

EASYRECRUE señala los 5 aspectos más valorados por los millennials a la hora de elegir trabajo

Los millennials, aquellos nacidos entre 1981 y 1995, representan un 35% de la fuerza laboral actual a nivel mundial. Atraer y retener el talento de las nuevas generaciones se ha convertido en todo un reto para las empresas

La generación de los millennials, que engloba a todos aquellos nacidos entre 1981 y 1995 supone casi 4 de cada 10 profesionales en activo pertenecen a esta generación, que destaca por haber crecido de la mano de la tecnología y por su carácter inconformista, entre otros muchos aspectos. Por este motivo, muchas empresas encuentran dificultades a la hora de cautivar y retener el talento millennial. Conscientes de este hecho, EASYRECRUE, empresa especializada en el desarrollo de soluciones digitales e innovadoras desde la preselección de candidatos hasta el plan de carrera, señala los 5 aspectos más valorados por las nuevas generaciones a la hora de elegir trabajo:

No al jefe, sí al mentor: la generación de los Millennial tiene un concepto totalmente distinto del liderazgo y la gestión de equipos en comparación con generaciones anteriores. La tradicional imagen del jefe hermético, inaccesible y superior al resto ha dado paso a una nueva visión de este puesto, en el que las nuevas generaciones buscan alguien cercano que valore sus capacidades, que potencie sus habilidades, que les ofrezca nuevos retos y que, sobre todo, aporte la confianza y autoestima necesaria para poder conseguirlos. En definitiva, las nuevas generaciones buscan un mentor que, más que dar órdenes, les guíe a la hora de desempeñar sus funciones y alcanzar objetivos, humanizando así la relación en el ámbito laboral.

El salario económico no lo es todo: para las nuevas generaciones, el trabajo se configura como un pilar básico de su vida, por lo que el salario debe ir más allá del dinero. La remuneración económica, por sí sola, ya no es una palanca de atracción, puesto que los millennials buscan sentirse realizados y valorados en sus puestos de trabajo. El trato humano a la hora de reconocer sus méritos y cuidar de su bienestar son clave para mantener al talento de esta generación a largo plazo en una compañía. Esto también ocurre en los procesos de selección, en los que ser transparentes y dar detalles sobre las etapas de las que consta, la duración, etc. genera un efecto positivo en las nuevas generaciones.

Flexibilidad laboral: la flexibilidad, tanto horaria como geográfica, es uno de los aspectos más valorados por los millennials, puesto que en la actualidad es fundamental contar con un equilibrio entre la vida personal y la profesional. Para las nuevas generaciones, los horarios de oficina fijos se han quedado anticuados, y demandan una mayor flexibilidad tanto en la hora de entrada como de salida, y que, además, se mida a los profesionales por sus resultados, más allá de las horas que empleen para conseguirlos. Algo parecido ocurre con la flexibilidad geográfica. Los millennials valoran muy positivamente la posibilidad de contar con espacios de trabajo flexibles, es decir, poder desempeñar sus funciones desde otros lugares que no sean la oficina.

Fomentar la creatividad: las nuevas generaciones necesitan trabajar en entornos estimulantes y modernos. Por este motivo, tienden a involucrarse en proyectos que realmente les motive, les haga

sacar lo mejor de sí mismo, y les depare nuevos retos cada día, evitando así todos aquellos puestos de trabajo monótonos en los que siempre se lleven a cabo las mismas actividades. Además, los millennials valoran muy positivamente la libertad en el mundo laboral, y se sienten mucho más atraídos por aquellas empresas que les permitan desarrollar sus propias técnicas de trabajo en lugar de imponer metodologías fijas.

Tecnología e innovación: un aspecto fundamental para atraer a los millennials está vinculado con la relación de la empresa con la tecnología. Es la primera generación de la historia conectada 24/7, por lo que una empresa o un puesto de trabajo en el que la innovación brille por su ausencia y la tecnología sea obsoleta serán obstáculos insalvables para que acepten el trabajo. Para evitarlo, las redes sociales y la tecnología deben jugar un papel destacado desde el inicio del proceso de selección. En ese sentido, desde EASYRECRUE aplican la inteligencia artificial para agilizar y optimizar estos procesos, algo que mejora la imagen de marca y permite conectar con las nuevas generaciones. De hecho, según un estudio de la compañía, incluir la vídeo entrevista en diferido, es muy satisfactorio para el 86% de los candidatos.

“Los millennials tienden a cambiar de trabajo cada 2 o 3 años aproximadamente, por lo que las empresas tienen ante sí el reto de cautivar y fidelizar el talento joven. Son la primera generación conectada a internet en todo momento, por lo que el rol de la tecnología en el trabajo es un aspecto que valoran mucho”, señala Mickaël Cabrol, CEO y fundador de EASYRECRUE. “En este sentido, desde EASYRECRUE recomendamos a las empresas apostar por utilizar la tecnología desde el proceso de selección, ya que mostrar un ADN innovador desde el primer contacto y ofrecer diferentes opciones a los candidatos para realizar la entrevista es un punto a favor de la compañía a la hora de captar el talento millennial”, concluye Cabrol.

Datos de contacto:

eVerythink PR

915519891

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Telecomunicaciones](#) [Comunicación](#) [Marketing](#) [Emprendedores](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>