

Aprendizaje continuo: la clave para retener a los jóvenes talentos

Los jóvenes son el mejor activo de un país. El Perú ostenta este capital humano al contar con 7 867 000 de personas cuya edad fluctúa entre los 15 y 29 años de edad, alrededor del 24 % de la población total. Sin embargo, factores como el covid-19, la inestabilidad política y la inseguridad ciudadana han llevado a muchos jóvenes a considerar emigrar.

Una encuesta del **Instituto de Estudios Peruanos (IEP)** reveló datos alarmantes: la mitad de peruanos tiene intenciones de salir del país y 6 de cada 10 jóvenes peruanos piensan migrar en los próximos tres años, lo que refleja una reducción de la esperanza en el futuro del país y una fuga de talento humano. Frente a ello, las **empresas peruanas** tienen que adoptar medidas para retener a los talentos **jóvenes**. A propósito de ello, conversamos con expertos sobre qué hacer y hacia dónde apunta el mercado laboral joven.

Hugo Alegre, fundador y gerente general de la consultora de negocios Real Time Management, es optimista y destaca que en el Perú existe un gran potencial humano.

“Hay gente muy valiosa en el país, pero es necesario seleccionarla y terminar de brindarles información”, apunta.

El especialista sostiene que el Perú es un país heterogéneo, por lo que es necesario darle una oportunidad a ese segmento de la población que viene de estratos económicos bajos, pero que posee un enorme potencial profesional y personal.

Según señala, el potencial sería aún mayor si hubiera mejores niveles de **educación, salud y la alimentación**. Algunos

indicadores en educación de los jóvenes ayudan a comprender mejor la realidad. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el **30,9 %** de jóvenes en el Perú transitó satisfactoriamente a la educación superior en 2022, cifra que muestra un fuerte descenso frente al **36,6 %** registrado en 2019.

Asimismo, según la Enaho, **21 de cada 100** jóvenes entre los 22 y 24 años lograron concluir su educación superior (universitaria y no universitaria); y **46 de cada 100** jóvenes de 30 o menores años interrumpieron su educación superior no universitaria; y **17 de cada 100** jóvenes menores o iguales a 30 años interrumpieron su educación superior universitaria.

Ante estas difíciles circunstancias, las empresas deben adoptar una serie de criterios para contratar y retener a los buenos profesionales que están iniciando su carrera laboral, mejor conocidos como **jóvenes talentos**.



¿Cómo contratar y atraer talento?

Para **Catherine Prevost**, directora de la Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Tecnológica del Perú (UTP), el reclutamiento es un proceso clave.

“La búsqueda de un talento implica tener la certeza de reclutar a una persona que sabe lo que debe hacer en la organización, es decir, conoce de qué trata el reto, quiere hacerlo y tiene el impulso de lograr lo que se espera de él o ella, y, finalmente, cuenta con los valores y principios que permiten su encaje con la cultura de la organización y del equipo que conformará”, afirma.

A su turno, **Romina De Benedectis**, socia y directora general de la empresa de headhunters Logra, remarca que las empresas, antes de contratar a un talento joven, deben preguntar qué lo motiva.

“Explicarle muy bien la modalidad de trabajo y por qué es así, y si el candidato acepta es porque se adapta a lo que la posición y la empresa ofrecen”, señala.

Además, De Benedectis enfatiza que las empresas deben identificar en los talentos jóvenes una serie de requisitos como la flexibilidad, la adaptación a los cambios, la cooperación, el compañerismo, la alegría –poco se habla de este tema, pero sí influye mucho en una jornada laboral–, el positivismo y la práctica de actividades deportivas.

“Las empresas deberían premiar e incluso dar un bono a los talentos deportistas”, subraya.

Asimismo, la experta recomienda que las **empresas** tienen que escuchar las tendencias de los más jóvenes, respetar sus

intereses y preferencias, siempre pensando en los resultados positivos para la **empresa y el colaborador**.

“Sin talento joven, una empresa empieza a carecer de ideas nuevas, de objetivos y lineamientos modernos”, enfatiza.

Por su parte, **Catherine Prevost**, de la UTP, advierte que las organizaciones en el mundo ya adoptaron la flexibilidad en los horarios y la posibilidad de trabajar desde la **virtualidad**.

“La pandemia nos dejó esa opción. Considero que contar con la modalidad del trabajo híbrido te permite gestionar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal”, indica.

Añade que es importante tener en cuenta la industria en la que se encuentra la organización, poner al cliente en el centro y asegurar que su atención con excelencia será garantizada, independientemente del modelo de trabajo que se decida. Cabe destacar que, en el **modelo híbrido**, la virtualidad permite a los colaboradores evitar los tiempos de traslado, estar presente en casa y concentrarse con mayor eficiencia en alguna tarea en particular. Por otro lado, el **trabajo presencial** te permite conectar, interactuar con los demás, crear esos espacios de conversación para sesiones de ideación y planeamiento.

Hugo Alegre, de Real Time Management, comenta que los jóvenes no cambian así no más de empleo, si es que permanentemente están aprendiendo, tienen nuevos retos y están en constante desarrollo, mejora continua y aprendizaje.

“Si los estacionamos en tareas repetitivas, ahí sí van a tener muchas ganas de cambiarse. A ellos les molesta lo rutinario”, anota.

En ese sentido, Prevost complementa que, con tareas repetitivas, la organización pierde la frescura de la

curiosidad que caracteriza a las mentes y corazones del talento joven, así como el dinamismo y la tendencia a tomar ejemplos de desarrollo de estrategias y tácticas de trabajo, que pueden ser aplicadas a sus planes organizacionales.

“El no contar con talento joven podría generar que la capacidad creativa y de adopción inmediata de nuevas tecnologías no sea tan ágil, y estas son las que mantendrán en la cresta de la ola a una organización exitosa y enfocada en su cliente”, puntualizó la experta.

LEER MÁS:

Perú y la fuga de talentos: su impacto y las medidas que deben tomarse para evitarlo