

**GENERACIÓN Z** | ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN DEL MERCADO LABORAL ENTRE LOS JÓVENES

Imagen de archivo de una empleada en una empresa tecnológica de La Rioja. / ÓSCAR SOLÓRZANO

El 25% de los jóvenes se desilusiona en su trabajo ante la falta de conciliación

El acceso al primer puesto de trabajo de la Generación Z en La Rioja se produce mayoritariamente gracias a las prácticas en empresas. El salario constituye el principal motor para un cambio de empresa

R. MURO / LOGROÑO

«Para muchos jóvenes, el éxito ya no se mide únicamente por el cargo que se ocupa, sino por la posibilidad de desarrollar una trayectoria alineada con sus intereses, valores y objetivos de vida». El centro de investigación y divulgación del conocimiento *Gi Data Hub*, perteneciente a *Gi Group Holding* analiza en un informe publicado el pasado mes de septiembre la perspectiva que la denominada Generación Z mantiene de cara a su desarrollo profesional. Y el trabajo arroja algunos datos cuanto menos curiosos y que proyectan un cambio, cuanto menos, de mentalidad.

Si bien la literatura social integra en la GenZ a los nacidos entre 1997 y 2012, el informe focaliza sus esfuerzos desde los 18 a los 30 años. Una de las conclusiones que lanza el estudio es que casi cuatro de cada diez jóvenes riojanos logran ac-

ceder a su primer puesto de trabajo gracias a las prácticas formativas, es decir, una vez acabado su periodo de formación son contratados en la misma empresa donde han desarrollado las prácticas. De hecho, La Rioja lidera esta vía de contratación muy por encima de la media del conjunto de las comunidades autónomas que se sitúa en el 17,8%.

Ahora bien, aunque en menor proporción la Generación Z riojana también logra cierto éxito de contratación a través de contactos personales y de las propias consultoras de recursos humanos o a través de las ferias dedicadas a la búsqueda de talento y empleo en general. En ambos casos con un 12,5%.

Sin embargo, el porcentaje cae considerablemente cuando la vía se traslada a plataformas en línea o a las autocandidaturas directas.

En cuanto al aprendizaje adqui-

Los contactos personales motivan el 12,5% de contrataciones para un primer puesto de empleo

rdo en ese primer puesto de trabajo, la mitad de los jóvenes riojanos apuntan a las 'Habilidades relacionadas con el trato directo' como «la gestión de relaciones con clientes y usuarios», tal y como detalla el informe.

Por otro lado, el informe de la consultora de recursos humanos hace constar también las expectativas previas al primer empleo y el resultado arroja un mapa español con diferencias notables. En este sentido, el 25% de los jóvenes riojanos de entre 18 y 30 años ostentaban una percepción de que «el trabajo permitiría una mayor conciliación de la vida personal, una expectativa -prosigue el informe- que no se ha cumplido».

No obstante, si se analiza el resto de regiones, la mayoría de la juventud asegura haber llegado al mercado laboral «sin una idea clara de lo que se iba a encontrar». En Aragón, a modo de ejemplo, pen-

saban que el primer puesto de trabajo «sería más estable de lo que finalmente ha resultado» y en Canarias y la Comunidad Valenciana mantenían la creencia de que «el entorno profesional sería más estimulante».

DIFICULTADES DE ACCESO. Todo ello teniendo en cuenta que el 62,5% de la GenZ de la Comunidad riojana expresa las «dificultades para obtener su primer puesto de trabajo». De hecho, es la región española donde los jóvenes manifiestan una mayor complejidad. Sin embargo, los jóvenes de La Rioja otorgan una menor consideración a conceptos analizados también en el estudio como la precariedad, la inestabilidad o la necesidad de múltiples competencias más allá de la formación reglada cursada.

Otro de los datos que invita a cierto desánimo, siempre en base al estudio elaborado por *Gi Data*



Una amplia mayoría cree que su carrera avanza lentamente o está estancada

Hub se extrae del momento laboral actual que viven los jóvenes. Uno de cada cuatro considera que su carrera profesional «avanza lentamente» y otro 25,3% va más allá y asegura que «está estancada». Además, un 6,4% percibe que su trayectoria laboral «va hacia atrás».

Por otro lado, se analiza también hasta qué punto la GenZ está dispuesta a hacer concesiones para progresar en su carrera. Y en este sentido, el 62,5% de los riojanos, seguidos a gran distancia de Castilla y León (31,3%) y de Canarias (31,1%), «destacan por ser los más dispuestos a asumir una mayor carga de trabajo o unas jornadas más largas».

Y, ¿cómo redefinen los jóvenes el éxito profesional? Pues en el caso de la Generación Z riojana, siempre manteniendo al margen la hipótesis de la cuantía salarial, con la necesidad de que «el trabajo tenga un propósito». Más del 37% expresa este supuesto por encima de cuestiones como la flexibilidad, la salud mental o la capacidad de tomar decisiones, entre otras.

Por último, el informe de la consultora de recursos humanos analiza los motivos para un cambio de trabajo. De esta forma, en La Rioja y en Murcia, seis de cada diez jóvenes apuntan al salario como principal motor motivacional para dar el salto a otra compañía.

Un nivel salarial que influye de forma más determinante que la estabilidad laboral, la dificultad para conciliar la vida personal y el trabajo, la falta de reconocimiento o valoración o las oportunidades de crecimiento profesional. Por citar algún ejemplo, en Andalucía y Baleares aparece como principal motivo la existencia de una cultura tóxica o problemas de comunicación interna en el seno de la empresa.



Instalaciones de la oficina de empleo en una imagen de archivo. / OSCAR SOLORZANO

«La juventud no está pidiendo trabajar menos sino aprender más en un proyecto coherente»

Tres expertos en recursos humanos coinciden en la necesidad de adaptar la relación con el trabajo a la nueva realidad de los jóvenes. «El que no lo tenga en cuenta tendrá problemas para fidelizar talento»

R.M. / LOGROÑO

Varios expertos acompañan un informe que desvela ciertos cambios, al menos en la percepción, que los jóvenes tienen del mercado laboral. Carlos Pérez, de BBVA, considera que «quizá una de las conclusiones más interesantes del estudio es que la juventud no parece estar pidiendo trabajar menos, sino aprender más, crecer más rápido y hacerlo en organizaciones que les ofrezcan un proyecto profesional coherente y sostenible en el tiempo». Desde el otro lado, prosigue Pérez, «el reto de las empresas ya no es solo atraer talento. Es ser capaces de demostrar, desde el primer día, que existe un camino real

de desarrollo y que las oportunidades de crecimiento son tangibles».

África Gala, directora corporativa de Personas en Quirón Prevención, considera también que «en el actual mercado de trabajo, el verdadero compromiso no se alcanza ofreciendo solamente un empleo, hay que dar sentido, desarrollo y estabilidad a las trayectorias».

MUCHO MÁS QUE JERARQUÍA. Y desde la propia consultora responsable del informe, Silvia Martínez, directora de Personas y Cultura, «el éxito profesional ya no se entiende únicamente como ascenso, cargo o crecimiento jerárquico». De hecho, prosigue, «todo ello supone un cambio en la manera de entender

la relación con el trabajo. Las compañías que no tengan en cuenta que esta es una de las claves del futuro del trabajo, tendrán verdaderos problemas para lograr la atracción y fidelización del talento».

En definitiva, cambios que proceden todos ellos de una nueva perspectiva impulsada por los jóvenes de la Generación Z de cara a su inserción en el mercado laboral en un contexto en el que, además, desde numerosos ámbitos se cuestiona su actitud ante un puesto de empleo.

No solo se exige un buen salario, sino que la juventud demanda trabajos con una dirección y un sentido más allá de ascensos de carácter jerárquico sin más.

«No vale con ofrecer solo un trabajo, hay que dotarlo de sentido, desarrollo y estabilidad»