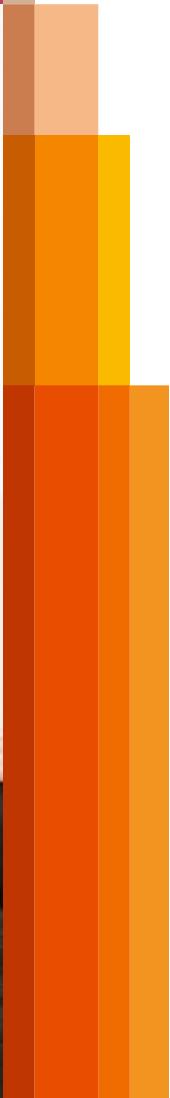


# *Diversidad en la generación Millennial*

Resumen Ejecutivo



# **Una nueva mirada al talento**

**Estudio Mundial de PwC destaca que las mujeres de la Generación Millennial (generación Y) se están convirtiendo en un activo muy poderoso dentro del staff de talentos de una organización**

En PwC el 50% de la fuerza laboral mundial es femenina y para el año 2016, casi el 80% serán Millennials (nacidos entre 1980 y 1995). Entre el

15 y 30 de Enero de 2015 se realizó a través de Opinium Research una encuesta internacional en línea, con 10,105 encuestados, entre 20 y 35 años, en 75 países. Dicha muestra incluía 8.756 mujeres y 1.349 hombres.

Estudio con el objetivo de conocer comportamientos y/o tendencias de dicha generación para dar datos a

las organizaciones que sirvan como base para posicionarse a través de estrategias de talento orientadas a la atracción, retención, participación y desarrollo de este grupo significativo de talentos.



## **Inicio de la carrera laboral**

Parte de 0-3 años de experiencia laboral, enfocándose en enfrentar la cultura y las prácticas organizacionales.

Normalmente, ubicadas en posiciones junior y han trabajado para 2 empleadores.

Solteras, con 25 años de edad promedio. 11% son madres. 43% con salarios equitativos a su pareja. El 18% son la principal fuente de ingresos en su hogar.

Le atraen organizaciones que promuevan y consideren oportunidades de carrera.

El 53% siente que las organizaciones no están haciendo lo suficiente para fomentar la diversidad en el lugar de trabajo.

## **Desarrollo de la carrera laboral**

De 4 a 8 años de experiencia profesional, se enfocan en el desarrollo de su experiencia, identificando sus fortalezas y proyección de carrera.

Predominantemente en niveles junior y/o medio en las organizaciones y han trabajado para 2 empleadores.

Viven en pareja o casadas, con 29 años de edad promedio. 24% son madres. 43% con salarios equitativos a su pareja. 24% son la principal fuente de ingresos en su hogar.

Le atraen organizaciones con salarios competitivos y otros incentivos.

El 59% siente que las organizaciones no están haciendo lo suficiente para fomentar la diversidad.

## **Estabilidad laboral**

De 9 o más años de experiencia profesional, se enfocan en el desarrollo de un área de expertise, con opinión interna y externa, definiendo su estilo de liderazgo.

Usualmente, ocupan posiciones de nivel medio o seniors en las organizaciones y han trabajado para 3 empleadores.

Casadas, con 32 años de edad promedio. 49% son madres. 42% con salarios equitativos a su pareja. 31% son la principal fuente de ingresos en su hogar.

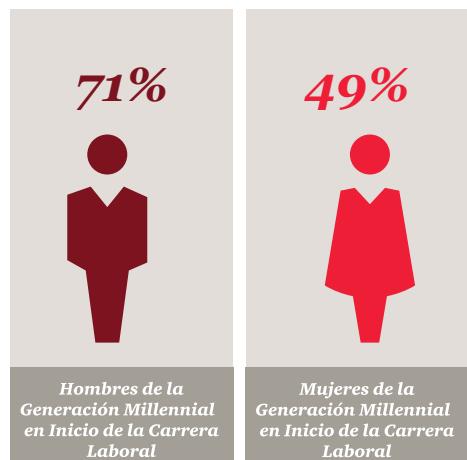
Le atraen organizaciones que planteen oportunidades de plan y desarrollo de carrera.

El 61% siente que las organizaciones no están haciendo lo suficiente para fomentar la diversidad.

## ***Los puntos más destacados de la investigación resaltan:***

**Existencia de una nueva era del talento femenino**, debido a que el mundo actual se caracteriza por mujeres Millennial altamente educadas, seguras de sí mismas, con mayor determinación para considerar las oportunidades de carrera y seleccionar al empleador con rasgos diferenciadores, razón por la cual los empleadores deben desarrollar culturas inclusivas y estrategias de talento que promuevan la confianza y el desarrollo para la nueva generación de mujeres profesionales.

**¿Se siente usted capaz de crecer a niveles senior con su actual empleador?**



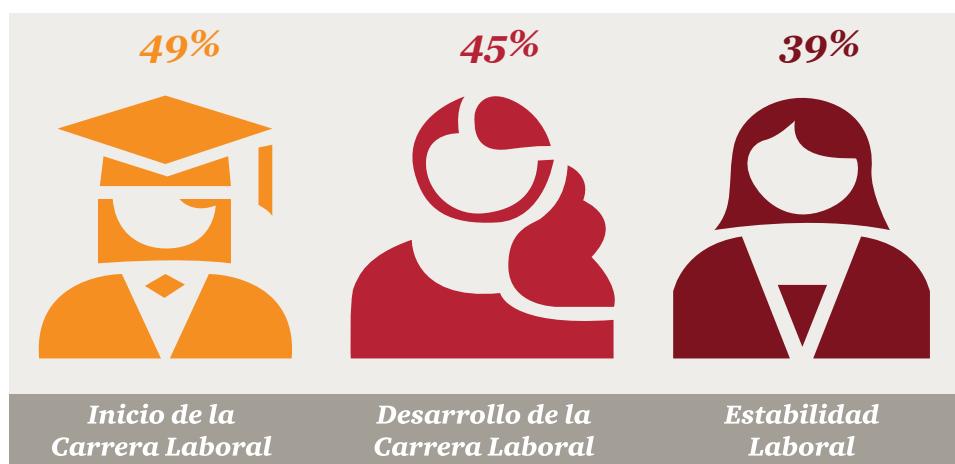
Entre 1980 y 2008, 552 millones de mujeres se unieron a la fuerza laboral y se espera 1.000 millones de mujeres en la siguiente década. Así mismo, actualmente las mujeres representan la mayoría de los estudiantes en 93 países y se insertan al mundo laboral con una mentalidad de desarrollo de carrera diferente.

Por lo tanto, la mujer de la Generación Millennial busca el desarrollo de carrera como principal motivador para

elevar una organización, por lo que a su vez se convierte en el principal detonador para dejar a un empleador. En consecuencia, las estrategias adaptadas para el desarrollo de este grupo de talentos será un paso vital para lograr los objetivos a largo plazo de las organizaciones.

Ante las siguientes preguntas, las mujeres de la Generación Millennial opinaron:

**¿Se siente usted capaz de crecer a niveles senior con su actual empleador?**



**Oportunidades de desarrollo de carrera: 53%**



**Salarios competitivos y otros incentivos: 52%**



**Modalidades de trabajo flexible: 35%**



**Excelentes programas de capacitación y desarrollo: 27%**



**Paquetes de buenas prestaciones, incluyendo pensiones, asistencia de salud y otros: 33%**

**La mujer de la Generación Millennial, al momento de elegir un empleo, valora principalmente organizaciones con:**

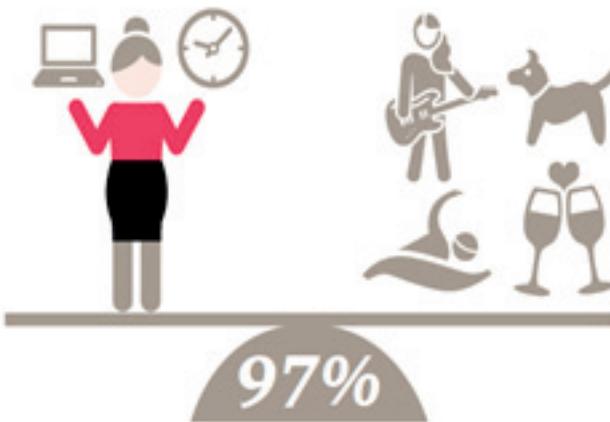


**Demanda de una cultura de diversidad,** esto es, las mujeres Millennials buscan y se deciden por empleadores con sólida trayectoria en la igualdad y diversidad, sustentada y demostrada con resultados visibles. Por lo que, el 86% identifica la política organizacional de diversidad e inclusión como factor importante para seleccionar a un empleador.

Sin embargo, el 71% de dicha generación sienten que si bien las organizaciones hablan de diversidad, las oportunidades no son realmente iguales para todos.

**Deseo de una cultura de equilibrio, trabajo y calidad de vida,** como proposición de reconocimiento y flexibilidad para la atracción y retención de talentos.

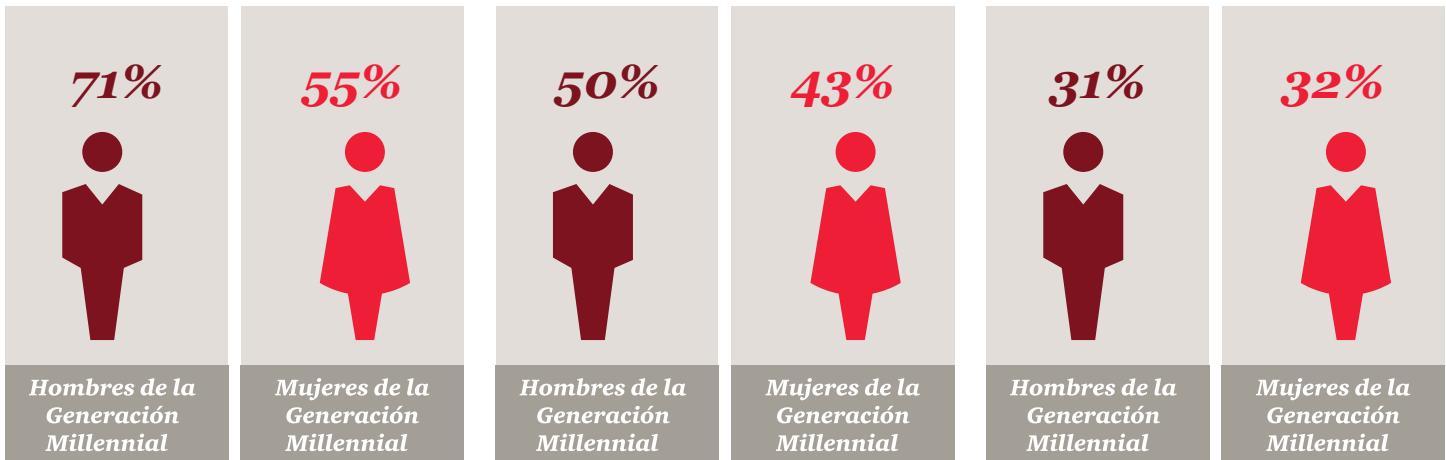
El 97% de las mujeres Millennials consideran el equilibrio entre el trabajo y la calidad de vida importantes en su elección de empleador. Así mismo, los beneficios de trabajo flexible, representan el tercer rasgo más valorado, luego de oportunidad de desarrollo de carrera y salarios competitivos.



**El 55% de mujeres Millennials sostiene que la demanda de su trabajo actual interfiere significativamente con su vida personal.**

**Un 43% actualmente hace uso de horarios flexibles.**

**El 32% de las mujeres de la Generación Millennial sostiene que no tienen la oportunidad de disfrutar dicho acuerdo.**

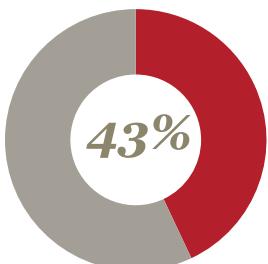


Las razones principales para que las mujeres de la Generación Millennial decidan dejar una organización, se deben a la falta de desarrollo de carrera, aprendizaje y compensación. Solo el 4% de las mujeres Millennials sostienen que estaba iniciando una familia y quería pasar más tiempo con ellos como su razón para renunciar.

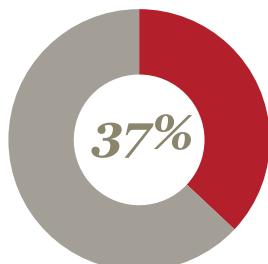
En consecuencia, los empleadores de éxito serán aquellos que reconozcan y acepten esto, diseñando e implementando las estrategias adecuadas que aperturen la diversidad e inclusión.



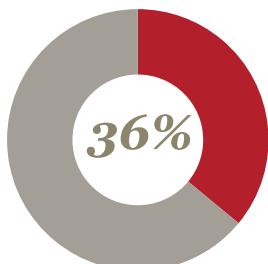
**Principales razones de las mujeres Millennials por las que dejaron a su antiguo empleo:**



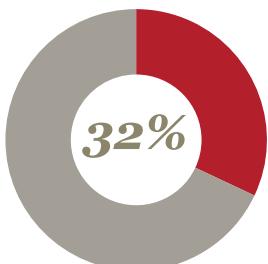
No existían oportunidades de desarrollo de carrera



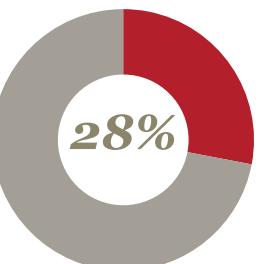
El empleo no era interesante y/o significativo



No existían oportunidades para el aprendizaje y desarrollo

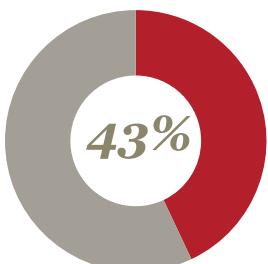


Encontró un empleo con mejor compensación

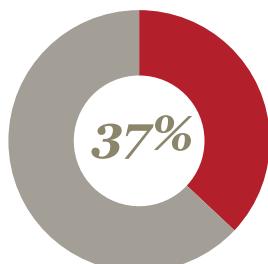


No existía equilibrio entre el trabajo realizado y la retribución

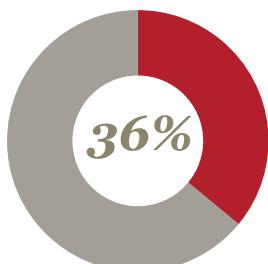
**Principales razones de las Mujeres Millennials por las cuales dejarían a su empleador actual:**



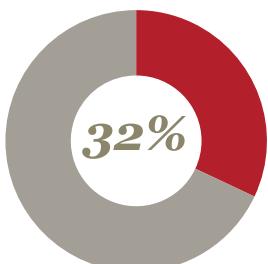
Por un empleo con mejor compensación



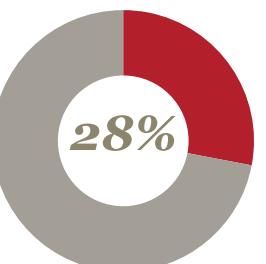
Equilibrio entre el trabajo y calidad de vida



Equilibrio entre el trabajo realizado y la retribución



Oportunidades de desarrollo de carrera



El empleo no era interesante y/o significativo

**Presencia de una cultura de retroalimentación cara a cara,** por lo cual los empleadores de éxitos serán aquellos que combinen tecnología avanzada y patrones de comunicación recurrente orientado al diseño de futuro.

El 40% de las mujeres Millennials prefieren la comunicación electrónica en lugar de conversaciones telefónicas

y/o cara a cara en el lugar de trabajo. Sin embargo, prevalece la importancia de la comunicación cara a cara para la información sobre de evaluaciones de desempeño, planeación de carrera y compensación, porque refuerzan la importancia de la comunicación apoyada por la presentación de indicadores de evaluación y resultados, valorando de esta manera sus esfuerzos.



**Carrera Global,** las organizaciones internacionales deben adoptar un enfoque moderno de movilidad que proporcione soluciones de movilidad y asignación internacional.

El 73% de la Generación Millennial valora emplearse en el extranjero para el desarrollo de su carrera. El 62% de las mujeres Millennials valora la experiencia internacional como elemento fundamental para potenciar su carrera.

**Reputación,** debido a que las Millennials desean que su empleo contribuya al mundo y por lo tanto, desea estar orgullosa de su empleador.

57% de las mujeres Millennials sostienen que evitarían trabajar en un sector determinado debido a considerar que tienen una imagen negativa.

### Contacto

**María Eugenia López**  
Gerente de Servicios en Gestión de Personas  
maría.eugenia.lopez@cl.pwc.com  
(56) 2 2940 0193



© 2015, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.