




CONTRATAR A JÓVENES TALENTOS


Financiado por:



LUC  A: CON ACENTO EN LA «  »


B  sness HD


consultor  a  nspirando


 mpulso


 mpresión digital

 nfluencers *BN* 

 nnoben

 gualdad

 avante

 nnovación sanitaria

uv 

Tenemos una
brecha generacional
... también
a nivel empresarial

TALENTO

JOVEN



5 mitos sobre la gestión del talento

La Publicidad no atrae Talento

La gente busca solo trabajo

El talento no se puede seleccionar

El trabajador es para siempre: el talento, un rato

Tecnología y Talento no se encuentran

5 mitos sobre la juventud

Los jóvenes de ahora no se comprometen

Los jóvenes van a la ley del mínimo esfuerzo

Los jóvenes no tienen iniciativa ni responsabilidad

Los jóvenes no leen, ni se informan, ni se forman...

Los jóvenes viven el presente, sin pensar en mañana



¿brecha u
OPORTUNIDADES
en ambos sentidos?



El proceso empieza mucho antes... y llega a mucho después....

Reputación y
Marca



CAPTACIÓN

EVALUACIÓN



CONTRATACIÓN

ON BOARDING



INTEGRACIÓN

El proceso empieza mucho antes... y llega a mucho después....

Reputación y
Marca



¿qué haría
este/a joven
por-para trabajar
contigo?



CAPTAR – ATRAER
TALENTO joven

*no es “buscar” mano
de obra barata*

Necesidades
de
autorrealización

Necesidad de
reconocimiento

Necesidades relacionales

Necesidades de seguridad

Necesidades fisiológicas

Fase 1: CAPTAR TALENTO JOVEN

El gran error de la
precarización

¿nos compromete?
¿nos interpela?
¿nos condiciona?
¿nos ocupa?



AGENDA 2030

Lograr el desarrollo sostenible en un mundo diverso

Nuestra Situación según: MONITOR ADECCO de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (2021)

remuneración

Salario medio ordinario
Evolución salario medio en los últimos 2 años

Variación poder adquisitivo del salario medio:
Andalucía 160 euros (debajo media país)

Seguridad Laboral

Accidentes /1000 ocupados
% parados con prestación desempleo
Tiempo medio de búsqueda empleo

Andalucía 72,4% parados cobra desempleo
66,7% accidentes laborales causan baja
32,8% parados larga duración (3ª España)

Oportunidades de empleo y desarrollo profesional

Nº empresas/1000 habitantes
Tasa de desempleo
% empleos cualificados
% subocupación horaria

Andalucía 29,1 empresas / 1000 habitantes
Disminuye creación empresas
Más 80% empresas: autoempleos
Tasa de paro: 20,2%

Conciliación

% ocupados a tiempo parcial
% ocupados que cursan estudios
% ocupados con teletrabajo

Navarra 22% // en Andalucía 15,1% ocupados estudian
Teletrabajo: 21%

Conflictividad

Nº huelgas por cada 1000 empresas
% trabajadores que participan en huelgas
Asuntos judiciales resueltos/1000 personas activas

Andalucía mínima – País Vasco máxima

¿QUÉ EVALUAR – SELECCIONAR?

¿TITULACIONES?

¿HABILIDADES?



¿QUÉ ENTRENAR – OFRECER?

TITULACIONES

CAPACITACIONES

HABILIDADES

ACTITUDES



¿QUÉ EVALUAR – SELECCIONAR en un joven?

1. Iniciativa
2. Gestión del tiempo
3. Automotivación
4. Habilidades comunicativas
5. Capacidad de trabajar en remoto





3

LA REALIDAD ES PRESENCIAL: EN TODOS LOS CANALES



Material diseñado por Lambda, Soluciones de Gestión. No se autoriza reproducción parcial



Gestor de conocimiento

Knowmad

Pérfil laboral del futuro
Responsables y conectados
con un propósito



Creadores de Redes



Nativo digital



Sin fronteras físicas



Aprendizaje continuo



Flexibles



Relaciones interpersonales



Apasionados por el trabajo



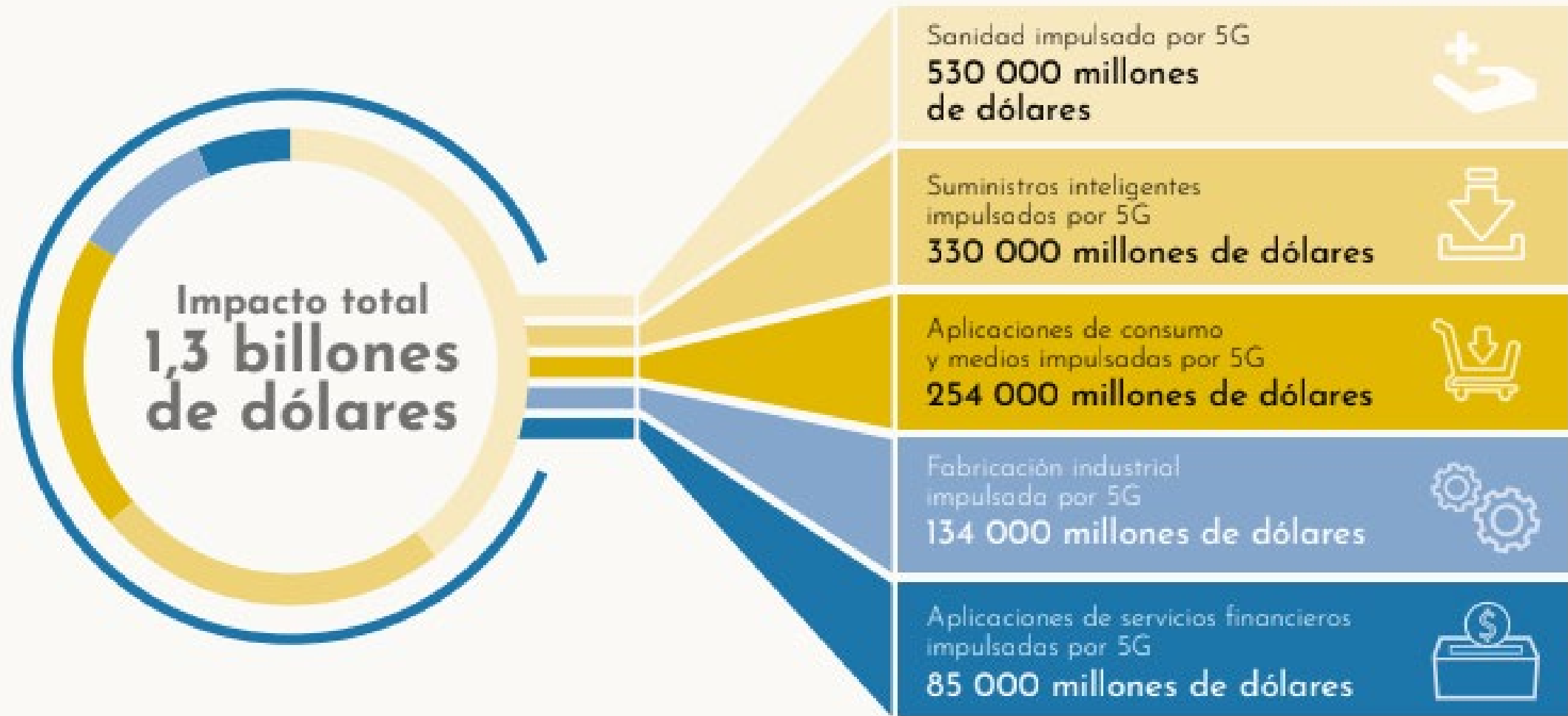
Creativos e innovadores



Tolerancia al fracaso

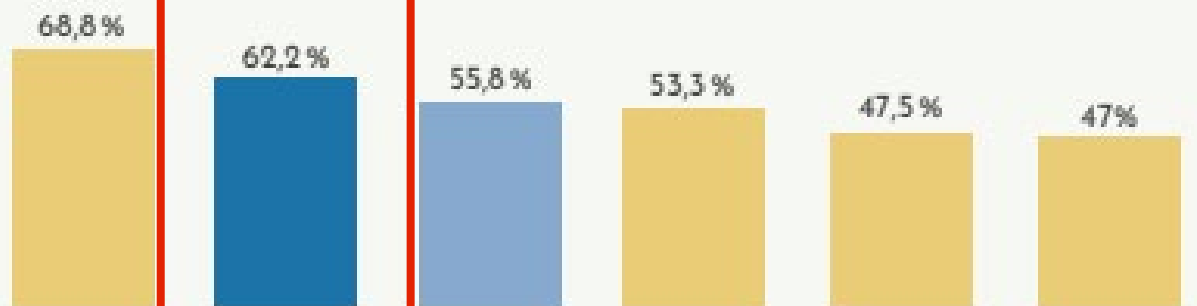


¿me tiene que importar la DIGITALIZACIÓN?

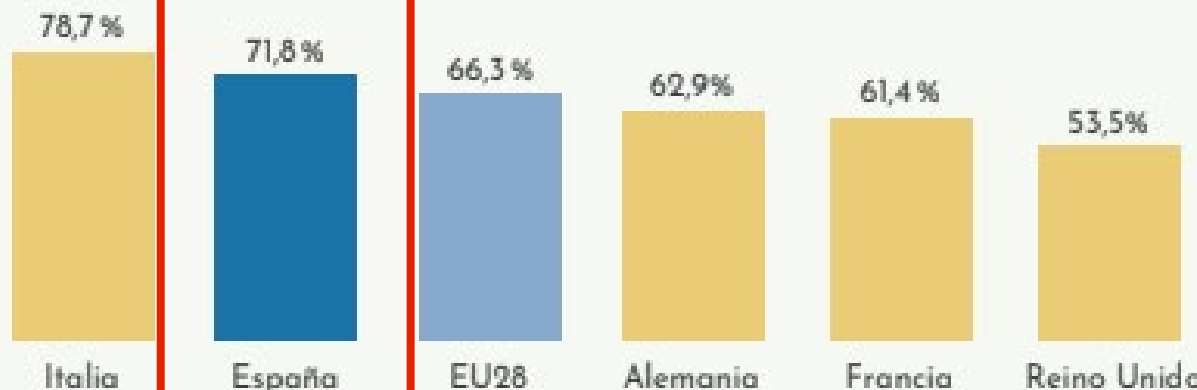


PESO RELATIVO DE LA PYME

% de ingresos (M€)
de pymes sobre
ingresos totales



% de personas
contratadas por
pymes sobre total
de empleados



En la estructura empresarial española las pymes tienen un peso relativo mayor (tanto en ingresos como en empleo) que la media de la Unión Europea y que las principales economías excepto Italia.

Por ello en España, al abordar la digitalización de las empresas, cobra una especial relevancia considerar las características de las pymes para maximizar el impacto.

Fuente: Telefónica Empresas (2022), Kit documentación digitalización.

EFFECTOS DE LA PANDEMIA SOBRE EL TELETRABAJO

148 %

Reuniones

El tiempo semanal dedicado a reuniones se ha más que doblado para los usuarios de Teams y sigue creciendo.

40 600 MILLONES

Correo electrónico

Incremento del número de correos electrónicos entregados en febrero de 2021 frente a febrero de 2020.

45 %

Chat

Los chats de Teams semanales por persona han crecido un 45% y siguen subiendo.

66 %

Documentos

El número de personas que trabajan en documentos de Office crece un 66% año tras año.

Marzo.
Comienzo del confinamiento global por la COVID-19.

Minutos por persona

Chats por persona

Temporada de vacaciones.
Las vacaciones traen consigo un muy necesario parón de actividad.

Feb 20

Mar

Abr

May

Jun

Jul

Ago

Sep

Oct

Nov

Dic

Ene

Feb 21

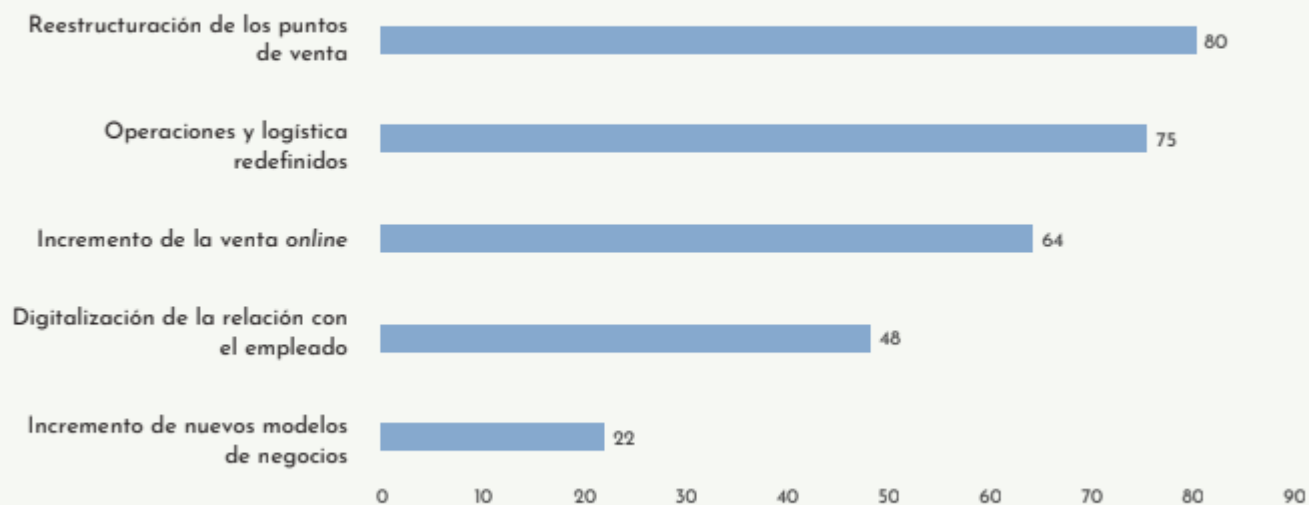
¿en qué me puede afectar a mi?

VOLUMEN DE NEGOCIO DEL COMERCIO ELECTRÓNICO B2C EN ESPAÑA (millones de euros)



Fuente: ONTSI (2021), Compras online en España.

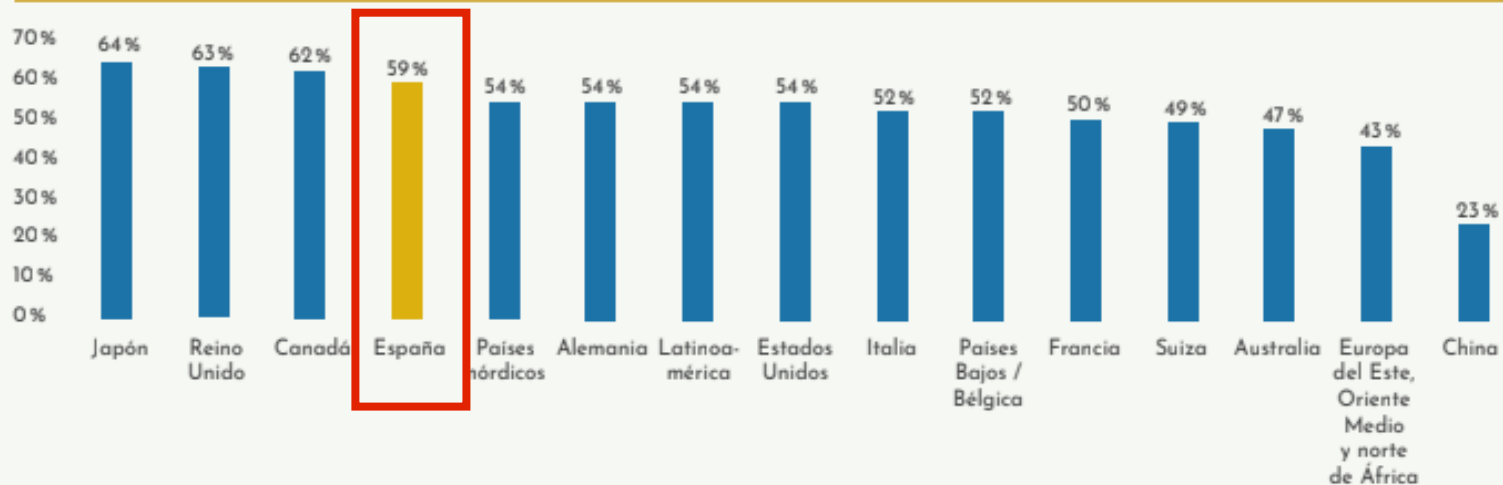
IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL NEGOCIO (porcentaje de empresas)



Fuente: Esade Creapolis (2021), Los retos en Retail 2022. Nuevas perspectivas y oportunidades para el sector.

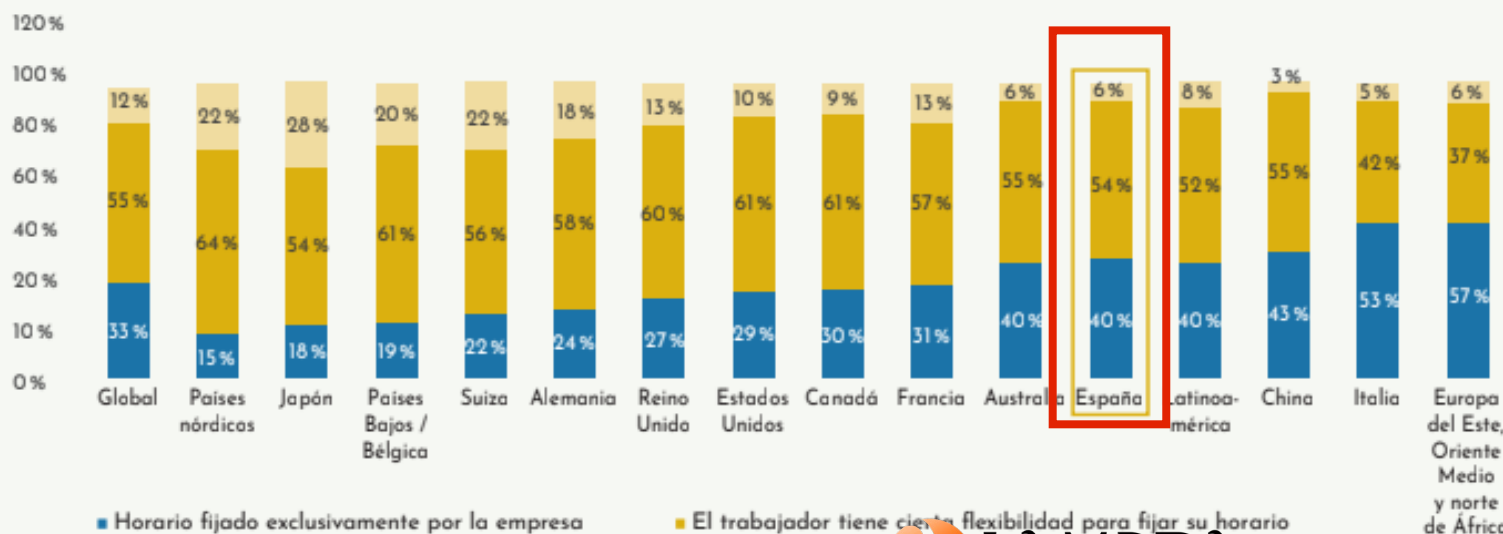
ENTORNOS HÍBRIDOS DE TRABAJO, EL FUTURO DEL ENTORNO LABORAL

TRABAJADORES QUE QUIEREN SEGUIR TRABAJANDO EN REMOTO TRAS LA PANDEMIA (al menos el 40% de su tiempo) [1]



¿somos una opción laboral para jóvenes cualificados del norte de Europa?!

GRADO DE FLEXIBILIDAD PARA PLANIFICAR LA JORNADA LABORAL (porcentaje de trabajadores) [1]



■ Horario fijado exclusivamente por la empresa
■ Horario fijado exclusivamente por el trabajador

■ El trabajador tiene cierta flexibilidad para fijar su horario

A hand in a grey suit sleeve on the left makes an 'OK' gesture. A horizontal line extends from this hand across the frame to a man in a blue suit on the right. The man is running away from the hand, looking back over his shoulder with a determined expression. The background is a plain, light-colored wall. The bottom of the image is torn, revealing a black background with a large white number '3' on the right side.

¡DEJA DE “RETENER” TALENTO!

3





¡¡CONSTRUYE COMUNIDAD!!



Material diseñado por Lambda, Soluciones de Gestión. No se autoriza reproducción parcial

3

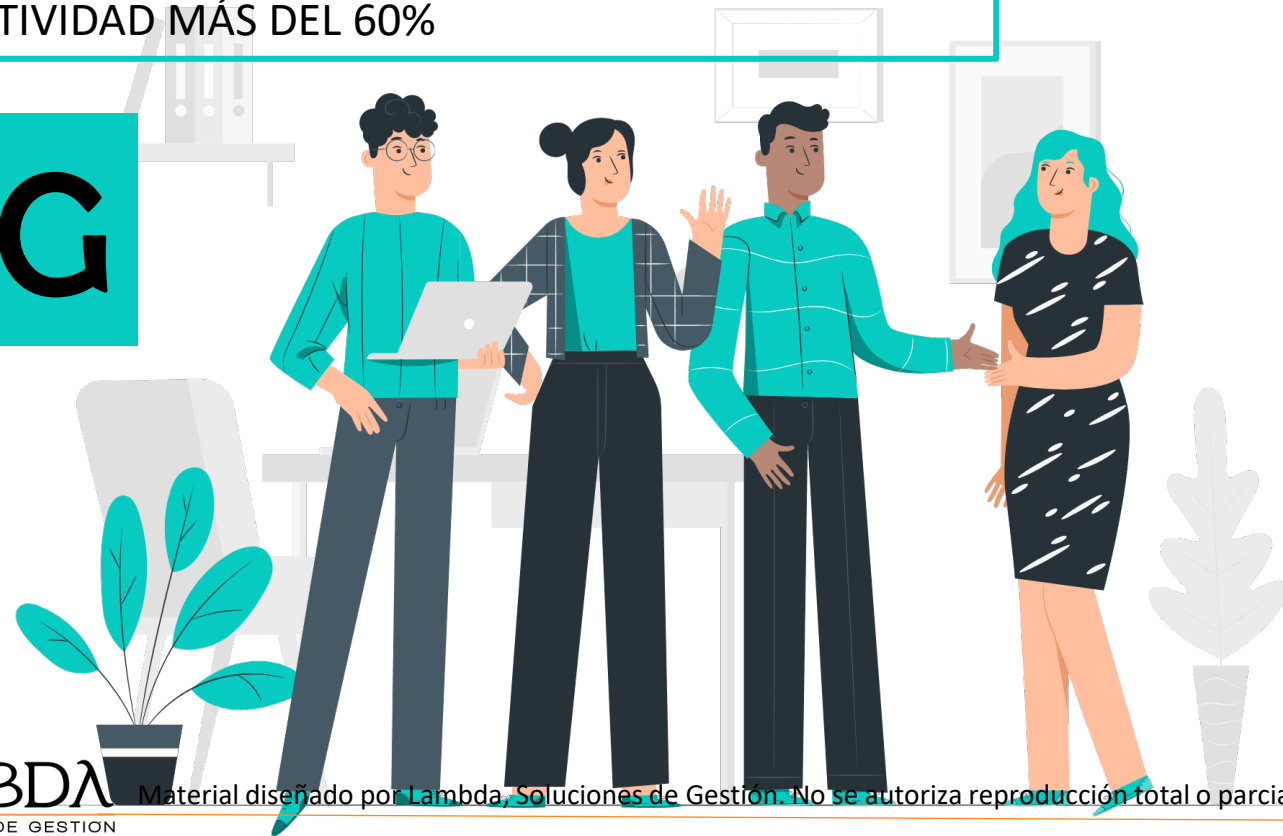
1: 58% EMPLEADOS BIEN RECIBIDOS PERMANECEN EN LA EMPRESA MÁS 3 AÑOS

2: MAYOR RENDIMIENTO Y CONEXIÓN CON LA CULTURA EMPRESARIAL: SI ONBOARDING CORRECTO

3: 33% EMPLEADOS ABANDONAN EMPLEO EN 1º 6 MESES: *NO SÉ QUÉ TENGO QUE HACER NI CÓMO.*
No recibieron "onboarding"

4: ONBOARDING GAMIFICADO: AUMENTA PRODUCTIVIDAD MÁS DEL 60%

ONBOARDING



~~WELCOME!~~



PROCESO ESTRUCTURADO – ORGANIZADO – PLANIFICADO- **GAMIFICADO**



La BIENVENIDA – INCORPORACIÓN – ACOGIMIENTO E INTEGRACIÓN es TAREA de TODA la ORGANIZACIÓN

4. Reducir la interferencia gradualmente. Programar el “destete” y la asunción de autonomía desde el primer día

1. Seguir protocolos de comunicación y colaboración

3. Retroalimentación constructiva. Siempre MENTORÍA

2. Registros periódicos: Rendición de Cuentas como hábito



La Gran Renuncia al descubierto
¡cada día más desempleo!
¡cada día más difícil captar talento!

ESTUDIO ADECCO

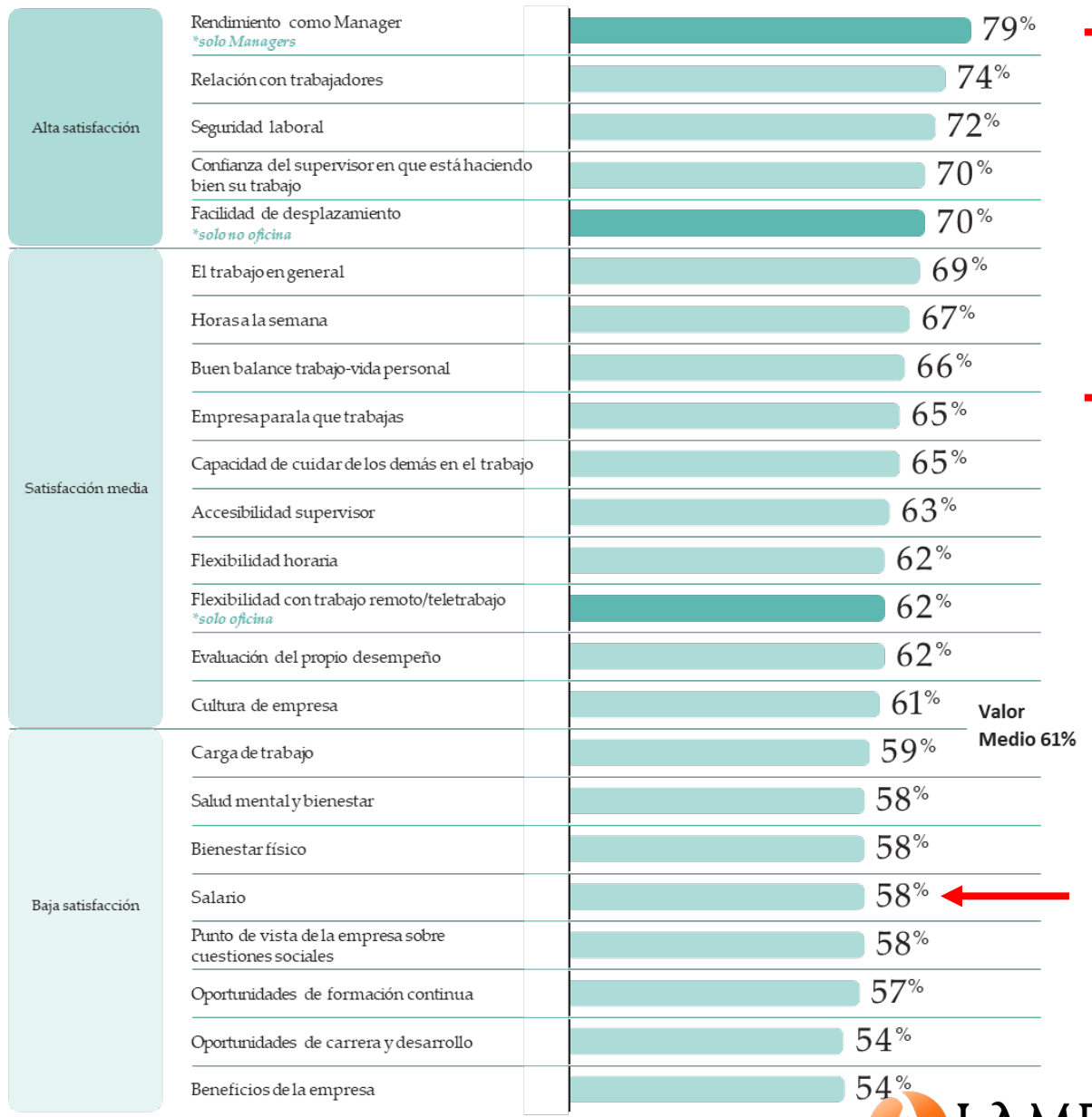
Global Workforce of the Future 2022

Descubriendo los enigmas del talento



SATISFACCIÓN

Porcentaje de los que están satisfechos con



ÉXITO

% que dicen que esto es lo que describe una vida laboral exitosa



P31: ¿En qué medida está usted satisfecho con lo siguiente en este momento?



El auge del #Quitfluencer

“EFECTOS CONTAGIO”

Ver a otros abandonar

56%

Contagio 50%

Influencia 70%

Lo están considerando

39%

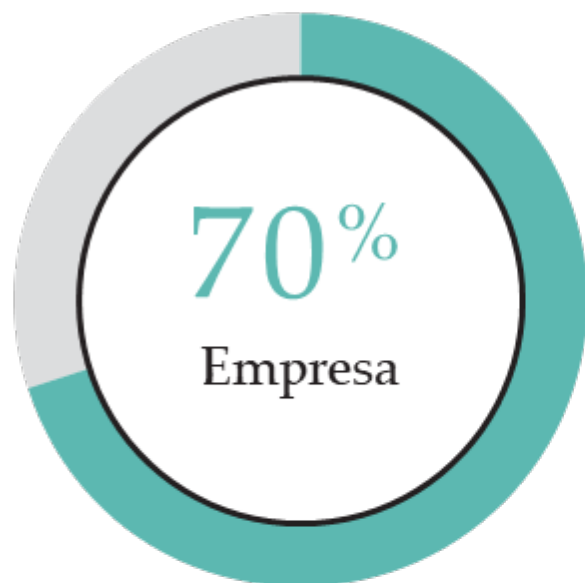
Conversión 69%

Tomar medidas

27%

¿QUIÉN ES EL RESPONSABLE?

% de los que piensan que son responsables de un mejor futuro del trabajo



Managers



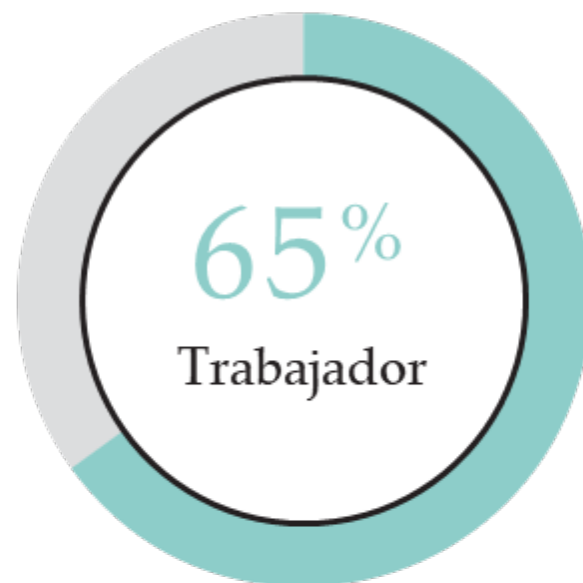
75%



No managers



66%



Managers



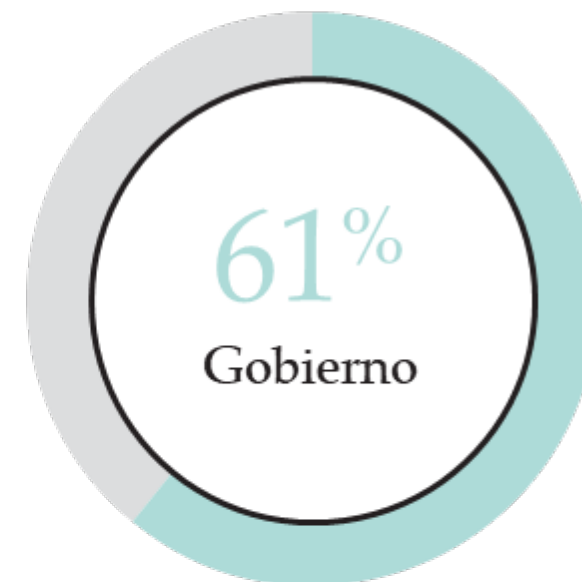
71%



No managers



59%



Managers



66%



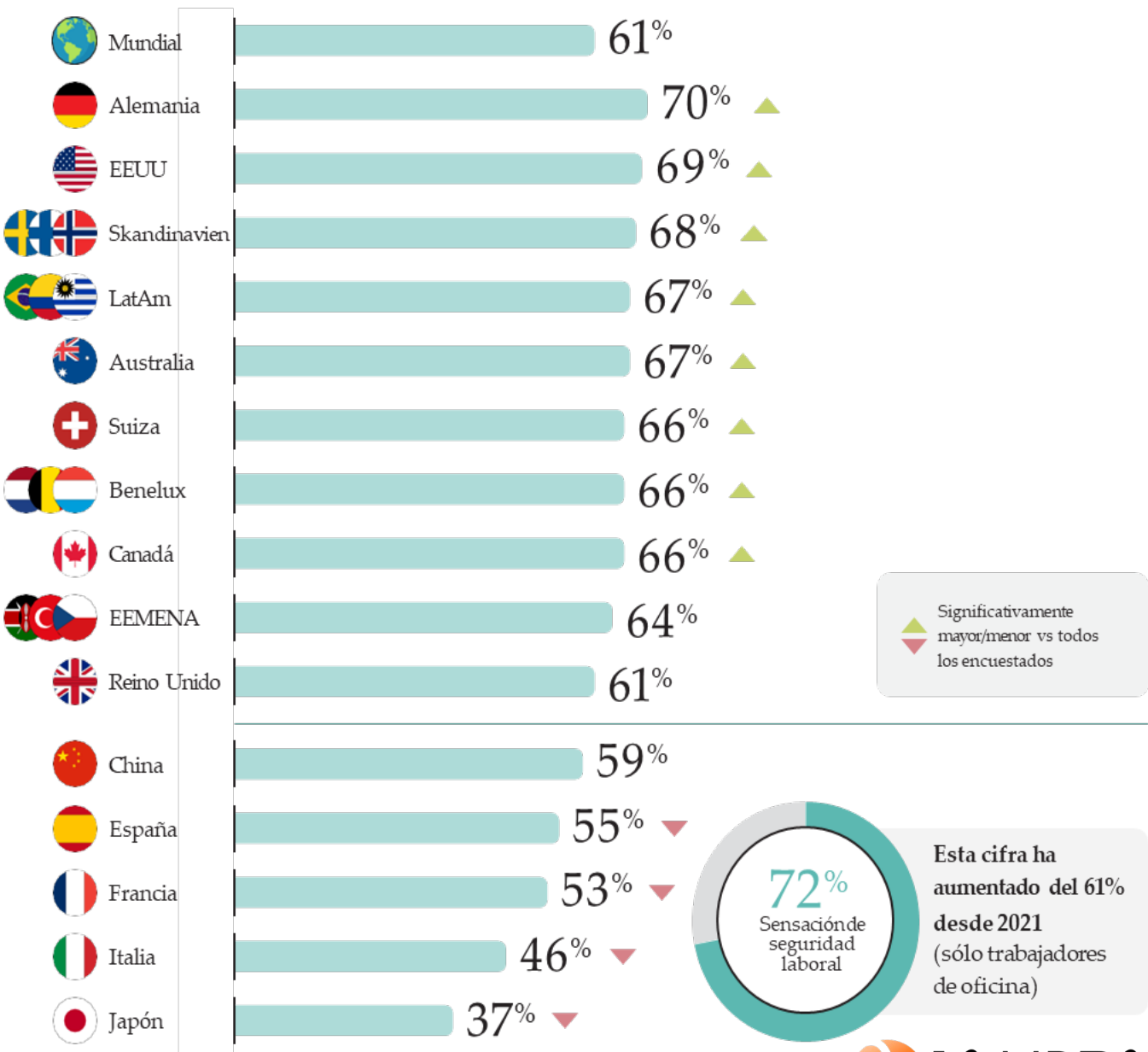
No managers



56%



% de los que piensan que encontrarían un nuevo trabajo en 6 meses como máximo



PERCEPCIÓN DE AUTOCONFIANZA:

61% TRABAJADORES: “ENCUENTRO TRABAJO EN 6 MESES”

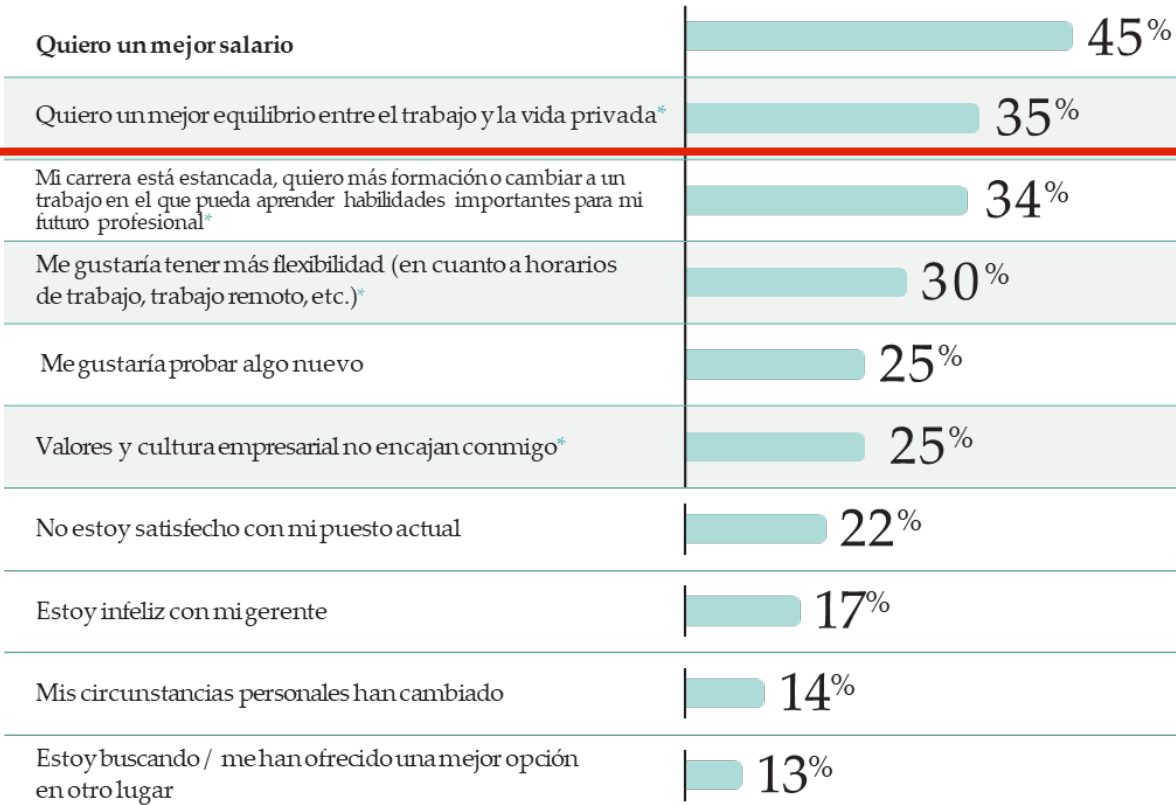
54% TRABAJADORES: “PUEDO ELEGIR”

... En ESPAÑA LA CONFIANZA HA CAÍDO

P117: En el contexto de la “Gran Renuncia”, ¿cuánto tiempo crees que tardarías en encontrar un nuevo trabajo si quisieras cambiar de empleo?

SALARIO: importa... según

% de quienes desearían cambiar de trabajo en los próximos 12 meses



*NETO

Aun comparando a los trabajadores de oficina con los que no lo son, el salario sigue siendo el principal motivo.

Ambos grupos tienen las mismas prioridades.



% de personas que desean permanecer en su actual empleo por las siguientes razones



Cuando los empleados están comprometidos, el salario adquiere un papel menos importante y cae al sexto lugar entre las prioridades.

El resultado es el mismo para los trabajadores de oficina y los que no lo son.



1

Las organizaciones deben asegurarse de que **los salarios de los puestos vacantes sigan siendo competitivos en tiempos de extrema incertidumbre económica y política.**

2

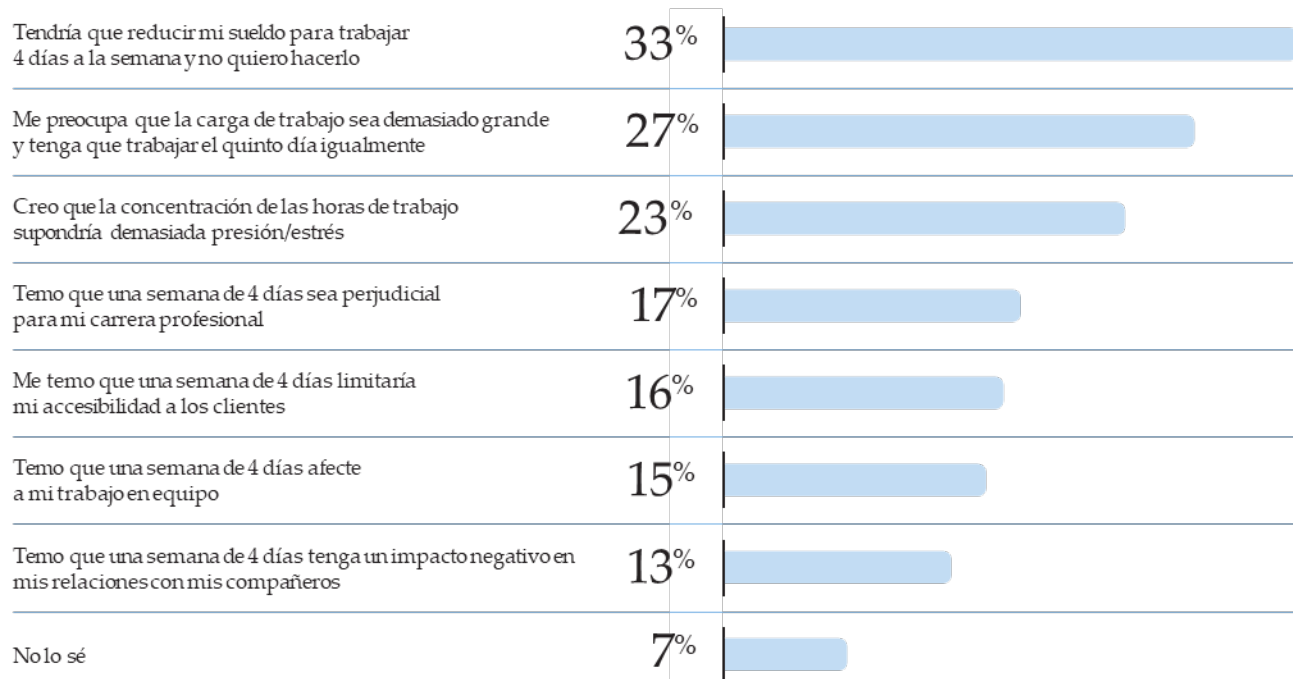
Las empresas **deben vincular mejor la remuneración con el rendimiento.** En lugar de centrarse excesivamente en las horas trabajadas, deben invertir en formación, tecnología y análisis para establecer objetivos de rendimiento, medir y compensar a los trabajadores por su conjunto de habilidades, experiencia y rendimiento de manera más eficaz.

3

A pesar de haber una escasez de talento, las organizaciones no deben centrarse en la atracción en detrimento de la fidelización. Los trabajadores que permanecen en su empresa actual también tienen serias exigencias, concretamente la progresión de su carrera. Además, el salario no debe ser el único objetivo para la conservación del talento. **Los trabajadores necesitan sentirse comprometidos.**

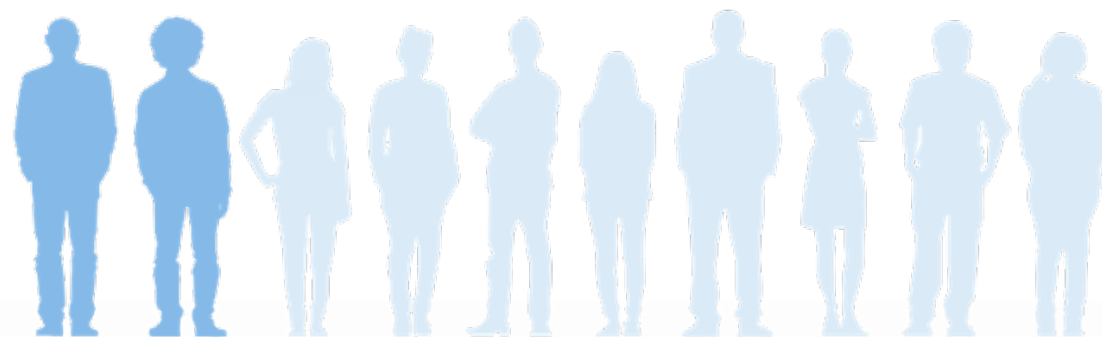
La Flexibilidad: Un lujo para unos pocos

% de razones para no trabajar una semana de 4 días



De los que trabajan una semana de 4 días tienen

51%
Aceptan un menor salario



2 de cada 10 Trabaja el quinto día



1

Los trabajadores siguen reclamando autonomía sobre los horarios, el lugar de trabajo y el tiempo libre. Las organizaciones deben tener cuidado a la hora de asumir el control de la flexibilidad.

2

La semana de cuatro días se está convirtiendo en una sólida estrategia de fidelización y atracción. Pero al ofrecer semanas laborales de cuatro días, las organizaciones deben abordar activamente los principales obstáculos para garantizar la inclusión de todos los trabajadores.

3

La automatización de las tareas repetitivas a través de tecnologías como la IA y el aprendizaje automático

desempeñará un papel importante en este cambio.

Progresión carrera profesional

77% de los trabajadores MANIFIESTAN DÉFICIT DE COMPETENCIAS.

Las generaciones más jóvenes sienten esta brecha de habilidades de manera más notable (Gen Z, 86% y Millennials, 84%).



A man with a beard and short hair, wearing a light-colored sweater, is looking down at a laptop screen. The background is a blurred office setting. On the left side of the image, there are three small white circles arranged vertically.

1

Las empresas deben abordar urgentemente la insatisfacción con **las oportunidades de desarrollo profesional**, especialmente para los empleados.

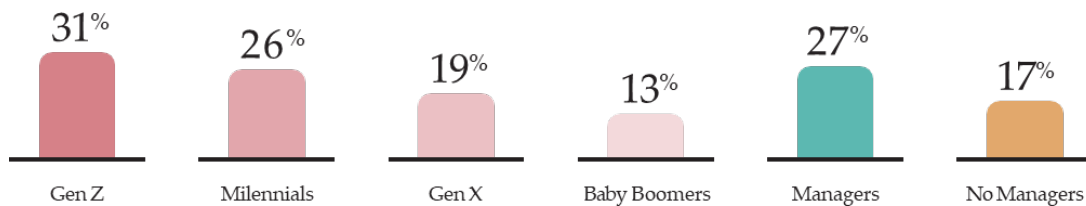
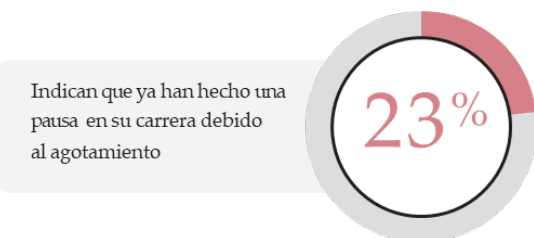
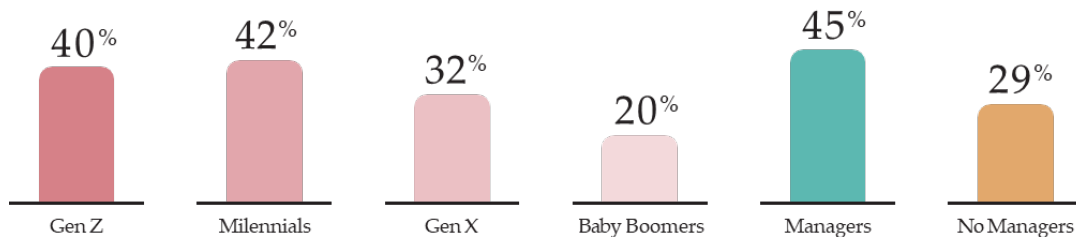
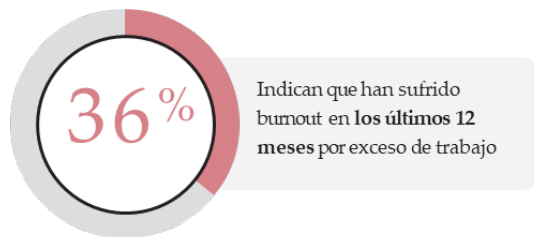
2

Es clave **invertir en la formación, entrenamiento y actualización de habilidades útiles** para el puesto de trabajo y útiles para promocionar y moverse laboralmente

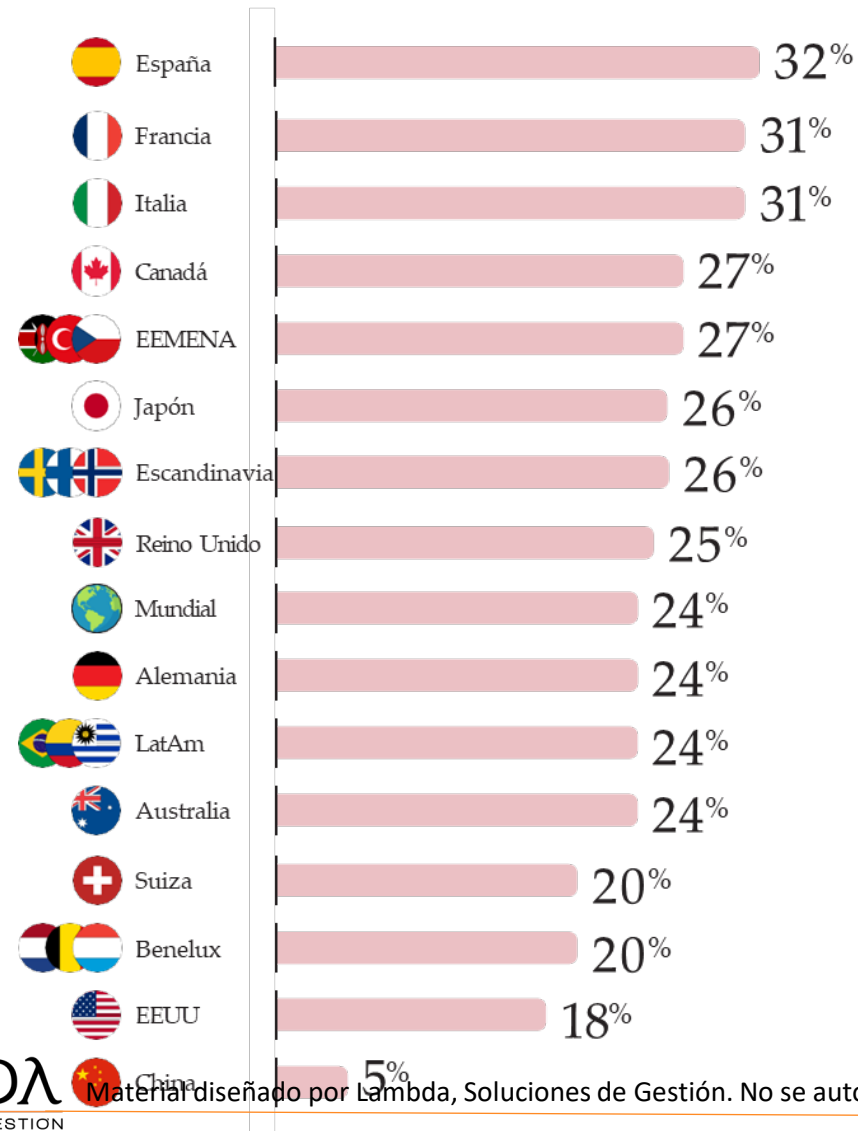
3

Las organizaciones que luchan por encontrar las competencias adecuadas en el mercado de trabajo **deben invertir en el desarrollo de competencias, en la reconversión y en la mejora de estas**. El desarrollo de los trabajadores, sobre todo de los no directivos, es vital.

Agotamiento (Burnout) y equilibrio



% de personas que afirman que su bienestar mental ha empeorado en los últimos 12 meses





1

Anima a los trabajadores a que utilicen todas sus vacaciones anuales. Crea una cultura de confianza y estabilidad, y permite las bajas por salud mental. Estas son las tres medidas más importantes que las empresas deben aplicar para apoyar el bienestar de los trabajadores a corto plazo.

2

Tanto los directivos como los trabajadores deben ser entrenados y animados a iniciar conversaciones sobre la salud mental. Los programas de coaching les ayudarán a priorizar el bienestar y a evitar el “quiet quitting”.

3

El uso de la tecnología y el big data puede ayudar a las empresas a tener más visibilidad y alertar del burnout o agotamiento, para acto seguido empezar estas conversaciones hacia el cambio.



Perspectiva
MILLENIALS

¡JASP!



LAMBDA
SOLUCIONES DE GESTIÓN

Material diseñado por Lambda, Soluciones de Gestión. No se autoriza reproducción total o parcial.

Expectativas: demasiado elevadas

Alto sentido de lo que “*merezco*”

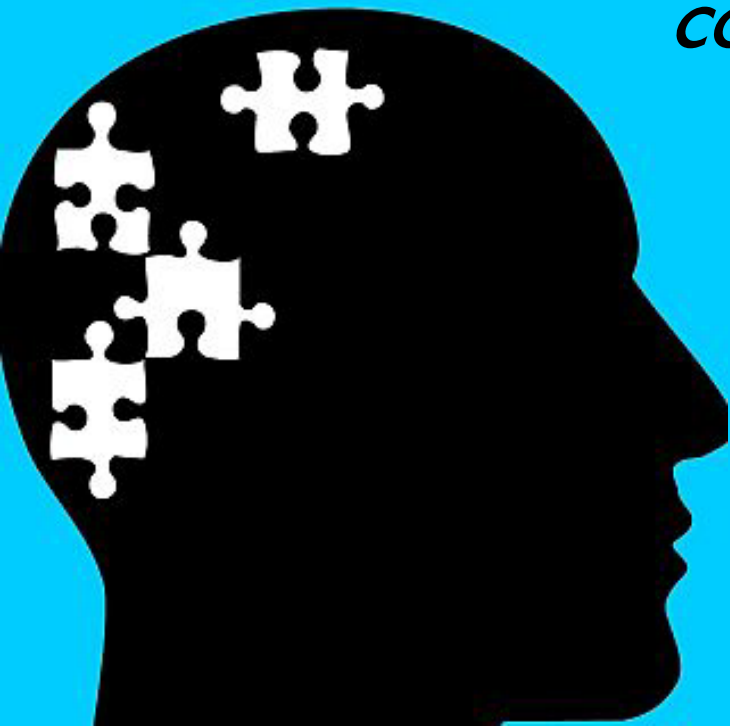
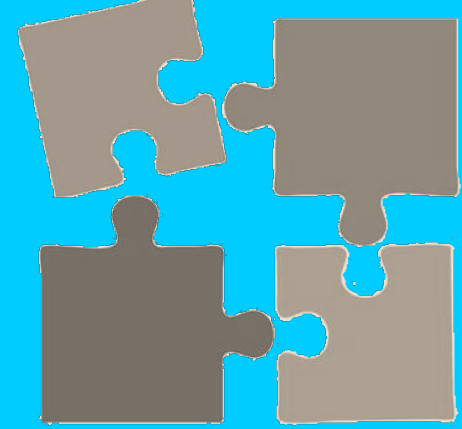
Habilidades muchas - ¿las necesarias?

Enfoque incorrecto: “yo...” frente a “*beneficios conmigo*”

Muy Preparados/as: poco “empleables”

Mínima capacidad Resiliencia

Excesivamente “visibilizados/as” [RRSS]



empleo en 2030

(Mckinsey)



Uno de cada cinco trabajadores con trabajo hoy en día lo mantendrá en el futuro

Las ocupaciones relacionadas con la agricultura, el comercio y la construcción, que en otros estudios se pronostica que disminuirán, pueden tener focos de oportunidades a lo largo de la escala de habilidades.

En sectores como la educación y la salud, solo uno de cada diez trabajadores estará en ocupaciones que probablemente crecerán

Siete de cada diez trabajadores ocupan roles cuyo futuro no está claro todavía.
Predominará la incertidumbre

Importancia de las habilidades cognitivas de orden superior, como la resolución de problemas complejos, la originalidad, la fluidez de ideas y el aprendizaje activo. Estas serán las habilidades más demandadas para el futuro

lugar de trabajo en 2030

El líder No entiendo de "tiempo / espacio".
Priorizo la Conexión tanto como la Desconexión.

la **tecnología** permitirá a las **pequeñas empresas** aprovechar las vastas **reservas de información, habilidades y financiamiento**. Los recursos humanos ya no existirán como una función separada y los **emprendedores dependerán de servicios subcontratados para procesos de personas**. Habrá una **competencia feroz por el talento**, y aquellos con **habilidades futuras en demanda obtendrán las recompensas más altas**.

Las **corporaciones globales serán más grandes, poderosas e influyentes que nunca**. Las empresas ven su tamaño e influencia como la mejor forma de proteger sus márgenes de beneficio. **Los mejores talentos se disputan ferozmente**.

RESPUESTAS DIFERENTES DESDE LAS ORGANIZACIONES

los trabajadores y las empresas buscarán un mayor significado y relevancia. Los trabajadores encontrarán autonomía, flexibilidad y satisfacción mientras trabajan para organizaciones con fuertes estándares éticos y sociales. **El concepto de salario justo predominará en el futuro del trabajo**.

Como reacción a la fuerza de la opinión pública, la escasez de recursos naturales y las estrictas regulaciones internacionales, **las empresas impulsarán una sólida agenda ética y ecológica**.





Gracias **Gracias** ^{Gracias} **Gracias** G
r
a
c
i
a
s
Gracias
Gracias G
R
A
C
I
A
S
 Gracias *Gracias* G
r
a
c
i
a
s
GRACIAS
 **LAMBDA**
 SOLUCIONES DE GESTION