

## MILLENNIALS Y LA GENERACIÓN Z: ¿CÓMO ADAPTAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN A ESTOS GRUPOS LABORALES?

Lima, 21 de octubre de 2024

Las demandas de los millennials y la Generación Z están provocando una transformación importante en la manera en que las empresas manejan sus procesos de selección. Ignorar estas expectativas puede resultar en que los jóvenes talentos opten por buscar nuevas oportunidades en otras organizaciones.

El año pasado, el salario, los beneficios y las oportunidades de ascenso eran las consideraciones primordiales para los trabajadores jóvenes, pero la llegada de la pandemia del covid-19 contribuyó a esta fuerza laboral a cristalizar nuevas prioridades. El bienestar holístico, el activismo social y medioambiental y la realización personal encabezan su lista de valores que impulsan el compromiso en el lugar de trabajo.

Para Verónica Sánchez, Directora de Recursos Humanos del [Grupo EULEN Perú](#) es fundamental que las empresas comprendan las expectativas de los millennials y la Generación Z, quienes valoran la inmediatez y la transparencia. Para atraerlos, es necesario ofrecer un proceso de selección ágil, con comunicación fluida y acceso a información clara sobre el puesto y las etapas del proceso.

Las nuevas generaciones buscan empleos que les proporcionen realización personal, además de prestaciones sociales que favorezcan el bienestar integral y la inclusión. En el caso del Grupo EULEN, compañía líder en la prestación de servicios, revela que más del 70% de sus colaboradores son millenials o pertenecen a la generación Z. “Este escenario nos reta a continuar innovando en nuevas formas de trabajo, agilizando nuestros procesos y fomentando una cultura de reconocimiento y empoderamiento hacia el personal”, indicó Sánchez.

Si bien es cierto que cada persona tiene su propia identidad, hay un conjunto de factores que hacen que una marca empleadora sea atractiva para estas fuerzas laborales:

- 1- **Invertir en la cultura organizacional.** Para atraer y fidelizar a millenials y generación z, las empresas deben invertir en acciones que la conviertan en marcas con una cultura organizacional comprometida con la igualdad, la sostenibilidad y el medio ambiente.
- 2- **Utilizar procesos de selección rápidos e intuitivos.** Siendo generaciones tecno-dependiente, recomendamos que las empresas creen sistemas de reclutamiento que se puedan completar rápidamente a través de aplicaciones web sencillas e intuitivas. Una buena opción es manejar las RRSS: Instagram y TikTok para publicitar las ofertas de trabajo. De esta manera, acercarse a la generación Z en un medio que es natural para ellos; logrará más posibilidades de que lo compartan con sus amigos, ampliando la red de perfiles objetivos.

---

El Grupo EULEN, empresa familiar multinacional con la matriz en España, avalado por la experiencia de más de 60 años en el mercado y consolidado como líder internacional en la prestación de servicios generales a empresas y administraciones públicas, que cuenta con más de 7 000 clientes en 11 países, y emplea a más de 75 000 personas en modalidad de planilla.

En el 2002 inicia sus operaciones en Perú, contando con una oficina central en Lima y dos delegaciones en las provincias de Arequipa y Trujillo, además de oficinas administrativas en todos los departamentos del Perú. Cuenta con más de 7.500 empleados y ofrece servicios de limpieza, seguridad física, seguridad electrónica, mantenimiento, servicios auxiliares, jardinería, Facility Management, Facility Services y trabajo temporal a más de 300 clientes de primer nivel en todo el país.

---

### Para más información:

Liseth Ruiz  
Analista de prensa

993014844

[www](#)



- 3- **Ofrecer puestos dinámicos.** Los empleados jóvenes tienen la vista puesta en el futuro. Si en un año no sienten que han progresado en su posición, se frustrarán y buscarán un lugar donde le den la oportunidad de crecer profesionalmente. Una explicación a este fenómeno puede deberse a que muchos candidatos Z han visto a sus padres atrapados en trabajos que no les gustan, y es algo que ellos quieren evitar.
  - 4- **Crear un ambiente colaborativo y diverso.** Para atraer la atención de estos grupos colaborativos se deben crear espacios de trabajo que fomenten la inclusión y la aceptación de personas diversas, en la que se les dé a todos los trabajadores la posibilidad de demostrar su talento.
  - 5- **Flexibilidad: clave del éxito.** Crear puestos en los que impere la flexibilidad y la conciliación laboral-personal. La ventaja es que al ser la primera generación 100% nativa digital, está habituada al uso de herramientas que les permitirán hacer el trabajo de una manera eficaz desde cualquier parte.
- 

---

El Grupo EULEN, empresa familiar multinacional con la matriz en España, avalado por la experiencia de más de 60 años en el mercado y consolidado como líder internacional en la prestación de servicios generales a empresas y administraciones públicas, que cuenta con más de 7 000 clientes en 11 países, y emplea a más de 75 000 personas en modalidad de planilla.

En el 2002 inicia sus operaciones en Perú, contando con una oficina central en Lima y dos delegaciones en las provincias de Arequipa y Trujillo, además de oficinas administrativas en todos los departamentos del Perú. Cuenta con más de 7.500 empleados y ofrece servicios de limpieza, seguridad física, seguridad electrónica, mantenimiento, servicios auxiliares, jardinería, Facility Management, Facility Services y trabajo temporal a más de 300 clientes de primer nivel en todo el país.

---

**Para más información:**

Liseth Ruiz  
Analista de prensa

993014844

[www](http://www.eulen.com)

