



## **MILLENNIALS: UNA CARRERA PROFESIONAL PARA MÍ**

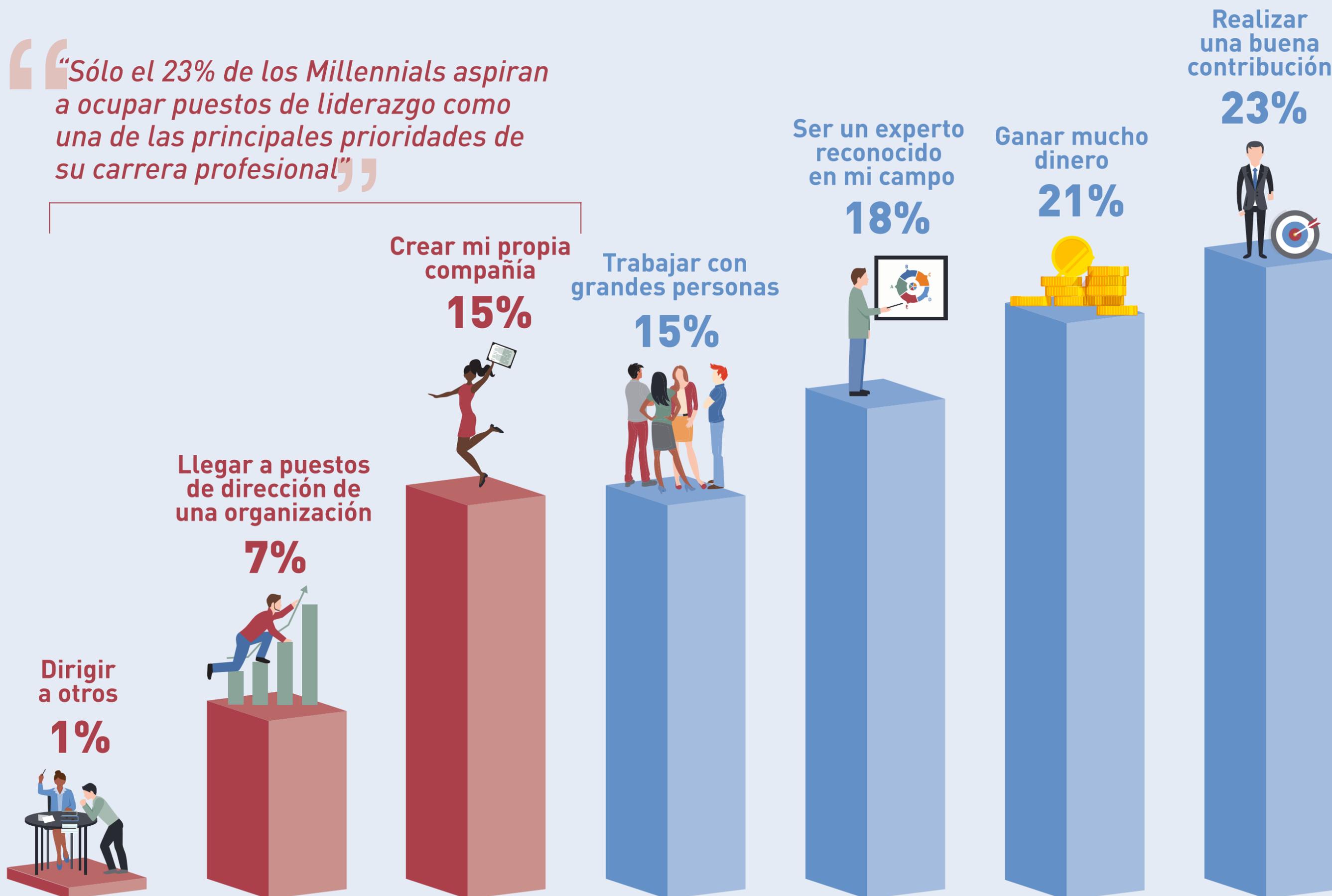


ManpowerGroup®

Los *Millennials* se centran en “una carrera profesional para mí”, construyen su propio camino y desarrollan las competencias necesarias para asegurar su empleabilidad y seguridad laboral. Dirigir a otros ocupa una de las últimas opciones en su lista; la retribución y la meta les importa mucho más. Es hora de reflexionar de nuevo sobre las prácticas para atraer, desarrollar y comprometer a la nueva generación de líderes.

# SER EL JEFE NO ES SU PRIORIDAD

“Sólo el 23% de los Millennials aspiran a ocupar puestos de liderazgo como una de las principales prioridades de su carrera profesional”





# LOS HOMBRES ASPIRAN A DIRIGIR, MÁS QUE LAS MUJERES

## ¿Cuánto más?

### 7% - 10%

Canadá - 7%

China - 7%

Reino Unido - 7%

Grecia - 8%

Singapur - 9%

Suiza - 9%

EEUU - 10%

### 4% - 6%

Italia - 5%

Alemania - 6%

Australia - 6%

España - 6%

Noruega - 6%

Países Bajos - 6%

### 0% - 3%

Francia - 0%

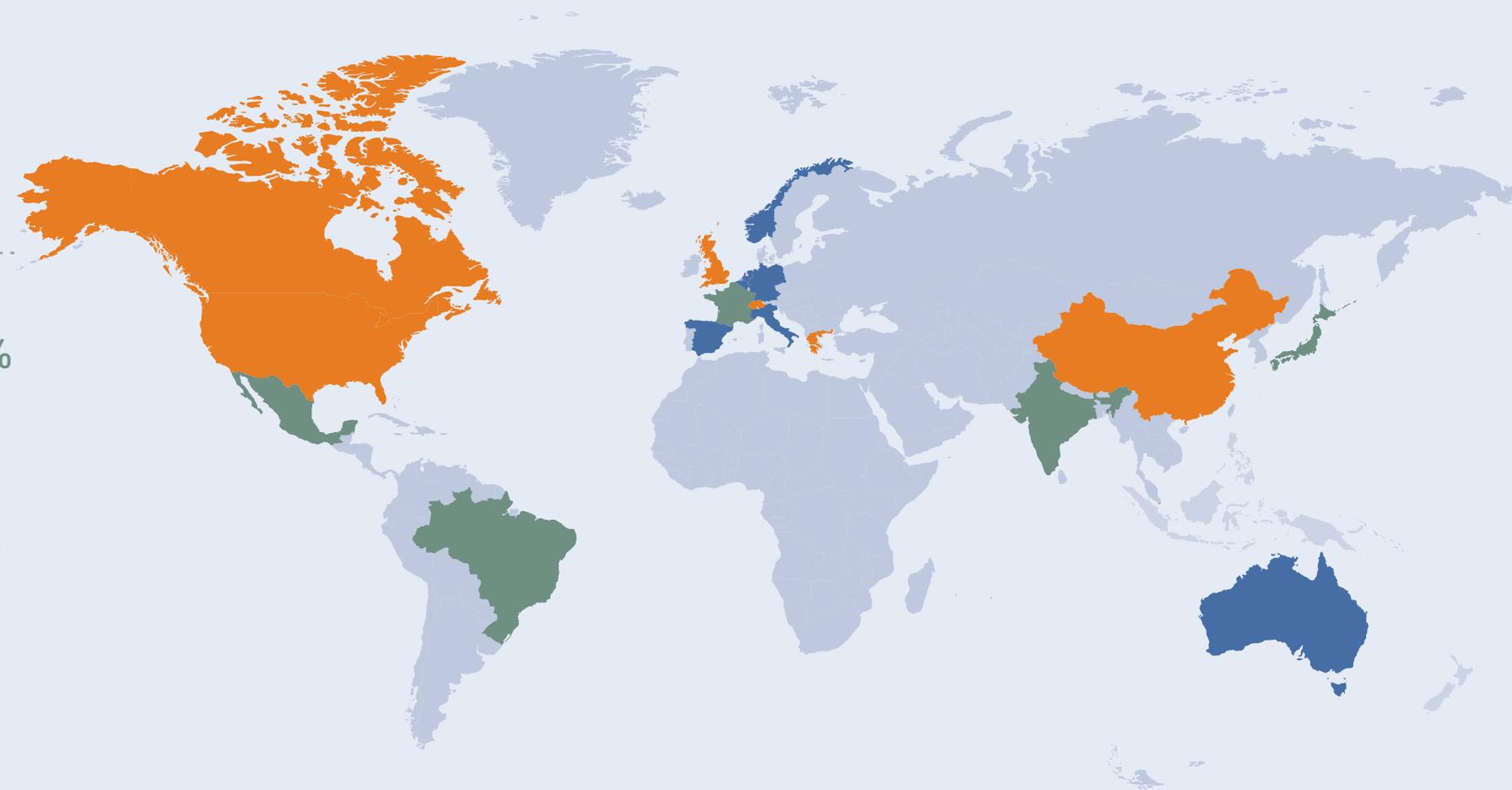
Italia - 1%

Brasil - 3%

Japón - 3%

México - 3%

Algunos países están cerca de la paridad, mientras que en otros la brecha es bastante significativa.



# MIS COMPETENCIAS, MI CARRERA

Los *Millennials* están centrados en desarrollar sus propias competencias, más que en aprender cómo dirigir y liderar a otros.



## Competencias de liderazgo

- Liderazgo: 16%
- Dirección de personas: 9%

## Competencias personales

- Conocimientos técnicos: 27%
- Habilidades personales / Trabajo en equipo / Comunicación: 25%
- IT/Tecnología: 23%

## CONTENTO, PERO NO SATISFECHO

Dos terceras partes de los *Millennials* están contentos con la forma cómo los están liderando..., aunque la mayoría de ellos valoran más positivamente su propio estilo de gestión de personas que el de sus *managers*.

### Soy bueno

72%

64%

62%

Escuchando

Dando *feedback*

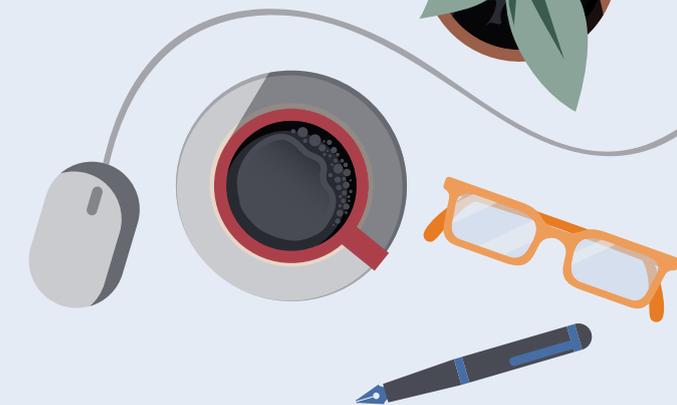
Motivando

### Mi *manager* es bueno

50%

34%

39%



# LOS DIRECTIVOS DE RECURSOS HUMANOS DICEN...

## Los *Millennials* opinan acertadamente

- Aprender nuevas habilidades como clave para avanzar
- 2 años es tiempo suficiente para permanecer en un puesto
- Los empleadores esperan demasiada experiencia de las personas que buscan empleo
- Un sueldo bajo y ausencia de desarrollo implican cambiar de empleo



## LOS DIRECTIVOS DE RECURSOS HUMANOS ACONSEJAN A LOS *MILLENNIALS*:

- Priorizar una trayectoria ascendente frente al encaje perfecto con un puesto
- Bajar las expectativas salariales iniciales
- Desarrollar las competencias interpersonales (*soft skills*)
- Centrarse en el desarrollo y el *networking*

“Ten paciencia. Aprende todo lo que puedas de tu empleo actual. El dinero llegará, del mismo modo que más responsabilidades si tú muestras motivación y disposición para aprender.”

— Directivo de Recursos Humanos de ManpowerGroup

# CONSEJOS PRÁCTICOS PARA LOS EMPLEADORES

Atraer, desarrollar y comprometer a los trabajadores *Millennials*

1



Ofrecer seguridad en la carrera profesional

2



Valorar a tus *Millennials*

3



Centrarse en la movilidad y la diversidad de la carrera profesional

4



Estar preparados para los altibajos profesionales y ser flexibles

5



Tener periódicamente "conversaciones sobre la carrera profesional"

6



Estar abierto a modelos de organización del trabajo alternativos



Descubre más en:  
[www.manpowergroup.com/millennials](http://www.manpowergroup.com/millennials)

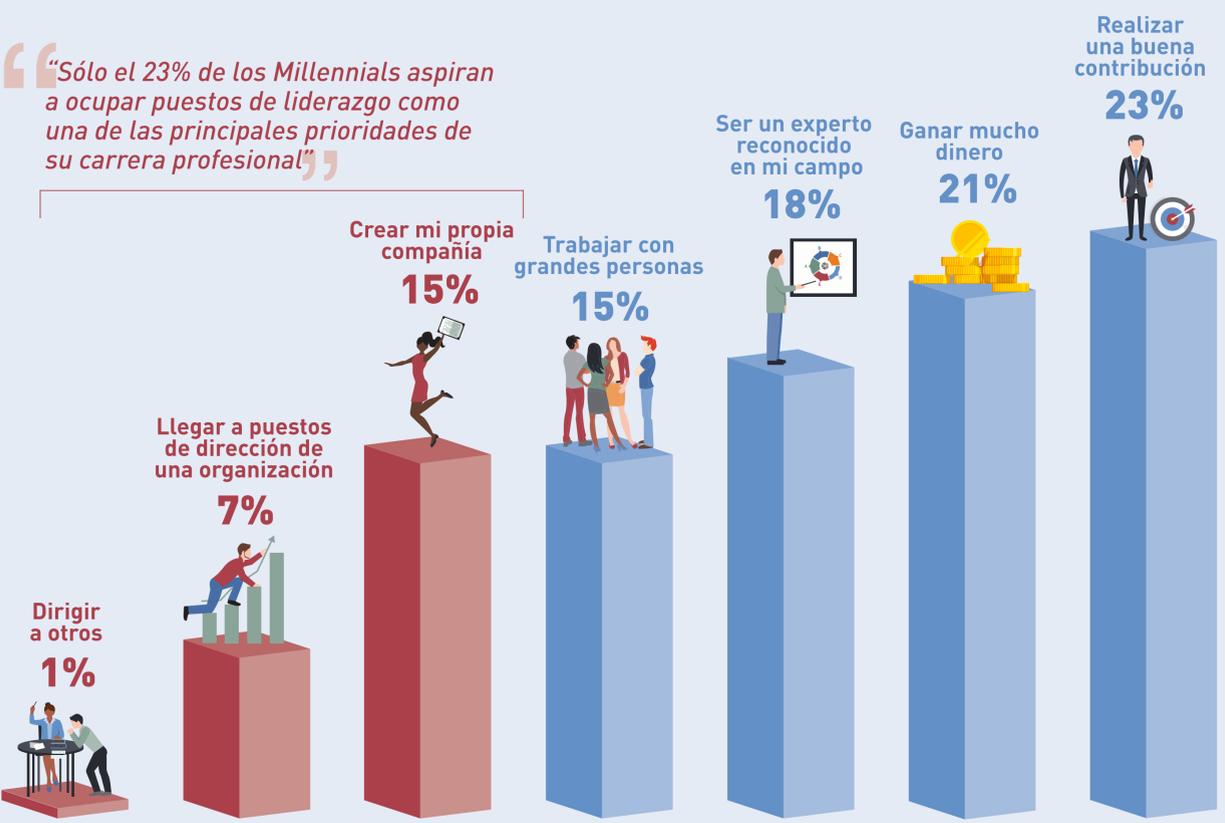
# MILLENNIALS: UNA CARRERA PROFESIONAL PARA MÍ



Los *Millennials* se centran en “una carrera profesional para mí”, construyen su propio camino y desarrollan las competencias necesarias para asegurar su empleabilidad y seguridad laboral. Dirigir a otros ocupa una de las últimas opciones en su lista; la retribución y la meta les importa mucho más. Es hora de reflexionar de nuevo sobre las prácticas para atraer, desarrollar y comprometer a la nueva generación de líderes.

## SER EL JEFE NO ES SU PRIORIDAD

“Sólo el 23% de los *Millennials* aspiran a ocupar puestos de liderazgo como una de las principales prioridades de su carrera profesional”



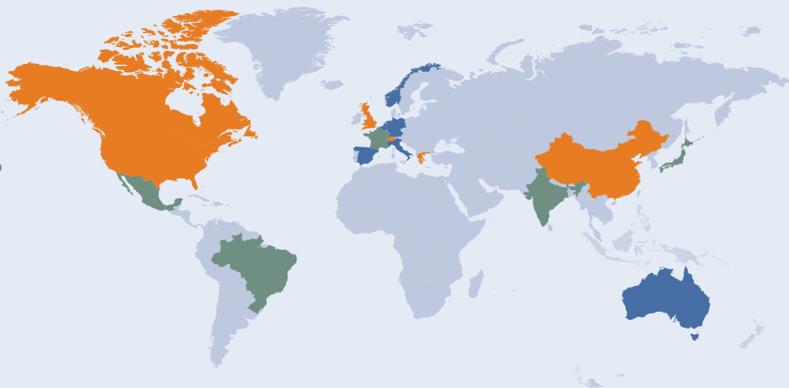
## LOS HOMBRES ASPIRAN A DIRIGIR, MÁS QUE LAS MUJERES

### ¿Cuánto más?

- 7% - 10%
- Canadá - 7%
- China - 7%
- Reino Unido - 7%
- Grecia - 8%
- Singapur - 9%
- Suiza - 9%
- EEUU - 10%

- 4% - 6%
- Italia - 5%
- Alemania - 6%
- Australia - 6%
- España - 6%
- Noruega - 6%
- Países Bajos - 6%

- 0% - 3%
- Francia - 0%
- Italia - 1%
- Brasil - 3%
- Japón - 3%
- México - 3%



Algunos países están cerca de la paridad, mientras que en otros la brecha es bastante significativa.

## MIS COMPETENCIAS, MI CARRERA

Los *Millennials* están centrados en desarrollar sus propias competencias, más que en aprender cómo dirigir y liderar a otros.



- Competencias de liderazgo**
  - Liderazgo: 16%
  - Dirección de personas: 9%
- Competencias personales**
  - Conocimientos técnicos: 27%
  - Habilidades personales / Trabajo en equipo / Comunicación: 25%
  - IT/Tecnología: 23%

## CONTENTO, PERO NO SATISFECHO

Dos terceras partes de los *Millennials* están contentos con la forma cómo los están liderando..., aunque la mayoría de ellos valoran más positivamente su propio estilo de gestión de personas que el de sus *managers*.

| Soy bueno |                       | Mi manager es bueno |
|-----------|-----------------------|---------------------|
| 72%       | Escuchando            | 50%                 |
| 64%       | Dando <i>feedback</i> | 34%                 |
| 62%       | Motivando             | 39%                 |



## LOS DIRECTIVOS DE RECURSOS HUMANOS DICEN...

### Los *Millennials* opinan acertadamente

- Aprender nuevas habilidades como clave para avanzar
- 2 años es tiempo suficiente para permanecer en un puesto
- Los empleadores esperan demasiada experiencia de las personas que buscan empleo
- Un sueldo bajo y ausencia de desarrollo implican cambiar de empleo

“Ten paciencia. Aprende todo lo que puedas de tu empleo actual. El dinero llegará, del mismo modo que más responsabilidades si tú muestras motivación y disposición para aprender.”

— Directivo de Recursos Humanos de ManpowerGroup

### LOS DIRECTIVOS DE RECURSOS HUMANOS ACONSEJAN A LOS MILLENNIALS:

- ✓ Priorizar una trayectoria ascendente frente al encaje perfecto con un puesto
- ✓ Bajar las expectativas salariales iniciales
- ✓ Desarrollar las competencias interpersonales (*soft skills*)
- ✓ Centrarse en el desarrollo y el *networking*

## CONSEJOS PRÁCTICOS PARA LOS EMPLEADORES

Atraer, desarrollar y comprometer a los trabajadores *Millennials*

1



Ofrecer seguridad en la carrera profesional

2



Valorar a tus *Millennials*

3



Centrarse en la movilidad y la diversidad de la carrera profesional

4



Estar preparados para los altibajos profesionales y ser flexibles

5



Tener periódicamente “conversaciones sobre la carrera profesional”

6



Estar abierto a modelos de organización del trabajo alternativos