



Comunicado de Prensa

Fecha: Martes, 23 de abril de 2013

Contactos

Miriam Arrocha, PwC InterAméricas
Tel: +507 206 9232
e-mail: miriam.arrocha@pa.pwc.com

Michelle Muñoz, PwC InterAméricas
Tel: +507 206 9200 ext. 1501
e-mail: michelle.munoz@pa.pwc.com

Páginas 3

Los trabajadores del milenio quieren mayor flexibilidad, balance entre vida y trabajo, y oportunidades globales

***Un estudio dirigido a 44,000 empleados de PwC disipa y confirma estereotipos de la
Generación Y***

***La Universidad de California del Sur y la Escuela de Negocios de Londres condujeron
investigación de dos años sobre
actitudes de los empleados de PwC de alrededor del mundo.***

Nueva York, 2013 – La generación del milenio, aquella nacida entre 1980 y 1995, busca más flexibilidad laboral, mejor balance entre su trabajo y su vida de hogar, y oportunidades para obtener asignaciones en el extranjero para su mayor satisfacción laboral, de acuerdo con el mayor y más detallado estudio conducido acerca de las actitudes y comportamientos de la Generación Y, una labor de dos años iniciada por PwC.

Esta investigación tanto confirma como disipa estereotipos sobre los mileniales, quienes ya conforman alrededor de dos tercios de la fuerza laboral de PwC. Mientras los trabajadores más jóvenes tienen más conocimientos tecnológicos, más enfoque global y están más dispuestos a compartir información, el estudio encontró que no se sienten con más derecho o menos comprometidos que sus contrapartes mayores que no son mileniales, y están dispuestos a trabajar igual de duro. La encuesta global también encontró que muchas de las actitudes de los mileniales son consistentemente compartidas por sus colegas mayores.

PwC's NextGen: Un estudio generacional global, que fue conducido en conjunto con la Universidad del Sur de California y la Escuela de Negocios de Londres, representa la investigación más ambiciosa sobre la generación milenial o "Generación Y". El estudio incluyó respuestas de 44,000 empleados a través de la red global de firmas de servicios profesionales de PwC, y casi un cuarto de las respuestas provenía de mileniales. La investigación, compilación y análisis de sus hallazgos ocurrieron en un lapso de dos años.



El estudio buscaba medir factores relacionados con la retención del lugar de trabajo, lealtad y satisfacción del trabajo. Comparaba respuestas de los milleniales y los no milleniales que estaban en la misma etapa de sus carreras, para evaluar diferencias generacionales entre los dos grupos de empleados.

“La amplitud y el alcance de esta investigación no tiene precedentes. Captura una amplia gama de observaciones sobre las motivaciones, prioridades y preferencias de trabajo de la generación más joven que está ahora en la fuerza laboral, al igual que aquellas de sus colegas mayores”, dijo Dennis Finn, vice-presidente y líder global de capital humano en PwC. “La generación millenial está ya transformando prácticas de larga data en el lugar de trabajo. Los empleadores que quieren contratar a empleados milleniales y mantenerlos comprometidos y felices deberán adaptarse para cumplir con sus necesidades.

Entre los principales hallazgos del estudio de **PwC’s NextGen**:

- ***Empleados milleniales quieren mayor flexibilidad... al igual que el resto del mundo.***
Milleniales y no milleniales por igual quieren la opción de cambiar su horario de trabajo para acomodar los suyos y están interesados en trabajar fuera de la oficina en donde puedan estar conectados a través de la tecnología. Los empleados de todas las generaciones también dicen que estarían dispuestos a perder algo de salario y retrasar ascensos e intercambiarlo por una reducción de horario.
 - Dada la oportunidad, 64% de los milleniales (y 66% de no milleniales) quisiera trabajar ocasionalmente desde casa, y 66% de milleniales (y 64% de no milleniales) quisiera la opción de ocasionalmente cambiar sus horas laborales.
 - A través del tablero, 15% de todos los empleados masculinos y 21% de todos los empleados femeninos dijeron que renunciarían a algo de salario y retrasarían un ascenso a cambio de trabajar menos horas.
- Los milleniales prefieren un balance trabajo-vida. A diferencia de las pasadas generaciones, que ponían énfasis en sus carreras y trabajaban más de las 40 horas semanales esperando conseguir posiciones de más salario, los milleniales no están convencidos de que tales sacrificios tan temprano en sus carreras valgan los potenciales premios. Un balance entre su vida personal y laboral es más importante para ellos.

Otros hallazgos:

- El 71% de los milleniales (frente al 63% de los no milleniales) dice que las exigencias de su trabajo interfieren significativamente con sus vidas personales.
- Enfocados-globalmente. Más de un tercio (37%) de los milleniales quisieran la oportunidad de ir en una asignación global (frente al 28% de no milleniales)
- *Transparente.* Casi la mitad (43%) de los milleniales dice que han discutido su salario con compañeros (frente al 24% de los no milleniales).
- *No merecedores.* Milleniales dicen que no merecen un trato especial y que están tan comprometidos como los no milleniales.

El estudio **PwC’s NextGen** también descubrió similitudes y diferencias entre los empleados milleniales de todo el mundo. Por ejemplo, los trabajadores milleniales en cada oficina participante de



PwC aspiran a tener un mayor balance trabajo-vida, pero el tema parece ser menos prioridad entre trabajadores en la región este (naciones del Pacífico) que en otras partes del mundo.

“El estudio de PwC descubrió que los estereotipos de los empleados mileniales son más falsos que ciertos. Las actitudes de los mileniales son similares a aquellas de los empleados mayores”, dijo Finn.

“La naturaleza convincente de esta investigación permitirá a PwC guiar con el ejemplo, y ya ha ayudado a guiarnos a hacer cambios culturales y estructurales en cómo administramos, promovemos y compensamos a nuestra gente”, añadió. “Para 2016, casi el 80% de toda nuestra fuerza laboral será de mileniales. Tenemos mucho interés en proveerles, al igual que a toda nuestra gente, el mejor ambiente para maximizar su desarrollo y desempeño personal”.

Sobre la red de PwC

Las firmas PwC ayudan a las organizaciones e individuos a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas con más de 180,000 personas en más de 158 países, comprometidos a brindar calidad en servicios de auditoría, impuestos y consultoría. Díganos qué es importante para usted y encuentre más información visitándonos en **www.pwc.com/interamericas**

© 2013 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red de PwC y/o una o más de sus firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legalmente separada. Ver **www.pwc.com/structure** para más detalles.

Este contenido es para propósitos de información general, y no debe ser usado como sustituto para consultas con asesores profesionales.