



alethéia
revista ieu universidad



LA ALTA DIRECCIÓN, LOS MILLENIALS Y LAS EMPRESAS

Mtro. Sergio Raúl López Nieto



ARTÍCULO DE OPINIÓN:
**LA ALTA DIRECCIÓN, LOS
MILLENIALS Y LAS EMPRESAS**

AUTOR:

Mtro. Sergio Raúl López Nieto

ADSCRIPCIÓN:

Docente Online IEU Puebla

CORREO ELECTRÓNICO:

ing.sergio.raul@gmail.com

TELÉFONO:

222 839 95 26

Resumen.

Estamos viviendo una época en la cual el sector industrial se encuentra conformado por personal de diversas generaciones, que poseen estructuras y pensamientos completamente diferentes e incluso que se contraponen. Bajo este contexto la Alta Dirección se está enfrentando al reto de que en este tipo de puestos se encuentre personal con experiencia, liderazgo, conocimientos y habilidades que permitan potenciar el crecimiento de las empresas a través de una sinergia efectiva entre sus empleados. Ante tal situación, la generación millennial ha desencadenado situaciones de incertidumbre, inseguridad y hasta desconfianza en las empresas por el concepto y caracterización de la misma, pues son sus miembros quienes están mayormente inmersos en los puestos productivos e incluso directivos. Es por ello que en el presente artículo se exponen los elementos importantes con los que debe contar un alto directivo en contraste con las características de la generación millennial, desde el punto de vista como colaboradores e incluso como miembros del cuerpo gerencial o directivo.

Abstract.

We are living in an era in which the industrial sector is made up of personnel from different generations, who have completely different and even contradictory structures and thoughts. Under this context, Senior Management is facing the challenge that in this type of positions there is staff with experience, leadership, knowledge and skills that allow to enhance the growth of companies through effective synergy among their employees. Faced with this situation, the millennial generation has triggered situations of uncertainty, insecurity and even distrust in companies because of the concept and characterization of it, since it is its members who are mostly immersed in productive and even managerial positions. That is why in this article the important elements that a senior manager must have are shown in contrast to the characteristics of the millennial generation, from the point of view as collaborators and even as members of the management or managerial body.

LA ALTA DIRECCIÓN, LOS MILLENIALS Y LAS EMPRESAS

La alta dirección se conforma por la persona o grupo de personas que tienen la responsabilidad general de toda organización, así como la generación de los objetivos y estrategias que permitan generar rentabilidad (Cantarero, 2019).

De acuerdo con Cantarero (2019), las características principales de un directivo de alto nivel son:

1. Saber dirigir y liderar a la empresa.
2. Comunicar, emprender, convencer y negociar con miembros internos y externos de la organización.
3. Tener la capacidad de relacionarse a todos los niveles.
4. Capacidad de centrarse en las estrategias y aspectos económicos.
5. Poseer conocimientos de carácter técnico y habilidades de comunicación.
6. Desarrollar un comportamiento ético en sus actividades de carácter empresarial.

Además las funciones que tendría que desarrollar, por la naturaleza de sus roles y de su trabajo, se resumen en tres aspectos principales:

- Roles interpersonales, que se derivan de la autoridad formal de su puesto y que tienen que ver con aspectos de liderazgo, coordinación y representación.
- Roles informacionales, que involucran aspectos de carácter interno y externo, principalmente derivados de la información que se genera y la forma en que se difunde.
- Roles de toma de decisiones, derivados de los anteriores y que involucran el saber desarrollar las acciones pertinentes ante situaciones que se presenten derivadas de factores internos o externos donde la asignación de recursos y aprovechamiento de oportunidades son elementos clave.

La alta dirección se enfrenta constantemente a situaciones complejas, en las cuales la toma de decisiones es primordial. Sin embargo, esta toma de decisiones no es sencilla, ya que se deben analizar los contextos social, económico y político y sobre todo no perder de vista el objetivo principal de la organización (García & Dolan, 1997).

Aunque de manera teórica todo se torna sencillo, en la práctica lograr lo anteriormente mencionado es complejo, ya que en las organizaciones se trabaja con personal que posee características y cualidades diversas que deben potenciarse y unirse para alcanzar los objetivos.

Es común encontrar actualmente en las empresas personal de la Generación X nacida entre 1969 y 1980, así como personal de la Generación Y o Millennial que comprende a los nacidos de 1981 a 1993, (La Vanguardia, 2019). Entre estos protagonistas productivos hay elementos que se contraponen a su perspectiva de vida, ya que mientras los primeros poseen como rasgo característico la obsesión por el éxito, los segundos tienden a la frustración.

Es por ello, que se necesitan habilidades directivas que logren la integración de los equipos de trabajo tomando como base los elementos característicos de tales generaciones. Es importante mencionar que el manejo de la tecnología es uno de los factores clave que causa conflicto

entre estas masas laborales, pues mientras unos están acostumbrados al método tradicional, los otros prefieren el uso de las TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación).

La perspectiva de Alta Dirección para la Generación X, consiste en una persona que sabe llevar las riendas de la empresa a través de un método estricto de cumplimiento de indicadores y un liderazgo efectivo, donde la jerarquía es respetada por todo el personal, lo cual trae beneficios como la permanencia en el trabajo, un plan de vida y carrera, ingresos e incluso un futuro asegurado a través de la jubilación.

Por su parte los millenials, tienden a asociar a la Alta Dirección con una persona que motive, inspire, construya verdaderos equipos de trabajo y que impulse el cambio, es decir buscan un liderazgo más humanista que reconozca el talento y habilidades de las personas. Ante tal pensamiento, la generación en cuestión, tiende por ello a no permanecer por largos lapsos de tiempo en las empresas pues siempre buscarán un buen lugar donde trabajar, donde la mejora sea constante y que les permita explotar su creatividad y conocimientos de una manera cómoda y amigable, desapegándose de un horario y reglas tradicionales.

Como se puede percibir, el tener una situación de perspectivas tan opuestas genera en las organizaciones alta rotación de personal,

desemplo e incluso pérdidas de tipo material, económico e intelectual. Es por ello que el directivo del siglo XXI, debe ser consciente de la manera en que satisface las necesidades de sus colaboradores y la forma en que debe proyectarlos hacia un futuro.

La situación se torna aún más compleja cuando el directivo pertenece a la generación Millennial, pues es importante mencionar que las PYMES actualmente contribuyen aproximadamente al 97% de la economía nacional, de acuerdo con datos del INEGI, y es en este tipo de empresas en las cuales el poder se transmite de generación en generación, una cuestión cultural que también está provocando su desaparición en corto tiempo.

Es recomendable que los altos directivos comiencen a trabajar en la generación de conocimiento compartido de generaciones, donde los Millennials contribuyan con su formación, conocimientos y creatividad, mientras la generación X comparta su experiencia, modelos de trabajo y estructuras funcionales para lograr el cumplimiento de las metas de la empresa. Bajo este esquema, ambas partes lograrán un crecimiento en conjunto, que se verá reflejado en la satisfacción de sus necesidades laborales en un

ambiente de beneficio compartido, eliminando una lucha de generaciones por demostrar quién es el mejor. ■

Referencias.

FORBES. (16 de julio de 2019). Cantarero, S. (13 de Agosto de 2019). *Diccionario Empresarial*. Recuperado de: shorturl.at/mwGPU

García, S., & Dolan, S. (1997). *La Dirección por valores: el cambio más allá de la dirección por objetivos*. España: Mc Graw Hill.

La Vanguardia. (19 de Agosto de 2019). Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/vivo/20180408/442342457884/descubre-que-generacion-perteneces.html>

Werther, w., & Davis, K. (2008). *El capital humano de las empresas*. Estados Unidos: Mc. Graw Hill.