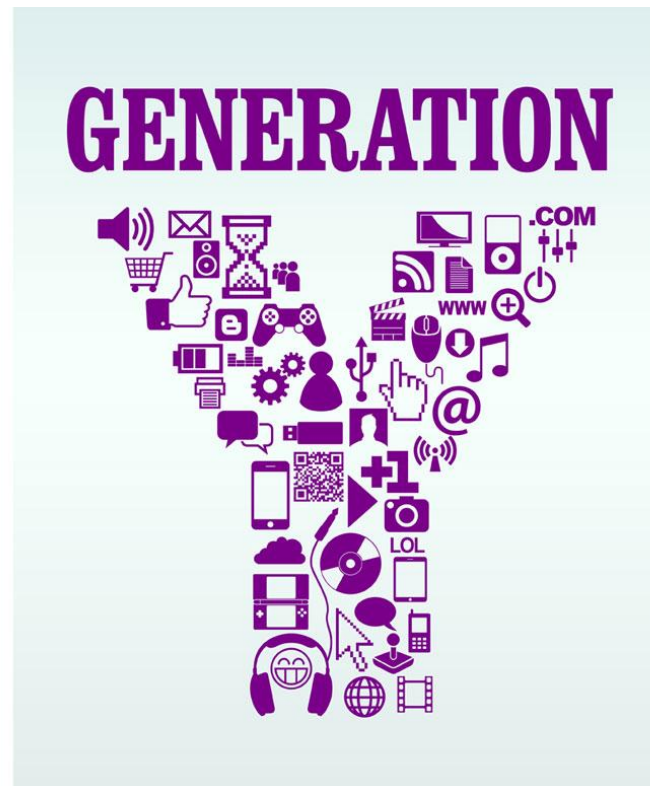


## Generación Y

### Desafíos para motivarlos y retenerlos en las organizaciones



Noviembre del 2013

# GENERACION Y



**Cuando analizamos el comportamiento general de un rango etario, como por ejemplo la Generación Y, describimos características generales de un perfil que tiene, además, sus individualidades. La intención de este estudio es mostrar algunos aspectos comunes que hemos encontrado en esta Generación que nos permite entenderla más profundamente, motivarla y potenciarla desde su rol laboral.**

# GENERACION Y

**Nacidos entre 1980 y 1995.** ✓

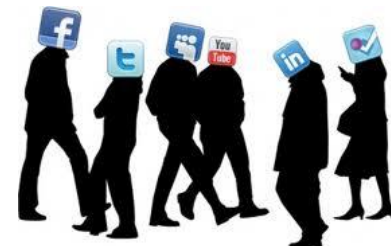
Crecieron con el concepto globalización. ✓

**Las primeras camadas finalizaron el secundario en el 2000.** ✓

Vivieron su vida en democracia. ✓

**Crecieron de la mano de internet, la informática hogareña y el celular.** ✓

Vivieron especialmente la crisis del 2001, vieron a sus padres trabajar incondicionalmente y quedarse sin empleo. ✓



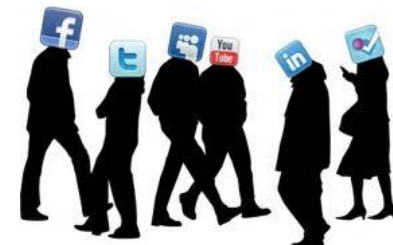
# GENERACION Y

**Fueron más sobreprotegidos por sus padres que generaciones anteriores, maduración tardía.** ✓

Muy buen manejo de la tecnología y acceso a la información que genera una manera de conectarse y de trabajar. ✓

**El poder no pasa por ser el dueño de la información, sino en cómo encontrarla, procesarla y compartirla. Este manejo de la tecnología estimula el hemisferio derecho del cerebro, el de la creatividad.** ✓

Los Simpson, como imagen, con su mensaje crítico social son un referente que marcaron su actitud crítica permanente (Generación Por qué). ✓



# GENERACION Y

Para profundizar esta información de la cual partimos, hemos realizado un relevamiento de 150 casos.

**75 empresas Medianas y Grandes** (Gerentes y Jefes de RRHH y Mandos medios y altos con gente de Generación Y a cargo).

**75 miembros de dicha Generación**, tanto en relación de dependencia como independientes.



Durante este relevamiento, pudimos recortar por un lado la mirada corporativa y por el otro la de los miembros de la Generación Y con el fin de encontrar puntos comunes para fidelizarlos y motivarlos.

# GENERACION Y

## Algunos de los rubros de las empresas participantes

RRHH



MER. FINANCIERO



SERVICIOS



SALUD



AUTOMOTRIZ/  
AUTOPARTISTA



INFORMATICA



TECNOLOGIA



TURISMO/ HOTELERIA



IND. FARMACEUTICA



ALIMENTOS Y BEBIDAS



EDUCACION



CAMARAS Y  
ASOCIACIONES



SERVICIOS ON LINE



HIGIENE Y TOCADOR



CONCESIONARIOS



# GENERACION Y

## Algunos de los rubros de las empresas participantes

TECNOLOGIA/ INFORMATICA

13%

SERVICIOS FINANCIEROS

13%

TURISMO	9%
CONSULTORAS DE RRHH	8%
INDUSTRIA FARMACEUTICA	8%
EMPRESAS DE RRHH	5%
SALUD	5%
AUTOMOTRIZ /AUTOPARTISTA	5%
ALIMENTOS Y BEBIDAS	4%
EDUCACION	4%
CAMARAS / ASOCIACIONES	3%
HOTELERIA	3%
SERVICIOS ON LINE	3%
HIGIENE Y TOCADOR	3%
CONCESIONARIOS DE AUTOS	3%
OTROS	11%

### OTROS

- TELEFONIA
- PODER JUDICIAL
- GOBIERNO
- PRODUCCION DE TV
- TRANSPORTE
- ESTUDIOS CONTABLES
- INDUSTRIA TEXTIL
- INDUSTRIA GRAFICA

# GENERACION Y

## PERFIL GENERACION Y PARTICIPANTE

### Edad promedio 28 años

20 a 25 AÑOS	25%
26 a 29 AÑOS	37%
30 a 33 AÑOS	38%

Solo el 8% tiene hijos



# GENERACION Y

## PERFIL GENERACION Y PARTICIPANTE

### Nivel de estudios

Secundario incompleto	7%
Secundario en curso	1%
Secundario completo	5%
Terciario incompleto	5%
Terciario en curso	3%
Terciario completo	8%
<b>Universitario incompleto</b>	<b>17%</b>
<b>Universitario en curso</b>	<b>32%</b>
<b>Universitario completo</b>	<b>16%</b>
Postgrado en curso	3%
Postgrado Completo	3%

# GENERACION Y

## PERFIL GENERACION Y PARTICIPANTE

### ¿ Con quién vivis actualmente?



# GENERACION Y

## EL INFORME



# GENERACION Y



## QUE ES EL ÉXITO PARA LA GENERACION Y

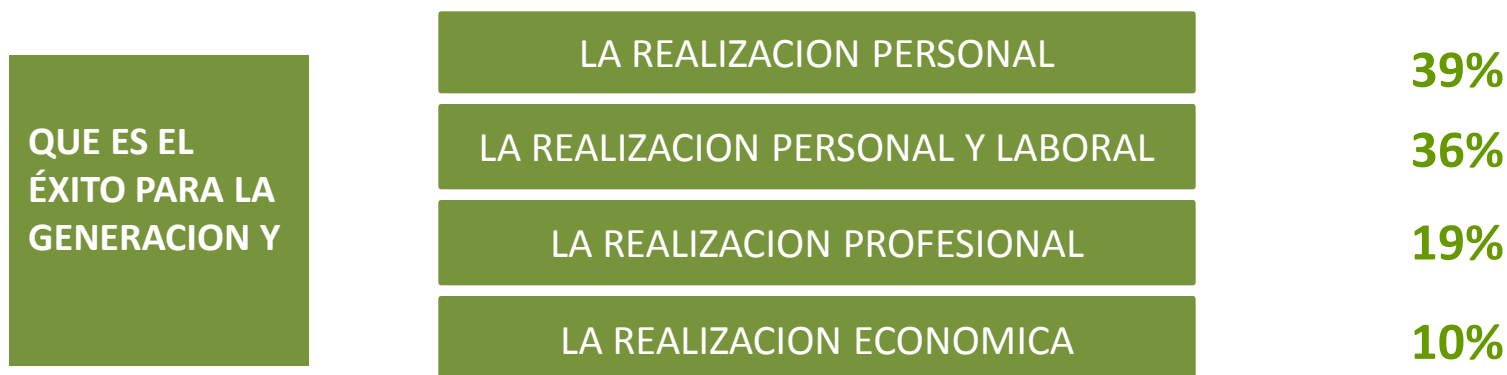
“El éxito es el logro de los objetivos a corto plazo, aquello que a uno lo hace sentirse bien al final del día” (Testimonio Generación Y en relación de dependencia).

“El éxito es ser feliz y cumplir sueños, que no solo se relacionan con lo laboral sino también con realización personal, como poder viajar y formar una familia”.  
(Testimonio Generación Y que trabaja en forma independiente).

# GENERACION Y

La Generación Y está tomando conciencia, de que la vida es una y es corta. "Todo puede pasar", crisis económicas, catástrofes naturales, atentados, inseguridad, enfermedades nuevas y epidemias, de las que se informan casi en tiempo real, gracias al mundo hiperconectado. Esta actitud crítica sobre las prioridades, se alinea a su pensamiento sobre lo que, para ellos, es el éxito relacionados a su vida personal y laboral.

## ¿Qué es para vos el éxito? (Opinión de la Generación Y)



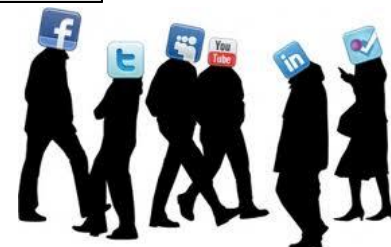
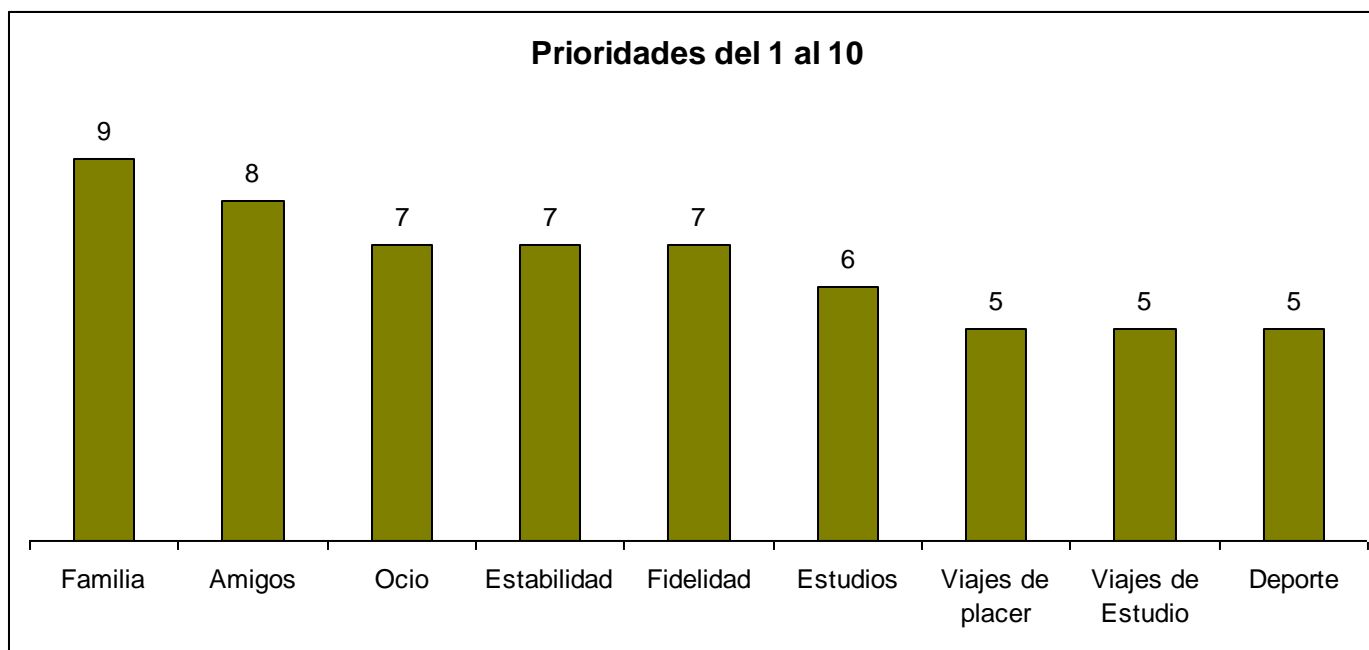
# GENERACION Y

Las empresas deben comenzar a cambiar y actualizarse a las nuevas demandas. **Crear una cultura del trabajo flexible, modernizarse con la tecnología y tener clara la política salarial y de crecimiento de carrera.** También debe generar conectividad laboral construyendo una **“comunidad “ interna.**



# GENERACION Y

De una lista de 10 ítems, la Generación Y, pondera a la familia y los amigos por sobre otras opciones. El trabajo está en tercer lugar junto con la estabilidad, la fidelidad y el ocio.



## GENERACION Y



**Actualmente, el 45% de la mano de obra de las empresas en Argentina, es de Generación Y.**

**El 31% de las empresas de este estudio, tiene hasta el 30% de empleados de esta generación.**

**Según las empresas participantes, el 41% indicó que su tasa de retención de esta Generación es del 30%. El 64% se queda, en promedio, entre 1 y 3 años en la Cía. Esto coincide con los testimonios de los propios Y entrevistados , que manifestaron en un 34% , su interés de quedarse en promedio entre 1 y 3 años en una misma empresa.**

**“No piensan de ninguna manera hacer su vida en un trabajo, ni esperan recibir la medalla de los 25 años. Les resulta sencillo pensar en asociarse e independizarse.” (Testimonio RRHH).**



# GENERACION Y



## TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL TRABAJO ACTUAL

(Generación Y en Relación de dependencia).

## TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL TRABAJO ANTERIOR

(Generación Y en Relación de dependencia).

MENOS DE UN AÑO

**30%**

**38%**

ENTRE 1 y 3 AÑOS

**33%**

**41%**

ENTRE 3 y 5 AÑOS

**13%**

**5%**

MAS DE 5 AÑOS

**24%**

**16%**

# GENERACION Y

En el caso de los Generación Y independientes que participaron del estudio el 68% trabajó antes en relación de dependencia. El 46% más de 5 años.

## HACE CUANTO QUE ES INDEPENDIENTE (Generación Y en Relación de dependencia).

MENOS DE UN AÑO	12%
ENTRE 1 y 3 AÑOS	35%
ENTRE 3 y 5 AÑOS	18%
MAS DE 5 AÑOS	35%

# GENERACION Y



## Testimonio de los Y participantes

Esta Generación tiene padres aún en el mercado laboral. Los han visto trabajar intensamente, comprometidos con la empresa, quedándose repentinamente sin trabajo de la noche a la mañana.

COMENZO A TRABAJAR AL FINALIZAR EL SECUNDARIO

80%

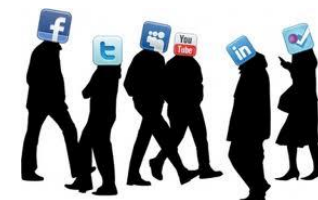
TIEMPO OPTIMO DE PERMANENCIA EN LA MISMA  
EMPRESA 3 AÑOS\*

40%

GENERACION Y CON PADRES DENTRO DEL MERCADO  
LABORAL

86%

\* El 30% indicó como permanencia óptima 5 años. EL 23% más de 5 años y el 8% solo un año.



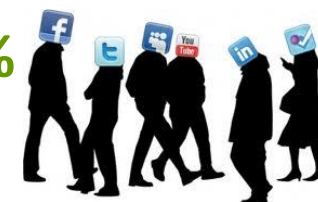
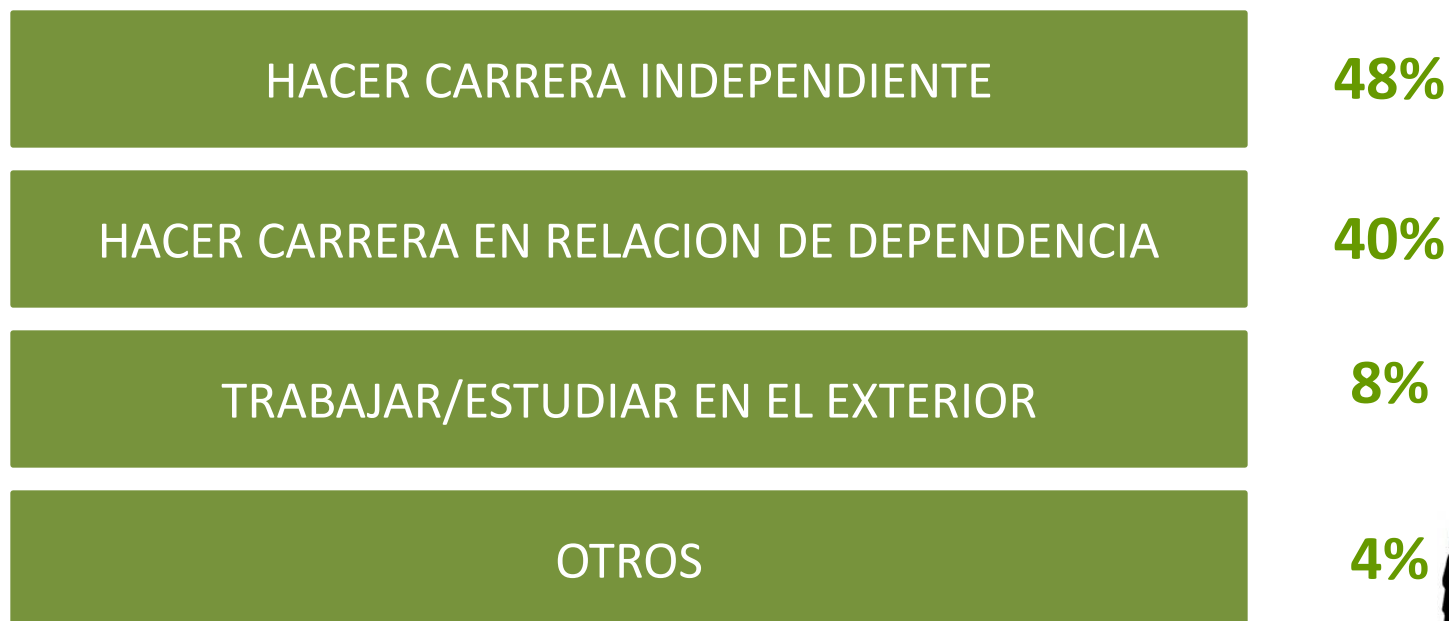
# GENERACION Y



## Testimonios de la Generación Y

El **98%** de los **GENERACION Y** entrevistados tuvieron más de 1 trabajo. El **51%** mencionó entre **2 y 3 trabajos**.

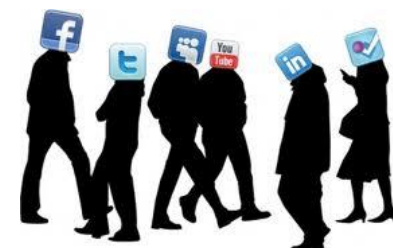
### Proyecto laboral a mediano plazo (Sobre listado predeterminado)



# GENERACION Y

## Aspectos positivos de la Generación Y según las empresas (sobre una lista predeterminada)

Amplio conocimiento de la tecnología	78%
Estar conectados con grupos virtuales	57%
Respeto por la diversidad	47%
Autenticidad	32%
Autónomos	28%
Libertad intelectual	24%
Responsabilidad Social y Solidaria	18%
Ciudadanos del mundo	14%
Realistas	5%



# GENERACION Y



## Aspectos positivos de la Generación Y

**El alto interés por la tecnología, estimula el hemisferio derecho del cerebro, el de la creatividad.**

El hemisferio izquierdo es el que más desarrollaron los "Baby-boomers" y los de la "Generación X" debido a que es el que concentra la lógica. Por eso es que antes la lectura resultaba más estimulante y las universidades eran mucho más atractivas, pero hoy la realidad es distinta.

**Para la Generación Y entrevistada en nuestro estudio , la tecnología es, en su vida un 90% entre muy y bastante importante.**

VIAS DE COMUNICACION (sobre listado predeterminado)	
Celular	85%
E-mail	76%
WhatsApp	70%
Redes Sociales	60%
Mensajes de Texto	35%
Otros	7%
Redes sociales	
Facebook	20%
Facebook, Twitter	8%
Facebook, Twitter, LinkedIn	7%
Facebook, Twitter, Instagram	6%

“La Generación Y se destaca por todo lo que tenga que ver con la informática, tecnología, relaciones virtuales, adopción de novedades y creatividad. Falta la habilidad del trabajo manual que se transmitía boca a boca.  
(Testimonio RRHH).

# GENERACION Y

## Aspectos a mejorar de la Generación Y según las empresas (sobre una lista predeterminada)

Puntualidad	57%
Quedarse después de hora	53%
Compromiso/ Fidelidad con la empresa	45%
Asumir responsabilidades	41%
Cumplir horario	41%
Individualismo	32%
Concentración de la tarea laboral	32%
Compromiso con el proyecto y no con el rol	30%
No tener proyectos a largo plazo	5%



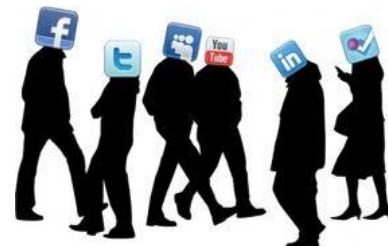
# GENERACION Y



## Aspectos a mejorar de la Generación Y: SU TENDENCIA AL CORTO PLAZO

Hacer carrera tiene otro parámetro. Cuestionan los modelos de éxito. Por eso las empresas comienzan a focalizar la motivación en el HOY más que en el MAÑANA.

“La Generación Y busca constantes desafíos, se aburre rápidamente, son muy demandantes y buscan más su desarrollo personal. Menos apego a la organización.”  
(Testimonio RRHH).





# GENERACION Y

## Que le disgusta de su trabajo a la Generación Y (según los Y participantes)

El horario / La carga horaria

**58%**

El salario

**30%**

La presión

**25%**

El clima laboral

**14%**



# GENERACION Y



## Actividades en las que más se destaca la Generación Y (Según los Y participantes).

Trabajos que implican tecnologías actuales y nuevas	45%
Actividades creativas	32%
Desafíos y proyectos a corto plazo con objetivos a cumplir	28%
Mktg, diseño, Comunicación, Redes Sociales	25%
Trabajo en equipo	18%
Atención al cliente/ público	14%

**“Son perfiles muy "inquietos", por lo que pueden destacarse en actividades que no sean muy rutinarias, donde tengan desafíos por cumplir. Suele gustarle el trabajo por proyectos. (Testimonio RRHH).**

# GENERACION Y

## Qué busca y le gusta a la Generación Y de su trabajo (Según los Y participantes).

“ Busco en mi trabajo excelente programa de formación y crecimiento, flexibilidad horaria, beneficios no remunerativos, herramientas informáticas en condiciones, espacio de trabajo agradable y armónico. “ (Testimonio Generación Y).



# GENERACION Y



## Lo que le gusta de su trabajo a la Generación Y. Las dos miradas

	MIRADA DE LA GENERACION Y	MIRADA DE LAS EMPRESAS
El clima laboral	40%	45%
La flexibilidad horaria y Home Office	40%	39%
El desafío	33%	53%
Las tareas realizadas	30%	45%
Salario y beneficios	25%	52%
Crecimiento y plan de carrera	25%	15%
La libertad para trabajar	20%	

# GENERACION Y

El clima laboral y la flexibilidad, son los tópicos más valorados por la Generación Y . El desafío, la tareas realizadas y el salario y los beneficios, son temas que las empresas piensan que esta generación tiene en Top of mind, pero esto no parece reflejarse en los porcentajes obtenidos.



# GENERACION Y

## La Generación Y opina sobre lo que le gusta de su trabajo

TEMA: El clima laboral 40%

### QUE BUSCAS EN LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO (Sobre listado predeterminado)

Colaboración	65%
Compromiso	63%
Valores morales similares al propio	48%
Simpatía	20%
Diversión	20%

### ASPECTOS POSITIVOS DE TU JEFE INMEDIATO (Sobre listado predeterminado)

Buena Comunicación	63%
Respecto	40%
Liderazgo	38%
Conocimiento	35%
Compromiso	35%
Valores Morales	35%
Creatividad	20%
Flexibilidad	15%
Tolerancia	15%

# GENERACION Y

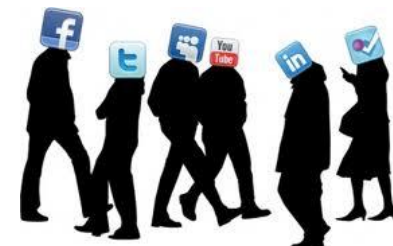
## La Generación Y opina sobre lo que le gusta de su trabajo

TEMA: La flexibilidad horaria y Home Office 40%

Si bien el clima es muy importante las actividades sociales con los compañeros no son tan frecuentes.

¿Cómo combinas el trabajo con la vida personal?	
EXCELENTE	6%
MUY BIEN	43%
BIEN	35%
REGULAR	13%
MAL	3%

¿Compartís otras actividades extra laborales compartís con los compañeros de trabajo?	
NO	63%
SI	37%
Cuáles	
Recreativas	75%
Deportivas	25%



# GENERACION Y

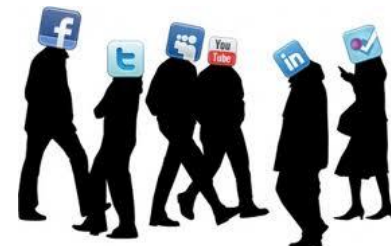


## La Generación Y opina sobre lo que le gusta de su trabajo

TEMA: La flexibilidad horaria y Home Office 40%

“ El trabajo no es mi vida sino, parte de mi vida que me ayuda a crecer en lo personal. Trato de mantener un equilibrio y armonía entre ambos. “  
(Testimonio Generación Y)

“Siempre hay tiempo para hacer ambas cosas. Lo importante es estar bien en general. “(Testimonio Generación Y).





# GENERACION Y



## La Generación Y opina sobre lo que le gusta de su trabajo

TEMA: El desafío 33%

**“Que sea una empresa en dónde se presenten desafíos y no caer en la monotonía.” (testimonio de Generación Y).**

**“Buscan constantes desafíos, se aburren rápidamente, son muy demandantes y buscan mas su desarrollo personal. Menos apego a la organización.” (testimonio mandos medios/ altos empresa).**



# GENERACION Y

## La Generación Y opina sobre lo que le gusta de su trabajo

TEMA: El sueldo y los beneficios 25%

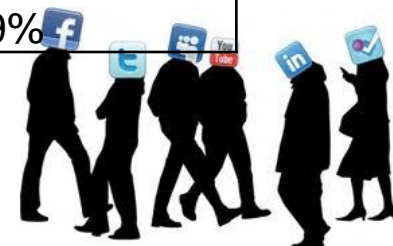
“Buen salario, beneficios, espacios de espaciamento, ” (testimonio de Generación Y).

Para el 75% de los Generación e independientes el balance ingresos/ horas de trabajo es positivo.

### BENEFICIOS ESPECIALES BRINDADOS POR LAS EMPRESAS A LA GENERACION Y.

El 49% realiza acciones específicas para fidelizar a la Generación Y.

Flexibilidad de horario	55%
Equilibrio entre trabajo y vida personal	48%
Coaching	32%
Mentoring	19%



# GENERACION Y

## Motivación y retención de la Generación Y

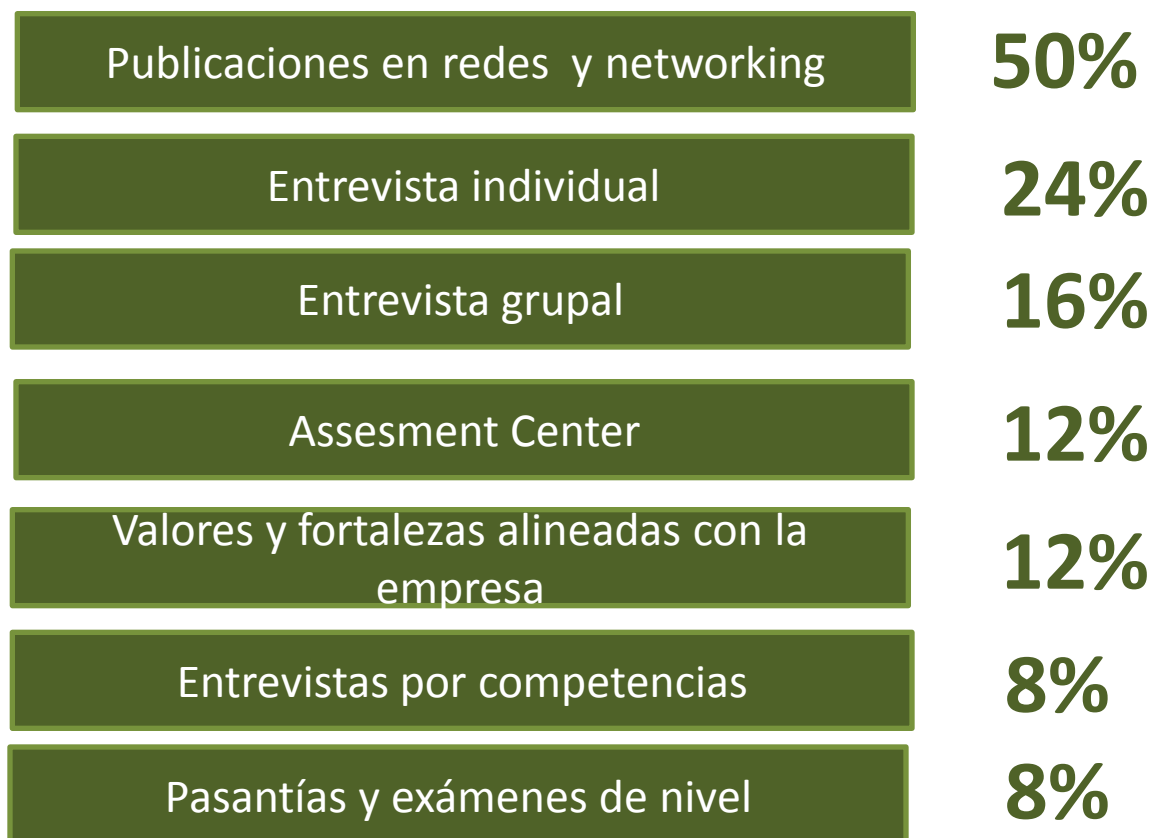
El **39%** de los especialistas en RRHH de las empresas participantes afirmó **implementar acciones específicas de retención para la Generación Y.**

- **Flexibilidad horaria Sobre todo por estudio** **78%**
- **Los escuchamos en relación al trabajo, aceptamos y valoramos su opinión.  
Canales de comunicación fluidos** **44%**
- **Capacitación** **31%**
- **Acompañarlos de cerca en su integración institucional** **22%**
- **Oficinas Luminosas/ Espacios distendidos / espacios de esparcimiento** **22%**
- **Trabajar en el Ambiente de trabajo y buen clima laboral** **20%**
- **Implementar nuevas tecnologías** **20%**
- **Generar proyectos innovadores** **18%**

# GENERACION Y

## Políticas de reclutamiento de la Generación Y

El **70%** de las empresas indicó herramientas específicas de selección y reclutamiento para esta generación. Un **28%** expresó no usar ninguna en particular.



# GENERACION Y



**El 63% de las empresas no encuentra diferencias actitudinales entre Generación Y de diferente nivel socioeconómico. Si observan diferencias en cuanto al rango de edades en la misma Generación. EL 18% visualiza diferencias entre géneros.**

Diferencias según nivel de educación formal (Según la visión de las empresas participantes).

ESTUDIANTES	
Dinámica mas informal. vocabulario coloquial	25%
Poca capacidad de diálogo	20%
Osados Impetuosos	16%
Ansiosos	12%
Se aseguran de entender bien las condiciones, horarios, salario, beneficios	12%
Van para ver que escuchan y no tienen claro su enfoque laboral	12%
Hacen hincapié en adquirir conocimientos, en el aprendizaje.	8%
Con ambiciones de crecimiento, a veces desmedida.	8%
No indagan mucho sobre la empresa	8%
Priorizan su vida en cualquier aspecto tanto personal como profesional	4%
Muy competitivos	4%

# GENERACION Y



Diferencias según nivel de educación formal (Según la visión de las empresas participantes).

## RECIBIDOS

Se preocupan por el balance entre vida personal y trabajo	24%
Flexibilidad horaria	14%
Interés por las condiciones laborales	14%
Deseos de aprender	14%
Deseo de progreso rápido	14%
Les interesa y los motiva el desafío del proyecto	14%
Exigencias y expectativas	10%
Entusiasmados con la posibilidad de tener un trabajo que tenga que ver con su carrera.	10%
Sin demasiada claridad en los objetivos propios	5%

## CON TRAYECTORIA Y EXPERIENCIA

Más exigentes y sólidos en la entrevista	33%
Indagan salario, beneficios y desarrollo de carrera	19%
Ponen énfasis sobre sus logros profesionales	14%
Serenidad, claridad en sus objetivos y en su encuadre o postura	14%
En algunas ocasiones, suelen tener expectativas más altas que la media.	10%
Más respetuosos	10%
Hacen hincapié en los desafíos y estabilidad laboral	5%
Se auto-denominan impagables, o recursos escasos o claves	5%
Se presentan más seguros y tienen claro lo que buscan	5%

# GENERACION Y



El **59%** de las empresas, considera que la convivencia con otras generaciones es entre **muy buena y buena**. Un **25%** la evalúa de **regular a mala**.

## Diferencias destacadas entre Generación Y y otras generaciones.

Mayor apertura a los cambios/ flexibilidad	28%
Menos compromiso con la organización	19%
Cuesta aceptar responsabilidades	17%
Diferente respeto a la jerarquía	18%
Mayores exigencias laborales	18%
Mejor equilibrio personal / laboral	18%
Cuesta aceptar consecuencias	11%
Más desafiantes	11%
Es el hoy	6%
Sociabilidad	6%
Creatividad que rompe paradigmas	6%
Más seguros de sí mismos	6%
Buenos en trabajo en equipo	6%
Ganas de trabajar	3%
Busqueda de desafíos	3%
Se aburren rápidamente	3%
Son demandantes	3%
Otra percepción sobre la estabilidad laboral	3%
Capacidad de aprendizaje	3%
Sensibilidad social	3%
Más informales	3%
Menos paciencia para el aprendizaje	3%
Manejo de la tecnología	3%

# GENERACION Y

## En síntesis

DESAFIOS/  
DEAFIANTES

CREATIVOS

SEGUROS

SE INCLINAN POR  
LO SOCIAL

PRIORIZAN SUS  
VALORES

BUEN BALANCE  
PROFESIONAL /  
LABORAL

TECNOLOGOGICOS

HONESTOS/  
CLAROS

EXIGENTES

PRIORIZAN LA FLEXIBILIDAD  
LABORAL

VALORAN EL BUEN CLIMA DE  
TRABAJO





# GENERACION Y

## En síntesis

MUY INFORMALES

VIVEN EL HOY

COMODOS

COMPROMISO A  
CORTO PLAZO

DEMANDAN RAPIDO  
CRECIMIENTO

DIFERENTE FORMA  
DE TRATO CON LA  
JERARQUIA

SOBREPROTEGIDOS

CUESTIONADORES

EXIGENTES EN  
DEMASIA





# Nuestros Servicios



Encuestas de clima laboral  
Sondeos Salariales  
Mystery Shopper  
Descripción de puestos  
Evaluación de desempeño  
Banda Salareales  
Bechmarking de RRHH



Auditorías de Calidad  
Investigación de mercado  
Prensa y difusión



Para comunicarse con nosotros

[www.bamarketing.com.ar](http://www.bamarketing.com.ar)

[estela@bsasmkt.com.ar](mailto:estela@bsasmkt.com.ar)



(54 11) 4771-4054

(54 11) 4772-5222



**buenos aires marketing**

soluciones integrales

Castillo 1336 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina