

El *millennial* colombiano no es como lo pintan



La generación Y ha sido estereotipada a tal punto que existe la creencia de que son eternos viajeros sin ganas de establecerse laboralmente. Una investigación realizada por un grupo de profesores de la Universidad EAFIT derriba el mito y crea el verdadero perfil del *millennial* colombiano.

Margarita Zuluaga Esquivel

Colaboradora

Una clase del programa de Alta Dirección de la Universidad EAFIT, que agrupa a presidentes y vicepresidentes de compañías colombianas, fue el marco para lanzar la pregunta que en la actualidad es común en el ámbito laboral: ¿es cierto que los *millennials* no quieren generar lazos de largo plazo con las organizaciones?

La literatura que hoy en día se conoce en el ámbito internacional clasifica como *millennials* a aquellas personas nacidas entre 1980 y 2000, que quieren recorrer el mundo en lugar de pasar su vida en una oficina, un poco irresponsables, tecnológicos y poco aficionados al tradicional matrimonio con hijos. Sin embargo, al escuchar la pregunta en el aula de clases, el profesor investigador Diego Gonzales-Miranda les tomó la palabra a los empresarios y decidió buscar la respuesta partiendo de una realidad más cercana: ¿cómo son los *millennials* colombianos?

En los *millennials* colombianos "hay una heterogeneidad bastante marcada por las condiciones sociodemográficas": Gustavo Adolfo García.

Lo primero que hizo fue conformar un grupo multidisciplinario, integrado por los profesores investigadores de EAFIT Óscar Gallo Vélez, Gustavo Adolfo García Cruz y Juan Pablo Román Calderón, junto con el profesor empresario Jorge Esteban Giraldo Arango, con quien comparte la dupla de profesores en los cursos de Alta Dirección de la Universidad.

Para realizar la investigación *Los millennials en Colombia. Una aproximación a su perfil y caracterización organizacional* seleccionaron 2.389 *millennials* de 11 empresas como Alquería, Aviatour, Celsia, Cementos Argos, Comertex, Gases de Occidente, Grupo Bimbo, Helados Popsy, IRCC (Grupo Nutresa), Logyca

y Team, ubicadas en ciudades como Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga.

Al comenzar consideraron que tenían que establecer otros parámetros diferentes a la edad, por lo que a partir de la investigación identificaron tres ejes o categorías a tener en cuenta para realizar la clasificación, explica el profesor Diego Gonzales-Miranda. Así aparecieron factores como el nivel salarial, las obligaciones familiares y el nivel de formación. Y de la combinación de todos estos datos surgió la caracterización del *millennial* colombiano. (Ver 'Criterios de clasificación de los *millennials*').

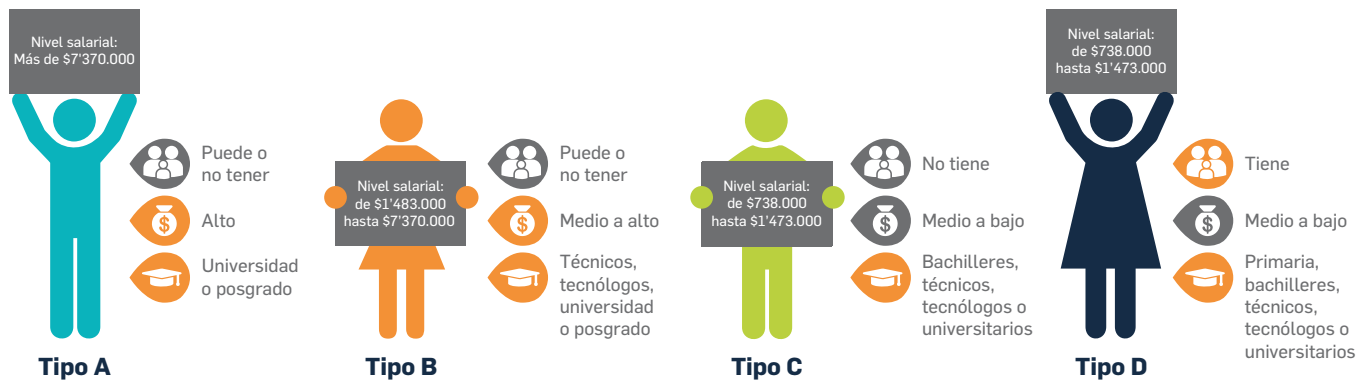
La generación Y

Lo primero que quedó claro es que el prototipo del *millennial*, según la literatura norteamericana y europea, no tiene que ver con la realidad del país, pues agrupa a todo un grupo poblacional exclusivamente por la edad y ciertas condiciones de vida. Lo que pudieron ver, señala el profesor Gustavo Adolfo García, es que en los *millennials* colombianos "hay una heterogeneidad bastante marcada por las condiciones sociodemográficas, y eso es tal vez uno de los más grandes aportes de la investigación".

Agrega el investigador eafitense que la división por estratos en Colombia, sumada al nivel educativo logrado, el número de personas dependientes, entre otros factores, cambian los comportamientos de los individuos. Tener en cuenta esa información sirvió para llenar "ese hueco" que existía en la literatura, que no visualizaba a los *millennials* colombianos, señala el profesor Juan Pablo Román, quien precisa que no es lo mismo un *millennial* de Medellín que otro de Bogotá.

Las dimensiones culturales, económicas, históricas y políticas son importantes para retratar a toda una generación, por eso es relevante hacer un profundo estudio sociológico basado en una serie de dimensiones y, por esa vía, obtener los alcances logrados por una investigación como esta.

Combinación de categorías y tipos de *millennials*



Fuente: *Los millennials en Colombia. Una aproximación a su perfil y caracterización organizacional.*

Cómo son en el trabajo

Respondiendo a la pregunta del empresariado que quiere saber cómo es su colaborador *millennial*, el profesor empresario Esteban Giraldo asegura que "un mal líder trata a todos por igual, pero un buen líder segmenta".

La segmentación, dependiendo del tipo de *millennial* colombiano (tipo A, B, C o D) – ver 'Combinación de categorías y tipos de *millennials*'–, sirve en las empresas tanto para ubicar al joven en el lugar adecuado como para generarle un plan de beneficios. No todos querrán que los manden de viaje a otros países o que se les brinde tiempo para ir al colegio de los niños, pues la preferencia varía dependiendo de si se es casado o soltero. En el mismo sentido, no todos podrán llegar al trabajo en bicicleta o preferirán el teletrabajo en lugar de un plan de medicina complementario, pues las circunstancias familiares y del lugar de residencia serán factores para tener en cuenta.

El *millennial* vive en una suerte de policentrismo, es decir, no todo en su vida está asociado al trabajo, sino a otras actividades: Óscar Gallo.

Los líderes o jefes de los *millennials* generalmente corresponden a personas de la generación X (nacidos entre los 60 y los 80), que también fueron objeto de esta investigación. El profesor Diego Gonzales-Miranda destaca otro hallazgo importante y es que, contrario a lo que se cree, ambas generaciones no son muy diferentes. En otras palabras, hay más puntos de contacto que de lejanía entre ambas generaciones, que hoy en día se encuentran en el ámbito laboral. Esa empatía generada entre ambas

Derribando mitos

- Los *millennials* son capaces de generar arraigo en la empresa y les interesan los contratos a término indefinido.
- La generación X y los *millennials* tienen mucho en común.
- No todos los *millennials* son viajeros empedernidos, hay muchos que gustan de establecerse y conformar una familia.

generaciones permite una relación sana y complementaria, no competitiva.

Los jefes de la generación X, puntualiza el docente, son de completa apertura a la interrelación, al entendimiento, son menos rígidos, y esto es muy importante porque los *millennials* necesitan retroalimentación constante y les gustan las relaciones horizontales.

Si hubiera que dar un consejo a los actuales jefes de los *millennials* habría que decirles que hay que "cambiar el chip" y aceptar que estos jóvenes tienen criterio y les gusta exponer sus posiciones.

Otro punto importante a tener en cuenta es que el *millennial* vive en una suerte de policentrismo, es decir, no todo en su vida está asociado al trabajo, sino a otras actividades, comenta el profesor investigador Óscar Gallo. Tiene claro que su identidad no depende del trabajo, sino que se construye en otros escenarios. Esa capacidad de diversificar tiempo y actividades es otra característica *millennial*. Habría que añadir que las características del mercado laboral en Colombia y otros países del mundo conducen a ese policentrismo, acota el profesor Diego Gonzales-Miranda.

Todas las empresas que participaron en el estudio recibieron un informe y algunas de estas, como el Grupo Bimbo, ya han comenzado a implementar algunas decisiones basadas en los hallazgos.

Criterios de clasificación de los *millennials*

Tipo de <i>millennial</i>	Características		
	Nivel salarial	Obligaciones familiares	Educación
Tipo A	Más de 7'370.000 pesos (más de 10 salarios mínimos legales vigentes –SMLV–).	Puede que tenga o no tenga hijos.	Universidad o posgrado.
Tipo B	De 1'483.000 hasta 7'370.000 pesos (entre 2 y menos de 10 SMLV).		Técnicos o tecnólogos, universitarios y con estudios de posgrado.
Tipo C	De 738.000 hasta 1'473.000 (entre 1 y menos de 2 SMLV).	No tiene hijos.	Primaria, básica secundaria, secundaria media, técnico-tecnología, universitario.
Tipo D		Tiene hijos.	

Fuente: *Los millennials en Colombia. Una aproximación a su perfil y caracterización organizacional.*

Los responsables de la investigación

Diego René Gonzales-Miranda

Administrador de Empresas, Universidad de Antioquia; magíster en Administración de Negocios (MBA) y PhD en Administración, Universidad EAFIT, donde obtuvo el grado *summa cum laude*. PhD en Estudios Organizacionales, Universidad Autónoma Metropolitana (Iztapalapa, México), donde obtuvo la Medalla al Mérito Universitario. Es profesor investigador en el programa Liderazgo, Cultura y Gestión del Talento. Una Dirección Integral en las Organizaciones, de la unidad académica de Alta Dirección, de la Escuela de Administración de la Universidad EAFIT.

Jorge Esteban Giraldo Arango

Ingeniero electrónico, Universidad Pontificia Bolivariana. Tiene estudios de Alta Dirección en: Wharton Business School (Estados Unidos), IESE Business School (España), China Europe International Business School (CEIBS, China), Universidad de Chicago (Estados Unidos), Instituto de Empresa (IE), Madrid (España), e Inaldea Business School (Colombia). Es profesor empresario en el programa Liderazgo, Cultura y Gestión del Talento. Una Dirección Integral en las Organizaciones, de la unidad académica de Alta Dirección, de la Escuela de Administración de la Universidad EAFIT.

Juan Pablo Román Calderón

Psicólogo, Universidad Pontificia Bolivariana; especialista en Conceptos y Clínica, Universidad de París VIII; magíster en Ciencias de la Administración, Universidad EAFIT; doctor en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Universidad de Verona (Italia), en cotutela con la Universidad Paul Valéry (Montpellier III, Francia). Es profesor del Departamento de Negocios Internacionales, Escuela de Administración, Universidad EAFIT.

Gustavo García Cruz

Economista y magíster en Economía Aplicada, Universidad del Valle, doctor en Economía, Universidad Autónoma de Barcelona (España). Es profesor en el Departamento de Economía de la Universidad EAFIT. Ocupó una posición posdoctoral en la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes. Ha sido consultor para el Banco Mundial y el BID en temas de informalidad y mercado laboral para Ecuador, y diferencias regionales en el empleo por género en Colombia.

Óscar Gallo Vélez

Historiador y magíster en Historia, Universidad Nacional de Colombia (sede Medellín), doctor en Historia, Universidad Federal de Santa Catarina (Brasil). Es profesor de pensamiento administrativo y teoría de las organizaciones en la Universidad EAFIT.