

SE LES CONOCE COMO LA GENERACIÓN MÁS CONSENTIDA Y PEREZOSA: LOS MILLENNIALS ¿CÓMO MOTIVARLOS?



La Generación Y más comúnmente conocida como La Generación de los Millennials engloba a todas las personas nacidas a partir de 1984 hasta 1995.

Desde el punto de vista social, los millennials son la generación más etiquetada de narcisista, perezosa y consentida. Sin embargo, lejos de la realidad son la generación éticamente más diversa y tolerante, son muy críticos y comprometidos con la realidad y participativos en los temas que les interesan. Se podría decir que la generación millennial es una generación de transición, que mantiene valores de generaciones anteriores pero que mira al futuro con la ayuda de las nuevas tecnologías. Exigen cambios en la sociedad si la consideran injusta, rechazando las conductas límite, pero cumpliendo las normas que constituyen la convivencia de la sociedad, como la tolerancia, la solidaridad entre culturas y el cuidado al medio ambiente.

Para explicar un poco más sobre la cultura de esta generación, podemos mencionar que en sus diferentes etapas de la vida, podemos observar diferentes características y, es por eso, que se les ha catalogado de narcisistas, consentidos e, incluso, perezosos. En las etapas tempranas de la vida esta generación ha vivido tiempos de bonanza económica, lo que ha favorecido que se les educara en el mantra de “persigue tus sueños porque eres especial”. Esta educación ha dado lugar a que los jóvenes sean muy distintos a generaciones anteriores. Por lo general, sus progenitores trabajan largas jornadas, tanto los padres como las madres y siempre con grandes expectativas económicas a largo plazo. Este optimismo ha permitido que los jóvenes tuvieran acceso a casi cualquier recurso

y a la mejor educación posible para su futuro. Todo ello de la mano de las nuevas tecnologías y de la Era de Internet.

Según datos de Deloitte, esta generación (también llamada generación Y) valora la flexibilidad, el teletrabajo y el reconocimiento por las funciones que desempeñan, no por los años trabajados como en anteriores generaciones.



Las empresas que quieran atraer el talento deben tener muy en cuenta estas preferencias por parte de los jóvenes que quieren entrar en el mercado laboral.

Los millenials quieren diferenciarse del resto y, por ello, existe en cierta manera una individualidad. Durante su carrera laboral tienen muy presente que una de sus metas es el reconocimiento a nivel social.

No es extraño que en esta generación los jóvenes cambien de trabajo con bastante facilidad y una de las razones es el propósito que buscan, es decir, los millenials en su mapa de carrera tienen claro su propósito, sus objetivos a alcanzar, pero los pasos intermedios en la mayoría de los casos no están definidos. Un estudio de la consultora IQ Leadership afirma que menos de la mitad de los colaboradores saben si están haciendo un buen trabajo. Si el colaborador no conoce sus puntos a mejorar, es posible que con el paso del tiempo pierda el interés por su función en el trabajo y, si creen que su función no está enfocada a lograr sus objetivos, entonces la desmotivación aumenta y la consecuencia puede ser ese cambio de empleo.

Datos estadísticos:

La encuesta que realizó PwC (PricewaterhouseCoopers) en 2017 se denominó Workforce of the future: The competing forces shaping 2030 en ella se realizó un estudio sobre el trabajo en 2030 donde cada vez tiene más peso la tecnología en los trabajos. El estudio comenzó en 2007 por un equipo de PwC en colaboración con James Martin Institute for Science and Civilisation y con el Said Business School de Oxford, y se envió una encuesta a 10.000 personas en China, Alemania, India, Reino Unido y Estados Unidos para formar una idea de cómo está evolucionando el lugar de trabajo y cómo afectará a las perspectivas de empleo y futuro profesional de los encuestados.

En esta encuesta se buscaban respuestas sobre la confianza en el futuro de los trabajadores y sobre sus habilidades, sobre la influencia de la automatización en el mundo laboral y cómo será su adaptación a ella. Existe un interés por parte de todas las generaciones que se encuentran en su desarrollo profesional en ver cómo les afecta el aumento de la automatización en los puestos de trabajo tradicionales.



Este estudio destacó los siguientes aspectos:

- Un 37% de los trabajadores cree que la automatización pone en riesgo sus puestos de trabajo y un 56% cree que los gobiernos deben proteger sus empleos.
- El 73% de los encuestados opina que la mente humana nunca podrá ser sustituida por las máquinas y un 86% cree que siempre existirá demanda del ser humano y sus conocimientos en el trabajo. Aun con lo mencionado, un 65% cree que la tecnología facilita el trabajo y mejora sus perspectivas.

Sin embargo, el informe de PwC advierte que existe un cambio en la mentalidad y que los trabajadores deben obtener nuevas habilidades en el futuro y un 81% de los millennials piensan que están preparados para estos cambios en los puestos de trabajo y que no tendrían problemas para aprender nuevas habilidades para adaptarse y ser contratados en el futuro. El 60% de los profesionales encuestados cree que en el futuro lo habitual será cambiar de empleo y que dejen de ser empleos de largo recorrido como los de generaciones anteriores.

Formas de motivar

El reconocido coach Pepe Villacís, propone algunas maneras para motivar e inspirar a los colaboradores de esta época:

- ***EXPLICAR Y “VENDER” LA VISIÓN DE LA COMPAÑÍA***

Si se puede explicar toda la visión de manera clara y persuasiva, esto conecta con el “para qué” de las personas. Los trabajadores Millennials son más propensos a buscar significado e impacto en su trabajo y no están satisfechos simplemente con trabajar para “cumplir su jornada” o “ganar su quincena”. Cuando se les ayuda a comprender su papel dentro de un propósito más amplio, se establece un sentido más claro de propósito. Les hace sentir valorados y valiosos, lo que a su vez aumenta la productividad.

- ***PRIORIZAR EL SERVICIO A LA COMUNIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL***

Un amplio estudio realizado por el Pew Research Center encontró que los Millennials confieren una mayor prioridad a la posibilidad de ayudar a las personas en necesidad (21%) por sobre tener una carrera con alta remuneración (15%). Algunas empresas que tienen personal compuesto a veces en 90% o más de los Millennials, impulsan a los colaboradores

formar comités y utilizar algunos recursos de la empresa y un porcentaje de su tiempo para organizar causas que cumplan su aspiración de conciencia social. Algunas colaboran con “Hábitat para la Humanidad” construyendo casas o corren maratones con fines de caridad, y las compañías valoran y fomentan esas actividades. Eso les hace sentirse mejor respecto al lugar en donde están trabajando.

- ***ESTABLECER PASOS INTERMEDIOS DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO EN LA ORGANIZACIÓN***

Los Millennials están especialmente ansiosos para avanzar en sus carreras y menos dispuestos a esperar de tres a cinco años para una promoción. Al desarrollar pasos y cargos intermedios, los jóvenes pueden satisfacer su deseo de avanzar en su carrera. También se abre la oportunidad de proporcionar formación, coaching y experiencia hands-on adicional que les ayuden más tarde en sus grandes expectativas de carrera.

- ***DAR ALIENTO Y RETROALIMENTACIÓN REGULAR***

Esta generación responde bien al estímulo y retroalimentación inmediata. Ellos necesitan saber que están siendo observados y que hay seguimiento, que son importantes. Un simple “gracias”, un honesto “felicidades” o los comentarios de apoyo de un gerente pueden hacer una gran diferencia, alimentando la motivación de los Millennials, para producir resultados. Hay que dejar claro desde el principio que recompensará por resultados – no por simple esfuerzo ni presencia- y, a continuación, mantener abierta una línea de comunicación para que sepan lo que están haciendo y cómo pueden mejorar.

- ***OFRECER MÁS FLEXIBILIDAD***

El equilibrio trabajo-vida es uno de los más importantes impulsores de la retención de los colaboradores entre los Millennials. Esta generación de alto manejo tecnológico es capaz de trabajar en cualquier momento y desde cualquier lugar con una conexión a Internet. Por lo tanto, horas de trabajo absurdas o tener que sentarse en un escritorio todo el día, es poco atractivo para ellos. Los Millennials, con gusto, sacrifican su ingreso económico para aumentar su tiempo de vacaciones y la posibilidad de trabajar fuera de la oficina. Ofrecer horarios flexibles, teletrabajo ocasional o tiempo de vacaciones mayor al obligatorio, siempre y cuando el rendimiento sea coherente y los resultados se logren, puede satisfacer su deseo de flexibilidad a la vez que les muestran la confianza que ellos quieren sentir por parte de la empresa.

- ***PROPORCIONAR EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL***

Según una encuesta por la agencia de personal Adecco, el 68% de graduados recientes indicó que “buenas oportunidades para el crecimiento y el desarrollo” es una de sus máximas prioridades profesionales. La mayoría de este grupo está hambriento y quiere avanzar. Si usted no proporciona el desarrollo, es como una bofetada en la cara. La asignación de proyectos de plazo corto, el entrenamiento in-company o el envío de colaboradores a conferencias de liderazgo será especialmente útil para los Millenials, tan interesados en adquirir y fortalecer habilidades profesionales.

- ***DALES TIEMPO PARA SUS PROYECTOS DENTRO DE LA EMPRESA***

Las empresas progresistas como 3M y Google han tenido éxito, ofreciendo a los colaboradores tiempo para trabajar en un proyecto de su elección (que contribuya a la estrategia y objetivos de la empresa), ayudándoles a sentirse más comprometidos y en control y también impulsar la innovación dentro de la empresa. Esto permite a los colaboradores tomar la iniciativa, de ser creativos y producir algo por sí mismos.

Recuerda siempre estos 3 puntos importantes, porque te ayudarán como líder del trabajo con tus colaboradores de esta generación:

- ✓ Fomentar la adaptabilidad de las personas y ser responsables de los equipos, las personas son insustituibles.
- ✓ Planificar estadios de futuro dinámicos ya que los escenarios están en continua evolución.
- ✓ Entender los sentimientos de los trabajadores y comenzar a hablar sobre el futuro porque todo afecta a la organización.