

ESTUDIO DE DELOITTE

Qué espera un millennial de su empresa

El 64% de esta generación valora el aprendizaje sobre la compensación económica. El 68% se quedaría con su empleador menos de dos años.

LUCIANA TELLO RAMÍREZ

luciana.tello@diariogestion.com.pe

Inmersos en un entorno altamente cambiante y un mercado en constante evolución, ¿qué comportamiento presentan los colaboradores más jóvenes y qué factores determinan su tiempo de permanencia? El estudio sobre millennials, elaborado por Deloitte, aclara el panorama.

Postura crítica

El principal hallazgo, según la socia de consultoría en Capital Humano de Deloitte Perú, Alejandra D'Agostino, está relacionado con el involucramiento de los millennials con la coyuntura.

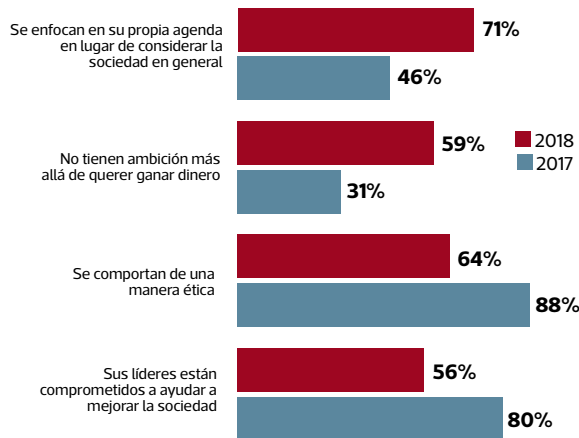
Los cinco problemas que más preocupan a los peruanos de esta generación son la inseguridad ciudadana (57%), la corrupción (35%), el cambio climático (31%), la educación (27%) y la salud (25%).

“Cuando se refieren a corrupción, no es únicamente en política, también en negocios privados. Además, se habla más fuerte de la necesi-

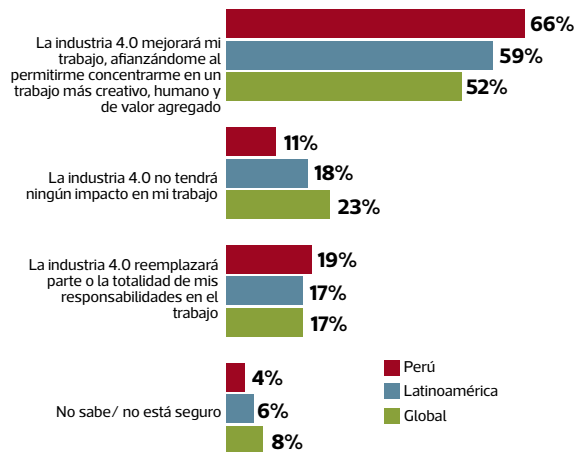
Percepción, flexibilidad y lealtad de los más jóvenes en las compañías

Millennials que están de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre...

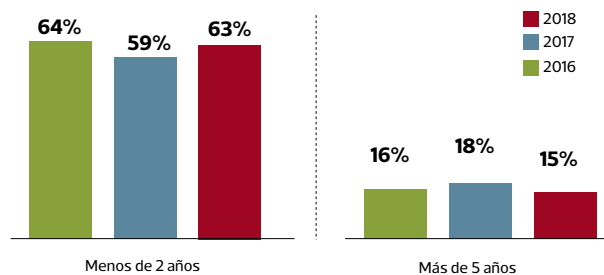
Comportamiento de las empresas



Impacto de la industria 4.0

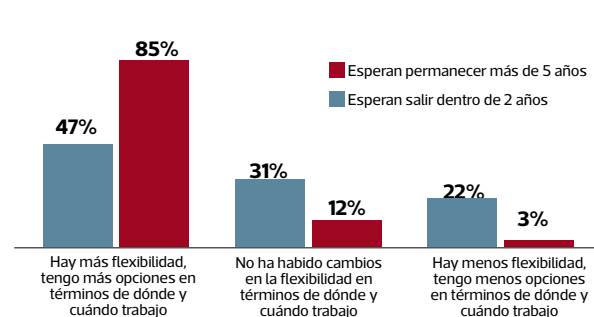


¿Cuánto tiempo esperan permanecer los millennials con sus empleadores actuales?



FUENTE: Estudio de Millennials Deloitte

Los millennials peruanos mencionan que en los tres últimos años...



dad de fomentar valores éticos”, dice D'Agostino.

Asimismo, la investigación muestra la relación entre los asuntos que los jóvenes consideran prioritarios y la preocupación de las empresas por ellos.

EN CORTO

Motivaciones. De los 203 entrevistados, el 64% considera que el aprendizaje es el factor más importante para elegir a su

empleador. El 55% considera que lo es la compensación financiera; el 42%, la cultura de su lugar de trabajo; mientras el 38%, la flexibilidad.

Por ejemplo, el 37% considera que las organizaciones deberían proteger el medio ambiente. Pero solo el 15% menciona que su lugar de trabajo busca hacerlo. Por otra parte, el 34% de los jóvenes señala que su empresa debe-

ría mejorar las habilidades de sus empleados, mientras que apenas el 22% indica que la compañía lo considera como una tarea en agenda.

Impacto en el negocio

Los resultados muestran que la percepción de los colaboradores de esta generación alcanza a los puestos de liderazgo (ver infografía).

D'Agostino cree que hay una fuerte correlación entre la percepción de los millennials y el tiempo que desean quedarse a trabajar con sus empleadores, pero no sería el único factor.

“Sabemos que los jóvenes quieren independizarse. Más del 50% dice que quiere armar su propio negocio”, explica la vocera.

Sin embargo, trabajar en una organización diversa es una motivación para laborar durante un periodo más largo en una empresa.

De hecho, el 73% de millennials, que aspira a permanecer más de 5 años, lo haría precisamente en una compañía con esta característica. Y el 85% de este grupo señala que en los últimos tres años han notado mayor flexibilidad en términos de dónde y cuándo trabajar.

Asimismo, el 35% de los jóvenes consideran que sus empleadores son los responsables de prepararlos para la industria 4.0, seguido de un 19% que otorga la tarea a las universidades o institutos.

OPINIÓN



ÚRSULA VEGA
Imagen y relaciones públicas

Odio el networking (pero lo necesito)

El artículo comienza con el título del libro de Devora Zack, que, creo, resume bien lo que, para algunos, hacer networking puede ser abrumador. Su importancia está fuera de duda y el te-

ner una buena red de contactos es uno de los mayores activos. Pero los eventos de networking pueden incomodar a muchos. ¿Cómo mejorar la forma de relacionarnos? ¿Cómo hacer nuevas conexiones?

El relacionamiento no es conocer a mucha gente. Son conexiones de mutuo beneficio. No vayamos con el objetivo de lograr miles de contactos. Uno solo vale más que varios. ¡Menos es más!

Conecta con confianza y a tu ritmo. Haz que el networking se ajuste a tu personalidad. Muéstrate receptivo y con interés en el diálogo. Cuando encuentres un buen tema para una primera conversación, rompe el hielo. Sé sincero y busca el win-win. Posteriormente, hagamos se-

guimiento. Seamos creativos y busquemos escenarios para que los vínculos sean sostenibles. Recordemos que el networking requiere de mucho trabajo y es esencial para el éxito. Esto nos hará ser más productivos y lo que considerábamos antes un punto débil se convertirá en fortaleza.