

TALLER VIVENCIAL: PREPARÁNDONOS PARA LO QUE SE VIENE...

Por Carla Salvadori

¿ESTÁN LOS MILLENNIALS PREPARADOS PARA LOS CENTENNIALS?

En el marco de la Feria de Empleo de la Facultad de Ingeniería de la Universidad ORT Uruguay realizada el pasado 13 de setiembre, las empresas expositoras tuvieron la oportunidad de participar en el taller mencionado, el cual tuvo como objetivo fundamental analizar el desafío generacional que presentarán los "Centennials", que ya forman parte del mercado laboral. "El dinamismo del sector de Tecnología de la Información (IT), su vinculación con las nuevas generaciones y la necesidad de desarrollar un sector cada vez más pujante en el país, ha exigido a las empresas de tecnología desarrollar una estrategia específica de reclutamiento y marca empleadora", decía Ana Laura Trias, Coordinadora de Graduados e Inserción laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad ORT Uruguay, quien tiene a cargo la vinculación de perfiles IT de la facultad con el mercado laboral.

Llevamos varios años hablando de los millennials, y ahora que parece que finalmente logramos entenderlos (al menos un poquito), ¡ya es tarde!. Los nacidos después de 1995, que ya pasan los 20 años y están ingresado al mercado laboral, son bastante diferentes a los millennials, por lo cual otra vez deberemos tratar de comprender esta nueva generación si queremos sumar este joven talento a nuestras organizaciones. ¡No todo está perdido! Hay mucho que seguramente podremos reciclar y capitalizar, pero es importante entender el comportamiento y los hábitos de este grupo, que nos implicarán nuevos desafíos a la hora de la captación y desarrollo de este talento.

Ana Laura Perez, Gerente de Producto Digital en EL PAIS realizó la primera presentación, tratando de responder a interrogantes que se nos presentan diariamente; ¿Cómo alineamos expectativas: qué buscan las empresas, qué buscan los jóvenes con perfil IT? ¿Cómo matchear la filosofía de un centennial con la de nuestra organización? entonces... ¿Qué comunicación resulta más efectiva para conectar con estos perfiles?



Dinámica de Design Thinking a cargo de Alejandro Lema, Director Ejecutivo de ADPUGH

"Sin lugar a dudas ambas generaciones (millennials y centennials) comparten algunos valores y comportamientos, sin embargo, su visión del mundo y del trabajo en particular, no es tan parecida. Mientras que los millennials eran un poco más idealistas, los centennials se definen como mucho más pragmáticos. Si bien es difícil encasillar a toda una generación bajo los mismos parámetros, vale destacar que los nacidos luego de 1995 han vivido un mundo totalmente diferente que sus antecesores. El terrorismo, el cambio climático, la globalización, son fenómenos que ellos viven diariamente, por lo cual su forma de leer el mundo es mucho más realista, e incluso, suelen tener ciertos temores o recelos sobre el futuro. Por otra parte, los centennials son realmente la generación de "nativos digitales"; son quienes realmente nacieron en la era de la conectividad, los Smartphone y la tecnología de vanguardia.

A la hora de elegir las organizaciones donde desean trabajar, les resulta clave sentir que forman parte de un team, les interesa muchísimo el propósito de la organización -especialmente pensando en la preocupación que tienen por el planeta, las guerras, crisis y otros fenómenos a los cuales temen - y por esta visión más pragmática, además están mucho más interesados por la remuneración que los millennials. Apuestan

muy fuerte a la tecnología. Según un estudio realizado por la Consultora Accenture, 2/3 de los centennials creen que la IA (inteligencia artificial) mejorará su experiencia de trabajo", concluyó Pérez.

Marcos Bueno, Gerente Comercial de SODEXO compartió interesantes análisis internacionales sobre la importancia del balance vida-trabajo para las diferentes generaciones, de los cuales emergían además algunas "buenas prácticas", bastante sencillas de implementar y que sin duda podrían ser muy positivas para las organizaciones que requieren captar y fidelizar estos talentos. "Instalar una ducha para los colaboradores que vienen en bicicleta, tener un pequeño taller donde reparar sus bicicletas o disponer de un servicio de mensajería/cadetería para ayudar en ciertos trámites personales, sin duda pueden ser diferenciales muy valiosos".

ADPUGH (Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana) lideró una dinámica de "design thinking" cuyo objetivo era comprender mejor los desafíos que enfrentaremos en el corto plazo, planificando acciones concretas para asumir los nuevos desafíos a la hora de la captación de talento y el desarrollo del mismo. Los diferentes participantes compartieron sin recelo sus políticas a la hora de abordar este desafío, permitiendo así el intercambio y la cocreación de excelentes iniciativas para las organizaciones de tecnología pero también para todas aquellas empresas cuyas áreas de TI crecen día a día y cobran mayor relevancia en el negocio -sea cual sea el mismo-, y por ende los perfiles de TI son también un desafío importante para ellos.



Leé más y compartí