



# ¿Cómo cambiaron los millennials la cultura laboral en las empresas?

MANAGEMENT  
15 AGO, 2021

CIUDAD DE MÉXICO.- En años recientes, se ha visto que las y los empleados de las nuevas generaciones están impulsando cambios sustanciales en los entornos laborales de las compañías. La situación actual, que ha ofrecido muchos retos y aprendizajes, vino a acelerar algunas tendencias que, ahora se sabe, llegaron para quedarse y seguirán rompiendo esquemas en el futuro cercano.

De acuerdo con la consultora y **calificadora Moody's**, actualmente 4 de cada 5 empleados en el mercado mexicano pertenecen a la generación Millennial y a la generación Z, un sector poblacional que busca cambiar las reglas del juego.

La constante incorporación de jóvenes al mercado laboral pone de manifiesto la importancia de reflexionar, sobre su papel cada vez más relevante en la economía, así como sobre la oportunidad que tienen las compañías para transformar su cultura organizacional e impulsar cambios en algunos de los aspectos que más importancia tienen para estas nuevas generaciones.

En este sentido, la firma de consultoría Deloitte señala en su Encuesta Millennial y Gen Z 2021 que la mayoría de millennials (60%) y Gen Z (59%) en México afirmó haber tomado decisiones, en los últimos dos años, sobre los tipos de trabajo que harían y las organizaciones en las que estarían dispuestos a trabajar basados en la importancia que tienen la ética, la diversidad y la flexibilidad laboral en el lugar de trabajo.

Este último tema ha pasado a ser clave en los últimos meses. Tras varios meses de confinamiento, las compañías están encontrando las claves para migrar hacia una cultura laboral consistente con los retos de la actualidad. En este contexto, el balance vida- trabajo se diluyó en una mezcla de espacios y tiempos, donde muchas compañías han optado por migrar a un esquema de trabajo a distancia.

Un número creciente de empresas están tomando la batuta al reinventar sus esquemas de trabajo para potenciar al máximo el talento y las habilidades de los colaboradores aún en este contexto.

Karina Aldana tiene 36 años y es gerente de Recursos Humanos para Finanzas y Comercial en Canadá para Mondelēz International, compañía líder en snacks.

El 67% de los colaboradores de la compañía son de la generación Millennial o Z, por lo que este líder en productos de impulso ha apostado por acelerar su crecimiento a través de una cultura organizacional centrada en tres pilares: crear experiencias formadoras de líderes, crear experiencias funcionales y crear experiencias con un impacto en el negocio.

La compañía inserta a sus colaboradores más jóvenes en proyectos 'en blanco', planes que parten desde cero donde tienen la oportunidad de crear y poner a prueba sus ideas desde cero en un ambiente horizontal y menos jerárquico. Esta forma de trabajo les da la oportunidad a los colaboradores de aprender y formarse como líderes en proyectos significativos y a largo plazo, al tiempo que contribuyen a la meta de la compañía con innovar y pensar constantemente fuera de la caja.

Este tipo de proyectos son parte de las estrategias organizacionales que Mondelēz México ha implementado para mantener a sus colaboradores de las nuevas generaciones motivados y comprometidos, un trabajo que empieza por reconocer quienes son esos talentos, recompensarlos de forma competitiva y proveerlos de experiencias retadoras que les den el impulso necesario para desarrollarse dentro de la compañía.

Estos esfuerzos están logrando frutos y que nuestra gente reconozca que se siente cuidada y protegida por la empresa, a través de iniciativas que priorizan su bienestar emocional y les ayudan a alcanzar un balance vida-trabajo.

En la última encuesta interna de clima organizacional (2020) la calificación de México en el índice de compromiso de la gente fue de 4.5 sobre 5.

El esfuerzo de Mondelēz México por promover la diversidad de ideas y experiencias al interior de su organización ha convertido a la compañía de snacks en un ejemplo de exportación de talento en el país. Como ejemplo, de 2017 a 2020, 10 mujeres mexicanas tomaron un nuevo rol dentro de la compañía en otro país.

El desarrollo profesional que impulsa la compañía ha logrado que sus talentos se puedan posicionar en otras localidades y después apostar por un posición global o regional gracias a la visibilidad y conocimiento que les otorgan este tipo de experiencias.