

|   |   |                        |
|---|---|------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN<br/>UNIVERSITARIA<br/>DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p> | <b>ARTICULO DE TRABAJO DE<br/>GRADO</b> | <b>Código:</b> F-PD-36 |
|   |   | <b>Versión:</b> 01     |
|   |   | <b>Página</b> 1 de 7   |

## LOS MILLENIALS, UN NUEVO RETO PARA LAS ORGANIZACIONES EN LA ACTUALIDAD

LINA JANETH USMA QUINTERO

Institución Universitaria de Envigado

linausmaquintero@hotmail.com

**Resumen:** Esta investigación busca indagar sobre los millenials y proceso de adaptación a las organizaciones. En la actualidad llama la atención el comportamiento y las características que tiene la generación Y o millenials, sobre todo en el campo organizacional. Las empresas hoy deben buscar la mejor forma de mantener al mismo tiempo tres generaciones con características diferentes, pero el mayor reto es lograr atraer, adaptar y mantener a la generación de los millenials, pues hoy están iniciando en las organizaciones y en 20 años serán la totalidad de la fuerza laboral en las empresas.

**Palabras claves:** *Adaptación, generación, millenials, organizaciones.*

**Abstract:** This research seeks to inquire about millennials, social manifestations and process of adaptation to organizations. At present, the behavior and characteristics of the Y generation or millennials are striking, especially in the organizational field. Today, companies should seek the best way to maintain 3 generations with completely different characteristics, but the biggest challenge is to attract, adapt and maintain the generation of millennials, because they are the workforce that today are starting in organizations and that in 20 years will be the totality of the workforce in companies.

**Key words:** *Adaptation, generation, millenials, organizations*

### 1. INTRODUCCIÓN

La generación “Y” o Millennials, es la generación nacida entre los años 1982 y el 2000, aunque los diferentes autores han mencionado fechas diferentes donde comienza y termina esta generación, esta es la fecha que comúnmente se encuentra en las investigaciones realizadas referente a este tema.

“Generación Y o “Millenials”, es la generación de hoy, nacidos entre 1982 y 2000” (Chirinos, 2009, p. 140).

Hoy las organizaciones se enfrentan a dos grandes retos, el primero que es lograr mantener al mismo tiempo y en el mismo espacio tres generaciones diferentes: Los baby boomers, la generación X y la generación Y o millenials. El segundo reto es lograr incorporar a la generación millenials de la mejor manera, pues ellos son la fuerza laboral del presente y el futuro.

Por esta razón, es importante identificar las características de la generación millenials, sus manifestaciones sociales y cómo es su proceso de

adaptación hoy en las organizaciones, teniendo en cuenta que éste tercer punto es el que más llama más la atención de los diferentes investigadores y profesionales en el área de gestión humana de la actualidad.

### 2. LA GENERACIÓN MILLENIALS Y SU ADAPTACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones en la actualidad están invitadas a evaluarse y transformarse en diferentes aspectos, desde los espacios físicos hasta las metodologías para sus procesos organizacionales. Hoy ya no se tiene solo un enfoque hacia el resultado económico o el crecimiento de una organización enfocada en el hacer, hoy las organizaciones están llamadas a enfocarse primero en el talento humano, desde él se desprenderá el mejor resultado.

Son los especialistas en gestión humana los llamados a actuar, ya no desde el ejecutar solo las tareas que tienen que ver con la gestión de personas, sino en convertirse en aliados estratégicos de las empresas para ser parte del objetivo, de la ejecución y del resultado, siempre

teniendo en cuenta el factor humano como principal activo de las compañías.

### 2.1 ¿Cómo definir generación?:

El concepto generación ha sido abordado en diferentes estudios y para definir el término generación se han utilizado otras investigaciones que se han realizado sobre este tema.

Ogg y Bonvalet (2006), definen generación como “un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distingue de sus predecesores

Hernández (2014) “Como primera aproximación, podemos definir “grupo generacional” como el conjunto de personas con fechas de nacimiento cercanas en el tiempo, con una educación e influjo cultural, político y social semejantes, lo que les lleva a actuar de manera similar” (p. 11)

Son los acontecimientos ocurridos dentro de los periodos históricos establecidos, los que han permitido darle una definición a este término y asignarles una clasificación.

| ¿Quiénes son Baby Boomers? | ¿Quiénes son generación “X”?   | ¿Quiénes son generación “Y” o “millenials”? |
|----------------------------|--------------------------------|---|
| Nacido aprox. 1941-1960    | Nacidos aprox. 1961-1981       | Nacidos Aprox. 1982-2000                    |
| Eventos que lo definieron  | Eventos que lo definieron-     | Eventos que lo definieron                   |
| -Post II guerra mundial    | Watwrgate/lucha contra Irán    | -Computadores- Internet.                    |
| -Prosperidad               | -Alta tasa de divorcios.       | -Calentamiento global.                      |
| -Televisión                | -Wall Street-1980.             | -Disparos en escuelas.                      |
| -Suburbios                 | -MTV.                          | -Ataques terroristas.                       |
| -Derechos civiles          | -Crisis de la seguridad social | -Diversidad.                                |
| -Liberación de la mujer    | -Despidos corporativos         | -Actividad extra-                           |
| ¿Cuál es su personalidad?  | ¿Cuál es su                    |   |

|                                       | personalidad?                             | curriculares.                                    |
|---------------------------------------|---|--|
| -Dispuestos a dar la milla extra      | -Ferozmente independientes.               | -Boom económico de los 90                        |
| -optimistas                           | -Orientados a resultados.                 | ¿Cuál es su personalidad?                        |
| -Positivos                            | -Escéptico                                | -Idealista busca la felicidad                    |
| -Amor/odio; relación con la autoridad | -Organizan su vida alrededor del trabajo. | -Conexión 24/7                                   |
| -Idealista                            | -Pragmáticos.                             | -Trabajo en equipo                               |
| Quieren tenerlo todo                  | -Lealtad a las Empresas.                  | -Pensamiento social activo.                      |
|                                       | -Hemisferio izquierdo más desarrollado.   | -Respeto por el otro.                            |
|                                       |   | -Orientado al logro.                             |
|                                       |   | -Estructurado.                                   |
|                                       |   | -Búsqueda de la mejor oferta de dinero.          |
|                                       |   | -Hemisferio derecho más desarrollado (creativo). |
|                                       |   | - Excelente formación académica.                 |

*Tomado de (Chirinos, 2009)*

**TABLA 1. COMPARATIVOS GENERACIONES**

### 2.2 Los Millenials:

Escuchar hablar de la generación Y o Millenials es algo que se ha vuelto común en conferencias y/o charlas entre especialistas de gestión humana, psicólogos organizaciones, empresarios, incluso entre profesionales en tecnología o sistemas.

|   |                                     |                        |
|---|-------------------------------------|------------------------|
|  | <b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b> | <b>Código:</b> F-PD-36 |
|   |                                     | <b>Versión:</b> 01     |
|   |                                     | <b>Página</b> 3 de 7   |

Cuando se abordan temas como la inmediatez, la tecnología, redes sociales, el consumo, la doble titulación, hablar tres idiomas o recorrer el mundo, es muy posible que inmediatamente se haga una relación con la generación de los millenials.

Para las empresas, tener integrantes de esta generación se ha convertido en una situación que ha movido la estandarización de lo que seguramente se vivió durante muchos años, los millenials de alguna forma han revolucionado el mundo organizacional, espacios físicos diferentes, flexibilidad en los horarios, remuneración salarial adecuada, métodos de aprendizaje, tipos de liderazgo y nuevos retos; conceptos que la generación de los millenials han llegado a volcar, pues hoy es la generación que se está incorporando a las organizaciones y será el componente humano laboral por muchos años.

Para definir a los millenials, pueden tenerse en cuenta tres conceptos que podría hablar de lo que son, de lo que quieren y de lo que esperan: Nativos tecnológicos, equilibrio de vida y conciencia social

Hernández (2014, p. 18) Los niños que nacieron en este tiempo vivían con la estabilidad propia de esos años, recibiendo el nombre de nativos tecnológicos. En ese momento ya había teléfonos móviles, SMS, ordenadores y portátiles accesibles y disponibles para la gran mayoría. Por tanto, es la generación que ha utilizado más tipos de tecnología para su entretenimiento: internet, SMS, móvil, reproductores de CD, de MP3, MP4, Ipod, Ipad, entre otros.

Corredor (2017) El trabajo ideal es un trabajo “que me permita conciliar mi vida familiar, mi vida personal y mi vida laboral” menciona el sujeto 2. El trabajo ideal sería “construir algún proyecto, una idea, una herramienta de mejoramiento” menciona el sujeto 3. El trabajo ideal sería estar en un entorno dinámico, interactuando con las personas y teniendo equilibrio de la vida personal y profesional. Es un trabajo donde se puede desarrollar lo que se sabe, se pueda proponer y se sienta a gusto con su equipo y con unos espacios físicos agradables. (p 33).

Los millenials también se ha enfocado en trabajar por los temas ambientales que afectan el mundo, su conciencia frente a este aspecto es alta, prefieren desplazarse en bicicleta, no usar tanto papel y tienen pensamientos ambientalistas. Este aspecto vale la pena resaltarlo al realizar el análisis sobre el impacto de esta generación.

### 2.3 Los Millenials en las organizaciones:

Las organizaciones en la actualidad han sido llamadas a evaluarse y redefinir su rol frente al activo más importante que tienen: el talento humano.

Anteriormente las personas que formaban parte de las empresas eran llamadas a adaptarse a las políticas, metodologías y formas de trabajo que manejaban las organizaciones. Incluso las áreas de gestión humana en la historia organizacional ha sido considerada un área de apoyo frente a los demás procesos internos de las empresas, enfocadas siempre en suministrar personas idóneas para desempeñar los cargos que se requería, tener buenos planes de formación, bienestar y remuneración salarial y tener la capacidad de realizar procesos de retiro que no trajeran consecuencias futuras a la empresas.

Sin embargo, las áreas de gestión humana, en los últimos años, han sido llamadas a replantearse su rol en la organización, dejar de ser el área de apoyo que ha sido a lo largo de la historia y convertirse en un área estratégica, directamente involucrada en los objetivos, en la planeación y en el resultado al que se apunta.

Conseguir, suministrar y mantener el talento humano en las organizaciones se ha convertido en un punto fundamental en las empresas, puesto que el colaborador ya no puede ser visto como un medio para obtener un fin, sino como la pieza principal para obtener ese fin y es la generación Millenials, la que ha generado principalmente el llamado a estos cambios.

Los millenials esperan llegar a las organizaciones y encontrar espacios físicos adecuados para ellos, donde simplemente, en

|   |                                     |                        |
|---|-------------------------------------|------------------------|
|  | <b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b> | <b>Código:</b> F-PD-36 |
|   |                                     | <b>Versión:</b> 01     |
|   |                                     | <b>Página</b> 4 de 7   |

muchos momentos, puedan retirarse a pensar, diseñar, crear y desarrollar. Buscan encontrar horarios flexibles que les permita tener un equilibrio de vida, los millennial, a diferencia de las otras generaciones, no ven el trabajo como un fin, como el mayor logro de sus vidas, ellos ven el trabajo como un medio para conseguir todo aquello que desean tener.

Los millenials esperan encontrar en las organizaciones, Lideres que los retroalimentan, el poder (ser jefes) no es su prioridad, pero si la retroalimentación. Esperan tener salarios que paguen su alto nivel de formación, pues son personas que pueden tener varias carreras, hablar varios idiomas y manejan la tecnología de la mejor manera.

### ***2.3.1 ¿Qué hacer entonces para atraer, retener y mantener la generación millenials en las organizaciones de hoy?***

La mejor forma de atraer a la generación millenials a los nuevos cargos laborales, es haciendo uso de las redes sociales: Facebook, linkedin, entre otras. Ellos utilizan este medio para mostrar su mejor perfil y al mismo tiempo conocer la empresa.

Buitrago (2017) “Primero, se deben modificar las formas de atraer esta generación, según el artículo “4 formas conquistar Millenials en tus procesos de Atracción y Selección” Romero (2016), se deben buscar mecanismos de comunicación más rápidos como la interacción virtual con tus candidatos y así poder transmitirles la cultura y la filosofía de tu organización, según este articulo el 52% frecuenta las Bolsas de empleo online, el 62% en redes sociales y 52% en páginas web empresariales. (p. 8)

Los millenials no conciben la vida sin un dispositivo móvil, este lo usan para todo lo que ellos realizan, incluida la búsqueda de empleo; es ahí donde las empresas deben utilizar las mejores formas de reclutamiento y atracción del talento.

Lara (2010) “Entre los adolescentes ha crecido en gran medida la posesión del teléfono móvil en los últimos cuatro años , por ejemplo se ha pasado de que un 18 % de los niños de 12

años tuvieran móvil en el 2006 al 58% en 2009, o en los adolescentes de 17 años del 64% al 83%. Según Taylor and Keeter (2010) los Millenials tienden a emplear el móvil como algo necesario e importante en sus vidas”

Pensando en la retención de los millenials en las organizaciones, se deben considerar aspectos como la flexibilidad en horarios, formas de vestir, el libre desarrollo de la personalidad, retroalimentación, liderazgo inspirador y remuneración justa. Esta generación ha marcado un cambio entre las motivaciones laborales para ellos y sus antecesores.

Rodríguez y Peláez, (2010) “Los tradicionalista trabajan por dinero, los baby boomers esperan bonificación anual, la generación X libertad para no hacerlo, la generación Y están orientados al resultado y esperan retroalimentación.”

Giron (2016) Citando a Medina, Son una generación de resultados, no de procesos. Tienen una sólida formación académica y están inmunizados a los cambios, no por aversión, sino por costumbre” (p. 708)

Como lo describe Dytchwald et al (2006), las expectativas de los millenials en el mundo laboral, son:

- Responsabilidad individual y libertad para tomar decisiones
- Entorno de trabajo agradable, que fomente las relaciones sociales.
- Oportunidades de aprendizaje y crecimiento
- Colaboración y toma conjunta de decisiones
- Feedback continuo y revisiones de su rendimiento
- Comunicación abierta y gestores cercanos y accesibles
- Respeto de los más mayores a su estilo de vida y trabajo
- Retribución por resultados
- Flexibilidad temporal y espacial

|   |                                     |                        |
|---|-------------------------------------|------------------------|
|  | <b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b> | <b>Código:</b> F-PD-36 |
|   |                                     | <b>Versión:</b> 01     |
|   |                                     | <b>Página</b> 5 de 7   |

Jiménez (2017) en un estudio realizado por MRINetwork, en este año 2017, sobre tendencias de contratación se refleja que los millenials priorizan el factor compensación y reputación de la empresa para decir vincularse a ella; les interesa trabajar en una organización que se encuentre bien posicionada en el mercado, con buenos índices de rentabilidad y que les ofrezca oportunidades de carrera. (p. 22)

Para mantener de forma exitosa a la generación millenials en las organizaciones de hoy, donde colaborador como empresario estén orientados hacia el mismo objetivo, es muy importante tener estrategias claras y enfocadas a generar ambientes, beneficios y políticas donde todos se sientan motivados a ser parte de la empresa. Siendo así, es muy posible que la generación de los millenials, no sea vista como el problema hoy de las empresas, sino como la oportunidad de transformar la empresa y aprovechar todo lo que estos jóvenes pueden entregar, desarrollar y hacer.

Lucía Corredor y Ana Paramo dicen que en los resultados obtenidos en su trabajo de grado, encontró que los millenials ven su empleo como un complemento, un camino para conseguir muchas cosas. Encuentran en el trabajo la forma de hacer lo que les apasiona y recibir remuneración por esto, ven en su vida laboral una forma de crecer y tener un desarrollo integral. Resalta que los encuestados afirman que lo más importante es tener un equilibrio en su vida familiar, personal y laboral. (Corredor y Paramo, 2017).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al indagar un poco más sobre la generación millenials, puede concluirse que se han convertido en un fenómeno social y organizacional.

Hoy las Organizaciones deben prepararse para atraer, incorporar, formar y mantener la generación Y o millenials, pero siempre enfocadas en aprovechar las capacidades que ellos poseen: liderazgo digital, facilidad en las relaciones,

conciencia ambiental y social. Esta es la generación que hoy puede dar un giro a lo estático de las organizaciones.

Hoy conviven en las empresas tres generaciones: los baby boomers, la generación X y la generación Y, y este es su gran reto para las áreas de gestión humana: lograr integrarlos de la mejor forma, siempre enfocados a tener un clima laboral adecuado, generar una cultura organizacional que sea inclusiva para todos y generar planes de bienestar y desarrollo de los cuales todos puedan ser parte; sin embargo es necesario tener en cuenta que los millenials es la generación que hoy se está incorporando al mundo laboral y está proyectada a ser la generación que integre las organizaciones en los próximos 20 años, por lo tanto hay que trabajar bastante en generar todo aquello que los atrae, los retiene y los mantiene en las organizaciones. Ese es el gran reto.

## REFERENCIAS

Buitrago García, L. T., García Castillo, B., Ruíz Bautista, T. G., & Suesca Cortés, A. M. (2017). Impacto de los Millennials en los procesos de talento humano en la Corporación Club el Nogal. Universidad Sergio Arboleda. Recuperado de <http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/1080>

Corredor García, L. P., Páramo Uribe, A. I., Organizacional, M. en D. H., pao\_co8800@hotmail.com, & ana.paramo.uribe@gmail.com. (2017). Sentidos atribuidos al trabajo en un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones “X” & “Y” de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín. Universidad EAFIT. Recuperado de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/11819>

Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. (Trabajo de grado). Universidad de Carabobo, Venezuela.

|   |                                     |                        |
|---|-------------------------------------|------------------------|
|  | <b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b> | <b>Código:</b> F-PD-36 |
|   |                                     | <b>Versión:</b> 01     |
|   |                                     | <b>Página</b> 6 de 7   |

Girón, M. del C. L., & Macías, H. D. V. (2017). Hábitos de consumo de la dimensión festiva del ocio. Estudio comparativo entre millennials de las ciudades de Celaya, gto. y Málaga, España. *Jóvenes En La Ciencia*, 2(1), 707–711. Recuperado de <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/1153>

Hernández Barandica, L. (2014). La generación Y (nativos tecnológicos) y su encaje en las organizaciones; aproximación teórico-práctica. (Trabajo final de grado). Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.

Hernández Palomino, J. A., Espinoza Medina, J. de J., & Aguilar Arellano, M. (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. *Contaduría y Administración*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.09.003>

Lara, S., & Naval, C. (2010). Participación en la sociedad del conocimiento y redes sociales. Bilbao: Universidad del País Vasco. Recuperado de: [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/36924/1/Participación en la sociedad del conocimiento.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/36924/1/Participación%20en%20la%20sociedad%20del%20conocimiento.pdf)

Rodríguez-Burgos, K., Martínez Cárdenas, A. A., & Rodríguez Serpa, F. A. (2017). Estudio empírico sobre los valores democráticos de tolerancia y respeto en la generación milenaria. *Justicia*, 22(31), 135–150. <https://doi.org/10.17081/just.22.31.2603>

**C.V.:**

**Leidi Tatiana Buitrago García, Brenda García Castillo, Tatiana Gisela Ruiz, Ana María Suesca:** Psicólogas, que realizan su postgrado para obtener el título en Especialización en Gerencia del talento humana en la Universidad Sergio Arboleda en la Ciudad de Bogotá.

**Lucia Paola Corredor, Ana Isabel Paramo:** Profesionales que realizan maestría para obtener el título de Magister en Desarrollo humano organizacional en la Universidad Eafit en la ciudad de Medellín.

**Nilda Chirinos:** Docente en la universidad de Carabobo en Venezuela. Especialista y Escritora de temas relacionados con recursos humanos.

**María del Carmen León Girón, Héctor Daniel Vega Macías:** Licenciados en Mercadotecnia de la Universidad de Guanajuato, integrantes del departamento de estudios culturales, demográficos y políticos de la División de ciencias sociales y Administrativas en el Campus Celaya-Salvatierra en la Universidad de Guanajuato.

**Laura Hernández:** Estudiante de la facultad de Ciencias económicas y empresariales en la Universidad Pontificia ICAI ICADE Comillas en España, quien realiza su trabajo de grado para obtener su título profesional.

**Jorge Arturo Hernández Palomino, José de Jesús Espinoza Medina, Manuel Aguilar Arellano:** Integrantes del departamento de Contaduría y administración del Instituto Tecnológico en la ciudad de Juárez, México.

**Sonia Lara, Concepción Naval:** Miembros de la facultad de Educación y Psicología de la universidad de Navarra. Licenciadas En Educación, Filosofía y Letras. Escritoras y partícipes de proyectos educativos.

**Karla Rodríguez Burgos, Alan Alejandro Martínez, Ferney Asdrual Rodríguez:** Profesionales que realizan Doctorado para obtener el título en Filosofía con orientación en ciencias políticas en la universidad Autónoma de Nuevo León México.

|  |                                      |                         |
|--|--------------------------------------|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN<br/>UNIVERSITARIA<br/>DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p> | <b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b> | <b>Código:</b> F-PI-028 |
|  |                                      | <b>Versión:</b> 01      |
|  |                                      | <b>Página</b> 7 de 7    |