



MILLENNIALS: UNA CARRERA PROFESIONAL PARA MÍ

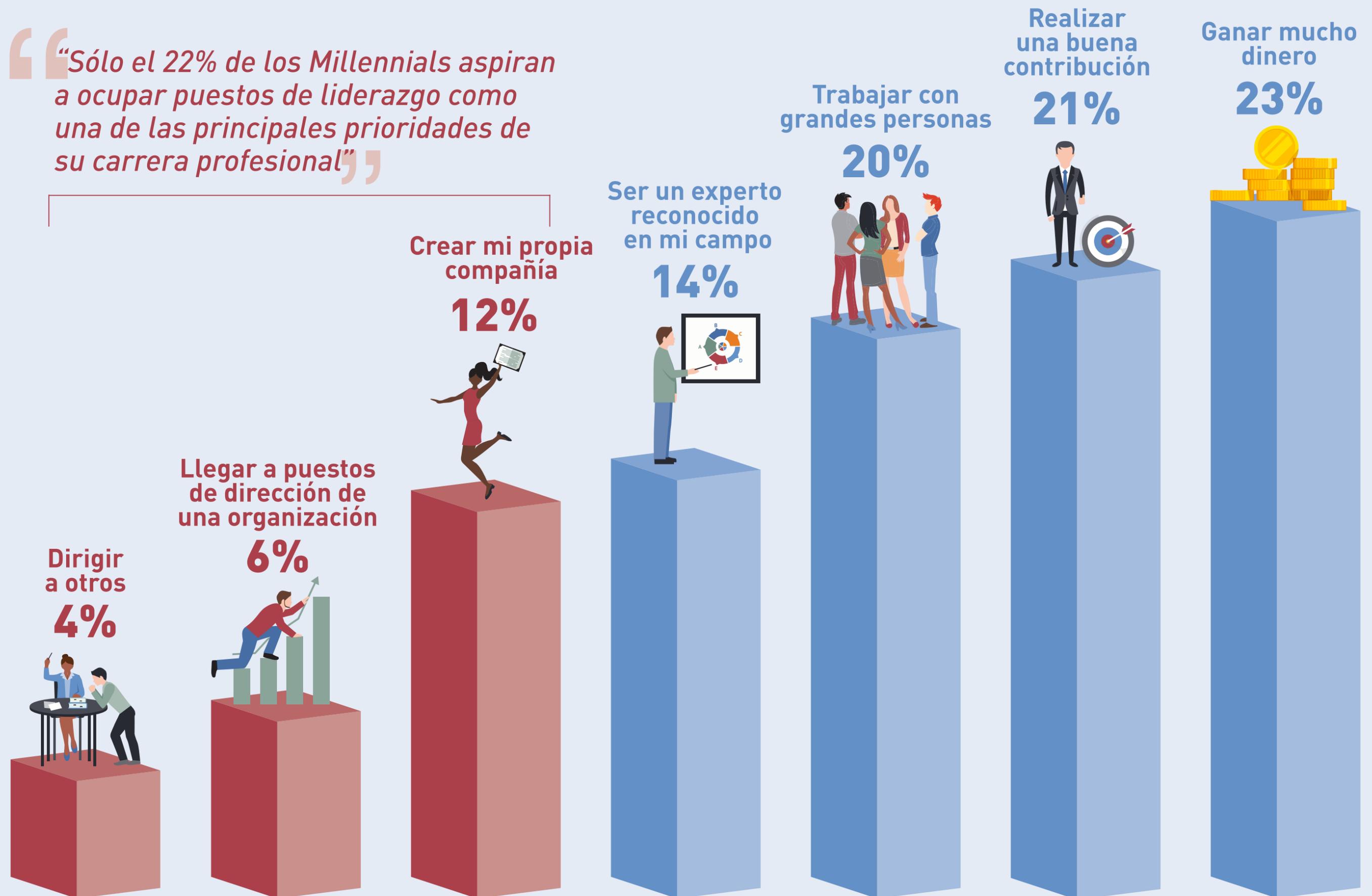


ManpowerGroup®

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 22% 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%

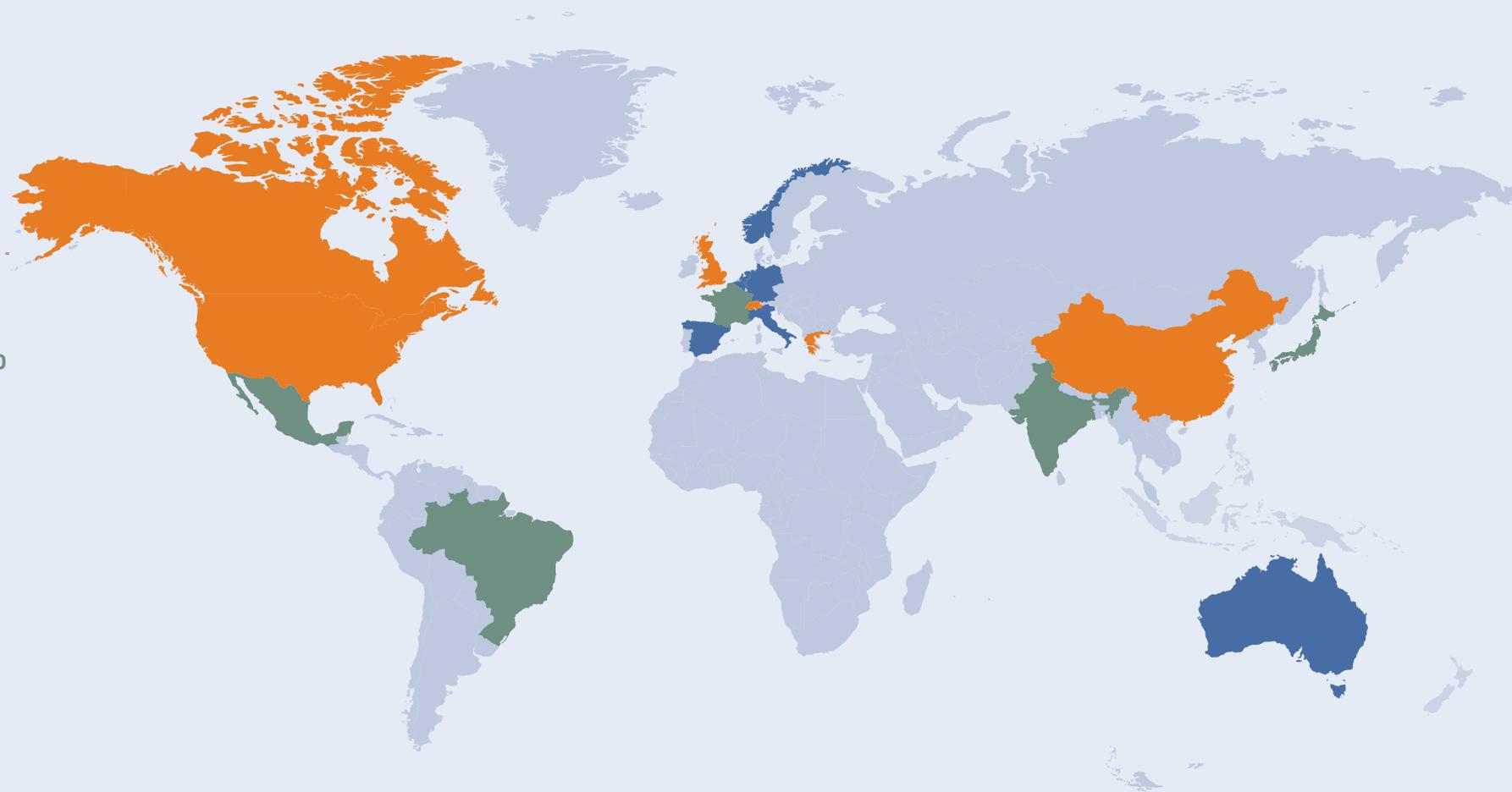
Italia - 1%

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: 19%
- Dirección de personas: 13%

Competencias personales

- Conocimientos técnicos: 27%
- Habilidades personales / Trabajo en equipo / Comunicación: 21%
- IT/Tecnología: 20%

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

69%

66%

63%

Escuchando

Dando *feedback*

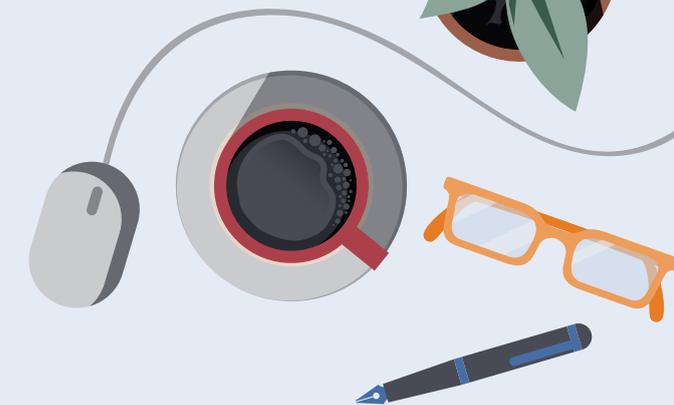
Motivando

Mi *manager* es bueno

46%

41%

44%



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

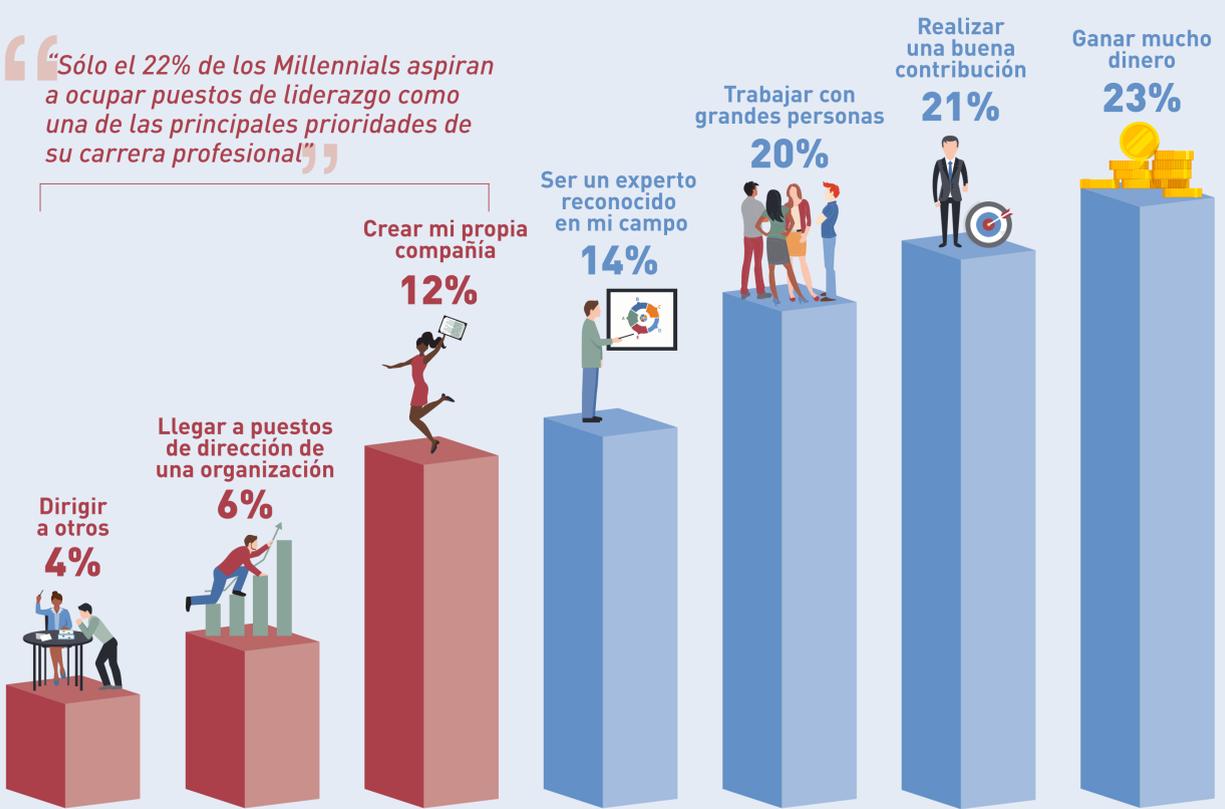
MILLENNIALS: UNA CARRERA PROFESIONAL PARA MÍ



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 22% 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

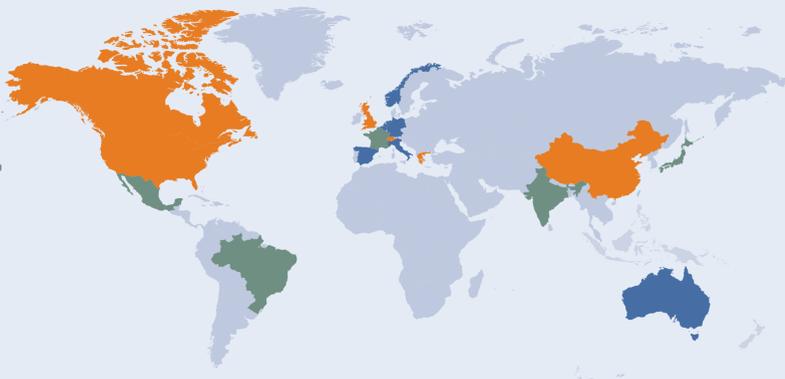
¿Cuánto más?

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: 19%
 - Dirección de personas: 13%
- Competencias personales**
- Conocimientos técnicos: 27%
 - Habilidades personales / Trabajo en equipo / Comunicación: 21%
 - IT/Tecnología: 20%

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
69%	Escuchando	46%
66%	Dando <i>feedback</i>	41%
63%	Motivando	44%

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*

- Ofrecer seguridad en la carrera profesional
- Valorar a tus *Millennials*
- Centrarse en la movilidad y la diversidad de la carrera profesional
- Estar preparados para los altibajos profesionales y ser flexibles
- Tener periódicamente “conversaciones sobre la carrera profesional”
- Estar abierto a modelos de organización del trabajo alternativos