

QUÉ PIDEN LOS TRABAJADORES A LAS EMPRESAS EN LA ACTUALIDAD



Los deberes que tienen las empresas en España ante sí son varios. A la disminución de la brecha salarial, fijada en un 14,7% en el informe 'Women in Work Index' llevado a cabo por PwC, se suma la mejora de las oportunidades de empleo de unos jóvenes que, según los datos publicados por Eurostat el pasado mes de diciembre, suponían el 35% de los desempleados en el país, la segunda cifra más elevada de la Unión Europea, sólo por detrás de la registrada en Grecia (43%).

Esta compleja situación podría agravarse de cumplirse las predicciones que algunos estudios recogen, en los que se anticipa que para 2025, los millennials supondrán el 75% de la mano de obra mundial, mientras que otros revelan que el déficit de talento que actualmente registran las empresas podría ser mayor, a razón de los nuevos puestos de trabajo que el desarrollo tecnológico traerá consigo: hasta 133 millones de nuevos empleos, según las estimaciones del Foro económico Mundial.

De hecho, el informe 'Futuro del Empleo en España hasta 2028' llevado a cabo por ManpowerGroup anticipa que, en apenas nueve años, la mitad de empleos de alta cualificación para jóvenes podrían quedar vacantes debido a esa brecha de habilidades que los responsables de Recursos Humanos revelan encontrar. En este sentido, el estudio prevé que, en la próxima década, el empleo dirigido a jóvenes menores de 35 años crezca entre el 2,3% y el 3,5%, llegando a crearse entre 200.000 y 250.000 empleos de alta cualificación. Sin embargo, entre un 42 y un 49% de estas posiciones podrían quedarse sin cubrir (de 85.000 a 105.000 vacantes), dado el

desajuste demográfico y la dinámica opuesta de la oferta de empleo juvenil con la formación adecuada.

Por tanto, la atracción y retención del talento, así como su desarrollo y adecuación a los retos que el nuevo contexto digital trae y traerá consigo, se ha convertido en una prioridad para las compañías, dentro y fuera de las fronteras españolas. Sin embargo, para ello, las empresas deben conocer cuáles son las demandas de los profesionales hoy día, a fin de alinear sus estrategias respecto a dichos intereses, y los planes de beneficios sociales que pondrán a su disposición con objetivo de elevar su satisfacción y bienestar en la organización. En este sentido, Up SPAIN, empresa especializada en la gestión de dichos beneficios para empresas, ha revelado las 10 cosas que piden los trabajadores a sus compañías:

1. Conciliación y flexibilidad laboral. Si ha habido un cambio claro en las demandas de los profesionales ha sido su creciente interés por trabajar en espacios donde se garantice cierta flexibilidad laboral y una óptima conciliación entre el tiempo para el trabajo y el tiempo de ocio o en familia. De hecho, en la última encuesta publicada por el The Adecco Group, los españoles valoraban con 8,22 puntos sobre 10 la importancia de estos dos elementos para su felicidad laboral, muy cerca del siguiente factor clave (8,21 puntos), y algo más lejos del tercer (7,98 puntos) y cuarto elemento (7,94 puntos) que, según Up SPAIN, permiten atraer y retener al talento hoy día.

2. Buen ambiente de trabajo. Otro de los intereses claros de los profesionales está en la calidad del ambiente de trabajo, el cual incide no solo en la productividad de la empresa, sino en la motivación con la que la fuerza de trabajo encara su día a día. Además, se trata de un factor fundamental de cara a construir un espacio colaborativo, que es una de las grandes tendencias que están siguiendo las empresas hoy días, a sabiendas del auge de la Gig Economy o del trabajo freelance.

3. Cercanía con su líder. Las nuevas generaciones también están demandadas un trato más cercano y diario con sus líderes o responsables de equipos. Así lo revelaba la encuesta de Adecco y así lo corroboran los expertos de Up SPAIN que destacan la importancia de ejercer un liderazgo comunicativo, abierto a las opiniones de los trabajadores, respetuoso y empático, motivador, carismático y capaz de gestionar conflictos.

4. Salario justo. Aunque con el tiempo la remuneración ha ido perdiendo posiciones respecto a la escala de prioridades de los trabajadores, contar con un salario adecuado a las funciones que se van a desempeñar y a las responsabilidades que se van a asumir sigue estando en la lista de cosas que los candidatos valoran antes de aceptar o no una propuesta de empleo.

No obstante, ahora, también admiten nuevas fórmulas que no siempre implican un incentivo económico, pero que conllevan otras ventajas como una mejora en su satisfacción. De hecho, el 60% de millenials confirmaba estar dispuesto a cobrar menos a cambio de más flexibilidad, según recogía el informe 'Millennials in Tech'.

5. Bienestar y felicidad en el trabajo. Ligado al punto anterior, los beneficios sociales se han constituido como una excelente fórmula para dar respuesta a los nuevos intereses de los trabajadores, con un bajo coste para las empresas. De esta forma, los servicios de guardería, la posibilidad de gratificar los buenos resultados a través de actividades de ocio o el pago del transporte o de la comida son soluciones por las que algunas compañías han comenzado a apostar con el fin de proporcionar la conciliación, el reconocimiento y la flexibilidad que piden los profesionales, al tiempo que permiten elevar su motivación y reducir su nivel de estrés.
-

6. Realización personal. Una de las claves que permiten asegurar la retención del talento en la actualidad es, según Up SPAIN, es lograr que los profesionales se sientan realizados con su trabajo. De ahí que el voluntariado y los proyectos con impacto social estén ahora tan presentes en las propuestas de valor de las empresas, las cuales son compartidas en las ofertas de empleo y a través de las redes sociales.
-

7. Desarrollo de carrera. Junto a la realización personal, los jóvenes también reclaman por un plan de desarrollo de carrera que les permita escalar posiciones, si bien esta escalada ha comenzado a ser multidireccional, dado que, en lugar de promover a los trabajadores a posiciones superiores, muchas organizaciones han comenzado a moverlos de forma horizontal, permitiendo asumir nuevos desafíos o posiciones en otras áreas.
-

8. Formación. Cuando un candidato llega a una empresa, uno de los aspectos en los que se fija es en cómo la compañía le proporcionará la capacitación que puede llegar a necesitar a la hora de hacer frente a los retos –aún inciertos– que el desarrollo tecnológico traerá consigo. Además, invertir en formación tiene su repercusión en términos de felicidad laboral y, de hecho, la encuesta de Adecco también reflejaba que, a mayor formación, mayor es el porcentaje de españoles que se sienten felices en su trabajo.
-

9. Adecuación de las funciones al perfil profesional. Otra de las variables a tener en cuenta a la hora de evitar la fuga de profesionales es que el puesto

de trabajo ofertado se corresponda con la realidad de la empresa y el rol que se va a ejercer en él. En este sentido, si bien es cierto que la volatilidad del contexto empresarial actual está haciendo que el talento tenga que asumir nuevas funciones o desarrollar nuevas habilidades, es importante establecer un cierto consenso con el trabajador a la hora de encomendarle nuevas tareas y responsabilidades.

10. Reconocimiento. Finalmente, el premiar los resultados, los objetivos alcanzados o el esfuerzo realizado durante un proyecto es el décimo elemento que permite al talento sentirse vinculado a su compañía. Algo clave especialmente en el caso de los millennials, que son los que -según varios estudios- registran un bajo nivel de permanencia en una misma empresa: entre tres y cinco años como máximo.

LO QUE PEDIMOS EN EL TRABAJO

El panorama de los empleados está cambiando, viene con nuevas necesidades, deseos y áreas de importancia. Esto quiere decir que su desarrollo no tiene que ver sólo con la carrera, sino con el cumplimiento de metas, ofertas no económicas y oportunidades para que puedan demostrar lo que pueden hacer.

Un cuarto de los trabajadores estaría más satisfecho si pudiera hacer un trabajo en el que se les dieran más oportunidades para demostrar sus cualidades. Como líder, es crítico que estés al tanto de estos cambios y que empieces a invertir tiempo en el desarrollo de los empleados. Te comparto algunas formas con las que yo lo he logrado.

1. Da más importancia a los motivadores no monetarios. Más allá del dinero, las cosas como el crecimiento laboral o las relaciones profesionales son grandes motivadores para la satisfacción e involucramiento de los empleados. Un estudio de BlessingWhite encontró que un 25 por ciento de los trabajadores creía que serían más felices en un empleo si tuvieran una mejor relación con el gerente.

2. Los empleados quieren aprender y crecer con la gente que respetan y viceversa. Tener relaciones saludables en la empresa es un buen ejemplo para todos. Si los líderes se llevan bien con la gente, los empleados lo harán también. Además, es importante recordar que, aunque el profesionalismo es importante, lo es también conocer a tu equipo a un nivel personal. Haz un esfuerzo para divertirte con ellos e inicia conversaciones sobre temas diferentes a los de trabajo.

3. Deja que los empleados demuestren sus talentos. Sin importar su rol o nivel, todos buscan que sus fortalezas sean apreciadas y usadas efectivamente para que puedan mejorar. Es importante invertir

en capacitaciones y entrenamiento, no te quedes atrapado en la “etapa de la oficina” y descubre lo que de verdad motiva a los empleados para seguir contribuyendo. Haz que salgan de su lugar de trabajo para que aprenden cosas de otras personas.

4. Alinea las metas y preferencias de los empleados para tener una visión clara. En las empresas, todo trabajador necesita que el jefe conozca sus metas personales y preferencias laborales, además, también es importante que se preocupen por las de sus colegas. Cuando trabajas tan cerca de los demás, es normal que llegues a conocer sus metas, pero es importante también respetarlas.

5. Deja que el aprendizaje casual suceda. Las investigaciones han mostrado que casi el 70 por ciento del aprendizaje sucede cuando estás en el trabajo. Ya sea de observar a los otros, utilizar varios recursos o aprender de los errores, es crucial para el desarrollo del empleado. Motiva este tipo de desarrollo haciendo que sus horarios sean más flexibles. Tal vez sea necesario proveerlos de cierta estructura, pero ten en mente que los empleados estarán más satisfechos cuando tengan condiciones laborales más flexibles.

6. Más flexibilidad los principales deseos. Otros aspectos que se valoran, aunque en menor medida son aspectos como el salario en especie, los cheques para comer, guardería o seguros médicos. Más valorados se encuentran aspectos como la formación o la posibilidad de tener un ascenso dentro de la organización. Pero la realidad es otra, porque una cosa es el deseo y otra las posibilidades reales de que esto se cumpla

LAS DIFERENCIAS ENTRE LO QUE PIDEN LAS EMPRESAS Y LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La crisis ha obligado a millones de trabajadores a buscar un nuevo empleo, pero en muchos casos las calificaciones que los trabajadores poseen no son las mismas que los empleadores solicitan. Este desajuste se traduce en un incremento del desempleo. El desajuste entre oferta y demanda de calificaciones afecta la creación de empleo, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo.

Diversas economías en desarrollo están experimentando un incremento en el número de ofertas de trabajo. Sin embargo, las tasas de



desempleo en estos países no están bajando. En algunos casos, hasta están aumentando. El problema es que muchos de los trabajadores que perdieron sus empleos a causa de la crisis no poseen las competencias que el mercado laboral exige.

«Este desajuste entre la oferta y la demanda de calificaciones significa que las personas desempleadas necesitan más tiempo para encontrar un nuevo trabajo, lo cual a su vez incrementa el desempleo a largo tiempo», destaca el economista laboral Theo *Sparreboom*, uno de los autores del informe de la OIT Tendencias Mundiales del Empleo 2013, publicado recientemente.

Los jóvenes, los más afectados

Esto tiene repercusiones sobre todo en los jóvenes, quienes suelen adquirir la mayor parte de su educación y formación antes de comenzar a trabajar o durante los primeros años de su trayectoria profesional.

En países como Estados Unidos o España, los trabajadores de los sectores de la construcción o de las finanzas figuraron entre los primeros en ser afectados por la crisis a finales de 2008 y en 2009. Cuando perdieron sus empleos, se dieron cuenta de que los sectores que no habían sido afectados no necesitaban las competencias que ellos tenían. A medida que la crisis se propagó a través del comercio internacional, las ocupaciones en las industrias de la exportación también fueron afectadas. Estas profesiones enfrentaron y siguen enfrentando los mismos problemas.

En Estados Unidos, por ejemplo, alrededor de 30 por ciento de los empleos en la construcción se perdieron entre 2007 y 2012, y el empleo en la fabricación de bienes duraderos es 15 por ciento inferior a los niveles anteriores a la crisis. Por el contrario, se estima que el empleo en la educación y en los servicios de salud ha aumentado en 20 por ciento. Esto ha suscitado preocupaciones sobre los desajustes de competencias profesionales que podrían aumentar las tasas de desempleo, ya que los sectores afectados por la crisis y los que se están recuperando necesitan competencias diferentes.

Cambio de residencia o perder categoría profesional

En algunos casos, los trabajadores se han trasladado a otras zonas o países, donde hay empleos disponibles en su campo, como es el caso de los españoles que van a Alemania y los portugueses que se desplazan a Angola.

Otros han optado por la «degradación profesional» – al aceptar un empleo por debajo de su nivel de calificaciones – lo cual conducirá a números cada vez mayores de trabajadores sobre cualificados.

La cuestión del desajuste de las calificaciones ha recibido atención especial en las economías desarrolladas como consecuencia de la crisis económica, pero es un problema que afecta a los mercados laborales de todo el mundo.

Este desajuste entre la oferta y la demanda de calificaciones puede ser un fenómeno transitorio si se enfrenta de manera apropiada. Las políticas educativas bien orientadas pueden contribuir a superar el problema al garantizar que las personas que buscan empleo puedan encontrar trabajo en los sectores más dinámicos de la economía.

Pero a medida que el número de trabajadores desempleados aumenta, así como la duración de su período de desempleo, el problema se hace cada vez más difícil resolver.

El desafío consiste en vincular las competencias a la productividad, el empleo y el desarrollo. La clave es la coordinación de políticas y la participación de los interlocutores sociales y de los principales actores del desarrollo de competencias.

«Recomendamos que los responsables de la formulación de políticas emprendan una acción coordinada a fin de reducir el desempleo, incluyendo los servicios dirigidos a mejorar la eficacia de la búsqueda de trabajo y reducir las diferencias entre la oferta y la demanda de trabajo, como por ejemplo invertir en programas de formación y de reconversión profesional», indicó Sparreboom.

«Lo que la crisis ha puesto en evidencia es que es necesario hacer más para reducir las diferencias entre las competencias existentes y las que requieren los empleadores, de manera que un mayor número de personas pueda regresar al trabajo», concluyó Sparreboom.