

PERFILES GENERACIONALES EN EL MUNDO LABORAL

Hugo Urdaneta Fonseca

Sobre el tema de los perfiles generacionales se ha escrito mucho, sobre todo en lo referente a sus preferencias como consumidores, y en cómo se comportan en la era digital, sobretodo el uso de dispositivos y redes sociales.

Dentro de lo que es estrictamente el mundo laboral, hay si se quiere pocos estudios que permitan tener guías que permitan una mejor relación de trabajo y un mayor liderazgo, dependiendo del perfil generacional del trabajador.

Conocer cuáles son sus valores y planes de vida, qué esperan de las instituciones, que los motiva y entusiasmo, son esenciales para poder liderar a los distintos perfiles generacionales que hoy conviven en las empresas y organizaciones.

Intentaré adentrarme en este tema de una manera práctica y que termine siendo útil para aquellos encargados y responsables por las políticas de gestión del capital humano, y de los responsables directos de su conducción.

Como es con la gente y a través de la gente que las organizaciones logran alcanzar las metas y objetivos, el match perfecto para alcanzar la excelencia es, cuando éstas, conjuntamente con sus colaboradores logran ambas satisfacer sus necesidades.

LAS GENERACIONES QUE CONVIVEN EN LAS ORGANIZACIONES

Aunque no hay consenso exacto con las fechas, y con algunas categorías, pero en líneas generales en muchas organizaciones convergen hasta las cinco generaciones siguientes:

- los Tradicionalistas (nacidos antes de 1946, su edad actual es más 70 años),
- los “Baby boomers” (nacidos entre 1946 y 1964, su edad está entre los 50 y 60),
- la “Generación X” (nacida entre 1965 y 1981, su edad es segunda mitad de los 30 y los 40)

- los “Millennials” (nacidos entre 1982 y 1994, su edad esta entre los 23 y 35 años)
- la “Generación Z “ (nacidos después de 1995, son los menores de 23 años)

LOS TRADICIONALISTAS

Los tradicionalistas apenas pueden ya encontrarse en las organizaciones, se trata algunos casos de dueños en pequeñas y medianas empresas, por lo general están de salida y sus hijos están por encargarse del negocio, son personas que utilizan un mínimo de tecnología, que creen y aspiran compromiso y ética de trabajo total de los colaboradores. no creen en nuevos estilos de supervisión y liderazgo porque para ellos esto no debería ser necesario, su foco es el trabajo duro y los cambios son aceptados solo en los procesos duros y tangibles del negocio.

Me tocó pasarle una propuesta para trabajar una estrategia laboral a una empresa industrial del sector químico, estaban teniendo problemas con el sindicato y los trabajadores por el estilo supervisorio tipo capataz, me reuní con los hijos del dueño fundador, una persona de edad avanzada, pero que todavía participaba en las decisiones del negocio, cuando les planteé la necesidad de un nuevo estilo de relación con los dirigentes sindicales, y trabajar el estilo de supervisión, la propuesta chocó contra los conceptos del dueño quien pensaba que los trabajadores deberían ser agradecidos y trabajar con pasión por el solo hecho de brindarles una oportunidad de trabajo.

Me he conseguido algunos trabajadores de esta generación en los niveles de operarios, personas que tienen un compromiso total con la empresa y con el trabajo, la dificultad con ellos, es su rechazo a las nuevas tecnologías, la resistencia a los cambios y a trabajar o colaborar con compañeros de menos edad, ya que consideran a los

jóvenes como carentes de ética y responsabilidad.

LOS BABY BOOMERS

Su nombre deriva porque nacieron en los años posteriores a la segunda guerra mundial, y llevan su nombre por el inusual repunte en las tasas de natalidad principalmente en Estados Unidos (“baby boom”).

En general esta generación está de salida de las organizaciones, los que permanecen ocupan por lo general posiciones de alto nivel, o en posiciones de bajo nivel, que se mantienen por sus valores, compromiso y ética de trabajo, están casados con la empresa y con la marca. Exagerando un poco son de los que se mandan a bordar el logo de la empresa en la pijama, para incluso durante el sueño, tenerla cerca del corazón.

Para esta generación el trabajo es lo más importante. (workaholics), todo lo demás vienen después, valoran la productividad y no toleran el ocio, aprecian los símbolos de status y el crecimiento vertical, si alcanzaron el máximo nivel, necesitan



que la empresa les esté reconociendo permanentemente su lealtad, esfuerzo y compromiso.

Su principal debilidad es que les cuesta entender los valores, necesidades y expectativas de las nuevas generaciones, no se oponen a los cambios tecnológicos cuando estos van en mejora de la productividad, si lo hacen es por algunos miedos a perder status y relevancia, a lo que si se resisten es a los cambios en los estilos de supervisión, a los nuevos enfoques de liderazgo, por lo cual hay que estar muy atentos con esta generación a manejar la resistencia a los cambios. Esta generación en nuestro país le tocó vivir la época de oro en materia económica, de alguna manera han consolidado un patrimonio económico normal para lo que era una clase media, algo que para las nuevas generaciones no es tan fácil.

LA GENERACIÓN X

Esta generación comenzó a vivir los grandes cambios tecnológicos ya en edad adulta, es decir que su niñez y adolescencia fue en la era analógica y su madurez en la era digital. Su encuentro con el mundo digital fue por lo general en las empresas cuando comenzaron a trabajar formalmente.

Vivieron la llegada de internet, el uso masivo de sistemas en su trabajo, aceptan las reglas de la tecnología y conectividad, no los intimida la tecnología, pero tampoco es que sean “adictos a ella”

Mantienen algo de la generación anterior en cuanto a la necesidad de hacer carrera en la organización, siguen dándole algo de valor a la estabilidad en una organización.

Ocupan posiciones técnicas de alto nivel y de gerencia media y alta, valoran el desarrollo de carrera, las promociones a posiciones de mayor responsabilidad, y la parte económica es fundamental ya que muchos tienen hijos en edad escolar y la familia ocupa un lugar preponderante en sus necesidades. Siguen dándole mucha importancia al trabajo formal como fuente de bienestar económico y social.

Su estilo de diversión se caracterizó más por actividades físicas y deportivas.

LOS MILLENNIALS

Esta generación es caracterizada por comenzar a ser multitasking (multitareas), no conciben un trabajo o tarea sin la tecnología, la calidad de vida tiene prioridad a la hora de escoger un trabajo, es una generación de emprendedores, con lo cual no les asusta a temprana edad dejar un trabajo en una empresa y lanzarse a su propio negocio, esta generación es la que en la empresa utilizó más tecnología digital.

Todos estos dispositivos que eran un lujo para la generación X, para los millennials son productos “básicos”

Para Dan Woodman, profesor de sociología de la Universidad de Melbourne existe una ‘microgeneración’ de híbrida que estaría entre la Generación X y los últimos millennials que él denomina la Generación de los Xennials, que tendrían alrededor de los 28 y 35 años, que, aunque son millennials crecieron

con algunos principios básicos a la tecnología digital, se adaptaron luego a la evolución tecnológica.

El hecho de vivir una infancia, juventud y adolescencia sin preocupaciones de redes sociales y teléfonos móviles, les permitió una organización en sus vidas en la cual valoran una reunión laboral o social.

Es decir que en los millennials se podrá encontrar dos grupos los de más edad que son híbridos con la generación anterior, y los millennials más puros en materia de su vida más digital.



LA GENERACIÓN Z

Estos son los verdaderos “nativos digitales”, nacieron cuando el internet ya estaba desarrollado, esta generación apenas está ingresando al mundo laboral, son altos consumidores de tecnología, para las anteriores generaciones son distraídos y despreocupados, pueden estar escuchando música, chateando y trabajando en una tablet al mismo tiempo, son los verdaderos

multitasking.

Sus primeros juguetes fueron electrónicos, poseen acceso y manejo a toda la tecnología digital, dispositivos y redes sociales.

Ven a la tecnología como elemento fundamental (no conciben el acceso a la información sin la existencia de Google). Se comunican principalmente a través de redes sociales, priorizan los entornos virtuales

LOS MILLENNIALS Y LA MOTIVACIÓN

Como la generación más activa en las empresas son los millennials es importante saber un poco más qué los mueve, definitivamente valoran el equilibrio laboral y personal, no están dispuestos a renunciar a sus actividades y aficiones, aunque trabajen: el deporte, la música, la familia, los amigos etcétera.

Exigen que su salario se adecue al desempeño de su tarea y recompense su trabajo y su formación. Reclaman beneficios sociales, valoran también la formación permanente, bajo distintas modalidades, preferiblemente no tradicionales, se les motiva colocándolos en ambientes creativos, y con libertad de crear, que se les haga saber que son importantes, hay que desafiarlos, porque eso forma parte del éxito.

No están dispuestos a calarse un trabajo aburrido, rutinario y sin retos.

El conformismo no entra en su escala de valores. Quieren un jefe comprometido, cercano, amable y sencillo, no se asuste o moleste por su actitud o tendencia de cuestionar el status quo. Es imprescindible decirles la verdad. Para conseguir su apoyo conviene explicarles el porqué de las cosas.

Y prepárese para para liderar a los Z, buena suerte.

30 de septiembre de 2017.

HUGO URDANETA FONSECA

Consultor en Cambio Organizacional, Coach, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

hugo@huconsulting.net www.huconsulting.net