

¿CÓMO ATRAER Y RETENER A LOS MILLENNIALS?

CONTRARIAMENTE A LO QUE SE PIENSA, ESTOS JÓVENES SÍ SE PEGAN A SUS COMPAÑÍAS, SÍ SE PUEDEN IDENTIFICAR CON ELLAS, PERO HAY QUE DARLES LAS RAZONES ADECUADAS PARA QUE LO HAGAN.



Las nuevas generaciones, o Millennials, esos jóvenes nacidos entre 1982 y el año 2000, sobresalen por sus habilidades con la tecnología, pero también por su an-

helo por la flexibilidad laboral, siendo los que más cambian de trabajo.

Fernando Loyola, director de Metacoaching Group, profesor de post grado de la USIL y colabora-

dor en distintos proyectos del Instituto de Emprendedores- USIL, habló sobre el tema en el Primer Desayuno Empresarial 2017 del Instituto de Emprendedores.

Loyola dijo que los estereotipos negativos o caricaturizados hacia esta generación son un reflejo de lo que pasa siempre: toda generación encuentra faltas muy similares en la generación siguiente, por tanto, los millennials son una generación más, con sus aciertos y errores, a los que hay que ver con menos prejuicios y tratar de entender mejor, sobre todo en el ambiente laboral, si realmente se quiere retener el talento joven.

¿QUÉ ES EL TRABAJO PARA ELLOS?

“Un lugar en el mundo, un medio de vida y de independencia, una fuente de satisfacción y logro. Ninguno dice, lo que me permite sobrevivir o lo que me da plata”, señala Loyola. Los millennials consideran que un buen trabajo brinda autonomía, oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional. “Estamos dando eso en nuestras compañías?”, se preguntó.

Agregó, que los millennials, contrariamente a lo que se piensa, sí se pegan a sus compañías, sí se pueden identificar con ellas, pero hay que darles las razones adecuadas para que lo hagan.

CÓMO ESTÁ CAMBIANDO EL LUGAR DE TRABAJO

Loyola explicó que los millennials están cambiando el lugar de trabajo de diversas formas. Si las empresas o corporaciones no se adaptan y tratan de implementar algunos cambios, estos talentos se van a buscar centros de trabajo en los que se sientan más cómodos para desarrollarse y desenvolverse.

Aquí algunos puntos:

1 Comunicaciones: Los millennials quieren hacer su trabajo bien pero rápido, dejando de lado las formalidades a la hora de comunicarse con sus pares o superiores. Entonces prefieren el whats app al correo electrónico. “Si un gerente o jefe de equipo no ha implemen-

tado un grupo de whats app para comunicarse con su equipo, sobre todo si en su mayoría está integrado por millennials, está perdido”, dijo Loyola.

2 Flexibilidad: Los millennials exigen flexibilidad en sus horarios. No es que quieran trabajar menos pero para ellos el horario tradicional de 9 a 6 ya no funciona. La idea del balance entre la vida personal y laboral que se inició con la generación X es más tangible ahora y algunas empresas ya están implementando horarios en los que, por ejemplo, los viernes salen temprano, alrededor de 2 o 3 de la tarde, o dan bonificaciones o premios que implican no ir una vez al mes, o tener un día al mes para trámites personales durante la mañana, etc.

3 Colaboración: Es importante para los millennials que exista un trato horizontal y cooperativo entre jefes y colaboradores. El estilo vertical ya no es una opción para las empresas. El verdadero liderazgo debe demostrarse con hechos y no con títulos o palabras.

4 Justicia social: Los millennials, de acuerdo a Amy Nichol Smith, en su libro *How millennials are changing the workplace*, quieren jefes y productos éticos, trabajar para empresas socialmente responsables, que además promuevan el voluntariado y el impacto positivo en la sociedad.

5 TIPOS DE “MILLENNIALS”

1 Limitados (supervivencia): Los que están alejados de la tecnología, viven en una comunidad que tiene contacto limitado con la globalización.

2 Vieja escuela (tradición): Que se parecen más a la generación X, como una copia de los que tienen entre 30 y 40 años. Son los más tradicionales, los que quieren hacer carrera dentro de la misma compa-

¿Qué buscan los millennials de las organizaciones en las que trabajan?

- Oportunidades de desarrollo de carrera.
- Programas de capacitación y desarrollo.
- Horario flexible
- Oportunidades internacionales.
- Buena reputación por prácticas éticas.
- Valores organizacionales que coincidan con los personales.
- Reputación de contar con las mejores personas.
- Historial de diversidad e igualdad de oportunidades

ñía, que asumen que hay tiempos que cumplir.

3 Techies (participación): Les gusta la tecnología y estar conectados, desarrollan, crean. Un techie lo es porque le encanta estar conectado con la tecnología, no puede vivir sin ella.

4 Conectados (utilidad): Pueden vivir sin estar conectados y sin tener el último aparato tecnológico. Son los que ven la conectividad según su utilidad.

5 Idealistas (cambio): Son los que se deberían contratar, los que van a cambiar las cosas. Hay que contratar disconformes pero que sepan cómo hacer las cosas. “Qué estamos haciendo en nuestros procesos de selección para reconocer que tenemos estos idealistas, les estamos preguntando si están haciendo cambios en el presente o qué cambios piensan hacer en el futuro? Porque aquellos que promueven el cambio, son las piezas valiosas dentro de las organizaciones”, dijo Loyola.