

ANA MORENO ROMERO

7 DE DICIEMBRE DE 2016

LOS MILLENIALS Y EL TRABAJO EN RED

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de la
Autora y Know Square S.L.

Crecer con la crisis del mercado de trabajo como música de fondo

Hemos estado casi una década preocupados porque nuestros jóvenes, desde la profunda crisis de 2008, terminaban su etapa de formación y eran lanzados a un mercado de trabajo de muy mala calidad: los ninis, las becas sin remuneración, los contratos precarios, los salarios a la baja, la huida del talento al extranjero...

El modelo del trabajo asalariado, que nace en el siglo XIX y se generaliza en el XX, y que hace del empleo una panacea universal y factor principal de integración en nuestro modelo socioeconómico, se resquebrajaba a enorme velocidad. Sin embargo, los agentes socializadores básicos (padres, familia, escuela) y los secundarios (instituciones políticas, culturales, empresariales, sindicales,...) seguimos preparando a los jóvenes para el modelo asalariado. Para ellos acceder a la vida laboral es una parte importante de la conformación de su identidad, del logro del estatus de adulto y de la madurez psicológica ciudadana.

Los jóvenes, que hoy tienen 24 años y se incorporan al mundo laboral, han crecido con mensajes muy negativos sobre el mercado de trabajo y sobre sus oportunidades de desarrollo profesional.

Identidad red desde la cuna

La identidad red de los niñ@s y jóvenes está tan imbricada en su vida, que las fronteras entre las relaciones cara a cara y las relaciones a través de medios de comunicación electrónica están totalmente diluidas. Los estudios sobre el impacto en la identidad en los usuarios intensivos de tecnología muestran áreas de preocupación por potenciales riesgos de aislamiento, disociación de identidades real-red, suplantación de identidades, derecho al olvido... Pero quizás, el elemento más relevante tiene que ver con el cambio en las formas de comunicación, ya que en el ser humano, la identidad comunicacional es esencial. El impacto psicológico de esa identidad red nativa abre interrogantes que no se han investigado, pero parece claro que la forma de pertenencia a grupos humanos pequeños y redes amplias, es distinta en esta generación que se incorpora al mercado de trabajo.

Han crecido con tecnologías, aplicaciones, contenidos que reinventan las relaciones de grupo más rápido del tiempo que se requiere para analizar las tendencias emergentes. Un joven de 24 años hoy, centrándonos solo en sus canales de comunicación, ha sido un usuario de canal preferente cambiante: Messenger, Tuenti sin chat, Tuenti con chat, Facebook, twitter, whatsapp... A los 20 años empieza a poner estos medios en su justo lugar, pero hasta ese momento, en 6-8 años, ha transformado su identidad de comunicación sin pautas de ningún tipo. Por poner un ejemplo, ¿alguien ha explicado el impacto de tener un grupo de whatsapp? Las nuevas aplicaciones de "cotilleo anónimo" son un impulsor del cyberbullying evidente. ¿Quiénes son los actores responsables de velar por los intereses de los niñ@s y jóvenes mientras crecen? ¿Quiénes les acompañan y forman? Parece que la autorregulación del sector funciona regular y el sistema educativo no puede seguir el ritmo.

Las competencias para manejar las tecnologías y las redes se van incorporando paulatinamente a la sociedad, pero los niños van por delante de sus educadores, colegios, profesores, familias, planes educativos, en el dominio de esas competencias red, y carecen de valores de referencia para la vida actual en red, y de criterio para entender ni decidir las implicaciones de ese mundo. Para afrontar sus relaciones red con respeto y prudencia, protegiendo su intimidad, sin dañar a otros, hay que formarles y darles guías que hoy solo recibe una minoría. Su forma de situarse en las redes ha sido sustancialmente autodidáctica, en grupo y por exploración. No sabemos las heridas que la aventura ha dejado por el camino, lo que está claro es que para ellos la red es la sociedad.

Políticas de RRHH para Millennials

Estos jóvenes, si entendemos que incluyen desde los que vieron su mayoría de edad con el inicio del siglo, ya llevan unos años incorporándose al mercado de trabajo. Algunos ya están, incluso, en los inicios de su carrera directiva. Los departamentos de recursos humanos, encargados de los procesos de selección y del desarrollo del talento de esos profesionales, llevan años observando que los motivadores de los jóvenes son distintos que los de la generación X. El modelo de “esfuerzo hoy” para tener una posible recompensa en un futuro, no les vale; el modelo de plena disponibilidad de horas es más que cuestionado; y su exigencia de entornos tecnológicos, dinámicos, multimedia, está en otra dimensión.

¿Algo sorprendente? Francamente, no, parecen las respuestas naturales al entorno en el que han crecido. Y además, esa aparente desafección, no ha supuesto falta de talento y aportación de valor en sus puestos de trabajo; simplemente reclaman otras reglas del juego, en las que el tradicional acuerdo empleador-trabajador, que se rompió cuando la seguridad laboral voló por los aires, se actualice.

Hasta ahora los departamentos de RRHH han observado y estudiado a esta nueva generación. Algunos han puesto en marcha políticas específicas para ellos. Pero la crisis del mercado de trabajo en Europa, y especialmente en España, les daba mucho margen para fijar las reglas del juego: “este es el trabajo que ofrezco, y es lo mejor que vas a encontrar”.

La escasez de talento tecnológico

Y de pronto, ese joven de 24 años, con una buena formación y conocimientos de tecnología, descubre que “hay escasez de talento tecnológico”. Y se encuentra con que todas las grandes empresas están poniendo en marcha actuaciones para acercarse de nuevo a las universidades a reclutarles lo antes posible. Y su mente, pasa en solo unas semanas de un “cogeré lo que encuentre”, a un “puedo elegir”.

En la Escuela de Industriales de la Universidad Politécnica de Madrid, la efervescencia en los procesos de selección entre los estudiantes ha vuelto a los niveles pre-crisis. En la asignatura de

recursos humanos, los debates sobre procesos de selección y desarrollo de carrera han cambiado de tono. Como profesora, esto es una enorme alegría, porque hace solo cinco años no era fácil mantener el optimismo y animar a los estudiantes a incorporarse con ilusión al mercado de trabajo.

Ahora, la capacidad de esta generación para pedir entornos de trabajo adaptados a sus preferencias, ha cambiado. Las míticas oficinas de google, paradigma de entorno tecnológico, creativo, flexible y joven, dejarán de ser una excepción. Las reglas del juego que se establezcan en los departamentos de RRHH, tendrán que estar más abiertas a las demandas de los Millennials, al menos, de los que ofrecen ese talento tecnológico. Las agendas digitales de muchas empresas no pueden avanzar sin ese talento.

Una generación preparada para soñar

Creo que dar más protagonismo a nuestros jóvenes va a ser una fuente de innovación y crecimiento. Me asombra ver la mentalidad entusiasta de los estudiantes ante los retos que les lanzamos desde la tarima: los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS) como agenda básica; las empresas humanistas que apuestan por la felicidad de sus trabajadores, como Infojobs que cada año comparte su modelo con una conferencia de Jaume Gurt; la disrupción tecnológica continua... Cabría esperar que tuvieran una mentalidad negativa, o reactiva, después de tantos años, toda su vida para muchos, de crisis, pero lo que yo percibo es que son atrevidos y optimistas. Diría que abordan los grandes retos con confianza en que son posibles. Desde la experiencia, diríamos que es una actitud incauta, pero, ¿no será justo eso lo que necesitamos?

La generación red es más abierta, más inmediata, se apoya más en el pensamiento del grupo y está menos atada a convenciones previas. Recuerdo el primer día en que traté de explicar en clase lo que supone la gestión del cambio en una empresa que implanta nuevas tecnologías. Al abrir el debate las primeras intervenciones me hicieron darme cuenta de que estaba hablando desde el pasado: “Ana, nosotros no sabemos lo que es la estabilidad tecnológica, el cambio es lo normal”. Cada uno de los debates de la asignatura de RRHH con ellos, me enseña que el talento de los Millennials va a cambiar muchas cosas, y que todavía no tenemos perspectiva para verlo.

Lo importante, como siempre, es que esos jóvenes tengan los valores que les permita guiar sus decisiones profesionales con ética, con consciencia de los impactos sociales y ambientales, y sabiendo incorporar las voces de los grupos de interés con los que se relacionan. Esto último, es pensamiento red en estado puro.

© Ana Moreno Romero

Profesora ETSII-UPM.

Grupo de Investigación de Organizaciones Sostenibles (GIOS)

© Know Square S.L.