

DESDE FLEXIBILIDAD LABORAL, HASTA INCENTIVOS, ES LO MÁS BUSCADO POR LOS JÓVENES TRABAJADORES

Desafío de empresas: generar incentivos para que los millennials no renuncien

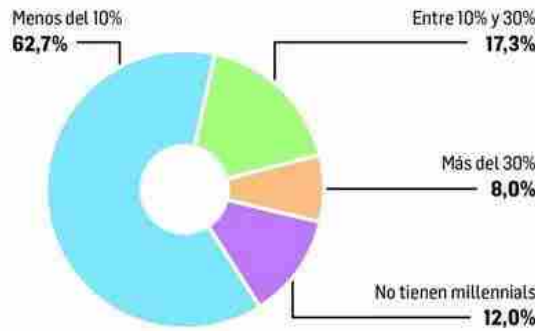
Según una encuesta, más de la mitad de las compañías argentinas está preocupada por mantener su planta estable. Los nuevos empleados no sólo se enfocan en el sueldo a la hora de elegir un trabajo.

La sociedad va mutando y con ella se van generando cambios de comportamiento. Hoy la mayoría de los empleados que trabajan en una empresa son de la generación millennials. Lo cierto es que este mundo de trabajadores se convirtió en el último año en una verdadera preocupación para las compañías que buscan estrategias para retenerlos y lograr así una planta estable.

"Al 50,7% de las empresas medianas argentinas se les hace difícil atraer y retener millennials. Sólo a un 12% les parece fácil, y al 37,3% restante les es indistinto", sostuvo una encuesta difundida por el International Business Report de Grant Thornton que obtuvo la opinión de 75 empresas argentinas.

"Los millennials ya no buscan un simple trabajo, sino que son ellos los que previamente seleccionan y eligen las empresas en donde quieren iniciar o continuar su carrera laboral.", explicó el nuevo fenómeno la Gerente de Recursos Humanos de Grant Thornton en Argentina, Mariana Amores.

¿CUÁL ES LA TASA DE ROTACIÓN DE LOS MILLENNIALS EN SU EMPRESA?



Siempre se menciona el hecho de que en estos jóvenes es más común el salto entre empleos. Sin embargo, los datos difundidos demuestra lo contrario. "En la mayoría de las empresas medianas argentinas (62,7%), la tasa de rotación de millennials es inferior al 10%. A esta figura le sigue otro

17,3% cuya tasa de rotación está entre 10 y 30%. Esto quiere decir que el hecho de que los millennials no se quedan en un mismo empleo por mucho tiempo es un mito", explicaron desde la agencia que relevó los datos.

Retener a los millennials puede ser difícil, aunque Amores sostiene

50,7

es el porcentaje de empresas que cree que es difícil retener a los millennials en sus puestos laborales.

también deben elegirlos."

A la hora de fidelizarlos, las empresas apuntan a las capacitaciones con un 50%, seguido de un 25,8% que ofrece horarios flexibles y otro 10,6% que ofrece beneficios no remunerativos como una membresía al gimnasio o descuentos en ciertas marcas.

Por su parte, un 13,6% de las empresas no ofrecen ningún tipo de beneficio adicional. "Múltiples factores son ponderados por los millennials a la hora de aceptar una propuesta laboral", agrega Amores. "Si bien el salario sigue teniendo un peso decisivo, ya no es el único. Los beneficios y la flexibilidad, tanto para conciliar el trabajo con sus estudios, como también poder tener más tiempo libre, y/o la distancia entre el trabajo y su casa, son factores muy importantes". ¿A qué se refieren cuando hablan de flexibilidad?: "Muchas veces pensamos en flexibilidad, asociándola directamente al home office, y solemos caer en un error. Espacios compartidos, oficinas dinámicas e interconectadas, relaciones con equipos de otros países, y cumplimiento de objetivos más allá de la cantidad de horas de trabajo diarias serán un factor diferencial".

que la palabra "retención" ya quedó obsoleta. "Creo que la palabra 'retención' hoy ya no es adecuada y debemos comenzar a hablar de 'elección'. Así como desde las empresas 'elegimos' a aquellas personas que queremos se sumen a nuestras estructuras, debemos ser conscientes de que las personas

DESDE FLEXIBILIDAD LABORAL, HASTA INCENTIVOS, ES LO MÁS BUSCADO POR LOS JÓVENES TRABAJADORES

Desafío de empresas: generar incentivos para que los millennials no renuncien

Según una encuesta, más de la mitad de las compañías argentinas está preocupada por mantener su planta estable. Los nuevos empleados no sólo se enfocan en el sueldo a la hora de elegir un trabajo. La sociedad va mutando y con ella se van generando cambios de comportamiento. Hoy la mayoría de los empleados que trabajan en una empresa son de la generación millennials. Lo cierto es que este mundo de trabajadores se convirtió en el último año en una verdadera preocupación para las compañías que buscan estrategias para retenerlos y lograr así una planta estable.

Al 50,7% de las empresas medianas argentinas se les hace difícil atraer y retener millennials. Sólo a un 12% les parece fácil, y al 37,3% restante les es indistinto, sostuvo una encuesta difundida por el International Business Report de Grant Thornton que obtuvo la opinión de 75 empresas argentinas.

Los millennials ya no buscan un simple trabajo, sino que son ellos los que previamente seleccionan y eligen las empresas en donde quieren iniciar o continuar su carrera laboral, explicó el nuevo fenómeno la Gerente de Recursos Humanos de Grant Thornton en Argentina, Mariana Amores.

Siempre se menciona el hecho de que en estos jóvenes es más común el salto entre empleos. Sin embargo, los datos difundidos demuestran lo contrario. En la mayoría de las empresas medianas argentinas (62,7%), la tasa de rotación de millennials es inferior al 10%. A esta figura le sigue otro 17,3% cuya tasa de rotación está entre 10 y 30%. Esto quiere decir que el hecho de que los millennials no se quedan en un mismo empleo por mucho tiempo es un mito, explicaron desde la agencia que relevó los datos.

Retener a los millennials puede ser difícil, aunque Amores sostiene que la palabra 'retención' ya quedó obsoleta. 'Creo que la palabra 'retención' hoy ya no es adecuada y debemos comenzar a hablar de 'elección'. Así como desde las empresas 'elegimos' a aquellas personas que queremos se sumen a nuestras estructuras, debemos ser conscientes de que las personas también deben elegirnos.'

A la hora de fidelizarlos, las empresas apuntan a las capacitaciones con un 50%, seguido de un 25,8% que ofrece horarios flexibles y otro 10,6% que ofrece beneficios no remunerativos como una membresía al gimnasio o descuentos en ciertas marcas.

Por su parte, un 13,6% de las empresas no ofrecen ningún tipo de beneficio adicional. 'Múltiples factores son ponderados por los millennials a la hora de aceptar una propuesta laboral', agrega Amores. 'Si bien el salario sigue teniendo un peso decisivo, ya no es el único. Los beneficios y la flexibilidad, tanto para conciliar el trabajo con sus estudios, como también poder tener más tiempo libre, y/o la distancia entre el trabajo y su casa, son factores muy importantes'. '¿A qué se refieren cuando hablan de flexibilidad?': 'Muchas veces pensamos en flexibilidad, asociándola directamente al home office, y solemos caer en un error. Espacios compartidos, oficinas dinámicas e interconectadas, relaciones con equipos de otros países, y cumplimiento de objetivos más allá de la cantidad de horas de trabajo diarias serán un factor diferencial'. 50,7 es el porcentaje de empresas que cree que es difícil retener a los millennials en sus puestos laborales.