



CURSOS

ATALCLI 123



CRUCE DE GENERACIONES

Es realmente interesante como algunas personas se han dedicado a clasificar el proceso evolutivo del hombre y la mujer, agrupándolos por lapsos e identificándolos con la palabra generaciones. Iniciaré con la generación que comienza a finales de los años 40 hasta 1959. Esta generación es conocida por algunos como la generación de la explosión de los bebés, debido a la cantidad de bebés que nacieron en esta época, específicamente en América del Norte. Le sigue la generación X que abarca los nacidos entre los años 60 y finales de los 70. Para los nacidos en los años 80, se habla de la generación Y, también conocida como la generación del milenio. Esta generación la conforman los jóvenes educados en una época donde la tecnología ha alcanzado niveles impensables para previas generaciones.

Como es natural, cada una de estas generaciones se han cruzado, en algún momento de la historia, con impactos culturales proporcionales a la época. En esta oportunidad me gustaría referirme a las generaciones X e Y. Estas generaciones conforman en la actualidad, el capital humano de la mayoría de las organizaciones empresariales. Ambas generaciones tienen la responsabilidad de lograr las metas u objetivos de la organización, por encima de sus metas personales, aún cuando sus visiones y expectativas laborales no coincidan en su totalidad. Liderar personas entre las cuales existe una importante brecha de edad, valores, visiones, maneras de pensar e inquietudes entre otras, representa un verdadero reto para cualquier líder, independientemente a la generación a la cual pertenezca. Obviamente no es una situación fácil, pero tan poco es una situación imposible de alcanzar con resultados positivos para la organización.

Las generaciones previas a la generación Y ó Generación milenio, están conformadas, en el ámbito laboral por personas muy interesadas en conservar sus empleos, fundamentalmente por su edad y la limitante no oficial que representa al momento de oportunidades laborales en otras organizaciones. Son personas talentosas que en su mayoría han adquirido su experiencia laboral en base al tiempo en su empresa y su dedicación al día al día. Por su larga trayectoria laboral valoran la antigüedad, la lealtad y la estabilidad en la organización. Por su parte, la generación Y está conformada laboralmente por jóvenes muy interesados en pertenecer a organizaciones que le permitan desempeñar roles que representen un reto constante en cuanto aprendizaje se refiere. Les gusta la autonomía y muchos son líderes con una visión de hacer cambios con la finalidad de adaptar el pasado al presente. Un interesante porcentaje de estos jóvenes apuntan a un compromiso laboral de dos a tres años, que le permita obtener suficiente experiencia para optar a incrementos salariales sustanciales. Para los más antiguos de esta generación del milenio, además de importantes paquetes salariales, aspiran niveles de responsabilidad que les permitan

tener suficiente autoridad para implementar los cambios que consideren necesarios en beneficio de la empresa.

No es de sorprender que las directivas de muchas organizaciones, en algún momento, se hayan visto en la necesidad de analizar el reto que representa el cruce de generaciones. Uno de estos retos es convencer a los más antiguos de la generación X de aceptar cambios en la empresa. Evitando generalizar, porque siempre hay excepciones, muchas personas de esta generación son muy escépticos ante la posibilidad de hacer las cosas de una manera diferente a la cual están acostumbrados. El argumento tradicional, para ellos, es porque allí las cosas siempre se han realizado de esa manera. El otro argumento es tener muchos años de experiencia y nadie va a enseñarles como hacer las cosas. En contra partida la generación Y está llena de teorías, cursos, lecturas cibernéticas, juventud y con una disposición y necesidad de hacer las cosas un poco más eficaz y eficientemente, según sus puntos de vista. Estos jóvenes no pueden comprender la conformidad, desconocimiento tecnológico, reglas estrictas y poco flexibles para alcanzar los resultados, por parte de los más antiguos, sus compañeros de la generación X. Este simple cruce de generaciones, de no ser liderado apropiadamente, se convertirá en un enfrentamiento continuo que obviamente repercutirá en los resultados de la empresa.

Liderar buscando puntos de equilibrios es una alternativa bastante viable para lograr la empatía entre generaciones. Para ello, es imprescindible comprender las causas que originan estos comportamientos y maneras de pensar de cada una de las generaciones. La generación más antigua, bien sea por su edad, algunos con mucha experiencia laboral pero limitada preparación académica o formación actualizada, tiene en su mayoría, miedo al fracaso o miedo al daño que puedan ocasionar, sobre todo a nivel de tecnológico. Entiéndase por fracaso, la habilidad de comprender y ejecutar eficaz y eficientemente una tarea determinada. El típico ejemplo del contador que prefiere llevar la contabilidad manualmente porque las computadoras no son seguras o son un fastidio. Cuando la verdadera razón es el miedo al no saber o poder aprender rápidamente. El miedo a no saber lo que ellos piensan que es obvio saber es una situación sumamente desconcertante para algunas personas de la generación X. En este caso particular el líder tiene que asegurarse de hacerle comprender a los integrantes de la generación X que van a recibir de su parte todo el apoyo que sea necesario para realizar la actividad. Otro aspecto, de ser posible, es garantizarles su estabilidad en la empresa. Hacerlos sentir que son importantes. Hacerlos comprender que la única pregunta tonta es la que no se hace. Insistirles en que todo cambia, que los cambios son inevitables y necesarios. Partir del principio que lo que da buenos resultados hoy, necesariamente no va dar buenos resultados mañana. La generación X debe aprender a escuchar positivamente a los más jóvenes. Deben aprender a compartir sus conocimientos y experiencias sin limitaciones, celos o miedo a ser reemplazados.

La generación Y por su parte debe ser liderada para que valore, respete y comprenda a la generación X. La generación Y debe aprender a vender sus planteamientos, ser pacientes y comprender que no es fácil para los más antiguos romper con paradigmas. Siempre deben recordar dos palabras claves: miedo y terquedad. Para aquellos de la generación Y con la responsabilidad de liderar, especialmente a las personas más antiguas de la generación X, tienen que ser conscientes que su labor es mucho más exigente en cuanto a empatía se refiere. No es fácil para algunos ser liderados por personas mucho más jóvenes e inexpertos que ellos. La clave en estos casos es hacerles sentir a la generación X lo valiosa que fue, es y continuará siendo tanto para la empresa como para él, como su líder directo. Convertir la generación X en un

aliado de experiencia y conocimiento es un acto de inteligencia que abrirá las puertas de la colaboración, empatía y participación tan necesarias para interactuar. Una de las metas es lograr combinar apropiadamente la experiencia del pasado, la realidad del presente y lo nuevo del futuro.

Igor Rovira - Consultor

*Presidente de Cursos ATALCLI 123 - www.atalcli123.com
irov23@cantv.net 0212-793.2391 / 793.3496 / 0416-6090750
igor@movilnet.blackberry.com*

Febrero 2009