



GENERATIONS *at* **Work**

Necessidades e preferências das quatro gerações mais relevantes no contexto latino-americano do trabalho.



Introdução

Até 2025, os Millennials representarão mais de 75% da população ativa global, aguardando a saída das gerações X e Baby Boomers e a entrada de Centennials no campo de trabalho. Neste futuro não tão distante, 4 gerações viverão no mercado de trabalho com diferentes interesses e comportamentos. Por isso, na Sintec Consulting, geramos este estudo para entender as necessidades e preferências que as gerações têm em relação às suas experiências de trabalho, buscando um entendimento comum dessas particularidades geracionais na América Latina e, assim, apoiando as organizações na viabilização de desempenho de sua força de trabalho atual e futura

Nossa pesquisa nos permitiu validar e desmistificar certas características geracionais e estereótipos, encontrando diferenças entre os grupos e também semelhanças que falam sobre o processo de maturidade de certas gerações no mercado de trabalho. Nosso estudo centrou-se na análise das 4 gerações mais relevantes de hoje (Centennials, Millennials, Geração X e Baby Boomers) em 4 dimensões que nos permitem entender suas preferências e motivadores, individuais e de trabalho

A transição geracional será vivenciada em três estágios diferentes, o primeiro (onde já estamos) em que há uma força de trabalho gratuita do Centennials e composta principalmente pela Geração X e Millennials, um segundo estágio de transição no qual eles começarão a introduzir os Centennials à força de trabalho e os Baby Boomers

serão retirados e, numa fase final, onde a ocupação máxima dos Millennials e Centennials será cumprida. Cada um desses estágios representará desafios específicos.

As organizações devem adaptar suas estratégias de gestão de talentos de forma recorrente, principalmente aquelas que têm a ver com estratégias de atração e retenção.

Agradeço o apoio de todas as equipes participantes desta pesquisa e convido as organizações a aproveitarem essas informações nas próximas decisões.

Os ambientes multigeracionais não são desafios do futuro, eles são o presente!



**Lisset
Bastidas**

Diretor de
Transformação
Organizacional

Principais conclusões

1 O estudo permitiu identificar diferenças entre as necessidades e preferências das quatro gerações analisadas, principalmente nos aspectos relacionados aos elementos que mais influenciam na satisfação no trabalho, nos níveis de comprometimento e no valor que atribuem aos benefícios.


2 Em geral, as novas gerações (Millennials e Centennials) apresentam níveis mais baixos de comprometimento com suas organizações, dão maior atenção ao trabalho em equipe e obtêm recompensas econômicas, em comparação com as gerações mais velhas.

3 Os millennials merecem atenção especial, pois representam mais de 50% da amostra e também possuem características particulares. Por exemplo, mesmo quando são especialmente atraídos por fatores sociais como a geração de experiências e o relacionamento com seus colegas de trabalho além das ligações de trabalho, eles se destacam do restante das gerações por serem os mais dispostos a trabalhar horas extras e serem os mais orientados para objetivos. Isso reflete uma geração capaz de oferecer oportunidades importantes para as organizações gerarem valor.

4 Como são essas quatro gerações?

- Os **Centennials** são os mais diferenciados entre as gerações. Estão ligados a fatores sociais como a preferência pelo tratamento humano versus profissional, mas ao mesmo tempo são motivados por aspectos mais individuais (benefícios econômicos e possibilidades de desenvolvimento profissional).
- **Millennials** demandam maior empoderamento em seus papéis e está disposta a dar esforços adicionais (horas extras de trabalho). Seu principal motivador é a colaboração com os outros (sua motivação é a experiência) e a remuneração é relevante em sua satisfação no trabalho.
- A **Geração X** é a mais padronizada em suas preferências (elas não tendem a ter motivações ou necessidades marcantes). É uma geração que teve que se adaptar entre as características de seus chefes Boomers) e seus subordinados (Millennials). Em geral, sentem-se fortalecidos e têm um pensamento de longo prazo.
- **Baby Boomers**, como outras gerações, valoriza o trabalho em equipe e a colaboração com os outros. Eles são os mais comprometidos com as organizações, embora não sejam tão dispostos quanto os outros a contribuir com horas extras. Eles compartilham uma visão de longo prazo e sua satisfação está ligada à cultura organizacional





“We need to remember
across generations that
there is as much to learn
as there is to teach”

Gloria Steinem — Periodista y Activista



Sobre o estudo

A Sintec Consulting realizou uma pesquisa para identificar as necessidades e preferências das quatro principais gerações que coexistem no trabalho para fornecer às empresas visibilidade sobre quais estratégias elas podem desenvolver com base nos requisitos específico para seus colaboradores.

4 Gerações analisadas



Baby Bomers
(1946-1964)



Geração X
(1965-1979)



Millennials
(1980-1996)



Centennials
(1997...)

4 Dimensões avaliadas



Cultura

Preferências relacionadas a formas de vínculo empregatício e tipo de pensamento

Laboral

Preferências relacionadas às principais competências do ambiente de trabalho.

Individuo

Motivadores pessoais ligados à satisfação no trabalho

Desenvolvimento

Avaliação dos principais elementos do ambiente de trabalho (remuneração, carreira, entre outros).



6 Países

México, Colômbia, Brasil, Equador, Venezuela e Peru



6 Indústrias

Telecomunicações, Produtos Industriais,,



3 Universidades

No México



62 perguntas

Avaliando 4 dimensões



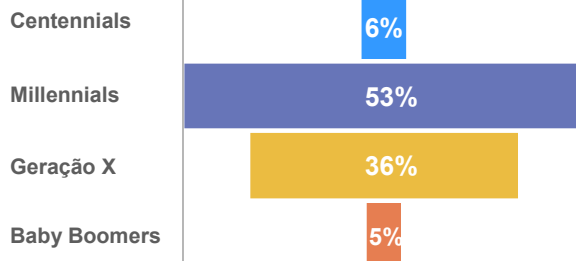
+6000 Respostas

Dados demográficos da pesquisa



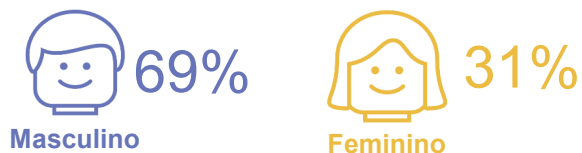
Geração

% porcentagem

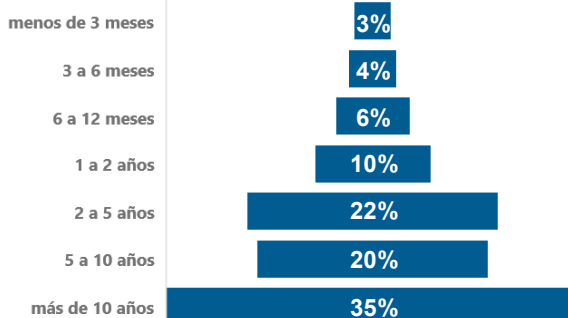


Gênero

% porcentagem

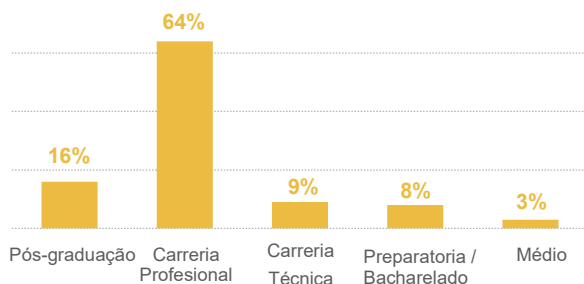


Idade na empresa % porcentagem



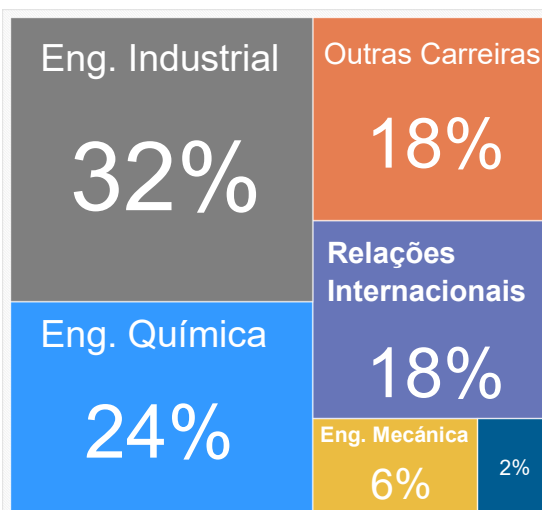
Educação

% porcentagem



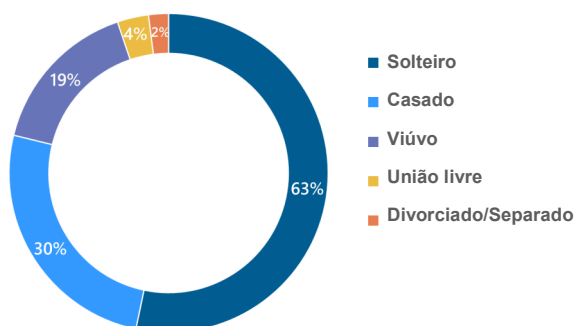
Carreiras Universitárias

% porcentagem de Centennials que responderam



Estado Civil

% porcentagem



Você tem dependentes econômicos?

% porcentagem



Quem é quem nesta mistura

Durante os próximos 10 anos, haverá 4 gerações interagindo no ambiente de trabalho. O que os caracteriza?



Baby Boomers
(1946-1964)



Geração X
(1965-1979)



Millennials
(1980-1996)

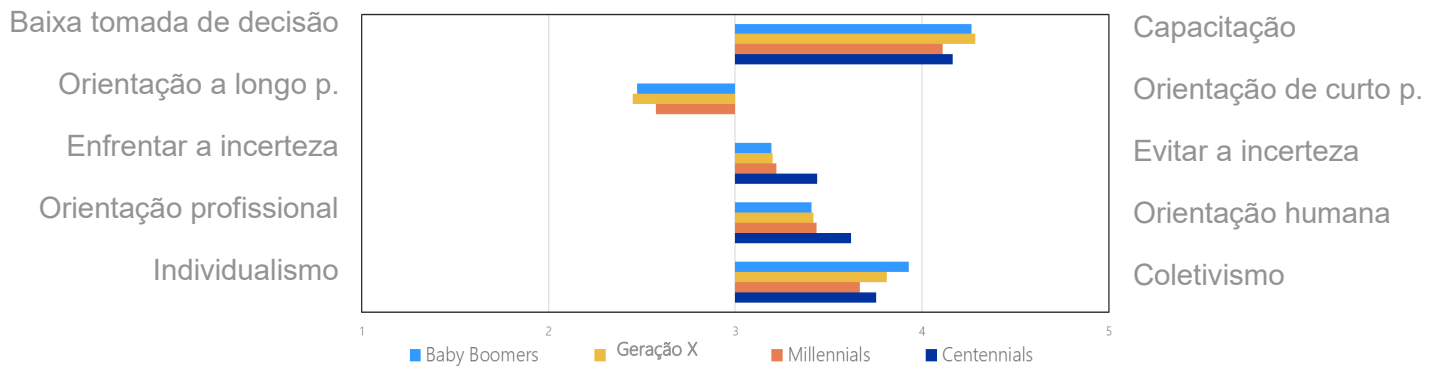


Centennials
(1997...)

Tipo de pensamento	Idealistas	Céticos	Idealistas	Pragmáticos
Ambiente de trabalho e valores	Trabalho eficiente orientado para qualidade	Independente Prefere estrutura e contato direto	Multitasking Empreendedor Tolerante Orientado a metas	TBD
O trabalho é*	Segurança Estabilidade	Equilíbrio entre vida e carreira	Experiência e rendimento	Rendimentos
Estilo de liderança	Consenso e cooperativo	Desafiador Pergunte ao fundo	Busca formar relações mais além do trabalho	Desenvolvimento de colaboradores
Feedback	Não costuma dar nem receber feedback	Direto e ocasional	Constante e instantânea	Imediata mas em doses pequenas
Satisfação laboral	Cultura Organizacional	Trabalhar em equipe	Trabalhar em equipe	Oportunidades de crescimento
Comunicação	Preferem a comunicação pessoa a pessoa	Comunicação direta e escrita	Se comunicam melhor por texto	Se comunicam melhor mediante imagens

Resultados por Dimensão

1. Cultura



Centennials

Centennials se destacam por sua preferência pela orientação humana no ambiente de trabalho e são a geração que mais evita incertezas

Millennials

Millennials são a geração que se sente menos capacitada e tendem a pensar em metas de curto prazo

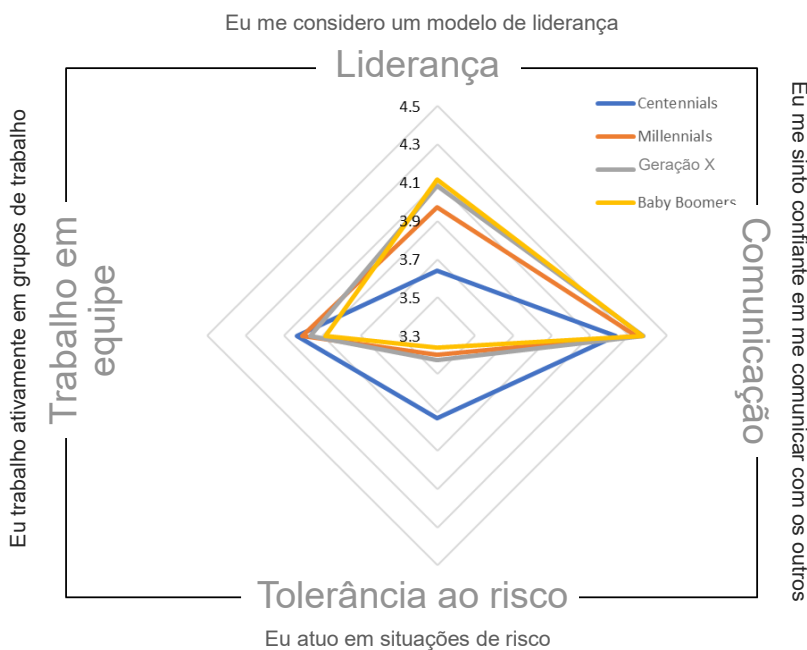
Geração X

A geração X tem características muito semelhantes às outras gerações (elas não apresentam diferenças)

Baby Boomers

Baby Boomers se destacam por seu senso de coletivismo

2. Laboral



Resultados

- Geração X e Baby Boomers são as gerações mais similares da amostra.
- Todas as gerações sentem-se confiantes na comunicação aberta com os outros.
- Centennials tendem a agir mais firmemente em situações de risco e se sentem menos confiantes em seu papel de liderança
- Não se detectam diferenças significativas entre as gerações (Exceto Centennials)

3. Indivíduo

Quais fatores definem satisfação no trabalho



Baby Boomers
(1946-1964)



Geração X
(1965-1979)



Millennials
(1980-1996)



Centennials
(1997...)

1.	Cultura Organizacional	Trabalho em Equipe e Colaboração	Trabalho em Equipe e Colaboração	Oportunidades de Crescimento
2.	Trabalho em Equipe e Colaboração	Cultura Organizacional	Compensações e Benefícios	Equilíbrio de Vida e Carreira
3.	Tecnologia de ponta	Equilíbrio de Vida e Carreira	Cultura Organizacional	Compensações e Benefícios

“Uma cultura organizacional estável e produtiva é o mais relevante para mantê-los

“A colaboração com outros é o mais relevante em sua satisfação. Diferente dos Baby Boomers, começam a interessar-se em seu equilíbrio de vida

“As relações com outros são o fator mais relevante, além das compensações e benefícios são fatores decisivos para manter-se

“O trabalho em equipe é relevante mas menos que para outras gerações. Em seu lugar se valorizam mais as oportunidades de crescimento e o equilíbrio de vida e carreira”

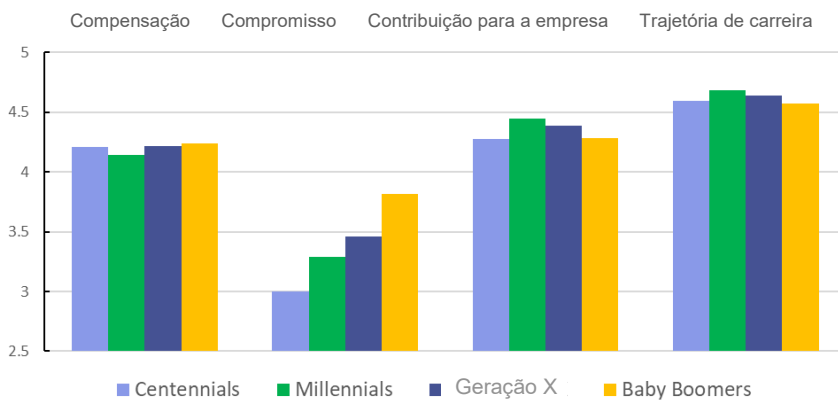
O trabalho em equipe é um fator decisivo na satisfação no trabalho de gerações.

Compensação e benefícios são fatores decisivos para Millenials e Centennials.

4. Desenvolvimento profissional

Variáveis de desenvolvimento

- **Compensação:** considero que a compensação é justo.
- **Compromisso:** estou comprometido com a organização.
- **Contribuição:** estou disposto a trabalhar horas extras.
- **Trajectoria de carreira:** é importante para mim ter projetos que tenham impacto.



Resultados

- A importância de ter um plano de carreira diminui à medida que aumenta a idade dos trabalhadores.
- Embora as gerações se sintam comprometidas, é o item com menor percentual de satisfação e aumenta com a idade.
- Baby Boomers são a geração com maior comprometimento.
- Todas as gerações concordam com a importância de ter uma remuneração justa

Mais similares do que

"Para mim é muito importante fazer um trabalho que tenha um impacto significativo na empresa"

% respondeu concorda ou concorda totalmente

Baby boomer	98%
Gen X	98%
Millennial	96%
Centennial	88%

"Para mim é muito importante ter a liberdade de decidir como fazer meu trabalho e como alocar meu tempo"


% respondeu concorda ou concorda totalmente

Baby boomer	85%
Gen X	87%
Millennial	86%
Centennial	80%

"É fácil para mim implementar novas formas de trabalhar"

% respondeu concorda ou concorda totalmente

Baby boomer	88%
Gen X	87%
Millennial	85%
Centennial	66%



“Organizations that can’t –or
won’t– customize training,
career paths, incentives and
work responsibilities need a
wake-up call”

Carolyn A. Martin & Bruce Tulgan — *Managing Generation Y*



Por onde começar?

Nossas recomendações



Ter uma cultura sólida: ter capacitadores culturais que promovam o respeito pelas diferentes formas de pensar e recompensem os valores da organização.



Evitar os estereótipos: Essas são generalidades que não nos permitem considerar as verdadeiras características dos funcionários.



Ser flexíveis: entender que além da geração, os colaboradores têm razões diferentes para trabalhar na empresa e ouvir atentamente as suas preocupações.



Investir esforços em uma estratégia de **comunicação robusta**, sabendo o que e quando os diferentes grupos de colaboradores devem conhecer.



Estar disposto a **quebrar os esquemas tradicionais** de trabalho: você pode aprender com qualquer pessoa, independentemente da idade, posição ou nível hierárquico. A promoção de programas de orientação e de orientação reversa ajuda a abrir novos canais de comunicação.



12 perguntas para saber se estamos levando em conta as necessidades geracionais a sério

- 1** De que maneira nossa organização demonstra seu compromisso com os funcionários
- 2** O ambiente de trabalho ajuda as pessoas a trabalhar da melhor maneira possível?
- 3** Nós tendemos a tomar decisões baseadas em estereótipos?
- 4** Os processos de gestão de talentos são orientados para desenvolver o potencial máximo dos funcionários?
- 5** O trabalho das pessoas coloca seus talentos em bom uso e habilidades?
- 6** Existem processos implementados que ajudam as pessoas a realizar seu trabalho de forma eficiente e eficaz?
- 7** A hierarquia é importante em nossa organização? Isso nos impede de construir relacionamentos colaborativos entre gerações?
- 8** Existe um diálogo aberto e honesto entre funcionários e líderes?
- 9** Temos programas de mentoria para incentivar a aprendizagem intergeracional?
- 10** O treinamento e desenvolvimento de funcionários são valorizados pela organização? Temos planos de desenvolvimento personalizados?
- 11** O ambiente estimula o trabalho em equipe e o aprendizado?
- 12** O que fazemos em nossa organização para inspirar os funcionários a dar o melhor de si?





*Outperform
the Future*

Se interessou?

Entre em contato conosco e faça parte do estudo Generations@Work. Teremos o prazer de coordenar a aplicação da pesquisa em sua empresa para que você receba o relatório detalhado personalizado.

generationsatwork@sintec.com

ENTRE EM CONTATO

Diana Bustani
Socia Monterrey
+52 81 1001 8570
diana.bustani@sintec.com

Lissett Bastidas
Directora Transformación Organizacional
+52 81 1001 8570
lissett.bastidas@sintec.com

Bruno Lemos
Gerente, São Paulo
bruno.lemos@sintec.com

