

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS
MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

i

El Desafío de Retener el Talento de los Millennials en las Organizaciones

Johanna Camila Sanabria Ojeda

Universidad Militar Nueva Granada

Nota de Autor

Johanna Camila Sanabria Ojeda, Facultad de Ciencias Económicas,

Posgrado en Alta Gerencia, Seminario de Investigación.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS
MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

El Desafío de Retener el Talento de los Millennials en las Organizaciones

Johanna Camila Sanabria Ojeda

Tutor: Cristhian Camilo Rojas

Coordinador Especialización en Alta Gerencia

Universidad Militar Nueva Granada

Abril 2018

Nota de Autor

Johanna Camila Sanabria Ojeda, Facultad de Ciencias Económicas,

Posgrado en Alta Gerencia, Seminario de Investigación.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS
MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Tabla de Contenido

Desafío de Retener el Talento de los Millennials en las Organizaciones	v
Pregunta de Investigación	v
Objetivo General	v
Objetivos Específicos.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vi
Justificación	vii
Marco Teórico.....	ix
Características de los Millennials	xi
Los Millennials son Digitales	xi
Los Millennials son la Generación mas Educada	xii
Los Millennials Quieren Tener Reconocimiento.....	xiv
Aspectos motivacionales que llevan a los Millennials a durar poco tiempo en las organizaciones	xv
Los Millennials quieren sentirse importantes en las organizaciones	xvi
Los Millennials quieren tener dialogo constante.	xvi
Los Millennials quieren un enfoque de vida plena en el trabajo	xvi
Los Millennials quieren oportunidades.....	xvii
Estrategias de retención de personal para lograr la estabilidad laboral de los Millennials.....	xvii
Hacer que el trabajo sea significativo	xix
Brindar reconocimiento y valoración.....	xx

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS
MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Trabajo como parte de la vida..... xx

Oportunidades para hacer parte de la Alta Gerencia xxi

Conclusiones xxiv

Referencias..... xxv

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Desafío de Retener el Talento de los Millennials en las Organizaciones

Pregunta de Investigación

¿Qué estrategias deben desarrollar las organizaciones en materia de retención de personal para garantizar la continuidad de los Millennials en sus puestos de trabajo?

Objetivo General

Identificar las estrategias para retener el talento de los Millennials en las organizaciones teniendo en cuenta sus características.

Objetivos Específicos

1. Describir las características de los Millennials y los aspectos motivacionales que los llevan a durar poco tiempo en las organizaciones.
2. Identificar las estrategias de retención de personal, que logran la estabilidad laboral de los Millennials.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Resumen

En un mundo globalizado las organizaciones deben ser cada vez más proactivas e innovadoras para formular estrategias en la retención del talento humano y más si se trata de las nuevas generaciones que están revolucionando la forma de trabajar en las empresas. Los Millennials a la hora de buscar empleo se sienten atraídos por proyectos que los motiven, que les aporte en su talento, además buscan trabajos flexibles, quieren nuevas oportunidades de ascenso en sus organizaciones, quieren ser escuchados y reconocidos esto hace parte de la competitividad por la que se caracterizan. Es por esto que las empresas tienen un desafío en las áreas de talento humano ya que los gustos, los valores, y expectativas de cada uno de los colaboradores son diferentes.

Abstract

In a globalized world, organizations must be increasingly proactive and innovative to formulate strategies for the retention of human talent and more if it is about the new generations that are revolutionizing the way of working in companies. Millennials when looking for a job are attracted to projects that motivate them, that they like in their talent, they also look for flexible jobs, they want promotion opportunities in their organizations, they want to be heard and recognized for their part of the competition for the They are characterized This is why companies have a challenge in the areas of human talent and that the tastes, values and expectations of each are different.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Justificación

El fin de este documento es identificar las estrategias de deben seguir las organizaciones para retener el talento de los Millennials, debido a que esta generación le resulta muy fácil abandonar sus puestos de trabajo, según los últimos estudios sobre los Millennials afirman que se aburren debido a la falta de tareas significativas, motivación y reconocimiento.

Esta generación busca proyectos desafiantes, no les gusta las organizaciones que valoran más los horarios que la misma productividad. Es por esto que las organizaciones deben dar un paso adelante y lograr que los mejores talentos se queden en las empresas.

Introducción

La palabra Millennial es derivada de Millennium “milenio”. Los sociólogos americanos Neil Howe y William Strauss, denominan a la generación nacida entre los años 1980 y 2000 como los Millennials, jóvenes que son digitales por nacimiento, crecieron presenciando todos los cambios tecnológicos. Esta generación creció en un ecosistema muy diferente al de sus padres, conocidos como:” Los Baby Boomers generación nacida entre 1946 y 1964 y la generación X nacida entre 1965 y 1979”. (Caraher, 2014, pág. 20)

Son jóvenes que piensan que son capaces, que tienen mucho potencial y que tienen mucho que aportar. Además confiesan que están seguros de lo que hacen, pueden lograr grandes reconocimientos en la vida personal, como laboral.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

La Generación Millennials, han sido criticados mundialmente por la falta de compromiso en el trabajo. Un informe publicado recientemente por la firma de consultoría Deloitte explica que en la actualidad hay una desconexión entre los objetivos de vida de los profesionales jóvenes y la dirección en la que avanzan las empresas. Ellos argumentan que sus habilidades de liderazgo no son desarrolladas debido a que no son tomadas en cuenta dentro de las organizaciones, además afirman que las empresas no aprovechan el talento que tienen y es por esto deciden abandonar sus puestos de trabajo.

Lo ideal para ellos es que las organizaciones logren enfocarse en el talento humano, sin descuidar los objetivos primordiales de las organizaciones como lo son sus ganancias. Todo esto conlleva a que las organizaciones logren motivarlos, incluirlos en nuevas experiencias dentro de sus labores diarias y sobre todo que interioricen los objetivos de la compañía.

Boomers

El nombre de esta generación se refiere al “Baby Boom” es decir a la alta natalidad de niños en esa época, se caracterizan principalmente por darle una alta importancia a su trabajo antes que cualquier cosa, trabajan mejor en equipo y valoran bastante el tiempo. (Rafael & Ruis, Gestion Humana, 2016) .

Generación X

La generación X es el grupo más demandante en el mundo laboral, se caracterizan por haber presenciado los cambios tecnológicos. Esta generación desea desarrollo profesional dentro

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

de la misma empresa y reflexionan bastante antes de hacer un cambio en sus vidas profesionales.

(Rafael & Ruis, Gestion Humana, 2016)

Generación Y (Millennials)

Es la primera generación que nace en la era digital, tienen mucho compromiso con ellos mismos, no son estables laboralmente, ven a la generación X como adictos al trabajo y es por eso que ellos buscan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. (Rafael & Ruis, Gestion Humana, 2016)

Es por esto que las organizaciones deben desarrollar estrategias que puedan comprometer los nuevos talentos de la última generación, enfocados en la flexibilidad, el trabajo en equipo, la motivación, el reconocimiento, el bienestar y la capacitación continua.

Marco Teórico

El concepto de generación, surge a partir del sociólogo Karl Mannheim (1928), quien considero este aspecto uno de los más importantes para entender la historia, a partir de este concepto estudio la cultura de la época, resaltando el desarrollo generacional a partir de las vivencias de cada generación.

Los nacidos entre 1980 y 2000, hoy tienen entre 38 y 18 años de edad, generación llamada los Millennials bautizados así por los sociólogos americanos Neil Howe y William Strauss, autores de *Millennials rising, the next generation*, jóvenes que crecieron conectados a internet, los Smarthpones y todo lo relacionado con lo digital. Ellos describen a los Millennials

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

también como jóvenes muy estimulados, saciados de actividades desde la niñez, además de todo les gusta la inmediatez de las cosas, es decir les gusta las cosas fáciles.

En el caso de de Franichevich y Marchiori (como es citado en Alberdi et al. 2011) "se llaman Millenials porque sus primeros miembros terminaban el secundario en el 2000; la Generación Yo (me), por su marcado egocentrismo cercano al narcisismo; la Generación I, que puede ir por la informática, internet, por "i" primera persona singular del inglés; además de ser la letra que identifica a sus productos emblemáticos: el iPod, la iMac y el iPhone. También se la conoce como la Generación Why por su similitud fonética inglesa con la letra "Y" y por su tendencia a cuestionar. Fonética y letras bien aprovechadas por Nintendo que llamo "Wii" a su más popular consola de juegos, un elemento imprescindible en la habitación de aquellos Gen Y que pueden costearlo. Por todo esto también es la Generación digital, después de todo, no olvidemos que es la primera en la historia que maneja la tecnología mejor que sus mayores".(p,97)

Por su parte los escritores Boschma y Groen (2006), denominan a la generación de los Millennials como la generación Einstein según los autores, es la primera generación de jóvenes que se identifica por características positivas: sociabilidad, cooperación, inteligencia, implicación, entre otras. Además reconocen a esta generación, por estar activa 24/7.

Para Marc (Prensky, 2001) la generación actual de jóvenes, han crecido en medio de la tecnología se les ha bautizado con el término de "Nativos Digitales" Se destacan por:

- Querer recibir información de forma ágil e inmediata

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

- Se sienten atraídos por multitareas y procesos paralelos.
- Prefieren los gráficos a los textos.
- Se inclinan por los ascensos al azar(desde hipertextos)
- Funcionan mejor y rinden más cuando trabajan en Red
- Tienen la conciencia de que van progresando, lo cual les reporta satisfacción y recompensa inmediatas.
- Prefieren instruirse de forma lúdica a embarcarse en el rigor del trabajo tradicional.

(Prensky, 2001, pág. 6)

Características de los Millennials

Los Millennials son Digitales

Los Millennials crecieron con la tecnología, esta modernidad trajo la educación, el entretenimiento y la educación. Cada vez más dependen de la tecnología es decir de sus dispositivos móviles, computadores, tabletas, etc. Esta generación está acostumbrada a tener el tipo de información que deseen ya que son expertos navegando en la red, tienen la facilidad de comunicarse por medio de mensajes online, correos electrónicos y video llamadas. Y es que los Millennials hacen de su vida más práctica, desde sus Smartphone piden el servicio de transporte, domicilios, escuchan música, ven series de televisión o películas a través de aplicaciones. Todo esto hace que estén conectados en tiempo real y estén actualizados permanentemente.

Los Millennials han sido estudiados por largo tiempo, según la encuesta de Global Millennials Survey de Telefónica revelo que el 74% de los millennials afirmaron tener

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

un Smartphone, una cifra mayor al promedio de América Latina que está en el 68%, pero inferior al promedio de Europa occidental (79%) y Asia (83%). Además, el 75% dijo poseer un computador laptop, el 55% manifestó tener un computador de mesa, mientras que el 20% una tableta.

De acuerdo al estudio, los millennials colombianos están conectados a internet en un promedio de 7 horas al día, superando en este ítem a las cifras obtenidas de los encuestados de Europa (6 horas) y Asia (6 horas). (Telefonica, 2017)

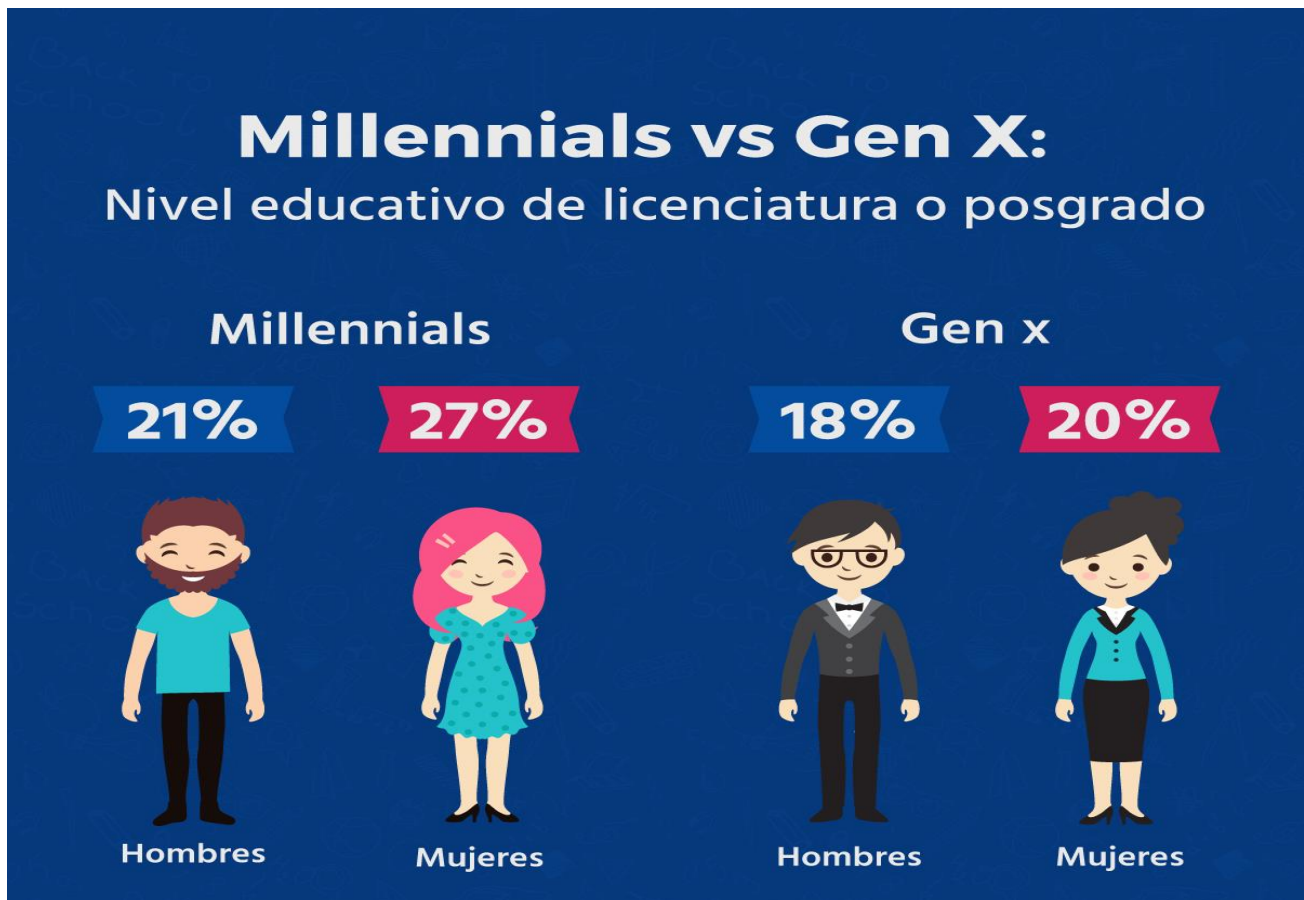
Según indican las cifras, internet es el medio que utiliza la gran mayoría de los millennials para informarse. Un 45% dijo que lo hace por esta vía, mientras que un 33% dijo hacerlo por la televisión y solo un 18% por medios impresos. Cuando se interrogó sobre cuál es el medio que prefiere para entretenerse, un 69% de los encuestados respondió que internet, mientras que un 28% dijo que la televisión y un 2% revistas y periódicos” (Tecnología, 2013, pág. 1).

Todo lo anterior nos demuestra que la generación de los Millennials es cada vez más consumidora de tecnología, a través de este recurso han aprendido a ser más productivos, puesto que planean sus actividades diarias en sus teléfonos móviles de una manera ágil y sencilla, crean listas de tareas identificando las de mayor prioridad y así entregar todo a tiempo. Estos recursos tecnológicos también han hecho que lo Millennials aprendan de los fracasos y un claro ejemplo fueron los videojuegos, donde el fracaso era na nueva oportunidad para comenzar de nuevo y hacerlo cada vez mejor.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Los Millennials son la Generación más Educada

La generación Millennials es la más educada de la historia frente a la generación predecesora la generación X. De acuerdo al estudio publicado por el Economic Innovation Group “el 21% de hombres de la generación Millennial ha completado una licenciatura o un grado mayor respecto al 18% de la generación X con el mismo nivel educativo, lo mismo sucede con las mujeres, 27% de mujeres millennials han terminado su licenciatura o un grado mayor en comparación con el 20% de las de generación X.”



Fuente: Economic Innovation Group, 2016

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

La tecnología ha sido una gran ventaja para esta generación puesto que les ha permitido tener mayor acceso a la información a nivel educacional. Los Millennials son conscientes de la necesidad de estar informados permanentemente para lograr sus objetivos tanto personales como laborales. Sumado a esto, la crianza de sus padres hizo que los Millennials desde su niñez hayan estado en cursos de idiomas, deportes, actividades lúdicas, etc.

Los Millennials Quieren Tener Reconocimiento

Es importante resaltar que los Millennials han sido criados por la generación de los Baby Boomers y la generación X. Estas generaciones siempre dieron recompensas a sus hijos por cada cosa que hacían, y los incentivaron para que siempre participaran independientemente de los logros que pudieran alcanzar. Esto logro que crecieran con reconocimientos diarios sin importar lo mucho o poco que hicieran. Y es que las generaciones que criaron a los Millennials se centraron en hacerles entender que eran demasiado importantes para ellos. “En mi refrigerador hay una lista de cosas tomadas de 150 Ways to Show Kisd You Care (150 manera de mostrar a tus hijos que te importan):

- Reconoce que están ahí
- Pregúntales que pasa con ellos
- Diles lo grandiosos que son
- Escúchalos
- Di si muchas veces
- Diles que sus sentimientos están bien
- Contesta sus preguntas

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

- Debes estar disponible
- Muestra sus trabajos de arte en la casa
- Agradéceles
- Elógielos mucho. (Caraher, 2014, pág. 40)

Lo anterior demuestra que gran parte del compromiso, la dedicación y la productividad de los Millennials está ligado al reconocimiento, esto debido principalmente a la crianza que recibieron de sus padres. Logrando así que se sientan verdaderamente valorados por el esfuerzo que hayan realizado.

Otra característica que argumenta el reconocimiento que piden los Millennials son las redes sociales, estas han revolucionado las vidas de estos jóvenes puesto que a partir de ellas se puede obtener reconocimiento instantáneo a partir de un “me gusta” en situaciones cotidianas de la vida como lo puede ser el cumplimiento de objetivos personales en redes sociales como en Facebook.

Aspectos motivacionales que llevan a los Millennials a durar poco tiempo en las organizaciones

Actualmente una de las preocupaciones por parte de las organizaciones es el alto nivel de rotación de los jóvenes profesionales, y es que las empresas buscan personas comprometidas, proactivas, eficaces y eficientes, con las mejores capacidades para desenvolverse en los proyectos laborales. Deloitte asegura que el 75% de los Millennials Colombianos dejan sus trabajos entre dos y cinco años. Esto se debe a que las organizaciones no satisfacen de cierta

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

manera lo que los Millennials quieren. ¿Pero qué es lo que los Millennials buscan de las organizaciones?

Los Millennials quieren sentirse importantes en las organizaciones

Los Millennials quieren sentirse importantes en sus empleos, quieren que su trabajo y opiniones sean relevantes. Desean que sus labores diarias sean valoradas antes sus jefes, quieren marcar la diferencia en lo que hacen y les llama mucho la atención hacer parte de un equipo de trabajo sobresaliente.

Esta generación quiere ser escuchada, que sus ideas se tomen en serio, que las organizaciones tengan en cuenta sus sugerencias referentes a sus labores diarias. (Caraher, 2014).

Los Millennials quieren tener dialogo constante.

Esta generación ha crecido en constante comunicación e interacción digital, esto ha logrado que quieran tener un dialogo constante sobre su trabajo con sus jefes. Buscan constante reconocimiento y esperan retroalimentación, es decir críticas constructivas por parte de sus superiores esto con el fin de mejorar en sus actividades diarias y ser los mejores. (Caraher, 2014)

Los Millennials quieren un enfoque de vida plena en el trabajo

Esta generación creció en medio de los años 90 y 2000 en donde se buscaba un equilibrio entre vida y trabajo, siempre vieron a sus padres luchar por tener éxito tanto en su vida personal como en el trabajo por medio de muchos sacrificios. Es por esto que ellos pueden lograr las cosas sin necesidad de vivir como lo hicieron sus padres.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Los Millennials buscan libertad en las organizaciones, son muy ágiles en lo que hacen, así que no siempre necesitan estar en una oficina ocho diarias si lo pueden hacer desde su casa, es por esto que buscan organizaciones que dentro de su cultura corporativa exista el teletrabajo. Referente al equilibrio entre vida y trabajo, buscan disfrutar de su vida, ellos están menos dispuestos a comprometerse con el costo – beneficio en el trabajo a lo largo de su vida. (Caraher, 2014)

Los Millennials quieren oportunidades

Los Millennials buscan crecimiento constante dentro de las organizaciones, están enfocados en lograr acceso a la alta gerencia, por medio de sus conocimientos y experiencia. Además de esto quiere un mentor fuerte, que los guíe durante su aprendizaje especialmente a los recién graduados. (Caraher, 2014)

Estrategias de retención de personal para lograr la estabilidad laboral de los Millennials

Las organizaciones deben ser cada día más hábiles para formular estrategias en lo referente a la retención del talento humano, adaptándose a los cambios generacionales junto con los avances tecnológicos.

La transformación digital de las empresas (aplicada a sus respectivos modelos de negocio, sus principales procesos productivos, la explotación de sus tecnologías, sus estructuras organizativas, sus métodos de trabajo y la gestión del capital humano del que disponen para realizarla) se ha convertido en una prioridad estratégica para garantizar la competitividad y el crecimiento económico. De una forma general, las palancas de

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

actuación más importantes para la consecución efectiva de este cambio de modelo podrían quedar resumidas en las cuatro siguientes:

(i) Inteligencia de negocio mejorada mediante plataformas y herramientas de estructuración y análisis de datos procedentes de fuentes heterogéneas y con una escala grande, lo cual permite la optimización y la innovación de las estrategias empresariales.

(ii) Automatización de procesos operativos orientados a generar eficiencias de tiempo y recursos, de tal modo que se reduce la mano de obra y se acelera la toma de decisiones mediante flujos tanto descentralizadores como convergentes. Consecuentemente, esto reduce el tiempo de lanzamiento de nuevos productos al mercado.

(iii) Conectividad integral y ubicuidad de todos los elementos críticos de la cadena de valor para crear un ecosistema con una naturaleza tecnológica basada en Internet, cuyas propiedades materiales se caracterizan por impulsar relaciones de carácter social sumamente cooperativas y ágiles para culminar proyectos complejos y mejorar los tiempos de respuesta, así como para perfeccionar todos los factores vinculados a la calidad de un servicio.

(iv) Escucha activa enfocada en el cliente, tanto externo como interno (referido en este último caso a la figura del empleado).

Por consiguiente, es dentro del contexto histórico que bosquejan estas cuatro palancas desde el que hay que analizar cómo debería facilitarse la inserción de los jóvenes (que serán denominados millennials en el desarrollo del capítulo) para desempeñar todo su potencial en unos puestos de trabajo que, en cierta medida, están siendo reajustados y redefinidos con cadencia cuatrimestral. Con el fin de ilustrar el ritmo que

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

presumiblemente se puede esperar para que cristalice una alineación entre el modelo de cambio cultural que se está desarrollando en las empresas y una regeneración de perfiles en base a un sesgo demográfico y sociológico como los que representan los millennials. (Telefonica, 2017, págs. 173, 174)

Hacer que el trabajo sea significativo

Para lograr que las labores diarias de los Millennials sean relevantes lo primero que se debe hacer es guiarlos para que identifiquen cual es su rol en la visión general de la compañía, como contribuyen desde su trabajo para marcar una diferencia, es así como el trabajo fluirá y será más eficiente logrando grandes resultados.

La alta gerencia debe hablar con las personas de forma individual, transmitiendo a cada uno cómo influyen en los objetivos de la compañía, describirles las labores diarias ya que estas están ligadas a los propósitos del equipo de trabajo y a su vez de visión de la organización. Se debe crear una conexión entre el trabajador y la visión de la compañía para que realmente comprendan lo importante que es su trabajo. (Caraher, 2014)

En segundo lugar lo que se debe hacer es tener en cuenta las ideas de los Millennials, cuando esto sucede se comprometen más con la organizaciones, a medida de que hay más empleados comprometidos se generen mayores responsabilidades. La lluvia de ideas permite obtener tantas ideas como sean posibles, se deben reconocer las mejores. También se deben escuchar las ideas que en su aplicación no sea del todo posibles o exitosas. (Caraher, 2014)

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Brindar reconocimiento y valoración

Implementar una cultura en la que el reconocimiento contribuya a que los empleados se sientan realmente valorados por la organización, es la clave para que exista un mayor compromiso, mayor productividad y empleados felices. Los Millennials están esperando constantemente que los elogien por cada una de sus actividades, es por esto que el poder de “gracias” y “por favor” logra un ambiente laboral positivo, agradecer a la gente por lo que hace es la clave para mejorar el desempeño de los colaboradores.

Basta con enviar un correo de agradecimiento, para motivar aún más a los empleados y hacer que se sientan importantes. (Caraher, 2014)

También se puede optar por crear días de reconcomiendo, hacer celebraciones en equipo por los resultados alcanzados, festejar los cumpleaños, organizar eventos por el nacimiento de hijos, preguntar por enfermedades y muertes en la familia, y celebrar los logros personales son aspectos motivacionales para un mejor desempeño.

Crear una política comunicación abierta en las organizaciones para retroalimentar a todos los empleados no solo a los Millennials es lograr que sean más eficientes en su trabajo. Esto ayuda a corregir las acciones lo más cercano posible.

Trabajo como parte de la vida

Establecer políticas de trabajo flexible, es decir teletrabajo y horarios flexibles son estrategias que cada vez más son adaptadas por las organizaciones. Los avances tecnológicos logran que los Millennials puedan estar conectados desde cualquier lugar, permitiendo así lograr los objetivos a distancia sin ningún inconveniente. Esta modalidad de trabajo logra un equilibrio

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

entre trabajo- vida, ya que disminuye el estrés, evita los largos desplazamientos de la oficina al hogar, crece la libertad ya que los colaboradores se sienten más independientes.

(GestionHumana, 2017).

Para lograr esto se debe crear un plan de trabajo flexible el cual indique los días específicos en los que se trabajara desde la casa, los horarios de llegada y salida y si las semanas de trabajo serán más cortas. Además se debe identificar si los puestos pueden ser remotos, se debe establecer reglas de compromiso para lograr un trabajo flexible productivo y tener un plan para ajustar las políticas que no funcionen. (Caraher, 2014)

Oportunidades para hacer parte de la Alta Gerencia

La Alta Gerencia debe establecer formas para dar ayuda y asesoría en asuntos urgentes o no tan urgentes cuando lo soliciten los colaboradores. Esto está encaminado a un liderazgo presente el cual mantiene a la gente informada. Fortalecer las reuniones con todos los empleados es una gran estrategia puesto que pone al día a colaboradores sobre lo que sucede dentro de la organización. Los Millennials buscan conocimiento y experiencias, lograr una política de puertas abiertas es la manera más fácil para que obtengan lo que necesitan.

Es importante crear una cultura de capacitación, así se puede compartir el conocimiento de la alta gerencia hacia sus subordinados, se puede retroalimentar sobre la cultura organizacional y la visión de la compañía. (Caraher, 2014)

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

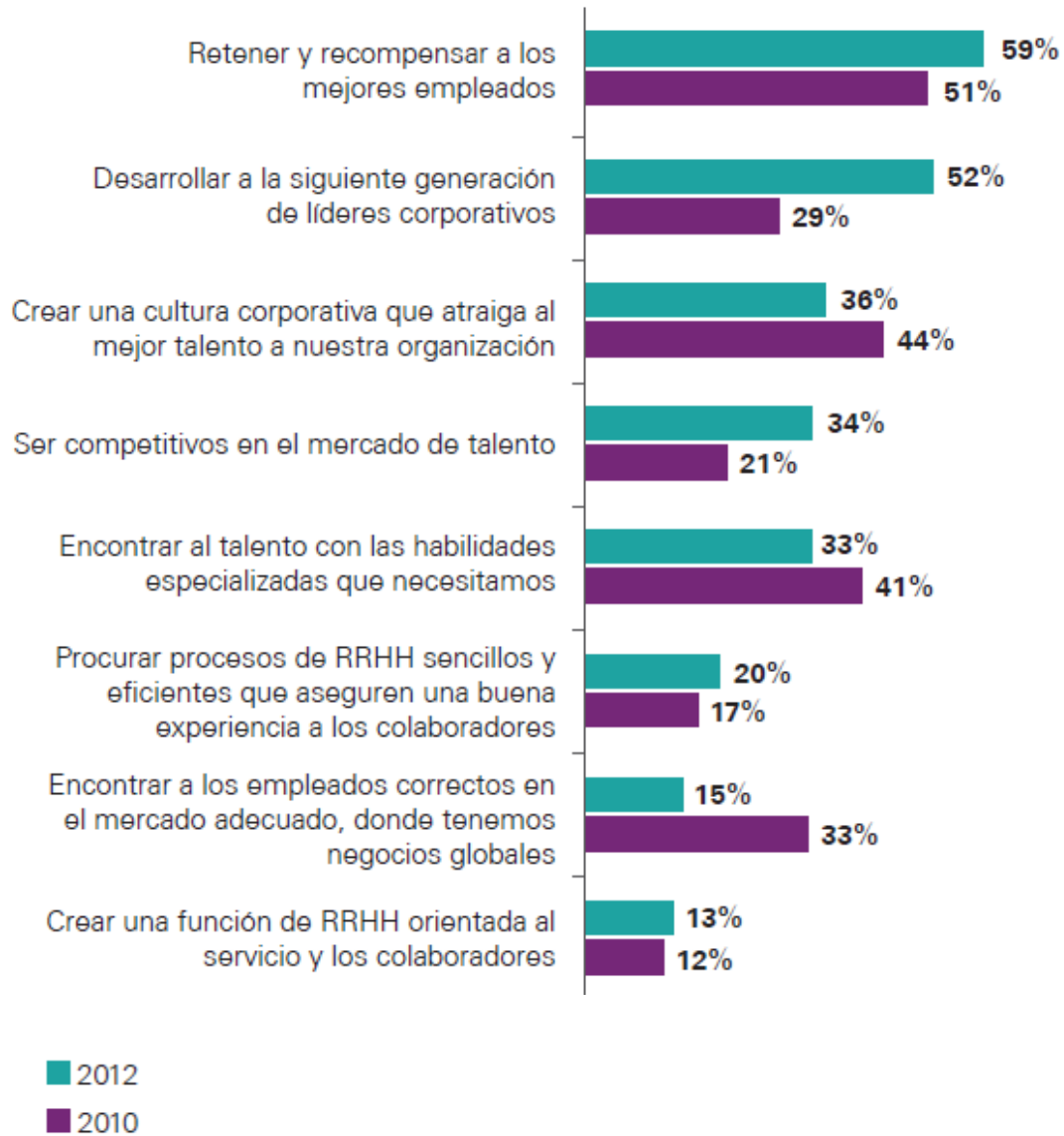
Más que el dinero esta generación está motivada por el crecimiento profesional, así que deben guiar y ofrecer las herramientas para que logren sus objetivos profesionales y así llegar a las posiciones más altas en la compañía.

Los Millennials especialmente los recién graduados buscan disminuir la brecha del conocimiento por medio de un mentor que los ayude a crecer, la alta gerencia puede tomar esto su favor siempre y cuando sean honestos y no exista miedo de decir las verdades sobre la persona y el trabajo. Los mentores que deciden ser guías, suelen ayudar a tomar riesgos y a cumplir metas cada vez más altas. Se deben crear espacios de asesorías con reglas de compromiso, se puede aceptar por lo menos una solicitud para asesorar durante un periodo corto.

Para concluir podemos observar la siguiente gráfica, que nos demuestra el reto más grande de RRHH en las organizaciones.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

En los siguientes 10 años, ¿cuáles serán los tres retos principales que enfrentarán los directivos de RRHH de su organización?



Fuente: Asociación para la Gestión de Recursos Humanos, 2015

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Conclusiones

Los Millennials, muchos deseados por las organizaciones, otros no tanto. Lo que si es cierto es que estos jóvenes están cambiando la forma de trabajar y las estrategias de retención del talento humano. Se destacan por su conocimiento en tecnología, soñadores, emprendedores y capaces. Es cierto que la Gerencia no tiene qué desorganizarse para adaptarse a las nuevas generaciones de acuerdo a sus características, pero si se pueden ajustar algunas políticas para poder aprovechar al máximo el potencial y las habilidades de la gente joven, (o cualquiera).

Los gerentes no deben suponer nada, esto referente al comportamiento, la vestimenta o los horarios en la oficina. Entre mejor se comunique lo que la gerencia espera, existe mayor probabilidad de que las cosas resulten como se piensa. Si esto no funciona como se planeó lo mejor es brindar retroalimentación constante, asegurarse de que se entendieron las cosas.

Construir una política por el aprecio y el reconocimiento a los colaboradores por el trabajo y las labores desempeñadas es la mejor forma para que el rendimiento del equipo crezca.

Básicamente nada se construye si no se trabaja en equipo, es por eso que se deben unir las brechas entre las generaciones (Boomers, Generación Y, y los Millennials.) de esta manera se pueden destacar las fortalezas que cada una tiene y lograr un futuro sobresaliente en el aspecto profesional.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Referencias

- Ayala, J. C. (2011). *La motivacion en la generacion Y*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Economicas UBA.
- Boschma, J. &. (30 de Noviembre de 2006). *Generacion Einstein: mas listos, mas rapidos y mas sociales*. kessie.
- Caraher, L. (2014). *Millennials en la oficina*. Mexico D.F: Planeta Colombia S.A.
- Deloitte. (2017). *Deloitte Millennial Survey 2017*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/co/es/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-2017.html>
- Ferrer, A. (s.f.). Millennials, la generacion del siglo XXI. *Nueva revista de Politica, Cultura y Arte*, 130.
- GestionHumana. (2017). *¿Cómo construir un balance trabajo-vida?* Obtenido de <http://www.gestionhumana.com.ezproxy.umng.edu.co:2048/gh4/BancoConocimiento/T/trabajo-vida/trabajo-vida.asp>
- Gonzalez, R. (2016). *Revise su estrategia de gestion gerencial y enfoquela*. Obtenido de <http://www.gestionhumana.com>.
- Group, E. I. (2016). *The Millennial Economy National Public Opinion Survey*. Obtenido de <https://eig.org/wp-content/uploads/2016/09/EY-EIG-Millennial-Poll-Findings.pdf>
- Howe, N. &. (2007). *Millennials go to College*. EE.UU: LifeCourse Associates.
- Mannheim, K. (1928). *El problema de las generaciones*.
- Prensky, M. (2001). *Nativos e Inmigrantes Digitales*. Obtenido de www.marcprensky.com
- Rafael, G., & Ruis, M. (2016). *Gestion Humana*. Obtenido de <http://www.gestionhumana.com>.

Encabezado: EL DESAFIO DE RETENER EL TALENTO DE LOS
MILLENNIALS EN LAS ORGANIZACIONES

Rafael, G., & Ruis, M. (2016). *GESTION HUMANA*.

Rafael, G., & Ruiz, M. (2016). *GESTION HUMANA*.

Ruis, M. (03 de 04 de 2016). *Asi vemos el trabajo segun la edad*. Obtenido de La Vanguardia:
<http://www.lavanguardia.com>

Tecnologia. (25 de 11 de 2013). 'Millennials', la generación de la tecnología. *El Heraldo*, pág. 1.

Telefonica, F. (2017). *Millennials la Generacion Emprendedora*.