

# Los millennials como excusa...diez maneras de modernizar mi recompensa total

¿Debemos cambiar la forma en la que recompensamos a los millenials? ¿basta con incorporar la tecnología en nuestros sistemas de compensación? o, ¿no será que nuestros modelos de recompensa total se han quedado anticuados y necesito adaptarlos a las nuevas formas de trabajar?

**Inmaculada Segura**  
Gerente de PeopleMatters



Si bien muchos investigadores han intentado demostrar que los millennials tienen una actitud ante el trabajo y la forma de retribuirlo distinta a la de las generaciones anteriores, la mayoría de ellos han fallado.

Estudios recientes (1) muestran que **los millennials renuncian a sus trabajos por las mismas razones que cualquier otra generación anterior**: es decir, por más dinero (43%); por mejores oportunidades de progresar (35%); por falta de oportunidades de desarrollo profesional (28%); por no sentirse reconocidos (23%); por más flexibilidad laboral y respeto por el equilibrio entre la vida laboral y personal (22%) o por un buen ambiente de trabajo y una cultura adecuada (15%).

Sin embargo, los millennials crecieron durante un gran cambio tecnológico, nacieron con internet y se criaron en Ipad y iPhones ... Todas estas experiencias han moldeado la forma en que viven y perciben el mundo que les rodea, incluido el mundo laboral.

Entonces, ¿debemos cambiar la forma en la que les recompensamos? ¿hay que pagar de forma diferente a las distintas generaciones que conviven en la empresa? ¿basta con incorporar la tecnología en nuestros sistemas de compensación? o, ¿no será que nuestros modelos de recompensa total se han quedado anticuados y necesito adaptarlos a las nuevas formas de trabajar?

A continuación, presentamos algunas ideas que estamos seguros harán felices a nuestros millennials pero que también nos gustan a los que no lo somos. Pongamos a las nuevas generaciones como excusa si es necesario, pero cambiemos la forma en la que involucramos, reconocemos y retribuimos a nuestros profesionales, o ¡otros lo harán!

## 1. USA GAMIFICACIÓN Y APPS EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO

En todos los programas de recompensa en los que se requiera la participación del empleado, la utilización de aplicaciones para teléfonos móviles facilita el acceso en cualquier momento desde la comodidad del dispositivo y garantiza el éxito de su implantación.

Los millennials crecieron con Xboxes y PlayStations y entienden la satisfacción que ofrece un buen juego. Ya que hay que trabajar ¿por qué no hacerlo divirtiéndose?. Introducir el juego y la competitividad en un programa de formación o reconocimiento de la empresa es bien recibido y fomenta la participación.

## 2. HUMANIZA EL RECONOCIMIENTO

Por mucho que sean una generación tecnológica, como todo ser humano valoran las conexiones personales, los gestos significativos y de agradecimiento. Los millennials también aprecian un reconocimiento especial cuando es simple, personalizado e inmediato. ¡Las notas de agradecimiento escritas a mano, las entradas para un evento o incluso dar un tiempo libre para asuntos personales puede ser muy poderoso!

Fomenta la espontaneidad. Los reconocimientos y celebraciones convencionales no tienen el impacto deseado por su previsibilidad.

Las recompensas e incentivos experimentales son muy valiosos. Cada vez más, las compañías ahora optan por ofrecer a sus empleados suscripciones gratuitas de Netflix o Spotify, clases de acondicionamiento físico, etc.

---

Introducir el juego y la competitividad en un programa de formación o reconocimiento de la empresa es bien recibido y fomenta la participación

---

## 3. FACILITA EL *FEEDBACK* REGULAR Y CONTINUO

El *feedback* frecuente es crítico para los millennials, muchos de los cuales indican que lo desean cada semana, más del doble de veces que otras generaciones. Hay que buscar maneras de hacer de cada conversación una oportunidad para hacer comentarios concretos y transparentes sobre el desempeño. Los mensajes de texto, las plataformas internas de redes sociales e incluso la gamificación pueden ayudar a proporcionar comentarios en tiempo real. Los gestores de personas deben ser capaces de proporcionar *feedback* continuo a sus equipos.

## 4. RECOMPENSA CON CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Las oportunidades de crecimiento son esenciales para los trabajadores millennials. Consideran que la excelencia en los programas de capacitación y desarrollo es lo que hace que un empleador sea atractivo.

## 5. MODIFICA LOS MODELOS DE PROGRESIÓN PROFESIONAL

Un modelo tradicional de progresión vertical no funcionará con esta nueva generación. El 68% de los millennials esperan ser promovidos dentro de los dos años de trabajar para la empresa y el 45% dejará su trabajo si no ven cumplidas sus expectativas de carrera. Esto se traduce en la necesidad de reducir la burocracia que dificulta a los empleados la movilidad interna y tener especial cuidado en colocar a los millennials con jefes de quienes puedan aprender y con quien progresar.

---

El 68% de los millennials esperan ser promovidos dentro de los dos años de trabajar para la empresa

---

## 6. PAGA POR MERITOCRACIA

Asegura una mayor diferenciación en la compensación. La investigación de Levit y Licing (2011) muestra que la naturaleza competitiva de los millennials requiere que las recompensas reconozcan el rendimiento superior y lo refuercen de forma diferencial. Esto debe estar respaldado por evaluaciones y comunicaciones sobre desempeño individual más honestas y precisas.

Recompensa y reconoce por logros sobresalientes.

## 7. FLEXIBILIDAD Y CONFIANZA

Si bien el antiguo horario de trabajo de 9-5 se ha demostrado útil a lo largo de los años, ahora puede ser un poco anticuado y sofocante para los trabajadores jóvenes. Los estudios demuestran que los millennials prefieren administrar su propio tiempo. De hecho, de acuerdo con una investigación reciente el 45% de ellos elige la flexibilidad en lugar de un salario más alto. El trabajo en remoto es un *must* para las nuevas generaciones.

## 8. FACILITA LA CONTRIBUCIÓN CON LA SOCIEDAD

La responsabilidad social corporativa es un factor importante que los millennials consideran cuando comienzan a trabajar para una empresa. De hecho, según el Informe de Impacto del Milenio 2014, el 87% de los millennials ha participado en un día de servicio de la compañía. Además, una gran mayoría de los millennials (¡94%!) quiere usar sus habilidades profesionales en beneficio de una causa. Cada vez es una práctica más habitual en las empresas el conceder días al año retribuidos para dedicarlos a actividades de voluntariado.

## 9. ACABA CON LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Según el International Consortium for Executive Development Research (ICEDR), la primera razón por la que las mujeres millennials dejan su trabajo es el salario. Acaba con la brecha salarial y además de hacer lo justo y cumplir con la ley, contribuirás a la retención de las mujeres y mejorarás la imagen de tu empresa como marca empleadora.

## 10. SE TRANSPARENTE

La información de los programas de recompensa debe ser accesible y debe aprovechar la amplia gama de opciones de conectividad habilitadas por la tecnología y que los millennials aceptan con tanta facilidad. Hay que garantizar que los programas retributivos sean simples y fáciles de entender.

Las nuevas generaciones y la digitalización han obligado tanto a empresas como a profesionales de las distintas áreas funcionales a reinventarse, y el área de Retribución y Recompensa no es una excepción. Aprovecha las demandas de los millennials y moderniza tus políticas de recompensa total.

¡Ya sabes...ponles a ellos como excusa!

**(1)** The Deloitte Global Millennial Survey 2019