**10 claves para atraer y fidelizar al talento joven**

* **La mayoría de las compañías identifica como un reto la atracción y fidelización de jóvenes profesionales, mientras que su importancia en las organizaciones no deja de crecer: el 93% de los trabajadores afirman haberse sentido influidos por sus compañeros de la Generación Z.**

**Madrid, 23 de julio de 2024.-**La falta de profesionales cualificados se ha intensificado en el mercado del empleo en España. Según datos del informe ‘Desajuste de Talento 2024’, realizado por ManpowerGroup, un 78% de las empresas enfrentan dificultades para encontrar a los perfiles que necesitan para sus equipos. Además, las compañías reconocen la urgencia de atraer y fidelizar a los profesionales más jóvenes, ya que los *zetas* supondrán el 30% de la población activa en 2030. Y su importancia va más allá de la demografía: el 93% de los trabajadores afirman haberse sentido influidos por sus compañeros de la Generación Z.

**Un decálogo para conectar con las nuevas generaciones**

Para saber cómo están afrontando estos desafíos, ManpowerGroup ha preguntado a más de 40.000 empresas de todo el mundo, 1.050 de ellas con sede en España, en qué ámbitos trabajan para atraer y fidelizar a los profesionales más jóvenes.

Es necesario comprender los valores y expectativas de la Generación Z, que son diferentes a los de otras generaciones, para crear un entorno laboral que les acoja y motive. Estos profesionales son nativos digitales, lo que significa que están acostumbrados a la inmediatez y a la conectividad constante. Además, valoran la autenticidad, la diversidad y la sostenibilidad, y esperan lo mismo de las empresas con las que deciden colaborar.

ManpowerGroup ha elaborado una lista con 10 áreas o ámbitos de actuación para que las compañías puedan atraer, fidelizar y comprometer a estos jóvenes talentos:

1. **Mejoras tecnológicas:** invertir en herramientas y plataformas tecnológicas avanzadas es crucial. La digitalización ha formado parte del día a día de la Generación Z desde su infancia y esperan trabajar con tecnología de vanguardia que les permita ser eficientes y estar mejor conectados.
2. **Compromiso con el bienestar:** fomentar un entorno de trabajo saludable y equilibrado es fundamental para los jóvenes, pues valoran mucho su bienestar físico y, especialmente, el emocional. De hecho, solo el 15% de los profesionales de la Generación Z considera que su salud mental y su bienestar actuales son excelentes. Por eso, los programas enfocados al cuidado y aquellos que promueven un balance adecuado entre la vida laboral y personal, son valorados positivamente.
3. **Oportunidades de desarrollo transparentes:** el 60% de los profesionales de la Generación Z esperan que sus empresas les ofrezcan planes de carrera y de desarrollo personalizados, con apoyo regular y adaptados a sus objetivos personales. Por eso, ofrecer pautas claras para el crecimiento y el desarrollo profesional y, además, que tengan en cuenta las inquietudes personales es esencial.
4. **Programas de coaching y mentorización**: implementar procesos formales de mentoría y coaching ayuda a los jóvenes a desarrollarse profesionalmente y a sentirse apoyados en su crecimiento dentro de la empresa. Además, éstos pueden ser bidireccionales y, así, permitirles a ellos compartir su experiencia y que ayuden al desarrollo de otros compañeros en ámbitos en los que sean más capaces, para impulsar su motivación.
5. **Propósito y valores:** la Generación Z es más exigente y espera de las empresas que sean fieles a unos valores. Éstas deben hacer bandera de esos principios con hechos, no sólo con palabras. Esto incluye un compromiso genuino con causas sociales y con la sostenibilidad. Por ejemplo, el 68% de los directivos dice que su empresa ofrece un entorno inclusivo, pero sólo el 36% de los empleados está de acuerdo. Hacerlo bien -y contarlo-, marca la diferencia.
6. **Políticas de sostenibilidad e iniciativas de Diversidad, Igualdad e Inclusión (DEIB):** en línea con lo anterior, la sostenibilidad es un valor central para los *centennials* y esto se nota también en sus decisiones de carrera. De igual modo, buscan trabajar en empresas que valoren y promuevan la igualdad y la diversidad a todos los niveles.
7. **Planes de compensación justos e integrales:** asegurar una compensación justa es crítico y va más allá del salario. La estabilidad financiera es una prioridad para ellos, pero a unos sueldos competitivos se deben de añadir beneficios atractivos para atraer a estos jóvenes talentos.
8. **Flexibilidad de horarios:** los profesionales, y en especial los más jóvenes, buscan flexibilidad y autonomía y priorizan la conciliación. Ofrecer horarios flexibles permite a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales, aumentando su satisfacción y productividad.
9. **Trabajo en remoto:** en estrecha relación con lo anterior, la opción de trabajar desde casa o de forma híbrida es altamente valorada por la Generación Z, quienes buscan equilibrio entre su vida profesional y personal. De hecho, un 1 de cada 3 profesionales valora muy positivamente flexibilidad para trabajar desde casa si es necesario.
10. **Mejoras en la experiencia de *onboarding*:** un proceso de incorporación bien estructurado marca la diferencia y les hace sentirse bienvenidos. Con un mayor nivel de reivindicación de lo individual, la Generación Z aprecia, aún más que otras, un *onboarding* a su medida, que les haga sentirse valorados y preparados desde el primer día.

**ManpowerGroup** es la compañía líder mundial en soluciones de talento y tecnología. Ayuda a las organizaciones a adaptarse a un mercado del empleo en constante cambio, seleccionando, evaluando, desarrollando y gestionando el talento que necesitan para lograr sus objetivos de negocio. Apoyándose en las últimas herramientas tecnológicas, crea estrategias innovadoras para cientos de miles de empresas cada año, permitiéndoles contar con los profesionales cualificados que necesitan, al mismo tiempo que ofrece un empleo digno y sostenible a millones de personas. A través de sus distintas marcas (Manpower, Experis y Talent Solutions), aporta valor a candidatos y clientes en más de 75 países, como lleva haciendo durante más de 70 años. Además, sus políticas de diversidad, inclusión e igualdad y sus buenas prácticas de negocio son reconocidas por multitud de organizaciones.

Más información en [www.manpowergroup.es](http://www.manpowergroup.es).

**Para más información:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Agencia de comunicación Indie PR**Cristina Villanueva**Tel.: 687 14 73 60cristina@indiepr.es**Carmen Polo**Tel.: 628 88 79 64cpolo@indiepr.es |  | **ManpowerGroup**Dpto. ComunicaciónJuan Gómez RodríguezTel. 687 51 96 90juan.gomez@manpowergroup.es |