

DEL IMEF PARA EL FINANCIERO / JORGE SALES BOYOLI

Nuevas generaciones laborales

Con la publicación de la Ley Federal del Trabajo a finales del año pasado, el sector empresarial se congratuló entre otras cosas, de los nuevos esquemas de contratación y el reconocimiento expreso de tendencias flexibilizadoras como el home office. Mucho se dijo de la importancia de estos esquemas para contratar a gente joven. Estas reformas han sido plausibles pero insuficientes para la realidad generacional que afronta el mercado laboral, donde hasta tres generaciones trabajan juntas en las organizaciones; esta convivencia tiene un gran impacto en la forma de trabajar así como en la manera de atraer, retener y gestionar el talento.

Nos referimos a los baby boomers (nacidos entre 1946 y 1964) la generación X (1965 y 1980) y la generación Y o del milenio (1981 y 1997). En México, la generación Y representa casi un 30% de la fuerza de trabajo y la tendencia es a la alza, por lo que entenderlos y descifrarlos, se vuelve fundamental.

Esta generación del milenio es también conocida en el mundo laboral como los salta empleos (job hoppers); muchos son hijos de los Baby Boomers que perciben el mundo laboral en forma diferente; para ellos el trabajo es algo que uno hace y no un lugar a donde uno va, en consecuencia más que el equilibrio entre vida y trabajo interesa la flexibilización y por lo tanto la movilidad para poder trabajar con la tecnología desde un café, la playa o la casa.

Nacieron en un contexto de alta estimulación (computadoras, celulares, redes sociales, mensajes de texto, correo electrónico etc.) por lo tanto son o creen ser multitareas; interactúan en los negocios, mandan correos, revisan su Facebook y oyen música al mismo tiempo (por tanto se distraen fácilmente y requieren de mentores o coaching).

Es frecuente escuchar a empleadores desesperados porque los trabajadores pertenecientes

a la generación del milenio resultan egocéntricos, inestables, inmaduros, desleales, impacientes, carentes de reglas y superficiales entre otras calificaciones.

Nos guste o no, somos los empleadores quienes debemos entender a estas generaciones (entender que son cuestionadores, impacientes por tener éxito y expresar su opinión) no esperar que ellos se adapten a los empleos tradicionales que ofertamos. Mientras no cambiemos el enfoque nuestra rotación seguirá siendo alta, estaremos lamentándonos porque ya "no es como antes" ni encontramos explicación alguna.

La incompreensión de estas diferencias generacionales, provocan barreras de entendimiento en las organizaciones, costos inherentes a la rotación y ambientes negativos de trabajo. Sin embargo esta generación Y posee también atributos muy interesantes para el mercado laboral: les interesa el trabajo en equipo, están orientados al logro, son hábiles con la tecnología, adaptables y autodidactas entre otras virtudes.

Delegar tareas retadoras, dar retroalimentación constante, hablar del impacto que tiene el trabajo encomendado en la organización y con el cliente, conocer y ser flexible con los intereses perso-

nales de los empleados, dar capacitación continua, generar oportunidades para viajes de trabajo y experiencias de aprendizaje son líneas generales a considerar si deseamos retener este sector del talento.

En lo específico, hay tres líneas importantes de acción: (1) Fusionar vida personal y trabajo: los empleadores habremos de integrar esquemas de vida y trabajo, permitir horarios más flexibles, incorporar actividades no laborales en el día a día, permitir el uso de redes sociales. (2) Aceptar la multitarea: Crear ambientes de trabajo dinámicos y permitir múltiples actividades. (3) Acento en el manejo de la tecnología: Difundir el uso de la movilidad y la tecnología personal, integrar portales y espacios de trabajos virtuales en el trabajo cotidiano.

Si después de leer estas líneas se anima a implementar al menos de manera parcial, estos esquemas, añada entonces la necesidad de ajustar sus contratos laborales, políticas y procedimientos para tener soportada jurídicamente la nueva realidad laboral ante el marco jurídico y las autoridades en materia del trabajo.

Es probable que como empleador o empresario se esté o nos estemos, volviendo viejos pero esa no es la única razón por la cual le está costando trabajo reducir su rotación o conservar al talento joven en su negocio, no olvide que en la era de los trabajadores del conocimiento, ellos son el centro y raíz del éxito en los negocios. ☒

Integrante del Comité
 Técnico Nacional de
 Capital Humano del IMEF
 jsales@salesboyoli.com

