

## ¿QUE QUIEREN LOS PROFESIONALES?

11 de Octubre de 2012

Fuente: conocimiento y dirección

Baby Boomers, Generación X, Generación Y y, próximamente, la Generación Z conviven con sus reglas. Cada una tiene un modo propio de concebir el trabajo.

A partir de un relevamiento realizado por Capital Humano entre 387 profesionales de distintas áreas de expertise (Administración, Finanzas, Marketing, Ventas, Recursos Humanos, Ingeniería e IT), intentamos descubrir las preferencias de los profesionales y comprender en mejor medida las relaciones personales en la práctica laboral.

A continuación, algunas de las conclusiones más destacadas:

- Los portales de trabajo son los más utilizados (76%) por los profesionales en sus búsquedas de empleo. Las redes sociales ocupan el segundo lugar (11%), lo cual indica que el reclutamiento 2.0 todavía no se ha impuesto como tendencia y que tiene un gran potencial de crecimiento.
- Los profesionales consultados se identifican en mayor medida con las grandes compañías (54%), quedando las pequeñas y medianas en segundo lugar (38%). Los emprendimientos personales totalizaron sólo un 8%.
- La prioridad número uno en la vida laboral de los encuestados es el equilibrio del plano personal con el profesional (54%). Esta es una tendencia que viene cobrando fuerza en los últimos años, sobre todo con los nuevos paradigmas de la generación Y.
- En relación a los programas de jóvenes profesionales, el 35% de los encuestados coincide en que las empresas deben ofrecer remuneraciones y beneficios más atractivos para preservar la estada de los talentos. El 23% sostiene que es importante generar más espacios de comunicación para escuchar las necesidades de los empleados.
- Con respecto a los procesos de selección, una buena proporción de los profesionales remarca el valor de la buena comunicación entre el posible empleador y el candidato acerca de todos los aspectos del proceso de búsqueda (perfil del empleado solicitado, tiempo de resolución del proceso, seguimiento, feedback, etc.)
- A partir del feedback de los encuestados, podemos inferir la creciente valoración de los beneficios no económicos complementarios al sueldo (descuentos, días libres, más cantidad de vacaciones, etc.).

En el contexto de una leve desaceleración en la demanda de búsquedas laborales, podríamos decir que las empresas tienen mayor poder de negociación con los candidatos de sus búsquedas. Sin embargo, la escasez de talentos y los altos niveles de rotación de personal deben ser considerados por todo aquel que quiere ser un empleador competitivo. Cambia, todo cambia. Hay que saber lo que los profesionales quieren e intentar responder a esas necesidades. De eso se trata.