

Contratación (y retención) de mileniales

Los mileniales representan el mayor y más creciente sector de la fuerza de trabajo

El 86% de los mileniales se consideran satisfechos en el trabajo, pero prácticamente la mitad de ellos buscan nuevos puestos o están abiertos a nuevas oportunidades.

86%



58%

El 58% de los mileniales prefieren la calidad de vida en el ambiente empresarial a los incentivos económicos.

Los mileniales de todo el mundo esperan más de las empresas:

Y tienen pensado abandonar las empresas en las que ahora trabajan.



¿Qué hace que los mileniales se queden en nuestras empresas?



Globalmente, la movilidad laboral voluntaria alcanzó el 9,6% en 2016.

El 50% de los mileniales que no se sienten comprometidos cambian de empleo.



Más del 76% de las renuncias voluntarias son previsibles.

Solamente el 17% de los mileniales comprometidos salen de sus empresas.

¿Qué buscan los mileniales en un puesto de trabajo?

El 45% de las empresas declaran que no encuentran candidatos con las habilidades que necesitan.



El 75%

de la fuerza de trabajo estará formada por mileniales en 2025.

El 80%

de ellos eligen como principal valor una cultura empresarial que estimule el crecimiento personal.

Un sueldo competitivo ya no es suficiente para atraer a los talentos de esta generación.



El 66% de los candidatos están de acuerdo: un paquete de beneficios robusto es un factor determinante al evaluar cualquier oferta de trabajo.

¿Cómo se fomenta el compromiso de los mileniales?

El 43% de las personas de esta generación indican que los programas de bienestar de sus empresas son uno de los motivos que los hace permanecer en su puesto de trabajo



Tienen en cuenta las necesidades de todos, independientemente de sus edades o intereses



Alientan y reconocen todas las formas de actividad



Fomentan el bienestar en el ámbito social, físico y económico

Los equipos de personas contentas y saludables transforman el ambiente de trabajo en un lugar donde los mileniales se sienten a gusto y desean quedarse.

References:
 1. The benefits of benefits: why employers can't afford inadequate workplace perks. Randstad US. <https://www.randstadusa.com/about/news/the-benefits-of-benefits-why-employers-cant-afford-inadequate-workplace-perks/>.
 2. Better quality of work life is worth a \$7,600 pay cut for millennials. Fidelity Investments. <https://www.fidelity.com/about-fidelity/individual-investing/better-quality-of-work-life-is-worth-pay-cut-for-millennials>. Published April 7, 2016.
 3. Beyond recruiting: How to retain millennials. The Business Journals. <https://www.bizjournals.com/bizjournals/how-to/human-resources/2017/05/beyond-recruiting-how-to-retain-millennials.html>.
 4. Consumer Health Mindset™ study 2016. AON. <http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2016-Consumer-Health-Mindset.pdf>.
 5. Fry R. Millennials are the largest generation in the U.S. labor force. PEW Research Center. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/11/millennials-largest-generation-us-labor-force/>. Published April 11, 2018.
 6. High Turnover Costs Way More Than You Think. HuffPost. http://www.huffpost.com/julie-kantor/high-turnover-costs-way-more-than-you-think_b_9197238.html.
 7. ManpowerGroup 2018 Talent Shortage Survey. ManpowerGroup. [https://go.manpowergroup.com/hubs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%2026_25_18_FINAL.pdf?hsLang=en](https://go.manpowergroup.com/hubs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%2026_25_18_FINAL.pdf?hsLang=en).
 8. Millennial Recruitment & Retention: Can Your Company Compete? OneDigital. <https://www.onedigital.com/blog/millennial-recruitment-retention-can-company-compete/>.
 9. The new generation of employees would take less pay for these job perks. CNBC. <https://www.cnbc.com/2017/05/30/job-perks-prodding-millennials-to-work-for-less.html>. Published May 31, 2017.
 10. Turnover and Retention: Quick Take. Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/turnover-and-retention/>. Published May 3, 2018.