

Nuevas generaciones

Porqué la consultoría es un trabajo para los millennials



Al googlear “millennials en el trabajo” arroja links que se titulan: “los millennials destruyeron los horarios de trabajo”, “10 razones por las que renuncian los millennials”, entre muchos otros. **Parece no haber duda de que esta generación cambió para siempre el mercado laboral**, por ejemplo, con una alta rotación de cargos¹. Ser parte de esta generación significa ser un desafío para los empleadores, pero también para quienes formamos parte de este.

Al continuar con la búsqueda, de inmediato aparecen resultados que dan luces sobre este dilema. Por una parte, preguntas de empleadores del tipo: ¿cómo retener a los

millennials en el trabajo?, o ¿qué valoran?. Mientras que, por otra parte, se vislumbran reflexiones del estilo: ¿por qué los millennials abandonamos el trabajo?, o ¿qué buscar en un trabajo?

Y sí, quienes somos parte de esta generación, sabemos que no es fácil la elección del empleo. En parte, porque existe una gran cantidad de expectativas sobre el crecimiento y desempeño laboral. Podríamos **resumir dichas expectativas en cinco puntos, aparentemente contradictorios: experiencia desafiante, espacios seguros, impacto a corto plazo, aprendizaje y balance**

¹Fuente: “Millennials llevan a que la rotación laboral en el país alcance su máximo desde 2014”, Diario Financiero, 2019

1 Búsqueda de una experiencia desafiante y dinámica

Blanchard Companies² **caracteriza a los millennials como un grupo que quiere enfrentarse a desafíos regularmente.** En consultoría, la invitación es trabajar en distintas áreas, empresas e industrias, lo que hace que el ritmo diario se haga más dinámico que en otras ofertas laborales. Una semana estas apoyando al equipo comercial de una empresa retail y a la siguiente, estás analizando la operación de una planta productiva. El día a día es dinámico y siempre presenta un desafío distinto. Para superarlos, tendrás que innovar o crear algo nuevo. Incluso si tienes un framework o una receta, el contexto y la cultura del equipo de tu cliente exigirán hacer las cosas de otra forma.



2 Espacios de trabajo comunicados, transparentes y seguros

En una encuesta de Clutch³, el **72% de los millennials a quienes sus superiores les entregaban feedback, declaró estar satisfecho con su trabajo** versus el 38% de quienes no lo recibían, mostrando la relevancia de la retroalimentación. En un proyecto de consultoría, para lograr una coordinación y buen funcionamiento, la comunicación es un elemento fundamental. Por ejemplo ¿qué es en Montblanc una buena comunicación? espacios de feedback semanal, mentoring periódico, planificación del trabajo en conjunto y una encuesta anónima para poder decir eso que no te atreviste a decir en persona. Es decir, tener múltiples canales formalizados para que tus compañeros y empresa, sepan qué está pasando en los proyectos y contigo



3 Resultados de impacto y en corto plazo

Según Simon Sinek⁴, **los millennials somos impacientes y buscamos “impacto”. Nacimos en un contexto en que, gracias a la tecnología, todo es instantáneo.** Esperar para conseguir ese impacto que buscamos, significa un problema. Esta es otra ventaja de la consultoría, donde los resultados de los proyectos se pueden observar a los pocos días de implementadas las recomendaciones propuestas. En Montblanc, hemos visto impacto no solo en EBITDAs, sino que también en personas que agradecen haberlos ayudado a hacer su trabajo de mejor manera. Esto me ocurrió personalmente en un proyecto de 3 meses. Imagínate lo que logras en unos años.

²Fuente: “Millennials in the workplace”, Blanchard Companies, 2016

³Fuente: “Engage millennial employees with feedback and evaluation”, Clutch HR, 2016

⁴Fuente: Entrevista Inside Quest, Simon Sinek, 2016

4

Conocer, aprender y desarrollarse



Acorde a una encuesta de Deloitte⁵, una de las **razones más importantes que tienen los millennials para dejar un trabajo es la falta de oportunidades para aprender y desarrollarse**. En los primeros años de carrera en consultoría, se tiene poco conocimiento práctico y entonces es el equipo y la empresa los que forman. En Montblanc, por ejemplo, a esa formación le añades una alta exposición, presentar y discutir resultados con alta gerencia, programa de mentoring, evaluaciones de desempeño regulares y un plan de capacitaciones anual ¿Imaginas las infinitas posibilidades de aprendizaje?

5

Flexibilidad y Balance

La flexibilidad y el balance son conceptos que no tienen una definición absoluta.

Para algunos millennials, flexibilidad puede ser tener la chance para salir durante el día a hacer trámites, y para otros, trabajar desde el hogar.

El balance puede ser igualdad de horas para dormir, trabajar y distraerse, o bien, cumplir con cada uno en base a las métricas individuales. Durante el trabajo en

proyectos, la cantidad de horas trabajadas por semana varía entre 45-65 y dado que nuestro trabajo siempre es en equipo y en las oficinas de los clientes, es difícil satisfacer las necesidades asociadas a este punto en un 100%. Este aspecto es uno de los más controversiales de la consultoría, que ni nosotros ni la industria ha logrado solucionar del todo. En Montblanc estamos constantemente esforzándonos para mejorar: presupuesto para esparcimiento, contratación de personal para desarrollo organizacional y espacio para que cualquiera proponga iniciativas en línea con el objetivo, son parte de lo que estamos haciendo.

La lista de expectativas es extensa y quizás no vuelve tan atractiva la contratación de un millennial ¿piden mucho y que entregan? Según Raines & Arnsperger⁶: optimismo, expertiz en tecnología, colaboración, big picture focus, entre muchos otros atributos. El mercado es consciente de ello y las empresas están ofreciendo beneficios para aportar en el desarrollo de estos aspectos y captar a los mejores talentos.

Como millennial, te invito a reflexionar sobre cuáles son tus expectativas y determinar: ¿cuál es tú valoración de estos cinco aspectos? ¿qué tipo de organización buscas? Hoy, Montblanc Consulting es mi respuesta ¿Cuál es la tuya?



⁵Fuente: "The Deloitte Global Millennial Survey 2019", Deloitte, 2019

⁶Fuente: "Millennials at Work", Raines & Arnsperger, 2010