

EDITORIAL



Susana Marcos y Marta del Olmo

El dinero no lo es todo para el talento junior



13.06.2016 - 11:50

HEMEROTECA

Traducir RRHHDigital.com

Seleccionar idioma ▼

PORTADA SECCIONES EDITORIAL ENTREVISTA SE RUMOREA THE ENGLISH CORNER FORMACIÓN EN RRHH EMPLEO EN RRHH

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

Susana Marcos y Marta del Olmo, de PeopleMatters

El dinero no lo es todo para el talento junior

POR Susana Marcos y Marta del Olmo, de PeopleMatters. 00:00 | 13 de Junio del 2016

La globalización, las redes sociales, la expansión de la cultura occidental y la velocidad a la que se producen los cambios han provocado que las generaciones más jóvenes dejen de tener características diferentes según su país de procedencia y sean muy similares en todo el mundo.

Al tiempo que se produce esta uniformidad socio-cultural en millones de jóvenes que supondrán la fuerza laboral de las próximas décadas, la mayor parte de las personas que actualmente ocupan los puestos más seniors en las empresas abandonarán el mercado laboral en los próximos 15 años e implicará renovaciones importantes en las plantillas de todas las organizaciones.

Estos dos fenómenos están teniendo un impacto directo en las empresas, que están replanteándose la forma en la que se trabaja y se gestiona a las personas para adaptarse a las demandas de los trabajadores más jóvenes y así poder atraerles, retenerles y motivarles.

En los últimos años han proliferado los estudios y análisis sobre las preferencias de la generación llamada "millennials", los nacidos entre 1980 y 1995 y todos ellos desprenden la misma conclusión; valoran más la empleabilidad que la garantía de seguridad y la retribución les importa, pero menos que a generaciones anteriores.

Aunque la compensación y los beneficios siempre serán importantes para las personas que ofrecen su tiempo y esfuerzo a las organizaciones, otros elementos que configuran el paquete de recompensa total que ofrece una empresa, cobran especial importancia para esta generación, como son el reconocimiento, el desarrollo profesional, el feedback, la gestión del desempeño, la cultura y la forma de organización del trabajo.

Los más jóvenes valoran con mayor intensidad la formación y el desarrollo profesional que sus antecesores y esperan ir pasando por las principales empresas del sector. No están dispuestos a esperar años a que llegue una promoción o una oportunidad y así lo reflejan diferentes estudios que indican que no esperan permanecer en una misma empresa más de tres años. Por tanto, las compañías que quieran atraer, retener y motivar a los miembros de esta joven generación tendrán que diseñar carreras profesionales atractivas, flexibles y transparentes para dar respuesta a sus demandas.

En línea con lo anterior, reclaman cambios en la evaluación del desempeño. Necesitan el reconocimiento de su trabajo y feedback continuo. No les gustan los modelos de gestión del desempeño actuales que cuentan con una única evaluación anual, en un estilo formal,

MENU BUSCAR

evaluaciones mensuales o trimestrales se centren en ajustar los objetivos a conseguir y cómo encajan sus logros personales en la consecución de los objetivos globales de compañía. En definitiva, necesitan sentir que su trabajo es útil y está contribuyendo a los resultados de la empresa.

Desde un punto de vista organizativo, los más jóvenes buscan una forma de dirección y estructura empresarial flexible, ágil y participativa. No les gustan las organizaciones jerarquizadas y son inconformistas con las estructuras empresariales rígidas.

Otro de sus signos distintivos es que son una generación que demanda más que ninguna otra antes, mayor equilibrio entre su vida profesional y personal. Consideran que ninguno de los dos aspectos puede ser sacrificado en beneficio del otro. Como consecuencia, a la mayoría de ellos les gustaría poder trabajar parte de su jornada en casa e incluso poder distribuirse la jornada laboral de acuerdo a sus necesidades. También a lo largo del fin de semana.

A lo anterior hay que añadir que la tecnología actual y el uso frecuente que hacen de ella y de sus dispositivos personales han

Los lectores **Opinan**

¿Cree que su empresa cuida la salud de sus empleados?

- Si, tenemos varios proyectos saludables
- No, no cuidan en exceso la salud de su equipo
- Cada vez más se preocupan por ser una empresa saludable

Votar

Ver Resultados

Patrocinado por



Ver más encuestas

desdibujado la división entre vida laboral y personal. Cada vez son más las empresas que tienen programas de trabajo flexible para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, al mismo tiempo que se han visto obligadas a adaptar sus protocolos de uso de la tecnología a las demandas de esta generación que utiliza sus dispositivos personales indistintamente para trabajar y para sus actividades cotidianas.

Aunque las nuevas generaciones están marcando las normas de juego del mercado laboral de las próximas décadas, no hay tanta diferencia entre lo que quieren unas generaciones y otras. Los "Millennials" se diferencian de sus antecesores, por un lado, en la intensidad o la prioridad que dan a los diferentes componentes que forman el paquete de recompensa total y por otro, en que ellos son capaces de decirlo en voz alta y no dudarán en cambiar de trabajo si el que tienen no satisface sus expectativas. Por tanto, si la prioridad que dan a los distintos componentes es distinta, también tiene que ser la forma de recompensarlos.

Cuanto mayor sea el gap entre lo que quieren los empleados en un trabajo ideal y su satisfacción con la posición que ocupan, mayores serán las dificultades de la empresa para retener a esas personas. Puede ser relativamente fácil atraerlos pero más fácil será perderlos si no se cumplen sus expectativas.

*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en [Twitter](#).

RRHHDigital

Sección patrocinada por

Somos la empresa de recursos humanos más recomendada del mercado...
Y no lo decimos nosotros!...



Gracias a todos los que lo habéis hecho posible

[Más info >](#) 



 [Twitter](#)  [Facebook](#)  [Menéame](#)  [LinkedIn](#)

Noticias Relacionadas:

'Unleash 2016' sobre talento en menores de 25 años



La asociación Pangea ha clausurado este viernes, 10 de junio, el evento 'Unleash2016' con la colaboración...[ampliar](#)

¿Te perdiste La Voz de los Recursos Humanos? Escucha aquí el podcast



Como cada miércoles, La Voz de los Recursos Humanos en la sintonía de Gestiona Radio, repasa la actualidad...[ampliar](#)

La digitalización, responsable de la guerra de talentos que ocurre en España



EAE Business School ha organizado una nueva mesa redonda en el Campus de Madrid contando con la colaboración...[ampliar](#)

recursos humanos rrhh empleo laboral

Enviar a un amigo

ENVÍE SU COMENTARIO

SU NOMBRE:

SU EMAIL:

SU COMENTARIO:

ENVIAR 

Suscríbete a nuestro boletín



RRHH Digital

El periódico online de recursos humanos y empleo

Otros periódicos del Grupo Ediciones Digitales Siglo 21

AltoDirectivo

GolfConfidencial

LobbyWorld

El Diario del Bebé

PadelSpain

SerComercial

Secciones

Portada

Contacto

Secciones

Publicidad

Editorial

Aviso Legal

Entrevista

Se Rumorea