

## Los espacios de aprendizajes mutuos ayudan a evitar choques generacionales

La clave es generar ámbitos en los que los mayores transmitan experiencia y los jóvenes la habilidad tecnológica. La edad no debe ser un condicionante para el trabajo en equipo. Los pasos para evitar roces entre el personal.

En el mercado laboral, conviven cuatro generaciones: los Tradicionales (más de 64 años), los Baby Boomers (de 45 a 64), la generación X (de 29 a 45), y la generación Y (menos de 29 años). Si atendemos a las diferentes franjas atareas y nos imaginamos cómo podrían convivir estas generaciones dentro de una misma empresa siendo eficientes, nos encontraremos con situaciones particulares, que sin dudas debemos atender, plantea Patricio Galindo, gerente de **Manpower** en Tucumán. Más del 60% de la dotación de las empresas está comprendida entre las generaciones X y Baby Boomers, con alguna escasa participación de los Tradicionales. Pero el restante 40% de empleados (menores de 29 años) van a ser en los próximos años quienes pongan nuevos condimentos a la manera de trabajar y de relacionarse. Por eso, dice Galindo, el proceso de adaptación es imprescindible. Manpower propone cuatro maneras de analizar el tema:

- En la definición de los puestos de trabajo debería establecerse una dinámica de trabajo orientada a objetivos y no tanto a la tarea, aunque para ello pueda ser necesario un fuerte soporte operativo y/o tecnológico. Incluso esto puede implicar que ciertos puestos puedan ser llevados adelante eficientemente sin la necesidad de estar físicamente en un lugar. En este aspecto, el uso de las herramientas tecnológicas puede contribuir a solucionar el problema. La generación Y, acostumbrada a relacionarse en comunidades, puede transmitir sus conocimientos al resto.
- Por otro lado tenemos la relación que existe entre jefe-empleado. Visto de la manera tradicional, puede decirse que el jefe dice que hacer, y cómo hacerlo; y el empleado lo hace y rinde cuentas por ello mostrando los resultados. Hoy parece ser diferente, "la generación Y" no se sumará a este modelo, buscando trabajar en equipo, seguramente el jefe lo tendrá encima más tiempo haciendo consultas, pidiendo feed back permanente; y no es una cuestión de que no saben hacer las cosas; ellos quieren hacerlo diferente.
- Otra variable importante es el reconocimiento, y si bien hay coincidencia con que el dinero es un estímulo válido, resulta que no para todos tiene el mismo peso. De hecho la "generación Y" no sólo mira esta variable, existe un "sentido en el trabajo realizado" que es más fuerte; ellos necesitan ver el impacto de su trabajo en el entorno, y que eso tenga un sentido por encima de la tarea.
- La cuarta variable a mencionar es el lugar que ocupa el trabajo en la vida de la generación Y. Por un momento pensemos en los Tradicionales y Baby Boomers, donde ellos son lo que son por el trabajo. Por el contrario, para la generación Y el trabajo es una parte de sus vidas, necesitan otros espacios y tiempos para realizar aquellas cosas que también consideran importantes. "El trabajo no lo es todo..., Hay vida tras esas puertas", suelen decir.

Los expertos sugieren que las empresas generen espacios de aprendizaje, con el fin de que los mayores aporten su experiencia y los más jóvenes sus habilidades tecnológicas. Sólo en ese contexto pueden convivir la disciplina y el conservadurismo de los Tradicionales, los logros monetarios de los Baby Boomers, el escepticismo y el consumismo de la generación X y la informalidad de la generación Y. En la oficina hay cuatro generaciones en pugna.

La oficina puede ser una gran familia y, como tal, las diferencias de pensamiento y de edades pueden alentar constantes pujas. Por eso, los especialistas en Recursos Humanos sugieren a las empresas generar ámbitos de debate intergeneracional, con el fin de aplacar los ánimos entre el personal.

Sucede que, en una empresa, pueden convivir cuatro generaciones: los Tradicionales (mayores de 64 años), los Baby Boomers (de 45 a 64), la generación X (29 a 45) y la generación Y (menores de 29). Para unos, los mayores conservadores, la vida pasa por el trabajo; para los más jóvenes, es sólo un paso más para su carrera. La clave pasa por aunar la experiencia con la habilidad tecnológica.