

Mercado laboral Informe de Randstad

Millennials y empleo, cuando el salario no es lo único que importa

▶ Los jóvenes valoran que la empresa ofrezca formación y desarrollo internacional

M. J. PÉREZ-BARCO

El salario ya no es el único atractivo que valoran los españoles a la hora de decidirse por un empleo y una empresa, aunque sigue siendo el reclamo más valorado. También tienen en cuenta la seguridad laboral a largo plazo que ofrece la entidad, que el ambiente de trabajo resulte agradable, que existan perspectivas de futuro y que se pueda disfrutar de medidas de conciliación. Son los cinco aspectos generales que más importan. Claro que con matices, ya que no todos los colectivos y perfiles tienen las mismas necesidades.

Por ejemplo, en las generaciones más jóvenes pesa más que la entidad les ofrezca formación continua y oportunidades para desarrollar una carrera internacional, quieren tomar las riendas de su vida, mientras que las cohortes más mayores se inclinan por garantizarse la permanencia en la empresa y disponer de medidas de conciliación. Incluso las preferencias varían concretamente por grupos de edad. Los más jóvenes también valoran si la empresa tiene conciencia ambiental, si gestiona la diversidad o impulsa la innovación. De 25 a 44 años, los trabajadores quieren conciliar y, a partir de los 45, buscan estabilidad económica y seguridad.

A la hora de decantarse por un empleo, también se tienen en cuenta unas

Desajuste generacional

El informe de Randstad refleja que se está produciendo un gran cambio generacional al que nunca se ha asistido, de tal forma que en 2030 habrá compañías donde convivan cuatro generaciones, con necesidades e intereses muy diferentes. Algo sobre lo que incide el presidente de Randstad, Rodrigo Martín: «Hay que trabajar en la diversidad generacional. Veo que las empresas trabajan hacia los jóvenes, pero olvidan a la parte de más edad. Y no va a haber tantos jóvenes como las empresas quieren en sus plantillas. Además, la edad de jubilación se está alargando». En el informe además se analizan otros aspectos laborales. El 39% de los españoles trabaja más de 40 horas semanales. La media suele ser entre 41 y 29 horas, teniendo en cuenta los contratos a tiempo completo y parcial. No obstante, un 48% estaría dispuesto a dedicar más tiempo a su empleo para ganar más y un 8% prefiere menos horas con tal de tener tiempo libre para sí mismo. El 45% desearía que parte de su tiempo fuera a través del teletrabajo.

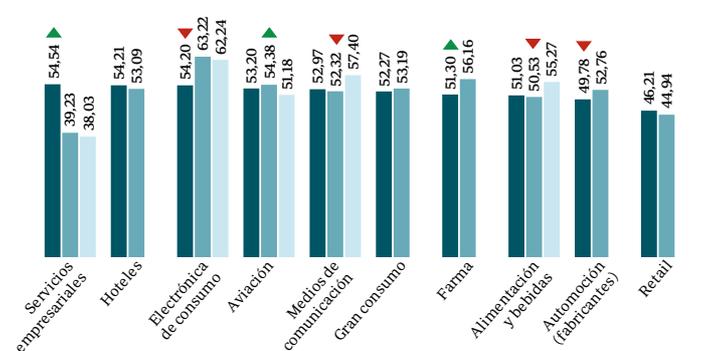
¿Cuáles son los 5 criterios más importantes para elegir una empresa para trabajar?

En porcentaje. ▲ ▼ Variaciones más significativas

	2016	2015	2014
Condiciones económicas	63	62	63
Seguridad laboral a largo plazo	56	57 ▼	60
Un ambiente de trabajo agradable	49 ▲	47 ▲	45
Perspectivas de futuro	47	48	50
La conciliación entre trabajo y vida pública	45	45	44
Un trabajo interesante	41 ▼	43	43
Flexibilidad en el trabajo	37	37 ▲	35
Formación de calidad	27	26	25
Saneada a nivel financiero	25	26 ▼	30
Una buena localización	22	23	22
Se preocupa por el medio ambiente/sociedad	14	12	11
Productos/servicios de calidad	14	14	14
Una gestión eficaz	13	14	14
Oportunidades profesionales internacionales	12	13	12
Tecnologías punteras	12	11	12
Gestión de la diversidad	11	11	10
Una imagen fuerte/valores firmes	10	10	11

Sectores más atractivos para trabajar

En porcentaje. ▲ ▼ Variaciones más significativas



FUENTE: Randstad

ABC

Cómo la situación política está afectando al empleo



JORGE GUELBEZU
DIRECTOR GENERAL DEL PORTAL INFOEMPLEO

El parón en lo político, parón por cuanto tiene de pausa en las funciones de Gobierno y en la puesta en marcha de acciones o políticas, porque las agendas de los políticos parecen estar más ajetreadas que nunca, a pesar de no haber entrado todavía en el tiempo de campaña electoral, nos preocupa. Todos preparan lo que está por llegar en algo menos de un mes porque los partidos son conscientes de cuánto se juegan en esta segunda intentona, en la que esperamos no se escatimen es-

fuerzas para alcanzar acuerdos, y esperamos salga por fin un nuevo Gobierno dispuesto a tomar las riendas.

Del lado de las empresas son acuciantes las demandas de estabilidad. No sólo con el objetivo de retomar la «normalidad» política, sino por la incidencia que el desgobierno tiene en su día a día. Grandes, medianas, pequeñas e incluso autónomos, ninguno de ellos es inmune a los efectos de esta atmósfera enrarecida que respiramos desde el pasado diciembre. Dentro de ella, qué duda cabe que uno de

los aspectos más contaminados es el laboral. En nuestro caso, como termómetro de la economía de nuestro país, somos partícipes de la disminución del optimismo que reinaba hasta hace medio año.

Y es que en todas las conversaciones que mantenemos con empresas para conocer sus demandas de profesionales, sus necesidades de nuevo talento y, a fin de cuentas, sus perspectivas para los próximos meses, una misma preocupación se manifiesta: hasta que no tengamos nuevos gobernantes, prefieren mantenerse en standby. Las compañías son cautelosas en cuanto a presupuestos e inversión se refiere, y ello supone que aprieten su cinturón para nuevas contrataciones. No se sabe qué depararán los próximos meses así que, antes de

gastar, más vale tener en previsión las peores perspectivas, por si acaso. No vaya a ser que regresen tiempos pasados, todavía muy recientes en nuestra memoria, que impliquen tomar decisiones dolorosas de nuevo.

Nos encontramos en un periodo de tensa calma que vivimos con cierta incertidumbre y preocupación. El corazón del empleo, que son las empresas y las personas que las componen, aunque sigue latiendo, en muchos casos lo hace a un ritmo lento o incluso asincrónico. Pero no hay que olvidar que tenemos millones de parados a la espera de conocer si hay oportunidades y si el verano les dará una tregua. Por todos ellos, empleados y desempleados, necesitamos que se siga bombeando, dando oxígeno y alentando la contratación, a poder ser estable.



Los jóvenes valoran que la empresa ofrezca formación

ABC

«Las grandes compañías han perdido la capacidad de seducir a los mejores trabajadores»

Hay una gran escasez de especialistas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

cosas u otras dependiendo del género. Las mujeres se inclinan más por un buen ambiente de trabajo, equilibrio y flexibilidad, mientras los hombres desean más oportunidades de promoción profesional, formación y estabilidad económica. Las prioridades resultan incluso diferentes según el nivel de estudios: los universitarios están más orientados hacia el contenido de su puesto de trabajo y los trabajadores menos formados buscan estabilidad laboral.

Sin embargo, estas preferencias no coinciden con las apuestas más importantes que ofrecen las compañías para atraer a los candidatos. Las empresas «venden» que tienen unas cuentas saneadas, perspectivas de trabajo y una gestión eficaz. La seguridad laboral, un ambiente de trabajo agradable, el sueldo, la conciliación, la formación o el desarrollo de una carrera con visión internacional están muy por detrás de sus prioridades.

Estas son algunas de las conclusiones del informe anual «Employer branding: cuando la percepción se convierte en realidad», que presentó la consultora Randstad esta semana, tras realizar 200.000 encuestas en 25 países, 10.500 de ellas en España. El documento trata de analizar el atractivo que tienen las empresas para captar el talento. Las cifras revelan fuertes desajustes en el mercado laboral y nuevos fenómenos que se están produciendo: por ejemplo, las grandes entidades no son capaces de atraer talento. «Hay un desajuste entre lo que busca el talento y lo que las enti-

dades aportan. A pesar de la recuperación económica, las grandes compañías han perdido capacidad para seducir a los mejores trabajadores y los trabajadores apuestan por desarrollar su potencial ya sea en una empresa o en una startup», aseguró Rodrigo Martín, presidente ejecutivo de Randstad en España. Este desajuste es más complejo de lo que parece y se debe a diferentes factores, explicó el responsable de la consultora. Entre ellos: existe un gran desajuste formativo entre lo que ofrecen los trabajadores y los perfiles profesionales que necesitan las empresas, y en ello las nuevas tecnologías tienen mucho que ver. Este fenómeno «crecerá», en opinión de Rodrigo Martín. De hecho, conviven unas elevadas tasas de paro con un alta escasez de determinados perfiles, muy cualificados.

Sobre este aspecto el presidente de Randstad en España hizo una llamada de atención. «Dos tercios de nuestros parados no tienen una formación suficiente para ofrecer empleabilidad. La tasa de paro es del 37% entre los trabajadores con estudios primarios, del 28% con Secundaria, del 19,3% con Bachiller y del 12,2% con estudios superiores». Martín recordó que el nivel de formación también está relacionado con el desempleo de larga duración.

Los privilegiados

Solo existen unos cuantos profesionales privilegiados que pueden elegir. Son aquellos que Randstad denomina los perfiles Stem (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, en sus siglas en inglés). Precisamente los más solicitados por las compañías, y donde hay una gran escasez, como demuestran las cifras: el 7% de los estudiantes universitarios españoles están matriculados en estas profesiones, mientras su demanda crece a un ritmo del 14% anual. No solo ocurre en España, sino que se trata de un fenómeno global. «La formación de estos profesionales en nuestro país es muy valorada internacionalmente, están muy bien formados», asegura Martín. «Este tipo de profesionales muy cualificados va a tener cada vez más el privilegio de escoger la empresa que quieren», afirma.