

¿Qué pasa por la cabeza de los Gen. Z y los millennials?

Por: Astrid Guerrero, editora del INCP



El pasado mes de junio, Deloitte publicó su Encuesta Gen Z y Millennials 2023, la cual recopila las opiniones de más de 22.000 personas de la Generación Z (Gen. Z) y Millennial en 44 países acerca del trabajo y el mundo actual que los rodea. El documento revela cómo estas generaciones navegan los desafíos actuales, el progreso de las empresas, las preocupaciones económicas y otras temáticas que podrían afectar su capacidad para planificar su futuro.

Los principales puntos abordados y recomendaciones dadas por Deloitte en la encuesta son:

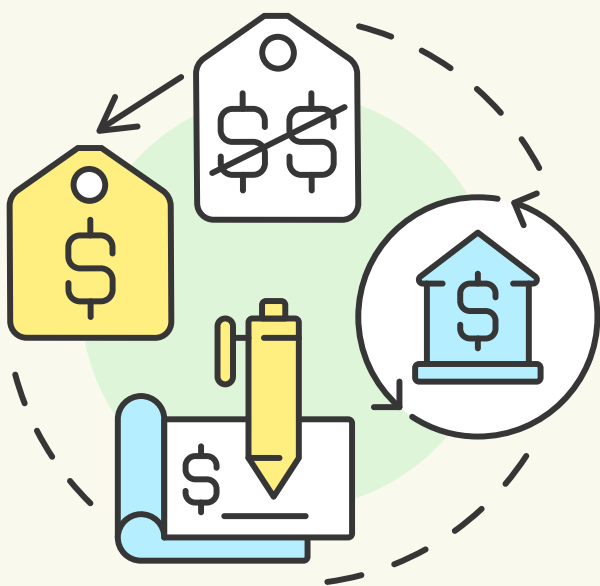
Progreso social y empresarial

La encuesta reveló que los empleadores han hecho progresos en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus trabajadores; las políticas y manejo de la diversidad, equidad e inclusión (DEI); la flexibilidad en el lugar de trabajo, el impacto social y la sostenibilidad ambiental. Sin embargo, solo el 48 % de la Gen. Z y el 44 % de los millennials creen que las medidas tomadas están teniendo un impacto positivo en la sociedad.

Recomendación: los empleadores que demuestren estar comprometidos con el progreso social y empresarial, manteniendo y reforzando estas medidas, podrían estar mejor posicionados para atraer y retener talento ed las nuevas generaciones.



Alto costo de la vida



El alto costo de la vida se posiciona como la principal preocupación de los encuestados (35 % Gen. Z y 42 % millennials). La insatisfacción con los salarios y la presión financiera siguen impulsando a las personas de estas dos generaciones a buscar otros trabajos con salarios más competitivos o trabajos secundarios, posponer decisiones importantes en su vida y adoptar comportamientos que ahorren dinero y que estén más acorde con sus ideales.

Recomendación: los empresarios pueden ofrecer salarios y prestaciones más competitivos, además de garantizar una retribución equitativa a todos los trabajadores, incluir un plan de aprendizaje y desarrollo de capacidades, y establecer canales de comunicación confiables con los empleados.

El papel del trabajo

Si bien el trabajo, para casi la mitad de los encuestados, es parte fundamental de su identidad, el informe revela que el 26 % de Gen. Z y el 28 % de millennials admira la capacidad de sus pares de equilibrar positivamente el trabajo y la vida. De allí que el interés de los jóvenes por los empleos a tiempo parcial esté en aumento. Además, los encuestados valoran los beneficios del trabajo remoto e híbrido: el 77 % de los Gen Z. y el 75 % de los millennials considerarían buscar un nuevo trabajo si su empleador les pidiera trabajar en el sitio a tiempo completo.

Recomendación: la flexibilidad y la confianza son importantes para mejorar el entorno laboral. Las empresas deben estudiar cómo hacer más accesible el trabajo híbrido o remoto, teniendo en cuenta las opiniones de sus empleados, pero también garantizando que todos puedan progresar en sus carreras.



Salud mental

Los niveles de ansiedad y estrés siguen siendo altos y el nivel de agotamiento va en aumento. El 46 % de la Gen. Z y el 39 % de los millennials dijeron estar estresados todo o la mayor parte del tiempo en su trabajo. Más de la mitad de los encuestados reconoció que los empleadores en la actualidad se toman más en serio la salud mental, pero muchos de los recursos no son usados debido al estigma social y laboral que existe sobre este tema. Asimismo, debido a las preocupaciones financieras, culturas de equipo poco comunicativas y presiones relacionadas con el trabajo, los encuestados informaron tener niveles más altos de agotamiento.



Recomendación: los empresarios deben abordar el estigma de la salud mental en el trabajo y hacerle frente a los factores de estrés y ansiedad. Esto incluye facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, integrar una cultura abierta y que permita la expresión, garantizar la desconexión de los empleados y equilibrar las grandes cargas de trabajo.

Comportamientos no inclusivos



El acoso en el lugar de trabajo es una preocupación importante. El 61 % de Gen Z. y el 49 % de los millennials encuestados han experimentado acoso o microagresiones en el trabajo durante el último año, tales como: correos electrónicos inapropiados, insinuaciones, contacto físico, exclusión, menosprecio por razón de género y bromas no deseadas. Asimismo, los encuestados no creen que estos problemas se traten de forma eficaz en la organización.

Recomendación: las organizaciones deben propender por generar un espacio de trabajo que esté protegido de comportamientos no inclusivos. Para ello, pueden proporcionar educación en esta materia, fomentar una cultura inclusiva y extender medidas eficaces para abordar situaciones específicas.

Cambio climático



Las preocupaciones sobre el cambio climático tienen un gran impacto en la toma de decisiones de la generación Z y los millennials, lo cual repercute en su planificación familiar, comida, vestimenta, opciones de carrera y lugar de trabajo. Además, 7 de cada 10 encuestados intentan minimizar su impacto en el medio ambiente, pero presentan complicaciones para mantenerlo dados los altos costos de vida. En línea con lo anterior, los encuestados exigen garantías y una mayor acción climática por parte de sus empleadores.

Recomendación: los empleadores deben prepararse para la transición a una economía baja en carbono implementando opciones de formación en estas temáticas para sus trabajadores, la oferta de productos sostenibles, reciclaje de mano de obra, entre otras acciones.

La encuesta de Deloitte también midió el estado de ánimo y el optimismo para los siguientes 12 meses de los encuestados de la Generación Z y Millennial acerca de los siguientes aspectos:

