



Negocios de familia

EMPRESAS DE GENERACION EN GENERACION

Tres generaciones conviven hoy en las organizaciones

Ing. Santiago Antognolli

Tres generaciones conviven hoy en las organizaciones

¿Es posible esta convivencia?

Muchos opinan que es difícil liderar la diversidad. Por eso si no se entiende bien las expectativas laborales y los sistemas de valores que tiene cada una de ellas se estará perdiendo la empresa de un gran caudal de conocimientos, experiencias, diversos puntos de vista que pueden conformar una fórmula potente y nutritiva.

Nos preguntamos entonces, cual es la mejor manera de convivir con ellas.

Ante todo es un desafío para las áreas de RRHH propiciar la comprensión del contexto en el cual se han desarrollado cada una de estas 3 generaciones para que puedan armar una convivencia constructiva conociendo qué es lo que las motiva, de que forma aprenden, cómo se comunican y cuales son sus ideales.

¿Qué hacer entonces? Cuando las organizaciones de hoy tienen que estar conectadas como una red y no por su funcionalidad.

Hace poco hemos vivido un caso espectacular de una empresa conformada por profesionales muy jóvenes - 30 años promedio - a cargo de mandos medios pero en ciertas áreas de la empresa como Capacitación, Calidad, Incorporaciones, la empresa convocó a los “veteranos” que en algún momento habían pertenecido a la empresa para que formen parte de la red, transmitan la cultura y aporten su experiencia corporativa a las nuevas generaciones.

Nos referimos a 3 generaciones, que en poco tiempo han cambiado viejos paradigmas, mandatos, cultura, y diversos enfoques acerca de un mismo tema.

Baby Boomers, Generación X y Generación Y, están presentes en casi todas las organizaciones de nuestro país. Conocerlos y que se conozcan será la clave para una mejor convivencia y una mayor potencialidad de desarrollo de los RRHH.

Los Baby Boomers son hijos de la post-guerra en su mayoría nacidos entre 1946 y 1965 es la generación más numerosa; son autoexigentes, activos, conservadores, buscan calidad, han vivido la era de la influencia publicitaria, soñaban con una relación de largo plazo con las empresas. La mujer adhirió a los movimientos feministas, es la generación que abrió la senda del trabajo a la par de los hombres, teniendo que ganar su espacio demostrando que podía participar de ese ámbito, además de tener claro la dedicación de “doble jornada”: trabajo y familia sin descuidar ninguno por el otro pero con una difícil armonía.

La Generación X ellos han nacido en la época de la recesión y la crisis del petróleo entre 1970 y 1980.

Son los primeros que atraviesan la experiencia tecnológica de la mano de sus Atari. Y a partir de allí están al tanto de las novedades y buscan actualizarse permanentemente. Han quebrado paradigmas sociales, son talentosos, y no le temen a los desafíos y tienen muy claro el balance entre el trabajo y su familia.

Qué podemos decir de la Generación Y, nacieron entre 1981 y 1992 es la Generación internetiana, han desbordado el consumismo y el marquisismo, son quienes han impulsado a evolucionar el sector tecnológico.

Son hacedores inmediatos, también exigen resultados y compensaciones inmediatas, carecen de mucha paciencia y aspiran a buscar ascensos rápidos. No tienen inconveniente en cambiar de posición si no están de acuerdo con el tipo de liderazgo de sus superiores.

Hoy en día las empresas requieren que se trabaje como una organización por procesos con lo cual el trabajo en equipo es indispensable, compuesto por integrantes de diversas áreas, la organización requiere de todos los que intervienen en el proceso el cual se sostiene como una gran red.

Nos preguntamos como se está dando en la práctica esta modalidad de trabajo dado que las organizaciones hoy en día tienen áreas funcionales y los procesos atraviesan todas las áreas de la compañía.

Cuanto antes las empresas detecten los problemas que existen para trabajar en base a redes internas más rápido ganarán en eficiencia y productividad. Generarán menos frustraciones en las generaciones más jóvenes y habrá nuevas reglas de juego con menos protagonistas únicos y un tipo de liderazgo intrapersonal.

La clave está en detectar los factores que rompen y van en contra con esta modalidad que requiere hoy en día la organización. Nuestro enfoque consiste en trabajar con los equipos para que logren percibir y aceptar la diversidad como una riqueza adicional a fin de construir un “mosaico multicolor” donde cada generación conforme una parte del mismo sin importar cuál es la proporción de cada una con la plena certeza de que su color no desaparece. Solamente en esta construcción de nuevas miradas la crítica podrá ceder a la cooperación.