

Generación Y → MÁS DEMANDANTE QUE NUNCA

Esos raros trabajadores nuevos

Mercado Laboral. Las nuevas generaciones laborales significan un gran desafío para las empresas que buscan armar equipos estables

En la jerga de las consultoras de recursos humanos se los conoce como la Generación Y. Nacieron entre los primeros años de la década del 80 y del 90. Son, por lo tanto, jóvenes de reciente incorporación al mercado laboral, o que al menos están realizando sus primeras armas profesionalmente.

El director ejecutivo de Ascén-de Uruguay y Argentina, José Luis O'Neil, indicó que los jóvenes pertenecientes a esta generación demandan cada vez más una atención especial por parte de las empresas contratantes. "Son jóvenes propensos al cambio, que presentan características de inmediatez en la obtención de sus propósitos". En este sentido, utilizar las mismas estrategias para dirigirlos que las que se utilizaban con generaciones laborales anteriores suele ser una mala elección.

EL CAMBIO DE PARADIGMA

A criterio de O'Neil, la crisis del 2002 en Uruguay provocó la caída del "paradigma del trabajo para toda la vida". Si bien eran niños y adolescentes en ese entonces, absorbieron con claridad que en materia laboral "nada es para siempre". Simultáneamente, este sector etario de la población se está encontrando con un mercado laboral bien diferente al que la Generación X (nacidos en los 70) encontró para trabajar y desarrollarse profesionalmente.

"El auge económico del país, las inversiones y nuevas fuentes de trabajo se conjugan para ofrecerle



diferentes y frecuentes oportunidades laborales, promoviendo una movilidad continua".

Todo esto se traduce, según O'Neil, en generaciones laborales que tienen menos "tolerancia a la frustración" y poseen una mirada más orientada al corto plazo.

UNA GENERACIÓN ESPECIAL

"Llegadas tarde o ausencias sin aviso a las entrevistas de trabajo son frecuentes en los procesos de selección cuando se convoca a este grupo de postulantes. Es como si no advirtieran las consecuencias que sus acciones tienen sobre el futuro, ya que de alguna forma lo que más les importa es el presente", contó O'Neil.

A su criterio, uno de los grandes desafíos para las empresas es

la conservación de sus jóvenes talentos. Con cierta frecuencia, a los pocos meses de su incorporación comienzan a realizar planteos de mejora de su situación a sus jefes. "El tiempo de espera es más corto en esta generación y por tanto las empresas necesitan responder con creatividad ante esta realidad", comentó.

La clave, según el especialista, radica en la capacidad de la empresa de adaptar sus políticas de recursos humanos, que deben ser flexibles y estar en continua revisión. "Es necesario prever planes de carrera con hitos de corto plazo y cambios y actualizaciones permanentes de proyectos", opinó.

En caso contrario, la empresa deberá asumir que la persona permanecerá por poco tiempo.

¿QUIÉN ES...

... la gerenta de Estrategia y Capital Humano de Pronto!?

DANIELA ALONSO

PROFESIÓN: Psicóloga, con posgrado en recursos humanos en UDE.

EDAD: 36 años.

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO: 7 años.

HOBBIES: viajar y realizar actividades al aire libre.



- 1. ¿Cuál considera que es la clave para un buen manejo del capital humano?** Trabajar con respeto a la persona y al trabajo. La integridad y la reciprocidad sientan bases sobre las que se construye el capital intangible. Esto debe conducir al cumplimiento de las metas, a la mejor gestión de los procesos, a la satisfacción del cliente y a la rentabilidad esperada.
- 2. ¿Cuál considera que es el diferencial de Pronto! en esta materia?** El lugar que se da al desarrollo de los colaboradores. En la actualidad, el 55% tuvo un ascenso. Del cuadro gerencial, 60% es resultado de los planes de sucesión.
- 3. ¿Qué particularidades tiene el manejo de personal en una administradora de créditos?** Tiene las particularidades de la industria, las creencias acerca de ella y el dinero como materia prima. Los colaboradores atienden a una clientela muy diversa, de todos los niveles socioeconómicos, lo que implica una amplia capacitación para que tengan éxito.
- 4. ¿Cuál es su mayor desafío profesional en este momento?** Capitalizar la inversión que desarrollamos en los activos intangibles de Pronto!, acompañando la visión de negocio con la gestión del capital humano. Y que esto redunde en mayor bienestar para todos los colaboradores.
- 5. ¿Se animó a bailar en Cantando en la oficina de Teledoce?** Nos sorprendió la cantidad de colaboradores que se inscribieron para el concurso de canto y baile. En esta oportunidad participé alentando desde la tribuna ya que el canto no es lo mío.

LAACADEMIA

● ● ● OPEN COFFEE 2010 UN TIEMPO MÁS PARA PREPARARSE

Hasta este miércoles se podrán presentar proyectos empresariales al Open Coffe 2010, evento que invita a emprendedores a defenderlos ante un jurado integrado por inversores y académicos.



● ● ● CONGRESO

UNA MIRADA POSITIVA DEL CRÉDITO

El próximo jueves 21 tendrá lugar el 3er Congreso Nacional de Financiación de Consumo, Pagos & Recuperos organizado por la empresa CMS en el hotel Radisson Victoria Plaza. Los perfiles del consumidor de productos financieros, las diferencias entre el público montevideano y el del interior, el mercado de las tarjetas de créditos serán algunos de los temas abordados durante la jornada que se extenderá desde la hora 9 a las 19. Participarán destacados profesionales de las principales empresas del sector.



● ● ● CONCURSO

IDEAS INNOVADORAS EN EL SMARTER CITIES DE IBM

El estudiante de 2º año de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Montevideo, Santiago Haretche, fue el ganador del concurso Smarter Cities, organizado por la empresa IBM. El concurso apunta a buscar soluciones inteligentes para diferentes problemas urbanos. El proyecto de Haretche consiste en una solución para mejorar las redes de distribución de gas, energía y agua mediante la incorporación de sensores en tramos acotados de la ciudad capaces de reconocer diferentes tipos de fallas.



SANTIAGO HARETCHE.
Ganador del concurso de IBM