

Tendencias en gestión del talento: job hopping y cómo retener al trabajador millennial

El 64% de jóvenes españoles no valora el salario como factor fundamental en su búsqueda de empleo. Los millennials representarán el 75% de la fuerza laboral en 2025. De media, duran unos 28 meses antes de cambiar de empleo. La mayoría de trabajadores que sale de una empresa lo hace por falta de oportunidades de crecimiento

Según un reciente estudio publicado por el Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE), impulsado por Adecco, el 64% de los jóvenes españoles asegura que el salario no es un aspecto fundamental para buscar trabajo. En este mismo informe, el 42% afirma que su trabajo deseado habría de ser uno que le motivara, y seis de cada diez prefieren trabajar en una gran empresa porque ofrece más posibilidades de promoción.

A pesar de tener tantos datos sobre las expectativas de los jóvenes trabajadores, los responsables de recursos humanos reclaman a menudo lo difícil que es conservar el talento en las empresas. ¿Qué está ocurriendo? ¿Por qué es tan difícil retener el talento en las organizaciones?

Parece que motivación y posibilidades de promoción son dos de los principales estímulos para la población activa más joven. Pero para llegar al fondo del problema, habría que fijarse en las características de este nicho generacional, los llamados millennials (nacidos en torno a la década de los 80 y principios de los 90). Una generación que representará el 75% de la fuerza laboral en 2025, según la consultora Deloitte.

Un estudio publicado en Harvard Business Review (Why top young managers are in a nonstop job hunt), ofrece un retrato robot del trabajador millennial: Tiene alrededor de 30 años, un alto nivel de desempeño y suele aguantar una media de 28 meses en la empresa antes de irse. Además, tres de cada cuatro de estos trabajadores afirman estar en permanente búsqueda de empleo, haciendo, como mínimo, una entrevista al año.

Los millennials valoran más aspectos relacionados con la formación y las oportunidades de ascenso que el salario

Tendencias: job hopping

Uno de los términos de moda entre los seleccionadores de personal es el de job hopping. Describe a un tipo de perfil profesional que abunda especialmente entre los integrantes de la generación Y (millennials), proclives a cambiar de trabajo con frecuencia y a estar en permanente búsqueda activa[1].

Evitar tener una plantilla de empleados constituida por ese perfil tan de moda, los job hoppers,

dependerá en buena medida de las aspiraciones del empleado dentro de la organización.

Dichas expectativas están directamente relacionadas con el denominado “salario emocional”, es decir, con retribuciones no económicas pero que, como las pecuniarias, impactan en su satisfacción en el plano laboral. Y precisamente, uno de los pilares que sustenta esta retribución simbólica son los planes de formación y desarrollo profesional.

La mayoría de las personas que sale de una empresa lo hace por falta de oportunidades de crecimiento

Desde una perspectiva tradicionalista, se tendería a pensar que cualquier trabajador tendrá como objetivo mejorar su posición en la empresa, ascender y adquirir responsabilidades (situaciones conflictivas aparte).

Esta hipótesis se confirmaría en los resultados del I Barómetro sobre la Gestión del Talento en España 2016, elaborado por la Organización de Directivos de Capital Humano (DCH), EAE Business School y Human Age. El informe concluye que la mayoría de las personas que sale de una empresa lo hace por falta de oportunidades de crecimiento.

Asimismo, el estudio alerta sobre la necesidad de que las organizaciones hagan un uso continuado de metodologías dirigidas a impulsar la carrera de sus empleados mediante planes de carrera personalizados. Estos planes estarían vinculados a la evaluación de desempeño, programas de coaching, mentoring y elearning.

Las claves para retener el talento millennial

Parece demostrado que ofrecer formación y planes de carrera es un aspecto crítico para la retención del talento más joven. Sin embargo, hay otros factores directamente relacionados que influyen igualmente. Estos son, según la publicación Business Insider, los cuatro factores que mejor garantizan retener a los millennials:

1. Aportar reconocimiento. Ofrecer información sobre el progreso del empleado es especialmente importante en una generación deseosa de interacciones y “me gustas”.
2. Flexibilidad. Permitir que el empleado pueda llegar al objetivo establecido por su manager de forma lo más autónoma posible, ayudará en gran medida a aumentar su grado de implicación con el proyecto. Esto no quiere decir que su trabajo no deba estar supervisado, se trata simplemente de dejar que cada uno aporte cierta dosis de creatividad y entusiasmo a lo que hace.

“Debemos entender que fomentando los atributos clave de las personas, apoyamos el desarrollo de la organización”

3. Bienestar. ¿Por qué perder una hora al día en transporte para ir a la oficina si todo lo que se

necesita es un ordenador y una conexión Wi-Fi? Esto es lo que pensarán muchos integrantes de la generación Y.

¿Realmente es necesario tener a todos los empleados en la oficina? Ofrecer jornadas flexibles, permitir teletrabajar determinados días a la semana u obtener extras exclusivos para la plantilla, como descuentos en algún gimnasio... Son iniciativas ampliamente valoradas por el trabajador por formar parte de su retribución emocional.

Trabajar por ser una empresa socialmente responsable también aumenta la involucración de todo el equipo. En este sentido, instaurar políticas de reciclaje o de eficiencia energética contribuirá, no sólo a ahorrar recursos, sino también a implicar al equipo en un propósito común que derive en una mejora del clima laboral.

4. Crecimiento. Para terminar, el pilar más importante para los empleados más jóvenes y ambiciosos. Someter al empleado a un proceso de evaluación constante y preguntarle por sus objetivos particulares en la empresa será crucial para mantener su motivación. Del mismo modo, permitir que asista a seminarios o formaciones relacionadas con su puesto de trabajo hará que adquiera destrezas personales y profesionales que impactarán positivamente en su desempeño.

Próximos pasos

¿Qué se puede concluir de las demandas millennials? “Debemos entender que fomentando los atributos clave de las personas, apoyamos el desarrollo de la organización”, afirma Emilio Segovia, CMO Bizneo, empresa de software de recursos humanos.

Siguiendo esta tesis, del mismo modo en que se trabaja en diferentes ámbitos para mejorar la competitividad de la empresa, sería indispensable impulsar las capacidades de los empleados. Se trata de invertir en el crecimiento de uno de los mayores activos de cualquier organización: su capital humano.

Este debe ser el fundamento a partir del cual se establezca la estrategia de marca empleadora (employer brand) de cualquier empresa: una filosofía que impulse el sentido de la misión, visión y valores de la organización desde la perspectiva de su capital humano.

Emilio Segovia
CMO
(+34) 620 736 802
(+34) 914 384 674
emilio.segovia@bizneo.com
www.bizneo.com

[1] Una encuesta del periódico The Guardian afirma que el 90% de millennials no permanecería más de 5 años en el mismo puesto.

Datos de contacto:

Emilio Segovia
CMO de Bizneo
620 736 802 / 914 38

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

Categorías: [Sociedad Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>