

MANAGEMENT

Responsable: MARIANA F. MALDONADO mariana.fernandez@eluniversal.com.mx

Trabajando con todas las edades

Día a día convives con varias generaciones en tu lugar de trabajo. Cada uno tiene distintas motivaciones y existen las claves para llevarte bien con todos.

Por primera vez, cuatro generaciones conviven en una misma oficina. Algunos tardan más en retirarse, la esperanza de vida es más larga, la necesidad de trabajar es más imperante que antes. Muchas condiciones hoy se juntan para que jóvenes y no tanto estén compartiendo cuatro paredes en un espacio laboral.

Por supuesto, es una situación nada fácil. Las variables que rigieron el mundo en el que crecieron la generación del silencio (los que son mayores de 69); los *baby boomers*—nacidos después de la Segunda Guerra Mundial—; la generación X (nacidos a partir de 1960 o 1965, los autores varían en su clasificación) y la generación Y o también conocidos como *millennials*, son profundamente diferentes. Moldearon a seres humanos distintos, motivados por razones diferentes. ¿Cómo llevarse bien con cada uno? Primero, hay que partir de que todos suponen una aportación. Los jóvenes tendrían que quitarse la idea de “ahí viene el viejito con sus ideas” y los más grandes deberán desterrar la idea de que el joven sólo es rebelde y debido a su inexperiencia es incapaz de aportar nada, explica Ana Williams, faculty de la American Management Association capítulo México. “Estas diferencias deben verse en positivo.”

“No es algo negativo que haya diferencias de edades, al contrario, todos tienen cosas que aportar en el ambiente laboral. Por ello, es importante identificar las aportaciones de cada uno para aprovechar esta potencia”, sostiene.

Para entender cómo tratarlos hay que entender las motivaciones de cada generación y qué es lo que esperan de su trabajo.

Generación silenciosa

Se les ha llamado así presumiblemente porque de niños guardaban silencio y estaban a las órdenes de sus padres, ellos nacieron antes de 1946. Para situarlos en la línea del tiempo, hoy son abuelos de la generación *millennials*, aquellos menos de 30 que están estrenándose en el campo laboral.

Una gran parte está retirada, por supuesto, ya que tienen no menos de 69 años pero hay quienes siguen rodando en la escena laboral. A ellos les tocaron eventos dramáticos como la gran depresión económica en Estados Unidos, la Segunda Guerra Mundial y la Guerra Fría. También crecieron sin teléfono y por supuesto, ajenos a cualquier dispositivo tecnológico. Cuando ellos trabajaban, ellas solían estar en casa cuidando de los hijos.

Se les llama también tradicionalistas, y es que justo ésta es una de las características que los definen, según varios estudios.

Ellos suelen ser conservadores y ceñirse a valores familiares tradicionales. Les gusta sentirse necesitados y buscan la seguridad financiera, según define un estudio de la Universidad de Missouri, Estados Unidos.

Una cualidad clave: Son leales a los empleadores y buscan lo mismo de vuelta. Como los aspectos negativos el estudio de Manpower delinea el que no abren sus horizontes, no están dispuestos al cambio, son lentos y no aceptan presiones.

Si quieres llevarte bien con ellos, respeta su trabajo, dales certezas, habla propiamente, hazles sentir que son necesitados y preocúpate por darles seguridad financiera.

Baby boomers

El término fue usado para referirse a la explosión de natalidad posterior a la Segunda Guerra Mundial que se dio en países como Estados Unidos entre el periodo de 1946 y 1964, pero actualmente se aplica también para países como México. Ellos vivieron los periodos presidenciales tan decisivos para el país como el de Gustavo Díaz Ordaz y Luis Echeverría, en los que ocu-



ILUSTRACIÓN: DANIEL RAZO

NUMERALIA

75%

DE LA PLANTILLA LABORAL. En 20 años los *millennials* serán mayoría en las oficinas a lo ancho del globo.

“Todas las edades algo que aportar en el ambiente laboral. Es importante identificar las aportaciones de cada uno para aprovechar esta potencia”

ANA WILLIAMS
Faculty de la American Management Association

“En 10 años 75% de la mano de obra serán *millennials*. Las antiguas generaciones tienen que entender y darles las libertades que más valoran”

FABRICIA ANTÚNEZ
gerente ejecutiva de Page Personnel

rrieron las revueltas estudiantiles y la matanza de Tlatelolco.

En materia internacional, siguieron de cerca la llegada de Fidel Castro, la guerra de Vietnam y vieron llegar al hombre a la Luna. Son calificados en varios estudios—de hecho uno de ellos asegura que ellos acuñaron el término—“workaholic” y son leales con su empleador.

“Los *baby boomers* piensan mucho más hacia el futuro, ya sea porque quieren ahorrar o de planear su carrera profesional. Si tengo que pasar cinco años para llegar a ese puesto en esta compañía, lo hago. Buscan estabilidad a largo plazo. Para ellos viene primero el trabajo y luego la vida personal”, explica Fabricia Antúnez, gerente ejecutiva de la agencia de reclutamiento Page Personnel.

Esperan lealtad de aquellos con los que trabajan, son disciplinados y por supuesto, tienen también mucha experiencia.

“Aportan valores, conocen la forma de trabajar y dejan huella. Les gusta su trabajo y quieren mantenerlo. Son muy responsables y disciplinados. No son conflictivos y quieren modernizarse”, sostiene como características positivas Manpower.

Como aspectos negativos, delinea el estudio, el que siguen pautas de conducta ya establecidas, no se acoplan con personas de menor edad, tampoco aceptan los cambios y suelen tener un pensamiento cerrado.

Si te quieres llevar bien con ellos sé leal, trabaja en equipo, busca el consenso y sé entusiasta y optimista. Ellos también o son.

Generación X

Están entre los 34 y 45 años aproximadamente—los estudios sobre el tema varían en los años—y vivieron en su juventud sexenios como el de José López Portillo, Miguel de la Madrid y Carlos Salinas de Gortari. Vieron llegar a Pinochet al poder y cómo cayó el muro de Berlín y se desintegró la URSS.

Según los describe Manpower son impacientes, buscan dejar impacto con su marca personal, tienen una vida estable y sus propias ideas. Como aspectos positivos está su experiencia, responsabilidad, capacitación y estabilidad, y el que les guste enseñar a los jóvenes.

Una descripción de ellos: “Es una generación más escéptica, más difícil de alcanzar por parte de los medios tradicionales de comunicación y marketing. Esta generación se caracteriza por su cinismo y desilusión ante los valores de sus padres”, explica el estudio “Políticas para dirigir a los nuevos profesionales” realizado por la Universidad de Navarra.

Millennials: el futuro

Son los más jóvenes y van a dominar las oficinas en unos años. La generación *millennial* fue la primera que tuvo papás trabajadores lo que representaba que sus padres no estuvieran presentes en sus eventos de vida lo que tuvo consecuencias, asegura Antúnez.

“Esto provocó que ellos valoren la calidad de vida y el tiempo que tienen para hacer cosas personales que la generación anterior, está en el foco de todo, cambian las prioridades, valoran mucho el aprendizaje pero antes que ello privilegian la calidad de vida”, sostiene.

Tienen la cultura del cuidado del cuerpo y medio ambiente, del uso de la tecnología. Son individualistas, impacientes, y que si no logran la calidad de vida que desean, se van. Esta generación está acostumbrada a ser medida por eficiencia y por productividad, no por horas sentado frente a una computadora.

“En 10 años se espera que 75% de la mano de obra esté conformada por *millennials*, así que serán la mayoría. Las antiguas generaciones tienen que entender que las prioridades de ellos son diferentes pero son muy productivos y eficientes. Tienen que entender y darles las libertades que más valoran”, explica Fabricia.

No suelen estar dispuestos a hacer sacrificios por sus empresas y suelen estar buscando cambios constantemente.

Si quieres llevarte bien con ellos, ofréceles retos, flexibilidad, medición por resultados y la oportunidad de participar en la toma de decisiones. ●