

Reclutamiento y retención de profesionales de la Generación Y

Esta generación, llamada también Millennium, nacida entre 1981 y 2000, se caracteriza porque sus miembros son escépticos, realistas, globales, con altas expectativas y buscan empresas con ambientes flexibles de trabajo donde pueden continuar aprendiendo.

El real balance entre la vida familiar y el trabajo es indispensable y su seguridad personal es su principal preocupación.

Son conocidos por su movilidad laboral que responde a la necesidad de adquirir variadas experiencias que van a agregar valor a su empleabilidad.

¿Qué buscan en sus trabajos?

- propósito, significado
- responsabilidades y desafíos
- participación y oportunidades de ser promovidos
- individualidad y creatividad
- flexibilidad y diversión
- compromiso ético
- lazos y pertenencia
- un lugar con gente positiva
- herramientas tecnológicas
- una buena remuneración

Deben permitirles cometer errores y cambiar de áreas dentro de la organización para surgir.

“La clave para atraerlos es mostrarles que la empresa los puede ayudar a tener una vida con significado”

De sus jefaturas esperan:

- que los dejen tomar decisiones
- ser tratados con respeto
- mentoría en vez de dirección
- reconocimiento y justicia
- conexión personal
- demostración de valores
- sentirse involucrados
- que sus jefes sean competentes
- retroalimentación constante

La remuneración es una herramienta de atracción pero no de retención. La plata por sí sola no es motivación suficiente.

Guilherme Queiroz, HR Business Partner (Customer Development) de **Unilever** nos ha enviado ejemplos de acciones que ellos han implementado durante el último año para mejorar la retención de esta nueva generación.

- Promoción de la misión, cultura y estrategia de Unilever en las ferias universitarias
- Proyecto “Pasaporte Solidario” (ayuda social)
- Coaching y mentoring para el rol de jefe
- Semana del feedback en Agosto
- Comités de recursos por área
- Políticas pro-familia
- Programa de trainees con rotaciones por distintas áreas para tomar una mejor decisión de carrera
- “FlexFriday” y programas de trabajo flexible
- Posibilidades de carreras internacionales. (Swap, Secondment y Expatriación.)

Para saber si su compañía está preparada para recibir esta nueva



fuerza de trabajo, su empresa:

- ¿Brinda oportunidades internacionales?
- ¿Posee o participa de programas de RSE?
- ¿Ofrece oportunidades de desarrollo y aprendizaje?
- ¿Permite con sus políticas balancear trabajo y familia?
- ¿Es lo que ofrece, lo que ellos andan buscando?

“No hay que olvidar que las competencias que tengan deben satisfacer las estrategias de la organización”
