

AÑO 1 // VOLUMEN 9 // AGOSTO DE 2021

LIDERATIUM *News*

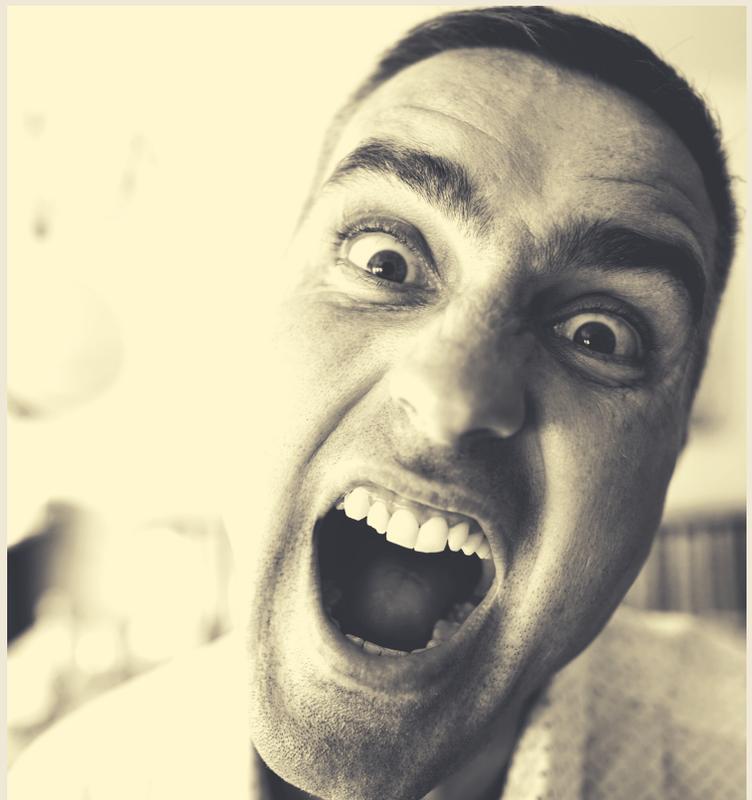
DESDE EL CAMPUS



Trabajando con Millenias y Centennials

EN LA OPINIÓN DE:

Ivonne Badallo Cabrero



LCIRA, DIVISIÓN
ANTICIPACIÓN

Trabajando con Millenials y Centennials. Una reflexión para entender su aparente caos

Por: Ivonne Badallo Cabrero MC

Los Millenials, o Generación Y, nacieron entre 1981 y 2000, tiene entre 40 y 21 años y son el 50% de la fuerza laboral en México para el 2021. Mientras que los Centennials o generación Z, nacieron después del 2000, por lo que los que se están incorporando a los empleos, tienen 20 años o menos.

Los Millenials y la Generación Z presentan hábitos, conductas y costumbres, muy diferentes a las de las generaciones anteriores; la generación X, de los años 60 a los 80 y la generación Baby Boomers, nacidos en la postguerra.

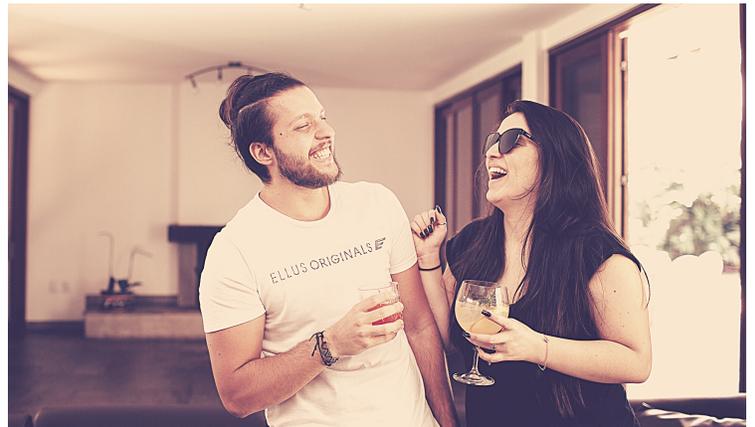
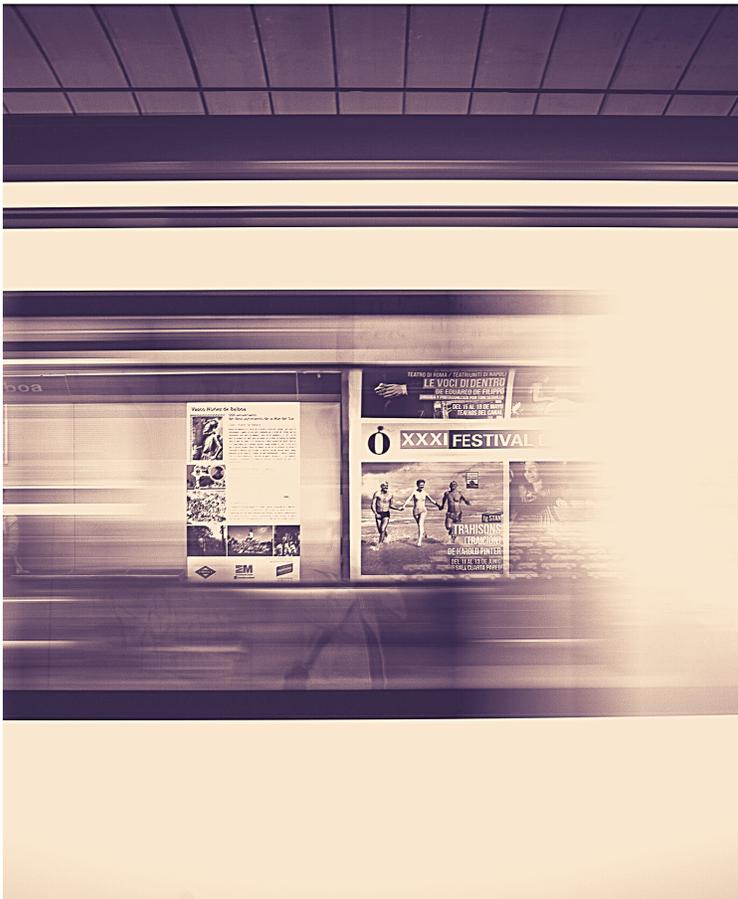


Las nuevas generaciones se distinguen por tener una mucho mayor influencia de todo el mundo, gracias, principalmente al internet, redes sociales, video juegos, con los que pueden conectarse, jugar e interactuar con personas de todo el mundo. Así también influye que nos encontramos en lo que se llama la cuarta generación tecnológica e industrial, en la que llegan los teléfonos móviles con diversas funciones integradas que los hacen como pequeñas computadoras y la inteligencia artificial, entre otros muchos avances.

Las nuevas generaciones ya no piensan tanto a nivel local, lo hacen a nivel global, la prueba es que parecen tener el mismo tipo de actitudes, preferencias, conductas y valores, así sean de china, Europa o Latinoamérica. La única diferencia que podrían tener es la facilidad de acceso a las nuevas tecnologías.

Según la encuesta realizada por la empresa Michael Page, mientras los de la generación X está más interesados en mejores sueldos y ascensos, los millenials y centennials están más interesados en los contratos y salarios emocionales. Es decir, les importa tener sueldos competitivos, y al mismo tiempo, tener calidad de vida, lograr un equilibrio entre su vida personal y su trabajo, gracias a beneficios como el home office, viernes de horario flexible, más días de vacaciones, vestirse informalmente y que no los “desconecten” de sus celulares” los cuales integran a su trabajos, y desde el primer día van armando su red de contactos externos e internos, con el fin de tener una comunicación más inmediata que les permita dar resultados o soluciones más inmediatos.

Con respecto a la generación centennials o Z, que se están apenas integrando a los empleos, y que, aunque le dan importancia al sueldo, les interesa más trabajar en una empresa con prestigio y que los valores organizacionales sean parecidos a los suyos. No suelen comprometerse con una empresa a largo plazo, ya que por su juventud y a que la gran mayoría aún no han formado una familia propia, viven más en el presente que con visión del futuro; por lo que no dejan de escuchar otras ofertas laborales y pueden moverse fácilmente de un trabajo a otro, incluso cambiar de ciudad y hasta de país, en aras de encontrar una organización que les permita conservar cierta libertad para manejar su tiempo y su creatividad. Se caracterizan en que son 100% digitales, autodidactas, gracia a los videos de tutoriales y libro electrónicos. Pueden manejar varias pantallas a la vez y rara vez se desconectan estando despiertos.





Con respecto a los millenials, la gran mayoría ya tienen una familia, y por lo tanto compromisos económicos, sin embargo, tener una casa propia no es prioritario. Sus prioridades son diferentes a las de sus padres, y encuentran otros caminos para lograrlas, ya que cuentan con instrumentos de inversión que les reeditúan más, en menos tiempo, como proyectos en línea de crowdfunding, cripto monedas, inversiones en bolsa de valores, así como compra- venta de primeras o poco conocidas ediciones de comics, figuras de acción clásicas, entre otros.

No conciben la realidad sin la tecnología, incluso la usan para expresar emociones.

"Según la encuesta realizada por la empresa Michael Page, mientras los de la generación X está más interesados en mejores sueldos y ascensos, los millenials y centennials están más interesados en los contratos y salarios emocionales"



Según la encuesta de Deloitte 2019 que pidió la opinión de 13,416 millenials en 42 países y 3009 de la generación Z en 10 países, los resultados fueron que anteponen los viajes a otras prioridades, buscan buenas remuneración, de no lograrla, entonces emprenden digitalmente, buscan influir en la sociedad y en las empresas, ser escuchados y tomados en cuenta. en general, son incluyentes y creen en la equidad y la inclusión de la mujer y de otros grupos.

Su influencia, ha logrado que algunas empresas en el mundo busquen alinear sus prestaciones a los intereses de sus empleados, según lo muestra un estudio realizado por la consultoría Mercer. El 56% de las empresas encuestadas en México, así lo confirman.

Buscan cuidar su salud física y emocional, por lo que un horario flexible y trabajos home Office, se los permitiría.

Actualmente, dentro de las empresas, los altos directivos, pueden pertenecer a las generaciones de Baby boomers y generación X, por lo que estarían conviviendo en ellas, cuatro generaciones diferentes, lo que es todo un desafío. Lo que recomendamos es que las empresas aprovechen los conocimientos tecnológicos de millenials y centennials para crear una ventaja competitiva. También pueden enseñar a los altos ejecutivos a utilizar las redes sociales, como estrategia de mercadotecnia, así como enseñar sobre la amplia gama de Apps y softwares disponibles, como herramienta de gestión para todas las áreas de la empresa, incluyendo aquellas de servicio, como es Recursos Humanos.

Es necesario, que las empresas tengan espacios abiertos y bien iluminados, que faciliten la interacción de los empleados. Las puertas y los formalismos como solicitar tiempo para hablar con el jefe u otros directivos, ya no va con ellos. Las nuevas generaciones deben caminar y moverse para realizar sus actividades, por lo que las típicas oficinas de cuatro paredes y un escritorio están cambiando por amplios espacios, grandes ventanas, y mesas de trabajo compartidas.



MILLENIAS NO SE
SIENTEN ESUCHADOS

La queja más usual que dichas generaciones tienen es que no son escuchados por sus jefes, y que sus opiniones no son tomadas en cuenta, por lo que se sienten frustrados al no poder influenciar en su trabajo y aplicar todo su conocimiento, ideas y energía en los mismos. Esto resulta paradójico, cuando los jefes no pertenecen, como se esperaría, a las generaciones de los Baby Boomers o X, sino que pertenecen a la generación Yo millenials, quienes en muchos casos, al encontrarse en posiciones de autoridad, repiten inconscientemente, los patrones de liderazgo que aprendieron, de sus padres, abuelos, maestros y otras figuras de autoridad.

Si una empresa desea retener a grandes talentos, deberá flexibilizarse en todos su procesos, así como en sus políticas, lineamientos y cuidar los estilos de liderazgo que se ejercen, con el fin de escuchar de forma activa y efectiva para así tomar en cuenta las opiniones de las nuevas generaciones que vienen “empujando” fuerte y raídamente el cambio a nivel global.

LIDERATIUM

Capacitación en Política y Gobierno



Ivonne Badallo Cabrero
Maestra de LIDERATIUM



Gilberto M Limón Corbalá
Dir. Gral. de LIDERATIUM

OFERTA EDUCATIVA

LIDERATIUM es una plataforma que busca la capacitación en línea, para el desarrollo de habilidades prácticas y específicas para ti como futuro candidato, gerente de campañas políticas, así como de todas aquellas personas de tu agrupación, con necesidades muy concretas para la integración a equipos de campañas. Lo cual deberá verse materializado en el surgimiento de una nueva generación de líderes y ciudadanos competentes para el buen desempeño en las compañías políticas presentes y futuras..

En este sentido, **LIDERATIUM** como plataforma on line en capacitación, ha establecido un proceso educacional de carácter estratégico aplicado al diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de talleres, donde los participantes desarrollen conocimientos y habilidades específicas relativas a las siguientes áreas:

- 1.- Gobierno;
- 2.- Política;
- 3.- Comunicación políticas; y
- 4.- Formación de líderes sociales.

Visita nuestro sitio www.LIDERATIUM.com