

¿QUIERES LOGRAR QUE LOS MILLENNIALS SE INCORPOREN A TU EMPRESA Y APORTEN TODO SU POTENCIAL?



La generación de “los Millennials o Generación Y” será el grupo más importante entre la población activa a partir del año 2025. Son los líderes del futuro nacidos entre los años 80 y los 90, actualmente ya forman parte de los equipos de trabajo y conviven con otras generaciones.

De hecho, son la primera generación de nativos digitales y están conectados a las nuevas tecnologías de manera permanente. La tecnología es parte de su vida personal y también la consideran muy relevante en el plano profesional, ya que prefieren trabajar en empresas que utilizan las últimas actualizaciones digitales.

Es importante entender cuáles son sus inquietudes y cómo plantean su desarrollo profesional dentro de las empresas, para que su adaptación en el entorno laboral sea más fácil, por lo consiguiente, es necesario tomar en cuenta lo siguiente:

Independencia: No es necesario supervisar constantemente el trabajo de ellos, es mejor compartirles una guía de cómo realizar determinada actividad y establecer un tiempo de entrega, permite que ellos definan sus tiempos y procesos, te sorprenderán los resultados que pueden generar.

Mentoría: Cambia el papel de jefe por el de mentor, no te dediques a darles órdenes, sino a guiarlos y facilitarles las herramientas que necesitan para llevar a cabo sus funciones dentro de su área de trabajo. Además, a los Millennials les gusta recibir consejos y confían en las personas que admiran.

Flexibilidad: Establecer un horario laboral es una práctica tradicional que implementan las empresas, el cual afecta la motivación y creatividad de los Millennials. Las organizaciones deben tener horarios flexibles, siempre y cuando no afecte la productividad de la empresa y si es posible facilitar el trabajo desde casa.

Política de comunicación: El valor de la transparencia es clave para esta generación, ellos buscan trabajar en ambientes honestos, en donde puedan expresarse y compartir dudas e inquietudes. Para ser un buen líder, hay que establecer políticas de comunicación abierta entre los colaboradores y el liderazgo de la organización.

Salario: Aunque el dinero no es su principal motivador, eso no significa que sea un tema irrelevante. Se debe ofrecer remuneraciones justas y acordes al perfil del puesto. Además, es importante que exista una política de incremento salarial cada cierto tiempo y se cumpla lo pactado por parte la organización y el colaborador.

Responsabilidad: Los Millennials les gusta los retos, así que no dudes en darles más responsabilidades de las que contempla su cargo. Esto los mantendrá motivados y concentrados.

En conclusión, las empresas deben conocer, respetar, generar relaciones de confianza para saber que motiva a los Millennials y darles el acompañamiento en la búsqueda de nuevos desafíos, de esta manera logran retener al talento humano la mayor cantidad de tiempo posible en la empresa. Así mismo, es la generación que dirigirá a las empresas en un corto plazo.