

Observaciones sobre la Generación Y

Jan. 14, 2011

[0 Comments](#)

Observaciones sobre la Generación Y

Mucho se habla sobre la Generación Y, en especial sobre su influencia en el mercado de trabajo. "La Generación Y" considera a todas las personas nacidas entre 1980 y 1994, que constituyen casi la totalidad de los profesionales que ingresan en el mercado de trabajo o que poseen pocos años de experiencia. Este grupo también es definido como la "Generación Internet". En algunos casos son profesionales que empiezan a tener posición de gestión en las empresas y que representarán el top management del mercado en algunos años.

Estos profesionales ingresarán al mercado de trabajo con un escenario de:

- Alto crecimiento económico mundial, uno de los más altos de todos los tiempos.
- Mercado globalizado y con fuerte acceso a la información.
- Carencia de profesionales cualificados, o sea, la demanda aumentó más rápido que la oferta.
- Alto nivel académico y dominio de idiomas en un mercado con fuerte exigencia profesional y competitividad entre las empresas.
- Miles de nuevas empresas creadas, con el aumento de la competencia y el fin de muchos monopolios.
- Bajos índices de desempleo

Lo anterior resultó en un fuerte poder de negociación y movilidad entre empresas para los profesionales, con pocos períodos de sobresaltos, como en las crisis de Asia, México, Brasil, Argentina y la actual que es global. En todos los casos, salvo en la última, fueron problemas localizados, con una fecha de vencimiento y una demanda mundial elevada.

En Chile, encontramos un grupo de profesionales de la generación Y entre los más cualificados de la región. Son profesionales con buen nivel académico y profesional, conectados a Internet, con valores familiares y de civilidad, con buen nivel de cultura general. Comparando con otros países, el dominio de idiomas extranjeros es el punto de mayor debilidad de los jóvenes profesionales chilenos, junto con la ansiedad que tienen por alcanzar la cima en la estructura organizacional. De hecho, el promedio de permanencia en sus puestos de trabajo es tan sólo de 2 años.

Llama la atención que en Chile, las mujeres son más ansiosas por su crecimiento o por un cambio laboral que en otros países de la región. Esto se debería a que muchas mujeres de la generación Y ya son jefas de hogar o a que hay menos perspectivas de crecimiento laboral para ellas, esto porque el mercado chileno sigue ofreciendo mejores salarios y posiciones de jefaturas a los hombres.

En nuestros contactos, diarios con jóvenes chilenos percibimos que los factores que más les importan son:

- Compatibilizar la calidad de vida con el horario laboral
- Salario Fijo Mensual
- Buen ambiente de trabajo
- Rápido crecimiento laboral
- Localización de la empresa

Además de las preferencias mencionadas anteriormente, se nota que en momentos de crecimiento económico, los jóvenes profesionales ("Generación Y") tienden a tener una clara preferencia por el crecimiento vía cambio frecuente de empresas, en vez de el desarrollo en la misma corporación. Esto genera un aumento de rotación en los equipos de las compañías, principalmente en los grupos de menor nivel jerárquico.

En el caso de Chile, los jóvenes de clase media alta de esta generación no trabajan para juntar dinero y formar una familia, lo que buscan es ahorrar para estudios de magíster en el extranjero o viajes para conocer el mundo, es decir, para vivir nuevas experiencias. Ya en las clases más bajas de la generación Y de Chile, el foco está en ahorrar para proyectar una familia.

En Latinoamérica, incluyendo Chile, la demanda laboral va a seguir creciendo y los jóvenes van a seguir eligiendo la empresa y priorizando otros temas más que sólo la carrera. Así, una tendencia muy probable es que los latinoamericanos del futuro serán más "europeos": con una alta renta per cápita y enfocados en la vida personal, sobre el trabajo. Además, en el futuro, tendremos que importar mano de obra externa cualificada, tal como Europa lo hizo anteriormente. Por el contrario, el europeo será más latinoamericano, con jornadas más largas, con menor remuneración, mayor desempleo y migración para otros países en busca de trabajo.

Perfil Autor



Roberto Machado es Managing Director de Michael Page en Chile y Argentina. Licenciado en Administración de Empresas y Licenciado en Economía por la Universidad de Wittenberg en los EEUU, con intercambio en la Universidad de Liverpool, Inglaterra. MBA en la Universidad Europea en Francia y MBA Ejecutivo en la Coppead, Universidad Federal de Río de Janeiro. Profesor en el programa de Junior Achievement para

Archivos Por Fecha

« enero 2011

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

[Hoy](#)

Enlaces

[Michael Page Chile](#)

[Michael Page International](#)

Feeds

[All](#)

[/Innovación y Emprendimiento](#)

[Comments](#)