

La nueva generación del milenio y los impactos en el mercado laboral

En la actualidad, uno de los retos más importantes, y que desarrolla a los líderes de las empresas, es enfrentarse a comprender las expectativas de la nueva generación de la fuerza laboral: el nuevo milenio.

Cada nueva generación de colaboradores tiene expectativas diferentes respecto a sus lugares de trabajo y los Millennials no son una excepción. Muchos líderes se preguntan: “¿Qué hace y qué enfoque tiene esta generación?”

Sin perder de vista las diferencias individuales, existen características comunes en cada generación, mismas que los gerentes y empleados pueden entender y aprovechar para el beneficio mutuo.

¿Quiénes son los Millennials?

Son chicos que aún viven con sus familias, son superficiales y no tienen intereses en algo profundo; viven su vida en el momento y se aburren con facilidad. Buscan ascensos en sus trabajos en periodos no mayores a 2 años, están enfocados de manera continua en las redes sociales, en busca de tener y encontrar cosas que ayuden a innovar su estilo y forma de vivir la vida.

Son personas que han nacido desde mediados de los 80 hasta mediados de los 90, en promedio. La tecnología es parte de su esencia y no temen a trabajar con ella, pues lo han hecho desde la niñez.

Se distinguen por creer que pueden hacer un cambio en el mundo y por querer ser empresarios o desarrollar sus propias ideas. Es la generación mejor capacitada y que nos salvará del rezago laboral a nivel mundial.

Los Millennials son colaboradores que quieren respuestas concretas y específicas, por ende, si perciben el entorno laboral actual obsoleto y poco innovador estarán inconformes.

Millennials en México y el mercado laboral

Un estudio de la empresa Telefónica, en colaboración con *The Financial Times*, demuestra que México es el



CONSEJOS PARA ATRAER, RETENER Y DIRIGIR A LOS MILLENNIALS (GENERACIÓN Y)

Atracción ¿Qué buscan?	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen amplio acceso a la información y varias alternativas entre las que escoger • Sus criterios de decisión entre las alternativas de empleo son: estabilidad, equilibrio vida profesional y privada, y nivel de ingresos adecuado • Valoran y representan la diversidad
Remuneración ¿Qué piden?	<ul style="list-style-type: none"> • Por resultados • Tienen expectativas altas de remuneración para seguir manteniendo su estilo de vida
Retención ¿Qué valoran?	<ul style="list-style-type: none"> • Valoran la responsabilidad individual y la libertad para tomar decisiones • Creen más en la codecisión que en la jerarquía • Piden flexibilidad temporal y espacial para mantener su esfera privada • Respeto hacia su estilo de vida y forma de enfocar el trabajo • No es fácil despertarles el sentido de fidelidad hacia la empresa
¿Qué ofrecen?	<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de formación • Iniciativa y creatividad • Resultados
Estilo de dirección ¿En qué entorno dan el máximo de sí mismos?	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación: fluida y abierta • Desarrollo profesional: oportunidades de aprendizaje y retos profesionales • Clima: cercano, agradable, que impulse y premie la iniciativa

país con más líderes Millennials con un 21%, mientras que la media del planeta es del 11%; dicho sector también es más emprendedor e idealista en nuestro país que en el resto del mundo. Un 89% de los mexicanos de entre 18 y 30 años cree que puede impulsar un cambio en su comunidad, mientras que a nivel mundial este rubro abarca sólo el 62%.

Un 55% de esta generación de mexicanos quiere ser empresario, pero sólo el 14% cree que podrá conseguirlo en el país.

Las empresas mexicanas valoran más a los Millennials. Su dominio de la tecnología les permite superar barreras, entre ellas el idioma, buscar y encontrar mejores opciones de trabajo y generar oportunidades.

Liderando a la generación del futuro

Recordemos que todos los Millennials son nativos digitales, siguiendo el término acuñado por Marc Prensky en 2001, es decir, personas que han nacido bajo la impronta digital, a diferencia de las generaciones anteriores.

Esta condición de nativos digitales les da ciertas características propias:

- Reciben información de forma rápida al estar

al día en los medios digitales.

- Tienen capacidad para realizar varias tareas en paralelo, son multitareas.
- Son más visuales, prefieren la imagen antes que el texto.
- Funcionan mejor cuando trabajan en red.

A los Millennials ya no se le puede imponer el viejo estilo de 'jefe', pues buscan el reconocimiento por su labor y un líder que lo guíe e impulse a continuar innovando y creando.

Desde una perspectiva laboral, estas características son muy importantes porque nos marcan un territorio que no debemos pasar por alto, pues chocaríamos con su estilo de trabajo y correríamos el riesgo de perderlos; esto va más allá de que dejen la compañía, pues podrían quedarse, pero con una profunda insatisfacción y muy pocas posibilidades de agregar valor genuino.

El viejo modelo está por extinguirse con la llegada de los Millennials. Algunas recomendaciones que los líderes debemos tomar en cuenta para aprovechar los recursos ilimitados de los Millennials son:

1. Crear flujos de trabajo que los motiven a ha-

México es el país con más líderes Millennials; dicho sector de la población también es más emprendedor e idealista en nuestro país que en el resto del mundo. Un 89% de los mexicanos de entre 18 y 30 años cree que puede impulsar un cambio en su comunidad, mientras que a nivel mundial este rubro abarca sólo el 62%.

cer varias cosas en forma simultánea, de lo contrario lo harán ellos solos, navegando en internet, preparando su blog o actualizando su perfil en las redes sociales.

2. Diseñar esquemas de trabajo que les posibiliten competir de verdad, donde, para ellos, los obstáculos se conviertan en un motivante y un atractivo, y para la empresa impliquen productividad.
3. Generar un *net working* activo entre posiciones similares, pues es su naturaleza trabajar en red. La transferencia de conocimientos entre estas generaciones puede ser mucho más rápida y productiva; a ellos no les importa apropiarse de la información ya que ésta va cambiando y se renueva día a día.

Los gerentes deberán replantear sus estilos de conducción y manejo de las nuevas generaciones. Hay de eliminar al típico líder que sólo manda y controla, de lo contrario no logrará movilizar y motivar a los jóvenes del milenio, es necesario construir liderazgos trascendentes, basados en la confianza y el respeto para aprovechar el increíble potencial de las nuevas generaciones.

La interacción de los Millennials dentro de las organizaciones

Para esta generación la ética laboral no es realmente significativa. La visión tradicional de identificar en el trabajo un valor en sí mismo no está presente en la mayoría de estos jóvenes, el sacrificio vinculado al trabajo no lo analizan como positivo o digno de mérito. De lo anterior devienen dos interpretaciones. La negativa es que no estarán auto motivados, no podremos pedir de ellos demasiado esfuerzo, ni que dejen su vida por el proyecto empresarial, pareciera que harán sólo lo mínimo necesario para mantener sus puestos, incluso menos que eso; la positiva es que si realmente ven en el trabajo algo que les apasiona, no tendrán problemas en poner su inteligencia y conocimientos al servicio de la empresa.

Ellos buscan satisfacción inmediata y necesitan recompensas frecuentes; lo quieren todo aquí y ahora, el modelo que ejercían sus padres de 'trabajar 30 años para recibir un reloj de oro al irse' ya no les interesa, tampoco el modelo de 'trabaja todo el año y si nos va bien cobras un bono'. Ellos buscan recompensas inmediatas y tangibles.

Los Millennials necesitan un balance entre vida personal y profesional; no quieren anclar su vida en el trabajo, lo dicen y exponen con mucha claridad, quieren calidad de vida.

Las organizaciones deben aceptar esta nueva manera de pensar, respetarla y no juzgar a quienes hoy quieren vivir una vida plena y no en cuatro paredes que le brinden un trofeo laboral.

El modelo a seguir del nuevo líder

Los gerentes deberán replantear sus estilos de conducción y manejo de las nuevas generaciones. Hay que eliminar al líder que sólo manda y controla, o no logrará movilizar y motivar a los jóvenes del milenio. Es necesario construir liderazgos trascendentes, basados en la confianza y el respeto para aprovechar el increíble potencial de las nuevas generaciones. Para impulsarlas, las organizaciones tiene que tomar ciertas medidas:

Trabajar por objetivos: encomendarles tareas con metas muy claras y establecer plazos para alcanzarlas; con flexibilidad en los cómo, qué y cuándo, pues funcionan mejor libres.

Horarios flexibles: no trabajan bajo un esquema de puertas cerradas ni por imposición.

Trabajo en línea o virtual: que puedan laboral desde el hogar o desde donde quieran. Hay que empezar a preguntarse cosas sencillas, por ejemplo, ¿necesito a un programador encerrado en su oficina para que escriba líneas de código?

Empowerment: el sólo hecho de que puedan tomar decisiones sobre su trabajo, aunque sean pequeñas, les da una sensación de independencia.

El desafío es grande, sobre todo si pensamos que estos jóvenes convivirán durante mucho tiempo con las dos generaciones anteriores.

Debemos aprovechar al máximo a cada uno de los Millennials y aprender de ellos.