



## **DIARIO DE UN MILLENIAL, UN RELATO SOBRE CÓMO SUPERAR LA BRECHA GENERACIONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS**

Nacidos entre 1980 y 2000, los millennials han crecido con la tecnología y la explosión de Internet; es decir, la inmediatez ha sido desde siempre su mejor amiga. Las redes sociales son parte de su forma de comunicación más usual y el celular es casi una extensión de su cuerpo que, la mayoría de veces, resuelve casi todos sus problemas. Dinámicos, creativos y ambiciosos, los millennials tienen una forma distinta de ver la vida y, por consecuencia, de trabajar también.

Si los comparamos con otras generaciones, los millennials tienen un nivel mayor de educación, donde 4 de cada 10 tiene estudios de grado superior. Para ellos, la educación es un aspecto de gran relevancia, pero también lo es la experiencia de viajar y desarrollar proyectos personales. Conseguir un trabajo estable no es la única prioridad en su vida.

## 5 TIPOS DE "MILLENNIALS"

1. Limitados (supervivencia): Los que están alejados de la tecnología, viven en una comunidad que tiene contacto limitado con la globalización.
2. Vieja escuela (tradición): Que se parecen más a la generación X, como una copia de los que tienen entre 30 y 40 años. Son los más tradicionales, los que quieren hacer carrera dentro de la misma compañía, que asumen que hay tiempos que cumplir.
3. Techies (participación): Les gusta la tecnología y estar conectados, desarrollan, crean. Un techie lo es porque le encanta estar conectado con la tecnología, le es difícil vivir sin ella.
4. Conectados (utilidad): Pueden vivir sin estar conectados y sin tener el último aparato tecnológico. Son los que ven la conectividad según su utilidad.
5. Idealistas (cambio): Son los que se deberían contratar, los que van a cambiar las cosas. Hay que contratar disconformes pero que sepan cómo hacer las cosas. "Qué estamos haciendo en nuestros procesos de selección para reconocer que tenemos estos idealistas, les estamos preguntando si están haciendo cambios en el presente o qué cambios piensan hacer en el futuro? Porque aquellos que promueven el cambio, son las piezas valiosas dentro de las organizaciones", dijo Loyola, Director de Metacoaching Group.



## ¿QUÉ CAMBIOS BUSCAN LOS MILLENNIALS?

Los millennials están cambiando el lugar de trabajo de diversas formas. Si las empresas o corporaciones no se adaptan y tratan de implementar algunos cambios, estos talentos van a buscar centros de trabajo en los que se sientan más cómodos para desarrollarse y desenvolverse. Aquí algunos puntos:

**1) Comunicaciones:** Los millennials quieren hacer su trabajo bien pero rápido, dejando de lado las formalidades a la hora de comunicarse con sus pares o superiores. Por esto, prefieren el whats app que el correo electrónico. Si un gerente o jefe de equipo no ha implementado un grupo de whats app para comunicarse con su equipo, sobre todo si en su mayoría está integrado por millennials, está perdido.

**2) Flexibilidad:** Los millennials exigen flexibilidad en sus horarios. No es que quieran trabajar menos pero para ellos el horario tradicional de 9 a 6 ya no funciona. La idea del balance entre la vida personal y laboral que se inició con la generación X es más tangible ahora y algunas empresas ya están implementando horarios en los que, por ejemplo, los viernes salen temprano, alrededor de 2 o 3 de la tarde, o dan bonificaciones o premios que implican no ir una vez al mes, o tener un día al mes para trámites personales durante la mañana, etc.

**3) Colaboración:** Es importante para los millennials que exista un trato horizontal y cooperativo entre jefes y colaboradores. El estilo vertical ya no es una opción para las empresas. El verdadero liderazgo debe demostrarse con hechos y no con títulos o palabras.

**4) Justicia social:** Los millennials, de acuerdo a Amy Nichol Smith, en su libro *How millennials are changing the workplace*, quieren jefes y productos éticos, trabajar para empresas socialmente responsables, que además promuevan el voluntariado y el impacto positivo en la sociedad.

## ¿QUÉ MOTIVOS ESPANTA AL TALENTO MILLENNIAL?

Ana Sarmiento, coach certificada y experta en liderazgo y diversidad laboral, reflexiona sobre cinco motivos que consiguen que un millennial quiera dejar su trabajo, y ofrece una serie de consejos para fidelizar su talento:

I. Jefes inaccesibles. El modelo de negocio con el jefe en la cumbre está obsoleto. Ya no hablamos de superiores, sino de facilitadores, de líderes que comparten su liderazgo y se implican. Si una empresa quiere fidelizar a un trabajador millennial, el primer paso será eliminar las barreras que hay entre sus colaboradores millennials y los 'jefes'. Los líderes tienen por delante la labor de ser cercanos y disponibles. Si para hablar con ellos hay que pedir cita, esperar a que ocurra un milagro en su agenda o sobornar a su asistente, están haciendo puntos para que el millennial coja puerta.

II. No darle permiso para resolver asuntos personales. La realización en el trabajo es muy importante para esta generación, pero no están dispuestos a sacrificar su vida personal para lograrlo. Si la empresa invade su tiempo libre con chats fuera de horas de oficina o emails en fin de semana, consideran justo que la vida personal se mezcle con el horario laboral. Pero exigir solo en una dirección y no hacer concesiones espanta hasta el más consagrado de los millennials.

III. Prohibir que use las redes sociales. Es verdad, no es un cliché. El 56 % de los millennials no aceptarían un trabajo en el que no pudieran conectarse a las redes sociales. El móvil y el contacto con el mundo a través de él son indispensables. No solo sirve para chatear con los amigos, también para hacer networking, ver qué hacen los competidores o noticias de interés para la industria. Estamos en el siglo XXI, y se ha vuelto una extensión de nuestro cerebro.

IV. Ser un sabelotodo. Nada sacará corriendo más rápido a un millennial de una empresa que un jefe o colega que crea que se las sabe todas y no tiene nada que aprender de los demás. En muchos casos su educación supera a la de sus jefes, y puede que, por falta de humildad, una empresa esté perdiendo información valiosa que el millennial puede aportar. Los compañeros y jefes deberían escuchar y valorar su opinión, y evitar anclarse en el pasado y decir cosas como "es que esto siempre se ha hecho así" cuando un millennial presente una idea.

V. No darle feedback. Los millennials crecieron con retroalimentación constante de padres y maestros, y tienen la necesidad de saber qué terreno están pisando. Si un jefe se queda callado como una tumba y no les dice si van bien o mal, les deja sin norte. Perdidos. Hay que procurar que el feedback sobre su trabajo sea constante, cercano y no una vez al año en la evaluación de desempeño. Si es una vez al año, quizá ya se haya ido de la empresa cuando llegue ese momento.





## ¿Y CÓMO FIDELIZO TALENTO MILLENNIAL EN LA EMPRESA?

### 1. Fomenta acciones de carácter social

Uno de los principales alicientes para que los millennials se decanten por una empresa es el impacto positivo que esta genera en la sociedad. Así se desprende de la encuesta realizada por Deloitte, donde un 76% de los encuestados afirma valorar muy positivamente la posibilidad de contribuir con acciones sociales desde su puesto de trabajo.

### 2. Millennials, tus mejores embajadores de marca

El 89% de los encuestados se considera millennials 'super conectados', usuarios que invierten más tiempo que la media en internet y redes sociales. Involucrar a los millennials en actividades de la empresa aumentará su fidelidad por la firma y por consiguiente pasarán a ser embajadores de la marca.

### 3. Potenciar su educación y destrezas

Invertir en su formación no solo aumentará su productividad y competitividad, sino que los acercará aún más a los valores de la empresa, reteniendo de esa forma su talento en la organización.

### 4. Flexibilidad laboral

El 84% de los millennials encuestados considera que la flexibilidad laboral en las empresas mejora el rendimiento, aumenta la productividad y fideliza a los empleados, reforzando su felicidad y bienestar personal.

### 5. Escepticismo hacia las colaboraciones entre el gobierno y la empresa.

La mayoría de los millennials encuestados se muestra escéptico hacia las colaboraciones entre el gobierno y empresa a la hora de enfrentar los retos de la sociedad. De hecho, un 27% considera que los últimos beneficiarios de estas colaboraciones son los ciudadanos.

### 6. Sé un líder franco y directo, pero evita el radicalismo

La mayor parte de los millennials sondeados rechaza a los líderes que toman posturas controvertidas o que causan división. También a aquellos que defienden transformaciones radicales en vez de cambios graduales. Por el contrario, se sienten mucho más cómodos con aquellos líderes que utilizan un lenguaje claro y sencillo.

### 7. Bríndales seguridad laboral

En comparación con estudios previos, donde un 17% de los encuestados afirmaba querer permanecer en su empresa más de cinco años, los millennials parecen haberse asentado, buscando seguridad laboral y trabajos a tiempo completo. De hecho, un dato reciente evidenció que sólo un 7% de los encuestados buscaba 'cambiar pronto' de puesto de trabajo.