CENTENNIALS

La investigación.

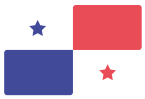
INFORME PANAMÁ

CENTENNIALS

La investigación.

INFORME DE RESULTADOS

PANAMÁ



ORGANIZA

combo

The most creative expert on Employer Branding.

SPONSORS

bumeran multitrabajos konzerta EL PAIS

BPO center Human value Desarrollando lo Extraordinario gallitoluis ADPUGH Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana navent laborum.com

PARTICIPAN

Nestlé Waters Varela Hnos S.A. Desde 1908 DELL

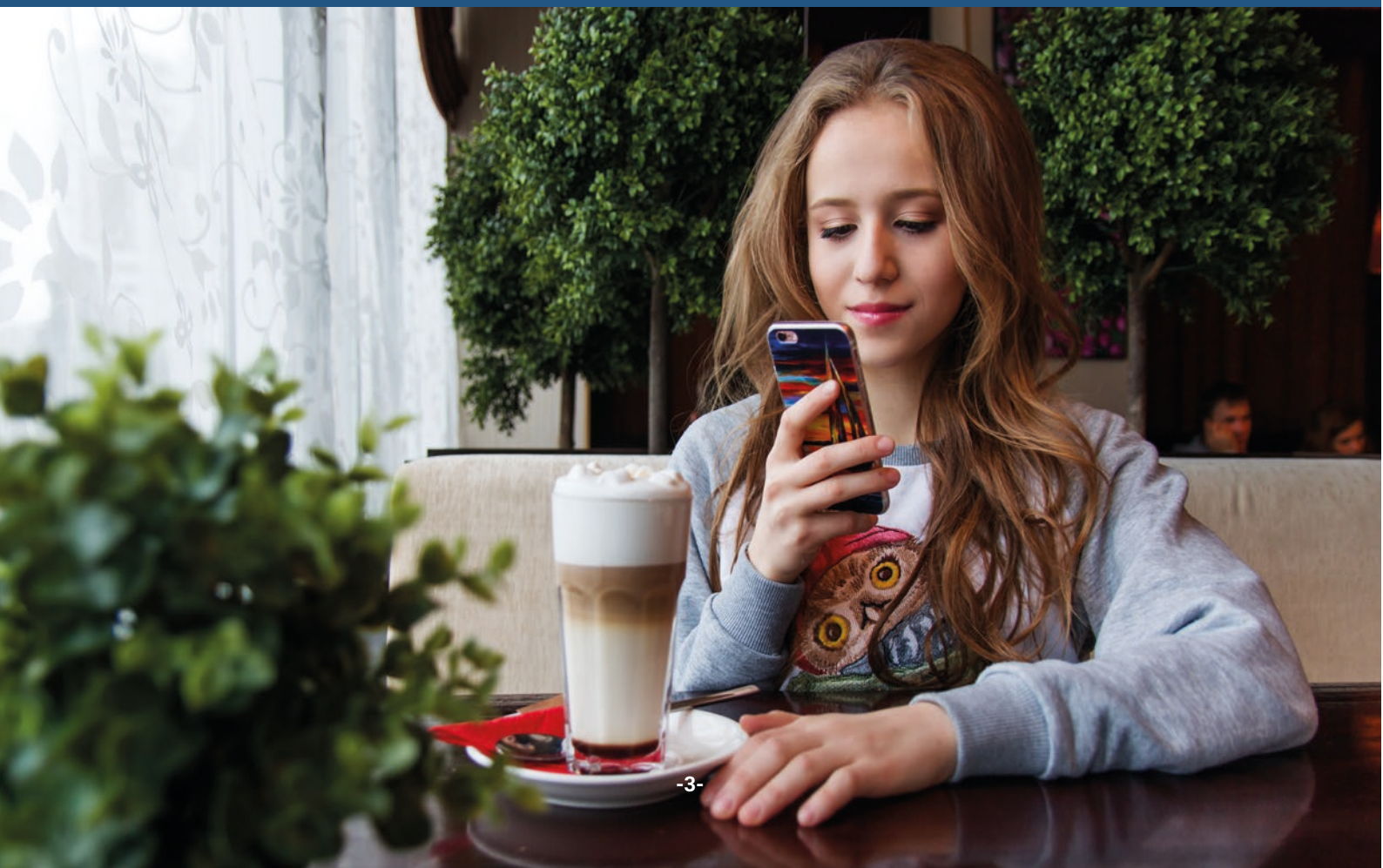
4. EDITORIAL

9. INVESTIGACIÓN

11. RESULTADOS

34. CONCLUSIONES

ÍNDICE



EDITORIAL

CENTENNIALS

La investigación.

COMBO EMPLOYER BRANDING

Carolina Borracchia
CEO
COMBO EMPLOYER BRANDING

Pareciera que todo lo que se ha dicho sobre los Centennials estuviera definido en contraposición a los tan cuestionados Millennials. O por el contrario, que nada sobre ellos logrará sorprendernos como sucedió con sus disruptivos antecesores.

El espíritu de esta investigación es descubrirlos, no buscar compararlos. Mirarlos por sí mismos anhelando poder descifrar algunas pistas antes de que terminen de desembarcar en el mercado laboral. Sí claro, nos interesa saber qué estilo de liderazgo preferirán, qué tipo de compañías elegirán o qué lugar le darán al trabajo en sus vidas. Pero no será el espíritu de esta investigación hacer futurología sobre temas que ellos mismos aún no han descubierto. Por ello, creemos que las pistas están fuera del mundo laboral: en su entorno de todos los días, en su crianza, en lo que los aburre y les divierte. En lo que los frustra y en sus propias definiciones acerca de qué buscan.

También quiero compartir con ustedes que detrás de esta investigación llamada "Somos Centennials" hay un equipo diverso, pero por sobre todas las cosas, latinoamericano. Juntos, nos lanzamos buscando respuestas identitarias en nuestras geografías porque queremos conocer a los Centennials latinos, profundizando en aquello que los une, pero aún más entusiasmados por descubrir la diversidad que los caracteriza.

En esta oportunidad, hemos sumado a algunos de los países, no buscando una selección sino porque fueron los equipos que pudimos desarrollar, pero esperamos este trabajo sea el puntapié de uno próximo en donde podamos incluir a todos los países de nuestra querida América Latina.

Esperamos obtener resultados que nos ayuden a todos a comprender mejor esta generación y seguir asomándonos al futuro del trabajo.

Detrás de esta investigación llamada "Somos Centennials" hay un equipo diverso, pero por sobre todas las cosas, latinoamericano. Juntos, nos lanzamos buscando respuestas identitarias en nuestras geografías porque queremos conocer a los Centennials latinos, profundizando en aquello que los une, pero aún más entusiasmados por descubrir la diversidad que los caracteriza.

ENTREVISTAS

DELL

Amanda Spurlock

DIRECTORA DE ADQUISICIÓN DE TALENTO, LATAM

DELL

1) ¿Cuántos Centennials trabajan hoy en Dell? ¿Qué porcentaje representan?

No podemos dar un número exacto, pero es un porcentaje más arriba del 15%.

2) ¿Encuentran características diferentes en estos jóvenes que los diferencien de sus antecesores Millennials?

Las preguntas son iguales por ser por competencias, pero lo que valoran es diferente.

3) De acuerdo con las primeras tendencias de nuestros estudios, esta generación admira a las personas que "disfrutan de la vida" y/o "logran formar una familia unida" muy por arriba de "una persona que consigue un buen puesto de trabajo" y "una persona que trabaja en una empresa importante". Teniendo en cuenta estos primeros datos, ¿qué iniciativas concretas llevan a cabo hoy en Dell para ser atractivos con esta generación?

El balance – basado en que es una sola vida y en ella hay que balancear todo lo que conlleva: trabajo, estudios, familia, intereses personales, desarrollo personal y profesional, salud, espiritualidad, etc.

4) Según los primeros indicadores, esta generación considera que tiene padres "abiertos a la escucha, al diálogo y que son protectores" sin embargo creen que "la forma de pensar y las prioridades en la vida" son lo que más los diferencian de ellos ¿cuál crees que será el desafío para liderar esta nueva generación?

La necesidad de tener todo al instante y poca paciencia para el tiempo.

5) Nos compartirías una reflexión final sobre las iniciativas de Dell.

Somos una compañía de tecnología donde la innovación es parte de nuestro ADN, por ende, nuestra cultura debe reflejarlo. Atraer nuevas generaciones, nos permite construir y cultivar una cultura de innovación.

Atraer nuevas generaciones, nos permite construir y cultivar una cultura de innovación.

VARELA HERMANOS

Maria Gabriela Pulido

COORDINADORA DE ATRACCIÓN DE TALENTO

VARELA HERMANOS

1) ¿Cuántos Centennials trabajan hoy en Varela Hermanos? ¿Qué porcentaje representan?

11 personas, representan el 1.69% del total de la empresa.

2) ¿Encuentran características diferentes en estos jóvenes que los diferencien de sus antecesores Millennials?

Esta generación de chicos en la empresa, nos han resultado retadores, se inclinan más hacia la eficacia, no importa el cómo, pero desean resultados, cuando nos hemos enfrentado a encuestas de salida nos han indicado que no es de su agrado recibir ordenes de los supervisores.

3) De acuerdo con las primeras tendencias de nuestros estudios, esta generación admira a las personas que "disfrutan de la vida" y/o "logran formar una familia unida" muy por arriba de "una persona que consigue un buen puesto de trabajo" y "una persona que trabaja en una empresa importante". Teniendo en cuenta estos primeros datos, ¿qué iniciativas concretas llevan a cabo hoy en Varela Hermanos para ser atractivos con esta generación?

Promovemos actividad en familia en eventos navideños con los hijos de empleados y actividades de verano donde promovemos la interacción de los padres con los hijos dando inicio al nuevo año escolar. De igual forma contamos con nuestro Voluntariado Corporativo donde promovemos actividades de RSE. Son actividades puntuales que un Centennials valoraría atractiva.

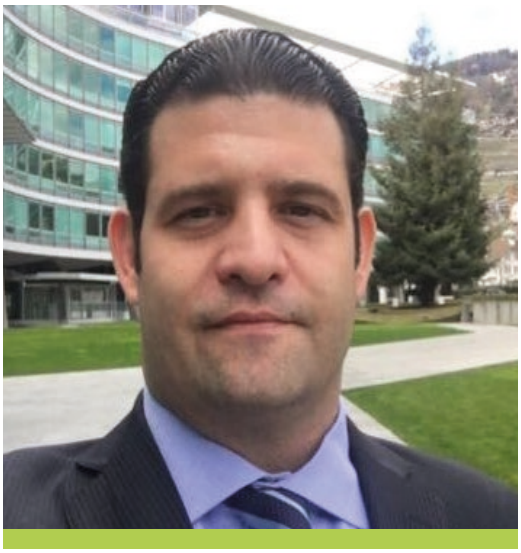
4) Según los primeros indicadores, esta generación considera que tiene padres "abiertos a la escucha, al diálogo y que son protectores" sin embargo creen que "la forma de pensar y las prioridades en la vida" son lo que más los diferencian de ellos ¿cuál crees que será el desafío para liderar esta nueva generación?

El desafío está en crear empleados liderados por generaciones Baby Boomers, o X capaces de afrontar fracasos, debido que siempre han sido muy protegidos; formar jóvenes capaces de llevar una vida balance trabajo donde sean productivos en una corporación, ya que la mayoría de ellos se visualizan como emprendedores donde ellos puedan manejar sus horarios y atender "las prioridades en su vida" o trabajar bajo sus propios objetivos de vida.

5) Nos compartirías una reflexión final sobre las iniciativas de Varela Hermano.

La generación Centennials son los líderes del futuro que llegarán a cambiar los modelos de negocio en el mundo corporativo debido a las características retadoras y prioridades que tienen cada uno como individuo. Muchos de ellos han crecido con la influencia de un mundo mucho más sustentable, por lo que los modelos de negocio del futuro buscarán atender esta necesidad y a partir de esto la creación de una propuesta económica de valor.

La generación Centennials son los líderes del futuro que llegarán a cambiar los modelos de negocio en el mundo corporativo.



NESTLÉ WATERS

Santiago Lazarus Del Castillo

DIRECTOR RECURSOS HUMANOS

NESTLÉ WATERS LATAM

1) ¿Cuántos Centennials trabajan hoy en Nestlé? ¿Qué porcentaje representan?

Aproximadamente 70. Son el 5%.

2) ¿Encuentran características diferentes en estos jóvenes que los diferencien de sus antecesores Millennials?

Claramente buscan otra cosa de las organizaciones, están buscando diferentes tipos de experiencias y lo que resulta cada vez chocante es que analizan incluso la posibilidad de trabajar para más de una Organización con esquemas part time.

3) De acuerdo con las primeras tendencias de nuestros estudios, esta generación admira a las personas que "disfrutan de la vida" y/o "logran formar una familia unida" muy por arriba de "una persona que consigue un buen puesto de trabajo" y "una persona que trabaja en una empresa importante". Teniendo en cuenta estos primeros datos, ¿qué iniciativas concretas llevan a cabo hoy en Nestlé para ser atractivos con esta generación?

Claramente las iniciativas de " Work & Life Integration" son un must. Despues juegan el tipo de valores de la compañía pero también de quienes son sus potenciales jefes.

4) Según los primeros indicadores, esta generación considera que tiene padres "abiertos a la escucha, al diálogo y que son protectores" sin embargo creen que "la forma de pensar y las prioridades en la vida" son lo que más los diferencian de ellos ¿cuál crees que será el desafío para liderar esta nueva generación?

Son varias sin dudas pero para mi la mayor diferencia es que a esta generación hay que liderarlas con foco en el propósito detrás de las cosas. Darles el marco y el sentido a los roles, tareas y responsabilidades para mi es clave para que podamos liderarlas.

5) Nos compartirías una reflexión final sobre las iniciativas de Nestlé.

Creo que en términos generales hoy estamos ya viviendo un cambio en el mundo del trabajo que ya es una realidad y que ocurre a una velocidad mucho mayor que anteriores cambios. Este cambio para mi debería hacernos reflexionar sobre estos 2 temas:

1. Nuevas generaciones ingresando al mercado laboral que como mencionaba ya manejan la opción de trabajar para más de una compañía. Esto va a generar un quiebre en la manera en la que manejamos nuestras matrices de valores porque podría pasar que tengamos high potentials que decidan trabajar para 2 compañias con valores diferentes eventualmente.

2. Employee Experience: Es clave poner al empleado en el centro (consumer centric es una necesidad igual que Employee centric) y debemos hacer cosas diferentes que aseguren que estas generaciones tienen una experiencia mejor y disfrutan del trabajo. Para esto la tecnología, al igual que en nuestra vida cotidiana, tiene un rol clave y las empresas debemos cada vez más comenzar a incorporar esto en nuestros procesos y prácticas.

Hoy estamos ya viviendo un cambio en el mundo del trabajo que ya es una realidad y que ocurre a una velocidad mucho mayor que anteriores cambios.

INVESTIGACIÓN

CENTENNIALS

La investigación.

Entre agosto y septiembre de 2018 realizamos una encuesta entre *Centennials* de Latinoamérica.

Consultamos a jóvenes de entre 18 y 24 años de Argentina, Chile, Uruguay, Bolivia, Perú, Ecuador, Venezuela, Panamá y México.

Recibimos **5.531** respuestas

de las cuales **416** fueron de Panamá

Si te interesa comparar los resultados de Panamá con el resto de los países participantes te invitamos a descargar el informe de LATAM de **www.somoscentennials.com/resultados**

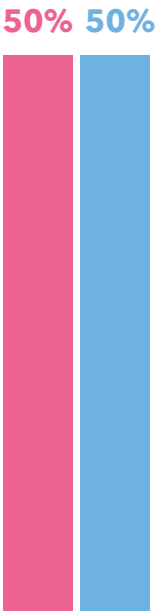
RESULTADOS PANAMÁ

CENTENNIALS

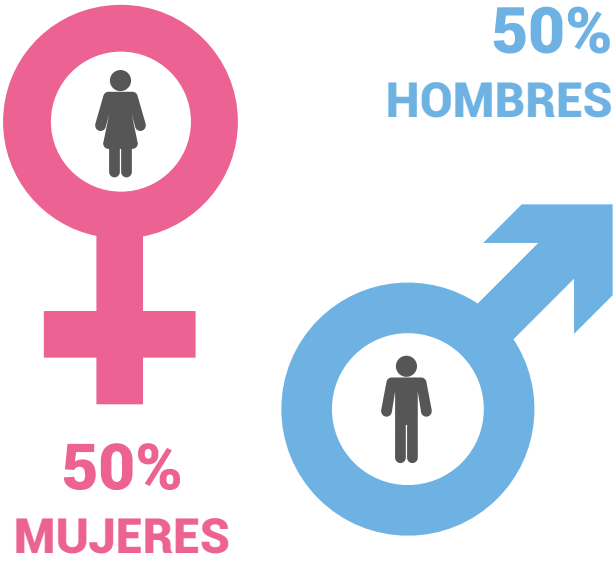
La investigación.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Mi sexo es:

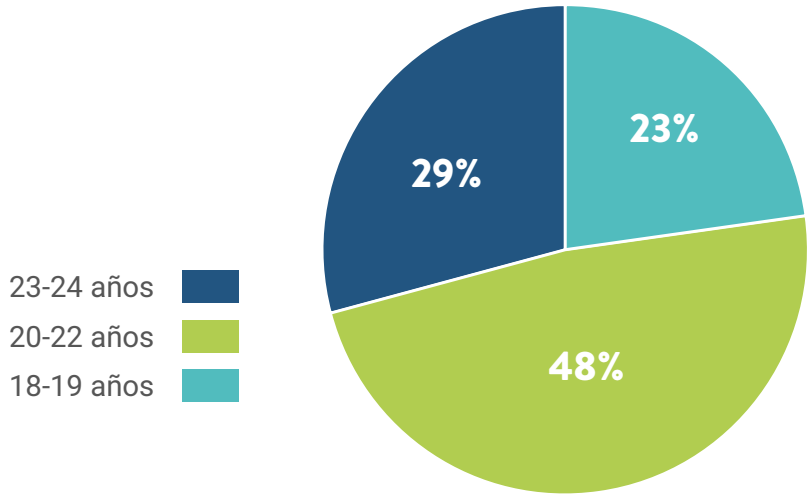


En Panamá se registró la misma cantidad de respuestas femeninas que de masculinas.



Edad

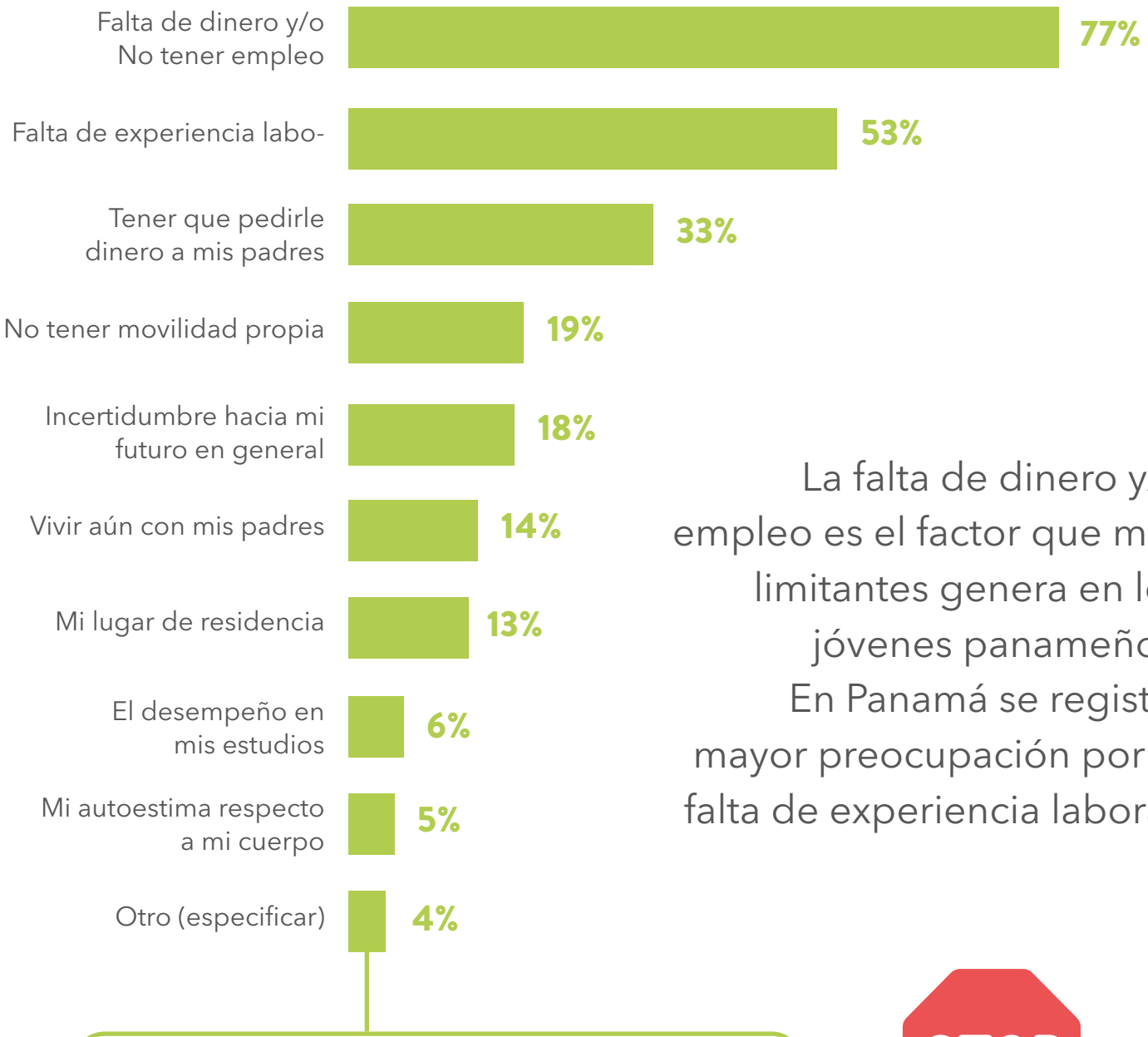
La mayoría de los respondentes tienen entre 20 y 22 años.



El 7,6% de los respondentes fueron de Panamá.

MOMENTO ACTUAL - LIMITANTES

¿Cuáles de estas situaciones te hacen sentir más limitado?

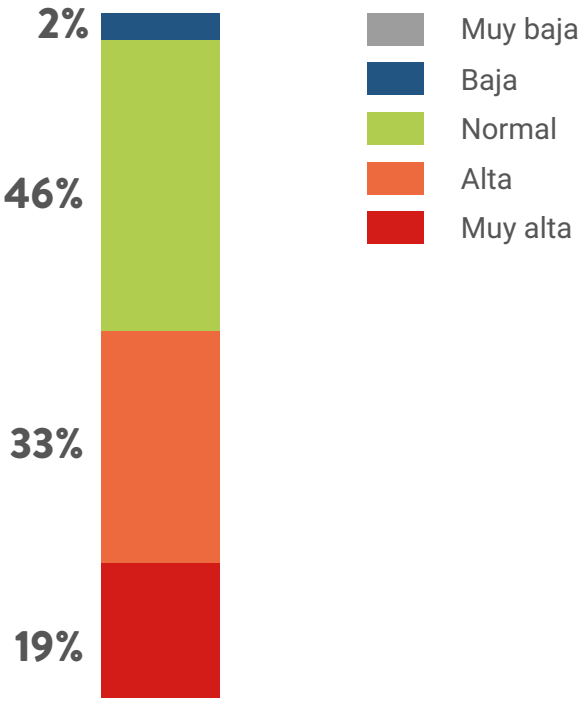


Educación: título secundario/ universitario/ nivel de inglés
Falta de motivación/ ganas/ no aprovechar el tiempo
Miedo/ ansiedad
Familia: hijos/ padres a cargo
Falta de oportunidades

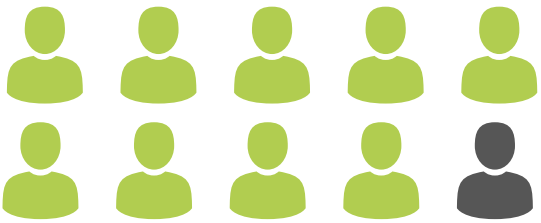
La falta de dinero y/o empleo es el factor que más limitantes genera en los jóvenes panameños. En Panamá se registra mayor preocupación por la falta de experiencia laboral.

MOMENTO ACTUAL - AUTOESTIMA

¿Cómo consideras que es tu autoestima?



9 de cada 10 Centennials consideran tener una autoestima entre normal y alta.



MOMENTO ACTUAL - RECONOCIMIENTO

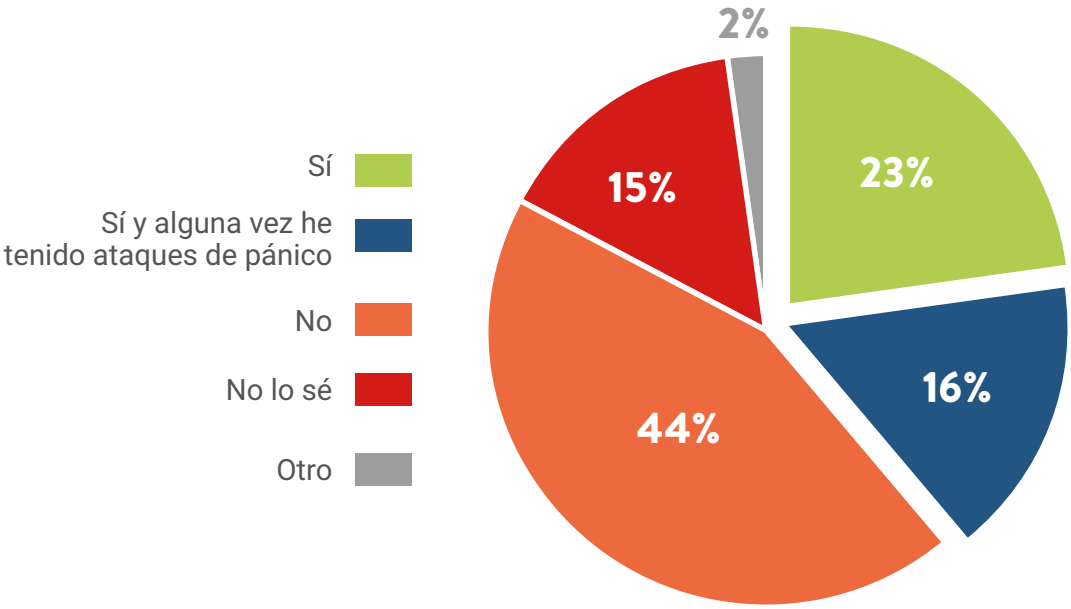
¿Qué cosas te hacen sentir más reconocido por los demás?

El reconocimiento más valorado es que el entorno cercano los considere referentes en un tema específico.

Lo siguente es la validación paterna y de instituciones educativas.

MOMENTO ACTUAL - ANSIEDAD

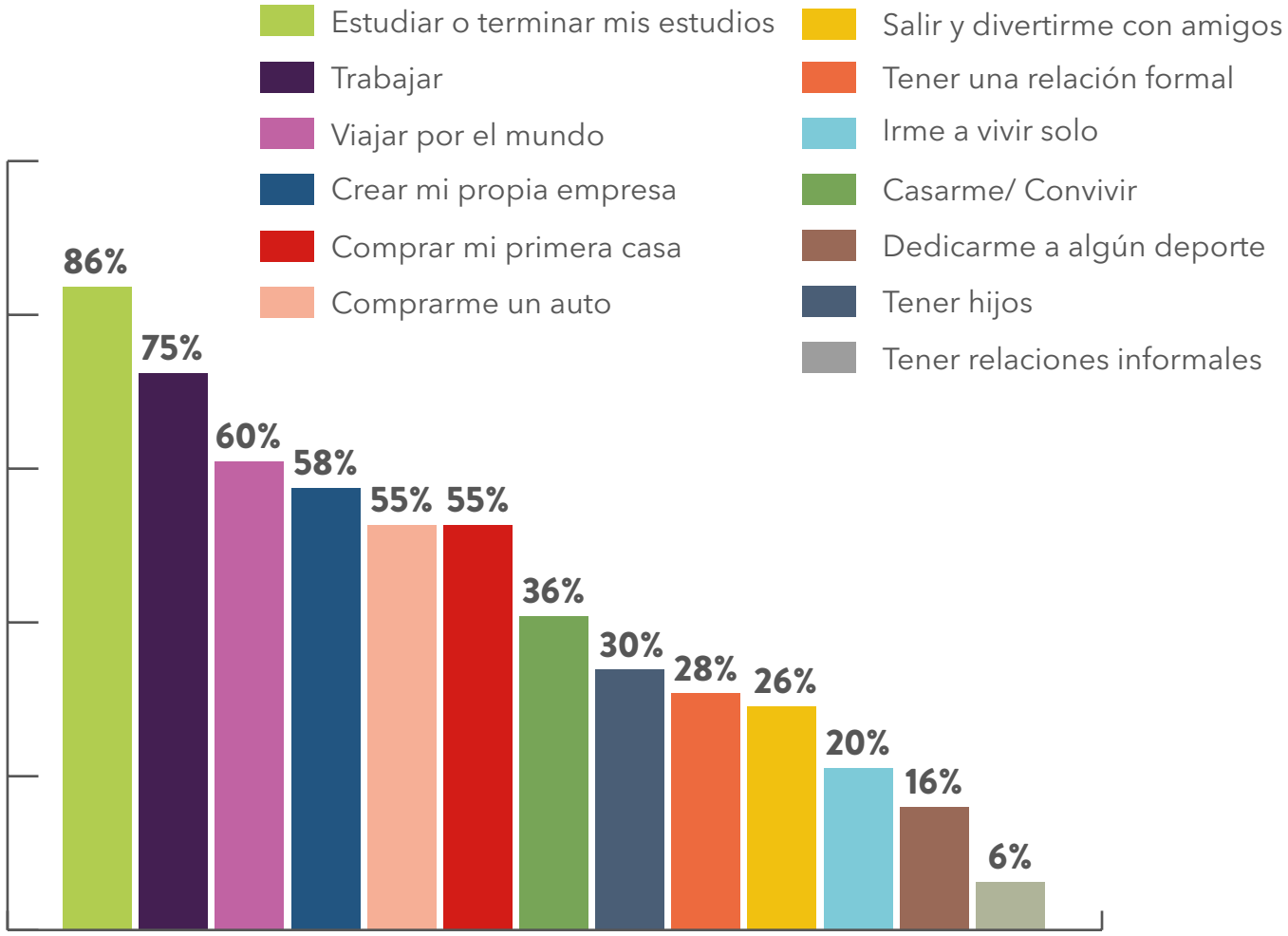
¿Te consideras una persona ansiosa?



4 de cada 10 jóvenes panameños se consideran ansiosos, siendo uno de los países con menor ansiedad declarada de LATAM.

PLANES A FUTURO

¿Cuáles de estas cosas están en tus planes y posibilidades hoy?

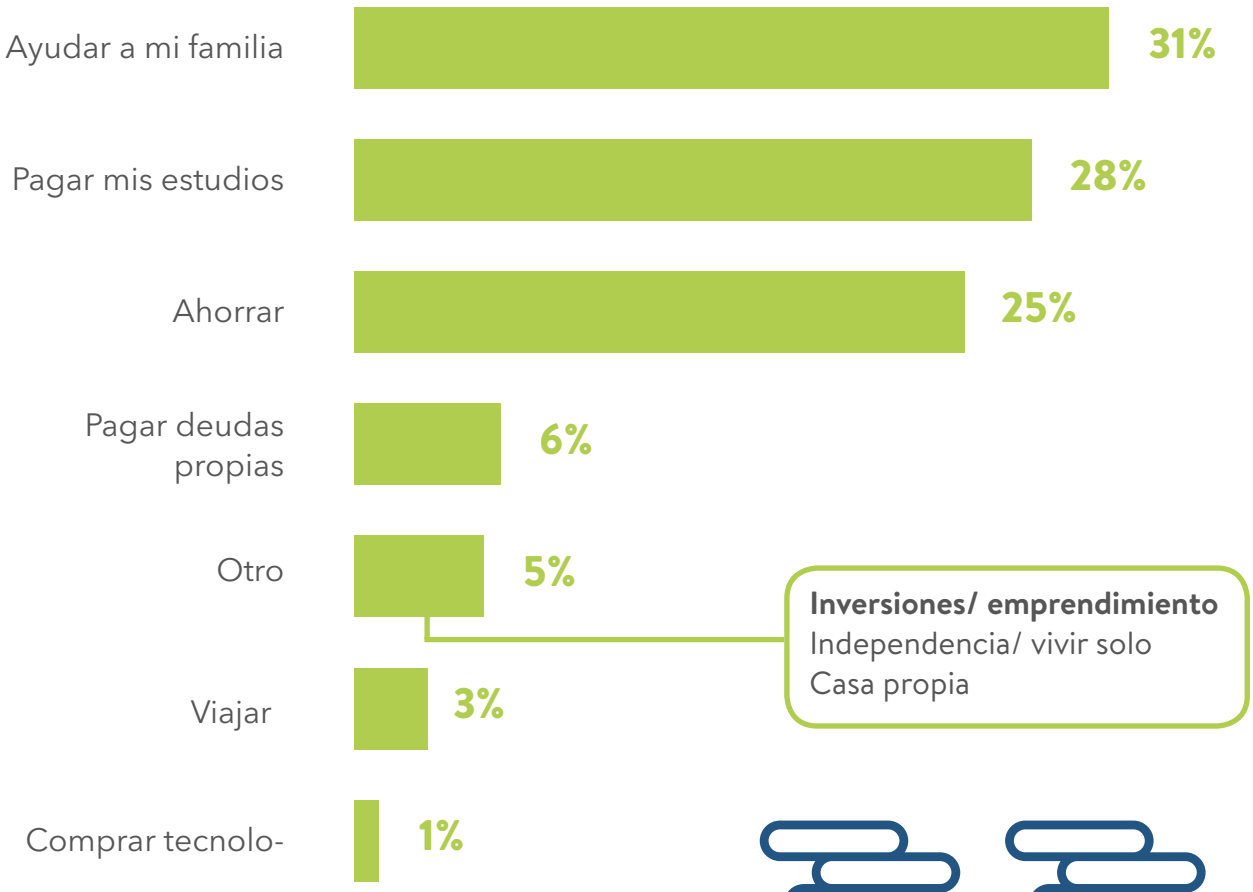


Sus planes concretos en este momento pasan por estudiar y trabajar.

Una alta proporción planea además viajar tener un emprendimiento propio y comprar su casa.

PLANES A FUTURO - INGRESOS

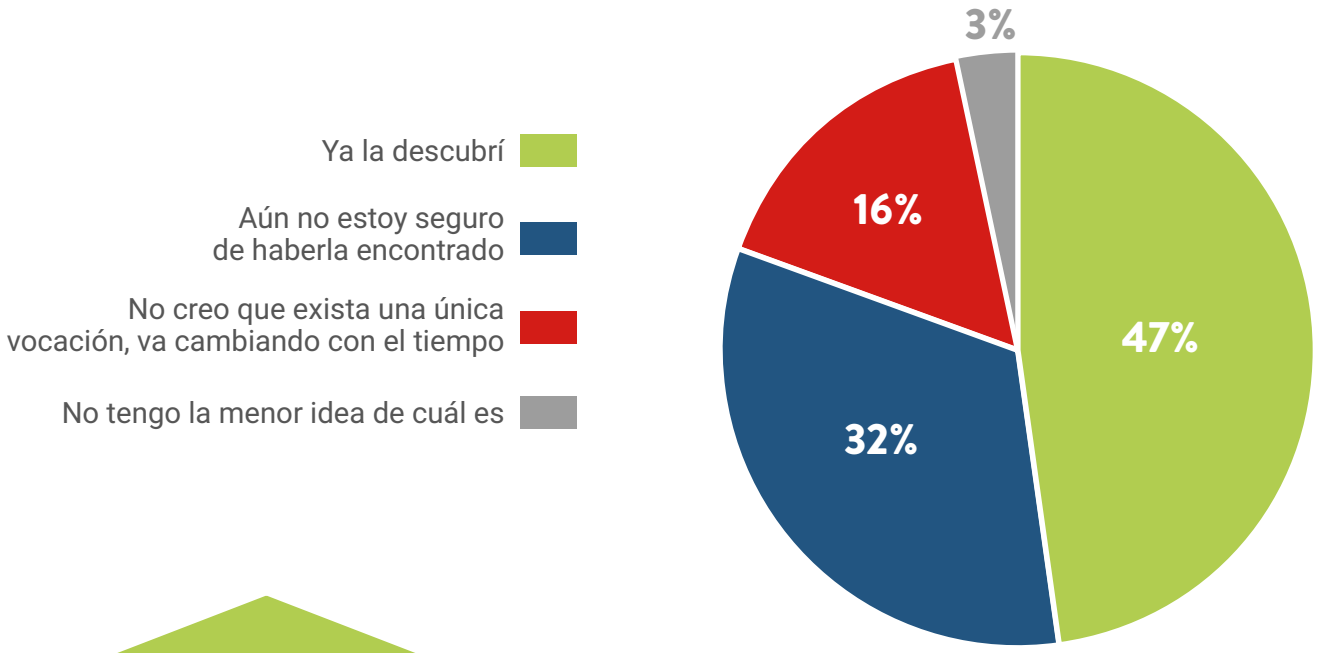
Suponiendo que tuvieras un ingreso fijo ¿a qué lo destinarías hoy?

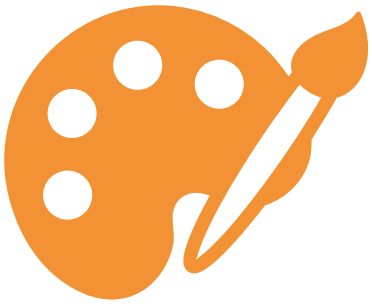


Si contaran con un ingreso fijo la prioridad sería ayudar a la familia y pagar los estudios (esto último en mayor medida que la media de LATAM - 22%).

PLANES A FUTURO - VOCACIÓN

Respecto a tu vocación...

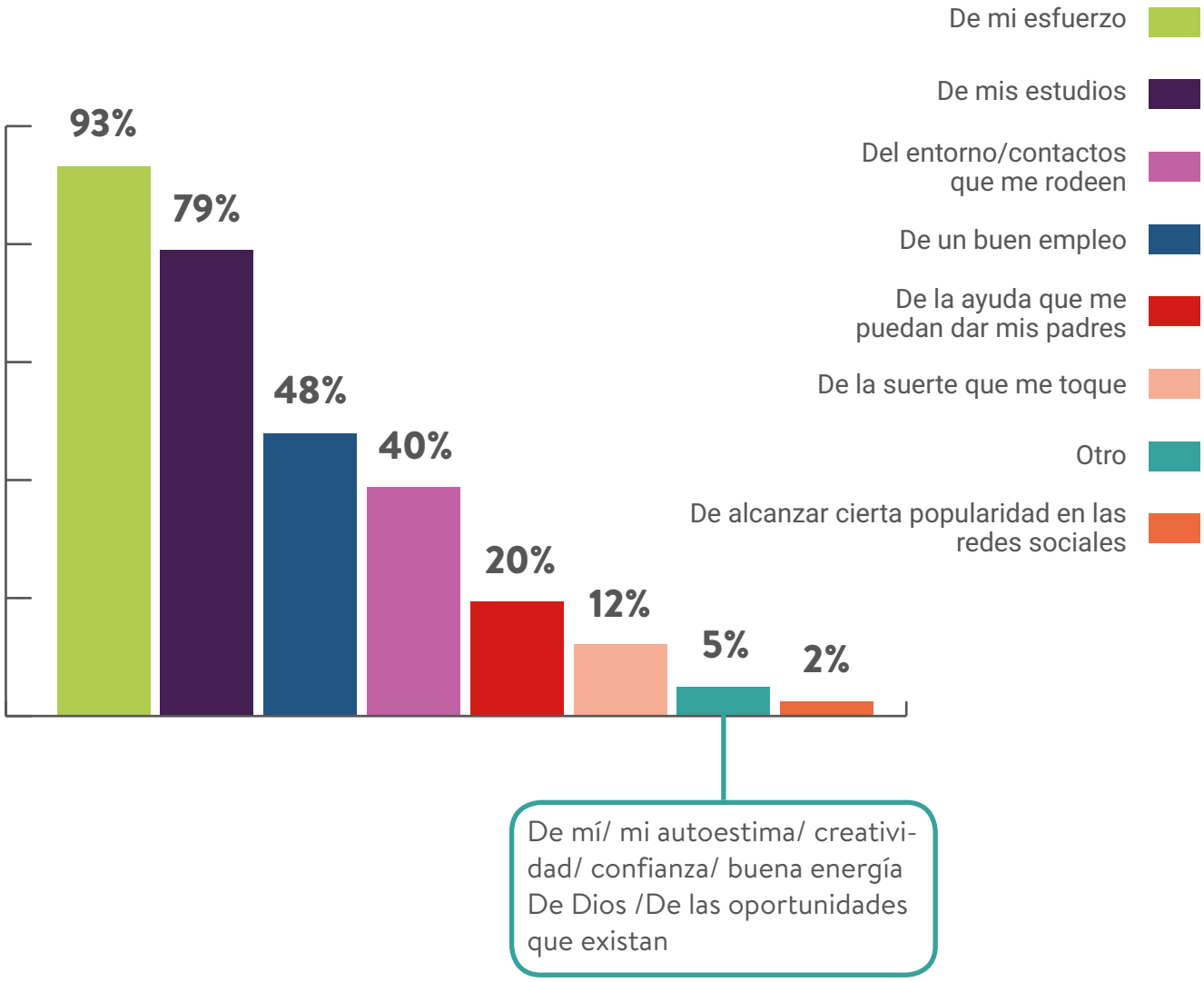




Aproximadamente la mitad de los jóvenes consultados aseguran haber descubierto su vocación. Hay un escaso porcentaje de Centennials sin idea de su vocación.

PLANES A FUTURO

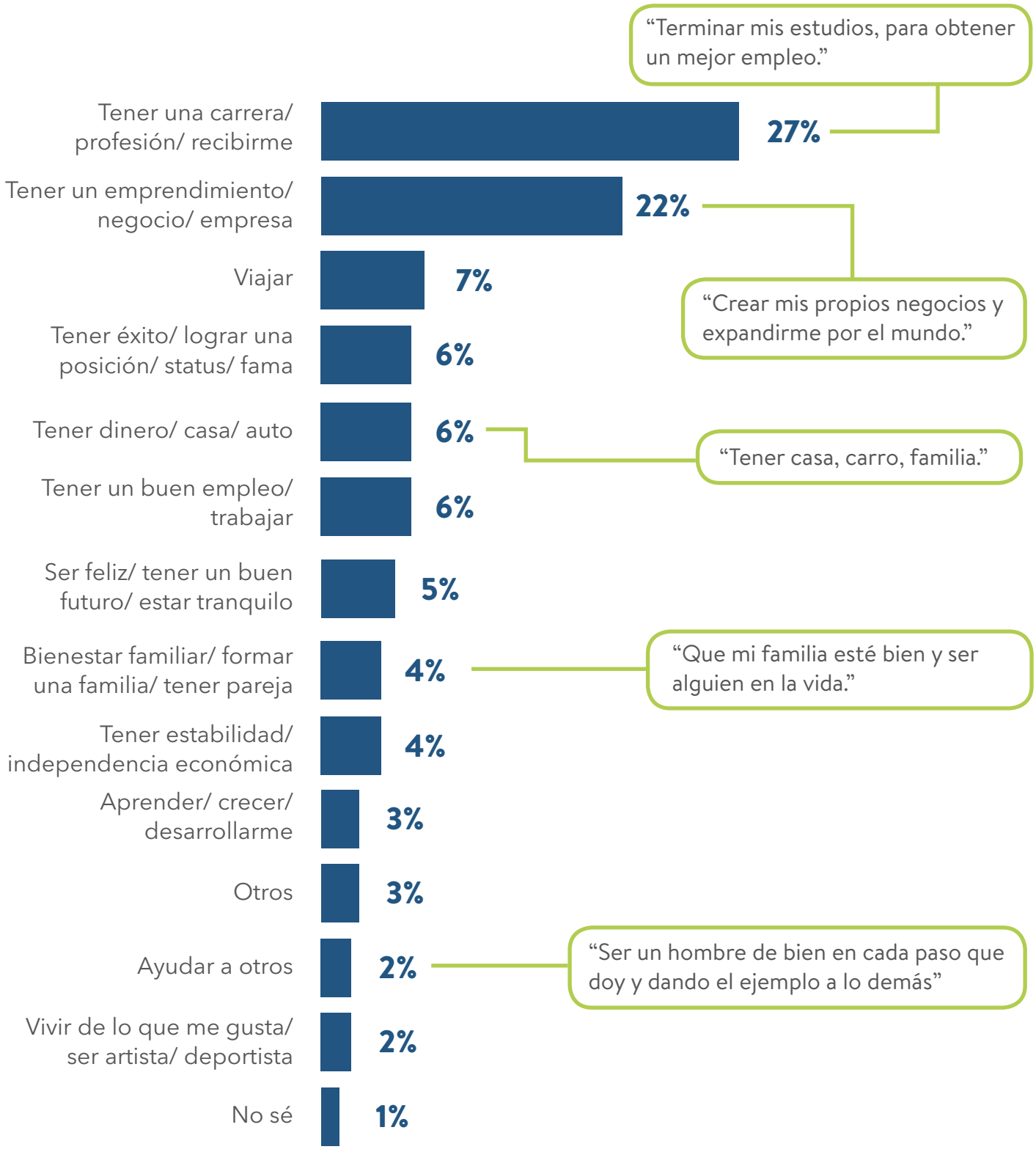
¿De qué crees que depende que te vaya bien en el futuro?



La mayoría asume la responsabilidad de su propio futuro, adjudicando el éxito posible a su propio esfuerzo en primer lugar, y a los estudios que alcancen, en segundo lugar.

¿CUÁL ES TU SUEÑO?

-Abierta

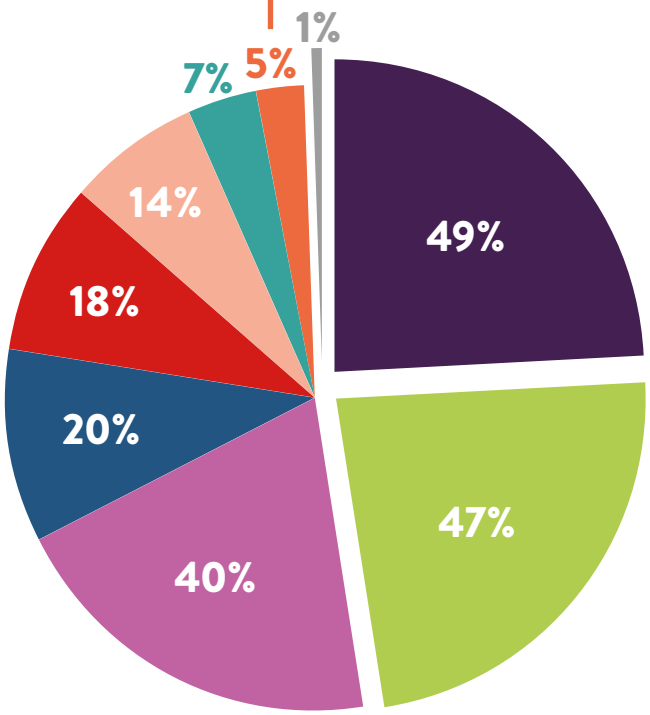


Sueñan con una profesión, emprendimientos, éxito y viajes. Pero también con ayudar a otros y a sus familias, crecer, "vivir de lo que les gusta".

INSPIRACIÓN - ADMIRACIÓN

¿Quién te genera mayor admiración? Una persona que...

Una persona: respetuosa/ autogestiva/ que trata de ser mejor/ con pensamientos positivos/ íntegra/ resiliente/ comprometida/ con metas claras/ que logra lo que se propone

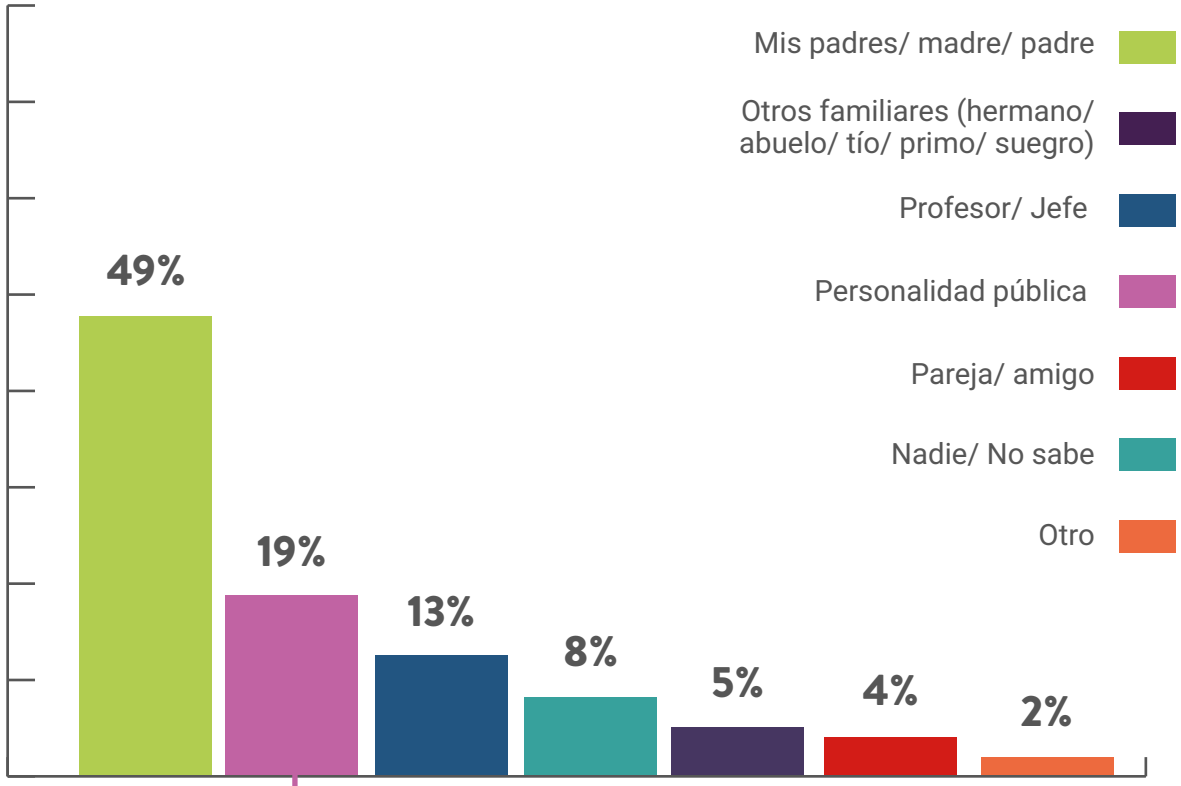


- Disfruta la vida
- Alcanza logros académicos
- Logra formar una familia unida
- Viaja por el mundo
- Trabaja en una empresa importante
- Logra ser millonaria
- Consigue un buen puesto de trabajo
- Otro
- Es famosa

Admiran a quienes logran formar una familia unida, así como a aquellos que disfrutan la vida y tienen logros académicos.

INSPIRACIÓN - ¿A QUÉ PERSONAS ADMIRAS?

-Abierta

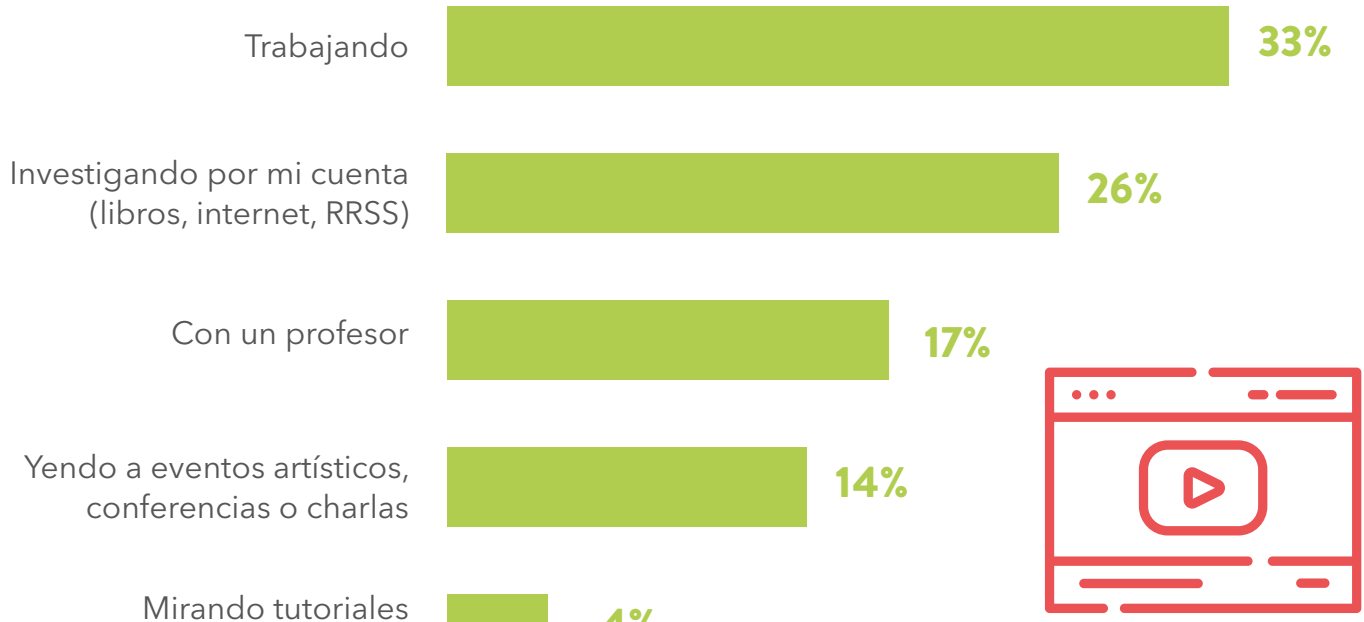


Artistas/ comunicadores: Keanu Reeves (Actor), Sandra Bulock, Nusret Gökçe, Dra. Polo, Bob Marley, Damien Chazelle, Beyonce, Miss Panamá 2018, Ismael Cala, Justin Bieber, Ellen Degeneres
Políticos/ Líderes: Maya Angelou, Barack Obama, Madre Teresa de Calcuta, Hatshepsut (reina egipcia)
Deportistas: José Fernández, Cristiano Ronaldo
Emprendedores: Mark Zuckerberg, Steve Jobs, Robert Kiyosaki, Elon Musk, Amancio Ortega, Alejandro Salomón, Coco Chanel, Manny Khoshbin, Mark Cuban, Elisabeth Roux, Warren Buffett
Escritores/ científicos: Albert Einstein, Stephen Hawkings
Influencers: Andres Pineiro, Luisito comunica, German Garmendia, Ninja (IG), Andres Piñeiro, Daniel Habif, Huda Kattan, Dan Bilzerian, Dilan Saucedo

Admiran a personas de su entorno (68%), principalmente a sus padres. Las razones son la superación de obstáculos, el esfuerzo, logro de sus metas,"hacerse de abajo". Minoritariamente se refieren a logros materiales, fama.

INSPIRACIÓN - APRENDIZAJE

¿Cómo prefieres aprender?



De todo un poco
"Todas la anteriores, es importante aprender de nuestro entorno, por nuestra cuenta y con alguien que comparta su conocimiento y experiencias"

Prefieren aprender a través de la práctica y a través de la investigación por su cuenta (en mayor medida que la media de LATAM).

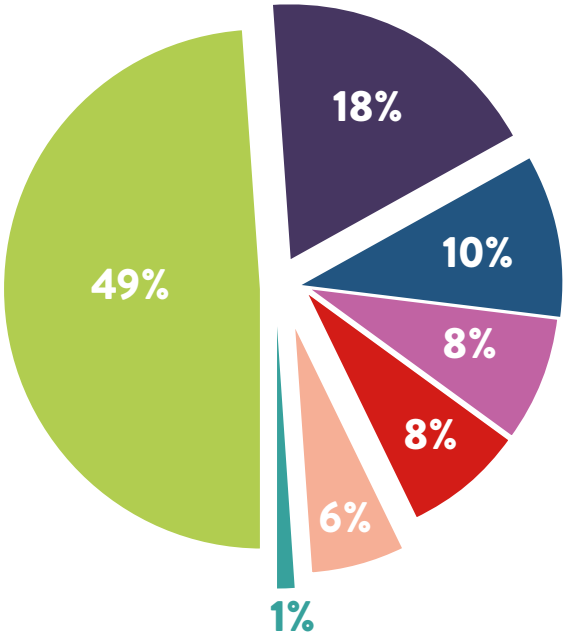
PADRES - PERFIL PERCIBIDO

En comparación a los padres de mis amigos, los míos son...

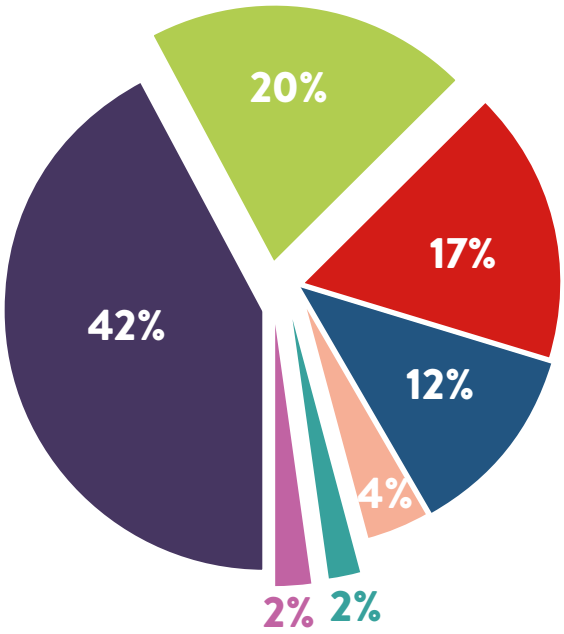
Consideran a sus padres abiertos al diálogo, protectores y cariñosos. En mayor medida que el resto de LATAM los consideran temerosos.

PADRES - DIFERENCIAS Y PUNTOS EN COMÚN

¿Cuál crees que es la diferencia que más te separa de tus padres?



¿Cuál crees que es el punto en común que más te une con tus padres?



La forma de pensar
Ninguna
Las prioridades en la vida
El conocimiento digital
Los objetivos
Los hobbies
Otro

En relación a sus padres, si bien están en desacuerdo en cuanto a formas de pensar, sienten que comparten las prioridades en la vida.

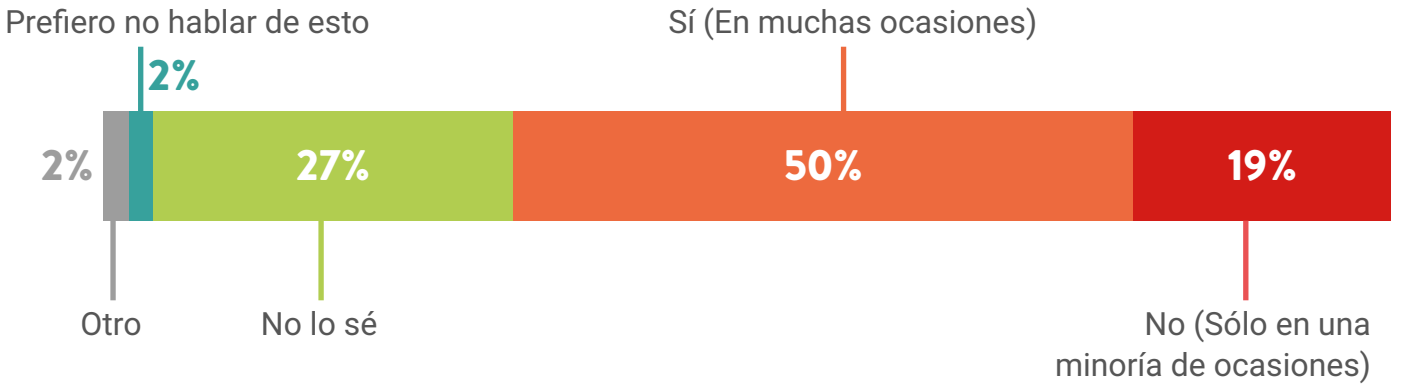
PADRES - FAMILIA

Durante tu crianza, tus padres...

Cerca de la mitad de los jóvenes entrevistados se criaron con sus padres juntos.

PADRES - DISFRUTE DEL TRABAJO

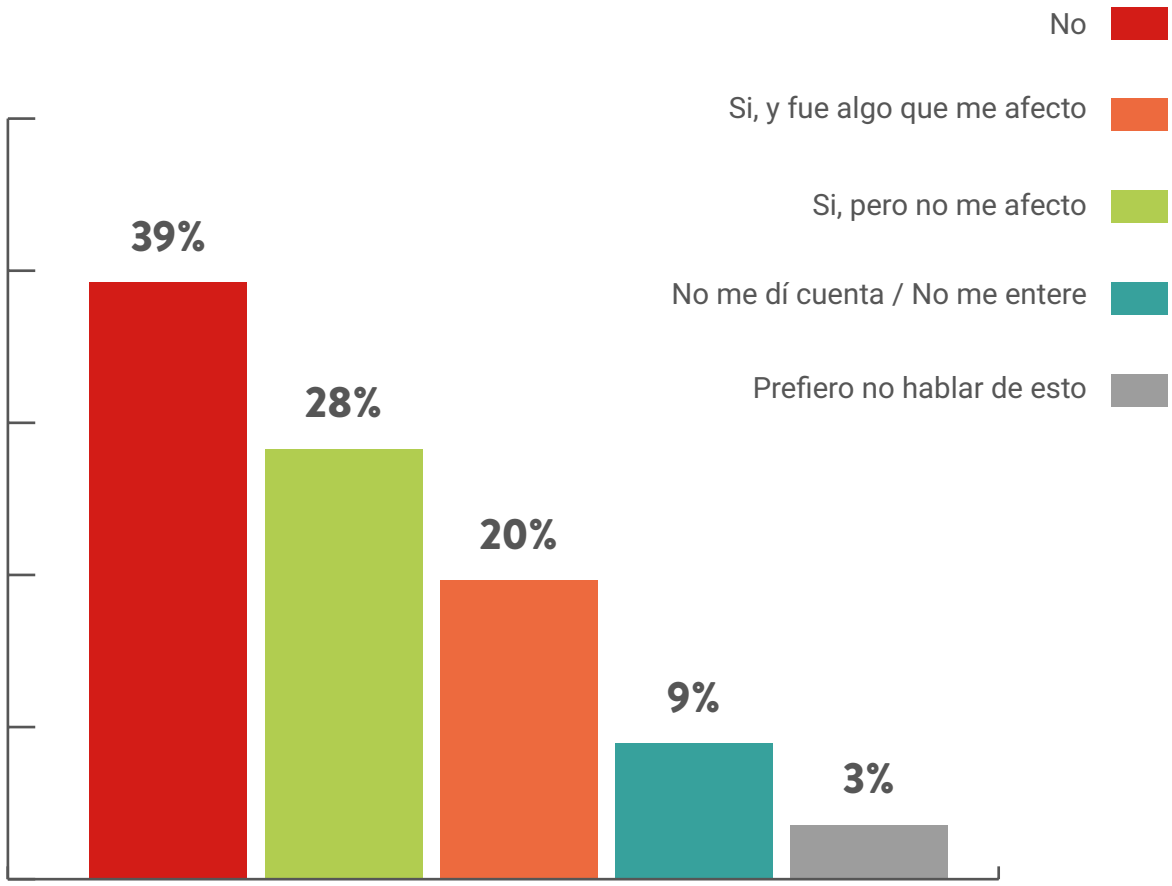
¿Crees que tus padres difrutan o disfrutaron su trabajo?



La mitad de los Centennials consultados considera que sus padres disfrutan o disfrutaron su trabajo.

PADRES - DESEMPLEO

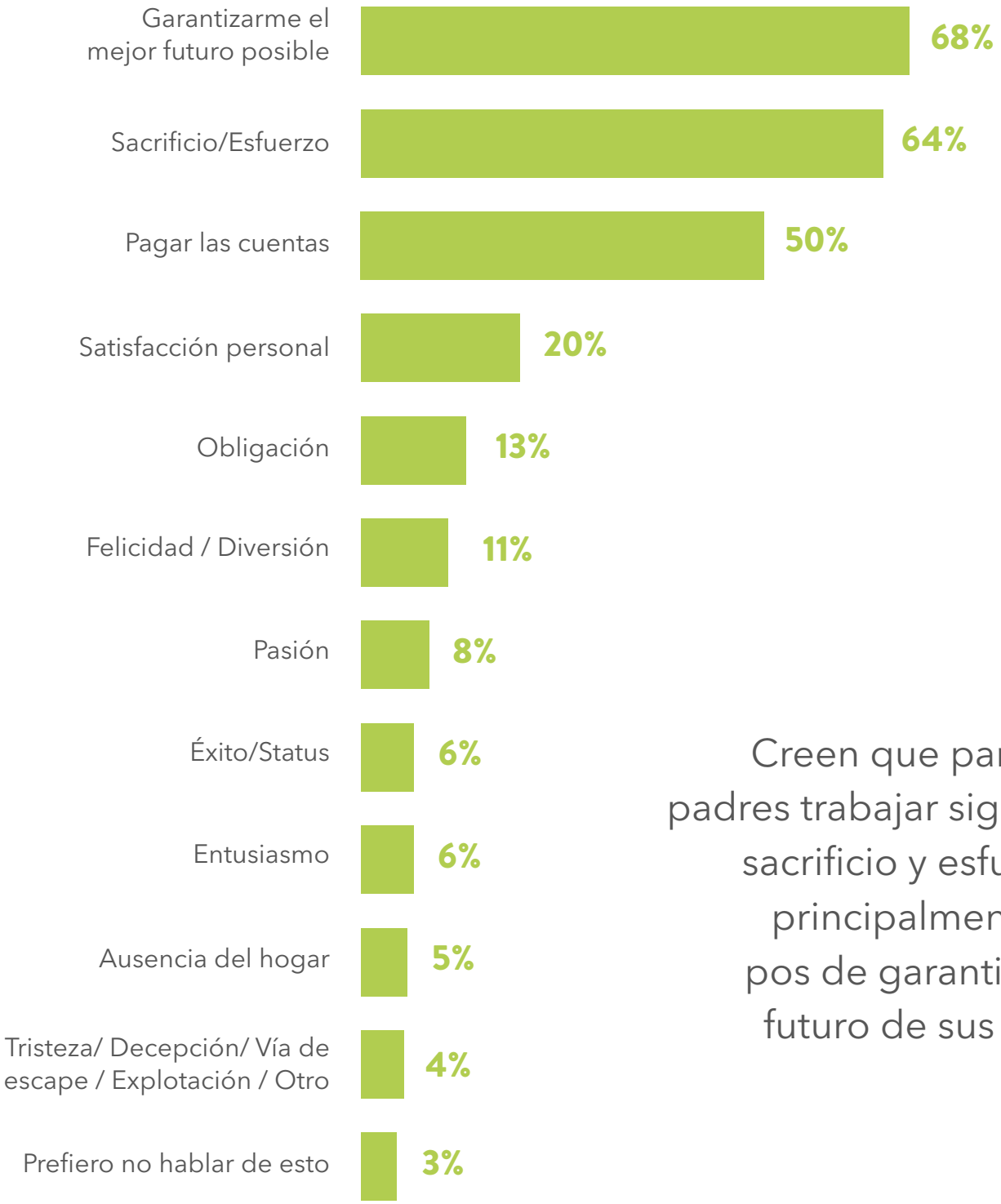
Durante tu crianza ¿alguna vez viste a tu padre o madre perder su empleo?



5 de cada 10 vivieron el desempleo de su madre o padre.

PADRES - SIGNIFICADO DEL TRABAJO

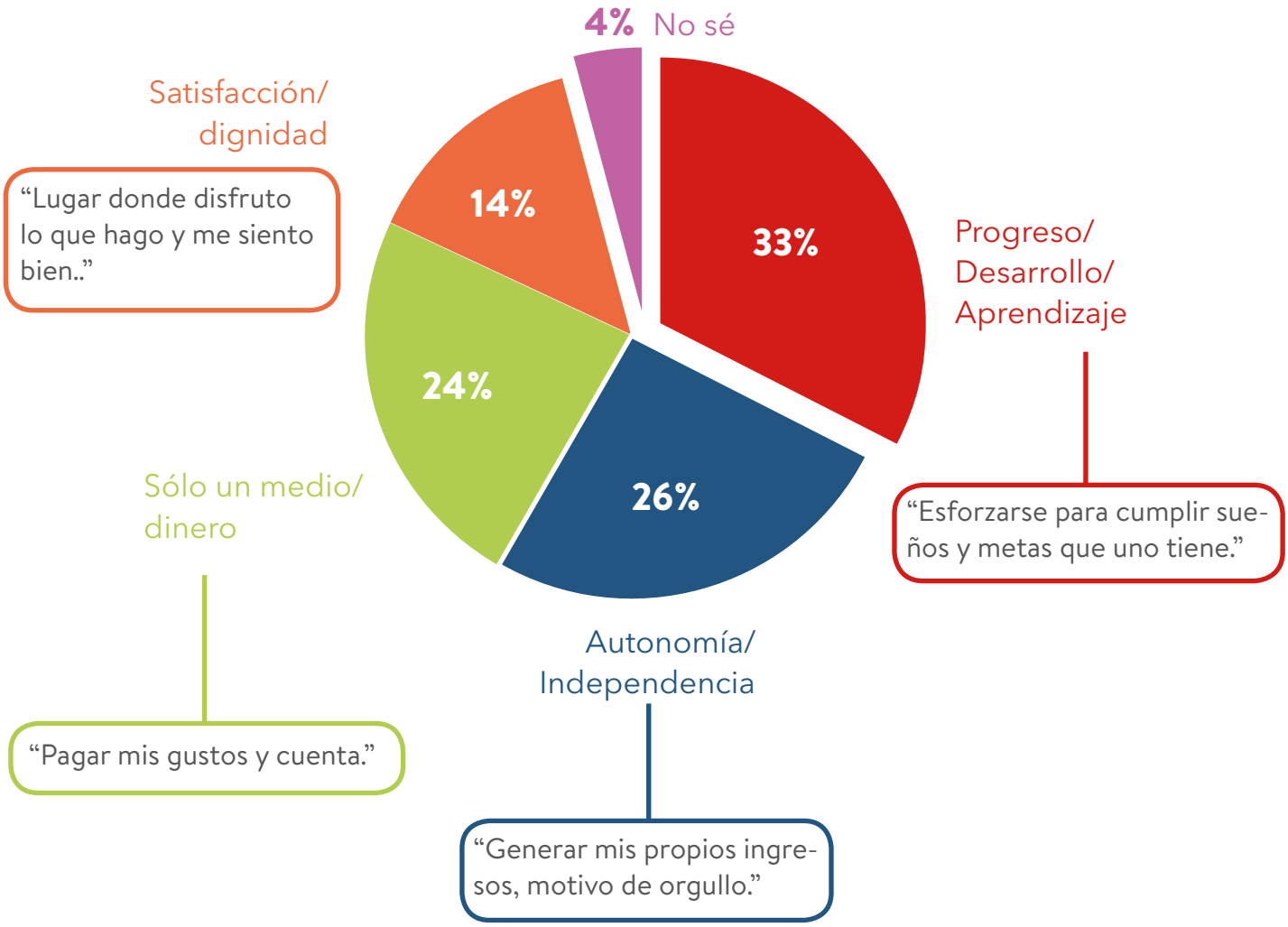
¿Qué piensas que significó trabajar para tus padres?



Creen que para sus padres trabajar significó sacrificio y esfuerzo, principalmente en pos de garantizar el futuro de sus hijos.

¿QUÉ SIGNIFICA PARA TI TRABAJAR?

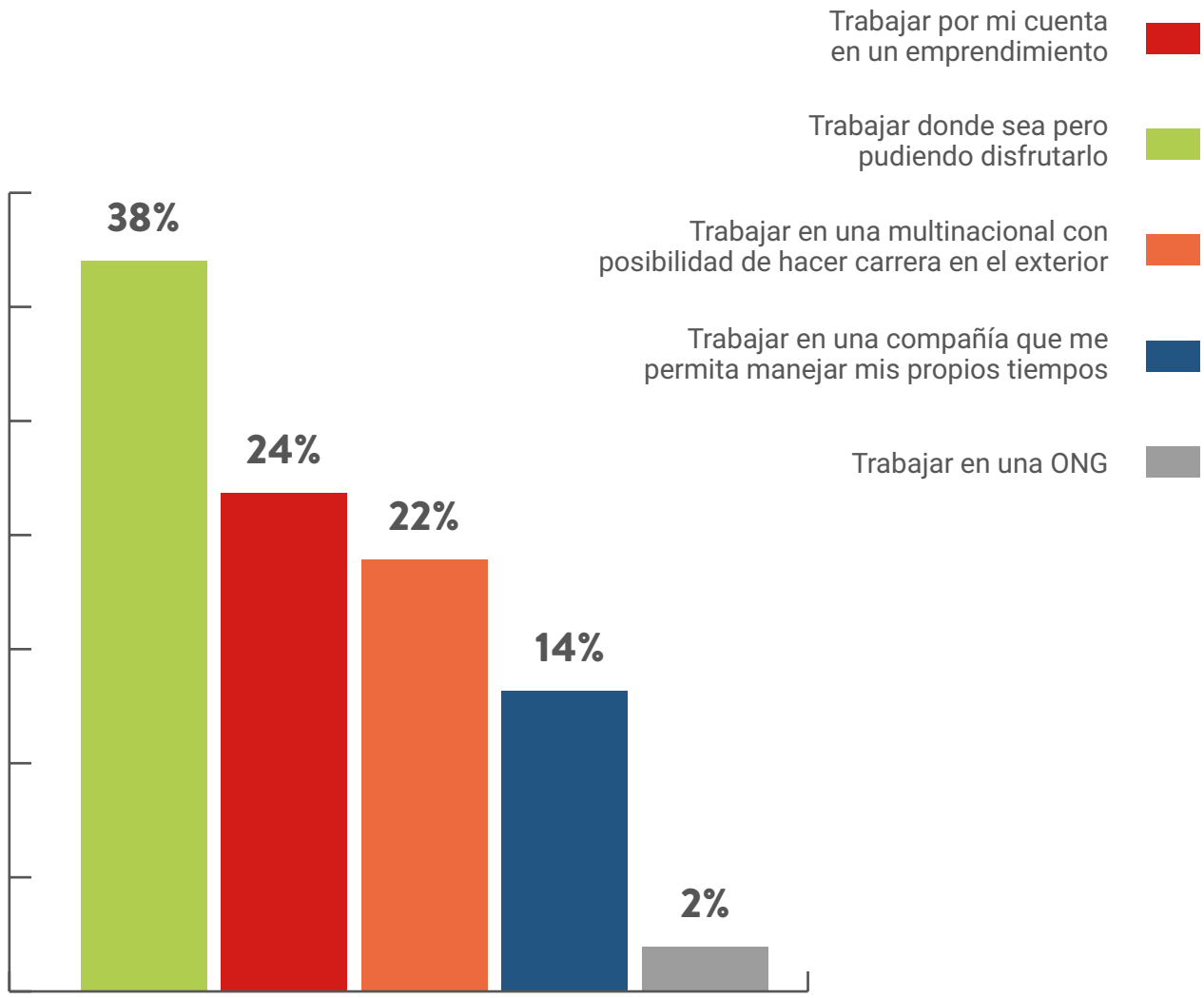
Abierta -



La mayoría ve el trabajo de manera positiva, como posibilidad de autonomía, satisfacción y crecimiento. 1 de cada 4 solo lo ve como un medio para ganar dinero.

TRABAJO - ATRACTIVO DE OFERTAS

¿Qué te resulta más atractivo?



El mayor atractivo de un trabajo es el disfrute, seguido de la posibilidad de hacer carrera en el exterior y de la aspiración a un emprendimiento propio.

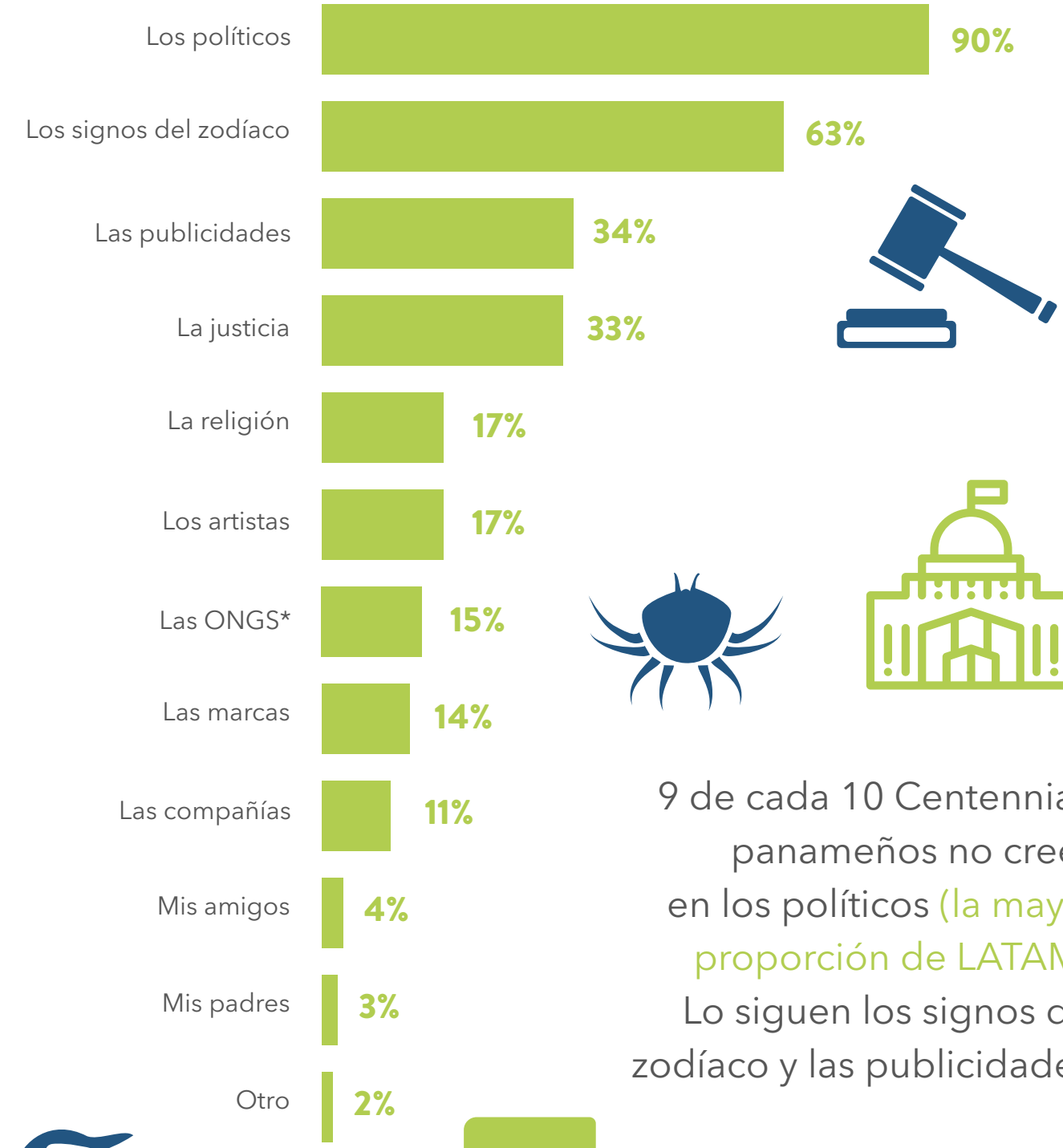
TRABAJO - FACTORES DE RECHAZO

¿ Qué te molestaría más de un trabajo?

Que el lugar de trabajo no sea cómodo es la principal razón de rechazo, la falta de oportunidades para aprender y que pidan algo poco ético.

INSTITUCIONES EN QUE DESCREEN

No creo en...



9 de cada 10 Centennials panameños no creen en los políticos (la mayor proporción de LATAM). Lo siguen los signos del zodíaco y las publicidades.

* Organizaciones no gubernamentales

CONCLUSIONES PANAMÁ

CENTENNIALS
La investigación.

CONCLUSIONES

Cómo son los Centennials panameños

Las principales situaciones que hacen sentir "limitados" a los Centennials panameños son:

- Falta de dinero y/o no tener empleo.
- Falta de experiencia laboral.

Más de la mitad de los Centennials panameños tienen una **autoestima alta** (uno de los valores más altos de la región)

Sólo **2 de cada 10** se perciben como **"personas ansiosas".**

Es **clave** para ellos el **reconocimiento de su familia y de sus amigos.**

CÓMO VISLUMBRAN EL FUTURO

Se destaca en los Centennials de este país la **prioridad de estudiar/terminar sus estudios y en segundo lugar, trabajar.**

El futuro, depende en gran medida del **esfuerzo y los estudios.**

LA RELACIÓN CON SUS PADRES Y EL TRABAJO

Sienten **admiración hacia sus padres**, creen que están **abiertos a la escucha y el diálogo y a su manera**, son **protectores**, **piensan distinto** a ellos aunque las **prioridades de la vida son las mismas.**

Creen que para sus padres el **trabajo** tenía un sentido de **sacrificio y esfuerzo**, la posibilidad de garantizar el futuro de sus hijos ⟶ un medio para obtener un fin: el bienestar/progreso de sus hijos.

La generación de los Centennials, ven al **trabajo** como la **posibilidad de progresar, desarrollarse y aprender** pero además, buscan **sentirse a gusto, estar cómodos** y **hacer del trabajo un espacio de disfrute**

Entre los Centennials panameños, se destaca el atractivo **por tener una familia unida.**

Si te interesa comparar los resultados de Panamá con el resto de los países participantes te invitamos a descargar el informe de LATAM de **www.somoscentennials.com/resultados**

INFORME CETENNIALS PANAMÁ

BUENOS AIRES, ARGENTINA 2018

CENTENNIALS

La investigación.

ORGANIZA

combo

The most creative expert on Employer Branding.

SPONSORS

bumeran

multitrabajos

konzerta

EL PAIS

BPO center

Human value
Desarrollando lo Extraordinario

gallitoluis

ADPUGH
ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES URUGUAYOS EN GESTIÓN HUMANA

navent

laborum.com

PARTICIPAN

Nestlé Waters

Varela Hnos S.A.
DESDE 1908

DELL