

Informe de resultados

# Los millennials de la empresa Argentina

---

2017

**idea**

Estudios Sociales & Empresariales

**Matías Alvarez**

Gerente de Intercambio Empresarial  
malvarez@ideamail.com.ar

**Enzo Scargiali**

Responsable de Relevamientos  
escargiali@ideamail.com.ar



# Índice

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| ▶ | <b>PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO</b>   | <b>4</b>  |
| ▶ | <b>RESUMEN EJECUTIVO</b>                   | <b>5</b>  |
| ▶ | <b>EMPRESAS PARTICIPANTES</b>              | <b>7</b>  |
| ▶ | <b>MILLENNIALS QUE PARTICIPARON</b>        | <b>8</b>  |
| ▶ | <b>PREFACIO</b>                            | <b>10</b> |
| ▶ | <b>FICHA TÉCNICA</b>                       | <b>12</b> |
| ▶ | <b>INTRODUCCIÓN</b>                        | <b>13</b> |
| ▶ | <b>INFORME DE RESULTADOS</b>               |           |
|   | 1. ESTRUCTURA DE LA MUESTRA                | <b>15</b> |
|   | 1. LOS MILLENNIALS DE LA EMPRESA ARGENTINA | <b>21</b> |

# Los millennials de la empresa Argentina

1 En los últimos 12 meses:

**7 de cada 10** empresas han sumado a sus planteles empleados que pertenecen a la generación millennial.



2



**Más de la mitad**

de los millennials que forman parte de las empresas argentinas, se siguen formando.

3

**9 de cada 10** lo hacen en el nivel universitario.



10



Los millennials consideran a la tecnología como su principal aliado.

**7 de cada 10** está de acuerdo en afirmar que los procesos de trabajo pueden mejorar a partir de la incorporación de nuevas tecnologías: plataformas de trabajo colaborativo, software de automatización y la incorporación de recursos audiovisuales.



4



Los millennials se suman a las empresas -principalmente- para seguir desarrollando su **profesión**.

5

Para la mayoría de los millennials, el trabajo es un espacio de **crecimiento personal**

6

**8 de cada 10** está satisfecho o muy satisfecho con su empleo, principalmente porque trabajan en organizaciones donde pueden desarrollar sus capacidades.



9



Los millennials creen en la necesidad de brindar oportunidades igualitarias para hombres y mujeres -en el presente y en el futuro- del desarrollo de su vida profesional

8

**9 de cada 10** empleadores considera que los millennials rotan de empresa con mayor velocidad que generaciones anteriores. En este sentido,

**5 de cada 10** -más allá de estar satisfecho con su puesto- ya está pensando en cambiar de empresa para seguir desarrollando su profesión.

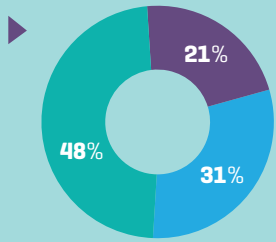


7

Los motivos que llevan a los millennials a cambiar de empleo se relacionan con:

- \* la baja posibilidad de desarrollo
- \* la realización de tareas monótonas
- \* el clima laboral poco agradable

# Los millennials de la empresa Argentina



- Más de 100 empleados
- Hasta 10 empleados
- Entre 11 y 100 empleados

## ¿Cuántos millennials han ingresado en la empresa en los últimos 12 meses?

La mayoría de las empresas han contratado empleados nacidos entre

**1982-1994**

**48%**

Casi la mitad de ellas ha empleado en el último año entre

**1 - 100 Millennials**

**31%**

En tanto que el 31%, ha sumado a sus equipos hasta

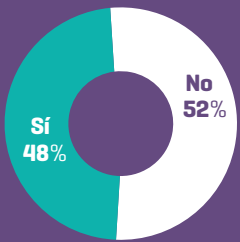
**hasta 10 Millennials**

**21%**

Por último, un porcentaje considerable ha reportado contratar

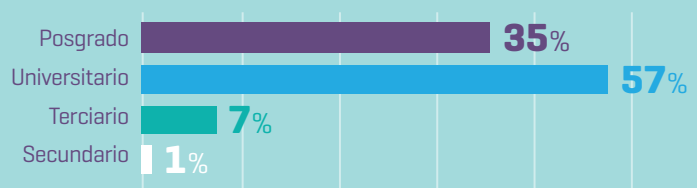
**+100 Millennials**

## La formación de los millennials



Poco más de la mitad de los empleados millennials de las empresas argentinas se sigue formando:

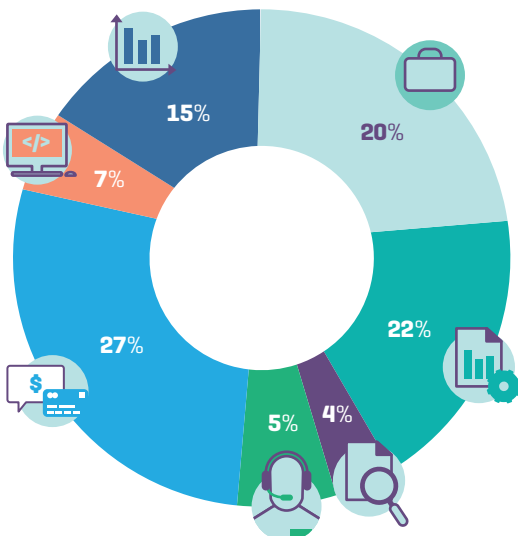
## ¿En qué nivel te encuentras estudiando?



De ellos, más de la mitad, aún no completó el nivel universitario y un 35% se encuentra en formación de posgrado.

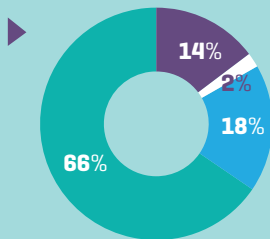
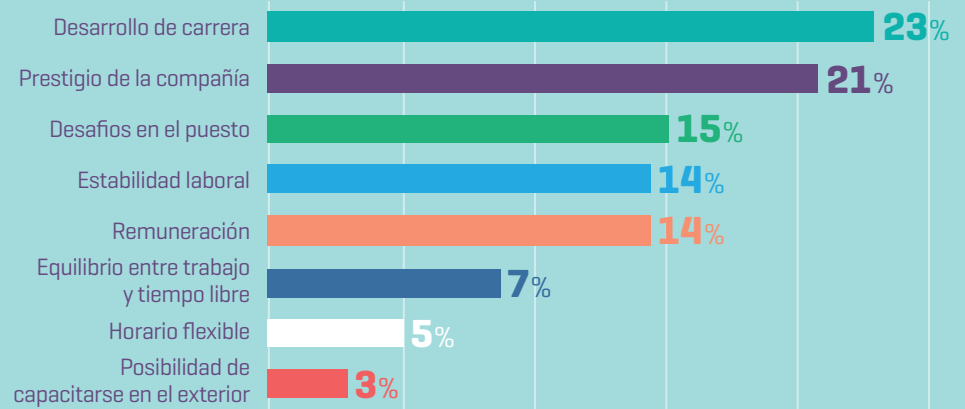
## ¿En qué área de la empresa se desempeña la mayor cantidad de millennials?

La mayoría de los millennials se desempeñan en el área comercial (27%), administración (22%) y ventas (15%). En tanto que un porcentaje menor lo hace en el área de desarrollo y programación (7%) y atención al cliente (5%).



- Administración
- Auditoría
- Centro de atención al cliente
- Comercial
- Desarrollo y programación
- Ventas
- Otros

## Factores que llevan a los millennials a tomar su puesto actual



## Nivel de satisfacción con el puesto laboral

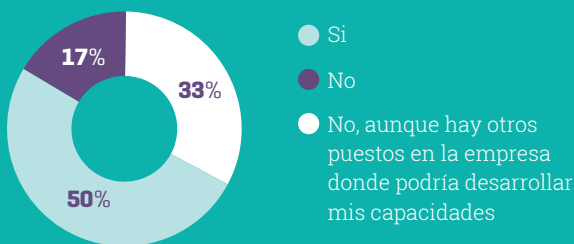
- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho

Además, al consultarles a los millennials acerca de su satisfacción con el puesto laboral,



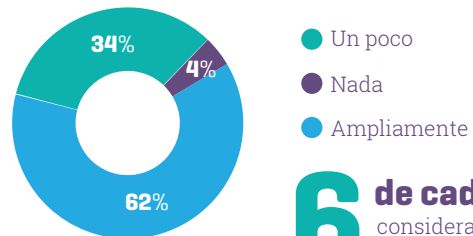
**8** de cada 10 está satisfecho o muy satisfecho con el.

## ¿Consideras que en tu puesto puedes desarrollar todas tus capacidades?



Sin embargo, la mitad considera que el puesto actual no le permite desarrollar todas sus capacidades. La baja posibilidad de desarrollo es el principal motivo por el que los millennials deciden cambiar de empleo.

## ¿Consideras que el proceso de trabajo en el que participas podría ser mejorado con la incorporación de nuevas tecnologías?



**6** de cada 10 considera que las nuevas tecnologías son clave para mejorar el espacio de trabajo.

## ¿De qué modo te gustaría desarrollar nuevas capacidades?



## ¿La empresa elabora estrategias específicas para la retención y fidelización de los millennials?



195

# Empresas participantes

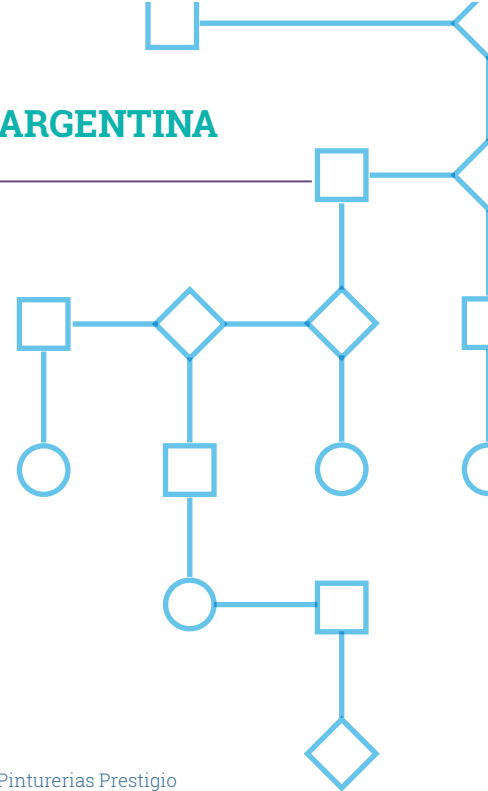


ABB  
ACA Salud  
Accenture  
Acindar  
Aerolíneas Argentinas  
AF  
Air Liquide Argentina  
Akapol  
Alpargatas  
ANAVI  
Aon Hewitt  
Arcor  
Arcos Dorados  
Argental  
Artes Gráficas Rioplatense  
Assitem  
Avenida  
Axonier  
Back Sports  
Bagley Argentina  
Banco Ciudad de Buenos Aires  
Banco de Galicia y Buenos Aires  
Banco Hipotecario  
Banco Itaú  
Banco Provincia de Neuquén  
BAT Argentina  
Bayer Argentina  
Beautiful Day  
Belatrix Software  
Beyond  
BGH  
BNP Paribas Cardif  
Bolsa de Comercio de Rosario  
Bomaro  
Bonafide  
Brightcom  
British American Tobacco Argentina  
Bunge Argentina  
Cablevisión-Fibertel  
Cabot  
Café Martínez  
Cargill  
CMD - Grupo Clarín  
CNH Industrial  
Coca-Cola FEMSA Argentina  
Compañía Financiera Argentina  
CONA Consultores  
Cooperativa Eléctrica de Gálvez  
Correo Oficial de la República Argentina

Culligan Argentina  
Danone  
DASDA  
Delenio  
Despegar.com  
DIETRICH  
DLP  
Dow AgroSciences Argentina  
DuPont  
EBV  
Edenor  
Edersa  
Edesur  
Efectivo SI  
El Centinela  
Empresa Mixta de Transporte Rosario  
E-planning  
ERPA  
EY Argentina  
Flix Translations Group  
Ford Argentina  
Fortín Maure  
Frávega  
Fundación Favalaro  
Fundación San Patricio de Luján  
Futuros y opciones.com  
Garruchos  
General Electric  
General Motors de Argentina  
Gerdau  
Gire  
Global Worker  
Gobierno de la Ciudad de Bs. As.  
Gobierno de la Provincia de Bs. As.  
Grupo Banco San Juan  
Grupo Falcone  
Grupo Gamma  
Grupo HZ  
Grupo Logístico Andreani  
Grupo Lucci  
Grupo Mirgor  
Grupo OMINT  
Grupo Peñaflo  
Grupo Pragma Consultores  
Grupo Telefónica  
Grupo Zucamor  
Havas Village  
HMD Consultores  
Horton International

Hospital Italiano de Buenos Aires  
Hospital Universitario  
Fundación Favalaro  
IBM Argentina  
ICBC Argentina  
IONA consulting  
IPLAN  
IRAM  
IRSA  
Itrio  
KPMG  
La Anónima  
La Emilia  
La Segunda Cooperativa Limitada de Seguros Generales  
LATCOM  
Ledesma  
Lenovo  
Litoral Gas  
Los Grobo Agropecuaria  
Lozano  
LUCALEN  
Madalena Energy Argentina  
Maincal  
ManpowerGroup  
Marzialetti  
Mercer  
MetLife Seguros  
Metroenergía  
Microsoft Argentina  
Milliwatt  
Ministerio de Producción de la Nación  
Mocona  
Molinos  
Mondelez International  
MX Estilo Argentino  
Neoris  
Nestlé Argentina  
Nobleza Piccardo  
Noticias Argentinas  
NZR  
Octopus  
Oracle  
Organización Techint  
OSDEPYM  
Palo Borracho Marketing  
Pampa Energía  
PBB Polisor  
PepsiCo Argentina  
Petrobras Argentina

Pinturerías Prestigio  
Pioneer  
PKF Audisur  
Pluspetrol  
Pol-ka Producciones  
Porta Autoelevadores  
Pragma Consultores  
Pragmatica Technologies  
Praxair Argentina  
Prisma Medios de Pago  
Proagro  
Profertil Argentina  
QBE Seguros La Buenos Aires  
Quiroz  
Rohm and Haas  
Rosental  
SAIEP  
Sancor Coop. de Seguros Limitada  
Santander Río  
Sealed Air Argentina  
Securitas Argentina  
Seguros Rivadavia  
Seminarium  
Service Information Technology  
Sintoplast  
SIRGFRED  
SMS San Martín Suárez y Asociados  
SOFTTEK  
Spencer Stuart  
StarWoods Hotels  
Sushipop  
Swiss Medical Group  
SYnthon Argentina  
Tea Connection/ Green Eat  
Team Quality  
Telecom Argentina  
Telefónica de Argentina  
Terminal Zárate  
Ternium Siderar  
Toyota Compañía Financiera de Argentina  
Transportadora de Gas del Norte  
TyC Sports  
Ultrapetrol  
Unilever  
VIDT Centro Médico  
VMBC  
Wizon Consulting  
Yelp  
Zurich Santander Seguros Argentina





Franco / Lara / Matías / Reina / ...  
 Adrián / Constanza / Gabriel / Laura / ...  
 Maite / Noelia / Solange / Agustina / Cristian / ...  
 Ayelén / Emily / Javier / Malena / Nora / Soledad / Leandro / Maximiliano / Rocío / Azul / Enrique / Solé / Agustina / Daiana / Gastón / Leonardo / Mayra / Jeremías / Mara / Olmedo / Estefanía / Ailen / Damaris / Gerardo / Rodrigo / Beatrice / Erika / Jessica / Marcela / Oran / Tatiana / Leticia / Melina / Román / Belén / Esteban / Jessica / Mariana / Daniel / Germán / Lía / Melisa / Romina / Berenice / Esteban / Oscar / Tomás / Alejandra / Daniela / Gisela / Lis / Mercedes / Eugenia / Jimena / María / Pablo / Trinidad / Alejandro / Daniela / Micaela / Rosendo / Brenda / Evelyn / Joaquín / María / Pamela / David / Giuliano / Lourdes / Michelle / Rubén / Bruno / Ezequiel / Paola / Vanessa / ...  
 Gloria / Luana / Miguel / ...  
 Vanina / Alfonso / Delfina / Gonzalo / Mariángeles / Patricio / Verónica / Ana / Carlos / Fabricio / Jorge / Guadalupe / Lucía / Mirian / Sandra / Virginia / Anahí / Diana / Guido / Maricruz / Pilar / Vivian / Analía / Catalina / Federico / Josefina / Irma / Lucila / Nadia / Sara / Cecilia / Edgardo / Gustavo / Luis / Nahuel / Ximena / Angeles / Eduardo / Héctor / Julián / Marina / Ramiro / Sergio / Christian / Fernanda / Eliana / Horacio / Luz / Nelly / Yasna / Antonio / Elisa / Ignacio / Karen / Martina / Raúl / Yemil / Claudia / Francisco / Leila / Matilde / Nicole / Sofía / Alexia / Daví / Gonzalo / Lucas / Joaquín / María / Lara / Matías / Reina / Augusto / Constanza / Gabriel / Laura / Matilda / Solange / Agustina / Cristian / Emily / Javier / Malena / Nora / Maximiliano / Rocío / Azul / Enrique / Ana / Gastón / Leonardo / Mayra / Eric / Jeremías / Ailen / Damaris / Erika / Jessica / Marcela / Oran / Román / Belén / Esteban / Germán / Lía / Melisa / Romina / Constanza / Alejandra / Daniela / Gisela / Mercedes / María / Pablo / Trinidad / Constanza / Brenda / Evelyn / Joaquín / Valeria / Alexis / Rubén / Joel / Mariana / Camila / Fabiana / Lucas / Milagros / Ana / Deris / Mariano / Paula / Paulina / Carmen / Facu / Luciana / Mora / Diego / Guillermo / Ariel / Pinzón / Viviana / Sara / Cecilia / Felipe / Juan / Luis / Nahuel / Sean / Celeste / Iduardo / Héctor / Luisana / Natalia / Ramiro / Yamil / Angelina / Eleonora / Antonella / Eliana / Horacio / Luz / Raquel / Yasna / Antonio / Elisavinda / Karen / Martina / Raúl / Silvana / Claudia / Francisco / Inti / Magdalena / Nicole / Sofía / En / Delfina / Gon / Adolfo / Claudio / Italiano / Maira / Nieves / Constanza / Gabriel / Laura / Matilda / Solange / Agustina / Cristian / Gabriela / Lautaro / Mauro / Roberto / Javier / Malena / Nora / Soledad / Agustín / Cristina / Gabriela / Rocío / Azul / Enrique / Jeannette / Manuel / Oliver / Sergio / Gastón / Leonardo / Mayra / Rocío / Bárbara / Eric / Jeremías / Estefanía / Ailen / Damaris / Geraldine / Leonel / Melania / Rocío / Jessica / Marcela / Oran / Tatiana / Alan / Damián / Gerardo / Belén / Esteban / Jessica / Marcelo / Ornella / Tito / Aldar / Melisa / Romina / Berenice / Estefanía / Jhully / Mariana / Daniela / Gisela / Lis / Mercedes / Rómulo / Betir / Pablo / Trinidad / Alejandro / Dante / Giselle / Lore / Evelyn / Joaquín / María / Pamela / Valeria / Michelle / Rubén / Bruno / Ezequiel / ...  
 Gloria / Luana / Miguel / ...

Franco / Lara / Matías / Reina / ...  
 Adrián / Constanza / Gabriel / Laura / ...  
 Maite / Noelia / Solange / Agustina / Cristian / ...  
 Ayelén / Emily / Javier / Malena / Nora / Soledad / Leandro / Maximiliano / Rocío / Azul / Enrique / Solé / Agustina / Daiana / Gastón / Leonardo / Mayra / Jeremías / Mara / Olmedo / Estefanía / Ailen / Damaris / Gerardo / Rodrigo / Beatrice / Erika / Jessica / Marcela / Oran / Tatiana / Leticia / Melina / Román / Belén / Esteban / Jessica / Mariana / Daniel / Germán / Lía / Melisa / Romina / Berenice / Esteban / Oscar / Tomás / Alejandra / Daniela / Gisela / Lis / Mercedes / Eugenia / Jimena / María / Pablo / Trinidad / Alejandro / Daniela / Micaela / Rosendo / Brenda / Evelyn / Joaquín / María / Pamela / David / Giuliano / Lourdes / Michelle / Rubén / Bruno / Ezequiel / Paola / Vanessa / ...  
 Gloria / Luana / Miguel / ...  
 Vanina / Alfonso / Delfina / Gonzalo / Mariángeles / Patricio / Verónica / Ana / Carlos / Fabricio / Jorge / Guadalupe / Lucía / Mirian / Sandra / Virginia / Anahí / Diana / Guido / Maricruz / Pilar / Vivian / Analía / Catalina / Federico / Josefina / Irma / Lucila / Nadia / Sara / Cecilia / Edgardo / Gustavo / Luis / Nahuel / Ximena / Angeles / Eduardo / Héctor / Julián / Marina / Ramiro / Sergio / Christian / Fernanda / Eliana / Horacio / Luz / Nelly / Yasna / Antonio / Elisa / Ignacio / Karen / Martina / Raúl / Yemil / Claudia / Francisco / Leila / Matilde / Nicole / Sofía / Alexia / Daví / Gonzalo / Lucas / Joaquín / María / Lara / Matías / Reina / Augusto / Constanza / Gabriel / Laura / Matilda / Solange / Agustina / Cristian / Emily / Javier / Malena / Nora / Maximiliano / Rocío / Azul / Enrique / Ana / Gastón / Leonardo / Mayra / Eric / Jeremías / Ailen / Damaris / Erika / Jessica / Marcela / Oran / Román / Belén / Esteban / Germán / Lía / Melisa / Romina / Constanza / Alejandra / Daniela / Gisela / Mercedes / María / Pablo / Trinidad / Constanza / Brenda / Evelyn / Joaquín / Valeria / Alexis / Rubén / Joel / Mariana / Camila / Fabiana / Lucas / Milagros / Ana / Deris / Mariano / Paula / Paulina / Carmen / Facu / Luciana / Mora / Diego / Guillermo / Ariel / Pinzón / Viviana / Sara / Cecilia / Felipe / Juan / Luis / Nahuel / Sean / Celeste / Iduardo / Héctor / Luisana / Natalia / Ramiro / Yamil / Angelina / Elena / Hernán / Juliana / Marisol / Ramón / Yehéila / Cintia / Fiorella / Julieta / Macarena / Néstor / Silvana / Cristian / Elizabeth / Inés / Matilde / Rebeca / Yenni / Arturo / Emanuel / Giuliana / Lourdes / Michelle / Fabiana / Berenice / Adolfo / Claudio / Emilia / Italiano / Maira / Nieves / Ricardo / Axel / Emiliano / Iván / Gabriela / Lautaro / Mauro / Roberto / Agustín / Cristina / Gabriela / Jeannette / Manuel / Oliver / Soledad / Bárbara / Eric / Jeremías / Geraldine / Leonel / Melania / Romina / Alan / Damián / Gerardo / Carolina / Marcelo / Ornella / Tito / Berenice / Estefanía / Jhully / Mercedes / Rómulo / Betir / Alejandro / Dante / Giselle / Lore / Pamela / Valeria / Alexis / Bruno / Ezequiel / Joel / Mariana / Miguel / Ruth / Camila / Fabiana / Delfina / Gonzalo / Lucas / Milagros / Patricio / Verónica / Ana / Deris / Jorge / Mariano / Paulina / Sandra / Carmen / Facu / Luciana / Mora / Vivian / Analía / Diego / Guillermo / Jolores / Guillermo / Lucila / Nadia / Valter / Andrés / Edgardo / Mariana / Luis / Nahuel / Sean / Celeste / Iduardo / Héctor / Luisana / Natalia / Ramiro / Yamil / Angelina / Eleonora / Antonella / Eliana / Horacio / Luz / Raquel / Yasna / Antonio / Elisavinda / Karen / Martina / Raúl / Silvana / Claudia / Francisco / Inti / Magdalena / Nicole / Sofía / En / Delfina / Gon / Adolfo / Claudio / Italiano / Maira / Nieves / Constanza / Gabriel / Laura / Matilda / Solange / Agustina / Cristian / Gabriela / Lautaro / Mauro / Roberto / Javier / Malena / Nora / Soledad / Agustín / Cristina / Gabriela / Rocío / Azul / Enrique / Jeannette / Manuel / Oliver / Sergio / Gastón / Leonardo / Mayra / Rocío / Bárbara / Eric / Jeremías / Estefanía / Ailen / Damaris / Geraldine / Leonel / Melania / Rocío / Jessica / Marcela / Oran / Tatiana / Alan / Damián / Gerardo / Belén / Esteban / Jessica / Marcelo / Ornella / Tito / Aldar / Melisa / Romina / Berenice / Estefanía / Jhully / Mariana / Daniela / Gisela / Lis / Mercedes / Rómulo / Betir / Pablo / Trinidad / Alejandro / Dante / Giselle / Lore / Evelyn / Joaquín / María / Pamela / Valeria / Michelle / Rubén / Bruno / Ezequiel / ...  
 Gloria / Luana / Miguel / ...

Franco / Lara / Matías / Reina / ...  
 Adrián / Constanza / Gabriel / Laura / ...  
 Maite / Noelia / Solange / Agustina / Cristian / ...  
 Ayelén / Emily / Javier / Malena / Nora / Soledad / Leandro / Maximiliano / Rocío / Azul / Enrique / Solé / Agustina / Daiana / Gastón / Leonardo / Mayra / Jeremías / Mara / Olmedo / Estefanía / Ailen / Damaris / Gerardo / Rodrigo / Beatrice / Erika / Jessica / Marcela / Oran / Tatiana / Leticia / Melina / Román / Belén / Esteban / Jessica / Mariana / Daniel / Germán / Lía / Melisa / Romina / Berenice / Esteban / Oscar / Tomás / Alejandra / Daniela / Gisela / Lis / Mercedes / Eugenia / Jimena / María / Pablo / Trinidad / Alejandro / Daniela / Micaela / Rosendo / Brenda / Evelyn / Joaquín / María / Pamela / David / Giuliano / Lourdes / Michelle / Rubén / Bruno / Ezequiel / Paola / Vanessa / ...  
 Gloria / Luana / Miguel / ...  
 Vanina / Alfonso / Delfina / Gonzalo / Mariángeles / Patricio / Verónica / Ana / Carlos / Fabricio / Jorge / Guadalupe / Lucía / Mirian / Sandra / Virginia / Anahí / Diana / Guido / Maricruz / Pilar / Vivian / Analía / Catalina / Federico / Josefina / Irma / Lucila / Nadia / Sara / Cecilia / Edgardo / Gustavo / Luis / Nahuel / Ximena / Angeles / Eduardo / Héctor / Julián / Marina / Ramiro / Sergio / Christian / Fernanda / Eliana / Horacio / Luz / Nelly / Yasna / Antonio / Elisa / Ignacio / Karen / Martina / Raúl / Yemil / Claudia / Francisco / Leila / Matilde / Nicole / Sofía / Alexia / Daví / Gonzalo / Lucas / Joaquín / María / Lara / Matías / Reina / Augusto / Constanza / Gabriel / Laura / Matilda / Solange / Agustina / Cristian / Emily / Javier / Malena / Nora / Maximiliano / Rocío / Azul / Enrique / Ana / Gastón / Leonardo / Mayra / Eric / Jeremías / Ailen / Damaris / Erika / Jessica / Marcela / Oran / Román / Belén / Esteban / Germán / Lía / Melisa / Romina / Constanza / Alejandra / Daniela / Gisela / Mercedes / María / Pablo / Trinidad / Constanza / Brenda / Evelyn / Joaquín / Valeria / Alexis / Rubén / Joel / Mariana / Camila / Fabiana / Lucas / Milagros / Ana / Deris / Mariano / Paula / Paulina / Carmen / Facu / Luciana / Mora / Diego / Guillermo / Ariel / Pinzón / Viviana / Sara / Cecilia / Felipe / Juan / Luis / Nahuel / Sean / Celeste / Iduardo / Héctor / Luisana / Natalia / Ramiro / Yamil / Angelina / Elena / Hernán / Juliana / Marisol / Ramón / Yehéila / Cintia / Fiorella / Julieta / Macarena / Néstor / Silvana / Cristian / Elizabeth / Inés / Matilde / Rebeca / Yenni / Arturo / Emanuel / Giuliana / Lourdes / Michelle / Fabiana / Berenice / Adolfo / Claudio / Emilia / Italiano / Maira / Nieves / Ricardo / Axel / Emiliano / Iván / Gabriela / Lautaro / Mauro / Roberto / Agustín / Cristina / Gabriela / Jeannette / Manuel / Oliver / Soledad / Bárbara / Eric / Jeremías / Geraldine / Leonel / Melania / Romina / Alan / Damián / Gerardo / Carolina / Marcelo / Ornella / Tito / Berenice / Estefanía / Jhully / Mercedes / Rómulo / Betir / Alejandro / Dante / Giselle / Lore / Pamela / Valeria / Alexis / Bruno / Ezequiel / Joel / Mariana / Miguel / Ruth / Camila / Fabiana / Delfina / Gonzalo / Lucas / Milagros / Patricio / Verónica / Ana / Deris / Jorge / Mariano / Paulina / Sandra / Carmen / Facu / Luciana / Mora / Vivian / Analía / Diego / Guillermo / Jolores / Guillermo / Lucila / Nadia / Valter / Andrés / Edgardo / Mariana / Luis / Nahuel / Sean / Celeste / Iduardo / Héctor / Luisana / Natalia / Ramiro / Yamil / Angelina / Elena / Hernán / Juliana / Marisol / Ramón / Yehéila / Cintia / Fiorella / Julieta / Macarena / Néstor / Silvana / Cristian / Elizabeth / Inés / Matilde / Rebeca / Yenni / Arturo / Emanuel / Giuliana / Lourdes / Michelle / Fabiana / Berenice / Adolfo / Claudio / Emilia / Italiano / Maira / Nieves / Ricardo / Axel / Emiliano / Iván / Gabriela / Lautaro / Mauro / Roberto / Agustín / Cristina / Gabriela / Jeannette / Manuel / Oliver / Soledad / Bárbara / Eric / Jeremías / Geraldine / Leonel / Melania / Romina / Alan / Damián / Gerardo / Carolina / Marcelo / Ornella / Tito / Berenice / Estefanía / Jhully / Mercedes / Rómulo / Betir / Alejandro / Dante / Giselle / Lore / Pamela / Valeria / Alexis / Bruno / Ezequiel / ...  
 Gloria / Luana / Miguel / ...

# de nuestro relevamiento



## La percepción de recursos humanos versus los millennials



### Daniela Mora Simoes

Directora del Programa Gerencial Gestión de Personas  
Escuela de Negocios IDEA  
Gerente Corporativa de Gestión & Desarrollo de Personas  
del Grupo OMINT

Mucho se ha hablado y escrito sobre los millennials y su relación con el ámbito laboral, sin embargo, parte de dichas investigaciones han sido realizadas en países con realidades económicas, culturales, sociales y políticas diferentes al contexto e idiosincrasia latinoamericanos.

En abril de 2016, la editorial B me solicitó escribir un libro sobre estos jóvenes desde la perspectiva de su relación con el mundo laboral pero poniendo foco en América Latina.

Es así como nació el libro “Cómo cazar un millennial” (Ediciones B, 2017), que cuenta con la particularidad de conocer un poco más acerca de los jóvenes de la región, a partir de una investigación realizada en conjunto con el equipo de Estudios de Benchmarking de IDEA, que hoy compartimos. Dicha investigación articula la mirada de mil jóvenes, junto con la percepción que poseen cien directivos de recursos humanos sobre esta generación.

La hipótesis sobre la que se trabajó para ambos relevamientos, entendía que los millennials comparten ciertas características novedosas que generan desafíos específicos para las empresas. En el caso del estudio realizado sobre el segmento de los millennials, se buscó indagar sobre jóvenes que estuvieran actualmente trabajando, para conocer sobre sus trayectorias, motivaciones, preferencias y expectativas laborales. Estos dos estudios permiten identificar similitudes y brechas de percepción entre las visiones de los líderes de recursos humanos y las de los millennials.

Los objetivos específicos del relevamiento fueron los siguientes:

- Indagar acerca de los motivos de rotación de los millennials y su nivel de satisfacción en el puesto actual.
- Conocer qué innovaciones propondrían respecto a los procesos de trabajo y con relación a la incorporación de nuevas tecnologías, e indagar sobre el modo en que perciben el vínculo con sus superiores.
- Comprender cuáles son las principales expectativas de los millennials en cuanto a su posición en la empresa actual, el puesto y el área en que se desempeñan, así como sus perspectivas profesionales de corto y mediano plazo.

A lo largo de este estudio podrán identificar cuánto nos queda por conocer sobre estos jóvenes, teniendo en cuenta que muchas veces quienes nos encargamos de construir las políticas y prácticas de gestión de personas en el mundo organizacional lo hacemos desde presunciones que no necesariamente coinciden con sus intereses.

Como toda generación, introdujo cambios en el mundo de trabajo- y habrá que ver cuántas de estas experiencias serán sustentables en el tiempo pero sin duda, una estrategia de recursos humanos que busque atraer al talento millennial debe contemplar las necesidades y expectativas que estos jóvenes poseen hoy en relación al mundo laboral.

**Daniela Mora Simoes**



---

## Millennials, el futuro del trabajo



### **Luis Aragón**

Director de gestión y desarrollo de personas en Santander Río  
Director de la División Recursos Humanos  
Miembro de Comité del 53° Coloquio de IDEA

---

Nuestras sociedades viven hoy lo que hemos denominado revolución digital, marcada por el impacto que la tecnología tiene en la manera de hacer y de sentir, y en nuestras necesidades, expectativas y pasiones.

Nuevas formas de trabajar y aprender que son clave para la idiosincrasia de las jóvenes generaciones, que día a día se incorporan a la fuerza de trabajo de cada empresa.

Son diversas las características que se le atribuyen a los nacidos entre 1982 y 1998. Sin embargo: ¿todo eso aplica en los millennials de las empresas argentinas?

Poder conocer de primera mano qué factores llevaron a estos jóvenes a tomar su empleo actual, los motivos por los cuales cambian de empresa o bien entender qué expectativas tienen respecto a la incorporación de las nuevas tecnologías, constituye un material útil para los profesionales de Capital Humano.

Invito a mis colegas a sumarse a este tipo de trabajos verticales donde encontrarán en IDEA y en la Red de Profesionales de Capital Humano, un espacio donde potenciarse, aprender y compartir buenas prácticas.

**Luis Aragón**

## FICHA TÉCNICA

Tipo de muestreo:  
**no probabilístico**

Universo

### Relevamiento 1

empresas pequeñas, medianas y grandes que operan en el ámbito de la República Argentina

### Relevamiento 2

empleados de empresas pequeñas, medianas y grandes que operan en el ámbito de la República Argentina nacidos entre 1982 y 1994.

### Relevamiento 1

Mayo-Julio 2016  
98 casos

### Relevamiento 2

Julio-Septiembre 2016  
1001 casos

Procesamiento

**Intercambio Empresarial – IDEA**

IDEA utiliza para el procesamiento de los datos software provisto por BeSmart  
[www.besmart.compay](http://www.besmart.compay)

**BeSmart.**  
SMART BUSINESS SOLUTIONS

# Introducción

La generación de los millennials comparte características novedosas que generan desafíos específicos para las empresas. La tendencia al desarrollo de nuevas experiencias, un uso natural y espontáneo de nuevas tecnologías, la preferencia por horarios flexibles y el trabajo por objetivos, una singular relación con las jerarquías y una búsqueda del bienestar laboral inmediato por sobre el desarrollo de una carrera en el largo plazo, son algunos de los aspectos que han identificados los estudios sobre millennials en EEUU y Europa.

Este estudio indaga en las trayectorias, motivaciones, preferencias y expectativas de los millennials para nuestro país. Se encuesta a millennials menores de treinta años, empleados en grandes corporaciones y pequeñas y medianas empresas.

## Objetivos

---

- ▶ **Indagar en los motivos de la rotación de los millennials y nivel de satisfacción en el puesto actual**
- ▶ **Conocer qué innovaciones propondrían respecto a los procesos de trabajo, en relación a la incorporación de nuevas tecnologías y cómo perciben su vínculo con los superiores**
- ▶ **Indagar en cuáles son las principales expectativas de los millennials en cuanto a su posición en la empresa actual, el puesto y el área en que se desempeñan, así como en las expectativas personales y profesionales de corto y mediano plazo**

El concepto de trayectorias vertebró el estudio, al organizar en tres dimensiones temporales la experiencia de los millennials: sus antecedentes, que contemplan los motivos de sus cambios de empleo y rotación; sus percepciones sobre la posición actual en la empresa, cuáles son sus intereses e inquietudes de corto plazo; y por último, las expectativas a futuro, donde se incluye no solo sus proyecciones respecto del puesto y el área de desempeño al interior de la empresa, sino la relación de éstas con su formación profesional y los intereses por la adquisición de nuevas capacidades y destrezas.

El estudio propone facilitar información a las empresas con el objetivo de que puedan elaborar y mejorar sus estrategias destinadas a la fidelización y el desarrollo de los millennials, a fin de maximizar sus recursos y potencialidades.



INFORME DE RESULTADOS

Los millennials  
de la empresa  
Argentina

## SECCIÓN 1

# Estructura de la muestra

## RELEVAMIENTO A

El relevamiento A fue aplicado a gerentes de Recursos Humanos de empresas pequeñas, medianas y grandes que operan en la Argentina, respondieron una encuesta suministrada en forma on-line. El trabajo se realizó entre septiembre y noviembre de 2016.

## Gestores de Recursos Humanos

### ► Sector de actividad de la empresa

El primer relevamiento, destinado a gerentes de Recursos Humanos de empresas, estuvo conformado por un alto porcentaje de organizaciones pertenecientes al tercer sector de actividad (44%), seguido de empresas del sector secundario (24%) y primario (23%). Por último, un 9% de ellas forman parte del sector cuaternario de actividad.





**Cantidad de empleados**

La mayoría de las empresas participantes del relevamiento (83%) cuentan con planteles que superan los 100 empleados. En tanto que sólo un 13% emplean entre 11 y 100 personas y sólo 4 de cada 100, hasta 100.



**+100**  
Empleados  
**83%**



hasta **10**  
Empleados  
**9%**

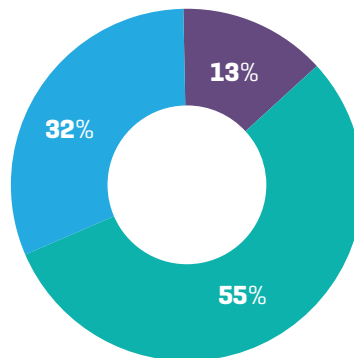


entre **11** y **100**  
Empleados  
**13%**



**Origen del capital**

Respecto del origen del capital de las empresas participantes, más de la mitad está formada por capitales nacionales (55%), en tanto que un 32% son de origen extranjero y un 13%, de capitales mixtos.



- Origen extranjero
- Capitales nacionales
- Capitales mixtos





### ¿Cuántos millennials han ingresado en la empresa en los últimos 12 meses?

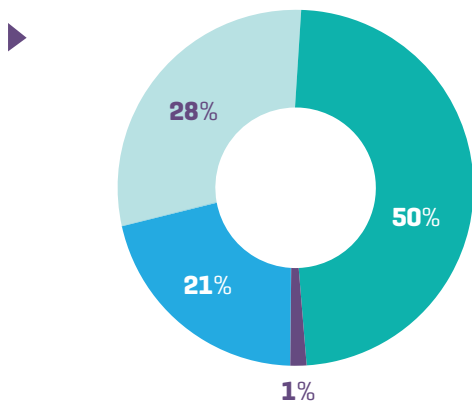
La mayoría de las empresas que forman parte de este relevamiento han contratado empleados nacidos entre 1982 y 1994. En este marco, casi la mitad de ellas (48%) han empleado en el último año entre 11 y 100 millennials. En tanto que 21%, ha sumado a sus equipos hasta 10. Por último, un porcentaje considerable (21%) ha reportado contratar más de 100 nuevos empleados de esta generación.



## RELEVAMIENTO B

El Relevamiento B fue suministrado a empleados jóvenes de empresas que operan en nuestro país a través de un cuestionario on-line. La participación estuvo abierta entre agosto y octubre de 2016. Se reunieron 1000 respuestas válidas.

### Millennials



#### Sector de actividad de la empresa

El primer relevamiento, destinado a gerentes de Recursos Humanos de empresas, estuvo conformado por un alto porcentaje de organizaciones pertenecientes al tercer sector de actividad (44%), seguido de empresas del sector secundario (24%) y primario (23%). Por último, un 9% de ellas forman parte del sector cuaternario de actividad.

- 30 a 34 años
- 22 a 25 años
- 26 a 29 años
- 18 a 21 años

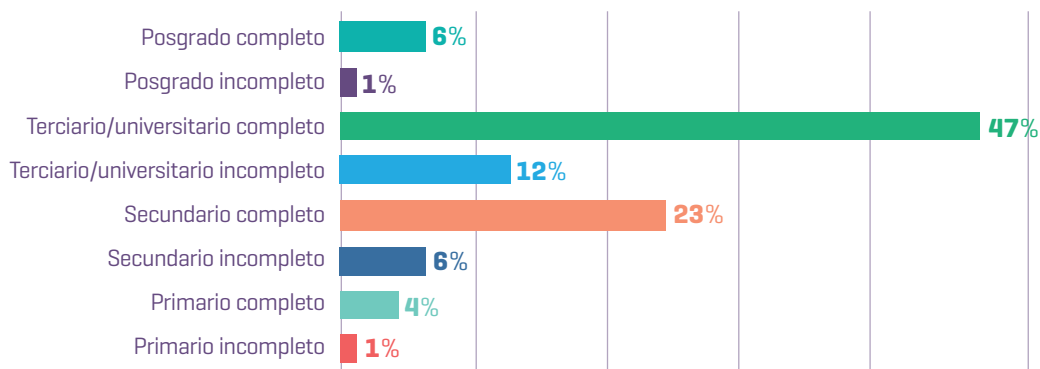
#### Género

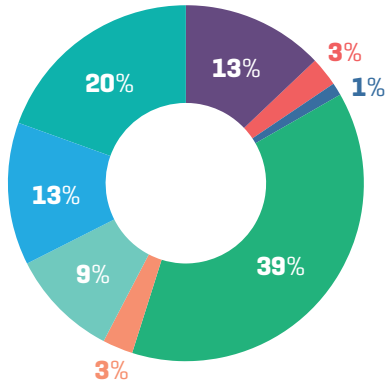
La mitad de quienes respondieron el cuestionario (55%), son mujeres, en tanto que el 45% restante, son hombres.



#### Nivel educativo máximo alcanzado por la madre

¿Cómo son las familias de los empleados millennials de las empresas que operan en Argentina? La mayoría de ellos proviene de familias con un alto nivel educativo. En el caso de las madres, casi 9 de cada 10 cuenta con nivel secundario completo o superior, siendo la mitad de ellas egresadas universitarias.





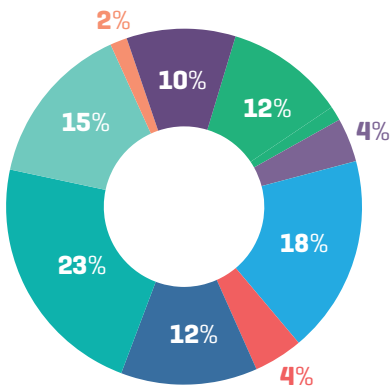
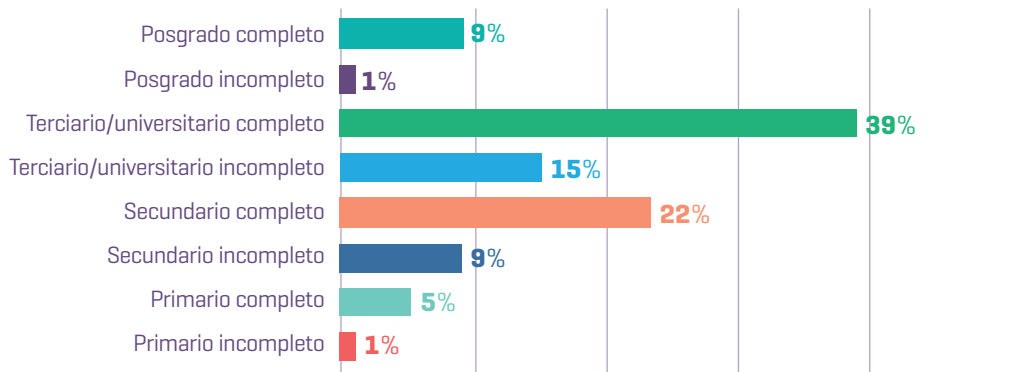
### Ocupación principal de la madre

Respecto de la ocupación de las madres, casi un 40% de las madres, son amas de casa, seguido por profesionales (20%) y Empleadas sin personal a cargo (13%).

- Empleado sin personal a cargo
- Desempleado
- Empresaria
- Ama de casa
- Secretaria
- Docente
- Empleado con personal a cargo
- Profesional

### Nivel educativo máximo alcanzado por el padre

En el caso de los padres, la formación educativa es menor -aunque continua siendo elevada- ya que un 85% de ellos completó el nivel secundario, y de ellos, casi la mitad el nivel universitario o superior.



### Ocupación principal del padre

En el caso de los padres, la ocupación principal se reparte -principalmente- entre empleados sin personal a cargo (23%), Dueños PyME (18%), profesionales autónomos (15%) y ejecutivos en Grandes empresas (12%).

- Trabajador independiente (oficio)
- Ejecutivo en GE
- Otros (Jubilado)
- Empleado sin personal a cargo
- Abogado
- Profesional autónomo
- Dueño PyME
- Desocupado
- Ingeniero

“Estos jóvenes crecieron en senos de familias mayoritariamente educadas, ya que sus padres pertenecen a las generaciones de baby boomers o X, cuyas poblaciones han dado mucha relevancia a su formación profesional. Sin embargo, esa preponderancia en la formación que se vislumbra en el caso de las madres luego no se transfiere de manera directa a las posiciones que logran obtener en el ámbito laboral. Es así, como solo el 12% de ellas tienen una actividad laboral jerárquica -ya sea como empleada de una organización con colaboradores a cargo o como empresaria-, y es aún mayoría la población que se registra como ama de casa o desempleada [39%]”



INFORME DE RESULTADOS

Los millennials  
de la empresa  
Argentina



## SECCIÓN 2

# Los Millennials de la empresa en Argentina

## Formación profesional

### ▶ Actualmente, ¿estás estudiando?

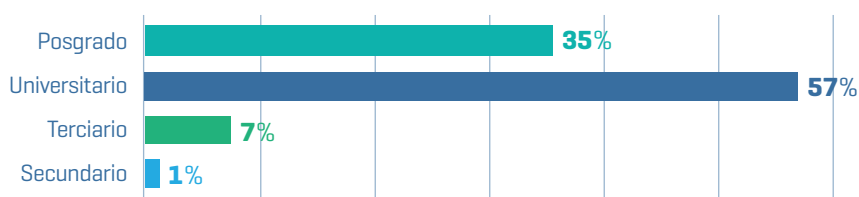
Poco más de la mitad de los empleados millennials de las empresas argentinas se sigue formando:





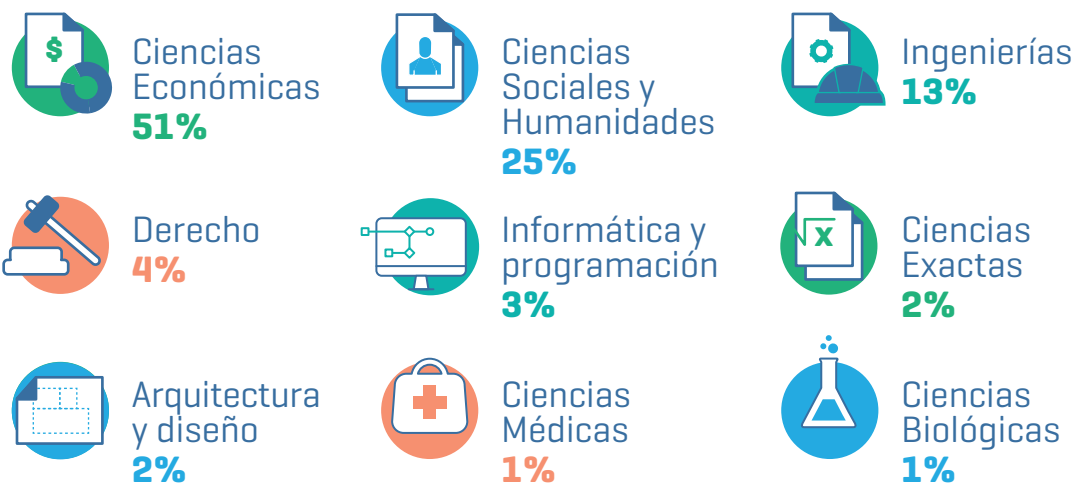
## ¿En qué nivel te encuentras estudiando?

De ellos, más de la mitad, aún no completó el nivel universitario y un 35% se encuentra en formación de posgrado.



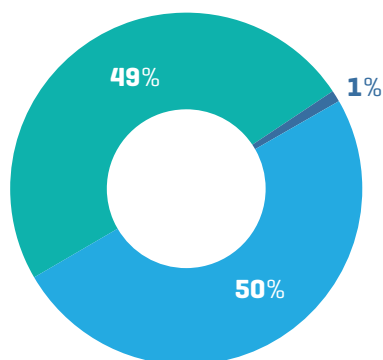
## ¿Qué tipo de carrera elegiste para tu formación?

De ellos, más de la mitad, aún no completó el nivel universitario y un 35% se encuentra en formación de posgrado.



## ¿En qué tipo de institución educativa te formaste?

Respecto del tipo de institución educativa, la muestra se reparte en partes similares entre Universidades públicas (50%) y universidades privadas (49%). Ahora bien, indagando en los motivos de su elección,



- Universidad privada
- Universidad pública
- Otro tipo de Institución

## ¿Qué te motivó a elegir tu universidad?

La mayoría de quienes eligieron para su formación la universidad pública, lo hacen por su prestigio y trayectoria; en tanto que quienes lo hicieron en universidades privadas, destacaron la flexibilidad horaria y la organización burocrática.

### Universidad pública



**Prestigio**



**Trayectoria**

### Universidad privada



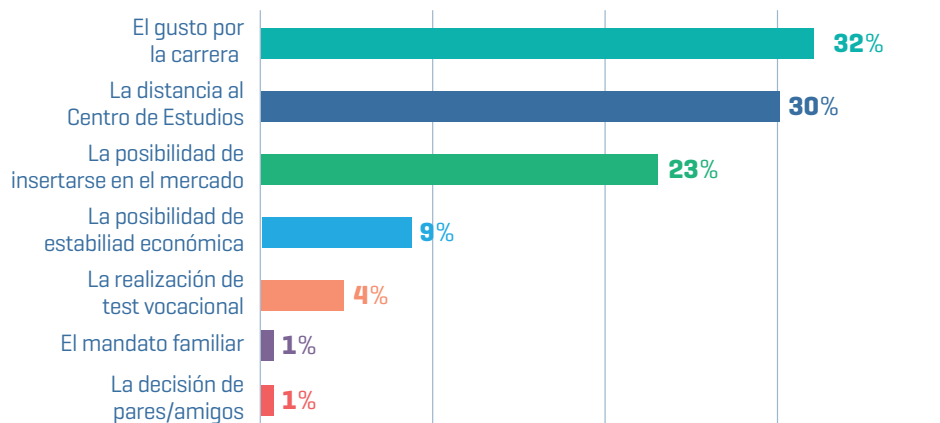
**Flexibilidad horaria**



**Cuestiones burocráticas**

## ¿Cuales de los siguientes factores influyeron en tu decisión a la hora de elegir tu carrera universitaria?

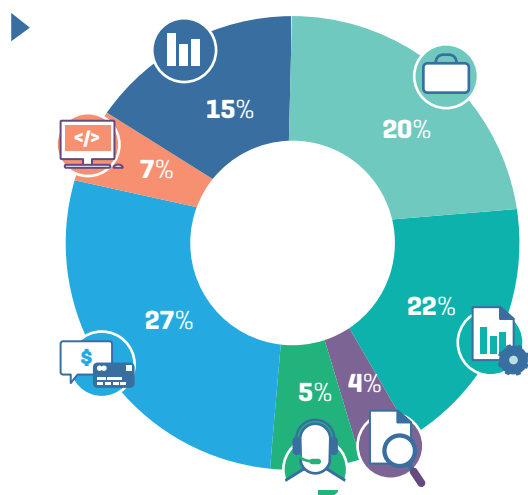
Entre los principales factores que influyen en los millennials a la hora de elegir una carrera universitaria se destacan: el gusto por la carrera (32%) y la cercanía al centro de estudios (30%); en segundo lugar, la posibilidad de insertarse en el mercado laboral (23%). Por último, se destaca la posibilidad de tener estabilidad económica (9%).



“Aún gran parte de estos jóvenes opta por carreras tradicionales y no tienen mucha relevancia los estudios asociados con los conocimientos técnicos del futuro. Es probable que esto se deba en parte a la propia estimulación familiar, que todavía podría estar incentivando el estudio de las mismas carreras requeridas décadas atrás”

“Una premisa que atraviesa a este grupo etario es la de: “hacer lo que les da placer”, sin embargo, esto no es tan lineal cuando llega la hora de elegir una carrera universitaria. Si bien el 49% afirmó haber efectuado un test vocacional para tomar la decisión sobre qué estudiar, al consultarles sobre cuáles fueron los factores que influyeron en su decisión, solo el 32% indicó que hayan tenido que ver con un interés genuino por la carrera, mientras que un 23% hizo referencia a la posibilidad de insertarse laboralmente y un 9% a la estabilidad económica que la carrera elegida podría brindarle. Hay un análisis racional y pragmático detrás de sus elecciones, en el cual la cantidad de años que le dedican a esta formación tiene que tener un sentido y un resultado”

## Desempeño



### ¿En qué área de la empresa se desempeña la mayor cantidad de millennials?

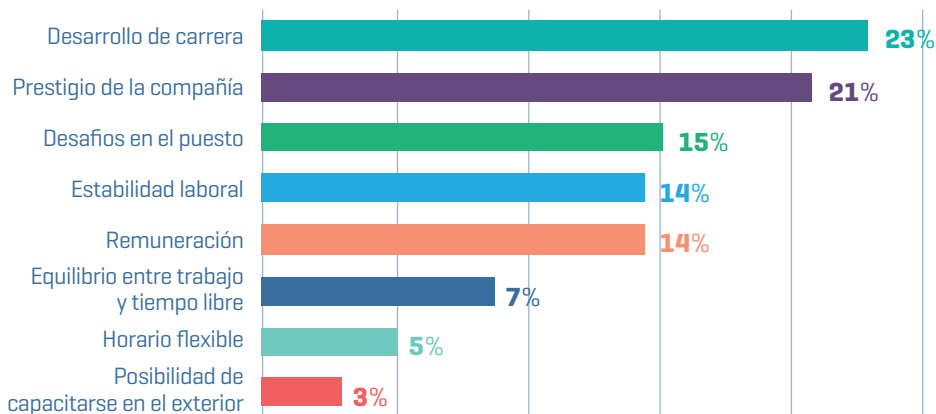
En relación con su formación y con las características de las empresas que forman parte de los relevamientos, la mayoría de los millennials se desempeñan en el área comercial (27%), administración (22%) y ventas (15%). En tanto que un porcentaje menor lo hace en el área de desarrollo y programación (7%) y atención al cliente (5%).

- Administración
- Comercial
- Otros
- Auditoría
- Desarrollo y programación
- Centro de atención al cliente
- Ventas

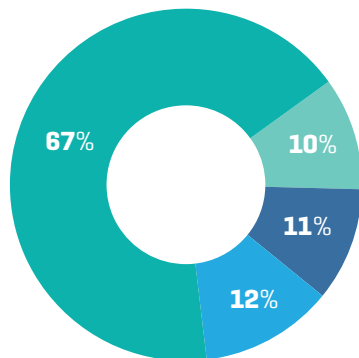


### ¿Qué factores te llevaron a tomar el empleo actual?

Ahora bien, al consultarle a los millennials los motivos que los llevaron a tomar su empleo actual los porcentajes se repartieron de forma similar entre las siguientes categorías: desarrollo de carrera (23%) y prestigio de la compañía (21%); en segundo orden, desafíos del puesto (15%), estabilidad laboral y remuneración (14%) respectivamente y por último, equilibrio entre trabajo y tiempo libre (7%) y horario flexible (5%).







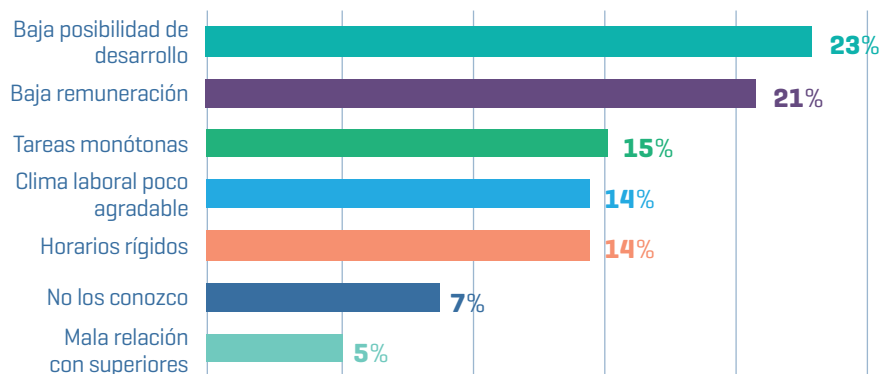
### ¿Cuán satisfechos están -en general- los empleados millennials de su organización con su puesto actual?

Además, según los gestores de recursos humanos consultados en el relevamiento, 7 de cada 10 empleados millennials se encuentran satisfechos con su puesto actual.



### ¿Conoce los motivos por los cuales los millennials dejaron sus últimos trabajos para acceder a los puestos que ocupan actualmente?

En la misma sección, se consultó a los gestores de Recursos Humanos acerca de los motivos que llevaron a los millennials de su organización a cambiar de empleo antes de entrar a la actual empresa. En primer lugar, destacaron que la baja posibilidad de desarrollo y la baja remuneración son dos factores clave a la hora de cambiar de trabajo. En segundo lugar, nombraron la realización de tareas monótonas. En un tercer orden de relevancia se ubicó la rigidez horaria y la mala relación con los superiores.



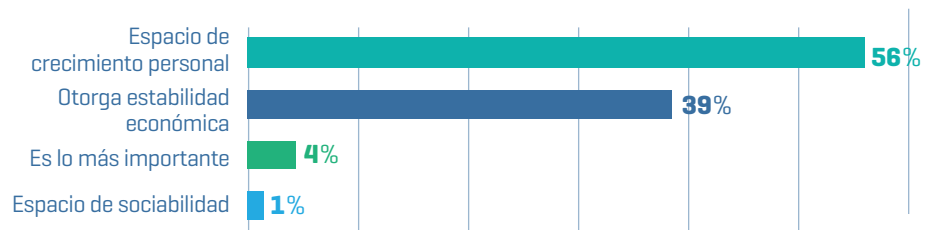
“Es significativo para la elección del sitio donde trabajar el lugar que ocupa la reputación de la empresa a la cual podrían ingresar [se ubica como respuesta en segundo lugar con un 21%], lo que demuestra la importancia de trabajar sobre la marca empleadora para poder captar al mejor talento joven del mercado. Sin duda la remuneración también es un factor relevante [el 39% opinó que un trabajo es importante por la estabilidad económica que conlleva] aunque no determinante: solo el 14% indicó que eligió a su actual empleador por la compensación económica que percibiría”

## La empresa según los millennials



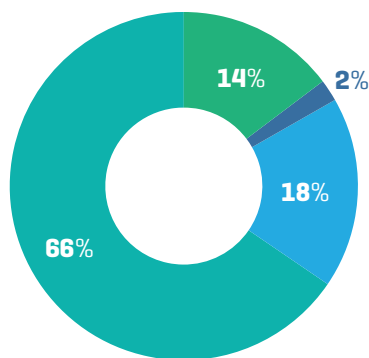
### ¿Qué lugar ocupa el trabajo en tu vida?

¿Qué lugar ocupa el trabajo? Esta y otras preguntas relacionadas fueron realizadas a los empleados jóvenes, quienes respondieron que principalmente, el trabajo -y en este caso en particular, la empresa- es un espacio de crecimiento personal (56%). En segundo lugar, consideraron que les brinda estabilidad económica.

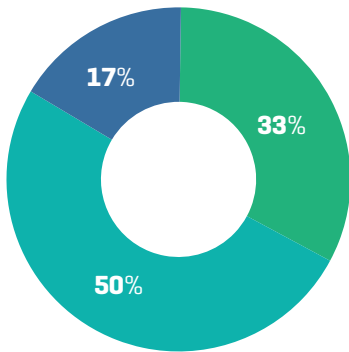


### Nivel de satisfacción con el puesto laboral

Además, al consultarles a los millennials acerca de su satisfacción con el puesto laboral, 8 de cada 10 aseguraron estar satisfechos o muy satisfechos con el.



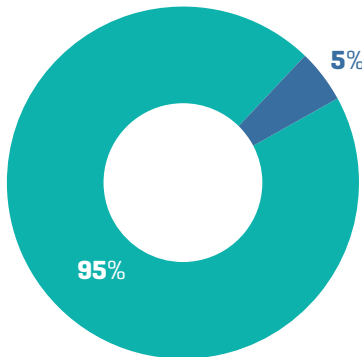
- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho



### ¿Consideras que en tu puesto puedes desarrollar todas tus capacidades?

Sin embargo, la mitad considera que el puesto actual no le permite desarrollar todas sus capacidades. La baja posibilidad de desarrollo es el principal motivo por el que los millennials deciden cambiar de empleo.

- Si
- No
- No, aunque hay otros puestos en la empresa donde podría desarrollar mis capacidades



### ¿Considera que los millennials rotan de empresas con mayor velocidad que las generaciones anteriores?

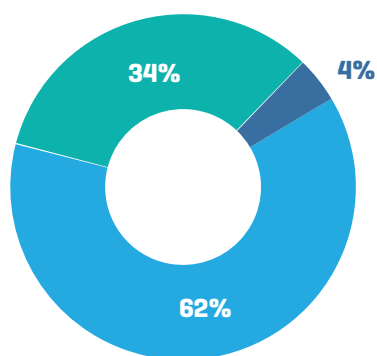
Por último, 9 de cada 10 gestores de recursos humanos de las empresas consultadas afirmaron que los millennials rotan de empresa con mayor velocidad que generaciones anteriores.

- Si
  - No
- 

**9 de cada 10**  
gestores de  
recursos humanos

“Los jóvenes aspiran a crecer en el ámbito organizacional, el quedarse estáticos en una posición no es algo que toleren a largo plazo. Ellos buscan nuevos proyectos, desafíos que los atraigan, y parte de ello es la movilidad interna. En este sentido, las organizaciones han comprendido que “retenerlos” haciendo lo mismo durante mucho tiempo, aunque sean exitosos en su desempeño, no los favorece para lograr que ese colaborador decida continuar en su compañía. Es así como el 56% de los millennials encuestados indica que ha tenido algún tipo de rotación, ya sea de puesto, de área o de ambos”

## Los millennials y el espacio de trabajo



### ¿Consideras que el proceso de trabajo en el que participás podría ser mejorado con la incorporación de nuevas tecnologías?

6 de cada 10 millennials considera que las nuevas tecnologías son clave para mejorar el espacio de trabajo.

● Un poco      ● Nada      ● Ampliamente



### ¿En qué aspectos consideras que las nuevas tecnologías podrían ayudar al proceso de trabajo?

Entre las propuestas más destacadas, los millennials consideran que se deben generar plataformas para facilitar el trabajo colaborativo (29%), incorporar software específico para automatizar y mejorar procesos (27%), aprovechar la comunicación a distancia para mejorar la competitividad (18%), e incorporar recursos audiovisuales.

**29%** Generando plataformas para facilitar el trabajo colaborativo.

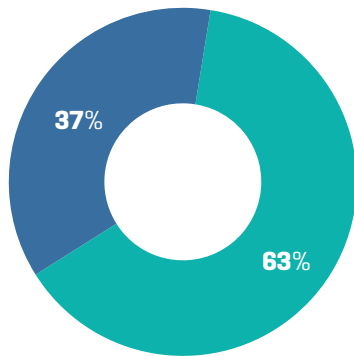
**27%** Incorporando software específico para automatizar y mejorar los procesos.

**18%** Aprovechando la comunicación a distancia para mejorar la competitividad.

**14%** Incorporando recursos audiovisuales para capacitaciones internas.

**12%** Incorporando recursos audiovisuales para la comunicación con los clientes.

“Los jóvenes que se están sumando al mundo organizacional muchas veces han realizado, por decisión propia o hobby, cursos de programación, o bien manejan de manera muy avanzada programas operativos que les permiten optimizar con pocos recursos procesos internos de la empresa”



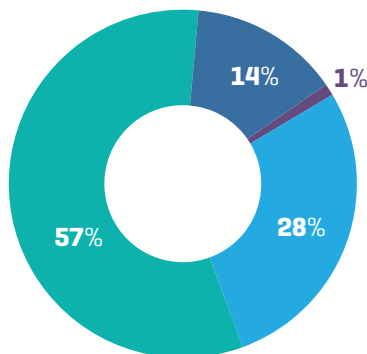
### ¿Planteaste alguna de estas sugerencias en tu área de trabajo?

En seis de cada diez casos, los millennials han planteado estas sugerencias en sus áreas de trabajo.

- Si
- No



**6 de cada 10**  
millennials  
lo han planteado



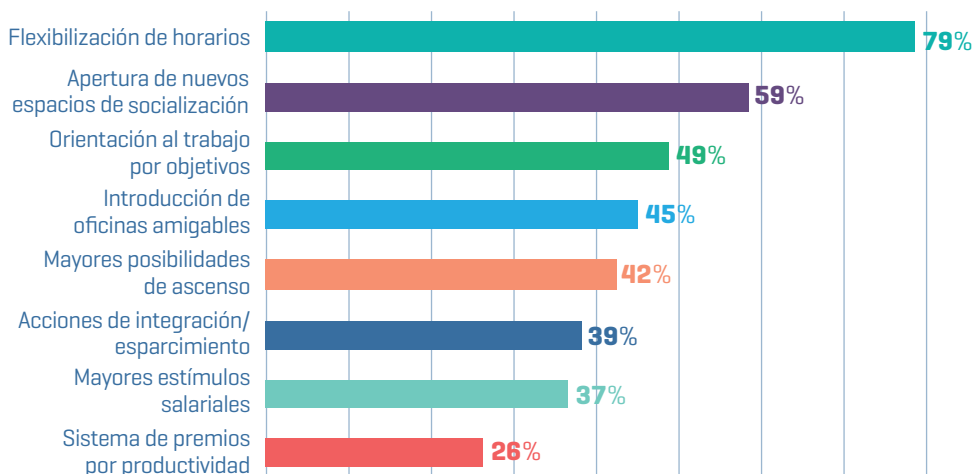
### ¿Consideras que tus superiores son receptivos respecto de las propuestas de los empleados para mejorar los procesos de trabajo?

Además, en la mayoría de los casos, los superiores se muestran receptivos (57%) o muy receptivos (28%) de las propuestas de los millennials para mejorar los procesos de trabajo.

- Receptivos
- Muy receptivos
- Poco receptivos
- Nada receptivos

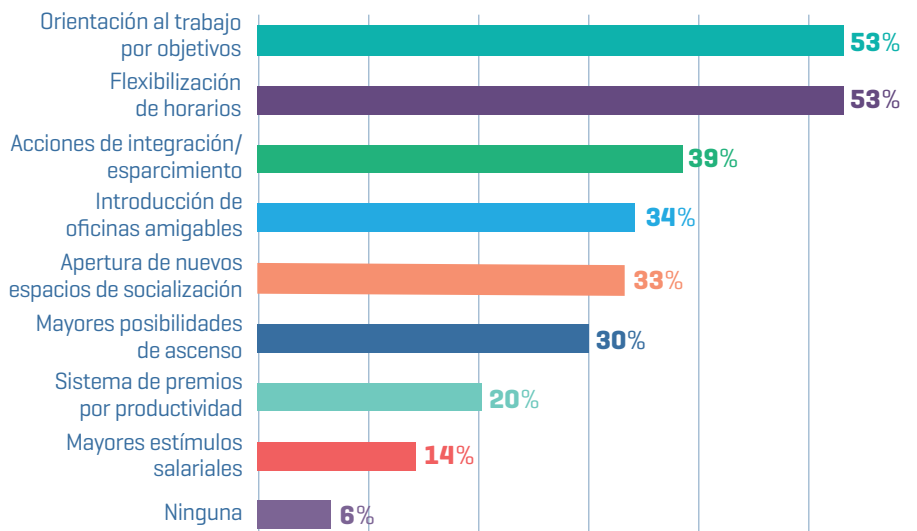
### ¿Qué otras modificaciones considera que la empresa podría incorporar para mejorar el clima laboral y lograr mayor productividad por parte de los millennials?

También, se consultó a los gestores de Recursos Humanos acerca de las modificaciones que su organización podría incorporar para mejorar el clima laboral y lograr mayor productividad por parte de los millennials. En este sentido, 8 de cada 10 consideró de suma importancia la flexibilización horaria. En segundo lugar (59%), la apertura de nuevos espacios de socialización. En tercer lugar, casi la mitad también seleccionó la orientación al trabajo por objetivos y las mayores posibilidades de ascenso. Relegadas -pero no por eso menos importantes- ubicaron las acciones de integración (39%) y mayores estímulos salariales (37%).



## ¿Qué medidas ha implementado para mejorar el espacio laboral en general y de los millennials en particular?

En tanto que, al preguntarles cuales de esas medidas habían sido puestas en práctica en la organización, la mayoría afirmó estar aplicando la orientación al trabajo por objetivos y la flexibilización horaria. En menor acuerdo, se encuentran las acciones de integración (39%) y apertura de nuevos espacios de socialización (33%). Entre las que menos desarrollo tienen se encuentran las relacionadas al salario: sistema de premios por productividad (20%) y mayores estímulos salariales (14%).





### ¿Qué características considera que los millennials valoran más respecto de sus superiores?

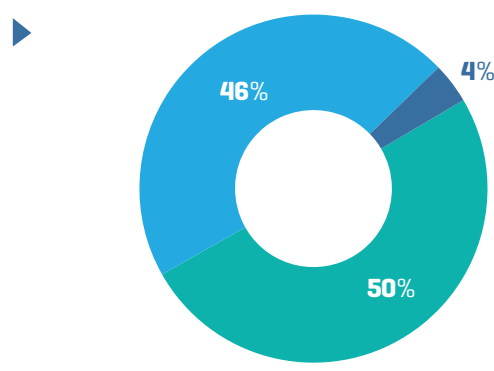
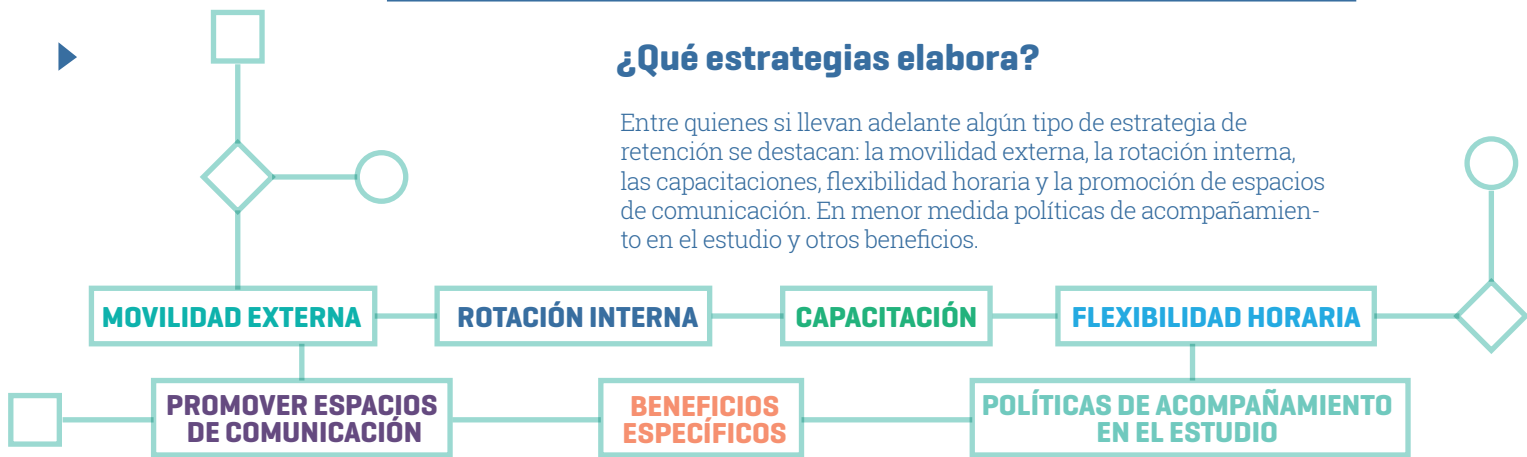
Gestores de Recursos Humanos y millennials coincidieron en que las características que más se valoran de los superiores son, ante todo, que sea claro y directo en la comunicación. En segundo lugar, que sea receptivo respecto de las sugerencias del personal. En tercer lugar, que tenga un trato amable y respetuoso, seguido de "que sea comprensivo respecto de las problemáticas personales que en ocasiones afectan a los empleados".

- 1 Que sea claro y directo en la comunicación
- 2 Que sea receptivo respecto de las sugerencias del personal
- 3 Que tenga trato respetuoso y agradable con el personal
- 4 Que sea comprensivo respecto de las problemáticas personales que en ocasiones afectan a empleados
- 5 Que coordine su equipo con autoridad

"Hay coincidencia entre la mirada de los jóvenes y de los líderes de recursos humanos, ya que ambos coinciden en que la prioridad está dada por optimizar la flexibilidad horaria y la orientación al trabajo por objetivos, y en segundo lugar por generar mayores espacios de sociabilización. Nuevamente, la generación de espacios de trabajo y esparcimiento colaborativos es un "modo de vida" para estos jóvenes, y es positivo que tanto ellos como las organizaciones de las que son parte, identifiquen las mismas oportunidades de mejora"







**¿Consideras que en esta empresa vas a poder desarrollar tu profesión en los próximos años?**

La falta de un seguimiento más cercano de los millennials en sus empleos lleva a que la mitad de ellos considere que en la empresa actual no tienen posibilidades de desarrollar su profesión.

- Si, totalmente
- No, para nada
- No estoy seguro aún

**¿De qué modo te gustaría desarrollar nuevas capacidades?**

Ahora bien, al preguntarles a los millennials como les gustaría desarrollar sus nuevas capacidades laborales, la mayoría consideró como una necesidad de primer orden el profundizar las capacitaciones (internas y externas) y la incorporación a nuevos proyectos. En segundo lugar, la rotación de áreas y la presentación de nuevas ideas.



## PALABRAS DE CIERRE

El informe que aquí les presentamos fue el resultado de un año de trabajo en equipo junto a la Escuela de Negocios e IDEA JOVEN.

Con la participación de 1000 empleados jóvenes y cientos de responsables del área de Recursos Humanos en las empresas, este estudio se convierte en uno de los principales aportes, desde el ámbito empresarial, para conocer qué hacen y qué piensan los millennials de las empresas que operan en la Argentina.

Como destaca Daniela Mora Simoes, estos dos estudios permiten identificar similitudes y brechas de percepción entre las visiones de los líderes de recursos humanos y las de los millennials. Mucho se ha escrito sobre ellos, y mucho también se cree saber sobre sus preferencias e intereses. Y es en este sentido que se corrobora que en varios aspectos hay realmente conocimiento sobre estos jóvenes pero también que en otros todavía hay premisas sobre las que se parte que no corresponden con lo que ellos expresan.

Seguir conociendo a los millennials es un puente que desde IDEA tendemos para seguir transformando las empresas. Los invitamos a seguir participando de los relevamientos que llevamos adelante durante todo el año y de los espacios de trabajo de las Divisiones e IDEA JOVEN.

**El Equipo de Intercambio Empresarial - IDEA**



## ¿Qué es un Benchmarking?

Es una metodología que permite obtener puntos de referencia para comparar el desempeño de una empresa, en un aspecto específico de su gestión, respecto del conjunto de empresas que participan del estudio.

El estudio de Benchmarking brinda información concreta sobre las mejores prácticas del mercado.

Participan de su diseño directores y gerentes de empresas socias y no socias, comprometidos en el suministro de información fidedigna, con la finalidad de que los estudios sean de gran utilidad para los participantes.

[benchmarking@ideamail.com.ar](mailto:benchmarking@ideamail.com.ar)  
#BenchmarkingIDEA

**idea**

**IDEA BUENOS AIRES**

Viamonte 570 C1053ABL  
CABA  
+54 11 4130-0000