Consejero de PROhumana, expuso que la forma de ser de las personas no ha cambiado, sino que lo que ha cambiado es el entorno, y esto tiene un impacto en las futuras generaciones que van imponiendo temáticas y cambios en

la sociedad. Asimismo, señaló que los profesionales deben agregar valor a sus formas de trabajo en un mundo altamente tecnologizado.

Cristián Carvajal, Gerente de Recursos Humanos y Sostenibilidad de Falabella Retail, expuso de manera concreta la experiencia de cómo Falabella está abordando los desafíos de esta generación para atraer y retener talentos. Asimismo, profundizó en acciones como, un *“Falabella Challenge”* donde convocaron a profesionales relacionados con el área de la informática y computación para detectar y contratar a nuevos talentos; coachings de apoyo para nuevos líderes; beneficios flexibles a partir de las necesidades de sus trabajadores; entre otros.

Contexto Millennials y resultados del Estudio

Desde hace ya más de 6 años, La Generación Millennial - por definición, personas nacidas entre el 1982 y el 2000- se ha instalado como concepto y tendencia en el espacio laboral, desestructurando las tradiciones y proyectando nuevas formas de hacer las cosas. Actualmente, es considerada como la principal fuerza laboral a nivel global¹, lo cual para las empresas representa un enorme desafío; tanto desde el punto de vista de la atracción y retención de estos jóvenes talentos, como por su potencial en cuanto consumidores altamente activos y masivos.

Sin embargo, para esta generación una de las principales relaciones con el entorno laboral -representado por las empresas- se basa, principalmente, en la búsqueda de un **propósito claro** junto con las condiciones laborales que idealmente deben permitirles adecuar su vida familiar y personal con el tiempo dedicado al trabajo. En palabras de una millennial, la búsqueda laboral que este grupo generacional realiza va orientada a *“un trabajo que nos dé de comer y que nos guste. Esa es nuestra buena y mala fortuna”*². Una frase que es fiel reflejo del escepticismo con que se plantean ante una estructura empresarial y laboral que no siempre se mueve al vaivén de sus intereses.

El Estudio recoge la opinión de los participantes en las siete jornadas de Mesas Redondas de Millennials, realizando un análisis del discurso de los participantes y detectando temáticas, retos y desafíos en relación a la Generación Millennial y cómo la empresa está abordando este paradigma. El análisis considera de manera separada el discurso de los participantes de las mesas de líderes empresariales y mesas de trabajadores pertenecientes a la Generación Millennial, a partir de las preguntas que guiaron la conversación.

El documento que está disponible [aquí](#), hace referencia a los conceptos que representan el “Paradigma Millennials”, predominando el de **Diversidad**, seguido por **Adaptación, Cambios y Empatía, además de Incertidumbre, Libertad, Movimiento, Equilibrios, Impacencias, Colaboración, Transversalidad e Intergeneracionalidad**.

Además detalla 12 propuestas para que las empresas aborden el “Paradigma Millennial”, destacando, entre ellas:

- **Comprender y adaptarse a una sociedad –más allá de una generación en particular– que se encuentra en una constante transformación**
- **Dejar de lado el antiguo paradigma y modo de trabajo**
- **Implementar un nuevo modelo de liderazgo**
- **Eliminar la concepción o prejuicio que se tiene respecto a la rotación de las personas en la empresa**

¹ <http://fortune.com/best-workplaces-millennials/>

² http://politica.elpais.com/politica/2017/03/04/actualidad/1488647914_007106.html

Experiencia PROhumana

PROhumana es una organización chilena -sin fines de lucro, no partidista, independiente y autosustentable- que lleva 21 años de trabajo continuo, promoviendo el cambio cultural en Chile, a través de iniciativas transformadoras que permitan a nuestro país avanzar hacia una sociedad con mayor Desarrollo Humano Sustentable multisectorial, y donde las empresas persigan en sus modelos de negocios ser un agente de progreso económico, ético, social y ambiental.

Esto, con el propósito de elevar los niveles de consciencia de los CEO's y altos ejecutivos, logrando así intervenir en el ecosistema empresarial de manera consistente e instalando altos estándares de gestión sustentable.

En los últimos años, PROhumana ha llevado a cabo de forma exitosa otros 8 proyectos similares al que aquí se presenta, logrando un alto nivel de convocatoria e interés tanto de empresas como de personas vinculadas con cada una de las temáticas propuestas. Los proyectos son:

1. Mesas Redondas "Sustentabilidad Empresarial PROhumana 2015". Proyecto continuidad de las Mesas Redondas realizadas los años 2000 y 2006.
2. [Mesas Redondas "Diversidad para crecer, construyendo el business case de la equidad de género"](#).
3. [Mesas Redondas "Cómo construir diálogos con las comunidades generando garantías de éxito basadas en la confianza y no en el miedo, mediante una visión de largo plazo"](#).
4. Mesas Redondas: "Empresas constructoras del cambio cultural hacia el Consumo Sustentable".
5. [Mesas Redondas: "Transformando las relaciones: Empresas y Clientes, un nuevo paradigma de exigencia y transparencia"](#).
6. Mesas Redondas: "[La gestión sustentable de Proveedores en base a los principios del Desarrollo Económico y la Economía Circular](#)".
7. [Mesas Redondas "Cómo abordar el fenómeno de la inmigración a través de la gestión empresarial sustentable de la diversidad"](#).
- 8.- [Mesas Redondas: "Empresas y gestión previsional sustentable, buscando nuevas propuestas para avanzar más allá de la norma legal"](#)