

Nota de prensa

Fecha

5 de Abril del 2022

las empresas tienen que dar un paso adelante, millennials y la generación z, cambian radicalmente la dinámica de poder entre empleados y empleadores.

las generaciones más jóvenes están dispuestas a rechazar a sus empleadores para defender sus creencias personales.

- Los empleadores se enfrentan a presiones, ya que el 70% de todos los trabajadores están abiertos a nuevas oportunidades de trabajo, y casi un tercio de los jóvenes (el 32% de la generación Z y el 28% de los millennials) están buscando activamente un cambio.
- La Generación Z y los Millennials priorizan su felicidad, ya que más de la mitad (el 56% de la Generación Z y el 55% de los Millennials) dijeron que dejarían su trabajo si éste les impidiera disfrutar de la vida, en comparación con poco más de un tercio (38%) de los Baby Boomers
- Las generaciones más jóvenes quieren que sus convicciones personales estén en línea con las de su empleador, ya que casi la mitad de los Millennials (48%) y de la Generación Z (49%) afirman que no aceptarían un trabajo que no estuviera en sintonía con sus valores en materia social y medioambiental, en comparación con algo más de un tercio (35%) de los Baby Boomers.

El último Workmonitor de Randstad -uno de los estudios más grandes y de mayor duración, que encuestó a 35.000 trabajadores en 34 mercados- ha descubierto que la Generación Z y los Millennials están impulsando una revolución en la dinámica empleado-empleador, incrementando la presión sobre los empleadores en medio de la escasez de talento.

la gran resignación no muestra signos de desaceleración.

La encuesta revela que la Gran Resignación no muestra signos de desaceleración, ya que el 70% de todos los trabajadores están abiertos a nuevas oportunidades de trabajo y casi un tercio de los jóvenes encuestados (el 32% de la Generación Z y el 28% de los Millennials) están buscando activamente un nuevo papel. Aunque a los trabajadores no les falta lealtad, ya que la mayoría (60%) dice sentirse comprometido con su empleador, casi la mitad (49%) cree que si perdiera su trabajo, sería capaz de encontrar uno nuevo rápidamente, lo que demuestra su confianza y comodidad en el mercado laboral actual.

Nota de prensa

La Generación Z y los Millennials, en particular, están dispuestos a priorizar su felicidad general por encima de su carrera, ya que casi dos de cada cuatro (40% y 38% respectivamente) dicen que preferirían estar desempleados que ser infelices en un trabajo, en comparación con sólo una cuarta parte (25%) de los Baby Boomers. Más de la mitad (56% de la Generación Z, 55% de los Millennials, 50% de los 35-44 años) dicen que dejarían un trabajo si les impidiera disfrutar de su vida, mientras que dos de cada cinco (41% de la Generación Z y 40% de los Millennials) dicen que han dejado un trabajo porque no encajaba con su vida personal, por delante de las generaciones más conservadoras y mayores (36% de los 35-44 años, 30% de los 45-54 años y 25% de los 55-67 años).

Los empleadores no están a la altura de la demanda de talento.

En medio de las crecientes expectativas, los empleadores se esfuerzan por satisfacer las demandas de talento. A pesar de que el 83% de los empleados afirman que los horarios flexibles son importantes para ellos y el 71% dice lo mismo sobre la flexibilidad de los lugares de trabajo, la mitad de los trabajadores globales (53%) sienten que no tienen ninguna flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo y dos de cada cinco (40%) no pueden controlar sus horarios.

Es más, en los últimos 12 meses:

- Sólo un tercio (36%) de los trabajadores a nivel mundial ha recibido un aumento salarial
- Sólo una cuarta parte (22%) ha recibido un aumento de las prestaciones (asignación de vacaciones anuales, atención médica, pensiones, etc.)
- Sólo una quinta parte (19%) ha recibido más ayuda para su familia (ayuda para el cuidado de los hijos, permiso parental, entre otros)
- Sólo una cuarta parte (25%) ha recibido más oportunidades de formación o desarrollo profesional

Sander van 't Noordende, director general mundial de Randstad, mencionó:

"Nuestros resultados deberían servir como una llamada de atención para los empresarios. Se está produciendo un claro cambio de poder, ya que la gente se replantea sus prioridades, optando por dar un mayor enfoque a su realización personal y no teniendo miedo a renunciar si un trabajo ya no se ajusta a sus necesidades. En medio de la escasez de talento, las empresas tienen que replantearse sus acciones para atraer y retener al talento, o enfrentarse a una seria competencia".

Las generaciones más jóvenes dan prioridad a sus valores a la hora de tomar decisiones profesionales.

Los jóvenes también están obligando a las empresas a situar el propósito y los valores en el centro de lo que hacen, ya que quieren que su trabajo se ajuste a sus convicciones personales:

- Casi la mitad de los Millennials (48%) y de la Generación Z (49%) no aceptarían un trabajo en una empresa que no se alinearía con sus valores en materia social y medioambiental, frente a poco más de un tercio (35%) de los Baby Boomers.

Nota de prensa

- Una cantidad similar (49% y 46% para la Generación Z y los Millenials, respectivamente) dijo que no trabajaría para una empresa que no estuviera haciendo un esfuerzo proactivo para mejorar su diversidad y equidad, en comparación con un tercio (33%) de sus homólogos de mayor edad
- A dos de cada cinco (el 42% de la generación Z y el 40% de los mileniales) no les importaría ganar menos dinero si sintieran que su trabajo aporta algo al mundo o a la sociedad, en comparación con sólo una cuarta parte (25%) de los baby boomers.

Principales resultados para México	
Actitud y empoderamiento	
Buscan activamente nuevos puestos	22%
Están comprometidos con su empleador	80%
Consideran que su vida personal es más importante que su vida laboral	57%
Valores	
Preferirían estar desempleados a ser infelices en un trabajo	31%
Dejarían un trabajo si éste les impidiera disfrutar de su vida	52%
Han dejado un trabajo porque no encaja con su vida personal	45%
No aceptarían un trabajo en una empresa que no estuviera en línea con sus valores en materia social y medioambiental	53%
No trabajarían en una empresa que no hiciera un esfuerzo proactivo para mejorar su diversidad y equidad	51%
No les importaría ganar menos dinero si sintieran que su trabajo aporta algo al mundo o a la sociedad	40%
Flexibilidad y desarrollo profesional	
Han dejado un trabajo porque no ofrecía suficiente flexibilidad	41%
Están interesados en recibir capacitación para desempeñar una nueva función	64%
Buscan desarrollar sus soft skills (comunicación , liderazgo, entre otras)	52%

Randstad México

Av. Insurgentes Sur 1524, Crédito Constructor,
Benito Juárez, 03940 Ciudad de México, CDMX.

**Nota de prensa**

[acerca del randstad workmonitor.](#)

El Randstad Workmonitor fue lanzado en 2003 y ahora cubre 34 mercados en todo el mundo. El estudio abarca Europa, Asia Pacífico y América. El Randstad Workmonitor se publica dos veces al año. El estudio se realiza por Internet entre empleados de 18 a 67 años que trabajan un mínimo de 24 horas semanales en un trabajo remunerado (no son autónomos). El tamaño mínimo de la muestra es de 800 entrevistas por mercado. Para el muestreo se utiliza el panel Dynata.

Esta encuesta se realizó entre el 21 de febrero y el 13 de marzo de 2022 en Estados Unidos, Canadá, Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Luxemburgo, Noruega, Suecia, Suiza, Países Bajos, Reino Unido, Francia, Grecia, Italia, España, Portugal, Australia, China, Hong Kong SAR, India, Japón, Malasia, Nueva Zelanda, Singapur, República Checa, Hungría, Polonia, Turquía, Rumanía, Argentina, Brasil, Chile y México.

[sobre randstad.](#)

Randstad es la empresa líder a nivel mundial en el sector de Recursos Humanos. Apoyamos a personas y organizaciones a desarrollar su verdadero potencial, combinando el poder de la tecnología actual con nuestra pasión por las personas. Lo denominamos Human Forward. En 2021, ayudamos a cerca de dos millones de candidatos a encontrar un trabajo significativo con más de 235,000 clientes. Además, capacitamos a cerca de 450,000 personas. Utilizamos los datos y la tecnología para ofrecer el asesoramiento adecuado en el momento oportuno y a gran escala, mientras que nuestros consultores, repartidos en casi 5.000 ubicaciones en 38 mercados, ofrecen al talento y a los clientes una atención humana personal y dedicada. Esta combinación de tecnología y tacto es lo que hace que nuestra oferta sea única.

Randstad se fundó en 1960 y tiene su sede en Diemen (Países Bajos). En 2021, Randstad tenía una media de 39.530 empleados corporativos y generó unos ingresos de 24.600 millones de euros. Randstad N.V. cotiza en Euronext Amsterdam.

En México, contamos con 28 años de experiencia y una red de 7 sucursales a nivel nacional. Somos socios de la Asociación Mexicana de Capital Humano (AMECH), la cual nos respalda como empresa que cumple con las leyes fiscales y laborales de nuestro país.



Randstad México

Av. Insurgentes Sur 1524, Crédito Constructor,
Benito Juárez, 03940 Ciudad de México, CDMX.

Nota de prensa

[Para más información.](#)

Randstad México

Cristina Riesgo Amezcua

Gerente de Marketing y Comunicación Randstad México

M. +52 (1) (55) 7966 3102

comunicacion@randstad.com.mx