

## Millennials en 2018: expectativas sobre el ámbito laboral en México

**Autor:** Dra. Isis Olimpia Gutiérrez Martínez, Profesora en el Departamento de Administración de Empresas de la Universidad de las Américas Puebla.



Espacio en el que ha aparecido el artículo y fecha en que ha sido publicado: e-consulta (19-06-2018).

Actualmente aproximadamente el 50% de la fuerza laboral está integrada por la generación de los Millennials (también llamada generación Y), y este porcentaje se incrementará al 75% para el 2025. Debido lo anterior, esta generación ha sido y será objeto de diversos estudios con respecto a su incorporación, desarrollo y permanencia en el ámbito laboral. La reciente encuesta internacional de Deloitte llamada “Millennials 2018”, que ha sido efectuada cada año desde 2012, es un claro ejemplo de ello. Analizando específicamente el caso de México, ‘para el reporte de Deloitte “Encuesta Millennials 2018-Mexico”i se encuestaron a 301 empleados de tiempo completo que ocupaban puestos de trainees, ejecutivos, jefaturas y gerenciales. Los resultados de este estudio señalan en particular 3 aspectos claves: (1) la percepción que tienen los Millennials en México sobre las empresas, (2) los aspectos organizacionales más atrayentes para ellos, y (3) sus intenciones por permanecer en una organización:

1. Percepción sobre las organizaciones. Este estudio señala las percepciones que tienen los Millennials con respecto a la motivación y ética de las empresas. El 76% de los Millennials consideran que las empresas se enfocan en su propia agenda, en vez de tomar en consideración a la sociedad, y tan sólo el 57% de los Millennials cree que las empresas se comportan de una manera ética. Al comparar estos resultados con los del mismo estudio, pero llevado a cabo por Deloitte en 2017, se puede apreciar que cada vez más los Millennials consideran que las empresas no tienen un buen comportamiento y que sus prioridades están centradas en ellas mismas sin considerar a la sociedad. En efecto, en 2017, el 45% creía que la motivación principal de las empresas era su propia agenda (este porcentaje aumento al 76% en 2018) y el 88% de los Millennials pensaba que se las empresas se comportaban de manera ética (este porcentaje se redujo al 57% en 2018).

2. Factores de atracción. Según los resultados de este estudio, para los Millennials en México, los aspectos más importantes al momento de elegir un empleador son: remuneración económica y beneficios (62%), oportunidades para el aprendizaje continuo (60%), flexibilidad (horarios y lugar de trabajo) (50%), cultura de trabajo positiva (43%) y programas e incentivos para el bienestar (41%),

reputación de comportamiento ético (18%), oportunidades para hacer voluntariado/hacer una diferencia en sus comunidades (14%) y diversidad e inclusión (12%).

3. Permanencia en la organización. Los resultados de la encuesta indican sobre este tema, que el 43% de los Millennials pretende permanecer en su empleo actual menos de dos años. Comparativamente con años anteriores (2016 y 2017) estos porcentajes, aunque elevados, permanecen estables. Por su parte, cuando se les preguntó a los Millennials si pretendían pasar más de cinco años en su organización actual, tan solo el 24% de ellos lo estaba considerando. Estos resultados revelan que los Millennials tiene una fuerte tendencia a cambiar de organización en el corto y mediano plazo. Además, analizando los datos de 2016, que indicaban que el 35% de ellos pensaba pasar más de 5 años en su organización, se puede percibir que la tendencia a cambiar de empleo en el mediano plazo se está acrecentando cada vez más entre los Millennials. Es importante remarcar, que el 75% de los Millennials que pretenden permanecer en una organización por más de cinco años trabajan en una organización donde hay diversidad e inclusión.

Al analizar los resultados anteriores, podemos concluir que lo que las empresas están ofreciendo actualmente parece estar en desacuerdo con las expectativas que tienen los Millennials sobre las organizaciones. Por ejemplo, el comportamiento ético y la responsabilidad social es algo sumamente valorizado por los Millennials al buscar empleo, pero, la percepción de los Millennials sobre lo que hacen las organizaciones en estos aspectos, no es muy favorable. Esto también pudiera explicar, en parte, el por qué los Millennials pretenden permanecer poco tiempo en una misma organización. En efecto, los Millennials buscan, además de una buena remuneración económica y beneficios, que la empresa esté involucrada en cuestiones de diversidad, ética y responsabilidad social, y esta combinación parece ser que los Millennials no la encuentran siempre en las organizaciones.

Si las organizaciones desean captar y retener al mejor talento, deben entonces tomar en consideración los resultados de este tipo de estudios y alinear así sus estrategias de gestión de talento a las expectativas de sus actuales o futuros colaboradores.

iDeloitte (2018), Encuesta Millennials 2018 – México, disponible en: <file:///C:/Users/16069/Downloads/Millennial-Survey-2018-Resultados-Mexico.pdf>

**Tags:** Millenials, inclusión, fuerza laboral CIEF, Centro de Investigación de Empresas Familiares, UDLAP, Universidad de las Américas Puebla, Isis Gutiérrez Martínez

**Acerca del autor:** Isis Olimpia Gutiérrez Martínez tiene una Licenciatura en Informática obtenida en 1994 por el Instituto Tecnológico de Campeche. Una Maestría en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional en 1996 por el Instituto Tecnológico de Mérida. Una segunda Maestría en Estudios de Profundidad en Evolución Tecnológica en las Organizaciones por la Université de Versailles St-Quentin-en-Yvelines en el 2000 y un Doctorado en Ciencias de Gestión en el 2006 por el Conservatoire National des Arts et Métiers en Paris, Francia.

Sus intereses de investigación se centran en identificar dinámicas, mecanismos y estrategias en el área de gestión de personas dentro de las organizaciones en general, y a estudiar específicamente, los factores determinantes y contribuciones de las personas (tales como el compromiso organizacional, la confianza y el compartir información o conocimiento) en la gestión estratégica de tecnologías de información. Su investigación se ha publicado en revistas tales como *Industrial and Organizational Psychology*, *Competitiveness Review*, *Government Information Quarterly* & *Transforming Government: People y Process and Policy*. Es autora de libros, capítulos de libros y artículos en memorias de congresos en los temas antes mencionados. Su investigación ha recibido varios premios y ha sido financiada por varias organizaciones incluyendo CONACYT-México (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) y la AECID-España (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo).

Tuvo bajo su cargo la realización de estudios de causas de reprobación e índice de satisfacción de la Dirección de planeación de la Universidad Autónoma de Campeche. Los cursos que imparte son sobre Dirección estratégica de Recursos Humanos, administración de conocimiento, comportamiento humano en las organizaciones y panorama de la administración.

Actualmente es partícipe de tres proyectos de investigación distribuidos en tres rubros; el primero en conjunto con empresas como “Biomédica de Referencia”, el segundo en alianza con Universidades a Nivel Internacional sobre temas de gestión de talento y el tercero por parte de un financiamiento a cargo de CONACYT. Por otro lado, es profesora en el Departamento de Administración de Empresas en la Universidad de las Américas Puebla en México desde 2006. Desde 2016 ha participado como profesora visitante en la Universidad Jean Moulin en Lyon Francia.

Lo que más le gusta de la docencia es la interacción con los alumnos y el hecho de siempre enfrentarse a un nuevo aprendizaje. Aprecia mucho el hecho de que al impartir un curso cada clase y cada alumno sean diferentes. Dicha diversidad la retan personalmente a profundizar en cantidad y calidad de contenido, lo cual le resulta enriquecedor.

Finalmente, se define a sí misma como una persona responsable; cuando se involucra en algún proyecto lo cumple, no le gusta dejar las cosas de lado. Es organizada, honesta y comprometida con lo que hace.