

## **Millennials el reto de comunicarse en el trabajo.**

### ***El Universal.***

La diferencia entre los jóvenes con la llamada generación X provocan una baja en la productividad de las empresas, advierten autoridades; de acuerdo con el INEGI, 26% de la población en México nació a partir de la década de los 80`s.

Las diferencias que se presentan en las empresas entre trabajadores de la generación de los millennials – nacidos a partir de los años 80 – y los que son X- nativos de los 60 y 80 - , deriva de las fallas en los puentes de comunicación. Eso se refleja en una baja productividad de los negocios.

Las ventajas en el manejo de la tecnología, así como los intereses a corto plazo de los millennialls y la forma de trabajo más ordenada y de largo alcance de los X, que muchas veces son los jefes, agudiza diferencias que hacen que los jóvenes decidan no estar mucho tiempo en un trabajo y eso genera constante rotación de personal.

Jorge Gutiérrez Síles, director del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, explicó a El Universal que los efectos de la falta de comunicación entre las dos generaciones ocasiona que los jóvenes talentosos se vayan de la empresa y el costo de cambiarlos para los dueños es muy alto.

“Muchas de estas situaciones se dan porque no hay una adecuada comunicación organizacional entre estos jóvenes y los jefes de generación X, cuya forma de trabajo es más hacia las estructuraciones del orden, de las disciplinas, articuladas función de los cánones que nos enseñaron.

“Las nuevas generaciones como la Millennial, tienen una nueva forma de relacionarse laboralmente. Son jóvenes que interactúan con otra filosofía, otra forma de comunicación y que esperan recibir un trato diferente. Esto genera que cambien de empresa y no buscan antigüedad, lo cual lesiona la productividad laboral en México”.

Información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) precisa que 26% de la población total en México es millennial. González Síles detalla que en el país existen 29 millones de jóvenes, la mayoría ingresan a empresas y casi 17% está rotando.

Señaló que hay empresas que tienen hasta 60 y 80% de rotación, lo que significa que en un año cambian casi la totalidad de la plantilla y esto impide a las pequeñas empresas convertirse en medianas y éstas, a su vez, crecer a grandes, revelan datos de la STPS.

Jared Isaac Cortés Montes, gerente de Trademarketing y Relaciones Públicas de MainpowerGroup México, dice que se puede conciliar esta diferencia y aprovechar las potencialidades de las dos generaciones.

Explica que los millennials tienen una forma de comunicación diferente, lo cual crea una barrera con otras personas. Se adaptan más a la tecnología y pueden realizar una junta a distancia, mientras que los X prefieren las reuniones presenciales. Los primeros se inclinan por hacer trabajo en casa y los segundos por la oficina.

Irma Flores, directora general de IROA Talento Humano, especialista en recursos humanos y laboral, asegura que muchas empresas mexicanas tienen dentro de sus plantillas empleados que tienen entre 25 y 35 años. Muchos de ellos ocupan cargos gerenciales y directivos debido a que se caracterizan por realizar sus labores con rapidez, orientados a resultados y altamente interesados en desarrollar actividades que impliquen un reto profesional.

“Una de las características más importantes de esta generación es el peso que le dan a la parte emocional, la cual valoran más que la remuneración económica. Su visión de un empleo formal está enfocada en que sólo es un trampolín mediante el cual obtendrán un impulso para establecer su propia empresa y así lograr libertad financiera y equilibrio entre lo personal y laboral.

“El día a día de un millennial está rodeado de tecnología. La sincronización de todos sus gadgets es importante. Para desarrollarse en su trabajo es indispensable que la empresa le proporcione computadoras portátiles, smartphones y espacios de trabajo cómodos que les permitan la generación de ideas y fluidez en la creatividad. El manejo libre de su agenda es la columna vertebral de su éxito.”

“Una de las grandes ventajas de contratar personal de esta generación es que cuentan con un perfil muy versátil, son creativos y tienen un horizonte de planeación a corto plazo, lo que nos permite visualizar resultados de su trabajo casi de forma inmediata. Son de mentalidad abierta y global, prefieren el trabajo colaborativo y la conciliación trabajo-vida personal, son defensores del medio ambiente y la sustentabilidad, presentan habilidades multitarea y también son tecnológicos, individualistas, familiarmente dependientes y habituados al refuerzo frecuente.”

ManpowerGroup resalta que para 2020 los millenials constituirán más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial. Es una de las razones por las cuales existen tantos informes acerca de ellos. ManpowerGroup dice: “Los millennials mexicanos priorizan tres cosas a la hora de elegir dónde y cómo laborar: dinero, oportunidades de promoción y beneficios. Valoran las vacaciones y el tiempo libre, un ambiente de trabajo flexible y la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades”. (831 palabras)

EL UNIVERSAL. 12 AGOSTO 2016

### **Referencia.**

Sánchez, J., & Cristina, P. (12 de Agosto de 2016). Millennials el reto de comunicarse en el trabajo.  
*El Universal.*