

## Adaptación cultural de las empresas a la Generación Net

Mucho se ha hablado de la nueva generación denominada Y, NET o IPOD, y sin embargo todavía es difícil encontrar organizaciones que hayan adaptado sus procesos de inducción para atraer y por sobre todo retener a estos jóvenes talentos que son el futuro de nuestro capital humano.

Es conveniente que paulatinamente las empresas adapten su cultura a esta nueva generación que vive en la era de la WEB 2.0 con el fin de renovar sus cuadros y permanecer fuertes en el competitivo mercado actual.

Sabemos que su comportamiento es guiado por valores tales como la velocidad, la libertad, el entretenimiento, el aprendizaje continuo y que el cambio y movimiento es una constante en sus vidas y entendemos también que la flexibilidad y eficiencia son fundamentales para evitar el aburrimiento por parte de ellos. Adicionalmente conocemos que priorizan el equilibrio entre la vida personal y profesional, lo cual se traduce en la búsqueda de un buen ambiente de trabajo.

Es por ello que entre los principales desafíos de las organizaciones, además de acelerar los procesos de reclutamiento y selección se debe articular los mismos con un seguimiento post incorporación que sea a la vez profesional y humanizado. Es fundamental evitar "el limbo" en el que suelen quedar estos nuevos miembros en procesos de inducción tales como "Lee el manual de la compañía" o "Entrá en la intranet para informarte sobre la empresa". Esta modalidad se parece más a querer sacarse al empleado de encima por unos días hasta que "vea" y "escuche" aprendiendo y pasando por la misma situación de la que nosotros fuimos víctimas alguna vez.

Es por eso que sugerimos que el mismo día del ingreso en la empresa de los jóvenes profesionales, se les nombre un guía o mentor que los pueda acompañar durante el proceso y que pueda ser visto como un líder o para seguir por su carisma especial. Este proceso de "coaching" puede ser llevado a cabo por el mismo jefe de la persona, quien debe ganar su confianza y respeto si pretende ser su líder y no tan solo su superior. Otra opción es hacerlo formar parte ese mismo día de algún grupo con intereses comunes o edades parecidas para que sientan que ya forman parte de la comunidad. Esta comunidad puede ser virtual siempre que además tengan a mano algunos miembros de carne y hueso para compartir un café. La capacitación que se les debe estar acompañada siempre por la posibilidad de feedback y devoluciones de parte de estos alumnos para que perciban que son escuchados y que su opinión es importante.

Debemos por lo tanto sumar o reforzar aquellos valores que son importantes para ellos, demostrándoles desde la inducción y en la práctica que somos una empresa de cara al futuro ya que en definitiva, el futuro son ellos.

Publicado por Agustina Paz el Martes 10 de Marzo de 2009

---