

La Generación Y en las Pymes argentinas

Prof. Dr. Eduardo Martín Cuesta
CEEED-IIEP-BAIRES-FCE
(UBA-CONICET)

martincuesta@conicet.gov.ar

XII Congreso de la PyME

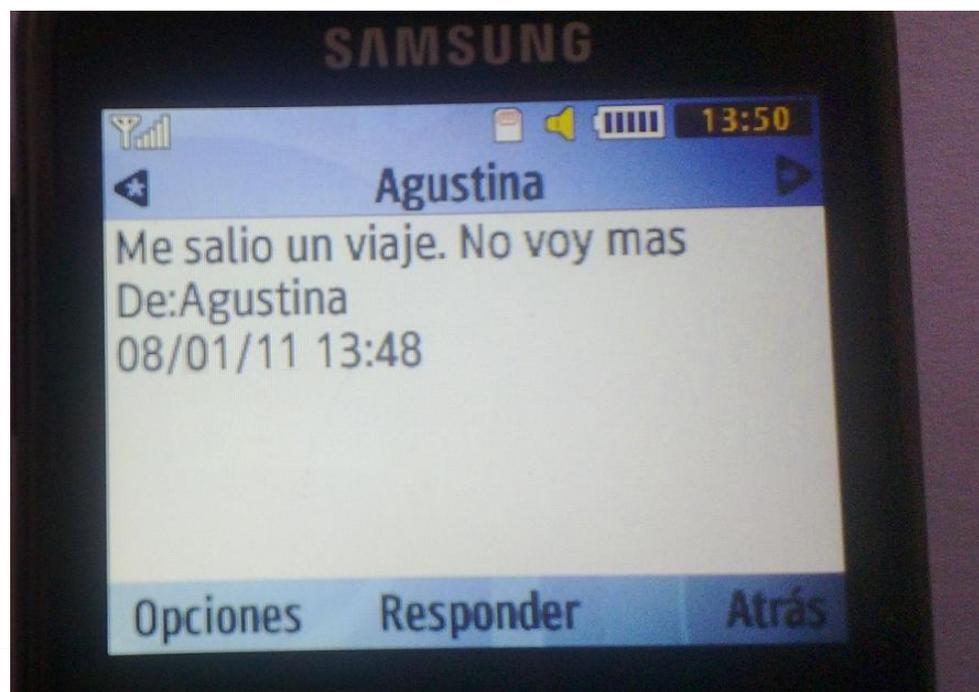

consejo
Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires


70
años
trabajando
para united

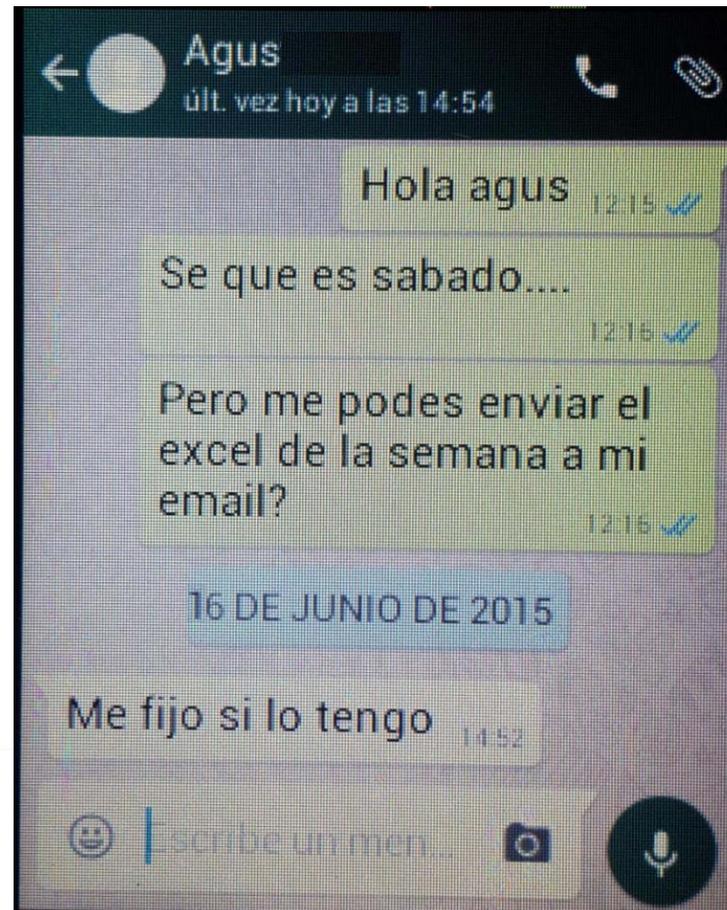
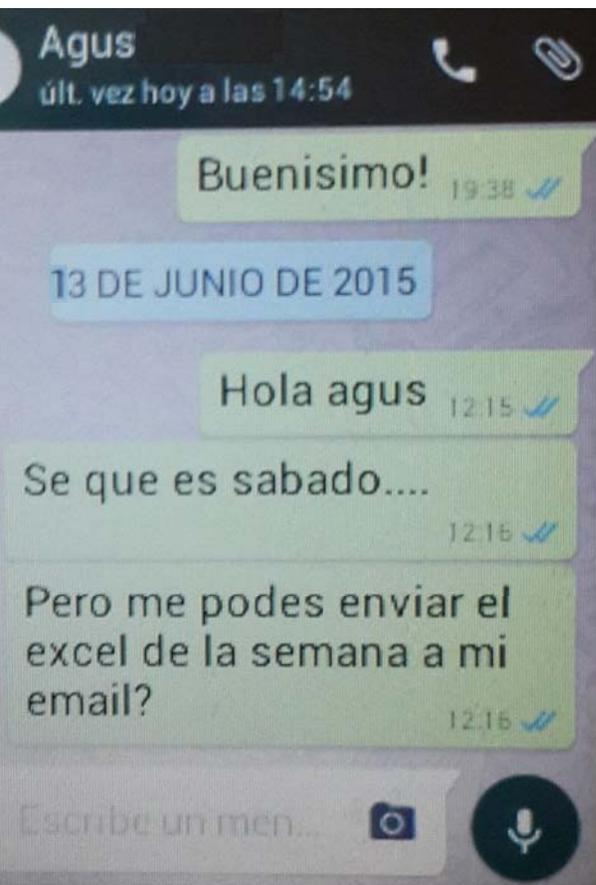
Nuestras quejas

- Poca fidelidad
- Conflictos intergeneracionales
- Baja productividad
- Baja en la rentabilidad

¿Porqué?

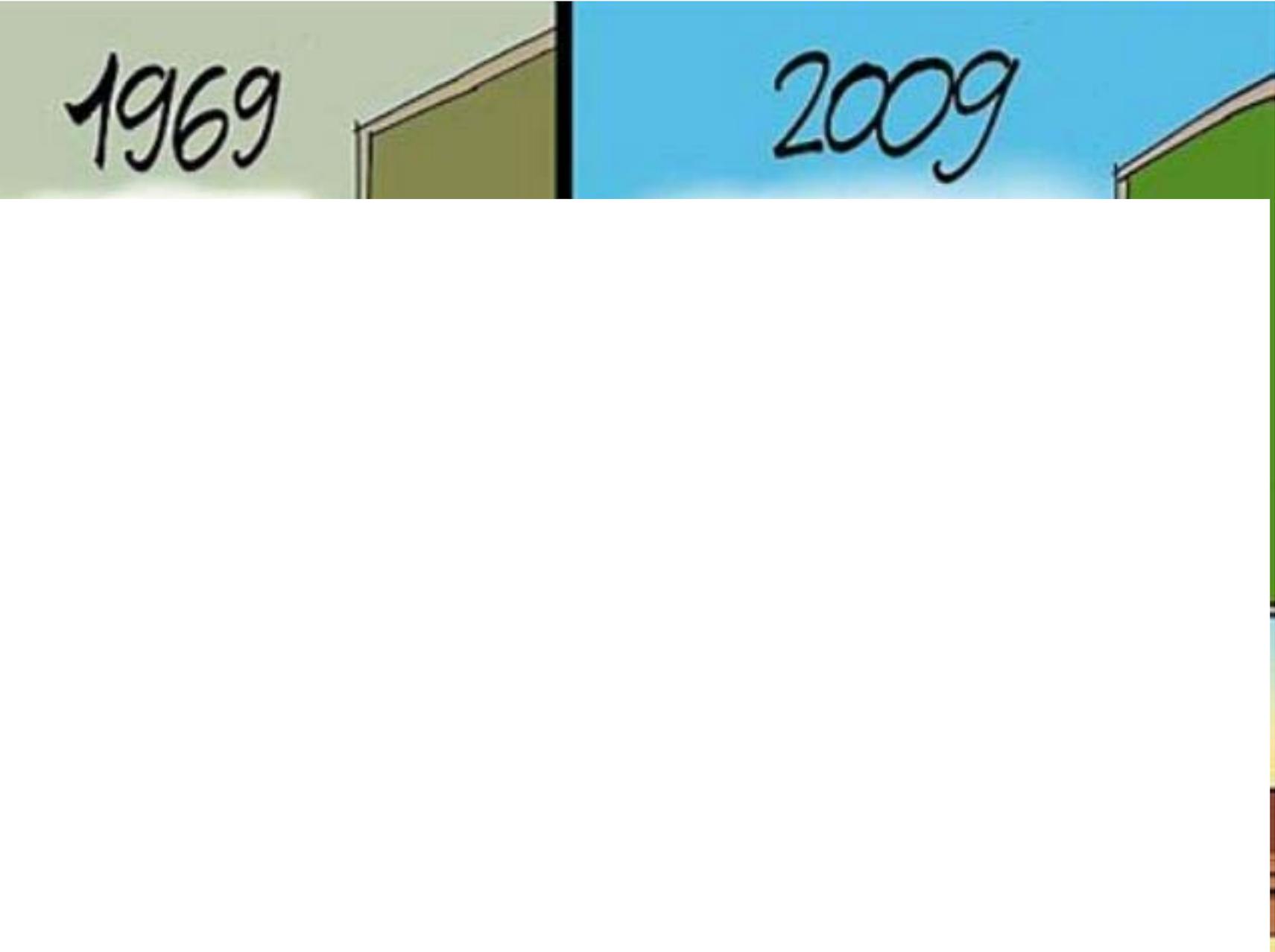


¿Porqué?



1969

2009



¿Por qué?

- Nuevas conformaciones sociales
- Nuevas conformaciones familiares
- Nuevas tecnologías de la información
- Nuevas conformaciones laborales
- Cambios económicos globales

Soluciones exitosas

- Visiones generales son positivas, se está trabajando desde el 2001.
- Nuevas teorías de los RRHH aplicadas
- Ejemplos:
 - Programa de talentos
 - Jóvenes profesionales
 - Plan de carrera
 - Beneficios y amenities
 - Teletrabajo
 - Etc.

Inducción de la Generación Y al ambiente laboral

Programas actuales. Dos tipos:

- Enfocados en las demandas de ingresantes
- Enfocados en demanda organizacional

Inducción vivencial - emocional:

- Personalizado
- Acompañamiento permanente
- Construcción de autoridad
- Inserción emocional

Un ejemplo de esquema de trabajo para la Generación Y

Desarrollo Organizacional = Searching y Management del Talento

Construir las condiciones
Exitosas

1. Motivación:
 1. Extrínseca
 2. Intrínseca
 3. Trascendental
2. Política de Aprendizaje de Saberes (Plan de Capacitación, etc.)
3. Modificación de conductas (Coaching – Mentoring)
4. Inversión en RRHH (PEOPLE CARE)
5. Comprometer (adaptación y adaptar a la Generación Y)

Pero....

- Son programas de alto costo financiero, con resultados estratégicos de medio y largo plazo.
- Las Pymes, generalmente, no cuentan con los recursos financieros y humanos para estos desarrollos, de alta inversión inicial.
- Aún es más complejo para las empresas familiares

¿Qué pueden aplicar las Pymes?

- Know how de:
 - Selección
 - Inducción
 - Retención

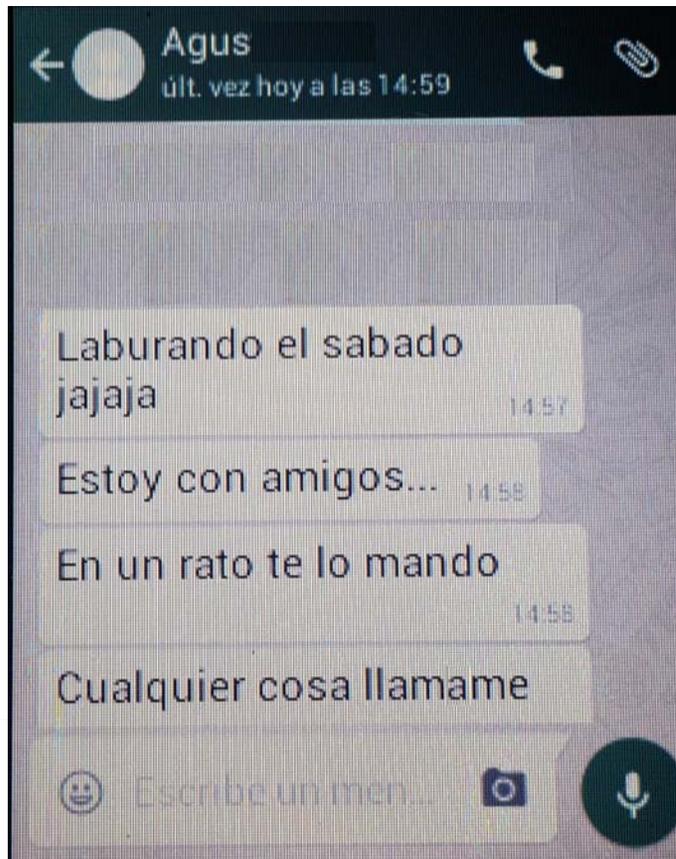
Por ejemplo....

- Foco en cliente interno:
 - Problema de las expectativas
- Selección:
 - Competencias previas
 - Liderazgo – proactividad
 - Escolaridad es indicador de...?
 - Actividades
 - Redes sociales

Y las emociones....!!!

- Inducción – motivación
 - Contacto directo
 - Informalidad
 - Grupos de afinidad laborales en el siglo XXI
- Retención
 - Objetivos
 - Expectativas (Vroom)
 - Clima laboral (Herzberg)
 - Elementos “fidelizadores”

Para llegar a....



Muchas gracias