

Ven trabas para contratar millennials (Reforma 09/07/17)

Ven trabas para contratar millennials (Reforma 09/07/17) REFORMA/Redacción Cd. de México (09 junio 2017).- La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) señaló que la mayoría de empresas mexicanas no están preparadas para contratar a jóvenes de entre 15 y 35 años de edad, es decir, la generación de millennials. Xóchitl Muñoz, profesora de la Facultad de Psicología de la UNAM, sostuvo que este sector generacional, que representa una cuarta parte de la población mexicana, requiere de retos constantes, participación en la toma de decisiones y desarrollo de su creatividad, lo que no les ofrecen las compañías nacionales. Los nacidos entre 1982 y 2002, agregó, no buscan aprendizaje continuo y contribuir a mejorar la organización a la que pertenecen. "Como vienen con mucha energía y dinamismo, cada año quieren más, por ello buscan promociones o incursionar en otras áreas, y de no ser así, se cambian a otra compañía que les brinde nuevas oportunidades", señaló. Debido a ello, refirió, quienes lideran empleando a los llamados millennials son las transnacionales, pues les ofrecen un liderazgo transformacional, desarrollo organizacional y oportunidades de crecimiento. "Por ello, en estas organizaciones se pueden encontrar directores generales de 35 años. Un candidato que viene con ideas de reto hacia el statu quo y cuestiona cómo se hacen las cosas, también proporcionará opciones para alcanzar el mismo objetivo, pero con mejores resultados", apuntó. La especialista en recursos humanos recomendó a las empresas mexicanas crear un plan de desarrollo sólido si es que buscan contratar a jóvenes de este sector etario. "Los especialistas en recursos humanos sabemos que estos jóvenes tienen claro por qué dejan un empleo, y es porque no les permiten actuar con independencia, no hay apertura al cambio, ni nuevos retos por enfrentar". Para retenerlos, también aconsejó generar estrategias como la rotación por todas las áreas de la empresa, a fin de determinar en cuál sienten que funcionan mejor, bonos anuales o apoyarlos con los estudios a cambio de que permanezcan en la empresa.