

Qué buscan las nuevas generaciones en las empresas: claves para atraer y retener talento joven

Las compañías deben adaptarse y crear estrategias efectivas para satisfacer las expectativas de los millennials y la generación Z. Los expertos de Cigna Healthcare analizan algunas de las estrategias que las empresas deben seguir para captar y mantener a los jóvenes talentos en el competitivo mercado laboral actual

En un mundo laboral en constante evolución, la incorporación y fidelización del talento joven se ha convertido en una prioridad para las empresas, debido a que las nuevas generaciones, especialmente los millennials y la generación Z, buscan más que un simple trabajo: desean crecimiento profesional, un propósito significativo y un entorno laboral que valore el bienestar y la diversidad.

El estudio Cigna 360-Vitality revela que las nuevas generaciones siguen siendo las más estresadas, además de expresar niveles de agotamiento cercanos al 100%. Los millennials (71%) y la generación Z (67%) muestran una creciente necesidad de conciliar su vida personal y profesional, priorizando su salud y bienestar más que en el pasado. Por lo tanto, estos grupos de edad valoran más un trabajo que ofrezca un equilibrio personal sobre una alta remuneración (60% de los millennials y 52% de la GenZ). De la misma manera, otros estudios determinan que es importante para la satisfacción y el bienestar laboral de ambas generaciones tener un trabajo con propósito, así como el compromiso comunitario y el impacto social de las organizaciones. Ante este panorama, las empresas deben adaptarse y crear estrategias efectivas para satisfacer estas expectativas a través de programas de desarrollo profesional, flexibilidad laboral, una cultura inclusiva y un enfoque integral centrado en el bienestar.

"Entender las motivaciones y necesidades de estos jóvenes profesionales es fundamental para mantener una fuerza laboral comprometida y productiva. La clave del éxito de una compañía radica en generar entornos en los que las distintas generaciones aportan con sus distintas visiones y, por supuesto, en la capacidad de atraer y lograr que los talentos jóvenes quieran quedarse con nosotros. No se trata solo de ofrecer un salario competitivo, sino de crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados, escuchados y motivados para desarrollar su carrera profesional. En este sentido, el enfoque de las empresas se debe centrar en proporcionar oportunidades de crecimiento, fomentar un sentido de comunidad y promover la salud y el bienestar integral", indica Amira Bueno, directora de Recursos Humanos de Cigna Healthcare España.

En el marco del Día Internacional de la Juventud, celebrado cada 12 de agosto, y con el objetivo de asegurar un futuro sólido y competitivo en las empresas, los expertos de Cigna Healthcare analizan qué estrategias innovadoras se pueden implementar para fidelizar al talento:

Impulsar el talento joven con programas de mentoría y capacitación continua. Las nuevas generaciones tienen en cuenta las oportunidades de crecimiento profesional que una empresa pueda ofrecer. En ese sentido, para captar y conservar talento, los departamentos de Recursos Humanos

deben implementar programas de mentoría que conecten a los jóvenes con líderes experimentados dentro de la organización, facilitando el intercambio de conocimientos y la construcción de relaciones profesionales sólidas. Además, para asegurarse de que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades y avanzar en sus carreras, es importante facilitar oportunidades de capacitación continua que incluyan cursos, talleres y/o certificaciones. De la misma manera, se debe mantener una comunicación abierta y transparente sobre las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional, establecer programas de reconocimiento que valoren los logros y esfuerzos e implementar sistemas de retroalimentación continua para entender mejor las necesidades y expectativas de este tipo de personal. Otro punto que se tiene en cuenta a la hora de elegir una empresa son los programas de liderazgo que ofrezca, con el fin de prepararles para convertirse en la próxima generación de líderes.

Entorno de trabajo flexible. A la hora de elegir un sitio donde trabajar, los jóvenes tienen en cuenta el equilibrio que vayan a tener entre su vida laboral y personal. De hecho, tal y como muestra el estudio Cigna 360-Vitality, la preferencia por modalidades de trabajo híbrido sigue siendo fuerte en la generación millennial (48%), a pesar de que el 58% haya tenido que volver a la oficina. Por su parte, el 30% de los empleados de la generación Z opta por el trabajo a distancia y la mitad de ellos tiene la necesidad de un empleo a tiempo completo. En este sentido, es fundamental que las empresas establezcan horarios de trabajo flexibles, así como políticas de permisos y vacaciones que permitan a los empleados la conciliación con su vida personal. Además, hay que tener en cuenta que estos profesionales son nativos digitales, por lo que también es conveniente, en la medida de lo posible, adoptar el teletrabajo de forma híbrida o integral para un mayor bienestar laboral. Esta flexibilidad no solo despertará el interés talento joven, sino que también aumentará su compromiso y productividad.

Cultura de inclusión y diversidad. La diversidad y la inclusión son otros de los elementos clave que valoran los millennials y la GenZ en una compañía. Así pues, para captar a este tipo de profesionales y mejorar la creatividad y la toma de decisiones en una organización, es necesario asegurarse de promover un entorno de trabajo inclusivo, donde todos los empleados sean valorados y respetados independientemente de su origen, género, orientación sexual o capacidades.

Planes de retribución flexible para motivar y comprometer a los jóvenes. El talento joven no se enfoca únicamente en el salario al evaluar una posición y una empresa. Se ha superado la noción tradicional del salario como único beneficio, dando paso a un concepto más amplio de compensación. Los planes de retribución flexible y variable basados en objetivos contribuyen a generar una cultura de metas compartidas, aumentando así la implicación y motivación entre los jóvenes profesionales.

Bienestar integral, clave en la elección de un trabajo. Priorizar el bienestar de los empleados ofreciendo programas que aborden tanto la salud física como la mental, fomentará un entorno de trabajo atractivo para el talento joven. Esto incluye acceso a gimnasios, asesoramiento y actividades de mindfulness, así como proporcionar planes de salud que cubran necesidades médicas, dentales y de salud mental.

Iniciativas de impacto en la sociedad. Tener un impacto positivo en la comunidad, involucrando a los profesionales en iniciativas y proyectos de impacto social, es un aspecto cada vez más valorado por las nuevas generaciones y puede ser decisivo para atraer y retener a los jóvenes. Permitirles contribuir de manera significativa al bienestar de la sociedad, aumentará su sentido de propósito y demostrará el compromiso genuino de la empresa con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad.

Datos de contacto:

Cristina Mateos
Comunicación
609601048

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#) [Digital](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>