

Expectativas laborales: Generación Z vs Millennials, según Grafton

Mientras la Generación Z prioriza la flexibilidad entre el balance de su vida laboral y personal o el aprendizaje continuo a la hora de buscar empleo, los Millennials dan preferencia a la estabilidad y seguridad laboral. Las oficinas también son vistas de diferente forma por ambas generaciones. Mientras que los Z optarían por un formato de trabajo 100% remoto, los Millennials prefieren espacios donde poder trabajar en equipo y socializar

Cada generación entra en el mercado laboral marcada por un contexto social y económico, que influye directamente en sus expectativas laborales. Los profesionales de Recursos Humanos tienen que lidiar con esta diversidad generacional, así como comprender sus respectivas fortalezas, debilidades y adaptarse a ellas para crear un entorno laboral inclusivo y en armonía, que permita a cada empleado crecer y contribuir al éxito de la organización.

En este sentido, Grafton, marca especializada en la selección de mandos intermedios y perfiles cualificados de Gi Group Holding, ha elaborado una comparativa con las diferencias más significativas que existen en cuanto a expectativas laborales de la Generación Z, caracterizada por ser nativa digital, que ha crecido en un mundo muy volátil, y los conocidos como Millennials, quienes buscan una cultura empresarial alineada con sus valores personales.

Así, para la Generación Z, uno de los aspectos más valorados en este campo es la flexibilidad entre el balance de su vida laboral y personal, al igual que las oportunidades para crecer profesionalmente y el aprendizaje continuo. Además, valoran mucho las políticas de sostenibilidad y responsabilidad social de las empresas. En cambio, para los Millennials, uno de los aspectos más importantes es la seguridad laboral y una cultura empresarial que promueva la colaboración y el trabajo en equipo.

Por otro lado, en cuanto a las expectativas que ambas generaciones tienen respecto al empleo, también se han encontrado diferencias. Mientras que la Generación Z espera trabajar en un entorno que respalde su desarrollo profesional y personal, buscan retroalimentación constante y valoran las oportunidades que les permiten avanzar rápidamente en su carrera, los Millennials, por el contrario, son más pacientes. Ellos fijan sus metas y objetivos a largo plazo, y buscan roles que les permitan tener un impacto significativo en su campo o en la sociedad.

En este contexto, los espacios de trabajo como las oficinas también son vistas de forma muy diferente para los integrantes de ambas las generaciones. Mientras que la Generación Z busca espacios de trabajo flexibles, y tecnológicamente avanzados, que apoyen el trabajo colaborativo y la creatividad, así como las opciones de teletrabajo o incluso el trabajo 100% remoto, los Millennials dan más valor a las oficinas con un diseño que fomente la colaboración y el bienestar, con áreas para el descanso y la socialización.

Mauricio Jiménez, Director General de Grafton y Wyser, ha indicado que "es evidente que las diferencias entre ambas generaciones a la hora encontrar un empleo que se adapte a sus preferencias son muy significativas, no obstante, la pieza clave es la tecnología. Es importante tener en cuenta que los profesionales de la Generación Z son nativos digitales, están dispuestos a trabajar por proyectos y centrar sus objetivos en un plazo más corto que los Millennials, que otorgan más valor a la estabilidad y a puestos de trabajo que les permitan desarrollar actividades menos volátiles. Otro punto que separa a ambas generaciones es el contexto social y económico, de ahí que los Z sean más adaptables, habilidad clave hoy en día, que en contrapunto los Millennials "suplen" con una mayor capacidad de compromiso y motivación en cada proyecto".

Las reglas del juego van cambiando y evolucionando con la incorporación de las nuevas generaciones al mercado laboral, por ello, los profesionales de RRHH deben analizar cuáles son las principales variables que evalúan ahora los más jóvenes para desarrollar su carrera profesional, y, así, adaptarse lo mejor posible a sus prioridades a la hora de seleccionar a los mejores candidatos para cada puesto de trabajo.

Datos de contacto:

Asunción
Trescom
610085559

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>