

## **Entendiendo a la Generación Y desde la perspectiva de ellos.**

Nuestro artículo de Abril de 2013 trató sobre la Generación Y, desde la perspectiva de otras generaciones. Este mes volvemos con el tema, trayendo la perspectiva de tres Millennials, **Lucas Minoru Yokota, Carla Camargo y Guilherme Torneiro**, jóvenes de 20 años, ex-Directores de Recursos Humanos y Calidad, Comercial y Marketing, respectivamente, de **ESPM Jr\***.

### **Mucho se habla de la Generación Y, pero raramente desde la óptica de los jóvenes que a ella pertenecen. ¿Cómo caracterizan su generación y cuáles son las diferencias en relación a las demás?**

No somos especialistas en Generación Y, pero percibimos que esas teorías tienen a colocar a todos en una misma bolsa y olvidan que las personas somos diferentes. Tenemos una característica que creemos más asociada a la juventud que a una generación en particular y es nunca contentarnos o conformarnos con lo que nos dan. Cuestionamos e intentamos ir más allá, como cualquier joven de cualquier generación. Al mismo tiempo, observamos algunos hábitos que son típicos de nuestra generación: vivir en las redes sociales, en frente a un computador, estar siempre conectados. Esto realmente es diferente. Priorizamos la conexión. Tales características y hábitos crean un ADN ansioso e inmediatista. Todo es para ayer, tenemos que estar

siempre ocupados con algo, el ocio es cada vez más estresante, todo se vuelve más monótono. Cada vez más deseamos nuevos estímulos para sentirnos mejor en nuestras actividades diarias. Ver la TV ya no es suficiente, mientras vemos un programa estamos en el computador, en la tableta y en el celular. Estos hábitos desestimulan actividades que requieren concentración y foco, como la lectura por ejemplo.

Otra cosa que observamos que está muy presente en nuestra generación es que los sueños se confunden con los deseos. El deseo es algo muy efímero. Si usted piensa 'mi sueño es entrar en la universidad'; ya en la universidad su sueño termina. Eso es un deseo y no un sueño. O sea, el concepto de sueño se ha flexibilizado tanto que ya no sabemos más lo que es sueño y lo que es deseo. Las personas sueñan cosas muy simples y efímeras. Todo es muy líquido. Ingresó en la universidad y...? Fin. Va a tener que buscar otro sueño. Usted ya no sabe dónde quiere llegar. Todo es muy instantáneo, un sueño *fastfood*. Y es por eso que se puede crear la percepción de que nuestra generación no sabe lo que quiere. Tal vez las empresas podrían ayudar a los jóvenes a conocerse mejor, para que puedan saber exactamente que quieren de la vida. Comprender quien es usted. Hoy tiene viene en bocados pequeños. Las noticias, la red, todo es superficial y las personas terminan siendo superficiales.



management  
and  
performance  
associates

Hacemos muchas cosas al mismo tiempo. Uno nunca sabe si está a la deriva o en control de su vida.

**Una de las críticas a la Generación Y es la falta de compromiso. Vemos a esta generación preocupada, fundamentalmente, con la calidad de vida, con poco enganche, sin el deseo de permanecer a la misma empresa por 8, 10, 20 años. ¿En su percepción, esto es mito o realidad?**

El enganche y el compromiso son muy importantes. Una de nuestras preocupaciones en ESPM Jr es crear y mantener un ambiente de trabajo agradable, que traiga motivación, que a las personas les guste estar allí. Observamos que es con gente comprometida y enganchada que se crea este ambiente. En este ambiente de armonía y amistad, con personas en las que puede confiar, se llega más lejos. No cumplo porque es mi jefe y por eso preciso cumplir. Aquella persona es mi amigo, confío en el y por eso voy a cumplir más. No lo hago para impresionarlo, sino porque quiero hacer que este lugar sea mejor. Llamamos a este ambiente “*espíritu Jr*” – esta voluntad que todos tienen de crecer, de crecer juntos, y crecer por un movimiento, por algo que va a perdurar por años y que se transformará en un legado para los que vendrán. Si falta compromiso, en nuestra opinión, es por la falta de un ambiente propicio para lograrlo. Usted no puede motivar a nadie, pero puede ofrecer un buen ambiente. Y esto es lo que buscamos – un ambiente de trabajo, adonde pueda

entender que estoy haciendo, porque lo estoy haciendo y en el que consigo entender adonde puedo llegar, y ahí aparece la motivación y el enganche aumenta.

Cuando usted habla de calidad de vida, creemos que tiene que ver con esto. Es estar bien adonde trabaja, con quien trabaja. Esto tiene que ver tanto con el modelo de gestión como con las actividades que ejecuta. Todo esto ayuda a aumentar el grado de compromiso. Es la vieja frase: ‘Si ama lo que hace, no tendrá que trabajar ni un día de su vida’. Esta frase sintetiza mucho lo que vivimos en ESPM Jr y lo que esperamos del lugar adonde trabajemos. En ESPM Jr tenemos una imagen utópica de lo que sucederá en el “mundo real” y muchas veces las personas no quieren que ese momento llegue muy pronto, pues este es un momento muy placentero y nos proporciona un crecimiento significativo. En el mercado de trabajo dicho escenario ya es un poco diferente, justamente por la característica ansiosa e inmedatista de esta generación. Los jóvenes buscan un rápido ascenso y muchas veces no están dispuestos a recorrer el largo camino hasta alcanzar la posición deseada dentro de una organización. Además, la propia dinámica rápida del mercado de trabajo puede apartar a los jóvenes de querer construir una carrera dentro de una empresa. Yo, por ejemplo, veo varios casos de grandes funcionarios, con carreras construidas a lo largo de años de dedicación y esfuerzo, que son despedidos de un momento para otro. De cierta forma, esa realidad nos asusta, pues al mismo tiempo en que



permanecer en una empresa por años puede ser sinónimo de estabilidad, también puede ser una incertidumbre.

**¿Ustedes creen que si las organizaciones les ofrecieran la posibilidad de trabajar en lo que les gusta, un ambiente en que las personas entiendan porque hacen lo que hacen y un modelo de gestión más inclusivo, conseguirán el nivel de compromiso que desean de ustedes y que tanto critican como característica de su generación?**

Cuando usted entiende porque hace tal tarea y ve valor en ella, todo cambia. Usted no hace solo lo que le obligan. Es como estudiar. Si no ve utilidad en la materia que estudia, no tiene motivación. Si usted ve que lo que hace surte efecto en la compañía o en los alrededores de donde vive, o si su empresa entrega algo de valor a la sociedad, entonces puede ver el valor de su trabajo. Todo esto genera compromiso y automotivación.

**En la realidad corporativa no siempre podemos hacer lo que nos gusta. Como no existe el mundo perfecto, que piensan que podrían hacer las organizaciones para aumentar la capacidad de retener a los profesionales talentosos y que podrían ustedes flexibilizar para alcanzar el resultado?**

Probablemente si a usted no le gusta algo, es porque no entiende lo que está haciendo, o entonces eso no le hace sentido. Si realmente no le hace sentido, salga de esa empresa, y vaya

a otro lado. Pero si lo que falta es información podemos buscarla y entender porque lo que hacemos es importante. A veces la tarea es aburrida, pero es importante. Es como en la universidad: hay materias que nos gustan y otra que no, pero el curso completo hace sentido y nos motiva. Las empresas que promueven el sentido de pertenencia en las personas y se preocupan por un ambiente de trabajo dinámico y placentero, generalmente son las que consiguen retener a los profesionales calificados y, además, y logran que trabajen como si fueran los dueños del negocio. Aunque no le gusta alguna actividad de su día a día, sabe que es importante y entiende su importancia para el funcionamiento de la empresa.

**¿Cuál sería la Organización perfecta para atraer jóvenes talentosos como ustedes y lograr lo mejor de ustedes?**

En ESPM Jr intentamos hacer lo que creemos ser el mejor modelo de gestión posible. Un modelo basado en equipos, en el cual cada uno está en una posición porque es el mejor en ello. Por ejemplo, el trainee es el mejor trainee, por eso está allí; el consultor es el mejor consultor, por eso está allí. Es como un equipo de fútbol. No sirve de nada juntar a los mejores y ponerlos en cualquier posición, porque no funcionará. Es una gestión transparente, que busca el desarrollo de cada uno. Un equipo, cuando crece junto, juega mejor y se desempeña mejor. No existe el deseo de que le vaya mal al de al lado para que me vaya bien. Nada de eso. El modelo de liderazgo esperado es



management  
and  
performance  
associates

aquel que instiga el desarrollo. Nunca retrasar el crecimiento o impedir el potencial de alguien. Siempre invertir en quien quiere crecer, en quien quiere ir más allá. Resumiendo, es la gestión que incluye y coloca a las personas en las mejores posiciones para su perfil. Foco en el desarrollo. Modelo más colaborativo que vertical.

### **No respetan la jerarquía sino la gestión participativa.**

La jerarquía trae el respeto de las personas, pero solo en el primer contacto. Cuando llega a una empresa o conoce a alguien de la empresa, la primera impresión la produce el cargo, que trae el prestigio, respeto y capacidad de la persona y por eso las presentaciones incluyen la función ejercida (Roberto – Director de Marketing, por ejemplo). Pero, ese respeto se mantiene por medio de lo que la persona logra transmitir en los vínculos diarios. Pasado ese momento, se gana o se impone. Si fue ganado, tendremos admiración, voluntad de llegar adonde está dicha persona, motivación, etc. Si fue impuesto, habrá insatisfacción, cuestionamientos y otros aspectos negativos y prejudiciales al ambiente de trabajo.

**Cada generación tiene una idea del éxito. Para las generaciones más antiguas éxito era entrar en una empresa y jubilarse en ella. Para otras, éxito era llegar rápidamente a la cima de la pirámide. Para su generación, tomando todos los cuidados para no caricaturizar, ¿qué es el éxito?**

No hay consenso y varía mucho de persona a persona. Para algunos amigos, éxito es conseguir un trabajo gubernamental y pasar el resto de sus vida estable, para otros, trabajar para una empresa, ganar know-how y abrir su propio negocio. Pero un negocio que traiga una diferencia a la sociedad. No solo para ganar dinero. Para mí, éxito es hacer algo que me guste y que al mismo tiempo contribuya socialmente. Pero también tenemos amigos que quieren abrir su propio negocio solo para ganar dinero. No hay un patrón. Pero siempre es algo relacionado con la calidad de vida. No veo a nadie que quiera vivir en el trabajo. La idea del workaholic está desapareciendo. El concepto de éxito está muy atomizado. Tal vez tenga que ver con el individualismo. Cada uno tiene el propio. No hay un enunciado de éxito genérico para para todos. En este contexto, nuestro sistema de enseñanza contribuye para que el éxito sea visto como algo individual. La mayoría de las personas piensa y se preocupa apenas por sí misma, mi éxito, mi carrera, mi dinero. Justamente por eso, nos despreocupamos de la sociedad y del mundo. El joven lucha por su éxito desde temprano, sus notas, sus logros, su universidad. Vimos un reflejo de esto en nuestro proceso de selección de trainees en ESPM Jr, en el cual tuvimos dificultad de encontrar a las personas con el espíritu de equipo adecuado. En la preocupación de promocionarse, de ser mejor que otros, algunos candidatos con potencial se precipitaron.



management  
and  
performance  
associates

## **En este momento en el que están entrando en el mercado de trabajo como pasantes, ¿cómo evalúan la convivencia de 4 generaciones trabajando juntas? ¿Cómo pueden trabajar para que todas puedan salir ganadoras?**

Por ejemplo, el director de RH de la empresa en la que estoy como pasante está allí hace 15 años, trabajó en el este de África, es una persona increíble, una persona con una mente muy alineada al modelo que valoro. Es muy humano y muy accesible. Creemos que para que todos trabajen bien, de forma armoniosa, las generaciones que están en la empresa no precisan imponerse para liderar o ganarse el respeto, y de nuestra parte no tener arrogancia, creerse el mejor; tenemos que tener humildad, con mente de aprendiz. Usted trabaja para aprender y para crecer. Tiene que estar abierto para aprender y crecer con las generaciones anteriores – ellos están allí para pasar conocimientos y vivencias a los más jóvenes. Es allí donde se produce el mayor intercambio. Sin olvidar que no es el liderazgo que da la autoridad formal sino la inspiración que produce, lo que contribuye la sinergia entre generaciones. Esto cambia todo. Cuando entré en ESPM Jr y conocí a mi Director pensé “quiero ser igual a él”.

Los gestores nos inspiran a estar aquí e ir más allá. Y la gente quiere ser respetada.

## **¿Qué hace que un joven elija la empresa A o B?**

Flexibilidad, foco en el desarrollo de las personas y vínculos humanizados. Valorizar a los que están y a los que

ingresan porque creen en la contribución de cada uno. Quien ofrece un ambiente favorable, que privilegie la calidad de vida y que no espere que usted sea un *workaholic*. Que no estimule la rivalidad. El dinero no necesariamente será un *must* para retener a las personas. Y, si, gustar del lugar en el que uno trabaja, admirar la gestión, sentirse reconocido y respetado, tener alguien dentro que nos inspire.

***Si quiere invitar a Lucas, Carla o Guilherme para que hagan parte de su red social favorita, sin dudas que – como bueno Millennials - ellos lo apreciarán.***

Y si usted no es de la Generación Y quiere divertirse un poco, acceda al link contiguo y responda 14 breve preguntas que le dirán cuan Y es usted.

<http://www.pewresearch.org/quiz/how-millennial-are-you/>

## **¡Hasta la próxima!**

### **\*ESPM Jr = Empresa Junior de la Escuela Superior de Propaganda e Marketing de São Paulo, Brasil**

Las empresas junior se forman con la unión de alumnos de cursos de grado en instituciones de enseñanza superior, para realizar proyectos y servicios que contribuyan al desarrollo del país y formar profesionales capacitados y comprometidos con dicho objetivo. Por medio de una vivencia empresarial, se desarrollan personal y profesionalmente a sus miembros. La primera empresa junior surgió en Paris en 1967.