

'MILLENNIALS'

¿Ha cambiado o planea cambiar su empresa algunos aspectos de su cultura y funcionamiento con el objetivo de resultar más atractiva para las nuevas generaciones de profesionales?



RESPONDEN LOS EMPRESARIOS

Sí, ya hemos cambiado cosas **33%**
Aún no, pero acabaremos haciéndolo **24%**
No, no vemos la necesidad **43%**

FUENTE: "Encuesta Millennials-Empresarios en Cataluña", Grant Thornton 2016

GENERACIÓN 'MILLENNIAL': trabajar de lo que a uno le gusta

PABLO CALDERÓN

Las empresas que quieran atraer el talento de los *millennials* –aquellos que empezaron a incorporarse al mercado laboral hacia el año 2000– deberán ofrecer empleos motivadores, con posibilidades de desarrollo profesional y compatibles con la vida personal. Esta es una de las conclusiones de la "Primera Encuesta Millennials-Empresarios", de Grant Thornton.

Para los *millennials*, los aspectos más importantes para decidirse a trabajar en una compañía son la capacidad de motivación del puesto (85%), las posibilidades de desarrollo profesional (74%) –incluyendo la transparencia en los criterios de ascenso– y las facilidades para conciliar vida laboral y personal (68%). Obtener un buen salario y otras ventajas laborales es su cuarta prioridad, sólo mencionada por el 55% de los encuestados.

LA ESTABILIDAD IMPORTA POCO

Sorprende la poca importancia que el *millennial* otorga a la estabilidad: sólo el 25% ve atractiva la continuidad a largo plazo. "Dos factores explican esta falta de interés –dice Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton–: los cambios en el mercado laboral, donde ya no existen los empleos para toda la vida –esto es algo asumido por las nuevas generaciones–, y el hecho de que el trabajo para muchos años pueda no resultar demasiado atractivo para esta generación, que se muestra satisfecha con carreras profesionales variadas, con experiencias en varias empresas".

Los directivos suelen acertar las prioridades de las nuevas generaciones: posibilidad de ascenso, buen salario, trabajo interesante y fa-

No son tan distintos. Los 'millennials' priorizan la calidad de vida, pero aprecian aspectos más clásicos, como la posibilidad de ascenso



cilidades para la conciliación también fueron factores destacados por los empresarios. Aunque existen ciertas divergencias: el empresario sobrestima el peso del salario y subestima la importancia de la motivación. Y, en todo caso, es la poca importancia que los *millennials* conceden a la estabilidad a largo plazo lo que más deja en fuera de juego a los directivos (ver tabla).

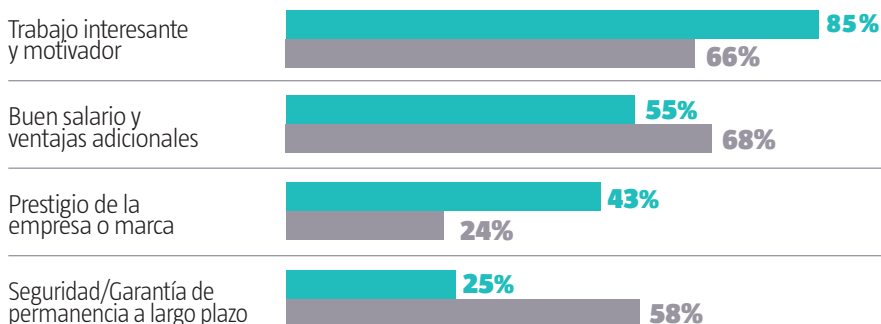
La ausencia de oportunidades de desarrollo y los empleos no relacionados con la calificación son lo que más desincentiva a los *millennials*. "Lo que más temen –más que los sueldos bajos o las escasas perspectivas de continuidad– es acabar en una vía muerta laboral con un trabajo que no les gusta, que les roba horas de su vida personal y donde no podrán promocionar", añade Perea.

MOTIVACIÓN

La capacidad de motivación del puesto de trabajo es vital para los *millennials*, pero está subestimada por los directivos de las empresas. J. BALMES

EN QUÉ SE DIFERENCIAN 'MILLENNIALS' Y EMPRESARIOS

¿QUÉ FACTORES SON MÁS IMPORTANTES PARA DECIDIRSE A TRABAJAR EN UNA EMPRESA?
¿QUÉ FACTORES PERMITEN ATRAER Y RETENER EL TALENTO DE LOS 'MILLENNIALS'?



¿QUÉ FACTORES CONSIDERA MÁS DISUASORIOS PARA TRABAJAR EN UNA EMPRESA?
¿QUÉ FACTORES DIFICULTAN LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO DE LOS 'MILLENNIALS'?

