

Tema 3: Diferencias de percepción

Objetivo

Identificar las modalidades de percibir e interpretar el mundo de las distintas generaciones sociales.

Introducción

De acuerdo con los momentos sociales, culturales, económicos, políticos que vive cada generación de jóvenes, va conformando su ideología y comportamiento en cada circunstancia histórica.

En este tema estudiarás cómo percibimos las personas y cómo, de acuerdo con la circunstancia personal, hacemos una interpretación propia de cada etapa significativa de nuestras experiencias.

La familia, estudios, trabajo, vivienda, amigos, situación económica, libertad que tiene en casa, salud, tiempo libre de ocio, relaciones afectivas de pareja, bienes y objetos que tienen las personas, son elementos que desde la perspectiva de cada una de las generaciones tienen un valor y un significado distinto.

Cómo experimentan cada variable, es la manera en que cada una de las generaciones ve al mundo y responde a él según su propia circunstancia.

La clasificación de las generaciones no puede ser tajante, pues hay individuos intergeneracionales, es decir, que forman un puente, en la mitad de dos y con características de varias generaciones; es decir, que cronológicamente son de una generación, pero se identifican con otra.

Explicación

De acuerdo con Sonda et al. (2022), dentro de la sociedad convergen diversas generaciones con características propias, dependiendo del contexto en el que se han desarrollado.

Cada una de ellas percibe de manera diferente las condiciones laborales, que en muchos casos son factores determinantes de permanencia o cambio de empresa contratante.

Lo anterior puede relacionarse con el hecho de que estos grupos cuentan con una cosmovisión diferente de su entorno y una forma distintiva en la que interactúan con él.

A continuación, se describen 6 rubros importantes que se tienen en cuenta para distinguir a una generación de otra.

1. **Percepción de la autoridad.** Tanto para los baby boomers como para los de generación X, la autoridad es más rígida, y en el caso de los millennials y los centennials, el tema de la autoridad es mucho más discutible, pues no es líder el que dice que es, sino aquella persona que puede ejercer un verdadero nivel de influencia, que para las personas haga sentido lo que está haciendo, por lo que su concepto de autoridad es distinto.

En la parte física, los espacios y modalidades de trabajo han cambiado, desde el cambio de oficinas con puertas, cubículos o espacios con entretenimiento para laborar y esto elimina las jerarquías o el estatus, donde prevalece la equidad y la igualdad.

2. **Percepción del tiempo y recompensas.** En el caso de los baby boomer saben esperar mucho tiempo en un solo empleo y seguir esperando a que les llegue una remuneración por su trabajo, lo que más les alienta es pertenecer a una empresa y hacer antigüedad. Es la generación del esfuerzo.

Por su parte, la generación X dedica tiempo extra en su trabajo para poder ascender en la estructura organizacional, ya que tienden a ser muy competitivos, por eso se habla de la adicción al trabajo (*workaholic*). Se interesan más por el desarrollo profesional para lo cual cursan maestrías, diplomados o doctorados.

En el caso de los millennials, que ya los vemos en el ámbito laboral con mucha fuerza, muestran desesperación con mucha facilidad, ellos esperan tener resultados y recompensas a corto plazo, quieren ver cómo pueden crecer y cómo pueden aportar resultados rápidamente.

Las nuevas generaciones no buscan el reconocimiento de la empresa, ni aspiran ascender en la misma, sino ser reconocidos por lo que hacen desde sus redes personales, se preocupan más por disfrutar el camino que llegar al destino final. Ellos tienen otras preocupaciones como: reducir la contaminación y cuidar el planeta lo cual, lo perciben como una obligación que tienen que cumplir.

3. **Estilos de comunicación.**

Los protocolos de comunicación difieren mucho en las distintas generaciones, se ha ido relajando mucho a través del tiempo y la formalidad ha cambiado, las nuevas generaciones pueden expresar lo que necesitan y lo que sienten de manera espontánea, con mayor naturalidad sea quien sea.

Observamos que el “tutear” es común y usar los títulos profesionales para dirigirse a las personas ya no son tan importantes como para los baby boomers y los de la generación X.

4. **Percepción de la familia.** Este tema también es muy cambiante para todas las generaciones, por el número de los integrantes de la familia. En el caso de los baby boomer las familias suelen ser muy numerosas, situación que cambió con la siguiente generación, para los X, la familia es importante; sin embargo, ya que ambos padres trabajan, se derivó un aumento significativo en la tasa de divorcios debido a la inclusión de la mujer en el ambiente laboral.

Los millennials tienden a ser hijos únicos o atendidos por niñeras, guarderías o por los abuelos.

Por ello, las nuevas generaciones incluyen en el concepto de familia a su núcleo de amigos o la gente con la que se relacionan, la familia puede ser parte de la tradición, pero no necesariamente es relevante.

5. **Uso de la tecnología.** Ha ido incrementándose el uso de la tecnología, por lo que hay una percepción totalmente diferente entre generaciones.

Personas de las generaciones antiguas no necesitan un celular o no requieren tener un dispositivo para comunicarse, no tienen la necesidad apremiante por exponer lo que viven.

La televisión en la generación X era la niñera en la familia. Esta generación nació sin mucha tecnología, pero comenzó con el uso de los primeros ordenadores.

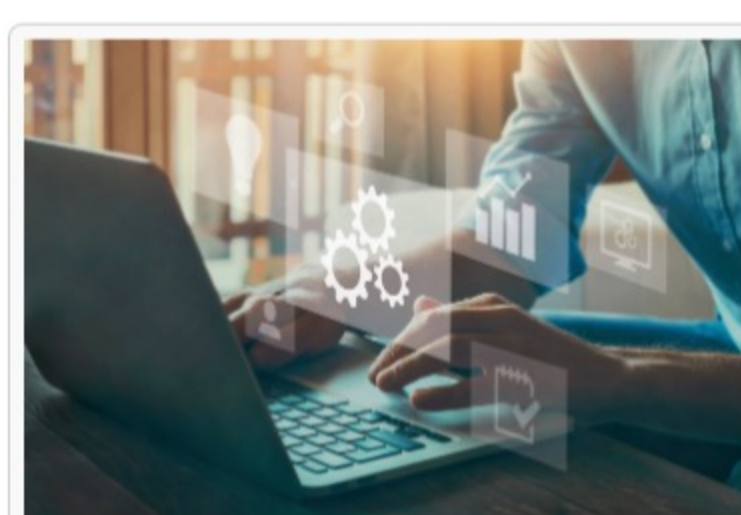
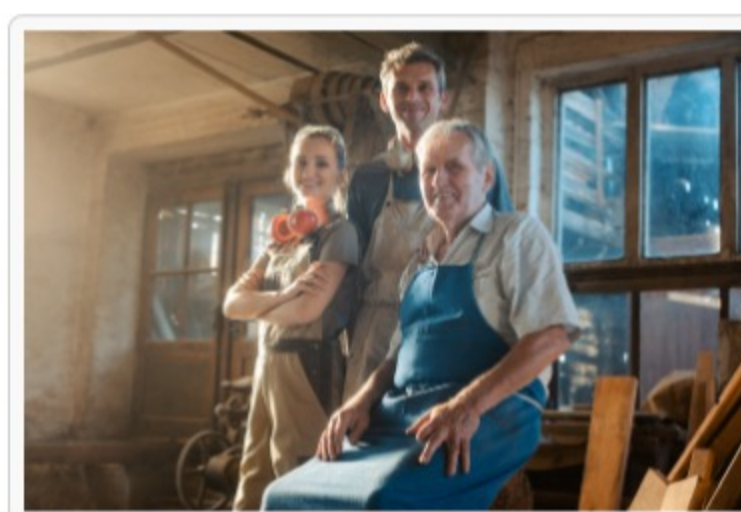
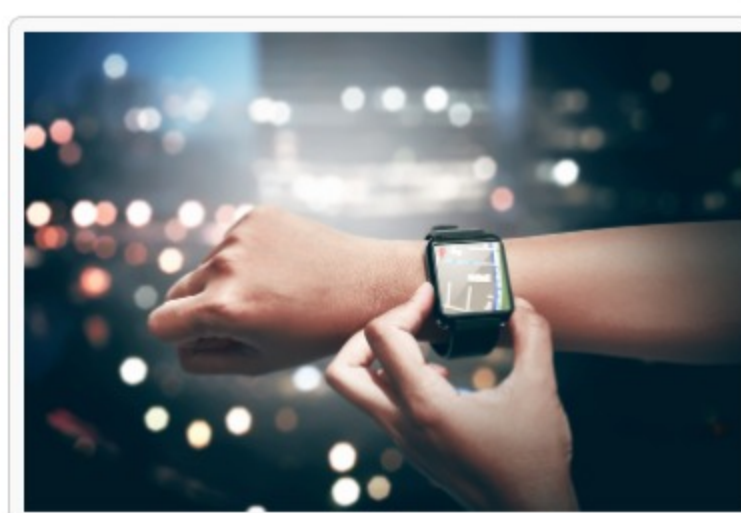
La tecnología surgió como un elemento relevante para el desarrollo y crecieron juntos. En esta época hubo un acceso rápido y sencillo a la información debido a las redes y a la internet, las cuales se convirtieron en necesidades a tal extremo que surgió una adicción llamada “nomofobia” la cual es la adicción al uso de un dispositivo móvil.

Por último, para los centennials, la tecnología funge como un estímulo elemental en la infancia tanto que, ya no requieren de sus padres para aprender algo nuevo, solo tienen que hacer uso de los tutoriales en internet para aclarar cualquier duda que pudieran tener.

6. **Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.** Los baby boomers y los de la generación X, pueden hacer grandes sacrificios de su tiempo laboral en pro de la familia.

En cambio, para las nuevas generaciones ya no es negociable invertir su tiempo en una actividad que desequilibre sus preferencias. Para ellos, su prioridad no es la familia, buscan que estos elementos se combinen, mediante horarios flexibles con sus mascotas, sus hijos y su comunidad.

De acuerdo con Salom (2022) la principal preocupación de los jóvenes es el alto costo de la vida. Un 29% de los Z y un 36% de los millennials aseguran que este es su principal desafío. El buen balance entre vida y trabajo, las oportunidades para crecer y progresar profesionalmente son prioridades que señalan los jóvenes para continuar en una empresa.



Cierre

Si bien la idea de abordar las diferencias generacionales puede parecer estresante, una mejor manera de verla es enfocarse en los beneficios de tener tantas voces diferentes en el trabajo. La fuerza laboral multigeneracional no se irá a ninguna parte, por lo que aprender a gestionar este tipo de fuerza laboral es de vital importancia pues permite generar una innovación interesante, ya que los empleados más jóvenes pueden aprender de los trabajadores mayores y viceversa.

No existe una solución única para este tipo de gestión y puede requerir que los líderes de equipo sean creativos. Al mismo tiempo permite dar nueva vida a aspectos administrativos del talento como la resolución de problemas, la ética laboral e incluso el enfoque del equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El respeto y la buena comunicación son las claves para gestionar múltiples generaciones en el trabajo (Institute Adeco Group, 2022).

Referencias bibliográficas

- Institute Adeco Group. (2022). *Gestionar 5 generaciones en el trabajo*. Recuperado de <https://www.adecco.institute.es/empleo-y-relaciones-laborales/generaciones-en-el-trabajo/>
- Salom, J. (2022). *Encuesta Global 2022 a Millennials y Generación Z. Preocupados por la sostenibilidad, la salud mental y el alto coste de vida*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/encuesta-millennial.html>
- Sonda, R., Medina, A., y Góngora, A. (2022). *Percepción de valores generacionales: un análisis de coincidencias y diferencias en la fuerza de trabajo*. Recuperado de <https://dimensionesturisticas.amiturismo.org/portfolio-item/percepcion-de-valores-generacionales-un-analisis-de-coincidencias-y-diferencias-en-la-fuerza-de-trabajo-estudio-de-caso-hoteleria-en-cancun>

Checkpoint

Asegúrate de:

- Diferenciar la forma de percibir el mundo de cada generación.
- Comprender la forma en la que se comunica cada generación para volverla más eficiente.
- Analizar las diferencias de interpretación para mejorar la gestión del talento.

“Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio”.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.