



# DEL TALENTO & NUEVA FORMAS DE SELECCION DE





# ENAMORAR AL TALENTO



Diseña tu futuro: la felicidad en el trabajo es posible

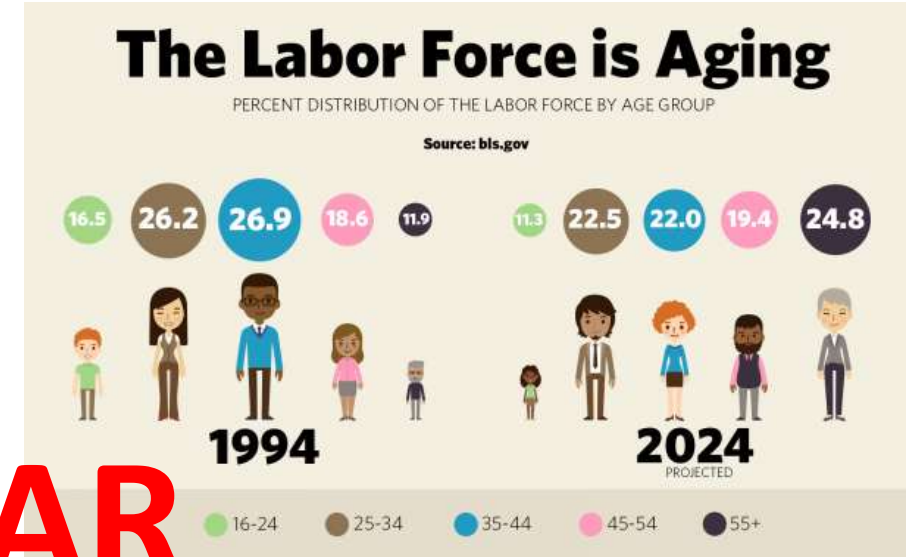
[gurt1.Jaume@Gmail.com](mailto:gurt1.Jaume@Gmail.com)



Generación  
**Z**



MOVILIDAD



# ENAMORAR AL TALENTO

75% INCERTIDUMBRE /  
MIEDO / PREOCUPACION



GLOBALIZACION





# ENAMORAR AL TALENTO

80%

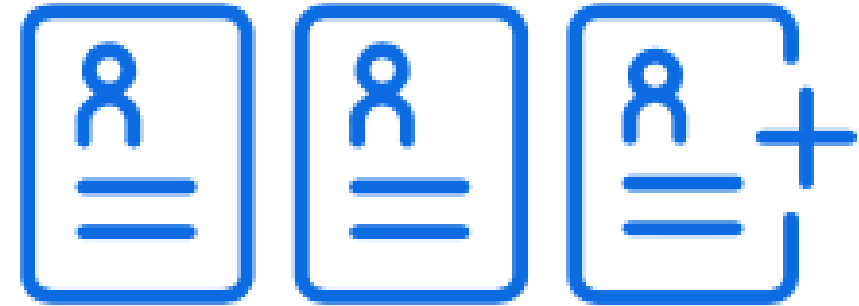
de los managers coinciden en que un employer brand potente aumenta significativamente su capacidad para contratar a los empleados adecuados<sup>4</sup>.

Puesto que las personas trabajan para una cultura, y no para una empresa, la percepción que tienen acerca de la empresa que les va a contratar es muy importante. Tanto los encargados de la contratación como los candidatos mencionan la cultura empresarial como uno de los factores que más influyen en la elección de la empresa, así como la transparencia de la cultura: los candidatos investigan la cultura de las empresas para saber si encajan en ellas. Si un aspirante encuentra reseñas positivas en Internet sobre experiencias de empleados y candidatos, se sentirá más seguro al enviar su currículum y dar el paso profesional.

## CULTURA & VALORES

Diseña tu futuro: la felicidad en el trabajo es posible

el 89% de los españoles  
comprueba la reputación  
de la empresa



Las empresas con buena imagen reciben el doble de solicitudes que aquellas con una imagen negativa e invierten menos dinero en sus empleados.<sup>1</sup>

## TRANSPARENCIA

[gurt1.Jaume@Gmail.com](mailto:gurt1.Jaume@Gmail.com)

# ENAMORAR AL TALENTO

96%

piensa que tener valores personales en consonancia con la cultura de la empresa es clave para sentirse satisfecho en ella<sup>3</sup>

**VALORES**

76%

Un empleado que observa que lo que la empresa dice sobre sí misma concuerda con su propia experiencia en ese trabajo tiene más probabilidades de recomendarla como un buen lugar para trabajar<sup>7</sup>

**COHERENCIA**

50%

de los candidatos afirma que no trabajaría para una empresa con mala reputación, ni siquiera con una subida de sueldo<sup>1</sup>

**REPUTACION**

boomers (55-64)

53%

de los boomers estiman que la seguridad laboral es un factor de importancia a la hora de elegir a su empresa ideal. Este porcentaje disminuye entre los millennials y gen z.

**SEGURIDAD**

gen z (18-24)

27%

de los miembros de la gen z buscan una empresa que aporte a la sociedad. Este porcentaje es mayor que en generaciones de edad más avanzada.

**APORTAR SOCIEDAD**

**VALORAN**

gen x (35-54)

60%

de los miembros de la gen x coinciden en que la conciliación familiar y profesional es un factor importante para decidirse por una empresa. Otras generaciones no confieren tanta importancia a este aspecto.

**CONCILIACION**

millennials (25-34)

48%

de los millennials consideran importante que la empresa contratante ofrezca un ambiente de trabajo agradable. Para la gen z, este aspecto no es tan relevante.

**AMBIENTE TRABAJO+**

# ENAMORAR AL TALENTO

Las 5 principales razones para quedarse o buscar una empresa:





boomers (55-64)

52%

de los boomers tienen más probabilidad de permanecer con su empresa actual si les aporta seguridad laboral. Este porcentaje disminuye entre millennials y gen z.

**SEGURIDAD**

**PERMANECER**

gen x (35-54)

39%

de los miembros de la gen x permanecen con la empresa que les permita trabajar en condiciones flexibles. Otras generaciones no confieren tanta importancia a este aspecto.

**FLEXIBILIDAD**

gen z (18-24)

31%

de los miembros de la gen z permanecen con su empresa si les ofrece formación de calidad. Este porcentaje es mayor que en generaciones de edad más avanzada.

**FORMACION**

millennials (25-34)

25%

de los millennials permanecen con empresas que tienen buena reputación, mientras que las generaciones mayores no se interesan tanto por esto.

**REPUTACION**

# ENAMORAR AL TALENTO

Las 5 principales razones para dejar una empresa:



boomers (55-64)

30%

de los boomers tienen más probabilidades de dejar su empresa si esta no es económicamente estable. Este porcentaje disminuye en la gen z y la gen x.

**ESTABILIDAD**

**ABANDONAR**

gen z (18-24)

32%

de los miembros de la gen z piensan dejar a su empresa si sus funciones no les aportan retos. Este porcentaje es mayor que en generaciones de edad más avanzada.

**RETO/DESARROLLO**

Diseña tu futuro: la felicidad en el trabajo es posible

gen x (35-54)

39%

de la gen x abandonan a su empresa si encuentran problemas de conciliación profesional y familiar. Otras generaciones no confieren tanta importancia a este aspecto para permanecer o no.

**NO CONCILIACION**

millennials (25-34)

41%

de los millennials abandonan si consideran que sus perspectivas profesionales son limitadas. Para los boomers, este aspecto no es tan relevante.

**CARRERA PROF.**

[gurt1.Jaume@Gmail.com](mailto:gurt1.Jaume@Gmail.com)

# Dolencias del Talento

Tres razones, más allá del sueldo, por las que los empleados se van de sus compañías:

**1. Promesas incumplidas o funciones no acordes** con lo que se transmitió en el proceso de selección (sobre todo en el colectivo Millennial)

**2. Mandos intermedios y superiores tóxicos** o incompetentes o enroscados todavía en la cultura del presentismo.

**3. Ausencia de medidas de retribución emocional** o medidas que existen sobre el papel, pero que en la práctica no pueden disfrutarse.

Future  
Talent  
Empowering Workforce 2030

**COHERENCIA  
TRANSPARENCIA**

**FLEXIBILIDAD**

**SEGURIDAD**

**AMBIENTE TRABAJO**

**CULTURA & VALORES**



## Si pudiera volver a empezar a trabajar desde cero, elegiría una empresa

Puedes ver los votos de los miembros. [Más información](#)

Que pague MUY bien	7%
Donde desarrollarme y aprender	46%
Con un líder que admire	11%
Con un liderazgo humano	36%

## Lo que más aprecio de mi jefe es

Puedes ver los votos de los miembros. [Más información](#)

La comunicación cercana	36%
Las promociones que me ha dado	1%
Su experiencia profesional	7%
Como me ayuda a crecer	55%

**CULTURA & VALORES**  
**APORTAR SOCIEDAD**  
**BUEN AMBIENTE**  
**TRABAJO**

**FLEXIBILIDAD**



**LIDERAZGO HUMANO**

**TRANSPARENCIA**

**COHERENCIA**

**REPUTACION**

**CARRERA PROF.**

**RETO/DESARROLLO**



# ¡Gracias!

