



Encuesta Millennials Deloitte 2018

En Ecuador y el mundo, los millennials están preocupados por su futuro.

2018

A nivel global, Deloitte aplicó **10.455 encuestas** dirigidas a personas pertenecientes a la **Generación Millennial** en **36 países** y casi **2.000 jóvenes** de la **Generación Z** en **6 países**.

En Ecuador, participaron **253 millennials**, a través de redes sociales.

Aquí y en otros países, los millennials están decepcionados con el compromiso de las empresas con la sociedad y no se sienten preparados para la llegada de la Industria 4.0.

Características del Millennial:

trabajo ideal, la sociedad que esperan, los miedos que enfrentan.



10,455 Millennials

(nacidos entre enero 1983 y diciembre 1994)



1,844 Generación Z

(nacidos entre enero 1995 y diciembre 1999)

La generación millennial sigue preocupada por su futuro.

El auge de las tecnologías de la Industria 4.0, que aúna desde la robótica y el internet de las cosas, hasta la inteligencia artificial y la cognitiva, está cambiando la naturaleza del trabajo, al mismo tiempo que las convulsiones políticas desafían el orden mundial establecido.



Compromisos y ética empresarial

La encuesta global de este año refleja un cambio negativo en la opinión de los millennials sobre los compromisos y la ética empresarial que, a su entender, las empresas deberían tener.

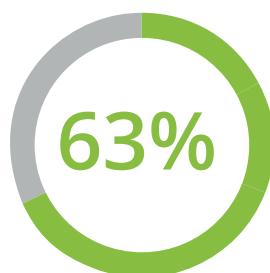
Según datos del informe global



de los encuestados piensa que la empresa para la que trabaja se preocupa exclusivamente de los resultados financieros y no del impacto social que tiene.

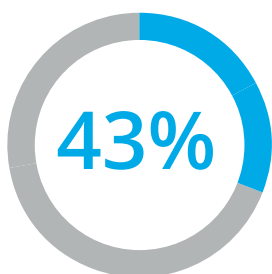


No sólo ha bajado la confianza que estas jóvenes generaciones tienen respecto a sus empresas, sino también respecto a sus líderes.

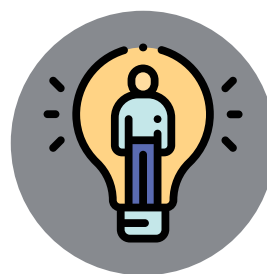


de los encuestados piensa que sus dirigentes están teniendo un impacto negativo en la sociedad.

En Ecuador



de los millennials encuestados creen que las empresas del país tienen un alto potencial de generar impactos positivos en la sociedad, sin embargo no lo hacen.



Y esto podría deberse a la falta de compromiso de los líderes empresariales para ayudar a mejorar su entorno social. Al respecto, el 55% de millennials cree que hay un compromiso "tibio" (medio) frente a un 38% que dice que el compromiso es bajo y solo un 7% afirma que el compromiso es alto.

Para los millennials, el orden de prioridades de una empresa debería ser: la generación de empleo, la mejora de sociedad, la innovación y la protección del medio ambiente.

El trabajo ideal



El informe global de este año revela que la fidelidad de los Millennials hacia la empresa ha descendido a los niveles de hace dos años.

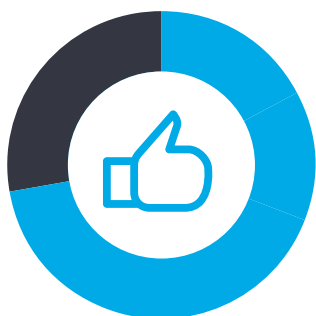


37%

de los encuestados tiene pensado seguir en su empresa más de cinco años.



Para los millennials ecuatorianos el trabajo ideal no es el que sus padres tienen en mente.



68%

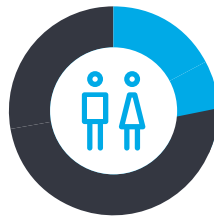
prefiere la flexibilidad laboral (trabajar como independiente) frente a un 32% que desea un trabajo estable, permanente, tal como las generaciones pasadas concebían la idea de "trabajo exitoso".



Y este cambio de paradigma se vuelve más evidente al preguntarles ¿qué es lo más importante para escoger un empleo? Los millennials en Ecuador indican:



37%
oportunidades de
aprendizaje continuo



29%
cultura y clima
laboral



27%
retribución
económica



8%
horarios flexibles

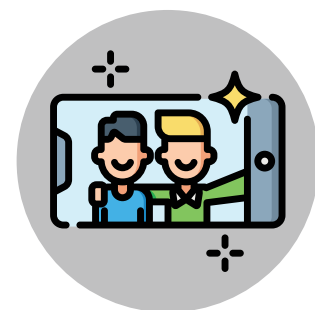
Para conseguir fidelizar y retener el talento de estas jóvenes generaciones, las empresas deben apostar por entornos de trabajo más flexibles y diversos, que potencien sus habilidades y les permitan aprender y desarrollar más destrezas.



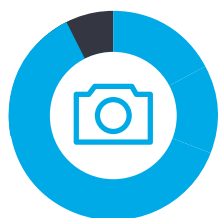
Aquellos profesionales que no se sienten satisfechos con sus condiciones laborales, se ven atraídos cada vez más por la economía Gig (también conocida como economía de freelance, trabajar independientemente).

El “tsunami” tecnológico

Ambas generaciones (Millennial y Z) son conscientes del rápido avance tecnológico que ha derivado en la cuarta revolución industrial y de cómo estas nuevas capacidades están cambiando el modelo de trabajo actual. Más de la mitad de los encuestados a nivel global cree *plenamente en el potencial de estas tecnologías para liberar a los empleados de las actividades más rutinarias* y permitirles dedicarse a tareas más creativas que generen más valor para la organización.



En Ecuador



91%

considera que la tecnología beneficiará en gran medida la forma en que trabajan.

Sin embargo, sienten que no están preparados para esta “gran ola” y temen ahogarse.



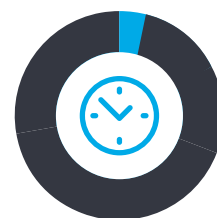
51%

indica que la empresa en la que trabaja le está ayudando poco a prepararse para la industria 4.0.



27%

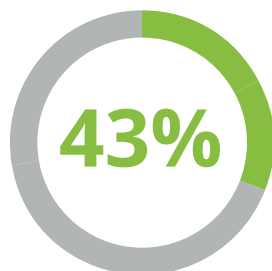
señala que no le ayuda en nada



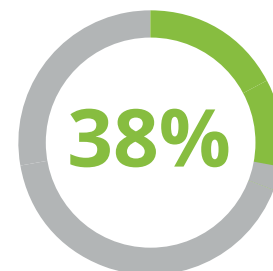
22%

destaca que la tecnología ayuda mucho

Según destaca el informe global



de los jóvenes encuestados a nivel global creen que sus directivos y organizaciones deberían formarlos para garantizarles el desarrollo de las habilidades necesarias para la revolución que se avecina.



creen que sus empresas están ayudándolos con esta preparación.

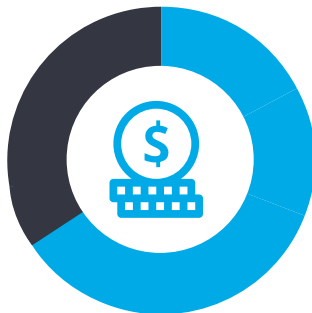
Mirando el futuro



A nivel global los millennials y la Generación Z (jóvenes nacidos entre 1995 y 1999), reclaman líderes que beneficien a la sociedad en su conjunto.

Sus perspectivas sobre el progreso social y político son bastante pesimistas y se muestran preocupados por la seguridad, la igualdad social y la sostenibilidad del medio ambiente.

Los millennials en Ecuador miran con más esperanza el futuro



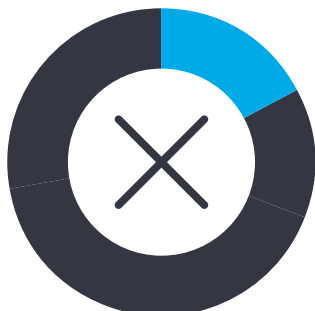
55%

espera que la situación económica, política y social del país tenga una importante mejora.



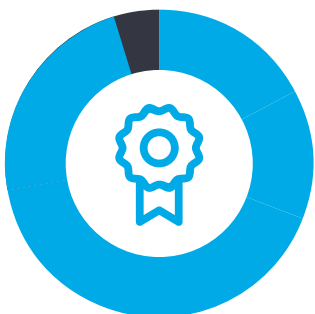
37%

tiene expectativas más cautas.



8%
se muestra pesimista.

Definitivamente los millennials ecuatorianos no creen en el adagio popular de “todo tiempo pasado fue mejor”.



90%
espera ser más exitoso (profesional y financieramente) de lo que fueron sus padres.



Aptitud / actitud, compromiso social, ganas de aprender. Las empresas deben entender a los millennials para no perder ese talento.



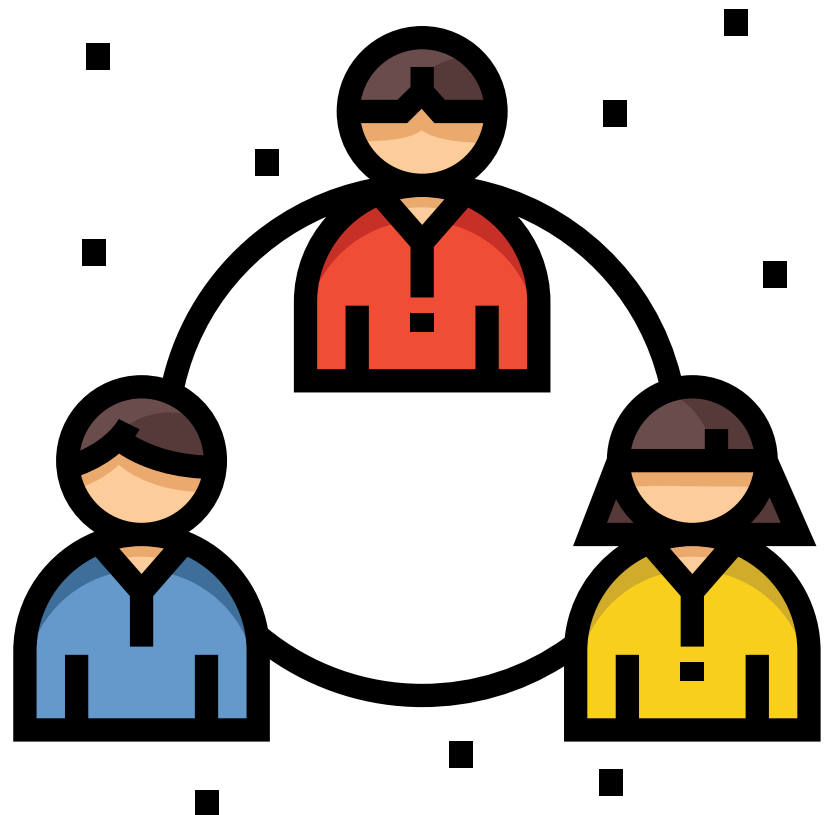
¿Cómo hacerlo?

Los millennials son una generación en la búsqueda constante de realización personal. Esta realización viene dada por varios elementos en distintas etapas de sus vidas profesionales. Inicia con la conquista de sus profesiones, luego empezar una carrera profesional y encontrar también espacio para sus proyectos personales.

En la etapa concerniente a su trabajo, **buscan oportunidades para compartir sus experiencias y el desafío de incursionar en nuevos proyectos.**

Esto no necesariamente implica ascensos verticales, sino el espacio de ser considerados en nuevas tareas que les generen aprendizajes. Hay empresas que pueden construir con rapidez equipos interfuncionales donde tienen cabida los millennials. Otras son muy rígidas y limitan estos espacios.

Aquellas empresas cuyas estructuras permitan mayor participación a los millennials estarán más capacitadas para atraerlos y retenerlos.





Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada limitada por garantía en el Reino Unido ("DTTL"), y a su red de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades legales únicas e independientes. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no provee servicios a clientes. Conozca en www.deloitte.com/about la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, gestión de riesgo, impuestos y servicios relacionados a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países y territorios, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a los clientes, aportando la experiencia que necesitan para hacer frente a sus desafíos de negocios más complejos. Más de 225.000 profesionales de Deloitte están comprometidos en causar un impacto que trascienda.

© 2018. Para más información, contacte a Deloitte & Touche, S.A. Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited.