



ERGON

DICIEMBRE
2022

13/12/2022

ERGON_OPINA

¿CUÁL SERÁ EL FUTURO LABORAL
DE NUESTROS JÓVENES?



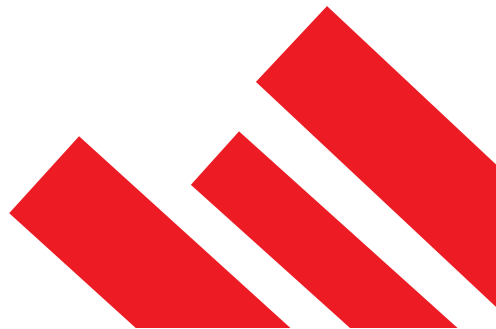
Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org



ERGON_OPINA

1 Probablemente no estamos prestando la atención adecuada a las necesidades y a las motivaciones de nuestros jóvenes. Demandan entornos organizaciones que les permitan desarrollar toda su creatividad y energía y ponerla al servicio de los objetivos y criterios organizativos.

2 Estamos obligados a reformar los criterios formativos y de acceso al mundo del trabajo para no seguir ocupando los primeros niveles del ranking en los niveles de desempleo de las jóvenes generaciones. No podemos seguir teniendo un % tan elevado de jóvenes menores de 30 años en “riesgo de exclusión social”.

3 Hoy es, probablemente, la primera vez en la historia en la que pueden convivir en una misma organización representantes de 4 distintas generaciones que además tienen perspectivas y percepciones laborales muy diferentes.

4 Una de las 12 iniciativas incorporadas en el proyecto PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTION DEL MERCADO DE TRABAJO tiene como objetivo la propuesta de acciones para intentar resolver este problema.

“Las empresas (y organizaciones) no se están volcando con los empleados, así que no hay un sentimiento de compromiso fuerte ni lo va a haber”, señala Guido Stein, profesor de dirección de personas del IESE. Mientras que Santiago Garcia fundador del Future for Work Institute afirma: **“Todos los que dicen que les cuesta encontrar talento deberían tener en cuenta (las demandas y necesidades) de la gente joven porque si no se los das, buscarán trabajo en otra parte”.**

Atender por tanto a las necesidades y demandas de los jóvenes que hoy se incorporan al mercado de trabajo es una necesidad urgente que deben de cubrir las empresas y organizaciones si quieren ganar la batalla de la atracción y retención del mejor talento. Para ello deberían:

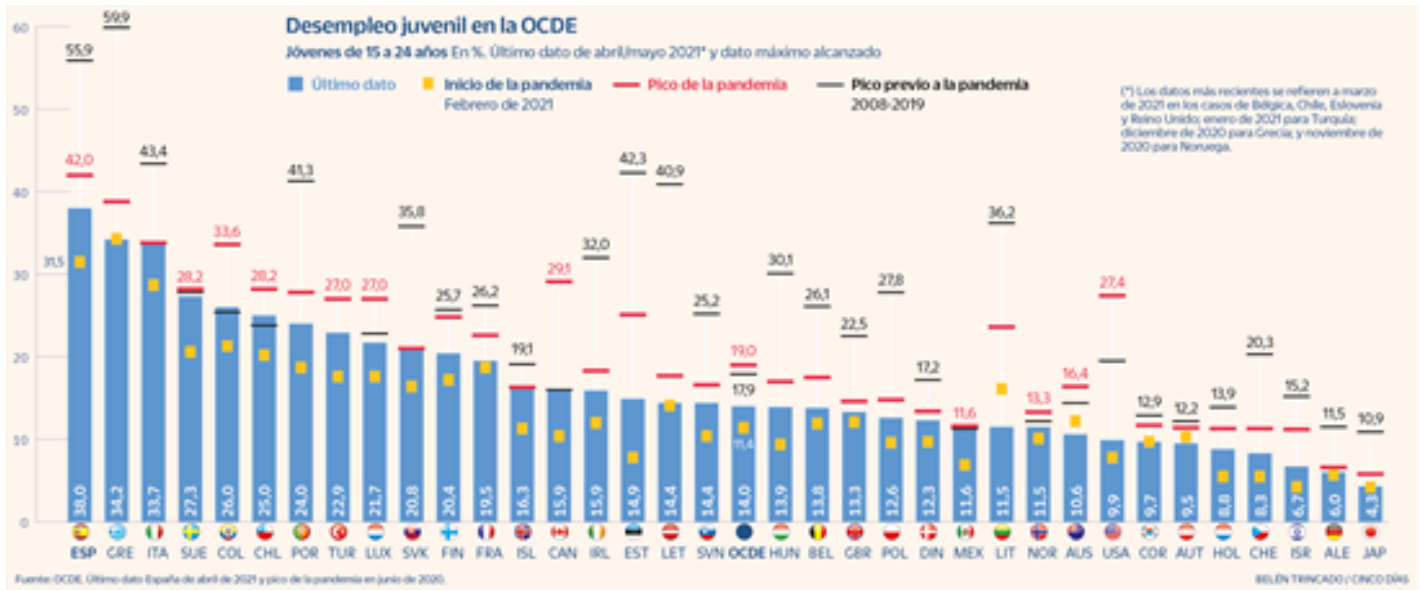
Crear elementos de flexibilidad que permita la conciliación personal: La flexibilidad horaria es la prioridad más repetida para 3 de cada 4 profesionales jóvenes. Una flexibilidad que está dirigida a facilitar la conciliación personal y a la realización de otras actividades distintas de las de carácter estrictamente laboral. Una flexibilidad que se hace más relevante cuando perviven condiciones retributivas poco motivadoras.

Establecer dinámicas compensatorias que actúen como elemento de motivación positiva: A pesar de que cada vez se da más valor a los factores emocionales no debemos engañarlos: la retribución y su nivel no deja de ser la principal motivación para trabajar. No podemos perder de vista que, los jóvenes desean disponer de unas condiciones laborales satisfactorias. De igual forma no dan relevancia a las condiciones colectivas. Frente a los tradicionales paquetes de beneficios estandarizados, los jóvenes demandan que haya un amplio abanico de ofertas para que se adapte mejor a sus necesidades individuales.

Definir ámbitos que potencien los factores de equidad y transparencia. Los jóvenes valoran estos elementos y parece que no están cómodos en entornos basados en las estructuras jerárquicas y en los que la equidad y la transparencia no tengan relevancia. Es por esto que las organizaciones excesivamente piramidales tienen a presentar niveles de rotación más elevados. Conviene recordar que hoy, gracias a la red, los jóvenes pueden acceder a mayores niveles de información sobre sus organizaciones que en el pasado. No perdonan no tener una retribución digna y un plan de carrera bien definido

Disponer de condiciones laborales satisfactorias. La localización del centro de trabajo y las posibilidades de trabajo híbrido son otros de los aspectos que tienen gran relevancia para los profesionales jóvenes. Mientras que 1 de cada 2 reconoce que la distancia entre su residencia y el lugar de trabajo influyen en su decisión, un porcentaje similar manifiesta que el grado de disponibilidad a la aceptación de una oferta laboral está directamente relacionada con las posibilidades de desarrollar sus funciones en formatos híbridos.

Generar un marco de posibilidades para el desarrollo futuro. Los candidatos buscan empresas en las que puedan desarrollarse, así como que les den formación para ello. El 60% de los profesionales jóvenes dan igual o mayor relevancia a los planes de formación que a las compensaciones económicas. Especialmente en los sectores con una mayor demanda, como es el tecnológico, se ha perdido el miedo que había hace 20 años a la movilidad externa.



Estas necesidades o requerimientos están formulados además en un contexto de acceder a unas condiciones dignas de carácter laboral. Si bien conseguir unas condiciones laborales dignas es una de las peticiones claves de los profesionales jóvenes la posibilidad de obtener una seguridad en el empleo no forma parte de sus prioridades. No porque no la deseen ni le den relevancia sino porque han asumido que deben de manejarse en entornos de incertidumbre. **La seguridad no es hoy particularmente atractiva. El nivel de ansiedad en este contexto se ha reducido sustancialmente.**

PD: las líneas anteriores están basadas en el informe Empleo y jóvenes 2022, elaborado por la consultora de recursos humanos AdQualis [accesible en este enlace](#).

FUNDACIÓN ERGON

Somos una estructura independiente cuyos propósitos se centran en la **mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo.**

Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis realizado por un grupo de expertos que constatamos la necesidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as. **Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro.**

Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia.**

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con nuestra **RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN ELVIRA TORRES** al teléfono **686 34 82 97** o al e-mail **info@fundacionergon.org**.