

"El desconocimiento de los derechos humanos en las empresas no es solo una falta ética; es un riesgo que impacta directamente en el patrimonio corporativo".

H.

Guía práctica laboral:

La generación del TikTok.

Centennials vs. Resto del Mundo.

Autores: Heberardo González Garza / Geraldine Martínez Tovar.





Introducción.

Vivimos en una época en la que el concepto de éxito, el sentido del trabajo y la forma de relacionarnos dentro de las organizaciones han cambiado radicalmente. La irrupción de la Generación Centennial en el mercado laboral no es un fenómeno pasajero: es una reconfiguración estructural que obliga a empresas, líderes y legisladores a replantear sus estrategias y sus esquemas de convivencia laboral. Se trata de una generación que ha crecido en la inmediatez de la información, en la interacción constante de las redes sociales y en un entorno donde la validación y los resultados parecen medirse en segundos.

Este contexto digital ha moldeado sus expectativas. Para los centennials, trabajar no es sinónimo de “cumplir horarios”, sino de alcanzar objetivos con flexibilidad, desarrollar su talento y mantener un balance real entre vida personal y profesional. Buscan entornos en los que se respete su individualidad, se fomente la diversidad, se protejan los derechos humanos y se les reconozca por su contribución, más allá del tiempo que permanezcan frente a un escritorio. En su visión, la lealtad hacia una empresa no se gana con promesas, sino con coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Este cambio generacional también trae consigo un cuestionamiento profundo sobre los modelos laborales heredados: ¿es posible mantener esquemas rígidos en una sociedad que vive en la nube, que produce y crea desde cualquier lugar del mundo y que entiende la productividad no como horas, sino como resultados tangibles? La respuesta parece inevitable: las organizaciones que no se adapten a este nuevo paradigma corren el riesgo de perder talento, competitividad y relevancia.

En este escenario, la Generación Centennial no solo participa del cambio: lo impulsa. Está modificando las reglas de contratación, las formas de liderazgo y hasta los criterios para medir el éxito profesional. No se trata únicamente de un relevo generacional, sino de una transformación cultural que exige a las empresas entender que la flexibilidad, el respeto y la innovación no son “beneficios” extra, sino elementos esenciales para su permanencia y crecimiento.



Desarrollo.

Esta transformación, aunque pueda describirse con datos y tendencias, también se vive en lo personal y cotidiano. Detrás de las estadísticas hay jóvenes que sienten el peso de un mundo acelerado, donde las metas parecen tener fecha de caducidad y el tiempo corre más rápido que nunca. Ahí es donde la realidad laboral se cruza con las emociones, los anhelos y la forma única en que la Generación Centennial percibe el éxito y su lugar en el mundo.

La inmediatez de los resultados:

¿Por qué sentimos que ya vamos tarde?



A tus 20 años sientes que ya deberías haber logrado algo grande. Que si no has emprendido, viajado, conseguido un súper trabajo o hecho viral una idea, entonces vas tarde. Y no, no estás exagerando. Es una mezcla de ansiedad, presión social y expectativas infladas. Quieres comerte el mundo, demostrar que puedes, que vales, que no eres “solo un chavo más” sin experiencia ni futuro.

Y no es para menos. Naciste en un mundo donde todo se consigue con un clic. Tu vida pasa en la palma de tu mano, desde tu celular. Estás acostumbrado a que la información, las respuestas y hasta la validación lleguen al instante. ¿Esperar? ¿Tener paciencia? Difícil. Porque creciste con tecnología, y eso cambió todo.

Te cuesta imaginar un mundo sin internet, sin conexión, sin redes. ¿Sabías que en Cuba todavía hay apagones de más de cinco horas al día? ¿Te imaginas estar sin señal tanto tiempo? Estar offline va contra tu naturaleza.

Hoy aprendemos en línea, trabajamos desde cualquier lugar, creamos contenido, emprendemos y nos conectamos con miles sin salir de casa. El mercado laboral ya no es el mismo de antes. Y adivina qué: tú eres quien está cambiando las reglas. Los Centennials ya ocupan el 47% de los trabajos en México. Somos quienes proponemos nuevas formas de trabajar, de liderar, de vivir.

¿Trabajar para vivir o vivir para trabajar?

Tú lo tienes claro: trabajas para vivir, no al revés. Buscas independencia, aprender, crecer, emprender, conectar con otros, tener equilibrio y propósito. No quieres quedarte en un lugar donde no te respeten, donde no te escuchen o donde sientas que solo eres "uno más".

¿Y qué esperas de tu trabajo? Más allá del sueldo, buscas salario emocional: aprender cosas nuevas, que te escuchen, que te respeten, que haya diversidad, que haya un buen ambiente, que tus ideas cuenten, que el equipo colabore, que tengas libertad para hablar. Y sí, también que te den flexibilidad total. El horario fijo ya no tiene sentido si puedes entregar resultados de otra forma.

Cuando encuentras un lugar así, nace una lealtad diferente. No se trata de quedarte para siempre, sino de quedarte mientras los valores de la empresa conecten con los tuyos, mientras haya coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.

Derechos humanos: la base de todo.

Para ti, los derechos humanos no son opcionales, son básicos. No importa si eres becario o director: todos deben tener las mismas condiciones, el mismo respeto. Lo ves como una prestación mínima. Y tienes razón.



Cuando en una empresa no se respetan los derechos humanos, aparecen las desigualdades, la discriminación, la violencia laboral, la falta de oportunidades. Por eso, construir ambientes laborales saludables, donde se respeten estos derechos, no es un "extra": es lo mínimo.

Y ojo: hoy todo se sabe. Si una empresa tiene malas prácticas, en segundos puede hacerse viral. Las redes sociales son tu canal de denuncia, de expresión, de visibilidad. Lo que pasa en un lugar de trabajo, no se queda ahí.

**Nos vendieron el
"piensa en grande"...**
pero nadie habló
del paso a paso.



Has escuchado mil veces frases como: *"sueña en grande"*, *"piensa fuera de la caja"*, *"ve por todo"*. Pero nadie te explicó cómo dar el primer paso. Eso genera frustración. Quieres resultados ya, porque así funciona tu mundo. Estás acostumbrado a likes inmediatos, validación rápida, éxito visible.

Por eso TikTok funciona tan bien: videos cortos, información clara, rápida, atractiva. En segundos te informas, aprendes, te inspiras o haces viral una causa. Y no solo eso: TikTok también se ha convertido en una fuente real de ingresos. Puedes monetizar tu contenido, colaborar con marcas, vender productos, ofrecer servicios o simplemente vivir de lo que sabes hacer bien frente a la cámara. Ya no necesitas una oficina para generar dinero: *tu celular es tu oficina*.



El verdadero reto:

cambiar la forma de trabajar.

Aunque todo ha cambiado, muchos aún quieren encasillar a tu generación en los modelos de antes. Te ofrecen “beneficios” como reducir un poco las horas de trabajo, pero no entienden lo que realmente necesitas.

Si las empresas se atrevieran a cambiar el enfoque, a dejar de medir el tiempo y empezar a medir resultados, todo sería diferente. Si el trabajo se adaptara a la vida, y no al revés, la productividad crecería. Y tú también.

Recursos Humanos

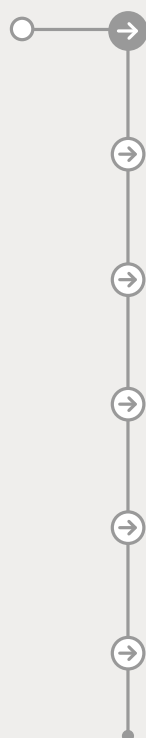
Generación Centennial

Categoría	Indicadores clave	Centennials (Generación Z)	Millennials	Riesgo si no se gestiona
Atracción de talento.	• Canales de reclutamiento. • Tiempo de respuesta a la vacante.	Prefieren redes sociales, videos breves y procesos ágiles.	Responden mejor a bolsas de trabajo y redes profesionales.	Pérdida de talento por procesos lentos o poco atractivos.
Integración.	• Tiempo de adaptación. • Uso de tecnología en la inducción.	Inducción interactiva, aprendizaje breve y mentoría inmediata.	Programas formales, presentaciones y mentorías estructuradas.	Desconexión inicial y renuncia temprana.
Comunicación interna.	• Medio preferido. • Tiempo de respuesta esperado.	Mensajería instantánea, retroalimentación constante.	Correo electrónico, reuniones presenciales y virtuales.	Malentendidos y baja coordinación entre generaciones.
Factores de motivación.	• Reconocimiento. • Estilo de liderazgo.	Impacto visible, proyectos con sentido social, liderazgo horizontal.	Crecimiento profesional, flexibilidad, liderazgo participativo.	Desmotivación y pérdida de compromiso.

Categoría	Indicadores clave	Centennials (Generación Z)	Millennials	Riesgo si no se gestiona
Formación y desarrollo.	• Método preferido. • Nivel de retención del aprendizaje.	Aprendizaje breve, materiales visuales, autoformación.	Cursos, certificaciones, programas de capacitación formales.	Brecha de habilidades y menor rendimiento.
Estilo de trabajo	• Manejo de herramientas tecnológicas. • Tolerancia a procesos.	Multitareas digitales, baja tolerancia a trámites burocráticos.	Uso eficiente de tecnología con aceptación de procesos formales.	Conflictos culturales y resistencia al cambio.
Permanencia	• Tiempo promedio en el puesto. • Plan de crecimiento.	Corto plazo, cambio rápido si no ven progreso claro.	Mediano y largo plazo, valoran estabilidad con desarrollo.	Alta rotación y pérdida de experiencia acumulada.

Esta guía tiene como objetivo proporcionar a las áreas de Recursos Humanos y líderes de equipo estrategias concretas para gestionar, motivar e integrar de forma efectiva a la generación Centennial (Generación Z) frente al resto de las generaciones presentes en el entorno laboral, fomentando un ambiente productivo, inclusivo y armónico.

1. Estrategias para Centennials (Generación Z)

- 
- Utilizar canales de comunicación ágiles y visuales, como mensajería instantánea y videos breves.
 - Brindar retroalimentación inmediata y frecuente para reforzar el compromiso.
 - Ofrecer oportunidades de aprendizaje breve y continuo, con herramientas interactivas.
 - Asignar proyectos con impacto social o en la comunidad.
 - Favorecer entornos inclusivos y que promuevan el bienestar emocional.
 - Establecer planes de crecimiento claros, incluso en el corto plazo.

2. Estrategias para el resto de las generaciones

- 
- Mantener esquemas de trabajo que equilibren vida personal y laboral según la etapa de vida del trabajador.
 - Diseñar planes de desarrollo adaptados a la experiencia y expectativas de cada grupo de edad.
 - Fomentar el liderazgo participativo y la comunicación abierta.
 - Brindar formación técnica y de actualización constante.
 - Reconocer logros de manera formal y transparente.
 - Integrar su experiencia en el diseño de proyectos estratégicos.

3. Estrategias comunes para todas las generaciones

- Promover un liderazgo basado en la confianza y el respeto mutuo.
- Fomentar la colaboración intergeneracional mediante mentorías cruzadas.
- Garantizar coherencia entre el discurso institucional y las acciones diarias.
- Mantener políticas claras de igualdad, inclusión y no discriminación.
- Utilizar tecnología como herramienta integradora, no como barrera.
- Realizar evaluaciones periódicas de clima laboral con enfoque generacional.



Conclusiones.

La gestión efectiva de centennials y demás generaciones no significa tratarlos como grupos aislados, sino reconocer sus particularidades para generar sinergias reales. Hay que decirlo con claridad: no son una “generación de cristal” —ese es un término despectivo—, sino una generación protegida por los derechos humanos, que vive la igualdad como algo natural y no como un logro cultural forzado.

En las relaciones humanas, como en la vida, el equilibrio es la clave de la armonización. No existe una generación que vaya en contra del resto, ni viceversa. Es una obligación —literal— encontrar el justo equilibrio de las cosas, para que quienes vamos de salida dejemos un andamiaje sólido que permita a las nuevas generaciones iniciar su vida productiva a través de mecanismos que no vulneren derechos humanos.

Ese equilibrio debe fundamentarse en los derechos humanos y materializarse en políticas, protocolos y manuales claros, que no dejen espacio a interpretaciones subjetivas ni a culpar a la brecha generacional. Adaptar nuestras estrategias de liderazgo, comunicación y desarrollo ya no es opcional; es una exigencia estratégica para prosperar en un mercado laboral en constante transformación. Las empresas que lo comprendan no solo aumentarán la motivación y disminuirán la rotación: atraerán talento como un imán, impulsarán la innovación y crearán entornos productivos, sostenibles y dignos, capaces de ofrecer a los centennials —y a todos— la flexibilidad, el respeto y las oportunidades que hoy no se piden... se exigen.

Porque el futuro no se hereda: se construye juntos, aquí y ahora.

¡Gracias!

