

Las estrategias más implementadas para atraerlos y retenerlos son la capacitación, seguida de horarios flexibles. Fin del mito del cambio permanente de los más jóvenes del mercado laboral En la mayoría de las empresas (63%), la tasa de rotación de millennials es inferior a 10%. El dato derriba el mito de que los que nacieron entre 1981 y 1995 cambian constantemente de trabajo. El International Business Report de la consultora Grant Thornton obtuvo la opinión de 75 empresas argentinas del mercado medio (entre 50 y 500 empleados) acerca de la incorporación de los millennials a sus equipos. A esta figura le sigue otro 17% cuya tasa de rotación está entre 10 y 30%. A la mitad de las consultadas se les hace difícil atraer y retener millennials. Sólo a 12% les parece fácil y al 37% restante les es indistinto. La gerente de Recursos Humanos de Grant Thornton Argentina, Mariana Amores, opinó acerca de lo que es trabajar con esta generación: "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".

A la hora de fidelizarlos, los reclutadores saben qué políticas son las más populares. La lista la encabezan las capacitaciones con 50% de empresas medianas que las implementan, seguido de 25,8% que ofrece horarios flexibles y otro 10,6% que ofrece beneficios no remunerativos como una membresía al gimnasio, descuentos en ciertas marcas y en entretenimiento. En tanto, 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. "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, se han vuelto factores muy importantes", detalló Amores.

La especialista advirtió sobre el concepto erróneo de la modalidad: "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 para aquellas empresas que puedan aplicarlo y sin duda un rasgo atractivo y motivador para estas nuevas generaciones".