

Los Mejores Lugares
para Trabajar™

para Millennials

Great
Place
To
Work®

URUGUAY
2021

INFORME

La generación Millennial





El espíritu de este ranking es el de reconocer a esas 25 empresas que logran crear una experiencia única en el lugar de trabajo para este grupo de colaboradores.

Los millennials siguen siendo objeto de estudio entre las organizaciones porque conforman un grupo etario cada vez más grande dentro de la fuerza laboral y son muchas las conjeturas que se hacen sobre ellos.

Para echar luz con datos concretos, desde Great Place to Work® decidimos presentar el **Ranking Millennials**, para el cual participaron 11.135 personas de 52 organizaciones.



25 empresas rankeadas (9.465 respondentes)

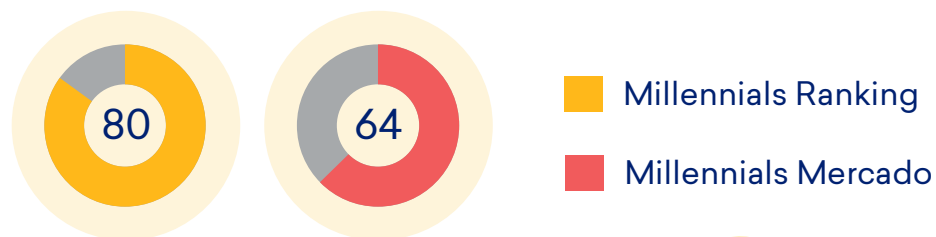
Para determinar los mejores lugares de trabajo para los millennials, Great Place to Work® analizó el feedback de los colaboradores quienes responden más de 60 preguntas de la encuesta describiendo hasta qué punto su organización crea un excelente lugar para trabajar para todos (For All).

El **85%** de la evaluación se basa en la percepción de los millennials sobre sus experiencias de confianza en su lugar de trabajo. El **15%** restante se basa en la valoración que hacen acerca de un conjunto de variables que se miden a través del cuestionario y que tienen que ver con: experiencia de innovación (es decir, cuán preparado está el ambiente para que cualquier persona esté habilitada para proponer mejoras), los valores (cómo los mismos se viven de manera cotidiana en la organización) y por último, la efectividad de los líderes (entendiendo por esto la percepción de los colaboradores respecto de cuán estratégicos para el negocio a la vez que cuán cercanos con la gente son quienes tienen gente a cargo). Estas medidas garantizan una experiencia positiva y consistente en el lugar de trabajo.

Descifrando el código

PROMEDIO GENERAL

Cuando uno le pregunta a un millennial qué tiene que tener la empresa ideal, la respuesta en términos generales es la misma: **tiene que tener un buen clima de trabajo.**



En este sentido las empresas que conforman la lista logran brindar una excelente experiencia global a este grupo. La misma ronda en **80 puntos** de percepción positiva en tanto en el resto de las empresas, esa valoración cae **16 puntos**.



DIMENSIONES

Cuando se bucea un poco más profundo, el buen clima se traduce en buena relación con el jefe y los compañeros, trabajo en equipo, crecimiento profesional, flexibilidad de horarios, relaciones con la comunidad y más recientemente se agregan a la lista trabajar en células ágiles... es importante reconocer que el salario es un factor previo a esto, pero si lo anterior no está presente, esa empresa deja de ser una opción atractiva para el grupo.

	Millennials Ranking	Millennials Mercado
Credibilidad	81	64
Respeto	79	61
Imparcialidad	79	62
Orgullo	77	63
Comaradería	90	68

Si bien, y como era de esperar, las diferencias en su mayoría son de más de 15 puntos en cada una de las dimensiones que conforman el modelo de clima, **CAMARADERÍA** es la variable que arroja la diferencia mayor. Esta dimensión está íntimamente relacionada con la calidad de los vínculos que se viven en la organización, la posibilidad de sentirse ellos mismos en su lugar de trabajo y, sobre todo, cómo se tratan las personas entre si independientemente del lugar de la organización que estén trabajando. Son estas variables claves al pensar acerca de qué necesitan los más jóvenes y cómo crear un ambiente donde ellos se sientan integrados y estimulados a contribuir al negocio y a la cultura.

NIVEL JERÁRQUICO

¿Son los millennials realmente diferentes a las generaciones pasadas?

Algunos prefieren diferenciar a este grupo según el estadio de carrera antes que usar el de generaciones porque ello implica que en algún momento las expectativas de las personas en el mundo laboral son semejantes dependiendo si sos líder o individual contributor.

	Personal no gerencial o directivo	Gerente / Supervisor	Ejecutivo / Director
Credibilidad	82	86	94
Respeto	80	84	94
Imparcialidad	79	85	95
Orgullo	79	84	94
Camaradería	86	90	93

No es la misma valoración la que hace un individual contributor que la que hace un líder de su lugar de trabajo, aún cuando todos pertenecen al mismo grupo etario. Cuando se analizan otros grupos demográficos a la luz del corte según nivel de cargo, ocurre lo mismo, por ejemplo, entre las mujeres.

¿Será que la variable determinante para obtener una excelente experiencia de trabajo es la amplitud y profundidad del puesto?

GENERACIONES

Sin embargo, y aún aceptando que algunos de los comportamientos y características pueden ser propios del contexto del puesto, también es cierto que descartar cuestiones basándonos solamente en esto sería un tanto riesgoso para las organizaciones que intentan atraer y retener millennials. **Veamos cómo es el comportamiento de la percepción según las diferencias generacionales:**

	Millennials	Resto grupos etarios
Credibilidad	81	89
Respeto	79	88
Imparcialidad	79	87
Orgullo	77	89
Camaradería	90	91



Claramente, la contraparte generacional de los millennials percibe una mejor experiencia en su lugar de trabajo. Es importante tomar nota de esto y bucear sobre las **oportunidades de mejora** dado que ésta es la generación que más contribuye a la demanda laboral hoy.

Estos datos arrojan luz sobre **aspectos centrales de la experiencia que tienen los millennials en sus lugares de trabajo** según si se los compara con sus contrapartes etarias o con sus pares de otras organizaicones.

Todo ello indica que las empresas de este ranking gestionan de forma estratégica a este valioso grupo dentro de sus filas. Veamos ahora, qué les importa a los millennials.



¿Qué valoran los millennials en Uruguay?

PROPÓSITO

La conducta de los millennials está marcadamente influida por su experiencia de un mundo globalizado, sucesivas crisis tanto económicas como sociales como climáticas, y un acceso a la información sin precedentes de fuentes nunca antes vistas.

En este sentido esta generación pone mucho más énfasis en sus necesidades personales. Marcar una diferencia en un mundo tan complejo se les hace esencial. Entonces, la organización para la cual trabajan se convierte en una enorme fuente de oportunidades para generar un impacto positivo en ese mundo, o no.

PROPÓSITO **77** + CONEXIÓN **81** = RETENCIÓN

¿QUÉ ESPERAN DE SUS LÍDERES?

- Feedback
- Accesibilidad
- Honestidad e integridad
- Competencia
- Cercanía

Son estos los comportamientos de los líderes que hoy estas nuevas generaciones valoran como propulsores del compromiso y la confianza al momento de elegir quedarse en una organización. **¿Es muy diferente esta valoración a la valoración de otros grupos etarios?**

NO, la diferencia esencial es en el “cómo” los líderes logran estas valoraciones (Velocidad y atención en el feedback, atención a las diferencias al momento de ser accesible y flexibles, reconocimiento en tiempo al buen trabajo, equidad en el trato, etc.).

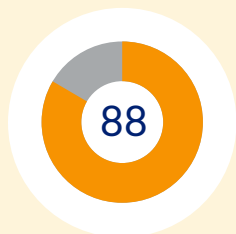


¿Qué valoran los millennials en Uruguay?

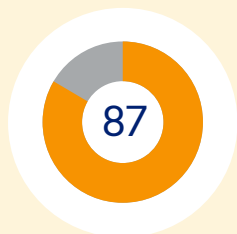
RELACIONES INTERPERSONALES

En cuanto a las relaciones interpersonales esta generación presenta una alta valoración por la **vivencia de vínculos saludables y de confianza con las personas** mas allá de la posición o tarea que realicen dentro de la organización. Donde los espacios e instancias de celebración tienen un rol importante, impulsando una experiencia de colaboración y hospitalidad 360 grados.

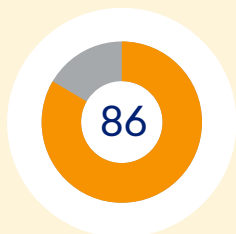
Así mismo es fundamental para este grupo poder vivir, relacionarse y desarrollarse en un lugar donde puedan **“sentirse ellos mismos”**.



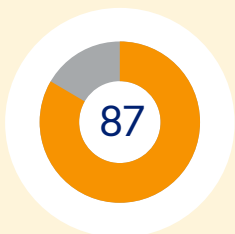
Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo.



Acá celebramos acontecimientos especiales.



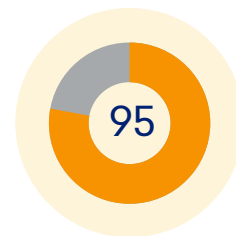
Puedo contar con la colaboración de los demás.



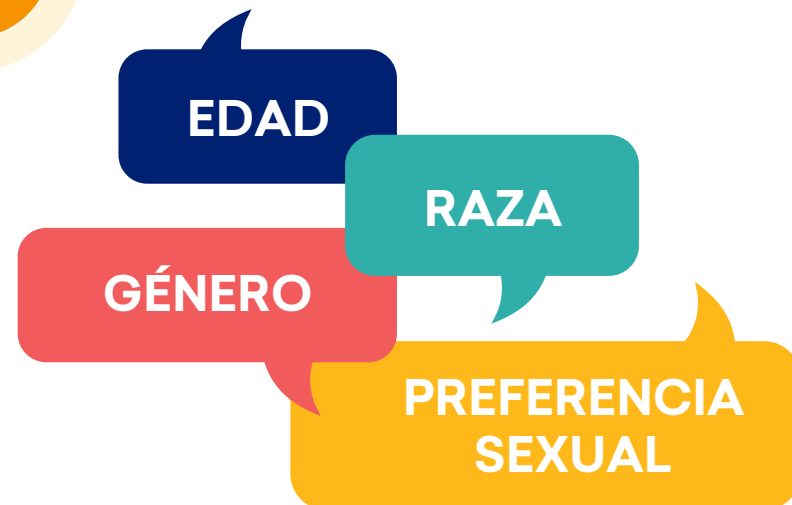
Cuando una persona cambia de puesto o área, se lo hace sentir como en casa.

AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN

Los millennials viven y valoran la diversidad no como un tema de “cuota” o cantidad sino como una experiencia relacionada íntimamente **a un tema de equidad al trato, al reconocimiento, a las posibilidades** que brinda la organización.



Las personas son tratadas de forma justa independientemente de su:



¿Qué desafíos presentan los Millennials?

DESARROLLO

Esperan una progresión rápida, una carrera variada e interesante, que los **exponga a diferentes experiencias y les brinde aprendizajes** a la vez que les permita avanzar rápido dentro de la estructura de la empresa.



Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente.



Este es un aspecto clave a revisar: la percepción que tienen sobre los medios que la organización les ofrece para obtener crecimiento. Sobre todo cuando las propuestas de valor de las organizaciones giran en torno a este tema.

De hecho, la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente es el motivo de permanencia en la empresa por excelencia de este grupo.

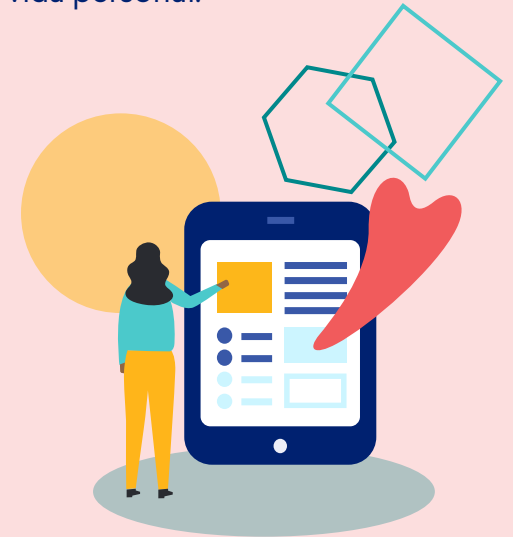
SU TIEMPO

No tiene que ver con el “home office” sino con trabajar en un lugar que les permita **balancear y también controlar el uso de su tiempo**.



A las personas se las incentiva a que equilibren el trabajo con su vida personal.

La percepción de equilibrio no es pareja para los diversos grupos etarios que componen las organizaciones del ranking, por lo que surge la necesidad de seguir revisando **cómo se combina el tiempo de trabajo con el tiempo de vida personal**.



¿Qué desafíos presentan los Millennials?

En el contexto de pandemia vivido (y también de digitalización), en donde están en revisión muchos de los parámetros que las organizaciones venían utilizando hace años, este aspecto es crucial y está entrelazado con la concepción que tenemos de **cómo se trabaja y cuán eficientes estamos siendo** para encontrar formas más simples de realizar el trabajo.



ASIGNACIÓN DE TAREAS

A su vez los millennials tienden a sentirse incómodos con estructuras rígidas. Si a eso le agregamos la **competencia técnica de los líderes para coordinar tareas**, los millennials van a estar esperando que los desafíen y los acompañen antes que les impongan tareas aburridas o rutinarias. Este aspecto está atado a la necesidad de participación y a cuán involucrados se sienten en las decisiones que los afectan.



Esta es una de las áreas importante a observar. Tiene que ver no sólo con el aspecto técnico de la delegación sino también con la **percepción de equidad al momento de establecer las maneras de trabajar y las tareas a desempeñar**.

Para un millennial nada está preestablecido de antemano, necesitan comprender por qué hacen lo que hacen y sobre todo, **para qué les sirve**. Conectar las tareas que desempeñan, con el aprendizaje que obtendrán por ello, es crucial. Los millennials no entienden de jerarquías. Al menos, no para las cuestiones que los involucran.

¿Qué desafíos presentan los Millennials?

RECONOCIMIENTO

Quieren sentir que **su trabajo vale la pena** y que sus esfuerzos están siendo reconocidos. Valorán cosas similares en una marca ya sea como empleados o como consumidores. Si, a su vez, consumen la marca en la cual trabajan, no deberían encontrar inconsistencias entre lo que reciben como consumidores y lo que reciben como empleados.



RESUMEN DE INDICADORES

- Principales diferencias con otros grupos etarios.
- Coordinación del trabajo y personas por parte de los líderes.
- Concepción del equilibrio de vida personal y laboral.
- Sentirse involucrados por parte de sus líderes en aquellos aspectos que los concierne.



Al final del día, los millennials que trabajan en las empresas que conforman el ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar para Millennials en Uruguay viven un alto orgullo de pertenecer a estas empresas (83 puntos de percepción positiva). La experiencia general que viven es estimulante para ellos, sus necesidades y sus aspiraciones.

Palabras finales



Hemos analizado características que deben ser abordadas por las organizaciones de manera activa en todo el ciclo de vida de los millennials como empleados. Las empresas de este ranking nos muestran el camino.

Los millennials quieren un estilo de gestión y cultura que es marcadamente diferente de cualquier cosa que haya existido antes, una que cumpla sus expectativas. Esto hace que hoy más que nunca las organizaciones deban revisar toda la infraestructura sobre la cual montan la gestión de personas y afinen la consistencia de lo que cada uno recibe en su lugar de trabajo.

Mientras que las culturas de confianza tienen un efecto positivo sobre todas las generaciones, para los más jóvenes es más relevante aún.

La cultura nunca ha sido más importante como lo es hoy para reclutar y retener el talento joven. Con los millennials entrando a las líneas de liderazgo es vital priorizar una cultura positiva que los seduzca: es decir, que les permita conectar su propósito, que les brinde herramientas para crecer, que sientan a los líderes cerca como verdaderos referentes, que los valoren, que los escuchen y que se diviertan en el camino.

The logo consists of a red square with the text "Great Place To Work" in white, stacked vertically. The background of the entire image is dark blue with several overlapping hexagonal outlines in various colors (yellow, light blue, green, red) and some solid hexagons.

Great
Place
To
Work®

¡Gracias!

Contacto:
www.greatplacetowork.com.uy