



Encuesta Millenials de Deloitte 2017

Buscando estabilidad y
oportunidades en un mundo incierto

Principales hallazgos
Enero 2017

La sexta Encuesta Anual de *Millennials* hecha por Deloitte sugiere que un turbulento año 2016 —marcado por los atentados terroristas en Europa, el Brexit y la elección presidencial en Estados Unidos— parece haber sacudido la confianza de *millennials*.



El pesimismo en los mercados desarrollados se encuentra en aumento.

- Los *millennials* en mercados emergentes generalmente esperan ser mejores que sus padres tanto económicamente (71 por ciento) como “emocionalmente” (62 por ciento).
- Esto contrasta con los mercados maduros, donde solo el 36 por ciento de los *millennials* predice que serán materialmente mejores que sus padres y 31 por ciento indica que serán más felices.
 - En solo 11 de los 30 países cubiertos, la mayoría espera ser “más felices” que sus padres.
 - Estados Unidos es el único mercado maduro donde la mayoría de los *millennials* esperan ser mejor que sus padres.

Los tiempos de incertidumbre parecen buscar una estabilidad.

- Nuestra encuesta de *millennials* 2016 sugirió que los jóvenes profesionales carecían de lealtad ya que planeaban dejar sus empresas después de dos a cinco años.
 - Después de 12 meses de agitación política y social, especialmente en los mercados desarrollados, estas ambiciones se han atenuado.
 - El año pasado, la brecha entre quienes se vieron dejando sus empresas en dos años y aquellos que pensaron permanecer por más de cinco años fue de 17 por ciento.
 - Este año, la brecha es solo del 7 por ciento.
- A pesar de las ventajas observadas en trabajar internacionalmente como profesionales independientes o consultores (en lo referente a oportunidad, satisfacción e impacto) casi dos tercios de los *millennials* dijeron que prefieren un empleo de tiempo completo.
 - Los *millennials* quieren lo mejor de ambos mundos: flexibilidad independiente con estabilidad a tiempo completo.



- Los factores que pueden contribuir al deseo (o aceptación) de la estabilidad incluyen:
 - El pesimismo acerca de las perspectivas económicas, políticas y sociales por parte los mercados desarrollados hacia sus países.
 - Miedo al terrorismo y la delincuencia dentro de los mercados desarrollados.

El propósito tiene beneficios más allá de la retención.

- El informe de este año refuerza los resultados de la encuesta de *millennials* 2016, el cual sugirió que los *millennials* que habían permanecido con sus empresas más tiempo, compartían los mismos valores y estaban más satisfechos con el propósito de sus organizaciones.
- Los comentarios favorables de los *millennials* sobre las empresas (propósito, ética y contribuciones a la sociedad) continúan mejorando.
 - Su nivel de confort con prácticas comerciales podría ser un factor que contribuye para preferir el empleo a tiempo completo y ser menos ansiosos por dejar a sus actuales empleadores.
- Aquellos que recibieron la oportunidad de contribuir a causas benéficas/importantes en sus lugares de trabajo también:
 - Son menos pesimistas sobre la situación social general.
 - Tener una opinión más positiva del comportamiento empresarial.





La automatización se convierte rápidamente en una característica de los ambientes laborales.

- Los *millennials* ven las oportunidades proporcionadas por la automatización en actividades de valor agregado o creativo, o el aprendizaje de nuevas habilidades.
- Sin embargo, también ven inconvenientes.
 - 40 por ciento considera que la automatización representa una amenaza para sus puestos de trabajo.
 - 44 por ciento cree que habrá menos demanda de sus habilidades.
 - Una mayoría cree que tendrán que volverse a capacitar.
 - 53 por ciento ve el lugar de trabajo cada vez más impersonal y menos humano.
 - Esto puede ser un factor del pesimismo de algunos encuestados sobre las condiciones económicas generales o perspectivas sobre el futuro.

Los acuerdos de trabajo flexibles continúan aumentando.

- Dentro del lugar de trabajo, el trabajo flexible sigue siendo una característica de la vida laboral de la mayoría de los *millennials*.
- Los encuestados creen que la flexibilidad aumenta su responsabilidad, algo que ellos quieren.
 - Dicen que su demostrada capacidad para asumir responsabilidad lleva a mayores oportunidades.
- Según ellos, los acuerdos de trabajo flexibles también generan:
 - Desempeño organizacional mejorado.
 - Beneficios personales.
 - Lealtad.
- Este año, Deloitte también observó la sólida base de confianza que permite a las organizaciones ofrecer y operar cada vez más acuerdos de trabajo flexibles.

Los jóvenes profesionales buscan franqueza y pasión, no radicalismo.

- Los *millennials* encuestados, en general, no apoyan a los dirigentes que tomen posiciones controvertidas o divisivas, o que busquen transformar radicalmente en lugar del cambio gradual.
- Se sienten más cómodos con el lenguaje directo y sin rodeos, por parte de los líderes tanto corporativos como políticos.

La colaboración empresarial-gubernamental genera escepticismo.

- Con respecto a los desafíos de la sociedad, los *millennials* están separados de forma equitativa entre aquellos que creen que las empresas y gobiernos trabajan bien juntos (49 por ciento) y aquellos que no (48 por ciento).
- Solo el 27 por ciento de los encuestados consideran que los ciudadanos/sociedad sean los beneficiarios finales cuando empresas y gobiernos trabajan juntos.

En general, los *millennials* son positivos en torno a la generación Z.

- Seis de cada 10 *millennials* cree que los GenZ (aquellos con 18 años o menos) tendrán un impacto positivo a medida que se expande su presencia en el lugar de trabajo.
 - Esta creencia es más alta en los mercados emergentes (70 por ciento) que en los mercados maduros (52 por ciento).
- Consideran que el grupo posee conocimientos sólidos en tecnología de la información y la capacidad de pensar creativamente.

Los resultados de las investigaciones se basan en un estudio realizado por Deloitte Global durante el mes de septiembre 2016, de casi **8000 *millennials***, representando a **30 países** de todo el mundo.



Deloitte se refiere a una o más Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada de garantía limitada del Reino Unido ("DTTL"), y a su red de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro es una entidad legalmente separada e independiente. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no provee servicios a clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para una descripción detallada de nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte provee servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, gestión en riesgos, impuestos y servicios relacionados a clientes públicos y privados abarcando múltiples industrias. Deloitte atiende cuatro de cada cinco compañías del Fortune Global 500® a través de una red global de firmas miembro en más de 150 países brindando capacidades de clase mundial, conocimiento y servicio de alta calidad para hacer frente a los desafíos de negocios más complejos de los clientes. Para conocer más acerca de cómo aproximadamente 245.000 profesionales de Deloitte generan un impacto que trasciende, por favor contáctenos en Facebook, LinkedIn o Twitter.

Este documento sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la "Red Deloitte"), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte, será responsable de la pérdida que pueda sufrir cualquier persona que consulte este documento.