

CENTENNIALS

La investigación.



INFORME ECUADOR



CENTENNIALS

La investigación.

INFORME DE RESULTADOS

ECUADOR



ORGANIZA



The most
creative expert
on Employer
Branding.

SPONSORS



EL PAIS



PARTICIPAN

Adecco

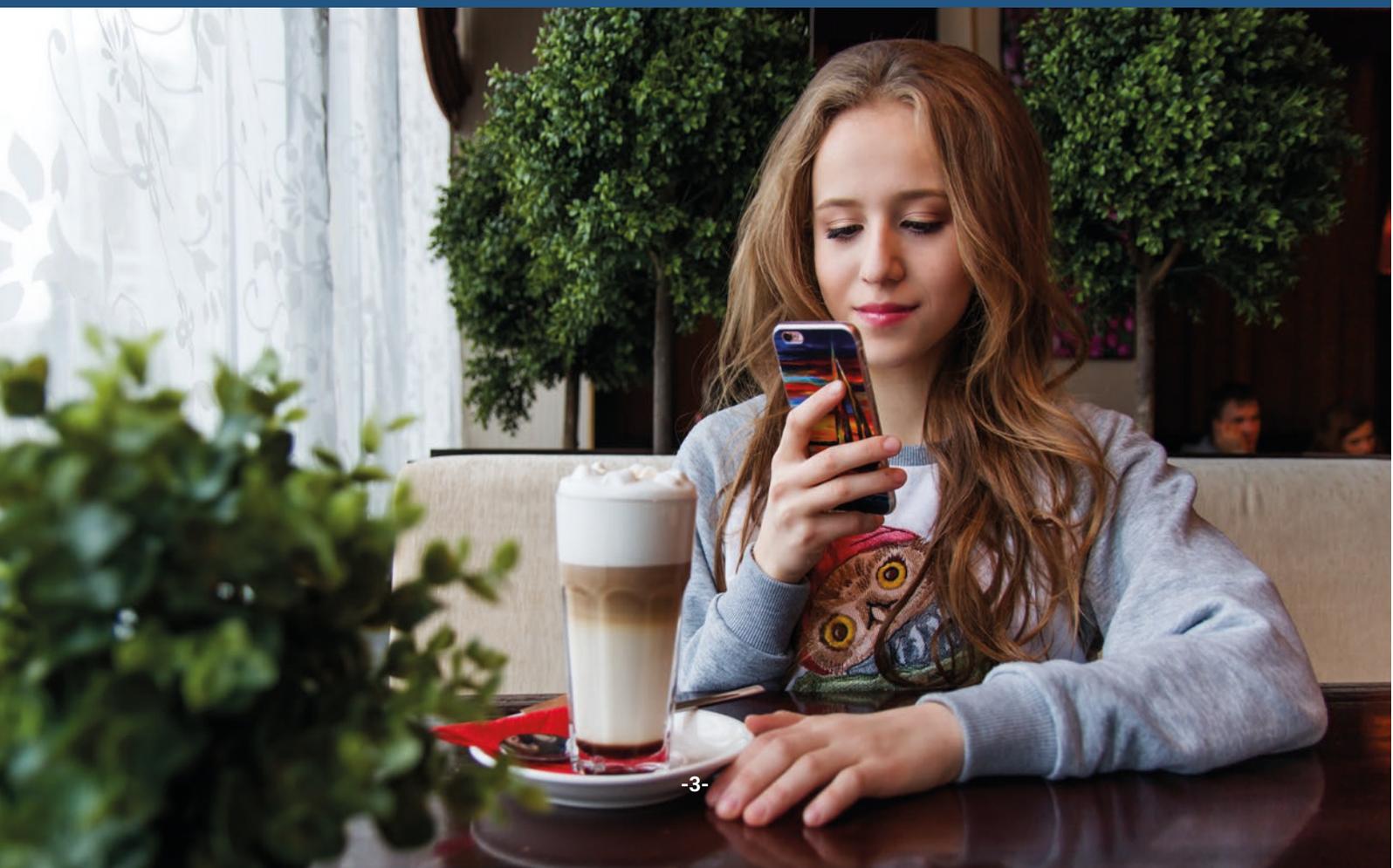
4. EDITORIAL

8. INVESTIGACIÓN

10. RESULTADOS

33. CONCLUSIONES

ÍNDICE





EDITORIAL

CENTENNIALS

La investigación.



Carolina Borraccia

CEO

COMBO EMPLOYER BRANDING

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

ADECCO



Sebastián Lima U.

**DIRECTOR NACIONAL DE
CALIDAD, SERVICIO Y SELECCIÓN
ADECCO**

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

Entre los Millennials y los Centennials, las generaciones de la era digital, hay diferencias sustanciales, mientras los primeros tienden a ser más consumistas, a los segundos les preocupa más el medio ambiente y la sustentabilidad.

Por un lado, los Millennials nacieron entre 1980 y 1997 y son también conocidos como la generación "Y", mientras que los Centennials lo hicieron entre 1997 y 2004. Los primeros buscan libertad para poder desarrollar su trabajo y sus proyectos personales, son innovadores, cuestionan la autoridad, son expertos en la utilización de herramientas tecnológicas y redes sociales y su motivación es el goce, ven los idiomas como requisito para explorar el mundo, buscan desafíos y apuestan por el equilibrio entre la vida personal y la profesional.

Por su parte, los Centennials tienen entre 12 y 19 años actualmente y son una generación realista que, a diferencia de las generaciones anteriores, no se sienten definidos por lo que poseen. Para ellos la tecnología no es un elemento de consumo sino una herramienta que les facilita el acceso a la comunicación, al inter-

cambio, a la educación y al entretenimiento. Son independientes, les preocupa la sustentabilidad del planeta y la movilidad, se educan bilingües, apuestan por el equilibrio y se forman apostando a la seguridad laboral. Los padres de los Centennials son absolutamente conscientes del tiempo y el dinero que tienen que invertir en sus hijos para que se puedan incorporar al mercado laboral en las mejores condiciones posibles, por ende, les preocupa mucho la educación de estos porque saben que ellos necesitan saber más cosas que las generaciones anteriores como idiomas, estudios en el exterior, posgrados, etc. Es por ello que representan un desafío en términos de educación para los gobiernos, las universidades y las empresas que los van a incorporar a sus plantillas en aproximadamente cinco años.

2) 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 ADECCO para ser atractivos con esta generación?

Para adaptarse a esta nueva generación, Adecco Ecuador recomienda que toda compañía pueda implementar condiciones de trabajo atractivas con la finalidad de atraer, motivar, retener e incrementar la productividad de sus colaboradores en el mismo lapso de tiempo de las 8 horas laborales, tales como:

- Esquemas de trabajo en base a cumplimiento de objetivos, que se traducen en empoderamiento para gestionar su trabajo en base a su propio tiempo. (Política de Flex-time).

- Implementación de nuevas herramientas tecnológicas que reduzcan la operatividad de los procesos y optimicen los tiempos de trabajo. Adicional estas nuevas tecnologías permiten contar con un acceso remoto para ejecutar teletrabajo desde la casa del colaborador cuando sea necesario. (Política de Home-office).

- Beneficios tales como: tener la tarde libre por el día de cumpleaños, o flexibilidad en los horarios de ingreso o salida del trabajo si se requiera hacer alguna gestión personal urgente, capacitaciones y entrenamientos remunerados por la compañía que incentiven el aprendizaje y fomenten el crecimiento profesional.

- Además, que hoy en día al ser la generación que esta próxima a insertarse en el mercado laboral, las empresas deben optar por políticas de responsabilidad social y ambiental corporativa, ya que es una característica propia de esta generación.

3) 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?

En el plano profesional se considera que, para generar impacto en esta nueva generación, los nuevos líderes deben optar por estilos participativos, que fomente a que dicha generación se vea involucrada con el proyecto, así mismo la retroalimentación constante acerca de fortalezas y oportunidades de mejora en áreas específicas, evitando a toda costa la ambigüedad en funciones y roles.

Teniendo en cuenta lo expuesto en los anteriores argumentos, debemos considerar también que gran parte de las motivaciones de esta nueva generación van de la mano con la idea de mantener un equilibrio, por lo tanto, debemos ser flexibles y comprensivos ante situaciones de índole emocional que puedan afectar a los colaboradores dentro o fuera de la

organización. Asimismo, definir un plan de desarrollo que les permita sentir seguridad laboral y asumir nuevos retos, hacer uso del conocimiento de otros idiomas y generar campañas o iniciativas que vayan acorde con sus intereses.

4) Nos compartirías una reflexión final sobre las iniciativas de ADECCO.

Finalmente, recomendamos a las diversas empresas nacionales y multinacionales que ajusten los procesos y definan políticas de Talento Humano que se adapten a las características que distinguen a esta generación de las demás. Las mismas pueden abarcar esquemas flexibles y virtuales, orientados a medir el trabajo de sus colaboradores en base a resultados y por proyectos donde se promueva el aprendizaje constante, el crecimiento profesional y el reconocimiento. De igual forma, es de vital importancia reajustar los descriptivos de cargo de los colaboradores con “actividades significativas y retadoras” que los mantengan enfocados y motivados para alcanzar los objetivos planteados por la organización, velando por su bienestar integral y su equilibrio entre vida laboral y personal.

Para ellos la tecnología no es un elemento de consumo sino una herramienta que les facilita el acceso a la comunicación, al intercambio, a la educación y al entretenimiento.



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 **391** fueron de Ecuador

Si te interesa comparar los resultados de Ecuador con el resto de los países participantes te invitamos a descargar el informe de LATAM de

www.somoscentennials.com/resultados



RESULTADOS ECUADOR

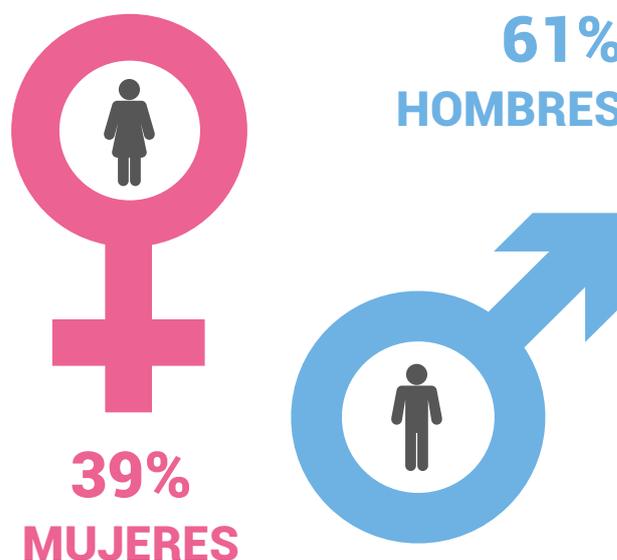
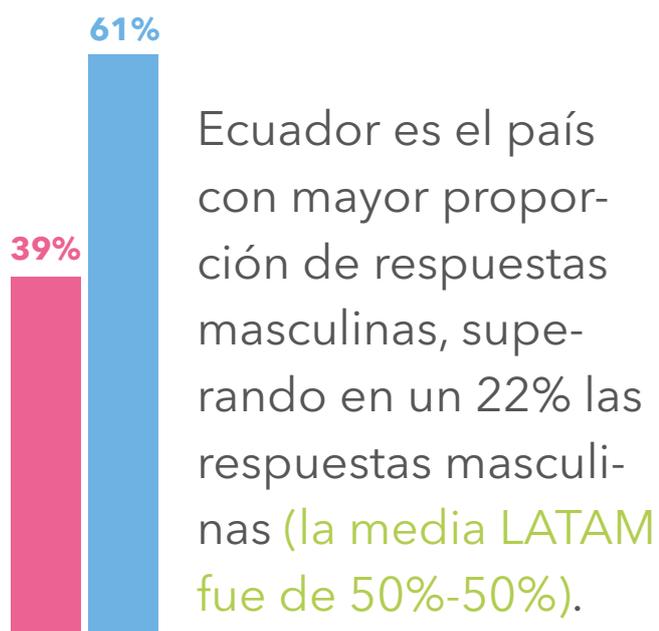
CENTENNIALS

La investigación.



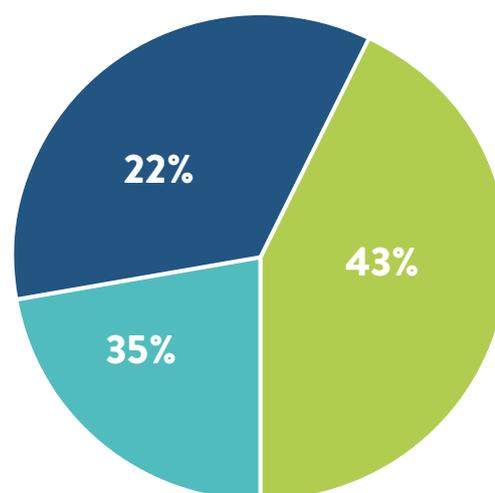
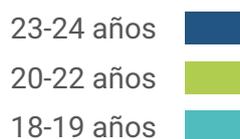
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Mi sexo es:



Edad

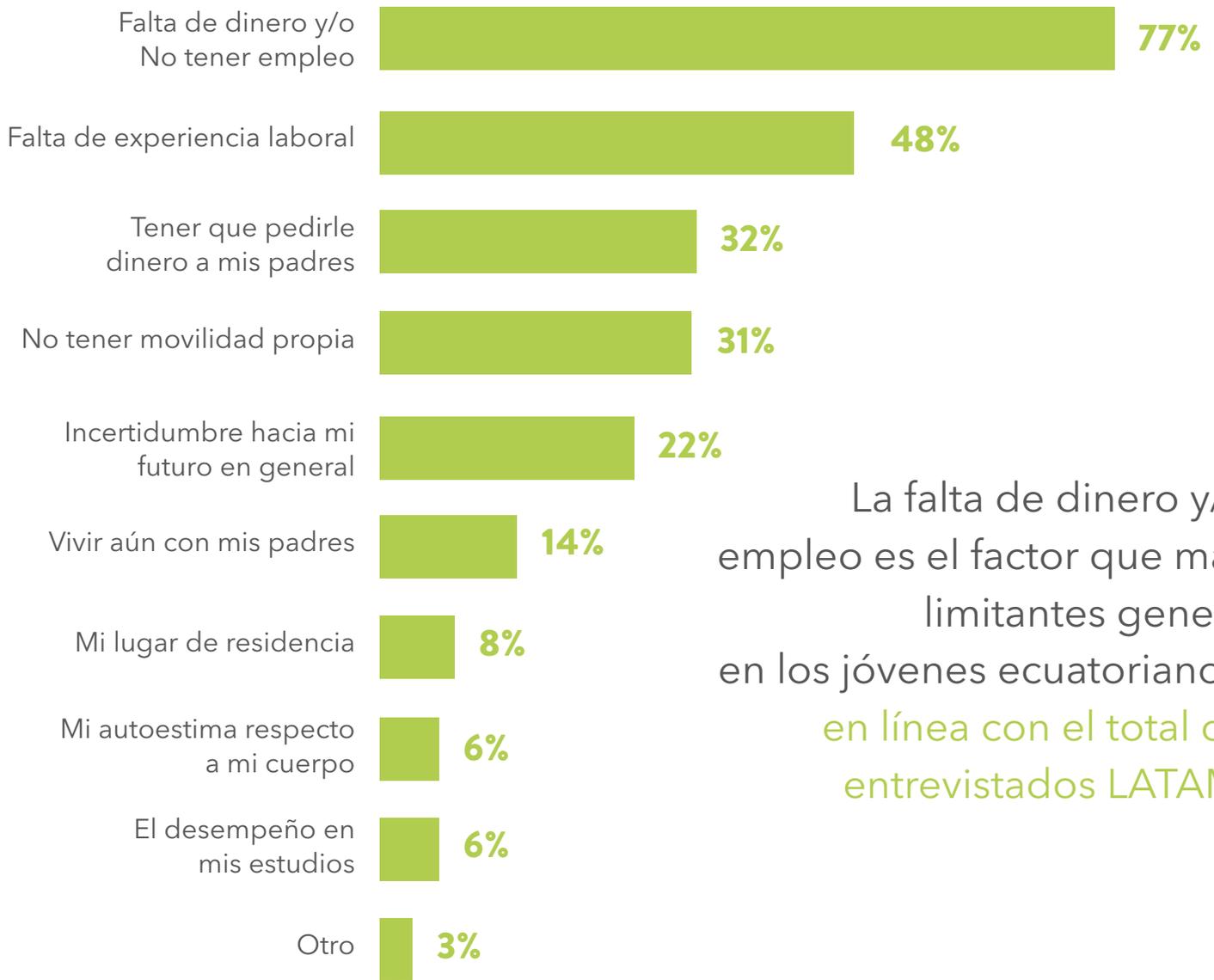
Menos de la mitad de los respondientes tienen entre 20 y 22 años, por debajo de la media LATAM.



El 7,1% de los respondientes fueron de Ecuador.

MOMENTO ACTUAL - LIMITANTES

¿Cuáles de estas situaciones te hacen sentir más limitado?



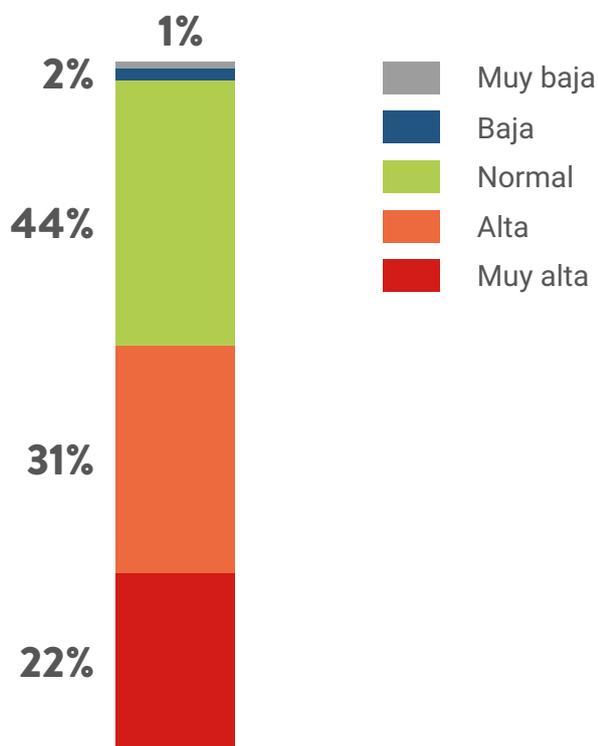
La falta de dinero y/o empleo es el factor que más limitantes genera en los jóvenes ecuatorianos, en línea con el total de entrevistados LATAM.

- 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



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?

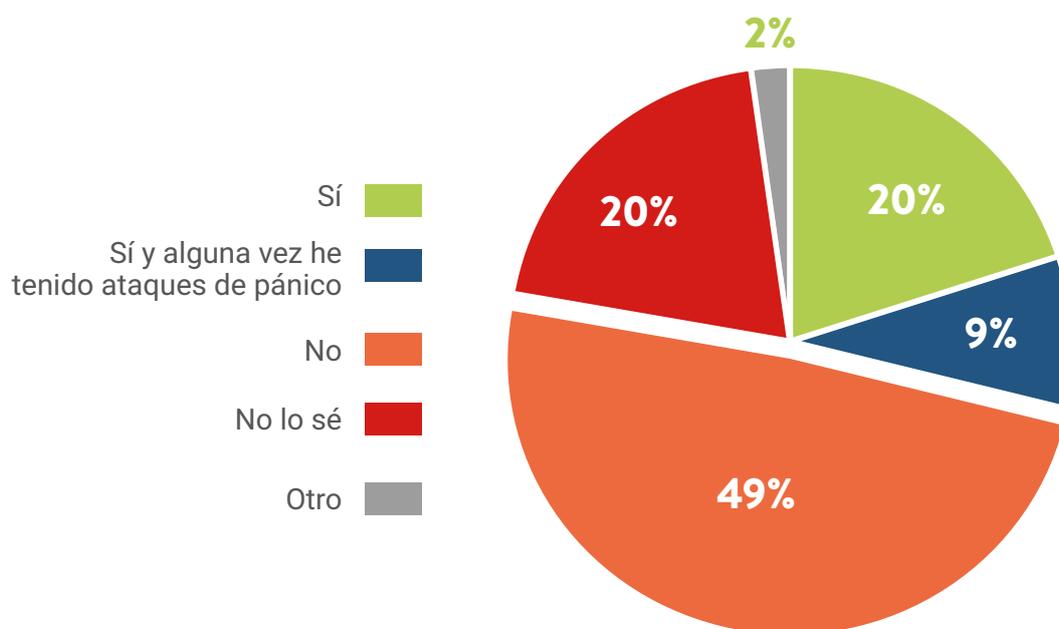


El reconocimiento más valorado es que el entorno cercano los considere referentes en un tema específico.

Lo siguiente es la validación paterna.

MOMENTO ACTUAL - ANSIEDAD

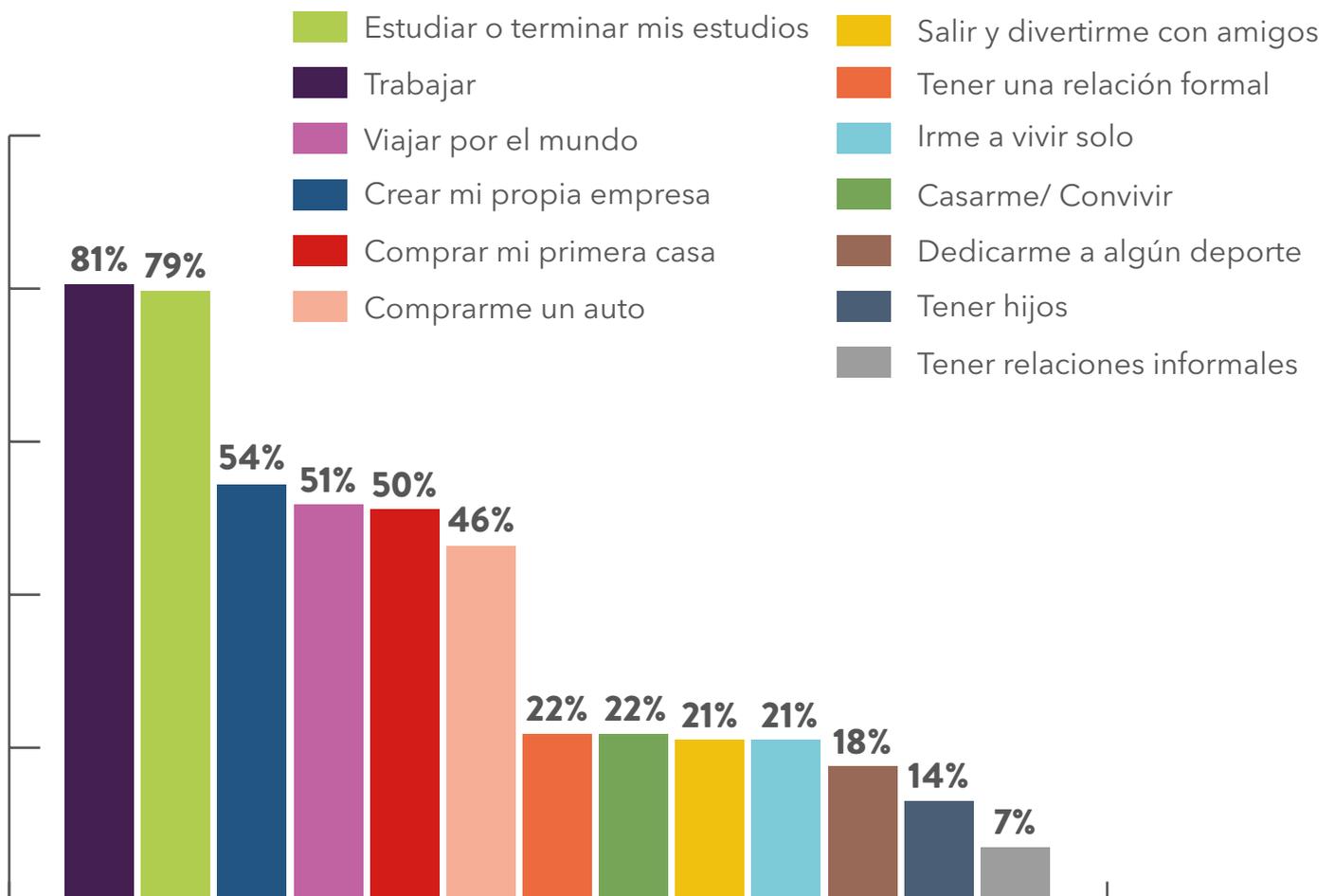
¿Te consideras una persona ansiosa?



Sólo un tercio de los millennials ecuatorianos se considera ansioso (por debajo de la media LATAM).

PLANES A FUTURO

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



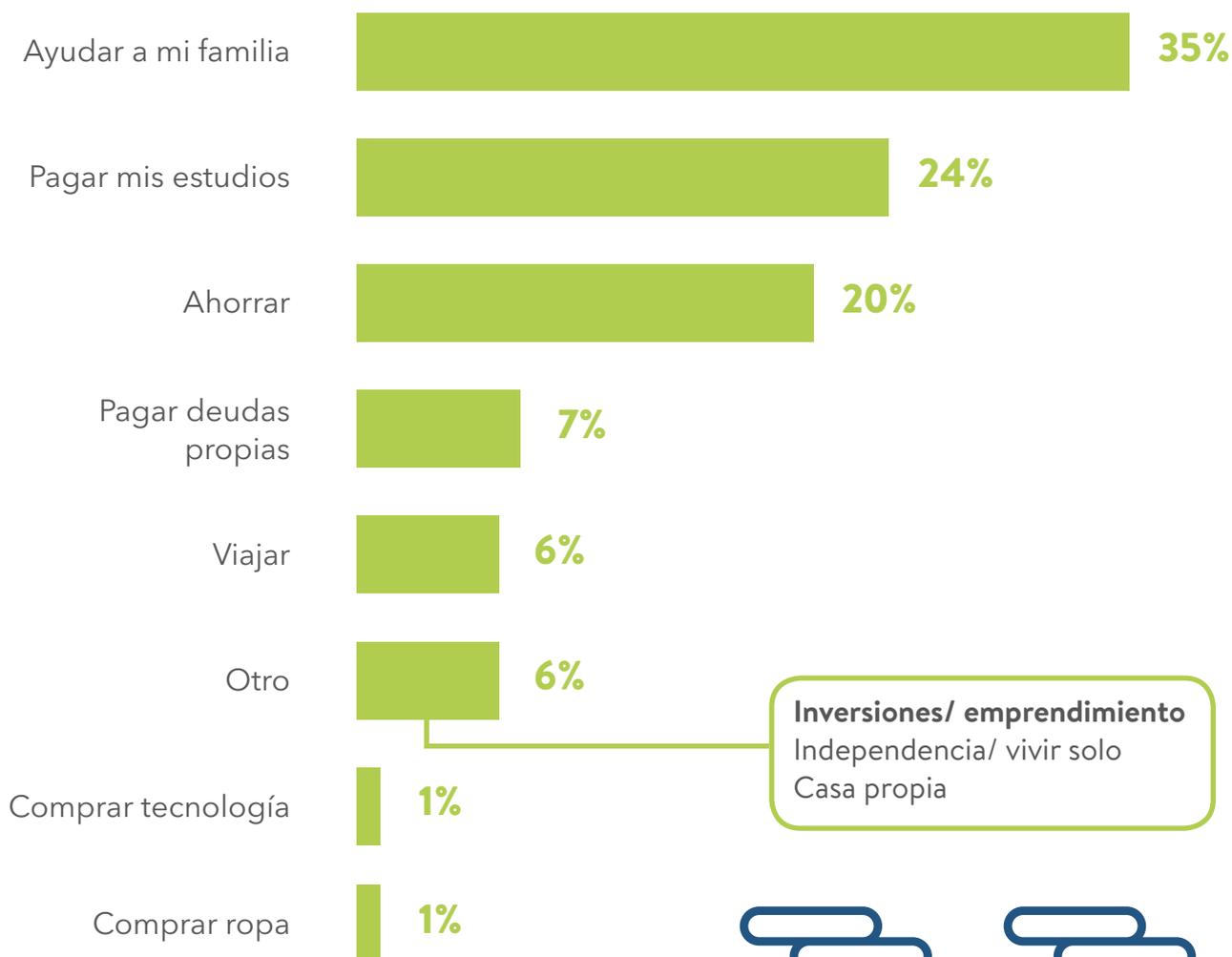
Sus planes concretos en este momento pasan por estudiar y trabajar.



Una alta proporción planea además crear una empresa, viajar y comprarse un auto.

PLANES A FUTURO - INGRESOS

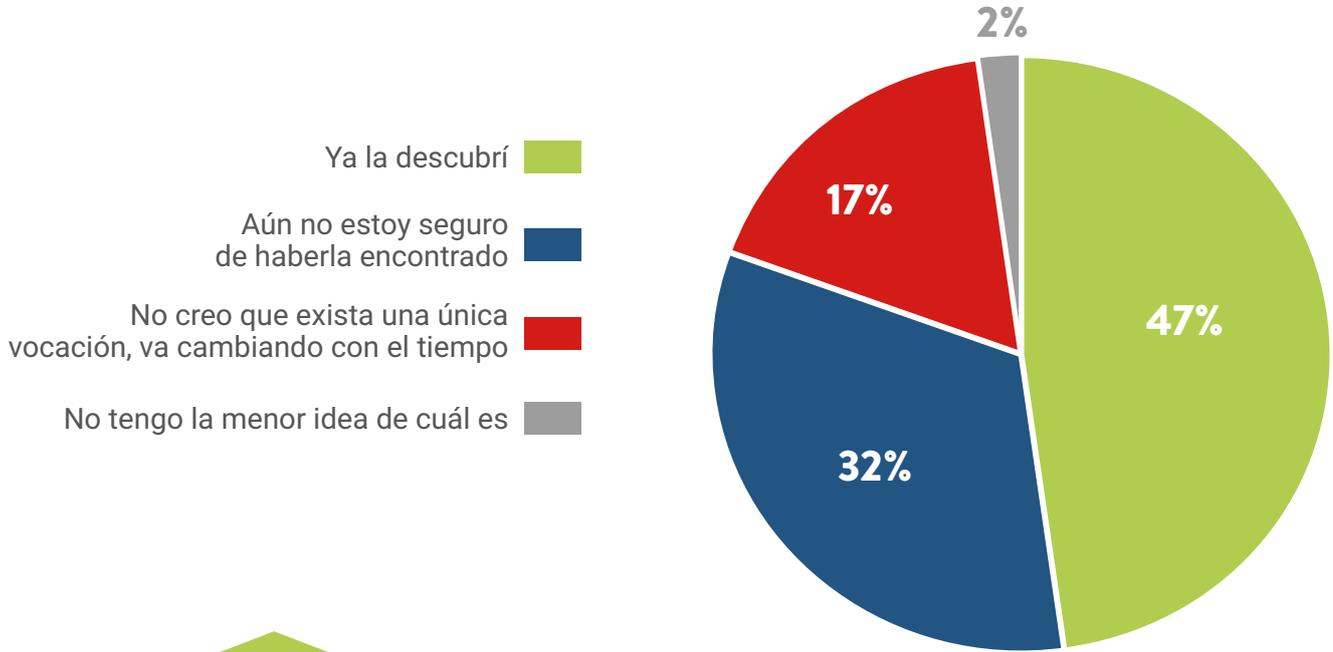
Suponiendo que tuvieras un ingreso fijo
¿a qué lo destinarías hoy?



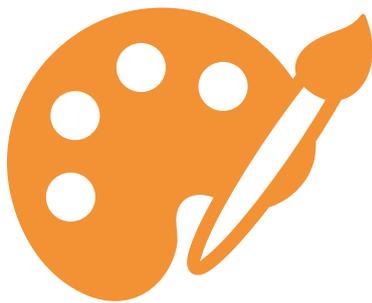
Si contaran con un ingreso fijo la prioridad sería ayudar a la familia (en mayor proporción al total LATAM) y pagar los estudios.

PLANES A FUTURO - VOCACIÓN

Respecto a tu vocación...

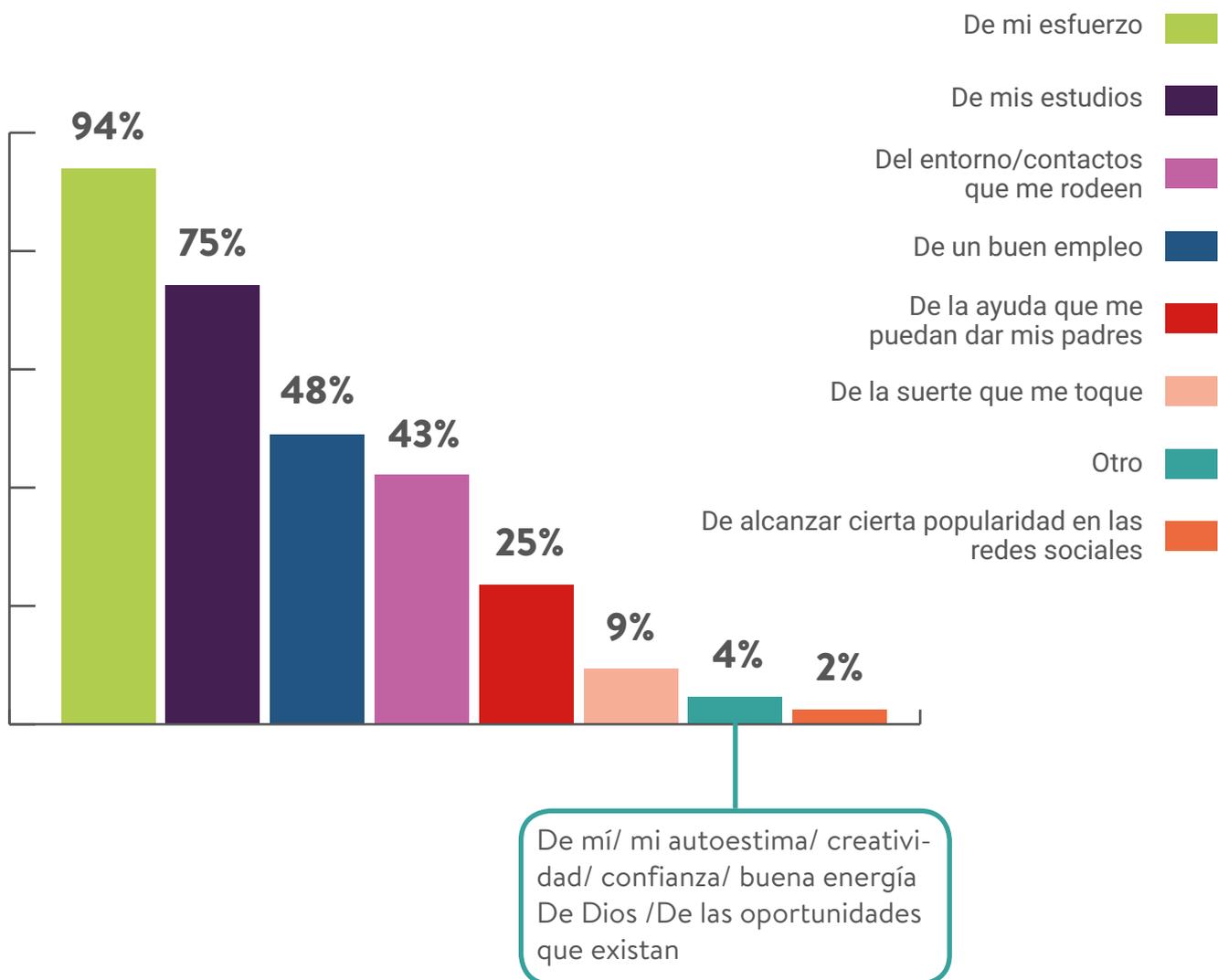


Menos de la mitad de los jóvenes consultados aseguran haber descubierto su vocación.



PLANES A FUTURO

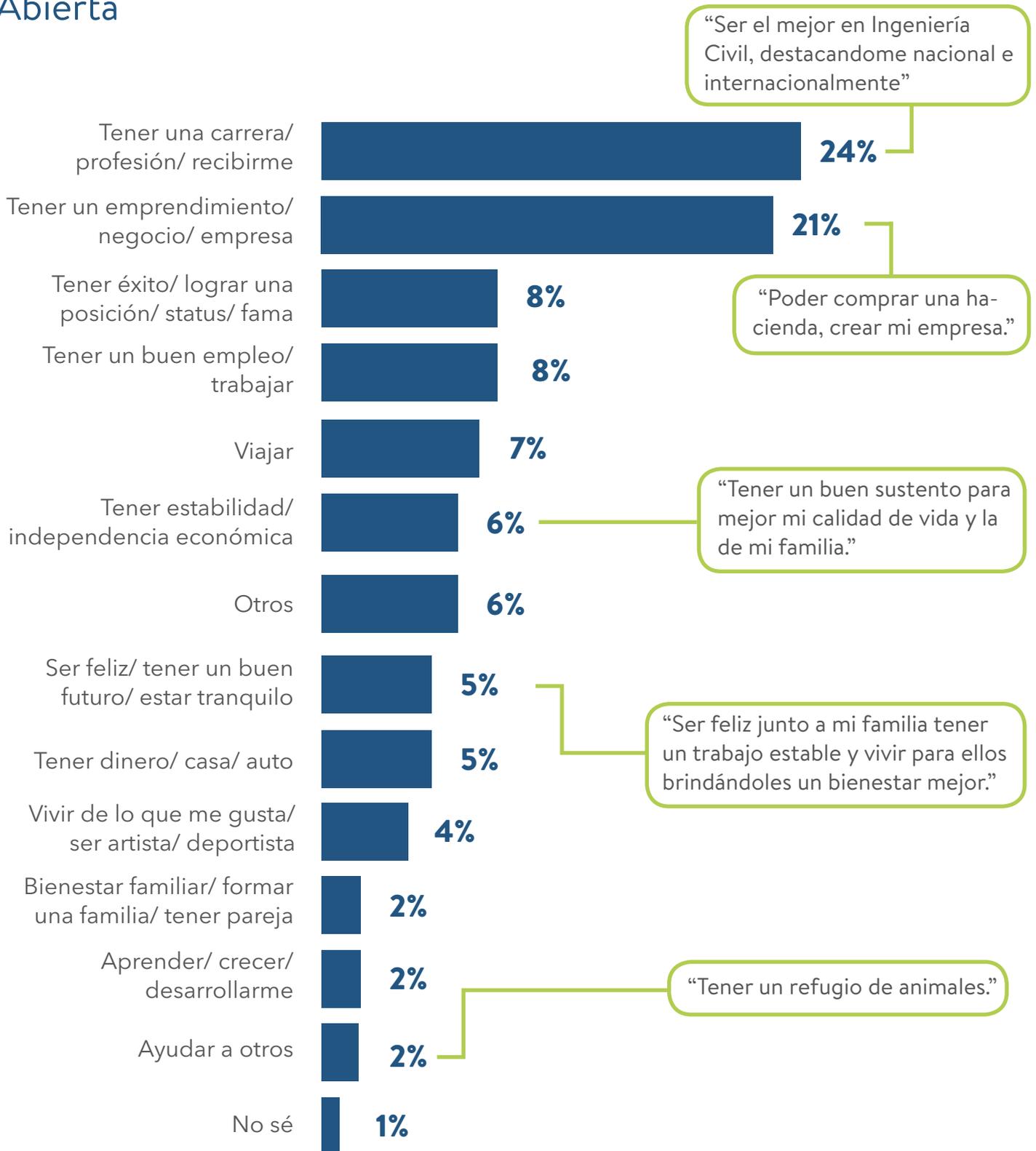
¿De qué crees que depende que te vaya bien en el futuro?



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

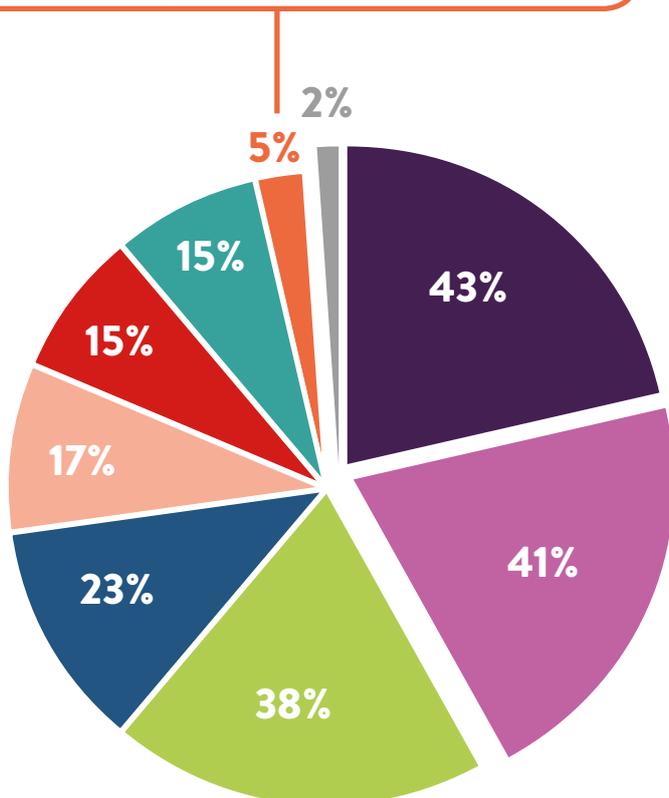


Sueñan con una profesión, emprendimientos y tener éxito. Pero también un buen empleo, viajar y estabilidad económica.

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 alcanzan logros académicos y viajan por el mundo.

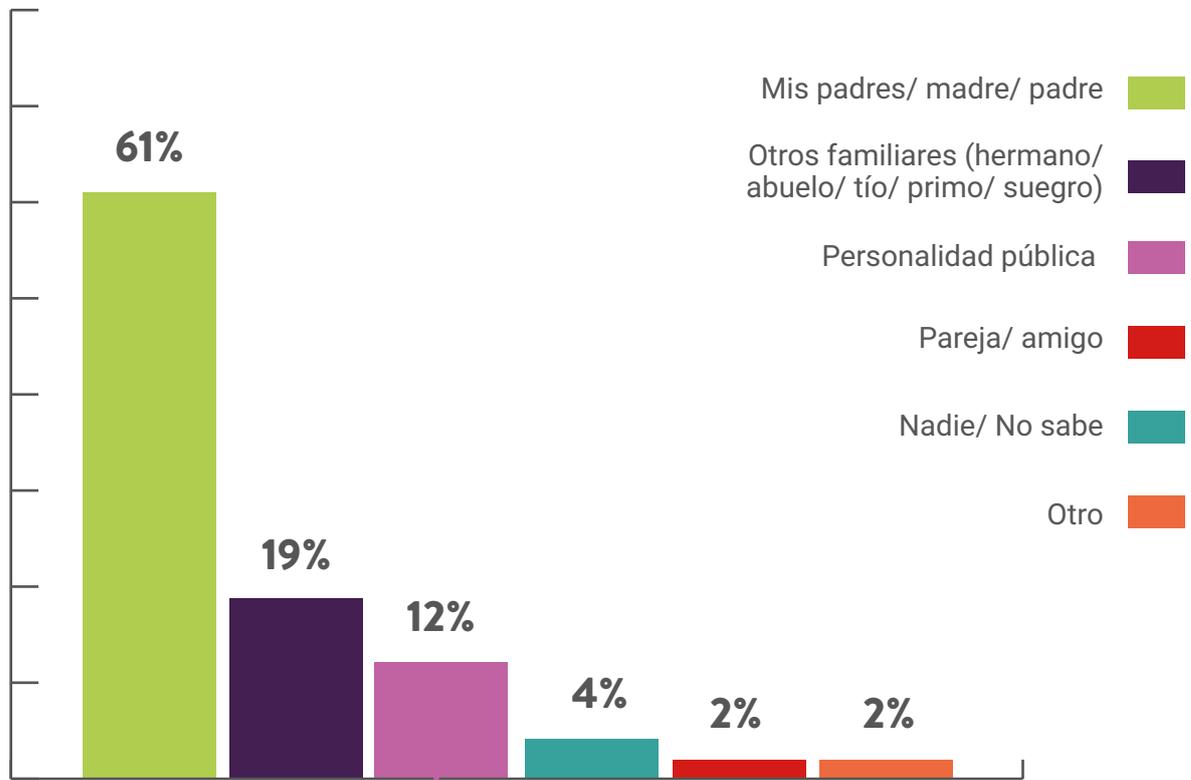


Junto con Panamá son los únicos Cetennials que colocan "Lograr formar una familia unida" en primer lugar.



INSPIRACIÓN - ¿A QUÉ PERSONAS ADMIRAS?

-Abierta

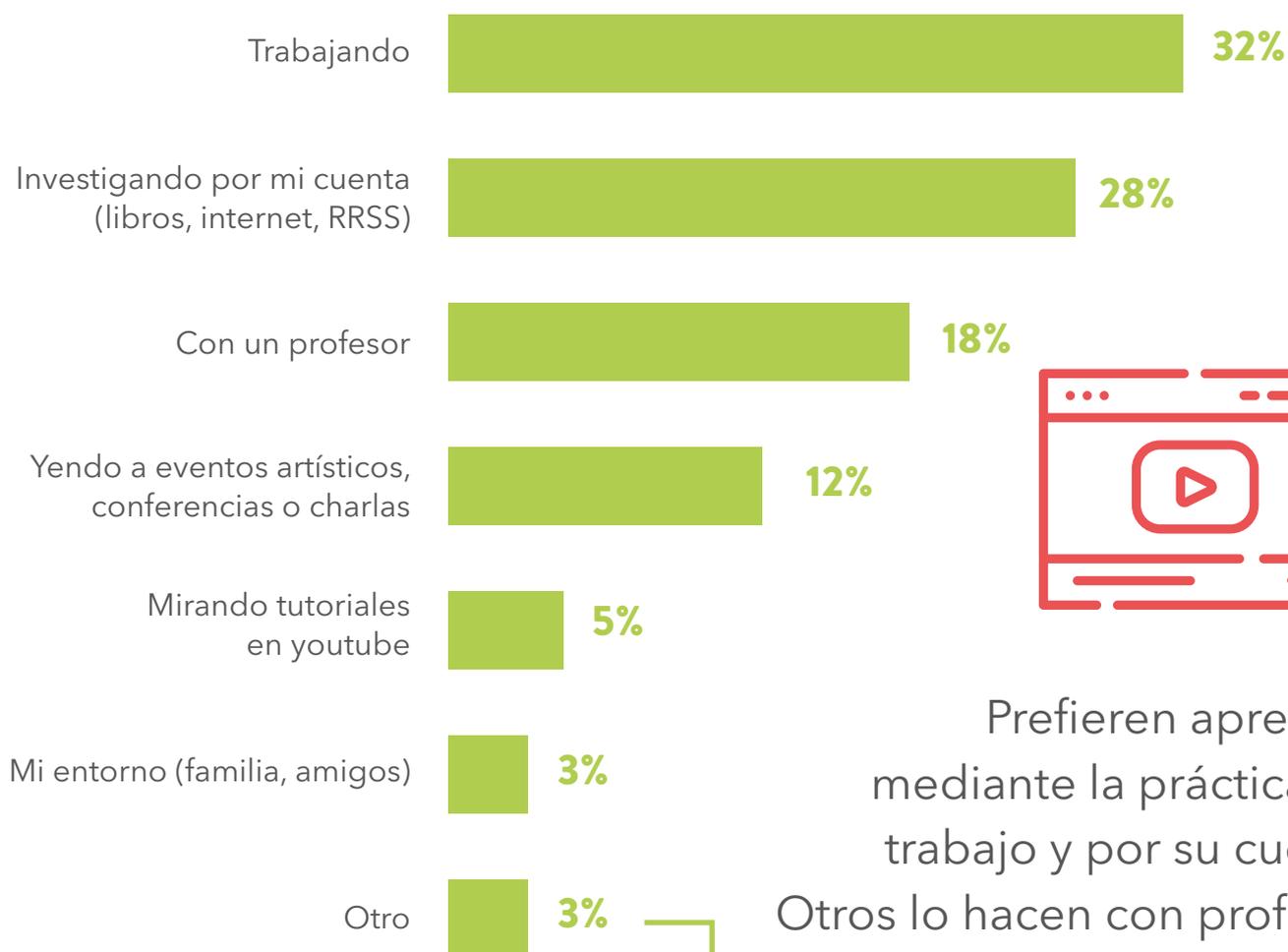


Artistas/ comunicadores: Travis Scott, Audrey Hepburn, Kim Kardashian, Tilo Wolf, Robert de Niro, Laura Pausini, Ed Sheeran, Xavier Dolan, Dwayne Johnson, Jay-Z
Políticos/ Líderes: Rafael Correa, José Mujica
Deportistas: Kobe Bryant, Lionel Messi, Cristiano Ronaldo
Emprendedores: Bill Gates, Steve Jobs, Robert Kiyosaki, Alex Morton, Alejandro Salomon, Kyle Jenner, Isabel Noboa, Elon Musk, Mark Zuckerberg, Vilma Núñez
Escritores/ científicos: Nikola Tesla, Adam Summers, Stephen king, Isaac Newton
Influencers: Juanpa Zurita, Alan por el mundo, Luisito comunica

Admiran a personas de su entorno (80%), principalmente a sus padres y a personalidades públicas. Las razones son la superación de obstáculos, el esfuerzo, logro de sus metas, "hacerse de abajo".

INSPIRACIÓN - APRENDIZAJE

¿Cómo prefieres aprender?



Prefieren aprender mediante la práctica del trabajo y por su cuenta. Otros lo hacen con profesionales y en conferencias.

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”



PADRES - PERFIL PERCIBIDO

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

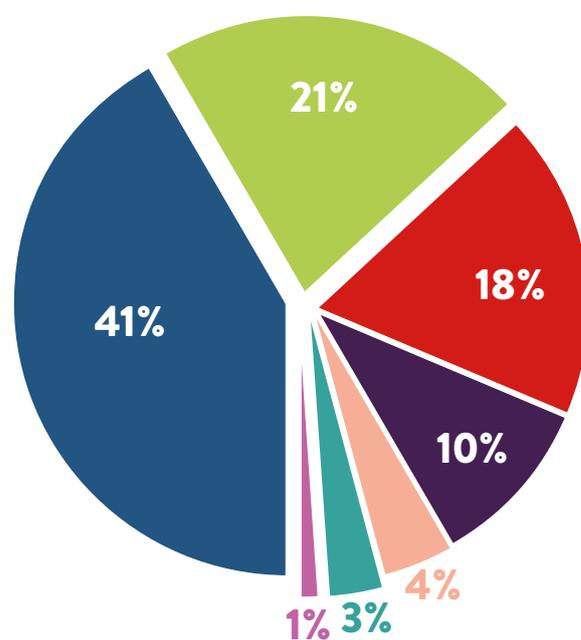
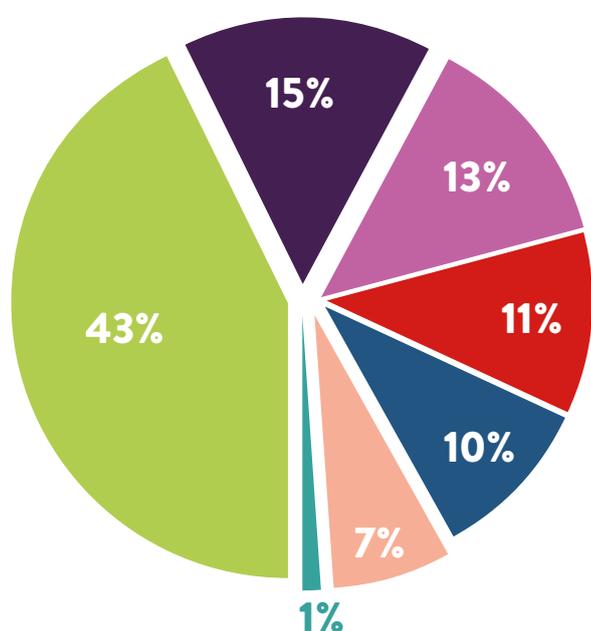


Consideran a sus padres abiertos al diálogo, protectores y estrictos.

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?

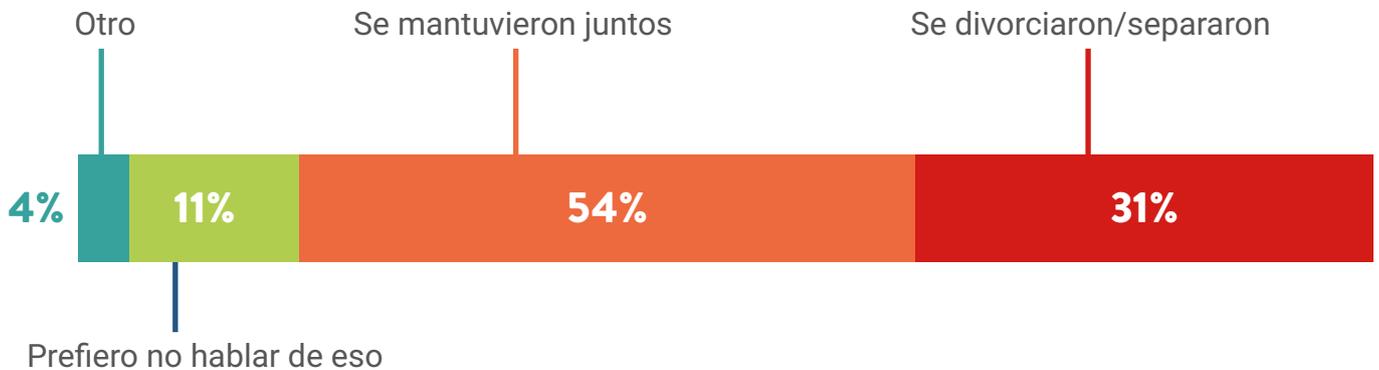


- | | | | |
|----------------------------|--|---------------|--|
| La forma de pensar | ■ | Los objetivos | ■ |
| Ninguna | ■ | Los hobbies | ■ |
| Las prioridades en la vida | ■ | Otro | ■ |
| El conocimiento digital | ■ | | |

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

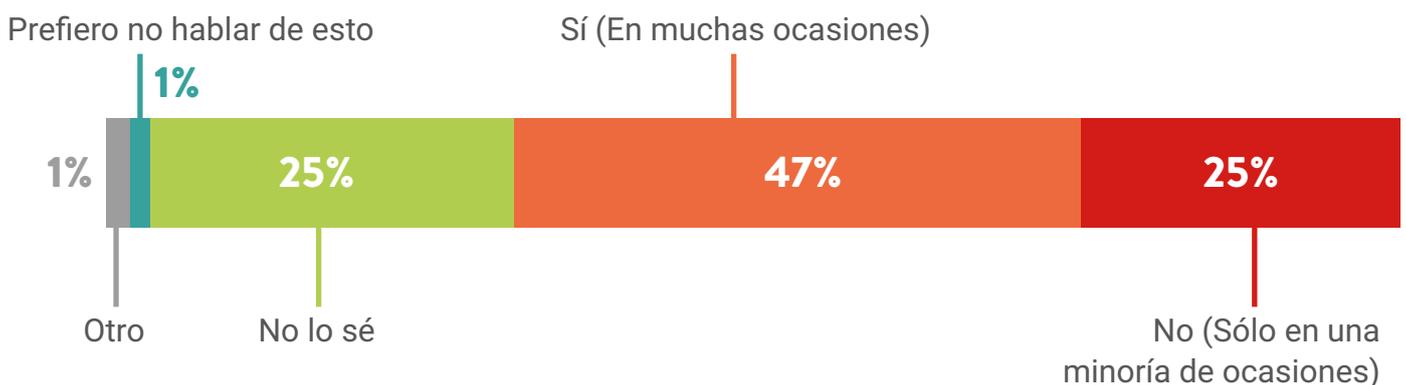
Durante tu crianza, tus padres...



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

PADRES - DISFRUTE DEL TRABAJO

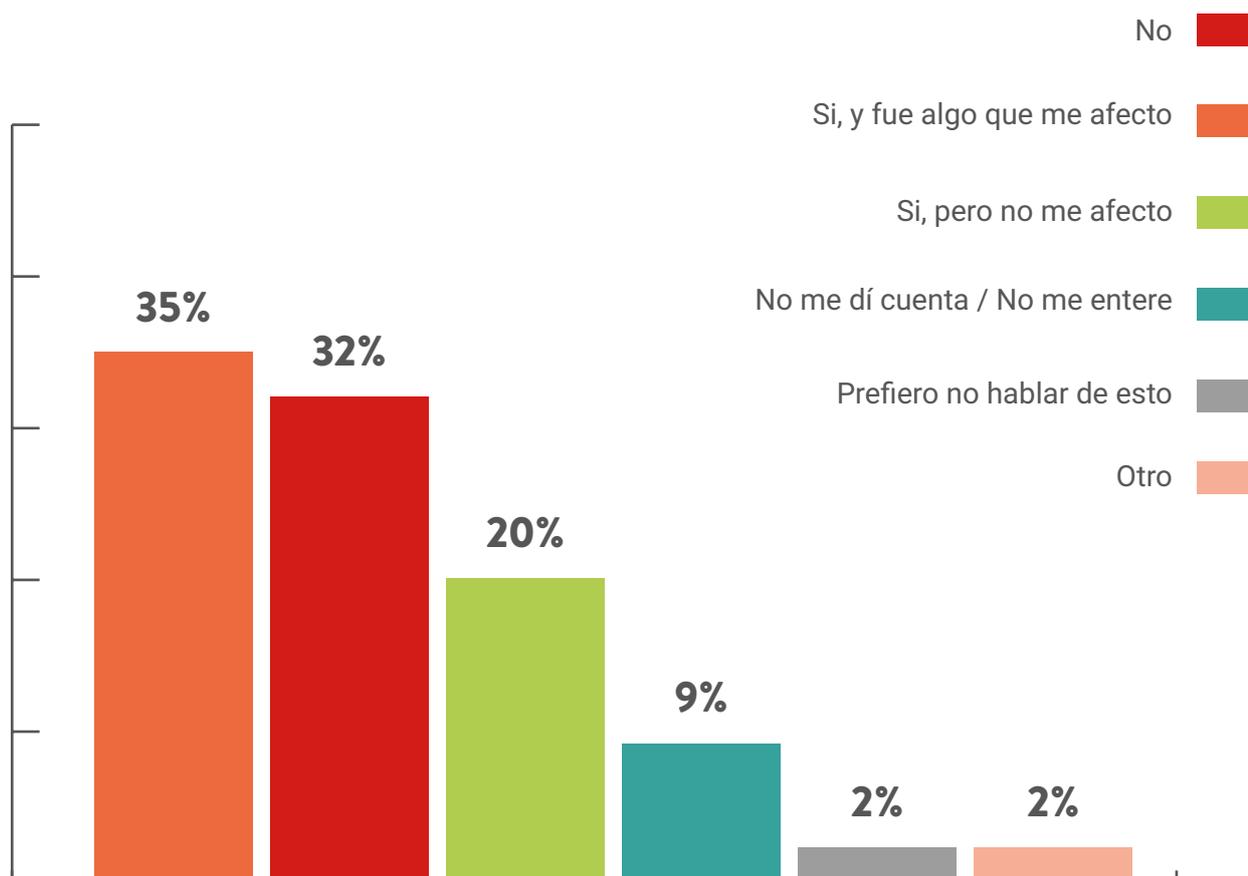
¿Crees que tus padres disfrutaban o disfrutaron su trabajo?



También la mitad considera que sus padres disfrutaban o disfrutaron de sus trabajos

PADRES - DESEMPLEO

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

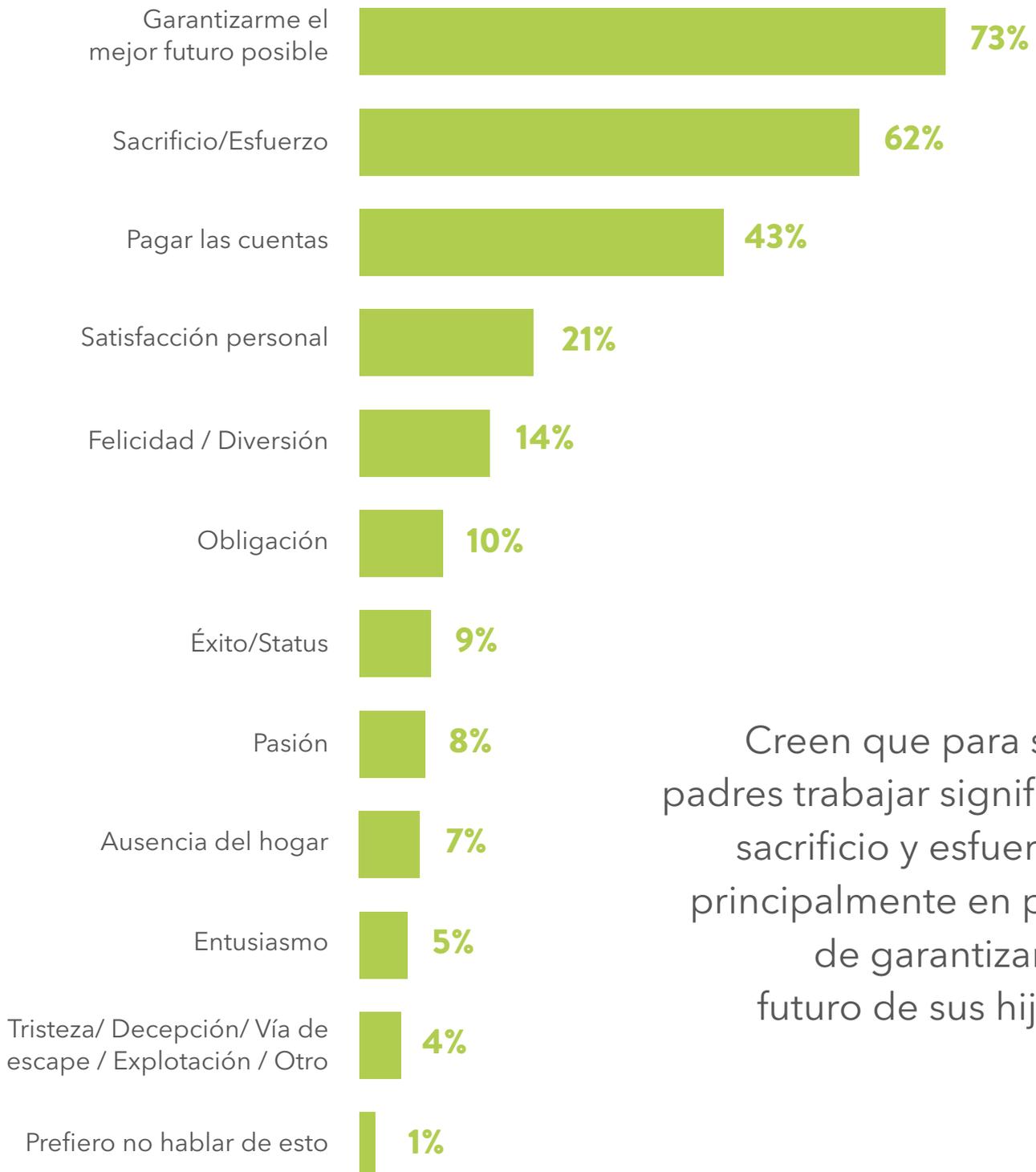


5 de cada 10 vivieron el desempleo de su madre o padre.

Junto con Chile y México son los que en mayor proporción vivieron el desempleo de sus padres.

PADRES - SIGNIFICADO DEL TRABAJO

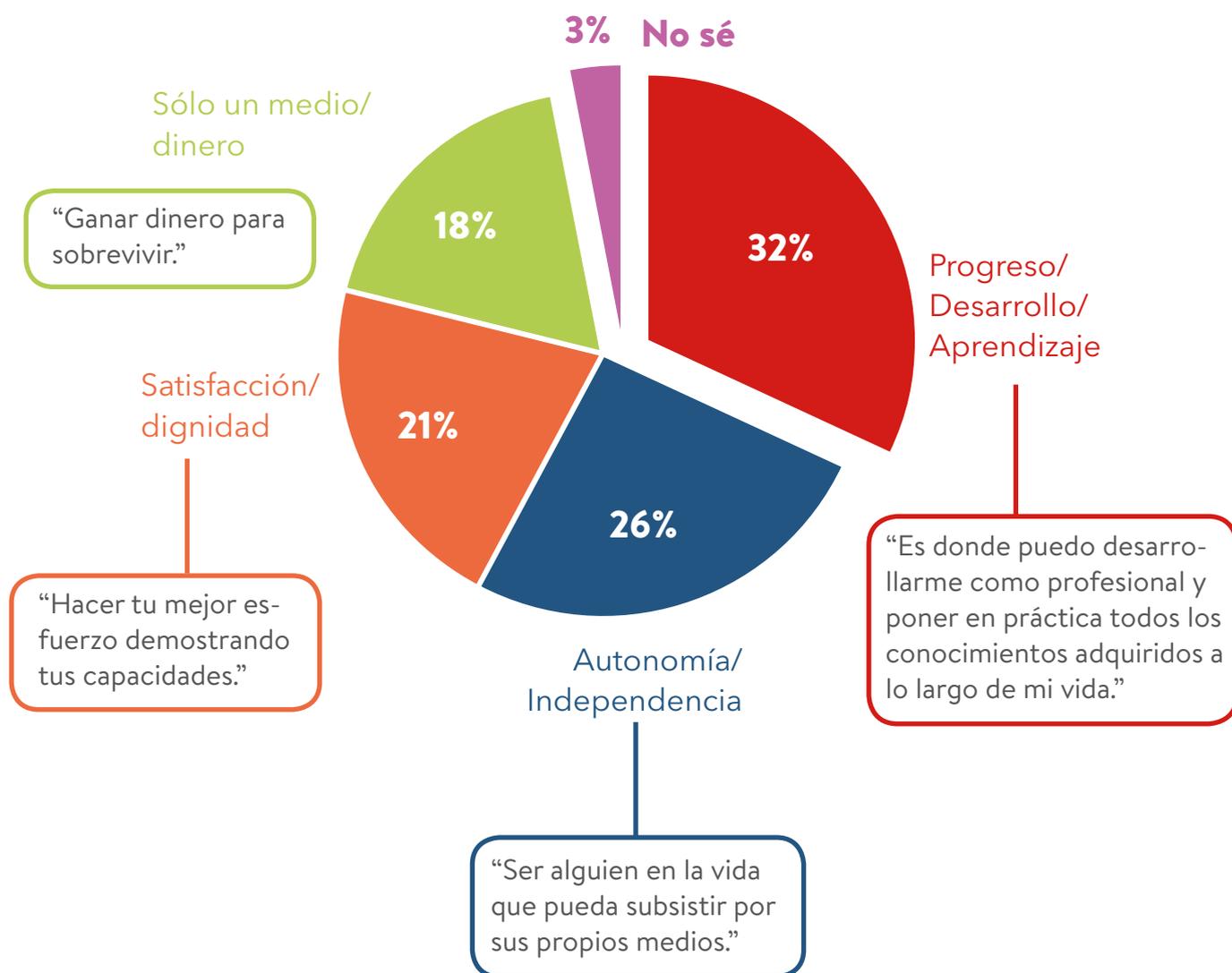
¿Qué piensas que significó trabajar para tus padres?



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?

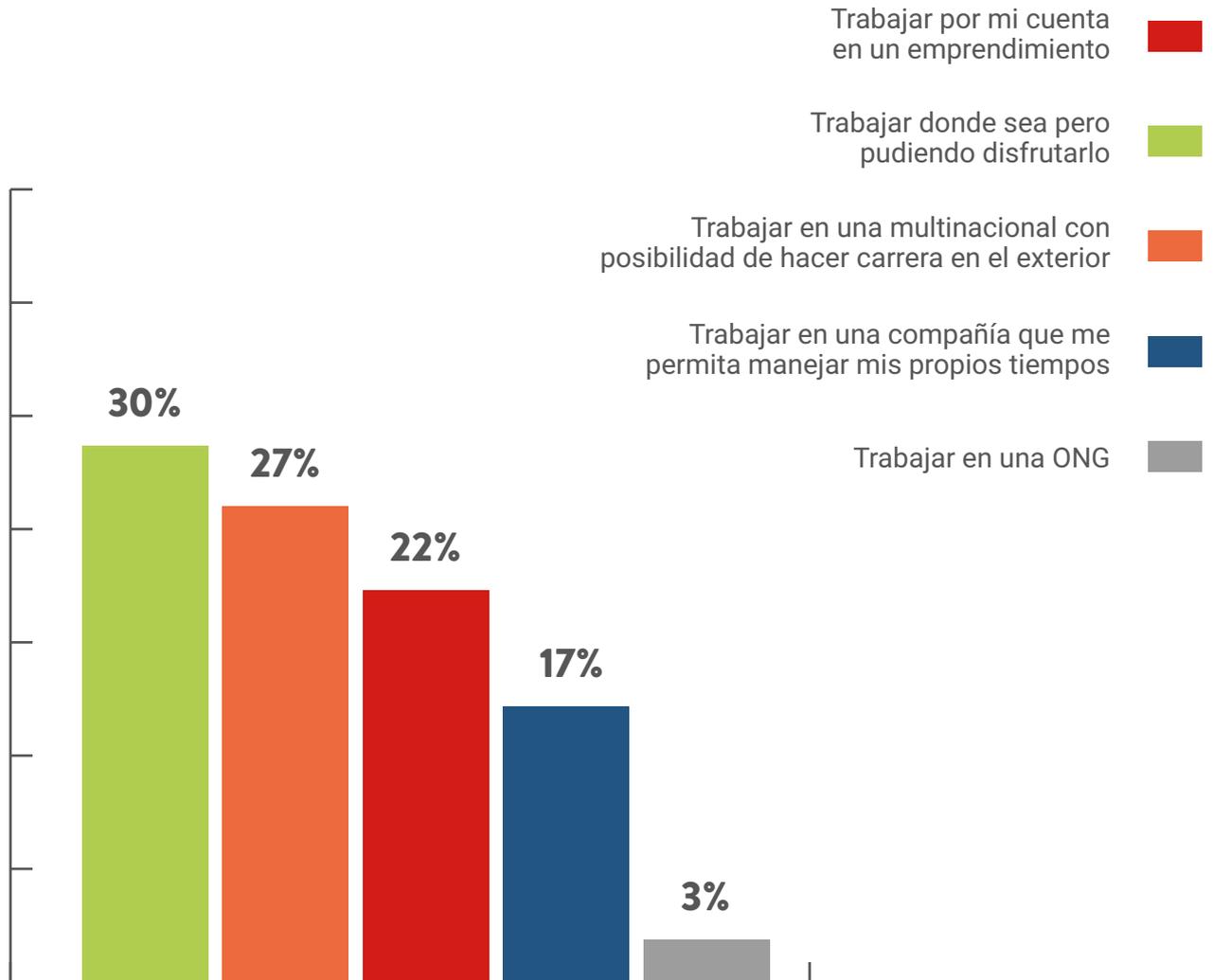
Abierta -



La mayoría ve el trabajo de manera positiva, como posibilidad de autonomía, satisfacción y crecimiento. 1 de cada 5 solo lo ve como un medio para ganar dinero.

TRABAJO - ATRACTIVO DE OFERTAS

¿Qué te resulta más atractivo?



Para los Centennials ecuatorianos, el mayor atractivo de un trabajo es el disfrute (30% vs 33% de la media LATAM), seguido de la posibilidad de hacer carrera en el exterior y de la aspiración a un emprendimiento propio.

TRABAJO - FACTORES DE RECHAZO

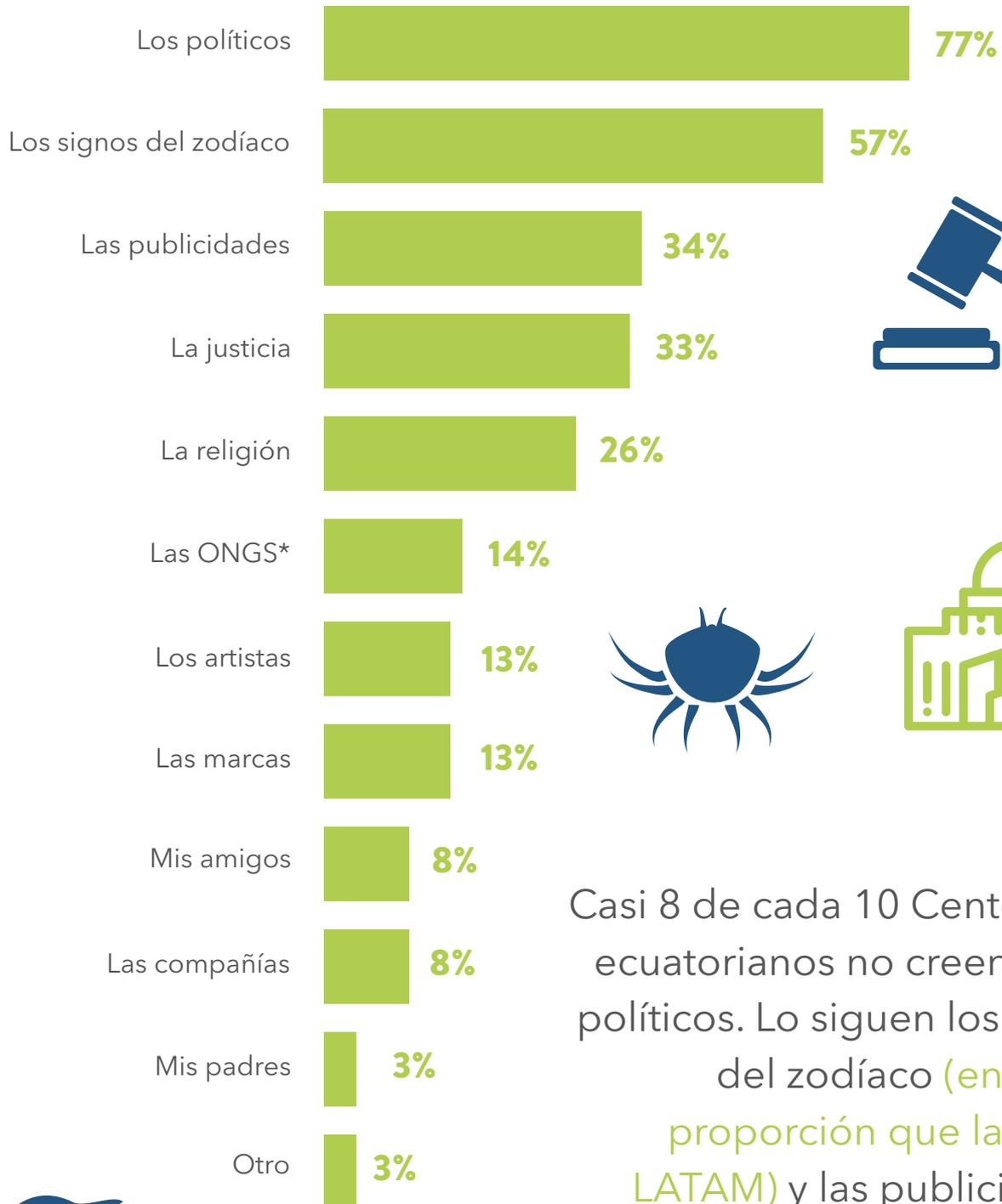
¿ Qué te molestaría más de un trabajo?



Que el lugar de trabajo no sea cómodo es la principal razón de rechazo, que pidan algo poco ético (junto con Chile los valores mas altos de LATAM) y no tener la posibilidad de aprender les siguen.

INSTITUCIONES EN QUE DESCREEN

No creo en...



Casi 8 de cada 10 Centennials ecuatorianos no creen en los políticos. Lo siguen los signos del zodiaco (en mayor proporción que la media LATAM) y las publicidades.





CONCLUSIONES ECUADOR

CENTENNIALS

La investigación.



CONCLUSIONES

Cómo son los centennials ecuatorianos



Las principales situaciones que hacen sentir “limitados” a los Centennials ecuatorianos son:

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



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

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

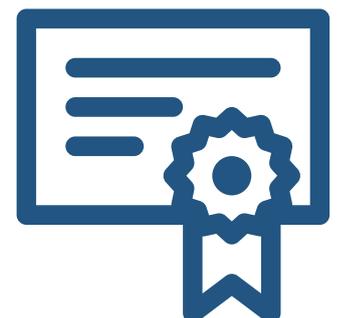


Es **clave** para ellos el **reconocimiento de su familia y de sus amigos**.

CÓMO VISLUMBRAN EL FUTURO

Se destaca en los Centennials de este país la **prioridad de trabajar y estudiar/terminar sus estudios (ambas con la misma prioridad)**.

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 ecuatorianos, se destaca el atractivo **por tener una familia unida y alcanzar logros académicos**.

Si te interesa comparar los resultados de Ecuador con el resto de los países participantes te invitamos a descargar el informe de LATAM de

www.somoscentennials.com/resultados

INFORME CETENNIALS ECUADOR

BUENOS AIRES, ARGENTINA 2018

CENTENNIALS

La investigación.

ORGANIZA



The most
creative expert
on Employer
Branding.

SPONSORS



EL PAIS



PARTICIPAN

