

***Diversidad
generacional en el
trabajo: ¿Cómo nos
estamos
conectando?***





Lucero Martínez

- ◆ **Líder de proyectos empresariales y estudios económicos en consultoría:** Dirige investigaciones de mercado y análisis de impacto/resultado económico que orientan decisiones estratégicas en el sector privado.
- ◆ **+5 años de experiencia en consultoría regional:** Especialista en el diseño de estrategias basadas en evidencia para sectores como minería, construcción, servicios financieros y comercio en Latinoamérica.
- ◆ **Docente universitaria en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC):** Vincula la formación académica con la aplicación de herramientas analíticas y evidencia para la toma de decisiones empresariales.

¿Qué es lo que hace realmente retador trabajar con *distintas generaciones* a la vez?

Por primera vez en la historia reciente, la generación X, los millennials y la generación Z comparten equipos, proyectos y responsabilidades.



Los *desafíos* y cada realidad de trabajo en Perú

Generación Z

62% Estilos de trabajo y organización

48% Comunicación

45% Uso de Tecnologías

Millennials

56% Uso de Tecnologías

53% Estilos de trabajo y organización

50% Comunicación

Generación X

55% Uso de Tecnologías

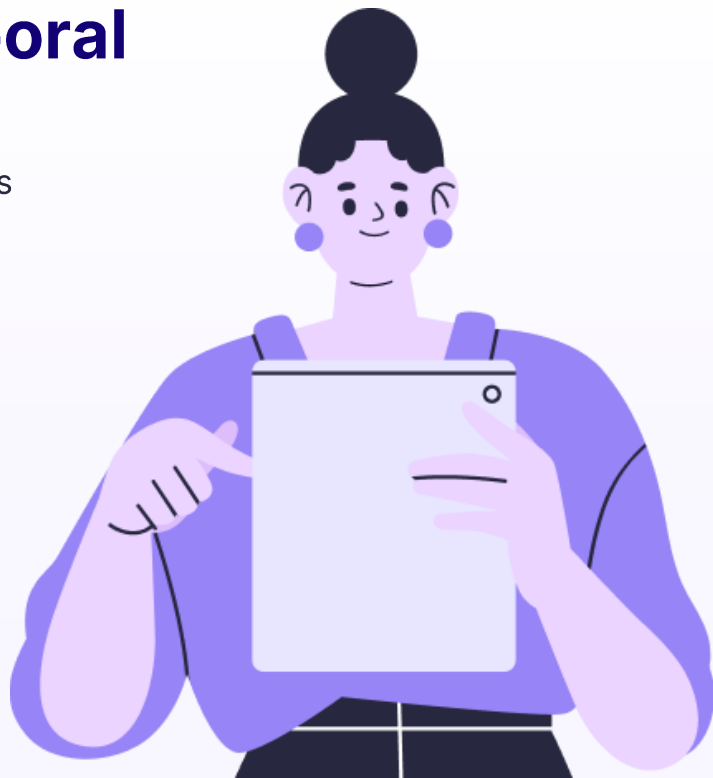
53% Estilos de trabajo y organización

30% Comunicación

El desafío real no es trabajar con personas de distintas edades, *sino lograr que distintas formas de trabajar convivan mejor.*

Estructura vs. Tecnología: Las dos caras de la transformación laboral

-  Las **nuevas generaciones** enfrentan mayores dificultades para adaptarse a **estructuras organizacionales** más tradicionales o formas de trabajo más **rígidas**.
-  Para los **millennials** y la **generación X**, las tensiones invierten su orden y están más vinculadas al **ritmo de la transformación digital**.
-  El **conflicto intergeneracional** no nace de la **edad**, sino de la **velocidad con la que cambia el trabajo**.



Falta de Comunicacion: ¿Un problema de personas o de sistema?

-  Al convivir distintas generaciones, también conviven diferentes **expectativas de liderazgo** y distintos estilos para entregar **feedback**.
-  Existen nuevas maneras de **colaborar**, diferentes niveles de **autonomía** y distintos **ritmos de trabajo**
-  La **convivencia generacional** impulsa a las organizaciones a desarrollar **culturas más flexibles y adaptativas**.



¿Qué motiva a la generación Z?

Crecer es más importante que quedarse.

39%

Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional

25%

Remuneración y Salario

13%

Flexibilidad en la estructura de trabajo



Surgen nuevos factores de rotación

El burnout casi a la par con el salario

50%

Mejores Salarios

46%

Sobrecarga Laboral

29%

Desconexión



¿Como interpretan la motivación las otras generaciones?

Millennials

50% Mejores Salarios

46% Sobrecarga Laboral

24% Deficiente bienestar laboral

Generación X

48% Mejores Salarios

45% Sobrecarga Laboral

25% Dificultades de convivencia intergeneracional

Comprender qué valoran realmente las distintas generaciones es clave para evitar decisiones basadas en supuestos y diseñar estrategias de liderazgo y retención más efectivas.





3

Grandes
Insights

No es solo mejorar la compensación, es construir entornos laborales sostenibles

Las expectativas cambiaron: la retención ya no se asegura únicamente con las herramientas de ayer.

Incrementar salarios sigue siendo clave, pero ya no resuelve por sí solo las causas estructurales de la rotación actual. La permanencia del talento hoy exige trascender lo puramente económico para enfocarse en la prevención del burnout, el desarrollo profesional continuo y el cultivo de liderazgos cercanos.

¿Estamos aplicando soluciones del pasado para intentar fidelizar al talento del presente?

2

La Generación Z no exige beneficios exclusivos, *pide lo que toda la organización necesita*

Lo que cambia no es qué se espera del trabajo, sino la prioridad que cada generación le otorga.

Crecer, sentirse valorado, mantener un equilibrio saludable y encontrar un propósito real son expectativas compartidas por trabajadores de todas las edades. Atender estas dimensiones no implica adaptar la empresa a un solo grupo, sino fortalecer el compromiso, la experiencia y el bienestar de toda la organización.

¿Y si las nuevas expectativas representan en realidad la mejor oportunidad para elevar la calidad de vida laboral de todos los equipos?

3

La Diversidad Generacional no es un problema que resolver, *es una oportunidad que aprovechar*

El futuro del trabajo en Perú dependerá de nuestra capacidad para conectar lo mejor de todas las generaciones.

El mercado laboral atraviesa una profunda transformación donde convergen y se redefinen expectativas sobre liderazgo, desarrollo, y permanencia. El gran desafío estratégico es construir culturas integradoras, capaces de unir la trayectoria y conocimiento de las generaciones mayores con la innovación y agilidad de las más jóvenes.

¿Nuestros modelos de gestión ven la convivencia de generaciones como un riesgo que debemos mitigar, o como un activo estratégico que debemos potenciar?



 **talana** ·  **equilibrium**