

Emprendedores & EMPLEO

Expansión

Así quieren cambiar los 'Millennials' la forma de trabajar

Las compañías de todo el mundo deben prepararse para una avalancha de 'Millennials' que cambiarán empresa en cuatro años. Se trata de una generación con nuevas motivaciones e ideas sobre el trabajo.

Alba Casilda. Madrid

Los *Millennials* están ganando cada vez más peso en el mundo empresarial. Los nacidos a partir de 1980 ya son mayoría en muchas compañías, algunos incluso están empezando a acceder a cargos como jefes de departamento y a formar sus familias. A medida que esta generación ha ido creciendo ha mejorado su visión del mercado laboral, sin embargo sigue insistiendo en la necesidad de modificar las formas de trabajar y crear organizaciones más flexibles y comunicativas.

Las perspectivas de cambiar de trabajo durante los próximos años, la voluntad de compartir objetivos con la empresa, calcular el éxito de la compañía más allá de los resultados financieros y la propuesta de nuevas fórmulas para retener el talento son los principales ejes que caracterizan la presencia de la *Generación Y* en el mercado laboral. Así se establece en la quinta edición de la encuesta a *Millennials* elaborada por Deloitte, para la que se ha entrevistado a cerca de 7.700 jóvenes de 29 países.

Movilidad

Dos de cada tres profesionales de este grupo prevé cambiar de trabajo antes de 2020. De ellos, la mayoría estima hacerlo dentro de dos o cinco años. Esto supone una de las principales preocupaciones de las compañías, ya que se

MOTIVACIONES DE LOS 'MILLENNIALS'

> Principales razones para trabajar en una organización



Fuente: Deloitte

Los nacidos a partir de 1980 insisten en vincular los valores de la compañía y de los profesionales

percibe como una falta de lealtad a la organización. En general, la intención de cambiar de empleo es mayor en mercados emergentes como Perú o Sudáfrica. Entre las economías desarrolladas, destaca Reino Unido como el país que cuenta con más *Millennials* que desean empezar

en un nuevo puesto. En el caso de España, se trata del 52% de estos profesionales. Por el contrario, los *Millennials* que empiezan a tener hijos se muestran más "leales" a la compañía.

A la hora de tomar decisiones laborales, tanto los profesionales con un perfil más sénior como los júnior priorizan sus valores personales, aunque aquellos que tienen más responsabilidades dan más importancia a sus principios. Sin embargo, incluso los empleados que han llegado a posiciones sénior muestran in-

> Valores personales que influyen en sus decisiones laborales



Expansión

LA CLAVE

El 66% de los profesionales de la 'Generación Y' de todo el mundo pretende empezar a trabajar en una nueva compañía antes de 2020.

sólo en los resultados económicos.

En consecuencia, tienden a elegir empleadores con los que compartir principios, y señalan la necesidad de que las compañías pongan en común sus metas con los intereses personales de la plantilla. De hecho, "casi la mitad de los *Millennials* afirma que alguna vez no se han comprometido con alguna tarea de su trabajo al no estar de acuerdo con sus valores".

Pero las compañías no se deben confundir, ya que sus objetivos son más tradicionales de lo que puede parecer. Simplemente, quieren conseguir un equilibrio entre la vida laboral y personal y una estabilidad financiera.

Retener el talento

Realmente, no hay un gran secreto para atraer a estos jóvenes profesionales. Tener responsabilidades, contar con algo de suerte y trabajar con un buen mentor son los tres factores más determinantes para un *Millennial*.

De hecho, disponer de un guía durante los primeros pasos en su trayectoria es una de las iniciativas más apreciadas. De este modo, no sólo asimilan nuevos conocimientos, sino que también van conociendo mejor la cultura de la compañía.

En definitiva, para los *Millennials* el principal atractivo es la oportunidad de desarrollo profesional.

Valoran más la satisfacción de los empleados que los resultados económicos del negocio

ética o el impacto positivo en la sociedad. Así, la calidad del servicio, la satisfacción de los empleados y la innovación y la eficiencia son sus principales preocupaciones. Por lo tanto, para alcanzar el éxito a largo plazo opinan que el foco debería estar en los profesionales y en los objetivos, y no

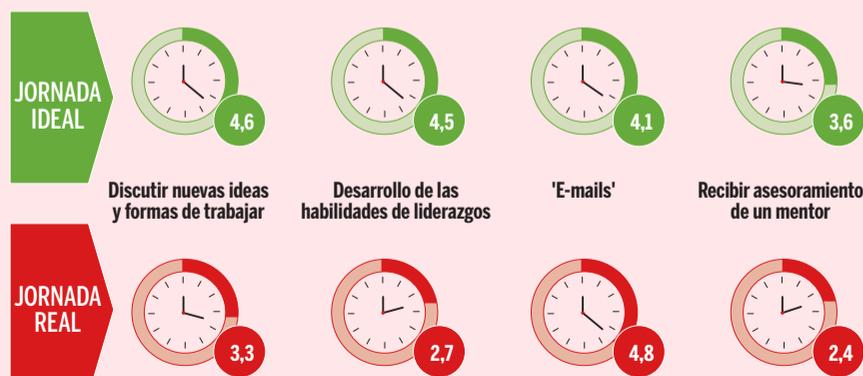
terés por cambiar. "A medida que ocupan puestos influyentes y están satisfechos con sus trayectorias, la mayoría piensa que dejará su cargo actual antes de 2020", se concluye en el informe en el que se explica que una de las principales razones es que esta generación quiere potenciar sus habilidades de liderazgo y no puede hacerlo en sus puestos.

Compartir metas

Estos profesionales destacan la importancia de medir el éxito de los negocios teniendo en cuenta aspectos como la

CÓMO QUIERE INVERTIR SU TIEMPO LA "GENERACIÓN Y"

Número de horas durante una semana



Fuente: Deloitte

Infografía Expansión

Más tiempo para discutir nuevas ideas

Para los 'Millennials' una de las tareas laborales más importantes es la propuesta de nuevas ideas y formas de trabajar y el tiempo ideal que se debería dedicar a ello sería una media de 4,6 horas a la semana. Tal y como se concluye en el estudio sobre la 'Generación Y' a nivel mundial elaborado por Deloitte, recibir formación de un mentor y desarrollar sus habilidades de liderazgo son otros de sus principales intereses. Así, llama la

atención el interés por aumentar el tiempo relacionado con el desarrollo de sus competencias y pasar de las 2,7 horas a la semana actuales a 4,5 horas. Para compensarlo, opinan que se tendría que reducir el tiempo que se suele tardar en enviar y contestar correos. Pero para poder realizar estos cambios explican que las empresas tendrían que modificar sus modelos basados en la autoridad

e implantar estructuras más comunicativas, inclusivas y en las que se preste atención a las ambiciones de sus empleados. En consecuencia, los jóvenes que trabajan en organizaciones más flexibles son los que están más satisfechos. De hecho, insisten en la importancia de dar más oportunidades para trabajar desde casa o desde otras localizaciones en las que los profesionales se sienten más productivos.