

## TENDENCIAS

## La Generación del Milenio

En cuestiones laborales, los nacidos a principios de los 80 se mueven mejor en equipo

POR JULIANA FREGOSO

juliana.fregoso@nuevoexcelsior.com.mx

**T**odo mundo piensa que si uno mismo no hace las cosas, el resultado final será deficiente. Si hiciéramos un examen de conciencia valdría preguntarnos qué es lo que nos preocupa: el resultado final o el yo todopoderoso que llevamos dentro que quiere llevarse todos los aplausos.

Pero para aquellos que llevan un súper yo interno hay malas noticias, este año se impondrá el trabajo en equipo, así que los expertos en dirección aconsejan a todos aquellos que prefieran hacer las cosas solos a que mejor se hagan a la idea de que tendrán que compartir y evitar el dar golpes bajos.

Y es que el trabajo en equipo, es la primera regla de oro de la llamada generación del Milenio, esa que al terminar de retirarse los llamados Baby Boomers, acaparará los altos puestos directivos en las empresas; este año se espera que llegue la primera horneada.

La Generación del Milenio se integra por aquellos jóvenes nacidos a principios de los 80 que a lo largo de su desarrollo ya entendieron la importancia de la tecnología, el cuidado del ambiente, el respeto a quienes tienen capacidades distintas, así como la importancia de la educación continua.

“Este grupo pondrá de moda, la inclusión, colaboración, diversidad, creatividad, conexión e información instantánea, trabajo en

grupo y la participación activa de todos los miembros de la organización”, describe Steve Watson, director general de Stanton Chase, empresa de cazatalentos.

También se dice que esta será la próxima gran generación, pues no sólo se apoderará de los puestos directivos a su corta edad, sino que también se convertirán en grandes consumidores.

“Énfasis en el equipo será la clave; tendrán que empezar a valorarse las habilidades grupales y no las individuales, pero no sólo se tratará de trabajar en equipo sino en equipos con diversidad cultural, los estilos de dirección irán dirigidos a construir equipos de alto nivel.”

En este sentido, los actuales líderes de las organizaciones tendrán que hacerse a la idea de que a ellos les toca implementar sistemas de *mentoring* y *coaching*, así como promover la práctica ética e integridad en los negocios.

“Lo que este año marcará la diferencia con los estilos anteriores es menos yo y más nosotros, porque de lo que se trata ahora es de integrar una fuerza laboral global que tenga habilidades para desenvolverse en distintos ambientes, hacer negocios a través de oficinas virtuales y de manera más efectiva”, comenta.

Para una empresa que busque contratar a un ejecutivo, ahora será importante valorar su forma de interactuar con la diversidad cultural y preferencias personales y de qué manera puede hacer que este equipo funcione, actúe bajo pre-

sión, resuelva controversias interna y genere lealtades.

#### Como lo hacen los humanos

Con el retiro de los *baby boomers*, Watson considera que empezaron a gestarse los cambios en la alta dirección de empresas, el primer cambio fue hacer la comunicación más espontánea, más frecuente y más efectiva, gracias a la incorporación de la tecnología.

“La nueva generación de ejecutivos ya tiene una mayor familiaridad con la diversidad cultural, el multimedia, la información en tiempo real la conectividad y la necesidad de trabajar en colaboración”, apunta.

La brecha generacional, pero también la tecnológica han llevado a que queden en desuso algunos estilos de dirección según Watson como el estilo en el que sólo existe la opinión del jefe, los procesos rígidos de negocios que han dado paso a formas más creativas.

Las organizaciones verticales han cedido el espacio a las relaciones en cadena; las organizaciones planas también son cosa del pasado, pues no valoraban al trabajador que no se encontraba dentro de los altos puestos del organigrama.

Precisamente en este punto, Henry Mintzberg, considerado el gurú contemporáneo de la admi-

nistración, reveló durante su más reciente visita a nuestro país la necesidad de “humanizar” la administración, empezando por cambiar términos como el de recursos humanos, pues el trabajador es una persona, no un recurso.



De esta manera afirmó que somos seres humanos en una corporación, no un recurso material pasivo o activo dentro de la misma. Congruente a esto, indicó que un buen administrador debe confiar en su sano juicio e intuición a la hora de tomar decisiones.

Mintzberg quien dio una conferencia en Tecnológico de Monterrey Zona Centro, señaló que cada administrador tiene su estilo, el cual se verá reflejado en el funcionamiento organizacional de la empresa. Sin embargo, todo buen manager, independientemente de la generación a la que pertenezca, debe seguir ciertas líneas, tales como preocuparse por el resto de los empleados, estar involucrados en todas las áreas de la organización ser entusiasta y congruente.

Ahora, sólo resta familiarizarse con las características de la Generación del Milenio, pues en los negocios, sus integrantes serán quienes marquen la pauta.

## ¿DE ENTRADA O DE SALIDA?

### BABY BOOMERS

- Nacidos entre 1946 y 1964.
- Una vez retirados se convirtieron en padres de familia liberados con mucho dinero para gastar.

### GENERACIÓN X

- Nacidos entre 1961 y 1981.
- Ahora representan la fuerza económica dominante.

- Alternativos y sexuales.

### GENERACIÓN Y

- Nacidos entre 1976 y 1981 son una derivación de la Generación X.
- Inquietos, de estilo urbano.
- Pusieron de moda el estilo retro.

### GENERACIÓN DEL MILENIO

- Nacidos entre 1982 y 2002.
- Expertos en tecnología y muy educados. Multiculturales.
- Acostumbrados al sexo y la violencia.
- Amplio poder de compra.

FUENTE: 150 Tendencias de Mercado, Revista *Tendencia*, Número 88.

