

MILLENNIALS: ALGUNOS EQUÍVOCOS

Posted on 30 noviembre, 2017 by Eduardo Escalante Gómez



La paradoja que tiene la generación conocida como "generación del milenio", es haberse educado a un alto nivel y tener que aceptar trabajos que no son realmente satisfactorios.

Category: [Literatura](#)

Tags: [Columnas Literatura](#), [Vitales](#)



La generación conocida como "generación del milenio" es un misterioso enigma para las organizaciones. En España se la denomina la generación Ni; en Alemania: la generación Maybe. Un hecho constatable es que la mitad de la fuerza global al 2050, estará constituida por "millennials".

Aunque las generalizaciones no ayudan a la construcción del conocimiento y a la modificación de determinadas realidades, esta generación nació entre 1980 y 1994, y ocurrió en momentos de una severa crisis financiera.

Los millennials no creen en el esfuerzo, priorizan los horarios flexibles...

En muchos de los países latinoamericanos, sus padres fueron víctimas del *downsizing* y tuvieron que sobrevivir atendiendo un quiosco o manejando un taxi luego de haber trabajado 15 años o más en una empresa. Por eso, los millennials no creen en el esfuerzo, priorizan los horarios flexibles y

buscan nuevas experiencias todo el tiempo.

Ha sido por un lado pionera y por otro conejillo de indias respecto del cambio tecnológico, con una conexión mayor en la red global que cualquier otra generación precedera. Una red que se ha ido configurando con extraordinaria fuerza y predominancia. Sin embargo, de ningún modo, se trata de un grupo humano homogéneo como señalan algunos escritos o en algunas estimaciones de personas a cargo de la contratación de recursos humanos.

Es indudable que se trata de una generación que trabaja diferente...

Es indudable que se trata de una generación que trabaja diferente y lo han hecho a partir de lo que generaciones previas han instalado y estimulado. En varios países, esta generación está formada por personas muy educadas, altamente conectadas, multilingüe, mentalmente globales, con una miríada de oportunidades, pero teniendo que actuar en escenarios con pocas posibilidades para ellos, a veces, ninguna. Para esta generación, los "baby boomers" tenían todo mapeado para ellos, para bien o para mal, en cambio ella está más interesada en disfrutar su momento de libertad.

Al parecer lo que los millenials quieren es mayor *flexibilidad, justicia y tolerancia* (es cuestión de examinar las propuestas valóricas de los currículos de la institución que los educaron y lo que sus familias les dijeron). Esto es, se les ofreció un capitalismo diferente al que vivieron generaciones anteriores. Es la promesa que recibieron y esperan que se cumpla.

Es una generación que descansa fuertemente en la tecnología...

Que se trate de una generación que descansa fuertemente en la tecnología no es un secreto, acaso ¿podría ser de otro modo? Algunas investigaciones indican que ocho de diez duermen con su celular en sus camas, dos tercios admiten que envían mensaje de texto mientras manejan. Nadie ha fijado con claridad límites para el uso de la tecnología, incluso cuando se sabe que se trata de una adicción.

Comparada con otras generaciones, son los más activos respecto de los medios sociales. En general, un 75% ha creado una cuenta en algún medio, en contraste con el 50% de la generación X, el 30% de los "baby boomers" y el 6% de los mayores de 65 años.

Se dice que son más flojos...

Según sus estimaciones, enfrentan una realidad paradójica: que trabajen de manera diferente, se lo ha transformado en un estereotipo a menudo denigratorio: se dice que son más flojos o menos interesados en el trabajo mismo.

Es indudable que esta generación trabaja de manera diferente...

Si revisamos los modelos de comportamiento que se han ido estimulando en las últimas décadas, revelan que se ha dicho que el individuo no debe reducir sus expectativas, debe aspirar a más y siempre; no transar por carreras mediocres, desarrollar su autonomía y su creatividad al máximo.

Entonces, es indudable que esta generación trabaja de manera diferente e intensa, en especial tecnológicamente y con pasión, pero las más de las veces tiene que insertarse en trabajos mal pagados, sin reconocimiento.

En mis diálogos con jóvenes profesionales esto salta a la vista. Se revela un esfuerzo por estudiar, muchos tienen más de un posgrado. Es una generación que enfrenta la precariedad de los contratos y elevados costos de arriendo (entonces, se les acusa del síndrome de Peter Pan por vivir con sus padres). El entorno que viven genera inseguridad y ansiedad.

Se han educado a un alto nivel y tienen que aceptar trabajos no satisfactorios...

La paradoja que tienen que vivir muchos miembros de esta generación, es haberse educado a un alto nivel y tener que aceptar trabajos que no son realmente satisfactorios. A menudo no tienen otra opción y la aceptan para perseguir la pasión que los mueve. Es una generación que quisiera que calzaran los valores personales con los valores del trabajo.

Fueron educados en esta concepción existencial, es lo que escuchan de los empresarios, que hoy le dicen "felicidad organizacional". El tema son las paradojas que tienen que enfrentar, por ejemplo, la disparidad de sueldos según el género (por lo demás muy antigua). Esta generación fue educada para una realidad existencial diferente, entonces argumentan: "no estoy dispuesto a renunciar a mi vida personal. Soy un ser humano que quiere ser feliz", es lo que nos anunciaron.

Es una generación preparada en el "activismo educativo", en el "constructivismo". Se los acostumbró a trabajar en movimiento, entonces, hoy se preguntan: ¿Por qué estar anclado a un escritorio durante ocho horas en las que puede responder mediante mensajes de correo electrónico e iniciar la redacción de informes incluso en un café? Para ellos, esto no es pereza, eso es sólo el trabajo más eficiente, más reconfortante, con menos conflictos.

Se les dijo que eran una generación especial..

Sus miembros fueron educados para la "movilidad", el trabajo único para siempre fue algo que tenían que borrar de sus mentes si querían desarrollarse, crecer. Se les dijo que eran una generación especial. Incluso, que buscaran el auto-empleo y no descansar en una institución particular. Y todo en un contexto en el que se les dijo que eran especiales y podían obtener todo lo que quisieran. Es

la prédica a la que los acostumbraron y hoy tienen que vivir la crítica. Esto les provoca un sentimiento de falta de certeza, de credibilidad que se traduce en ansiedad. Al tener que enfrentar el mundo, descubren que no era tan especiales. Entonces, muchos ingresan a Facebook para contar que "la vida es maravillosa" aunque estén deprimidos. Hay que mantener la profecía.

Es indudable que es una generación con mucha energía mental, que no se conforma con lo establecido. No se equivoca Patrice Thompson en su conferencia TED sobre la armonía intergeneracional en el lugar de trabajo. Los millenials están constantemente conectados y puede ver lo que otros están haciendo y tienen poco tiempo para los colegas más experimentados. Hay muchos a los que le gusta "el coaching inverso", esto es, la oportunidad de enseñar habilidades a los colegas mayores, así como aprender de ellos, pero en el entendido de que se discuten nuevas maneras de trabajar, de desarrollar habilidades de liderazgo. Es decir, se trata de revertir los argumentos clásicos para organizar los equipos de trabajo.

El remedio no consiste en juzgar a sus opciones de estilo de vida.

Después de leer diversos libros y escritos sobre los "millennials", uno queda con la impresión de que podría tratarse de un "chivo expiatorio" que no permite abordar los problemas más profundos que afecta el desarrollo actual. El remedio no consiste en juzgar sus opciones de estilo de vida. Hay que reconocer a la nueva economía como lo que es: una crisis estructural que afecta profundamente las generaciones futuras, que impide lograr el paraíso prometido y es necesario prolongar el vivir encadenado a momentos de no felicidad.

No hay que olvidar que es una generación que creció en una especie de burbuja. En general, juegan al fútbol en la play-station o pasan largas horas jugando en sus celulares con sus amigos. Muchos son niños, adolescentes con una agenda completa de visitas a otras casas (incluso se quedan a dormir), sobre-estimulados y sobre-protegidos por sus padres, que como guardianes resguardan su zona de comodidad, compensando el poco tiempo que disponen para estar con ellos. No se equivocan los psicólogos, psiquiatras y psicoanalistas, al señalar que tal vez el problema principal de esta generación es la falta de límites. A los padres les cuesta cada vez más decirles que no a sus hijos. Es decir, no son un invento desde ellos mismos, sino lo que la familia y la escuela han configurado como hábitat de su crecimiento y desarrollo.

Además, han sufrido los divorcios, las separaciones...

Además, han sufrido los divorcios, las separaciones, han tenido que vivir las familias ensambladas y las culpabilidades no superadas de sus padres (por la separación, por la presencia de otros hijos) que sienten algunos. En este tipo de ambiente crecen con mayor diversidad y libertad.

De todos modos, hay que tener cuidado porque aludir a toda una generación simplemente como un

estereotipo no sólo es ineficaz, es contraproducente e insultante. Las diferentes generaciones no son especies diferentes. Se trata de personas como usted o como yo. Algunos podrían calzar en el molde clásico de un "millennial", pero la mayoría espera ser tratado como seres normales y no como estereotipos. Se les enseñó que "el lenguaje crea realidades" y no quieren ser parte de una parodia con evidentes sobre-estimaciones y simplificaciones.

En las organizaciones hay que trabajar en el encuentro de quien le gusta trabajar muchas horas con quienes tienen diferentes conexiones a través de la tecnología; entre quien se conforma con lo establecido y quien no lo hace y quiere innovar. Todos esperan compensaciones por sus esfuerzos y desarrollar el potencial personal. Se requiere colaboración e inclusión.

Hay que tener claridad de que es más complejo liderar a personas que además de inteligencia reconocida, tiene una energía y representaciones, imaginarios de vida diferentes a los usuales (por lo demás, ésta fue la promesa). Es una generación que quiere trabajar en un medio que tenga propósitos claros sobre el trabajo y también sobre lo que significa ser persona. Además, hay que establecer que no todo se logra instantáneamente, por ejemplo, la satisfacción laboral. Hay cosas que requieren de un largo proceso. ¿Cómo convencer que hay momentos que requieren que el celular esté apagado?

En síntesis, son una generación con sus cualidades y defectos como todas las generaciones. No comparto la idea de que constituya un agrupamiento sobre el que se puede hacer fáciles generalizaciones sobre ellos. Tienen sus particularidades como cualquier generación.

El vínculo inter-generacional es clave...

La evaluación que hagamos sobre esta generación descansa en la forma sobre cómo enfrentar y enfrentarán los desafíos de la época. Si es una generación que ayuda a sacarnos del pesimismo y lucha por la construcción de nuevos horizontes, su liquidez (lenguaje de Bauman) será absolutamente bienvenida; si es una generación que se refugia depresivamente cuando sus expectativas no se satisfacen, será una gran tarea educarla. El vínculo inter-generacional es clave, la estigmatización del presente o del pasado no contribuyen a resolver los verdaderos problemas del planeta.

Gran responsabilidad tiene quienes le anunciaron la profecía sobre el paraíso de los solitarios felices, quienes no se sentaron con ellos a conversar, cuando en el almuerzo familiar en un restaurante, cada uno hablaba por celular, quienes no le enseñaron sobre la meditación, el silencio, la calma, la serenidad.

En las organizaciones, es fundamental evitar la ambigüedad sobre los posible, entender sus capacidades y estados de ánimos para hacerlos formar parte de la red organizacional, porque como cualquier ser humano, valen la pena, y más aún si han hecho un largo trayecto de formación. C²