

Factores de atracción del nuevo talento

INFORME EJECUTIVO

Barcelona, noviembre 2016



Objetivos



La encuesta Millennials-Empresarios en Cataluña, realizada por Grant Thornton, tiene como primer objetivo identificar los principales factores de atracción y retención del talento millennial catalán: qué les impulsa y qué les disuade a la hora de comenzar o de seguir trabajando en una determinada empresa.

El segundo objetivo es analizar la posible brecha entre empresas y millennials a la hora de definir un entorno profesional atractivo. Para ello se ha preguntado a directivos de empresas medianas y grandes de todos los sectores qué consideran que atrae o disuade a las nuevas generaciones a la hora de trabajar en una determinada compañía.

Principales conclusiones



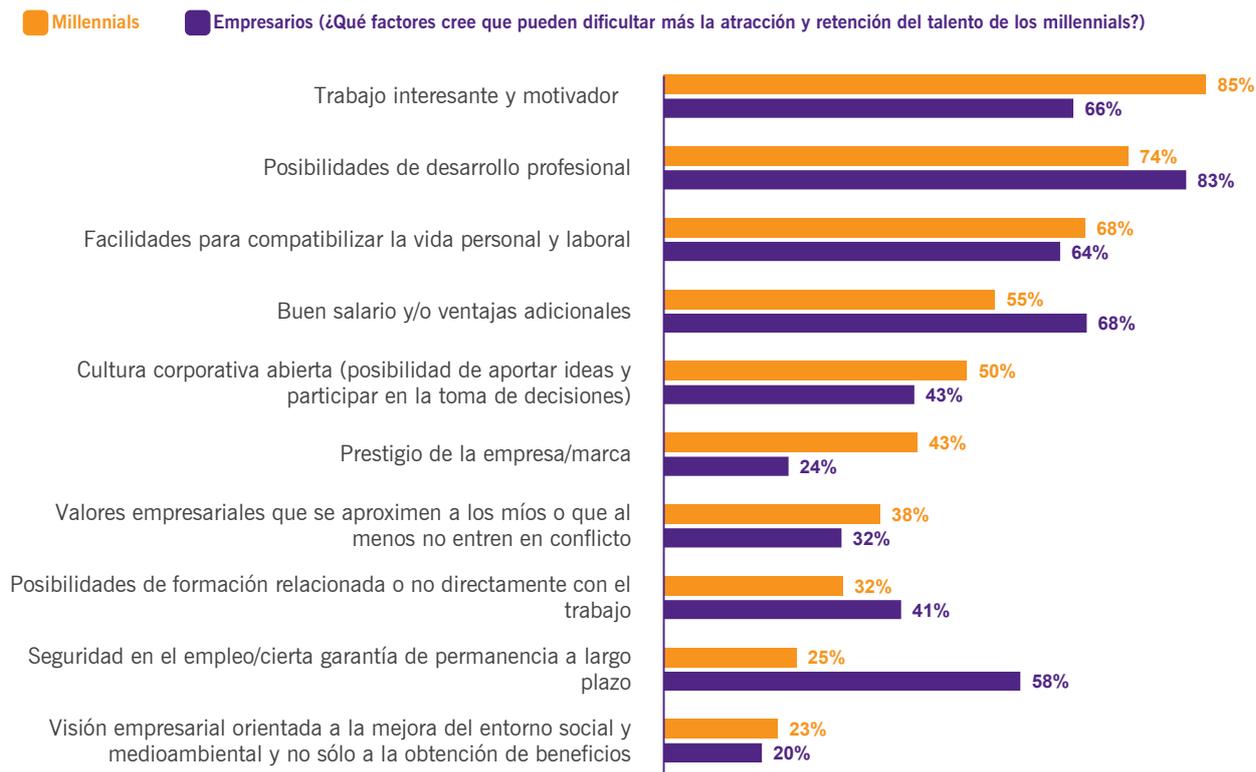
- **Lo que más atrae a los millennials a la hora de elegir una determinada empresa para trabajar son los factores de “calidad de vida” y autorrealización:** que el trabajo en sí les guste y les motive, que existan posibilidades de desarrollo profesional con criterios de ascenso transparentes y que se facilite la conciliación de la vida personal y laboral.
- **El salario importa a los millennials, pero no es su principal factor de motivación.**
- **Sólo uno de cada cuatro millennials encuestados considera la estabilidad en el empleo a largo plazo como un factor importante de atracción.** Esta falta de interés demuestra que asumen el cambio en un mercado laboral que ya no ofrece empleos para toda la vida, pero también indica que para ellos una carrera variada es otra vía para conseguir la satisfacción laboral, desarrollo y compatibilización con otras facetas de la vida.
- **Los millennials muestran menos interés en aspectos más etéreos y altruistas** como el desempeño en responsabilidad social corporativa (RSC), los valores o el prestigio de la empresa. Vemos una causa más coyuntural (crisis económica) que generacional en esa aparente falta de idealismo.
- **El miedo a acabar en una vía muerta laboral** resume los principales factores que disuadirían a los millennials a la hora de aceptar una oferta o de continuar trabajando: ausencia de oportunidades de promoción, trabajos no relacionados o por debajo del nivel de cualificación y horarios extendidos y poco racionales.
- **Las empresas parecen comprender los principales factores de atracción y disuasión de los millennials** que en general resultan más pragmáticos y, hasta cierto punto, convencionales de lo que puede pensarse. Sin embargo los directivos sobreestiman la importancia de factores tradicionales como el salario o la estabilidad en el empleo mientras que subestiman la de aspectos como la racionalidad de los horarios de trabajo.
- **La mayoría de las empresas están cambiando** aspectos de su cultura o de sus procedimientos **para resultar más atractivos** de cara a las nuevas generaciones de profesionales. Sin embargo cuatro de cada diez no cree necesario realizar ningún cambio.



Factores de atracción del talento millennial



¿Qué factores consideras más importantes a la hora de decidirte a trabajar en una determinada empresa?



Que el trabajo resulte interesante y motivador, que existan oportunidades de desarrollo profesional y que se facilite la compatibilización de la vida personal y familiar son las tres principales condiciones que atraen a los millennials catalanes a la hora de trabajar en una empresa.

Una mayoría de millennials valora también el hecho de tener un buen sueldo y el de contar con una cultura corporativa abierta que permita aportar ideas e intercambiar experiencias.

Por el contrario, factores como el grado de compromiso con la RSC o las perspectivas de continuidad a largo plazo en la empresa apenas agrupan a un cuarto de los encuestados.

Ni la oferta formativa ni la coincidencia entre los valores empresariales y los propios son señalados como factores importantes de atracción del talento de los millennials.

EMPRESARIOS VS MILLENNIALS

1	Posibilidades de desarrollo profesional	Trabajo interesante/motivador	1
2	Buen salario y/o ventajas adicionales	Posibilidades de desarrollo profesional	2
3	Trabajo interesante/motivador	Facilidades para compatibilizar la vida personal y laboral	3
4	Facilidades para compatibilizar la vida personal y laboral	Buen salario y/o ventajas adicionales	4
5	Estabilidad en el empleo/cierta garantía de permanencia a largo plazo	Cultura corporativa abierta: posibilidad de aportar ideas y participar en la toma de decisiones	5
6	Cultura corporativa abierta: posibilidad de aportar ideas y participar en la toma de decisiones	Prestigio de la empresa/marca	6
7	Posibilidades de formación	Valores empresariales que se aproximen a los míos o que al menos no entren en conflicto	7
8	Valores empresariales que se aproximen a los míos o que al menos no entren en conflicto	Posibilidades de formación	8
9	Prestigio de la empresa/marca	Estabilidad en el empleo/cierta garantía de permanencia a largo plazo	9
10	Visión empresarial orientada a la mejora del entorno social y medioambiental y no sólo a la obtención de beneficios	Visión empresarial orientada a la mejora del entorno social y medioambiental y no sólo a la obtención de beneficios	10

68%

de los directivos creen que un buen salario resulta un importante factor de atracción del talento

55%

de los millennials creen que un buen salario resulta un importante factor de atracción del talento

Los directivos empresariales consultados coincidieron con los millennials en señalar los mismos cuatro factores de atracción más importantes aunque con un distinto orden de prioridades. Por ejemplo, un buen salario resulta un importante factor de atracción del talento para un 68% de los directivos frente a un 55% de los millennials.

Pero donde se produce la mayor disonancia entre unos y otros es en la valoración de la estabilidad en el empleo como elemento de atracción. Si en el caso de los directivos ocupa el quinto lugar con un 58%, en el de los millennials queda relegado al noveno puesto, sólo mencionado por un 25%.

Factores disuasorios para los millennials



¿Qué factores consideras más disuasorios a la hora de trabajar en una determinada empresa?



La escasez de oportunidades de promoción y la falta de transparencia en los criterios de ascenso son, junto a los trabajos no relacionados con los propios intereses o por debajo del nivel de cualificación, los principales factores de disuasión para los millennials a la hora de aceptar una oferta de empleo o de continuar trabajando en una empresa.

Dos elementos que afectan a la calidad de vida como son los horarios poco racionales y la dificultad de conciliar el ámbito laboral y el personal ocupan el tercer y cuarto puesto.

Que el salario u otras condiciones sean poco competitivos disuadiría a un 56% de los millennials y es el quinto factor en importancia.

A la mayoría de los millennials parece importarles poco el tamaño de la empresa. Sólo un 15% se vería disuadido por una empresa pequeña o que esté comenzando su andadura. A la mayor parte tampoco le importa que la RSC se supedite a los objetivos económicos.

EMPRESARIOS VS MILLENNIALS

1	Trabajos por debajo del nivel de cualificación o no relacionados	Pocas oportunidades de promoción o escasez de transparencia en los criterios de ascenso	1
2	Salarios y otras condiciones poco competitivos	Trabajos por debajo del nivel de cualificación o no relacionados	2
3	Pocas oportunidades de promoción o escasez de transparencia en los criterios de ascenso	Horarios extendidos y/o poco racionales/"presentismo"	3
4	Dificultad para conciliar vida personal y profesional	Dificultad para conciliar vida personal y profesional	4
5	Cultura y usos empresariales tradicionales: excesivamente jerárquicos, formales o autoritarios	Salarios y otras condiciones poco competitivos	5
6	Escasas garantías de estabilidad laboral	Valores empresariales en conflicto con mis propios valores y creencias	6
7	Horarios extendidos y/o poco racionales/"presentismo"	Cultura y usos empresariales tradicionales: excesivamente jerárquicos, formales o autoritarios	7
8	Valores empresariales en conflicto con los valores y creencias de los millennials	Escasas garantías de estabilidad laboral	8
9	Énfasis en los resultados económicos en detrimento de otros factores sociales o medioambientales	Énfasis en los resultados económicos en detrimento de otros factores sociales o medioambientales	9
10	Empresa o marca poco conocida/pequeña/en sus inicios	Empresa o marca poco conocida/pequeña/en sus inicios	10



Los directivos aciertan
al mencionar la escasez de oportunidades profesionales o la dificultad para la conciliación



Los directivos subestiman
la importancia que unos horarios racionales tienen para los millennials

Los directivos consultados coinciden en señalar el potencial disuasorio que pueden tener los empleos por debajo del nivel de cualificación. También aciertan al mencionar la escasez de oportunidades profesionales o la dificultad para la conciliación como elementos negativos importantes.

Sin embargo, los representantes empresariales subestiman la importancia que unos horarios racionales tienen para los millennials mientras que le conceden un papel excesivamente preponderante a los salarios.

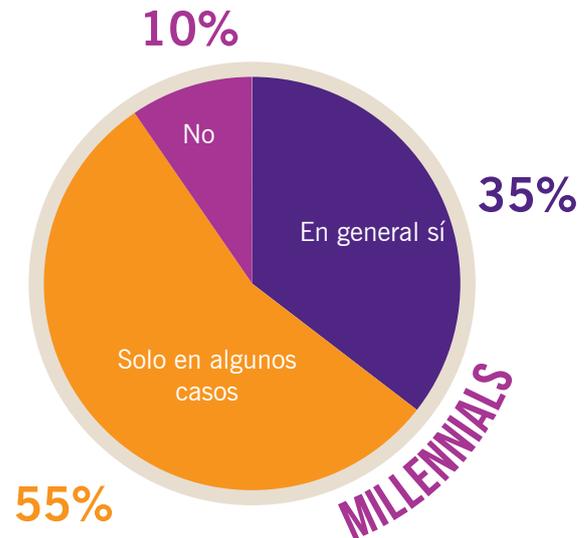
Cambios para mejorar la atracción del talento



¿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?



¿Crees que las empresas están haciendo algo para resultar más atractivas para tu generación?



La mayoría de las empresas han cambiado o planean cambiar algunos aspectos de su cultura y funcionamiento para resultar más atractivas para las nuevas generaciones.

Los millennials parecen estar percibiendo este esfuerzo al menos en algunos casos. Con todo un 43% de las empresas no ve necesidad de adaptarse a la nueva generación.

Recomendaciones

- 1 La **captación y retención del mejor talento** disponible ha **de ser una prioridad estratégica de las empresas** y constituye un campo de enorme competencia entre compañías. La difícil coyuntura laboral que afrontan los millennials no cambia esta realidad.
- 2 Los millennials ven el trabajo como una **parte integral de su vida**. Por ello, un buen salario no basta para asegurar su atracción y retención, es necesario **conseguir que su trabajo les motive, les interese y les permita marcar la diferencia**.
- 3 Del mismo modo **los millennials están menos dispuestos** que otras generaciones a **supeditar al trabajo el resto de facetas de su vida**. Poder compatibilizar ambos espacios resulta fundamental y requiere de un esfuerzo de cambio en la cultura y el funcionamiento de las empresas.

- 4 El **talento millennial es mucho más móvil** que el de generaciones anteriores. Esto aumenta la riqueza de experiencias que puede aportar un profesional, pero convierte en un reto su retención.
- 5 La puesta en marcha de **vías claras, transparentes y justas** que posibiliten la promoción interna **es la principal herramienta** para lograr seguir contando con el mejor talento millennial.
- 6 Puede que las expectativas y necesidades de los millennials no sean muy diferentes que las de generaciones anteriores, pero sí lo es su **orden de prioridades**.

Características del estudio

Millennials: 661 encuestas on-line a personas nacidas entre 1980 y 2000, 268 de ellas en Cataluña.
Difusión de la encuesta a través de universidades y escuelas de negocios de Cataluña.

Empresarios: 100 entrevistas telefónicas a altos directivos de empresas medianas y grandes (100 a 500 empleados) de todos los sectores y de todo el país. Parte de la encuesta trimestral International Business Report de Grant Thornton.

El trabajo de campo se desarrolló entre los meses de agosto y octubre de 2016.

Acerca de Grant Thornton

Grant Thornton es una firma de servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento legal y financiero. Pertenece a una de las organizaciones mundiales líderes en servicios profesionales, con más de 42.000 profesionales presentes en 130 países.

En España contamos con un equipo de más de 700 profesionales multidisciplinar, transversal, con experiencia y visión empresarial, que da servicio a más de 2.500 clientes en 9 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Alicante, Bilbao, Castellón, Málaga, Murcia, Pamplona y Zaragoza.

En Barcelona, Grant Thornton ha aumentado sus capacidades con la inauguración de una nueva oficina que acoge a 150 profesionales de todas las líneas de servicio.

GRANT THORNTON BARCELONA
Avenida Diagonal, 615
08028 Barcelona
T +34 93 206 39 00
barcelona@es.gt.com



Para más información sobre este y otros informes de Grant Thornton:

Policarpo Aroca

Responsable de Comunicación de
Grant Thornton
Policarpo.aroca@es.gt.com
comunicacion@es.gt.com
T +34 91 576 39 99 / Ext 2111
C/ José Abascal, 56
28003 Madrid

Para más información sobre el Open Day de Grant Thornton y esta encuesta, visite el microsite especial:

www.grantthornton.es/OpenDayGT/



 #OpenDayGT

 opendaygt@es.gt.com

1^a enquesta

*Millennials-empresaris
a Catalunya*



Grant Thornton

Audit · Tax · Legal · Advisory

