

GENERACION Y

Los padres también opinan

Los jóvenes requieren sus consejos en temas laborales

RAQUEL SARALEGUI

PARA LA NACION

Padres que llaman para averiguar sobre la entrevista laboral que mantuvo su hijo o para quejarse con el jefe que criticó el trabajo de la hija. Parece ficción. Pero son ejemplos reales a los que hoy se enfrentan las organizaciones que intentan comprender y retener a los movidos *"millennials"*, tema del encuentro Generación Y que organizó, días pasados, el Centro Guía Laboral Talento & Management del IAE Business School.

Según el estadounidense Ronald Alsop, editor de Workforce Management, consultor, investigador y autor del libro *The trophy kids*, las empresas deben navegar entre *padres helicópteros*, que sobrevuelan bajo hasta en asuntos de trabajo, e *hijos trofeo*, que por sentirse el orgullo de sus progenitores se creen con derechos muchas veces desmedidos.

"El caso más extremo que conocí es el de una empresa que les permite a los padres escuchar por teléfono la oferta laboral que le hacen al hijo. Y otra que organiza *día de padres* en la oficina. Esto sucede cada vez más", destaca Alsop.

Con el auricular del iPod a cuestas y dispuestos a equilibrar tiempos personales y laborales, estos jóvenes nacidos en los años 80 representan también otros desafíos para quienes lideran una empresa. Entre ellos, y en general, impaciencia y expectativas enormes, ya que quieren acciones y aumentos

Y una marcada responsabilidad social. "Uno de los rasgos más positivos es su deseo de hacer un mundo mejor, de devolver algo a la sociedad. Existen muchos jóvenes emprendedores que buscan contribuir al desarrollo social o al cuidado ambiental con su trabajo", destaca el orador.

Una preocupación creciente en las organizaciones es la convivencia armónica de los *millennials*, pocos dispuestos a la espera y al esfuerzo del trabajo rutinario, con las generaciones anteriores que pagaron sin chistar el derecho de piso. Por eso, al decir de Alsop, en muchas empresas organizan talleres de diversidad en pos de aceptar las diferencias y de compartir esfuerzos por complementarlas. Al tiempo que desarrollan tutorías, que incluyen estrategias inversas: jóvenes que capacitan a los mayores en temas de tecnología, por ejemplo.

Alejandro Mascó, consultor en recursos humanos de Oxford Part-

Los padres siguen de cerca la carrera laboral de los hijos y opinan hasta en las entrevistas de trabajo

ners, enfatiza: "Hay que trabajar con los jefes para que tengan un vínculo más cercano con estos

ciencia y expectativas enormes, ya que quieren ascensos y aumentos salariales rápidos; necesidad de indicaciones constantes sobre lo que deben hacer; baja tolerancia a la crítica y dificultad para tomar decisiones independientes.

“Los padres planifican para los chicos clases de baile, de arte, deportes, tutores para que los ayuden a hacer la tarea, los llenan de actividades. Entonces hay pocas oportunidades para que sean independientes y tomen sus propias decisiones. Eso después repercute en el lugar de trabajo”, resalta Alsop. Escollos que, dice, no son menores cuando se piensa en el futuro liderazgo.

“Acostumbrados a los halagos –agrega–, los jóvenes pretenden reconocimientos constantes y sentir que hacen un trabajo significativo.”

Rasgos positivos

Por otro lado, la Generación Y demuestra, tecnologías mediante, facilidad para hacer varias cosas a la vez, para trabajar en equipo y alcanzar grandes logros con proyectos que los entusiasman.

con los jefes para que tengan un vínculo más cercano con estos jóvenes que necesitan una guía y un *feedback* constante”.

Para atraerlos, Mascó recomienda aprovechar las herramientas digitales, donde los *millennials* se mueven como pez en el agua, y reforzar la imagen corporativa con avisos que destaquen el valor del aporte individual, del equilibrio personal y laboral, del uso de las tecnologías. “En tres años no se va a discutir más el uso de Facebook en la oficina”, puntualiza. Y en las entrevistas sugiere crear un clima distendido, mostrarse flexibles y resaltar las oportunidades de promoción.

Por su lado, Andrés Hatum, profesor del IAE de Comportamiento Humano en las Organizaciones y director del Centro de Investigación Guía Laboral, dice que hoy se observa una actitud más emprendedora entre los jóvenes, junto al hartazgo de la vida corporativa. “Muchos de los padres de la Generación Y fueron expulsados, víctimas de las reestructuraciones de las compañías a las que les dedicaron la vida”, concluye.