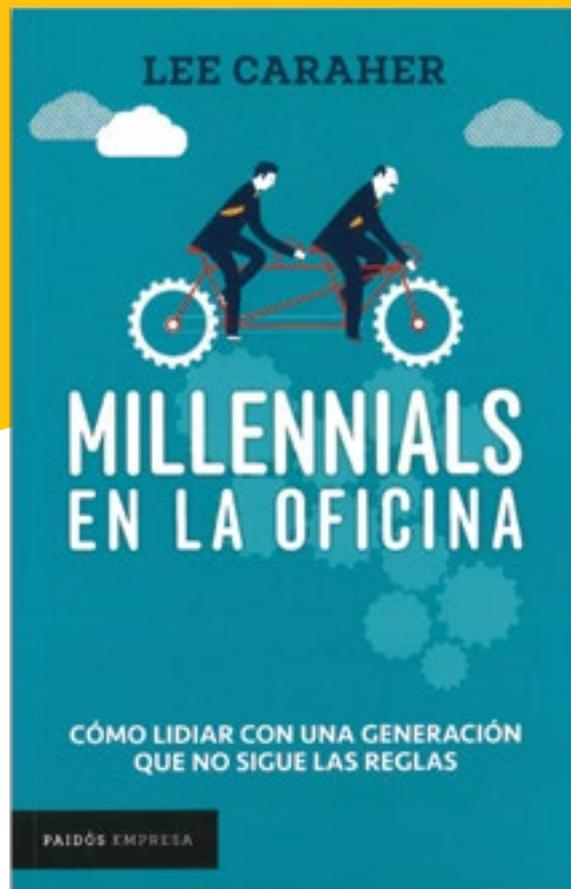


Recomendamos Leer

MILLENNIALS EN LA OFICINA

Mientras los gerentes encanecen y trabajan jornadas cada vez más largas, los millennials (la generación nacida entre 1980 y 2000) se incorporan a la fuerza laboral a un ritmo acelerado. En la convivencia, las dificultades de comunicación no se han hecho esperar.



(...) La habilidad de los medios digitales de proporcionar gratificación instantánea es solo una pieza del sentimiento “lo quiero ahora” del cual muchos gerentes se quejan cuando hablan de los *millennials* en sus equipos de trabajo.

(...) De acuerdo con el Centro de Investigación Pew, la educación universitaria tiene más valor en la actualidad, ya que “hay una diferencia en ingresos más amplia entre millennials titulados y no titulados comparado con todas las generaciones anteriores”.

(...) Estos jóvenes quieren sentirse importantes en sus empleos: quieren que su trabajo y sus opiniones sean relevantes, que su presencia marque una diferencia significativa y quieren ser parte de un equipo “increíble”.

(...) Para esta generación es un factor clave participar y no solo esperar hasta que sus ideas y puntos de vista sean bienvenidos. A diferencia de sus colegas más grandes, quienes se callaban y hacían lo que se les pedía, los *millennials* no solo quieren ser escuchados sino que sus ideas se tomen en cuenta. “Hice sugerencias sobre cómo simplificar el trabajo y me dijeron que no tenía permitido hacer sugerencias sobre cómo se haría el trabajo, tenía que salir de ahí”, dice David de 26 años.

(...) Los trabajos sencillos al iniciar un empleo son los más difíciles de aceptar por los recién egresados. “Es un golpe para ellos cuando consiguen un puesto y se dan cuenta de qué significa entrar a un trabajo”. (..) “Parece que toman una actitud de ‘yo no quiero hacer esto’ y ‘entiendo, pero ahora quiero hacer algo importante’ y cuando lo realizan se amargan”.

(...) Si se quiere tener la oportunidad de mantener a los *millennials* en este nivel el tiempo suficiente para que aprendan y se vuelvan más productivos y valiosos es crítico y no opcional darles un contexto para su trabajo. ¿Para qué tengo que hacer esto? ¿Por qué importa? ¿Cómo el hecho de aprender esta tarea me ayudará a aprender la siguiente?

(...) De la mano con el deseo de trabajar en cosas que importan, existe el deseo constante de los *millennials* de poder contribuir a dar forma a la empresa. También quieren contribuir con cualquier idea que tengan, lo cual les aseguro es algo bueno. Queremos empleados comprometidos; cuando las personas se dan cuenta de que sus ideas se toman en cuenta, se comprometen más; cuando los directivos ven más empleados comprometidos, es más probable que den más autoridad y responsabilidades a esos empleados. Es un círculo positivo de energía que construye buena voluntad, productividad y buen ánimo.

(...) “Me tomó quince años poder trabajar desde casa con regularidad. He tenido que hacer trabajo de más para probar que no tengo que estar presente y estos chicos quieren flexibilidad ahora... y no veo trabajo extra como el que yo hice”. Los que pavimentaron el camino para el horario flexible y ahora resienten a los que siguen ese camino deben superarlo. (...) Solo porque nosotros no tuvimos planes de trabajo más flexibles cuando comenzamos nuestras carreras, no quiere decir que no debemos permitir que las generaciones más jóvenes tengan ahora lo que sabemos es bueno para ellos y para las empresas.

Este libro se
encuentra a la venta
en el **IEEM**

Millennials en la oficina

Lee Caraher

PAIDÓS Empresa. Buenos Aires, 2016

256 págs.