

Generación Y: ¿Son diferentes a nosotros?

No todas las personas tienen la misma actitud hacia los empleados de la Generación Y, pero no podemos ignorar que para 2025, el 75% de la fuerza laboral global estará compuesta por empleados Gen Y (también conocidos como *millennials*). Este dato destaca el sentido de urgencia que las organizaciones tienen por entender las características de estos jóvenes empleados y por implementar estrategias gerenciales que traduzcan el potencial de las diferentes generaciones que trabajan juntas en resultados positivos.

Aceptar el hecho de que cada generación tiene diferentes expectativas es el punto de partida para comprenderlos. Las diferencias son mucho más profundas cuando nos referimos a la Gen Y, y exploraremos aquí algunas de ellas.

Antes de hacerlo, es importante recordar que, aunque pertenezcan a la misma generación, cada uno de estos individuos tiene una identidad única. Por lo tanto, no caigamos en la tentación de los estereotipos. Para que sea más simple, proveeremos algunas pautas – dentro de un contexto – tanto para los gerentes (probablemente de otra generación) como para los Gen Y.

1 | Vínculo con autoridad

Los Gen Y respetan a la persona, no a la jerarquía. La manera más efectiva de obtener su respeto es presentarse como alguien influyente en su desarrollo compartiendo experiencias, coaching, mentoring, proveyendo una visión, delegando y ofreciendo feedback útil y directo sobre sus fortalezas y oportunidades.

A los Gen-Y, les sugerimos que tomen lo mejor de ambos mundos: considerar perspectivas diferentes, con mente abierta y aprovechando el feedback, para reencauzar sus esfuerzos de desarrollo y consolidar lo que ya fue reconocido como una diferenciación positiva.

2 | Recompensas inmediatas

Es común para los gerentes decir que los empleados Gen Y dejan muy en claro su expectativa de llegar a tener una posición sénior en un corto e irrealista período. Los gerentes deberían lidiar constructivamente con las expectativas falsas, dejando en claro la experiencia que se requiere y las competencias, para que alguien pueda ser considerado para dicha posición. Luego, los gerentes deberían construir un plan de desarrollo realista y discutir otras opciones de carreras también valiosas e igualmente importantes, alineadas con la realidad de la organización.

Nos gustaría recordarles a los jóvenes trabajadores que el talento y la aspiración sin el esfuerzo no se traduce en resultados y en éxito. Muchas investigaciones declaman que se necesitan 10,000 horas de práctica para alcanzar un grado de destreza. Bueno, esto podría parecer una eternidad para los Gen Y pero, dado que el tiempo pasará inexorablemente, es mejor aprovechar cada hora para adquirir más conocimiento, desarrollar una habilidad o crear substancia para apoyar la carrera o la actividad que han elegido.



management
and
performance
associates

3 | Compromiso

Esta es, quizás, la diferencia más visible entre generaciones. En el pasado, el compromiso era algo similar a la lealtad hacia la organización y el orgullo de ser identificado con una empresa (compromiso emocional) o la correlación entre la aspiración de crecimiento y la habilidad de la empresa para dar lugar a dicha expectativa (compromiso racional). Los Gen Y se comprometen solo con lo que hace sentido y si esto es compatible con sus otros intereses. ¿Esto está mal? Por supuesto que no. La retención de los empleados Gen Y podría incrementar si ellos percibieran que las tareas que les fueron delegadas tienen un propósito y un significado, y si las actividades asignadas generan interés y la sensación de estar aprendiendo y desarrollándose.

4 | Calidad de vida

Aquí las cosas se complican un poco. Los profesionales de otras generaciones ven a los Gen-Y con derechos y muy involucrados con su felicidad. Las generaciones más jóvenes encuentran que los empleados de las generaciones anteriores son trabajólicos y están demasiado estresados. De la misma manera que no parece saludable trabajar 24/7, no parece realista preocuparse solo con su “felicidad”. Ambos grupos deberían procurar actividades placenteras, alineadas con su perfil motivacional, proyectos que permitan el desarrollo personal y profesional; y sobre todo, un clima de cooperación y respeto mutuo. Si tenemos éxito en este tema, el tiempo dedicado al trabajo tendrá mayor calidad, menos estrés y será más productivo para todos, independientemente de la generación.

El primer paso para ser flexibles en la estrategia al manejar jóvenes profesionales es comprender sus diferentes expectativas.

Algunas estrategias que los gerentes pueden usar para enfrentar este desafío son: ofrecer autonomía y comunicación de calidad, proveer feedback, alinear expectativas, explicar el contexto de los vínculos e interacciones, ser flexibles conociendo y respetando las diferentes visiones del mundo e influir sin usar el poder que brinda la autoridad.

Veamos algunas pautas adicionales para los jóvenes profesionales que fueron invitados a dar lo mejor de sí en este mundo:

* Acumular 10,000 horas de práctica y desarrollar una buena reputación lo hará descollar en su carrera.

No necesita ser un genio. En algún punto, la inteligencia intelectual no hará ninguna diferencia; la inteligencia emocional es lo que cuenta. Aprenda a lidiar con sus emociones: las propias y las de los demás. Esto hará la diferencia.

Independientemente de su generación y adonde se encuentre en su carrera, el éxito continúa siendo la combinación de la perseverancia, el deseo y la habilidad de ver oportunidades.

“Oportunidades” nos hace pensar en nuestras carreras. Por favor, no deje de leer nuestro artículo del próximo mes, pues exploraremos este tópico.

Por favor, acceda al link que se adjunta abajo y vea este profundo video sobre las generaciones.

<http://www.youtube.com/watch?v=faYL6b4-vqQ>

Hasta la próxima!