



¡Lo quiero ahora!  
Cómo motivar a  
los empleados de  
la Generación Y

**sodexo**  
SERVICIOS DE CALIDAD DE VIDA



**La generación del iPod, la Generación Y, se les describe como una nueva ola de empleados que son aclamados constantemente por las empresas. La Generación del Milenio son recién licenciados o estudiantes que están entre los 18 y 30 años de edad, y es esta la generación que se está metiendo en el corazón de las empresas y las están conduciendo hacia el futuro.**

### **¿Cómo se puede obtener un gran provecho de esta generación?**

#### **1. ¿Qué características los definen?**

En comparación con la Generación X, los millennials son más propensos a poner sus carreras en primer lugar, y como consecuencia posponen el matrimonio y los hijos. Es la generación de las redes sociales y por eso les gusta estar conectados en todo momento. Socializar real como virtualmente, es una de sus prioridades.

Recibir gratificación instantánea y saciar su hambre de información, significa que a menudo tienen una sensación de inmediatez que no puede esperar, algo aplicable tanto a su vida profesional y personal. Por eso a menudo, eligen puestos de trabajo a corto plazo, y solo están dispuestos a aceptar las oportunidades que puedan ayudarlos a mejorar sus habilidades; no lo pensarán dos veces para cambiar de trabajo si eso significa lograr éste objetivo. Estos factores combinados hacen que las tasas de retención son propensas a ser menor en esta generación y los empleadores encuentran que deben trabajar más duro para mantenerlos.

#### **2. Ajustarse a un enfoque adaptado**

Para motivar, comprometer e inspirar a los empleados de esta generación, es importante aplicar diferentes técnicas y enfoques en función de diversos aspectos, tales como la edad, el sexo, la ubicación geográfica, gustos e intereses.

Para satisfacer las necesidades de la Generación Y deben adaptarse esquemas de recompensa y reconocimiento. Pero, ¿qué es lo que realmente motiva a estos empleados? ¿Cómo las empresas están seguras de que su esfuerzo no será equivocado?

#### **3. Comunicación continua y retroalimentación**

Los empleados de la Generación Y tienen una fuerte necesidad de retroalimentación y responden bien a esta práctica. Una excelente manera de hacerlos participar es con el entrenamiento y las oportunidades de desarrollo. Por otra parte, la inclusión de juegos y un enfoque de entretenimiento también puede resultar beneficiosa en la retención de su interés.



La implementación de un programa de reconocimiento en empleados, dirigida a los colaboradores más jóvenes, debe ofrecer oportunidades para proporcionar información periódica e informar sobre cualquier actividad emprendida para incluir a cada persona por completo.

La generación digital está acostumbrada a acceder a la información a través de plataformas de redes sociales como Facebook y Twitter, ya que siempre están dispuestos a comunicar, en Internet, lo que ellos mismos están haciendo. Esta necesidad de comunicación digital constante puede resultar muy atractivo, y por lo tanto exitoso cuando se incorpora dentro de un plan de empleados para este grupo de edad.

#### **4. Objetivos alcanzables**

Establecer y tener objetivos claros, ayuda a medir y evaluar el rendimiento de los empleados y además, apoyará a que se de un progreso más rápido. Por lo tanto, las metas deben ser alcanzables; normalmente, la Generación Y responde bien a plazos y objetivos más pequeños pero frecuentes, ya que esto ayuda a mantener su atención.

El plan debe garantizar que las metas y los tiempos son realistas, las tareas deben ser estimulantes. Al crecer en un mundo dominado por la tecnología, rodeados por la televisión, y el rápido ritmo de las consolas de video juegos o las pantallas de cine, la Generación Y tiene la capacidad de concentrarse fácilmente, por lo tanto, a menudo son exitosos al manejar varios proyectos al mismo tiempo, por eso los proyectos más lentos que carecen de variedad pueden no llegar a ser suficiente para desafiarlos y el resultado puede ser una gran falta de motivación.

Un programas de incentivos general que sea para todos los empleados no será eficaz para este grupo, éste debe ser reemplazado por programas de incentivos más flexibles, con mucha motivación.

#### **5. Motivar futuros talentos**

Los programas de motivación ayudarán a satisfacer la necesidad que tiene la Generación Y de desarrollar su carrera, ya que les mostrará que pueden progresar dentro de la empresa. Gracias a las recompensas la Generación Y estará motivada. Con su estrategia de comunicación 1-2-1 podrá centrar sus esfuerzos en atraer y retener a este tipo de talentos, que ayudarán a cimentar una sólida posición de la organización para el futuro.

## ACERCA DE SODEXO

El compromiso anima a los empleados acercarse a las metas, ambiciones y ética corporativa de una organización, de manera que ayudan a impulsar el negocio de forma proactiva y con éxito.

Para lograrlo, Sodexo diseña, gestiona e implementa programas de Incentivos y Reconocimientos para estimular y recompensar el rendimiento individual.

Acompañamos a nuestros clientes en la concepción de las diferentes estrategias de motivación, así como en la realización de la gestión de sus programas y el desarrollo de dispositivos de seguimiento hechos a medida.

Para mayor información lo invitamos a visitar:  
<http://www.sodexobeneficios.com.uy/>