

RECLUTAR MILLENNIALS... Y QUE SE QUEDEN

Hoy en día hemos escuchando mucho en diversos medios la existencia de un grupo que por sus ideologías e intereses despierta cierta curiosidad en muchos de nosotros: Los Millennials. Primero que nada, es importante definir quiénes son los individuos que encajan en este sector poblacional tan característico.

Los Millennials también son denominados Generación Y o Generación Peter Pan. Los pertenecientes a este grupo nacieron entre 1983 y 1995. Este sector generacional es la que le sigue a las denominadas Generación X y Baby Boomers, aquellas que se criaron entre conflictos bélicos e inestabilidad financiera.

Es importante destacar que esta generación se crio en su gran mayoría en ambientes de una comunicación digital. Tal es el caso del internet, la telefonía móvil y las redes sociales. Por lo tanto los millennials tienen un manejo diferente y exhaustivo de las tecnologías de la comunicación.

Para ellos es de suma prioridad evitar trabajos indeseados. Por este motivo es que vemos que los Millennials visualizan al trabajo como un medio y no un fin en sí mismo, lo que retrasa su entrada al mercado laboral de forma estable.

Los Millennials entre los 34 y 22 años, serán la mitad de la fuerza laboral para 2020, y sí, es la generación que vino a desconcertar a las empresas y en particular al área de Recursos Humanos.

Que estos jóvenes se sumen a tu fuerza laboral no es tarea sencilla, porque tienden a aburrirse fácilmente en sus tareas y buscan el constante cambio, por lo que tu empresa deberá ofrecer retos constantes.

Además, en tu empresa deberán imponerse retos que vayan de acuerdo a sus metas, si el tema los apasiona, le dedicarán el tiempo y el esfuerzo que se requiera para obtener resultados positivos. Sus experiencias en conjunto hace que los empleadores tengan un mayor y mejor entendimiento de lo que este grupo quiere de sus empleos: Entrenamiento, colaboración, métricas, retroalimentación constante y motivación. Puntos clave que se deben tener muy presentes al querer considerarlos como parte de una integración a la fuerza laboral.

Los Millennials presentan importantes diferencias entre lo que buscan y se interesan en un empleo Vs otras generaciones:

- a) En cuanto a ingresos y objetivos deseados, los Millennials se inclinan por alcanzar metas; en el caso de otras generaciones lo hacen regularmente por obtener una estabilidad y seguridad financiera.

- b) Otro punto importante es la permanencia laboral. Otras generaciones apuestan más por quedarse en su empleo por más de siete años. Por otro lado los Millennials gustan de los retos, esto produce que permanezcan por año y medio aproximadamente.
- c) Los Millennials buscan horarios sumamente flexibles y gustan de espacios más cómodos que les permitan colaborar con sus compañeros mayormente y de manera abierta en el lugar de trabajo.
- d) A ellos no les encanta seguir las reglas y prefieren que se les deposite confianza y se les trate “como adultos” en lugar de tener un riguroso manual de reglas, códigos y normas que seguir.

Si estás buscando este perfil, el mejor lugar para encontrarlos es LinkedIn, Facebook y Twitter. Sí, las redes sociales son el espacio donde, además de conocer su trabajo, podrás saber sobre sus intereses, lo que piensan y de qué forma se relacionan.

Según LinkedIn, el 84% de los Millennials están interesados en conversar con un reclutador; el 92% prefiere ser contactado por reclutadores a través de correo electrónico, y un 79% a través de LinkedIn.

Además, puedes “robártelos” de otras empresas pues de acuerdo con esta red, el 45% buscó ofertas de trabajo recientemente; al buscar un trabajo, el 72% recurrió a bolsas de trabajo online, el 62% usó redes de contacto profesional y un 52% usó sitios web de empresas.

Recuerda que la tecnología y la necesidad de estar conectados es algo que los mueve. Así que los bloqueos a páginas web, frenar sus fuentes de comunicación, prohibir uso de móviles, tabletas, podría frustrarlos y alejarlos de tu compañía.

De acuerdo con entrevistas, esta generación quiere dejar huella y por lo mismo, tu empresa deberá incluirlos en la toma de decisiones importantes, conocer sus opiniones y tomarlas en cuenta para marcar pauta en el mercado.

Pero ten en cuenta que esta generación está haciéndose vieja y por lo mismo cada vez se parece más a la Generación X, con metas más realistas y tangibles, así lo señala el informe 2017 Millennial Survey, elaborado por Deloitte.

Por ejemplo, aunque tradicionalmente se ha dicho que no quieren estar más de dos años en una misma empresa, ahora empiezan a apreciar más la estabilidad y

están dispuestos a permanecer en una compañía si ésta les ofrece un plan de desarrollo.

Entonces, ¿deberás o no cambiar tus políticas? Depende de tu empresa, pero no olvides que la generación que viene estará retando tu paradigma por lo que nunca es malo el cambio.

A veces pareciera que son muy complicados y son imposibles de reclutar, pero un personal perfectamente capacitado te ayudará a encontrar el talento que necesita tu empresa, nosotros podemos ayudarte en **Valor Empresarial**.

Escrito por Maytte Reyes Cuevas
Gerente de Administración de Personal
Valor Empresarial de Grupo SICOSS
Teléfono: 6381 0042
mreyes@valore.com.mx
www.valorempresarial.mx