

# GESTIÓN DE TALENTO JOVEN

---

Jaime Pinaud

Director de Recursos Humanos

Microsoft Chile

# LO QUE NO HA CAMBIADO

- Los jóvenes tienen apertura al aprendizaje
  - Energía y entusiasmo
  - El logro y reconocimiento son motivadores importantes
  - El buen clima organizacional favorece el buen desempeño y el compromiso
-

# PERFIL LABORAL DE LA GEN Y

- Fueron criados en un contexto de participación, alta valoración y aliento de sus vocaciones y preferencias.
- La tecnología y sus características es natural para ellos: trabajo virtual, acceso a información global, velocidad de respuesta, aprendizaje intuitivo y ejecución múltiple de tareas simultáneamente.
- Valoran un ambiente participativo, democrático y ágil.
- Buscan el bienestar ahora y cuidan su balance vida personal/trabajo.
- La concepción del trabajo se modifica: esta generación busca disfrutar en su trabajo. La responsabilidad y el compromiso sólo surgen cuando encuentran un trabajo y ambiente desafiante.
- Concepto de empleabilidad y desarrollo de carrera moderno.

# LOS MITOS DE LA GEN Y

- **Mito N°1: El dinero es todo lo que importa:** la compensación es uno de los atributos más importantes en la relación con el trabajo para todas las generaciones sin embargo los Y enfatizan más la comparación y equidad.
- **Mito N°2: La GenY no es leal:** No muestran menos lealtad con sus empleadores, sin embargo, la GenY son más abiertos a explorar diferentes opciones de carrera y no temen tomar esas decisiones.
- **Mito N° 3: La GenY se comunica de forma diferente:** Si bien esto es cierto en el ámbito personal por el uso más intensivo de redes sociales, messenger y mensajes de texto, la diferencia es menor en el trabajo, si bien en general el uso de estas herramientas está aumentando en todas las generaciones.

Fuente: Brian Kropp, *Tiffany Fountain and the Corporate Executive Board's Corporate Leadership Council* (2010)

# ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO JOVEN

- Proveer trabajos desafiantes con espacio para la contribución y la creatividad
- Propiciar ambientes de trabajo participativos y menos jerarquizados en la toma de decisiones y la interacción
- Incorporar la tecnología y modalidades de trabajo flexible y por objetivos
- Generar instancias para conversar de opciones de carrera y gestionar activamente
- Utilizar múltiples métodos de desarrollo: Asignaciones a proyectos especiales, mentorship, rotaciones, reuniones exploratorias de carrera, etc.
- Generar acuerdos de work/life balance y respaldar iniciativas al respecto
- Monitorear y gestionar el clima organizacional
- Implementar un plan de comunicaciones interno interactivo