

20 de septiembre de 2016

El fin de un mito: Los millenials, una generación no tan disruptiva a nivel laboral

- La retribución, las oportunidades de crecimiento y las prestaciones son las tres principales expectativas de los empleados menores de 30 años, las mismas que las de los empleados de mayor edad.
- El mayor entusiasmo o motivación que muestra la generación del milenio no es un factor generacional sino la actitud clásica de cualquier recién incorporado al mercado laboral.

Madrid, 20 de septiembre de 2016 – ¿Es un mito considerar a la generación del milenio como una generación rupturista? Pues al menos en lo que se refiere al entorno laboral, a lo que valoran de un trabajo y a lo que anhelan en su carrera profesional, parece que sí. Esa es una de las principales conclusiones del Barómetro sobre “La generación del milenio en el entorno laboral”, que elabora [Edenred](#), creadores de Ticket Restaurant y otros beneficios sociales y de motivación para empresas, de manera anual con la colaboración de Ipsos.

La undécima edición del Barómetro elaborado por [Edenred](#) tiene a los *millenials* como protagonistas y un objetivo: analizar si su relación con el entorno laboral es distinta a la de otras generaciones.

Una pregunta a la que el estudio permite contestar que no. La llamada generación del milenio busca y valora prácticamente los mismos factores que cualquier generación anterior en su profesión, jefes y trayectoria profesional.

“El Barómetro demuestra que pensar que los más jóvenes son más disruptivos en el entorno laboral no deja de ser un mito. No quieren ni buscan cosas tan distintas a las que hemos buscado siempre: un futuro dentro de la empresa, un trabajo que le estimule, un salario justo... Las diferencias entre generaciones no son tales y lo único que sí caracteriza a los llamados “millenials” es un componente digital al que las empresas tiene que saber responder, adoptándolo en su día a día”, explica Manuel Asla, director de Comunicación y Marketing de Edenred.

Así, el Barómetro de Edenred revela cómo la retribución, las oportunidades de crecimiento y las prestaciones son las tres principales expectativas entre los empleados de menos de 30 años, algo que comparten también los empleados de mayor edad.

Sí es cierto que el Barómetro muestra que la generación del milenio se muestra más entusiasta y motivada, afirma trabajar en un entorno que les ofrece más confianza y apoyo y se siente mejor dirigida y formada pero ¿se trata de un efecto generacional o, simplemente, de la actitud clásica de una persona recién incorporada al mercado laboral?

Concretamente y si comparamos los datos actuales con los datos obtenidos en la Encuesta Ipsos Edenred realizada en 2006 vemos que son muy similares y que, tanto hoy como entonces, son los más jóvenes los más motivados en el trabajo (el 28% de los menores de 25 años, lo manifestaba en 2006 frente a un 22 por ciento en el segmento de los mayores de 30 años).

¿Más motivados y entusiastas?

El 34% de los empleados menores de 30 años afirma sentir que tiene un trabajo interesante, frente al 28% de los trabajadores mayores de esa edad. Del mismo modo, son también los más jóvenes los que aseguran disfrutar yendo al trabajo cada mañana (el 29% frente al 25% de los mayores de 30 años) o trabajar en un entorno estimulante (el 26% frente al 19%).

Además, el 27% de los *millennials* asegura estar satisfecho con el equilibrio entre su vida laboral y su vida privada (frente al 23%) y el 26% confiar en su futuro personal dentro de la empresa, frente a un 18% de los empleados con más de 30 años.

Y una respuesta clave: el 26% de los trabajadores de la generación del milenio afirma que motivación en el trabajo va en aumento, como contraposición al 15% que asegura lo mismo entre los empleados de mayor edad.

Sin embargo, el estudio de Edenred muestra cómo estas percepciones más positivas y entusiastas del entorno laboral no tienen su razón de ser en la generación del milenio como tal. No es fruto de un cambio generacional sino únicamente están motivadas por la actitud clásica de mayor ilusión y expectativas propia de cualquier recién incorporado al mercado laboral.

Así, estos resultados son prácticamente iguales a los obtenidos por el Barómetro de Edenred realizado hace 10 años en el que el 28% de los trabajadores menores de 25 años afirmaba que su motivación en el trabajo iba en aumento, frente al 25% de los mayores de esa edad.

Unos datos que permiten afirmar que la generación de milenio no es lo disruptiva que se supone, al menos en el entorno laboral, donde valora y espera prácticamente lo mismo que los empleados de generaciones anteriores.

La gestión del talento y el cuidado del empleado, principales retos de las empresas

Preguntados por los retos que, en materia laboral, tienen que afrontar en su opinión las empresas, los pertenecientes a la generación del milenio también coinciden con los trabajadores de otras generaciones y señalan la gestión del talento y del cambio y el cuidado de los empleados como los principales retos a los que se enfrentan las empresas.

Concretamente, la retención de talento es para el 35% de los menores de 30 años el desafío más importante, frente al 32% que lo señala entre los mayores de esa edad.

En el caso de la conciliación entre la vida laboral y personal vemos que la preocupación es prácticamente la misma entre la generación del milenio y generaciones anteriores y lo mismo sucede con aspectos como la prevención de riesgos psicosociales o el compromiso de los equipos.

Curioso es el hecho de que la diversidad, las relaciones intergeneracionales o la digitalización sean considerados retos menos importantes incluso entre los menores de 30 años. Así, por ejemplo, la digitalización del trabajo es indicada por el 24% de los mayores de esa edad y por el 23% de los más jóvenes. En el caso de la gestión intergeneracional ésta es señalada como un desafío para las empresas por el 15% de los mayores de 30 años frente al 14% de los *millennials*.

También muy similares son las expectativas que la generación del milenio muestra respecto a las generaciones anteriores. Así, equidad, honestidad y capacidad de escuchar son las cualidades que debe tener el “jefe ideal” para unos y otros.

"En un mundo digital como el que vivimos, en constante cambio, el principal desafío es desarrollar la capacidad de liderazgo de los directivos y, más que nunca, crear un entorno laboral propicio que fomente el compromiso y la felicidad de los empleados, cualquiera que sea su generación”, afirma Antoine Solom, director de IPSOS LEAD.

Para la elaboración del Barómetro, Edenred ha entrevistado a más de 14.000 trabajadores, en EE.UU., China, Japón, Alemania, Reino Unido, Francia, Brasil, India, Italia, España, México, Turquía, Polonia, Bélgica y Chile, de los cuales 3.552 son menores de 30 años o nacidos después de 1986 y, por ello, parte de la generación del milenio. En España, los encuestados han sido 802, de los que 202 son menores de 30 años.

Acerca de Edenred

Edenred, inventor de Ticket Restaurant® y líder mundial en el campo de los vales de servicios prepago para empresas, imagina y desarrolla soluciones que facilitan la vida de los empleados y mejoran la eficacia de las organizaciones.

Las soluciones que propone Edenred garantizan a las empresas que sus fondos se asignan a un uso específico y permiten la gestión de:

- Los **beneficios para empleados** (Ticket Restaurant®, Ticket Guardería® y Ticket Transporte®),
- Los **gastos profesionales** (Ticket Corporate® y Ticket Restaurant® Dietas),
- La **motivación y las recompensas** (Ticket Regalo® y Ticket Compliments®).

El Grupo también asiste a las instituciones públicas en la gestión de sus programas sociales.

Cotizado en la Bolsa de París, Edenred está presente en 42 países con 6.300 colaboradores, 660.000 empresas y organismos públicos, 1,4 millones de afiliados y 41 millones de beneficiarios. En 2015, Edenred registró un volumen de emisión de 18.300 millones de euros.

Ticket Restaurant® y las otras denominaciones de los productos y servicios que propone Edenred son marcas registradas pertenecientes al grupo Edenred.





Contacto de prensa:

Nuria Cordon, Indie PR - Tel. : +34 917165 777- nuria@indiepr.es

Mar Carpena, Indie PR - Tel. : +34 917165 778- mar@indiepr.es