



Maica Palacios, directora de Consortium



Eugenio Marchiori, profesor del IAE



Alberto Franichevich, profesor del IAE

RICARDO PRISTUPLUK

Descifrando cómo es la generación Y

En el IAE se analizó la forma de integrar en las empresas a los jóvenes *millennials*, irreverentes y más preocupados por el ocio que por el trabajo

PAULA URIEN
LA NACION

Tienen fama de irreverentes. Su vida personal es más importante que su trabajo. Privilegian, por ejemplo, ir al gimnasio y, con esa excusa, abandonan una reunión de mucha importancia. Le hablan al jefe de igual a igual. No creen en eso de que *hay que empezar de abajo ni en el derecho de piso*. La tecnología es parte de ellos mismos. El dinero que ganan es para darse gustos y viajar.

Viven con sus padres y no piensan en mudarse a corto plazo, ni quieren hacerlo. Creen en los horarios flexibles, no en estar *atornillado a la silla*. Y otras cosas. Son los *millennials* o la generación Y, aquellos que nacieron a partir de 1982 y que están dando más de un dolor de cabeza a las generaciones que los preceden en el trabajo.

Por ejemplo, la generación X y los *baby boomers*. Ellos sí creen en el derecho de piso, en que el jefe debe ser respetado, en los horarios, en que el trabajo es casi sagrado.

Estos son, en realidad, diferentes estereotipos. Por supuesto que hay quienes se acercan más y otros menos, pero realmente ¿quiénes son y qué quieren los integrantes de la generación Y?

Radiografía de un Y

El informe de PricewaterhouseCoopers llamado *Manejando a la gente de mañana* (ver recuadro) demuestra que, después de todo, hay varias cuestiones en las cuales la generación Y no es del todo comprendida. Pero es cierto que hay diferencias, y se notan en encuentros y talleres en los que las emociones están a flor de piel. Los X, por un lado; los Y, por otro. Unos dicen que los Y no quieren trabajar; los Y, que no se van a tatuar la camiseta de la empresa, que el trabajo es sólo un medio para otra cosa, que sus padres (los *baby boomers*) dieron la vida por una compañía que los

terminó echando, y que trabajando también quieren pasarlo bien. Así sucesivamente.

Un muy buen debate al respecto se dio el miércoles pasado en Consortium, una sociedad entre LA NACION y la consultora Maica Palacios. Se trata de un emprendimiento que busca acercar a empresas, jóvenes profesionales y universidades a través de ferias de empleos, cursos y talleres. En el marco del moderno anfiteatro aula de la escuela de negocios IAE, en Pilar, se realizó el taller *Generación Y: el desafío de liderar la creatividad*.

Palacios, directora de Consortium, abrió el taller con una anécdota: "Ayer, una joven me dijo que tenía dos ofertas de empleo. Entonces le pregunté si ya había decidido cuál iba a aceptar. Y me respondió: 'La que empiece en febrero'".

Caracterizó de esta manera a jóvenes que miden el trabajo con parámetros no tradicionales y presentó una encuesta realizada con la base de datos del portal ZonaJobs. Se enviaron 18.529 mails y se obtuvieron 2784 respuestas. En 2009, el predominio de las carreras elegidas por los jóvenes son: administración, contador, abogacía, comunicación social, comercio exterior, marketing y periodismo.

"Es notable que entre las carreras más elegidas no esté ingeniería industrial ni especialista en IT [tecnologías de la información], dos que tienen en este momento pleno empleo", afirma Palacios ante un auditorio con profesionales de recursos humanos de más de 50 empresas de primera línea. Aquí otra característica de los Y: no sólo trabajan en una empresa que les gusta o les divierte, sino que también estudian la carrera que quieren. El tema laboral, según ellos, es para pensar después.

Esta encuesta tiene algunos datos sobresalientes. En 2008 la mayoría de la gente buscaba incorporarse a una compañía multinacional. En 2009 apareció como segunda opción. Ascende en la preferen-



GENERACIONES

Los Y o *millennials*

Tienen menos de 30 años. Son quienes empezaron a trabajar en este milenio. Poseen una educación formal y la tecnología es parte de ellos.

Generación X y *baby boomers*

Los primeros nacieron entre 1965 y 1982. Anhelan el balance trabajo/familia. Los segundos nacieron entre 1946 y 1964 y en general son *workaholics*.

cia el deseo de incorporarse a una empresa privada nacional. Otro dato: el 98% de los encuestados tiene como preferencia laboral el desarrollo profesional, a contramano de quienes piensan que los Y "no quieren trabajar". La conclusión de Palacios fue que para las compañías es todo un desafío llegar a esta nueva generación.

Conciliar las diferencias

Después fue el turno de Eugenio Marchiori y de Alberto Franichevich, ambos profesores del Área de Comportamiento Humano en la Organización del IAE. Ellos lideraron

un equipo que estudió, junto con la consultora Ipsos, cómo se pueden acercar las diferentes generaciones. El estudio, *Integrando las nuevas generaciones en el trabajo*, se hizo sobre la base de distintos *focus groups*. Para empezar, resultó esclarecedor cuando Marchiori dijo: "No se es Y solamente porque se quiere, sino porque se puede". Es decir, para ser Y hay que tener acceso a la tecnología y al estudio.

"Yo le diría al jefe: 'Comprate una vida'", es una de las citas de los *focus groups* que presentó Marchiori. O "no puede ser que te den sólo dos semanas de vacaciones". Y, afirma el profesor: "¡Tienen razón!".

Según Franichevich: "Tenemos un buen laboratorio para estudiar a los Y. Damos clase en la Universidad Tenaris y nos cuesta mantenerlos sentados. Son comprometidos, tienen valores... Pero son distintos. Tienen mucho para aportar porque poseen información que nosotros, los más grandes, no tenemos".

Las conclusiones del estudio son que si se está ante un Y hay algunas cosas que se pueden poner en marcha para que la convivencia entre las diferentes generaciones sea productiva. En primer lugar, al Y hay que darle *feedback* de su trabajo. Esta es una reminiscencia del jefe padre, algo muy típico de esta generación. También más *coaching*, gestionar por objetivos, ser flexible con los horarios y estimular las iniciativas novedosas. Asimismo, dar sentido al trabajo. No funcionan las estructuras rígidas y los procesos inflexibles. Y definitivamente no funciona abrir juicios o encajonar a una persona en un determinado formato.

lanacion.com

Más información. Las diferencias entre generaciones en www.lanacion.com.ar/economia

Video. Vea cómo fue la edición 2009 de Consortium en www.lanacion.com.ar/economia