

MINIMALISMO PROFESIONAL: LA FILOSOFÍA DE LA GENERACIÓN Z



Las personas nacidas entre finales de la década de 1990 y principios de la de 2010, tienen un concepto del éxito laboral diferente al de otras generaciones. Foto: Tonodíaz- Freepik.



Para los 'nativos digitales' la meta no es el liderazgo, sino que su verdadera ambición se encuentra fuera del horario laboral tradicional, según los expertos. Foto: Freepik.

La generación Z, la de las personas nacidas entre finales de la década de 1990 y principios de la de 2010, periodo que algunos especialistas sitúan específicamente entre los años 1997 y 2012, aunque resulta difícil marcar límites generacionales y generalizar sus respectivas filosofías de vida, presenta rasgos que la diferencian de otras generaciones en distintos aspectos.

Según los estudiosos de esta generación, estos "nativos digitales" que tienen muy arrraigada la tecnología en su vida, se caracterizan por usar el teléfono móvil de modo intensivo y no pueden imaginar el mundo anterior a internet, son consumidores astutos, tienen una elevada conciencia de su privacidad, se preocupan por sus perspectivas de futuro y valoran la responsabilidad social.

Los conocidos como 'gen Zers', 'zoomers' o 'centennials', están comprometidos con el cambio de la sociedad, construyen nuevas formas de relacionarse, dominan las plataformas sociales en línea, prefieren la comunicación multimedia, respetan el medioambiente y son emprendedores, además de especialistas en resolver conflictos, según distintas fuentes.

Ahora, una investigación del portal de empleo en línea Glassdoor (www.glassdoor.com) ha descubierto una nueva y destacada característica diferencial de este grupo demográfico: para estos jóvenes la realización personal no depende tanto de ascender en las jerarquías corporativas, sino de sus propios proyectos, pasatiempos o emprendimientos fuera del horario laboral.

La Generación Z está adoptando el "minimalismo laboral", un concepto basado en la idea de que una persona puede tener éxito profesional sin que el trabajo defina por completo su identidad, y en la convicción de que su realización personal no depende del ascenso en la jerarquía de una empresa u organización sino de sus proyectos fuera del ámbito laboral, según Glassdoor.

JÓVENES A LOS QUE NO ATRAEN LOS PUESTOS DIRECTIVOS

En una encuesta efectuada en 2025 a la comunidad de usuarios de Glassdoor (GD), en la que participaron más de 1.000 profesionales estadounidenses, el 68% de los trabajadores de la Generación Z señalaron que el liderazgo corporativo no es su meta final dado que su verdadera ambición está fuera del horario laboral tradicional. Se trata de "un claro rechazo a la tradicional jerarquía corporativa que las generaciones anteriores ascendieron con entusiasmo", según el equipo de GD.

PARA LA GENERACIÓN Z, UN PUESTO DE TRABAJO TRADICIONAL SIRVE PARA "PAGAR LAS FACTURAS" Y FINANCIAR LO QUE LES APASIONA Y DEFINE SU IDENTIDAD Y REALIZACIÓN PERSONAL: EMPRENDIMIENTOS, TRABAJOS SECUNDARIOS MÁS PEQUEÑOS, PROYECTOS CREATIVOS O CAUSAS SOCIALES QUE VERDADERAMENTE LES IMPORTAN, SEGÚN GLASSDOOR (GD).

RECIÉN GRADUADOS EN LA ERA DE LA IA

Ante un panorama futuro de despidos masivos, la transformación del mercado laboral deriva de la irrupción de la inteligencia artificial (IA) y el agotamiento generalizado, estos trabajadores no eligen trabajar más o aspirar a ascensos rápidos, sino que priorizan la seguridad y el crecimiento profesional sobre la progresión jerárquica, según GD.

Los jóvenes 'Gen Z' recién graduados en la era de la IA se vuelcan cada vez más a sectores como la sanidad, los oficios especializados, la administración pública y la educación, que no son tradicionalmente atractivos, pero que son mucho más estables que los trabajos en tecnología y consultoría que antes encabezaban las listas de "trabajos soñados", según esta fuente.

Por otra parte, han aprendido a adoptar la IA como una herramienta en vez de considerarla una amenaza, utilizándola, por ejemplo, para la búsqueda de empleo, y aprovechando las limitaciones de esta tecnología en los trabajos tradicionalmente centrados en el ser humano, según GD.

continúa

REDEFINIENDO LA ESTRATEGIA LABORAL

"Pasamos de aspirar a subir por la rígida escalera profesional a un camino donde podemos saltar a la oportunidad laboral que mejor se ajuste al momento, un enfoque más flexible, realista y sostenible, a largo plazo y que se adapta mejor a las realidades actuales", señala Morgan Sanner, experta en la Generación Z de GD y fundadora de la plataforma de desarrollo profesional Resume Official (<https://resumeofficial.com>).

Ante la irrupción de la IA en el trabajo, y las dudas y ansiedad que esto les genera, y la volatilidad del mercado, la mayoría de los integrantes de la generación Z, orientan sus carreras hacia sectores laborales tradicionalmente estables y de oficios, y optan por ampliar sus horizontes en lugar de enfocarse en la jerarquía, desarrollando diversas habilidades y fuentes de ingresos en vez de concentrarse únicamente en el ascenso corporativo tradicional.

ENTRE LA AMBICIÓN Y LA PASIÓN

"La generación Z está reconsiderando lo que significa tener éxito en el trabajo. No están rechazando la ambición, sino que la están redirigiendo hacia trayectorias profesionales sostenibles que priorizan tanto la seguridad financiera como la realización personal", explica Daniel Zhao, economista jefe de GD.

Según los expertos de Glassdoor "la Generación Z no es menos ambiciosa, sino que canaliza su ambición de manera diferente y una manifestación de su 'minimalismo profesional' radica en que un 57% de sus integrantes tienen un trabajo secundario, como profesional independiente.

"Estamos presenciando el surgimiento de una generación de profesionales independientes, cuya identidad laboral se encuentra fuera del ámbito del empleo tradicional, y que diversifica sus fuentes de ingresos, sin renunciar a la seguridad laboral", según el equipo de GD.

Para la Generación Z, un puesto de trabajo diario tradicional sirve para financiar aquello que les apasiona. Aunque dicha ocupación les sirve para "pagar las facturas", su identidad laboral y realización personal, pueden provenir de actividades de emprendimiento, proyectos creativos o causas sociales que verdaderamente les importan, aseguran.

INTERESES FUERA DEL ÁMBITO LABORAL

"Tengo un pequeño trabajo secundario como diseñador CAD 'freelance' (diseño informatizado de objetos físicos o estructuras en 3D), que empecé para ganar un dinero extra, y que ahora también es parte de mi pasión" señala un ingeniero de la generación Z e integrante de la comunidad de GD. "Si bien tener un trabajo que te apasione es genial, es importante tener otros intereses que no estén ligados a tu vida laboral" comenta por su parte un joven analista de investigación, mientras que un profesor de educación secundaria de su misma generación enfatiza: "No sueño con trabajar, mi pasión la vuelco en un trabajo extra, después de mi jornada laboral".

LOS DIRECTIVOS DE LA GENERACIÓN Z

Aunque se calcula que en 2025 uno de cada diez



Para la Generación Z, un puesto de trabajo tradicional sirve para "pagar las facturas" y financiar lo que les apasiona y define su identidad y realización personal. Foto: Rawpixel-123RF

gerentes pertenecerán a la generación Z se prevé que al ocupar puestos de liderazgo los profesionales de este grupo demográfico, redefinirán las estrategias de gestión, al comprender que el equilibrio entre la vida laboral y personal no es un privilegio, sino una necesidad para un desempeño sostenible, según GD.

Muchos directivos de esta generación emplean estilos de gestión colaborativos en vez de autoritarios; reducen su jornada laboral durante el verano; y favorecen el bienestar y la flexibilidad horaria a sus empleados, según el informe de Glassdoor.

El minimalismo profesional representa un cambio fundamental en cómo definimos el éxito profesional, que está transformando las expectativas en todos los niveles profesionales, según GD.

RESPONDiendo UNA PREGUNTA SENCILLA

"La generación Z ha analizado la trayectoria profesional tradicional y se ha planteado una pregunta sencilla: "¿Y si hubiera una manera mejor de conseguirlo?" señalan.

"La respuesta de estos jóvenes se basa en buscar empleos estables que brinden seguridad, desarrollar proyectos paralelos que alimenten la pasión y poner al trabajo límites que aporten salud mental. Su filosofía demuestra que se puede tener éxito profesional sin que el trabajo defina por completo la identidad de una persona" de acuerdo a esta investigación.

Para los expertos de Glassdoor, el cambio de prioridades implícito en el minimalismo profesional, refleja un movimiento más amplio, que no es solo una tendencia de la generación Z, sino un anticipo del futuro del trabajo para todos.

Los profesionales de distintas edades y niveles pueden aplicar las estrategias que está aplicando la generación Z, concluyen.

LAS PERSONAS NACIDAS ENTRE FINALES DE LA DÉCADA DE 1990 Y PRINCIPIOS DE LA DE 2010, TIENEN UN CONCEPTO DEL ÉXITO LABORAL DIFERENTE AL DE OTRAS GENERACIONES QUE SE BASABA EN ASCENDER EN LA JERARQUÍA CORPORATIVA. PARA ESTE GRUPO DE 'NATIVOS DIGITALES' LA META NO ES EL LIDERAZGO. SU VERDADERA AMBICIÓN SE ENCUENTRA FUERA DEL HORARIO LABORAL TRADICIONAL, SEGÚN LOS EXPERTOS.



El minimalismo laboral incluye priorizar la salud mental sobre el ascenso profesional, siendo más estratégico en el modo en que invertimos nuestra energía. Foto: Drobotdean-Freepik.