

Los jóvenes de la generación Z saben qué buscan de los empleadores y los empleadores los necesitan

Para aprovechar la creatividad de los trabajadores más jóvenes y compensar la escasez de mano de obra, las empresas ofrecen semanas de cuatro días, membresías de clubes y flexibilidad para trabajar desde cualquier lugar, hacia un mayor equilibrio entre la vida laboral y el tiempo personal
1 de Agosto de 2022 INFOBAE

Danielle Ross es una mujer de 26 años que reside en un pueblo pequeño en el norte del estado de Nueva York. Se describe a sí misma como artística y creativa. En su tiempo libre, pinta y ha trabajado como sirena en fiestas infantiles, donde nada con una cola que hizo ella misma.

Ross, quien se identifica como LGBTQ, no puede imaginar tener un trabajo que le exija minimizar su identidad o sus habilidades, por lo que se emocionó cuando el centro vacacional Legoland Nueva York, un parque temático en Goshen, la contrató como su primera maestra constructora. A Ross le han dado una amplia libertad en el uso de bloques de Lego para crear ciudades miniatura en todo el parque, lo que le ha permitido dejar salir su lado artístico y satisfacer su deseo de promover la diversidad y la inclusión.

PUBLICIDAD

Ross afirmó: “He estado creando personas de todas las razas, nacionalidades y religiones y cualquier tipo de cosa que puedo imaginar, porque quiero que cada individuo se sienta representado”. Sus figuras miniatura son invidentes y de tallas grandes. Tienen prótesis de piernas y usan burkas. Hace poco, creó un judío jasídico.

La libertad creativa ha hecho que Ross ame su trabajo (y ese es el punto). Durante el último año, Legoland Nueva York se ha unido a un creciente número de compañías que están trabajando para crear un entorno que sea atractivo y emocionante para los empleados más jóvenes y que acepte quiénes son y adónde esperan llegar.

Al reclutar a empleados de la generación Z (nacidos entre finales de la década de los noventa y principios de los 2000), los empleadores buscan aprovechar su energía y creatividad, así como compensar una escasez grave de mano de obra, que tenía alrededor de 11 millones de puestos vacantes en mayo, según la Oficina de Estadísticas Laborales.

El otoño pasado, Legoland comenzó a permitir que los empleados como Ross tuvieran perforaciones, tatuajes y cabello de colores. Una compañía nacional de la industria de la hospitalidad ha empezado a experimentar con una semana laboral de cuatro días. La empresa de atención a la salud GoodRx ha autorizado a los empleados trabajar no solo desde casa, sino desde cualquier lugar en el país, para lo que ha contratado a una compañía externa para proporcionar oficinas adecuadas bajo demanda. Otras empresas están proponiendo opciones de carrera para sus empleados y ofreciendo beneficios extensos de salud mental y asesoría financiera.

La meta no solo es atraer empleados más jóvenes, sino mantenerlos en su puesto, lo cual no es algo sencillo de lograr. Las encuestas muestran que los trabajadores más jóvenes se sienten cómodos en cambiar de trabajo con más frecuencia que otras generaciones. Sin embargo, con estos esfuerzos, muchas compañías han evitado hasta el momento la escasez de mano de obra que afecta a sus competidores.

Jessica Woodson, jefa de Recursos Humanos en Legoland, comentó: “En este momento, tenemos más de 1.500 empleados y con confianza puedo decir que al menos la mitad pertenece a la generación Z”. En Sage Hospitality Group, que opera más de cien hoteles, restaurantes y bares en Estados Unidos, el 20 por ciento de los empleados son miembros de la generación Z.

Daniel del Olmo, presidente y director de operaciones de la división de administración de hoteles de la compañía, afirmó: “Necesitamos esta fuerza laboral. Reconocemos que los integrantes de la generación Z buscan cosas diferentes a otras generaciones y estamos intentando ajustarnos”.

Después de que comenzó la pandemia, la compañía se dio cuenta de que muchos empleados más jóvenes deseaban un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal. Estudios como el que realizó de manera reciente el Instituto de Investigación ADP revelan que muchos empleados renunciarían si un empleador exigiera un regreso de tiempo completo a la oficina.

Sage Hospitality está probando una semana laboral de cuatro días en algunas de sus propiedades para puestos como cocineros, amas de llaves y empleados de la recepción. Estos trabajos han sido los más difíciles de contratar durante la pandemia y la empresa tiene alrededor de 960 vacantes.

Del Olmo aseguró que la semana laboral de cuatro días ha ayudado. El directivo agregó: “En lugar de tener esta sensación negativa de: ‘Tengo que ir a trabajar porque tengo que ganarme la vida’, de repente es: ‘Quiero ir a mi trabajo porque puedo combinarlo con mi vida que amo’”.

Según Roberta Katz, una antropóloga de la Universidad de Stanford que estudia a la generación Z, las personas más jóvenes y las generaciones previas ven el lugar de trabajo de formas fundamentalmente diferentes.

Katz escribió en un correo electrónico: “Los estadounidenses pertenecientes a la generación Z, en su mayoría, solo han conocido un mundo conectado a internet”. Aseveró que, en parte debido a que se criaron con el uso de plataformas colaborativas como Wikipedia y GoFundMe, los empleados más jóvenes ya ven al trabajo como “algo que ya no es una obligación de 9 a 5 en la oficina o el aula”.

Kencko, un servicio de comida por suscripción centrado en frutas y vegetales, se está enfocando en la salud mental. Todos los empleados, así como miembros de su familia, obtienen seis sesiones con un terapeuta, lo cual no es una prestación insignificante al considerar que los precios por hora de tales servicios han aumentado a 400 dólares en algunas partes de Estados Unidos.

Aun así, otras compañías intentan aprovechar el deseo de los empleados más jóvenes de crecer en sus carreras. En una encuesta de LinkedIn este año, el 40 por ciento de los trabajadores más jóvenes indicaron que estaban dispuestos a aceptar un recorte salarial del cinco por ciento a cambio de trabajar en un puesto que ofreciera oportunidades de crecer en su profesión.

Issam Freiha, director ejecutivo de Blank Street Coffee, una cadena de cuarenta cafeterías en Estados Unidos y el Reino Unido, dijo que es por eso que la compañía hace del crecimiento profesional una parte de sus anuncios de reclutamiento. A los empleados que desean avanzar en la compañía, se les muestra una trayectoria clara que pueden seguir.

Alex Cwiok, una barista de Blank Street en Brooklyn, Nueva York, a quien le apasiona la programación, relató que, después de comentarle a su gerente que le gustaría trabajar en una computadora, él se lo mencionó a los directivos y “a la larga me trajeron a la sede corporativa. Nunca me imaginé que algún día me sacarían del trabajo de campo y me darían un escritorio y un salario”.

Cwiok, de 27 años, ahora se encarga de gestionar los correos electrónicos y las reseñas de los clientes como asociada de éxito de clientes. También trabaja en actualizar la aplicación de la marca.

A los baristas que ven su trabajo en Blank Street como un ingreso complementario, la compañía los ayuda a dar el siguiente paso. Freiha señaló: “Usamos a nuestros ex empleados y nuestra red de inversionistas para acercar a las personas a sus metas profesionales. Tenemos a un barista en un programa de televisión”.

Blank Street les pregunta de manera constante a sus baristas más jóvenes qué desean. Freiha concluyó: “Tenemos que seguir innovando. Esta generación no quiere trabajar para algo que está obsoleto”.

© *The New York Times* 2022

- 2) ¿Qué buscan los empleadores cuando reclutan empleados de la generación Z. Explicar
- 3) ¿Cómo es la política de recursos humanos de la empresa Legoland?
- 4) Investigar en internet y redactar un informe: ¿Cuáles son los retos o desafíos de la gestión de recursos humanos hoy?

B) **Reclutamiento:** Investigar: <https://rockcontent.com/es/blog/reclutamiento-4-0/>

- 1) ¿Qué es el reclutamiento 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0?
- 2) ¿Qué cambios llevaron al surgimiento del reclutamiento 4.0?
- 3) ¿Cuáles son las ventajas del reclutamiento 4.0?
- 4) ¿Cuáles son las estrategias de reclutamiento 4.0?

2 Puntos.

C) **¿Qué relación encuentra entre desarrollo, capacitación, entrenamiento y objetivos de la empresa? 2 puntos.**

D) **¿Cómo es la gestión de Recursos Humanos de San Cor y cuál es su política respecto a la juventud? Explicar. Investigar en el siguiente link: <http://www.sancor.com/la-empresa> 2 puntos.**