"Quizás todos venimos en diferentes barcos, pero ahora todos estamos en el mismo bote"
~ Martin Luther King, Jr.

RECONOCER PARA CRECER JUNTOS: TRABAJO MULTIGENERACIONAL

Por Mary Carmen Arana, Directora Académica

Este año cumplo 18 años de trabajar en Colegio Los Altos, y durante todo este tiempo no había experimentado trabajar en un equipo conformado mayoritariamente por personas de generaciones distintas a la mía. Esta situación me ha supuesto retos, sobre todo en la interacción cotidiana y en el trato particular que requiere cada persona. Para mí, ha significado un cambio drástico y me motivó a investigar a profundidad las características de las nuevas generaciones y a encontrar cómo aprovechar sus talentos y complementarnos.

Nunca antes se había presentado que cuatro generaciones con características tan distintas se encontraran trabajando en una misma empresa o en un mismo equipo de trabajo, por lo que me gustaría iniciar, analizando las características generales de las generaciones X y Millennials. Me centraré en estas generaciones porque es dónde encuentro la mayor complejidad en las relaciones laborales, ya que con frecuencia escucho comentarios como: "mi jefa limita mi creatividad", debemos abrirnos a nuevas formas de trabajar, esa

manera de resolver los problemas ya no da resultado, las nuevas generaciones son muy poco comprometidas, y en la vida laboral provoca roces innecesarios. Si entendemos la realidad de cada una de las generaciones, lograremos ser más empáticos y crear ambientes sanos e inspiradores.

A continuación presento un cuadro comparativo de ambas generaciones donde se muestran las principales características en aspectos que influyen la vida laboral.

GENERACIÓN X Los nacidos entre 1965 y 1980		MILLENNIALS Los nacidos entre 1981 y 1997
Capacidad de competencia por un liderazgo. Tienen distancia y buscan la autonomía con el jefe.	**LIDERAZGO Y AUTORIDAD**	Capacidad de participar y conciliar. Cuestionan todas las decisiones y actitudes del equipo.
Busca el balance trabajo-vida personal.	**VALORES**	Buscan la libertad y espacios para aportar.
Tienen actitud de compromiso, empatía y habilidades sociales desarrolladas.	**Actitud**	Tienen actitud de colaborar e innovar de manera creativa.
Alta capacidad de adaptación.	**Adaptación**	Con mayor dificultad de adaptarse.
El trabajo es un medio para lograr sus metas personales.	**Aspiración en la vida**	Encontrar y aportar el sentido de la vida e influir y cambiar el mundo.
Son migrantes tecnológicos.	**Tecnología**	Son nativos tecnológicos.

Para profundizar un poco más en las características de la Generación X, la psicóloga Susana Bustamante comenta en su video: "Nuevos Estilos de Liderazgo"(López S. 14 de mayo 2020) que sus principales puntos débiles son: ser demasiado estructurados, tener todo controlado les da seguridad, Tienden a vivir en una zona de confort, presentan resistencia al cambio, temen a la tecnología y a entornos inciertos. Sin embargo, sus principales fortalezas son la capacidad de resiliencia emocional, la empatía y su alta conexión con el otro.

Ante la realidad de que la vida laboral actualmente es más larga y queremos mantenernos vigentes, Chip Conley en su libro "Wisdom and Work, The Making of a Modern Elder" nos comparte una propuesta muy interesante para trabajar con la Generación X, la cual se titula "Reinventémonos" y consta de 3 pasos:

1. Evoluciona, edita en tu identidad lo que ya no te sirve.
2. Aprende, hay que tener curiosidad de aprender cosas nuevas.
3. Colabora, participa con tus compañeros como mentor o tutor.

Con relación a los Millennials, un aspecto interesante a reflexionar es preguntarnos la causa de sus características, el autor británico Simon Sinek, menciona que son el resultado de 4 factores:

01 CRIANZA

Generación de papás amigos de sus hijos, hijos sobreprotegidos, con reconocimiento conseguido sin esfuerzo propio, lo que da como resultado: falta de desarrollo de la voluntad.

02 TECNOLOGÍA

Exceso de uso de tecnología provoca desequilibrio en su bienestar emocional, muchos chicos ya no saben cómo crear relaciones profundas y significativas y buscan relaciones virtuales, por lo que les cuesta trabajo vincularse en relaciones de largo plazo.

03 IMPACIENCIA

Se formaron en el mundo de recompensas inmediatas, "no tienen que esperar para comprar algo, ni para ver una película, y así olvidan que las cosas más importantes, como el amor, llevan su tiempo".

04 AMBIENTE

Falta de liderazgo consciente, poco contacto personal, lo que no genera autoconfianza.

Las sugerencias para trabajar con Millennials son:

- Desarrollar autoconfianza, dando seguimiento cercano personal a las metas a corto y mediano plazo.
- Generar el balance entre vida y tecnología, abrir espacios sin tecnología para fomentar creatividad e innovación.
- Favorecer relaciones sociales con interacciones reales.
- Generar ambientes de trabajo que ofrezcan crecimiento profesional, dinamismo constante, escucha activa para conocer sus ideas y soluciones y, en la medida de lo posible, flexibilidad en los horarios.

Las sugerencias para trabajar con Millennials son:

Es importante mencionar que estas características son rasgos generales que se pueden presentar en mayor o menor medida en las personas de esta generación, por lo que no se debe etiquetar a todos por igual, sino tener presente que pueden identificarse con alguna de estas particularidades.

Dadas las diferencias entre estas generaciones, las sugerencias para consolidar equipos de trabajo son: independiente de la generación a la que pertenezcamos se deben de garantizar espacios de autorreflexión para tomar conciencia de las fortalezas y áreas de mejora, tanto en el área laboral como en lo personal.

Para la Generación X, es indispensable abrirse a formas de trabajo flexibles con estilos de liderazgo que favorezcan la colaboración e ideas de los Millennials.

Para los Millenials hacerlos conscientes de la necesidad de vincularse personalmente y desarrollar sus habilidades blandas para que crezcan en su capacidad de resiliencia. Y así ambas generaciones tendrán la oportunidad de complementarse mutuamente.