



Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



LOS MILLENNIALS, RECURSOS HUMANOS Y EL TRABAJO 3.0

DE RECURSOS HUMANOS 1.0 A RECURSOS HUMANOS 3.0

Recursos Humanos 1.0 se caracteriza por llevar a cabo responsabilidades de tipo administrativo relacionadas con los procesos de reclutamiento, ingreso, evaluación, pago, entrenamiento, administración, y egreso del personal. La principal crítica al modelo Recursos Humanos 1.0 es la rigidez de los procesos y su desvinculación de la estrategia de la empresa, valga decir que son vistos como fin en sí mismo y no como parte de los procesos estratégicos de las organizaciones. Los sistemas en este modelo son escasos y centralizados en Recursos Humanos básicamente hablamos del payroll, nómina o plantilla. Las presiones por una función más estratégica, llevó a autores como Dave Ulrich a plantear la necesidad de hacer a Recursos Humanos un socio estratégico del negocio, es entonces donde comienza a surgir lo que llamamos Recursos Humanos 2.0. Se hace ahora énfasis en los procesos llamados blandos, el cambio en la cultura organi-

zacional, las relaciones y comunicaciones interpersonales, en este modelo se busca que Recursos Humanos se convierta en líder de los cambios organizacionales que afectan al trabajo y a los trabajadores. Los sistemas en este modelo son variados, para el uso principalmente del personal de recursos humanos, automatizándose procesos como selección, evaluación, desarrollo y sucesión gerencial, estos comienzan a trabajarse principalmente en la intranet de las empresas. La explosión masiva de las redes sociales, dispositivos móviles inteligentes, como teléfonos y tabletas, internet de alta velocidad y el desarrollo de millones de aplicaciones muchas de uso gratuito, ha cambiado la manera de aproximarse al fenómeno del trabajo. Surge en esta era digital la necesidad de un nuevo modelo que dé respuesta a las necesidades de información, globalidad, movilidad e interconectividad que las nuevas generaciones de trabajadores demandan. El modelo de Recursos Humanos 3.0 apenas se está construyendo, y debe dar

respuesta a cómo incorporar las redes sociales a los procesos de trabajo y gestión, el impacto de la nube en el teletrabajo, la incorporación al día a día de las aplicaciones y los dispositivos móviles inteligentes, en un mundo en el que la tecnología es inteligente el trabajo no puede ser bruto.

LOS MILLENNIALS, QUIENES SON

Los Millennials, también conocidos como la "Generación Y", abarca todos aquellos nacidos aproximadamente entre 1980 y 1995. Se identifican con la Tecnología, tienen una visión global, son dinámicos, multifuncionales (multitasking), comunicadores y emprendedores. Han crecido en tiempos de cambios profundos y acelerados, explosión digital, uso masivo de la web, de las telecomunicaciones y redes sociales. Para las generaciones anteriores los Millennials son impacientes, rebeldes, distraídos y faltos de compromiso y apego. En este mundo globalizado y de alta competencia las empresas difícilmente pueden garantizar

una carrera de por vida, esto además de su visión global hacen que los Millennials no quieran permanecer por muchos años en una misma empresa.

LA MOTIVACIÓN 3.0

Daniel Pink en su maravilloso libro "La sorprendente verdad sobre qué nos motiva" habla de los sistemas operativos de los humanos, los cuales al igual que los de los pc, han evolucionado. El primer sistema operativo la Motivación 1.0 se basaba estrictamente en la supervivencia, posteriormente la Motivación 2.0 se levantó sobre las gratificaciones y el castigo, valga decir el premio castigo, también conocido como el "palo y la zanahoria". Un poco más avanzado y todavía como parte de la Motivación 2.0 tenemos el enfoque de la Satisfacción, consistente en hacer más atractiva la empresa, nos referimos a las oficinas, comida gratis en comedores bellamente decorados, días libres, más vacaciones, máquinas dispensadoras de café, refrescos, y galletas gratis, en fin colmar al

trabajador con beneficios extrínsecos, porque no se relacionan con el trabajo en sí. La Motivación 3.0 no descarta la Motivación 2.0, la cual podría convertirse en una inversión muy costosa si no tiene un impacto significativo en la productividad del trabajador, sino que viene a enfocarse en las características en sí del trabajo. Un trabajo que implique fluidez, autonomía y autogestión, trabajo retador, desarrollo personal y profesional, y el logro de un fin más allá de lo material, una realización que nos haga sentir orgullosos de nosotros mismos, es la llave segura a la productividad.

LA ROTACIÓN LABORAL DE LOS MILLENNIALS

Para los Millennials la rotación en el trabajo es algo normal, si para las generaciones anteriores lo normal era permanecer por lo menos unos 3 años en cada empleo, para los Millennials, no representa ningún problema movilizarse en menos de un año.

"Los Millennials son personas que se aburren de lo mismo, los

procesos repetitivos es algo que los ahoga, por lo que muchos prefieren vivir en constantes retos y cambiar de trabajo se ha convertido en la mejor prueba de trabajo para ellos, además que le permite adquirir más conocimientos". Las empresas en esta era de los Millennials deben repensar el tema de la retención del talento, el principal elemento de retención debe ser intrínseco, es decir el trabajo en sí mismo, trabajo que debe tener las características que demandan los Millennials, pero aun así la retención es un desafío, razón por la cual, la organización debe estar preparada para poder captar Millennials de otras empresas para sustituir los que se le van, es decir que la clave más que retención es atracción.

Hugo Urdaneta Fonseca
Consultor Organizacional,
Coach, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales.