

GERENCIA Y LIDERAZGO

CONOCIMIENTO Y HABILIDAD

Lydia Arbaiza

DIRECTORA DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE ESAN



¿Cómo retener a los *millennials*?

Estudios de Pricewaterhouse Coopers revelan que para fomentar un sentido de compromiso en la generación *millennials* es imperativo transformar la dinámica en el ambiente laboral, lo cual genera interrogantes: ¿por qué no querrían trabajar de la misma forma que sus antecesores?, ¿qué los motiva verdaderamente? Los *millennials* nacieron entre 1980 y 2000. Son personas que ya forman parte de la fuerza laboral

y otros están por ingresar en ella. Las empresas ponen énfasis en reclutar a los talentos de esta generación. Los *millennials* tienen dificultad para adaptarse a empresas burocráticas o con procesos rígidos, ya que necesitan de retroalimentación constante, así como de reconocimiento y retos laborales. Se sienten atraídos por estilos gerenciales flexibles; por ello, las compañías emblemáticas que atraen a

“Los *millennials* están abiertos a nuevas ofertas o a retirarse de una empresa”.

más *millennials* talentosos son Google y Apple. Están abiertos a nuevas ofertas o a retirarse de una empresa para tomar otro camino si creen que es lo

más conveniente para su crecimiento profesional. Consideran importante encontrar equilibrio entre su vida laboral y personal que obtener más dinero; prefieren horarios flexibles, oportunidades de viajes o capacitación antes que bonos económicos. Quieren ascender dentro de su carrera cada vez más rápido y por ello, cambian de trabajos hasta conseguirlo. Las empresas deben estar preparadas para que sus *millennials* renuncien o sean atraídos

por otras compañías. Los reclutadores y los encargados de RR. HH. deben prestar atención a los roles claves; es decir, a los puestos que generan valor a la empresa y prepararse para que en los planes de sucesión puedan insertarlos en el futuro. Asimismo, deben calcular los costos que genera reemplazar el talento y trabajar en la retención, pues esta generación ya tiene alta demanda y se pronostica un escenario a futuro en aumento.