



LOS JEFES DE LA GENERACIÓN MILLENNIAL ENFRENTAN VENTAJAS Y RETOS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

Consejos para liderar grupos diversos

Por Jéssica I. Montero Soto
El Financiero

Con 30 años, el gerente financiero de Banco Cathay, Dannel Huang, es responsable de uno de los departamentos críticos de la entidad, y en equipo hay profesionales mayores y menores que él. “Hay que generar una **relación de confianza** más que de imposición. El respeto no es un regalo que la jerarquía dé. El **respeto** se gana a través de la generación de confianza y logro de metas”, afirma este [millennial](#).

De hecho, **el talento, la creatividad y el manejo nativo** de tecnología facilitan el ascenso de su generación a puestos de mayor responsabilidad, incluidas las jefaturas y gerencias en las estructuras organizativas tradicionales.

Desde esas posiciones, sus características les otorgan **ventajas y retos** a la hora de gestionar el talento de sus subalternos, sobre todo cuando enfrenta equipos con edades mucho mayores o menores a la suya.

El convencimiento de Huang de liderar desde la **confianza y la empatía** es una de las fortalezas de los *millennials*.

“Antes de que terminaran las investigaciones sobre ‘cómo liderar la [generación Y](#)’, tenemos una gran cantidad de líderes *millennials* que enfrentan ahora el reto de gestionar a personas mayores a ellos y recibir a la [generación Z](#)”, asegura Cristina Cubero, directora de consultoría de Deloitte.

El fenómeno entonces obliga a incorporar la generación siguiente: la Z. Aunque su participación en el sector productivo apenas comienza, las diferencias con sus predecesores pueden marcar el éxito o el fracaso de la gestión de estos en puestos con administración de personal.

Afines a los mayores

“Mostrando un **interés real y genuino** por los compañeros, trabajando con las personas hombro a hombro, de manera humilde, dándoles confianza y con total disposición para aprender se logra potenciar los resultados”, afirma Gabriela Esquivel, de 32 años y gerente de Cadena de Abastecimiento Regional de Calox.

Y tiene razón. La empatía y apertura *millennial* suelen sorprender a los colaboradores de mayor edad y ayudar a generar una relación positiva.

Alexander Aguilar, director de la firma consultora Humano, asegura que los beneficios de este relacionamiento positivo dependen de la **capacidad de las diferentes generaciones** para aplicar la **flexibilidad** en temas poco naturales para ellos.

“Los *millennials* con posiciones de jefaturas están cambiando las formas de trabajar y esto lo deben entender los [baby boomers](#) y la generación X: **su comunicación es tecnológica (chats), no tanto cara a cara; trabajan por resultados, son enemigos de los horarios rígidos; son personas más empáticas, es decir, no les cuesta ponerse en los zapatos de los demás para entenderlos; son muy colaborativos**”, explica.

Las vías que han encontrado los jóvenes para conquistar a sus colegas mayores pasan por la **humildad**.

Cynthia Castro, directora de desarrollo social en RBA, lo resalta como un **valor fundamental** para las jefaturas jóvenes.

“Se debe reconocer el talento y la experiencia de las personas mayores buscando crear relaciones ganar-ganar de respeto y colaboración. Es importante que la persona joven en el rol de jefatura otorgue **reconocimiento a la experiencia** de las otras personas, así como debe proyectar su propia capacidad y experiencia”, afirma.

Así lo hace Paula Brenes, de 35 años y directora de Mercadeo en Universidad Cenfotec.

“Es valioso establecer un espacio para escuchar las ideas y los aportes de los otros, si la situación no es viable o, por el momento, no se puede realizar creo muy valioso explicar y dar la información que les permita comprender las razones”, recomienda.

Esta medida es positiva y a Brenes le ha dado resultados, pero los especialistas advierten que se debe aplicar con cuidado cuando el equipo comienza a llenarse de miembros de la generación Z.

Riesgos con los menores

“La generación Z tiene una tendencia a visualizar la ‘alta necesidad’ de los *millennials* de incorporar múltiples opiniones, como una debilidad en la toma de decisiones o creatividad, por lo que esto debe ser estudiado y gestionado”, advierte Cubero.

En la relación con personas de su generación o menores, el **reconocimiento** es clave, pero aplicado con diferentes estrategias.

“Es importante entender que la edad no va de la mano con la madurez y que cada persona es un mundo. Trato de aprender de todos a mi alrededor”, subraya Francis Vincent, de 32 años y gerente de Mercadeo de Metalub.

Cindy Quesada, quien tiene 30 años y es gerente de Mercadeo regional de Chevrolet, afirma que el respeto de la gente de su edad y menor lo logra contagiando el entusiasmo por metas comunes.

“Se logra al permear en ellos los objetivos que tenemos como equipo, para que todos logremos aportar desde nuestra experiencia para alcanzarlos”, dice.

La búsqueda de un estilo de liderazgo equilibrado es desafiante y puede llevar a un profesional joven al sobreesfuerzo, que lleva al [burnout](#). Tenga ese riesgo en cuenta y recuerde que el **equilibrio personal y profesional** también se predica con el ejemplo.

Fuente: El Financiero. (2016). *Los jefes de la generación millennial enfrentan ventajas y retos en la gestión del talento*. [online] Disponible en: <https://goo.gl/q2vnpp>