

## Claves para entender el comportamiento *Millennial*

Álvaro Marín Malumbres\_diciembre 2018

Las siguientes líneas no pretenden ser una crítica estéril a una generación a la que pertenezco y de la que me siento orgulloso, sino un análisis personal, reflexivo y descarnado que invita a la acción. Los tres próximos apartados abordarán las claves para entendernos y motivarnos.

### *A-De millennial a millennial*

Es curioso porque como cualquiera de vosotros he caminado por el mundo conviviendo con personas de mi misma generación, pero ha sido en los últimos meses, durante el comienzo de mi nueva trayectoria profesional, cuando he comenzando a ser consciente de las grandes virtudes y defectos de mi generación *millennial*. Este proceso me ha ayudado a entender, entre otros aspectos, ese egocentrismo y esa impaciencia que nos caracteriza como generación.

Efectivamente, también nos llaman generación “Y”, “ninis”, se nos definió como la generación perdida, la generación del yo-yo-yo. Y sí, es una realidad que somos los cinco “i” impacientes, inmediatos, idealistas, ilusionados e inquietos. Y sí, creemos que somos capaces de conseguir objetivos muy ambiciosos con la ilusión y la certeza de que “podemos conseguir lo que nos propongamos”, bueno, o eso nos han contado. Pero también es cierto que necesitamos entender y que nos empiecen a explicar que ciertas cosas llevan su tiempo, que como dirían mis queridos padres: “hijo mío, Roma no se construyó en un día”.

Necesitamos ayuda para poder asumir y gestionar las frustraciones que forman parte del camino. Somos una generación que tenemos “Itaca” en nuestra mente, que valoramos el momento presente e intentamos adaptarnos y ser flexibles a nuestras circunstancias. Quizás podamos parecer un poco soberbios por nuestra osadía, pero la verdad es que valoramos tremendamente la experiencia; queremos aprender y enriquecernos de ella, y aunque no lo parezca, queremos escuchar. Es más, necesitamos una comunicación constante, buscamos el *feedback* sincero y continuo de nuestro círculo personal y profesional; nos ayuda a crecer y a seguir mejorando cada día.

Somos curiosos e inquietos por naturaleza, nos gusta experimentar, descubrir, probar; aunque de vez en cuando no está mal que alguien nos ayude a poner el foco y no dispersarnos<sup>1</sup>. Pero creedme, no se trata sólo de lo que necesitamos, sino también de lo que somos capaces de dar. Somos una generación que queremos mostrar al mundo, más pronto que tarde, lo que somos capaces de hacer, de innovar, de crear, de pensar, de cambiar. Creo que bien enfocados somos personas a las que nos gusta

---

<sup>1</sup> Así lo reflejaba también, Carlos Aldam, CEO del Grupo Kromberg en una entrevista en el año 2016, “pueden perder un poco el enfoque a la hora de ejercer sus funciones, justamente por intentar ser multitarea”

aprender cosas nuevas, disfrutar por encima de ganar más dinero, curiosos, abiertos y dispuestos a abrazar el mérito de nuestro compañero.

Somos impacientes porque hemos sido educados en la inmediatez. Necesitamos estímulos constantes e inmediatos. Nos sentimos cómodos realizando varias tareas a la vez y en diversos medios digitales. Porque sí, somos *multitasking*. Somos capaces de estar con *WhatsApp* y *Facebook* a la vez que miramos *Snapchat*, mientras negociamos en *Wallapop* con algo de segunda mano que no necesitamos, escuchando las últimas tendencias de *Spotify*, opinando sobre el video viral del día en *Twitter*, sin dejar de ver los *#instamoments* que nuestros amigos están colando en *Instagram*. Un ejercicio tortuoso pero en el que nos sentimos cómodos. Pero en cierto modo, adolecemos de una falta de capacidad para llevar a cabo actividades con un análisis profundo porque tendemos a desenfocarnos. Si se nos explica algo, lo captamos a toda velocidad, pero a veces nos cuesta desarrollar conocimiento real propio. Nos han educado más para aprender y absorber intuitivamente que para razonar discursivamente.

Aunque lo material nos atrae y, en cierta manera, somos caprichosos, valoramos mucho más las experiencias que nosotros elegimos que los bienes tangibles. Porque para nosotros, no somos lo que tenemos, somos lo que somos.

Mis reflexiones son personales y, probablemente, no reflejen realmente lo que os está pasando ahora mismo por vuestra cabeza. Pero, sí que me gustaría hacer una llamada a la reflexión y a un análisis profundo y sincero sobre mi generación. Nuestro entorno cada vez más cambiante nos impide tomar consciencia y plantearnos las bases sobre las cuales vamos a tomar las decisiones que van a marcar nuestra vida: ¿qué es lo que realmente quiero? ¿Cuál es mi propósito? ¿En qué creo y en qué no? ¿Qué retos me quiero marcar en uno, dos, cinco y diez años? ¿Soy como me gustaría ser? Tengo la intuición de que, como a mí, muchos de los de mi generación y muchos de vosotros, no nos paramos con suficiente regularidad a hacer un ejercicio de introspección sano, no nos detenemos a cuestionarnos y a redescubrirnos.

Hace un tiempo comencé un proceso de reflexión interno para intentar entender por qué, como regla general, a la gente de mi generación de vez en cuando nos invade un sentimiento de falta de sentido de vital, de falta de emoción. Sensaciones que te hacen replantearte lo qué haces, con quién lo haces, incluso de la gente con la que te rodeas. En esos momentos nos sumergimos en una corriente llena de dudas sobre nosotros mismos y sobre los demás. Me he dado cuenta de que esta sensación es común entre nosotros, los *millennials*, y en parte viene condicionado por la educación y el ambiente en el que hemos crecido (profundizaré en el siguiente capítulo). Lo que sí que he aprendido de todo este proceso es que las frustraciones forman parte del camino, que son necesarias y que, muchas veces, lo esencial es como diría un grupo al que admiro, Café Quijano "lo mejor es dejarle tiempo al tiempo".

Ojalá esta breve introducción sirva para que al menos algún compañero de mi generación *millennial* o cualquiera de vosotros se pare y reflexione sobre las

preguntas que consideráis importantes en vuestra vida. No olvidéis de que sólo existen personas concretas que viven en tiempos concretos. Estoy seguro de que con la ayuda de los que vienen por detrás y sobre todo de los que ya están por delante, esta generación dejará escrito un capítulo muy interesante en la Historia de la humanidad.

## B-Rasgos de una generación: pregúntate el por qué no el cómo.

Me gustaría comenzar precisando que para mí el término “generación” es algo vago. Como decía antes, solo existen personas concretas que viven circunstancias y tiempos concretos. Sólo somos producto de nuestra forma de ser, de la manera de ver el mundo, de nuestra educación y valores. Entiendo que hablar de generaciones es una generalización que pretende reflejar lo que tienen en común un grupo de personas concretas, nacidas en una misma franja de tiempo, para comprenderlas y agruparlas. Nada más.

Como sabéis, se denomina generación *millennial* a las personas que hemos nacido después de 1980 y antes del año 2000<sup>2</sup>. Representamos aproximadamente el 33% de la población mundial, ascendiendo a cerca de 2.000 millones de personas en todo el mundo, 52 millones en Europa y casi 9 millones en España<sup>3</sup>. En 2025 supondremos el 75% de la fuerza laboral en el mundo<sup>4</sup>. Cifras como para tenernos en cuenta.

Pero recapacitando me planteaba, ¿realmente una persona nacida en 1981 tiene las mismas características que uno de 1991? El filósofo J.Ortega y Gasset decía que las generaciones solían suceder cada quince años. La realidad es que duran cada vez menos porque el entorno educativo va cambiando más rápidamente debido a la influencia de los avances tecnológicos en los hábitos de vida. Este crecimiento exponencial de la tecnología puede verse reflejado, por ejemplo, con la Ley que predijo Gordon E. Moore en el año 1965, y que lleva su nombre. Y es que la Ley de Moore expresa que aproximadamente cada dos años se duplica el número de transistores en un microprocesador. Es decir, que en este ámbito, aproximadamente cada dos años se producen avances tecnológicos de manera exponencial.

De ahí que haya considerado necesario hacer una distinción por décadas para entender mejor sus ideas, necesidades, expectativas y comportamientos:

---

<sup>2</sup> No entraré en la discusión de cuándo empieza y termina esta generación.

<sup>3</sup> The cocktail analysis y Arena Media (2016), “Observatorio Redes Sociales –Millennials–”.

<sup>4</sup> BBVA Innovation Center (2015), “Serie Innovation Trends: Generación Millennial”.

Primeros <i>Millennials</i> (1980-1990)	Nuevos <i>Millennials</i> (1990-2000)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas nacidas entre principio y finales de la década de los ochenta.</li> <li>- Educados por personas que pertenecen a la generación del <i>baby boom</i> (1946-1964).</li> <li>- Durante su adolescencia experimentaron un importante impacto debido al repentino acceso a las nuevas tecnologías.</li> <li>- Principales hitos tecnológicos que marcaron esta época: la expansión del uso del teléfono móvil y el acceso a internet desde los hogares.</li> <li>- Es la última generación que recordará como era la vida antes de internet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas nacidas en la década de los noventa.</li> <li>- Educados generalmente por personas que pertenecen a la generación X (1965-1980).</li> <li>- Se han desarrollado con altos grados de independencia.</li> <li>- Debido a la ausencia de los progenitores en el hogar y el acceso a las nuevas tecnologías desde que tienen uso de razón, su educación tiene poco que ver con lo que recibieron sus padres.</li> <li>- Son conocidos como los primeros nativos digitales y muestran una relación muy fuerte con las redes sociales.</li> </ul>

El análisis del capítulo en su conjunto se centra en **los nuevos *millennials***, es la década a la que pertenezco y la que está empezando a incorporarse al mercado laboral.

Pero cómo expresa el título del capítulo, lo importante no es que os preguntéis cómo somos, sino por qué somos así. De esta manera, comprenderéis por qué actuamos, trabajamos e interactuamos de la manera en la que lo hacemos. Y es que estoy seguro de que juntos seremos capaces de contribuir a que nuestro legado para las próximas generaciones sea mejor que el anterior.

Antes de entrar en por qué somos como somos, os mostraré algunas afirmaciones “tipo” que representan la personalidad y la forma de ser de estos nuevos *millennials*.

### Afirmaciones “tipo” del nuevo *millennial*

- “Queremos libertad”
- “Nos gusta generar impacto”
- “Queremos trabajar en un sitio con propósito”
- “Lo que queremos, lo queremos ya. Somos inmediatos e impulsivos”
- “Somos impacientes, dinámicos, creativos, ambiciosos”
- “Nos encanta desarrollar proyectos personales”
- “Conseguir un trabajo no es nuestra única prioridad en la vida”
- “Exigimos personalización y nuevos valores”
- “Somos críticos y exigentes, con los demás y con nosotros mismos”
- “Nos manejamos perfectamente con la multitarea. Somos multitask”
- “Estamos disponibles 24/7 los 365 días del año”
- “Somos nativos digitales y appdictos”
- “Nos gusta sentirnos motivados y capacitados en nuestras compañías”
- “Trabajamos con herramientas colaborativas”
- “Nos gusta la transparencia y rechazamos la jerarquía”
- “Resilientes, ambiciosos y proactivos”
- “Generalmente nos sentimos incomprendidos”
- “Creemos que querer es poder”
- “Soñadores e idealistas. Nos encantan los cambios”
- “Nos manejamos bien en la incertidumbre”
- “Echamos en falta crear relaciones profundas, de confianza”

## Pero, ¿por qué somos como somos?

Creo que nuestra forma de ser ha estado influenciada por cuatro factores: educación, tecnología, inmediatez y ambiente.

### 1-Educación

En términos generales y por supuesto agradeciendo y valorando la educación que todos nuestros padres y seres queridos nos han dado con sus propias circunstancias, a los nuevos *millennials* nos han hecho creer que éramos especiales. Nos dijeron que tendríamos todo lo que quisiéramos en la vida sólo por creerlo, por visualizarlo. Nos contaron que si algo lo deseas mucho, lo atraes y “pum”, aparece. Algunos han recibido títulos y honores aunque no se lo merecían sólo porque su entorno ha presionado a su círculo educativo. Nos hemos educado con la certeza de que ser el último no está mal. Nos han dado medallas sólo por participar, devaluando, bajo mi punto de vista, el valor de una medalla. Nos han educado entre “algodones” con el objetivo de “ser algo en la vida”, sin antes explicarnos cómo saber qué somos, qué queremos y hacia dónde vamos. Nos han enseñado a competir, a ser responsables e intentar “llegar lejos”, sin ni siquiera antes dejarnos entender qué es para cada uno de nosotros llegar lejos. Hemos crecido con el “si luchas, lo consigues”, con el “persigue tus sueños”, sin parar un instante a saber cuál es el nuestro.

Todo eso es muy bonito y nos encanta, porque efectivamente hemos sido y seguiremos siendo idealistas por naturaleza. Pero, ¿qué ocurre cuando nos “sueltan” en el mundo real? ¿Qué ocurre cuando no tenemos a nuestro círculo de confort y “salimos” de nuestros algodones? ¿Qué ocurre cuando encontramos nuestro primer trabajo y nos damos cuenta que no somos especiales? ¿Qué nuestro entorno no puede conseguirnos un ascenso? ¿Qué si llegas último no consigues nada? ¿Qué sólo por querer una cosa no aparece? Que surge la frustración, la ansiedad y la autoestima baja.

En esos momentos no entendemos qué nos ocurre, qué pasa con nosotros, por qué no nos sentimos bien. Es curioso porque la gente que nos rodea nos dice frases del tipo “tienes todo para ser feliz”, “eres un afortunado”, “valora lo que tienes”, “con la que está cayendo, da gracias”, pero en nuestro interior hay algo que no termina de convencernos. Nos invade una sensación de vacío, de, ¿y tanto para esto?, ¿este es el bienestar que se supone que tenía que encontrar?

Creo que partimos de un problema de raíz y es que en este tránsito desde que tenemos uso de razón hasta que salimos al mundo “real”, nadie nos permite ser como realmente somos. Nos hemos educado con el “tienes que estudiar para ser alguien” sin explicarnos antes que cada uno decidimos nuestro futuro con o sin estudios. No tenemos margen con nuestro sistema educativo para probar y en caso de no estar convencidos cambiar. No nos dan tiempo ni nos ayudan a descubrir qué virtudes tenemos, qué nos apasiona, cuál es nuestro sueño. Y, en caso de saberlo por impulso

vocacional, muchas veces nos han dicho “que eso no tiene futuro”, “que eso no te dará de comer” y un largo etcétera.

Queremos que entendáis que nuestra movilidad laboral no es por capricho, es porque necesitamos desarrollar esa “prueba” y “error” que no nos han permitido desarrollar antes. Por eso queremos compaginar muchas facetas de nuestra vida y no únicamente hacer lo que han hecho la mayoría de nuestros padres: primero trabajar, después trabajar y para terminar trabajar para que nuestro hijo/a tenga un futuro mejor. Queremos sentirnos libres por primera vez en ser nosotros mismos, en tener nuestro tiempo para pensar, recapacitar y poner foco<sup>5</sup>.

Este tránsito pasa por tener un momento de introspección personal una vez sales al mundo, al de verdad. Pasa por comenzar un proceso de autoconocimiento y reflexión personal que tenía que haberse hecho hace años pero que no hemos podido. Pasa por frustrarse, por tener épocas de sufrimiento, de desilusión, de llorar y de buscar explicaciones. En algunos casos pasa por momentos de ansiedad y depresión. Y sí, no pasa nada, somos las cinco “i”, inquietos, ilusionados, impacientes, inmediatos e idealistas, pero aunque jóvenes, también somos la generación que nunca ha tenido las cosas tan fáciles y al mismo tiempo tan difíciles.

Por lo tanto, somos una generación con una autoestima más bien baja. Y no pasa nada. Cuando lo entendemos, aprendemos y trascendemos, creedme, somos invencibles. Porque también creo que somos una generación de luchadores, de valientes. De ahí que estas palabras también sean una invitación para que todos aquellos que se sientan de alguna manera frustrados, conformados o simplemente que sienten que algo les falla, luchen y no se conformen. Tranquilo. No te sientas diferente. Eres uno más. Todos o casi todos hemos pasado en algún momento por esa situación. Todo pasa por dejarle “tiempo al tiempo”, por empezar un proceso de autoconocimiento y de reflexión de qué quieres, quien eres, qué te gusta, qué te mueve y por qué cosas estás dispuesto a luchar.

De ahí que, en muchas ocasiones, busquemos la aprobación en el exterior, con redes sociales, con agentes externos que ni siquiera queremos. Porque para los demás somos unos afortunados, pero para nosotros mismos somos unos incomprendidos. En momentos no sabemos que nos ocurre porque nadie quiere entendernos.

Pero es que además, inconscientemente y en muchas ocasiones por estar más tiempo delante de una pantalla que con nuestros familiares o amigos, nos hemos educado en el mundo de Facebook e Instagram. Somos buenísimos poniendo filtros a las cosas. Somos mejores mostrándole a la gente que la vida es maravillosa incluso cuando estamos deprimidos. Parece que sabemos todo pero, en verdad, sabemos muy poco.

---

<sup>5</sup> Encuestas realizadas por la Harvard Business Review (HBR) en el año 2017 a 16 mil jóvenes de 43 países, hallaron que lo que realmente importa a la gente de mi generación respecto al trabajo es, tener tiempo para nuestra vida privada (65%), tener horarios flexibles (50%) y tener reconocimiento y respeto por el equipo de trabajo (40%).

## 2-Tecnología

Nos hemos educado y nos han repetido hasta la saciedad lo adictiva y perjudicial que puede ser la bebida, las drogas y las apuestas. Pero, ¿nos han comentado o educado en lo adictivas que son las redes sociales?

Somos de esa generación a la que nos crea satisfacción y felicidad el uso de las redes sociales, a la que cuando nos crecen o aumentan los *likes* nos sentimos bien. Por eso estamos pendientes de qué pasa con la gente. ¿Alguien nos ha explicado en todo este proceso qué es la dopamina? Según los estudios está demostrado que el alcohol, las drogas o las apuestas segregan esta sustancia, al igual que las redes sociales.

A grandes rasgos, y sin ser un experto en la materia, la dopamina es una molécula que produce nuestro cuerpo. Podemos definirlo de manera simple como un mensajero químico, un neurotransmisor que se encarga de enviar las señales al sistema nervioso central. La dopamina tiene múltiples funciones, principalmente es la responsable de las sensaciones placenteras, de las adicciones y de nuestra motivación y curiosidad por las cosas.

Es decir, que cuando nuestro cuerpo genera esta sustancia, nos hace adictos al hecho o circunstancia que la genera. Está demostrado que beber, drogarnos y apostar nos genera dopamina porque nos produce satisfacción y felicidad instantánea. Lo curioso es que el uso de las redes sociales también genera esta sustancia. ¿Qué se está haciendo para controlarlo?

Es curioso porque si observáis a vuestro alrededor hay restricciones con la bebida, con las drogas y con las casas de apuestas. Normas y más normas con el ánimo de que nuestra gente joven no coja hábitos que consideramos insalubres. Pero, ¿alguien está poniendo control al uso de las redes sociales? Para los de mi generación, el uso de las redes ha sido como abrir la licorera todos los días, gratis, sin control. Desde la adolescencia o antes hemos podido crear perfiles, navegar, investigar, probar una y otra vez sin descanso y restricción alguna. Como dato es curioso que conozcáis que los españoles invertimos 1.38 horas al día de media<sup>6</sup> en redes sociales. Por lo tanto, nos generamos esa sensación de placer instantáneo por medio de la dopamina durante casi dos horas. Quizás sea el momento de pararse a reflexionar.

Así que sí, somos una generación adicta. Adicta a la dopamina de las redes sociales, nativos digitales y *appdictos*, pero también somos víctimas de un problema al que todavía no se le está buscando solución.

---

<sup>6</sup> Así lo revela un informe con datos de más de 200 países del que se desprende además que Internet supera en el mundo los 4.000 millones de usuarios. Esto supone que más de la mitad de la población mundial está conectada a internet, según las cifras de este estudio anual de la plataforma de administración de redes sociales Hootsuite y We Are Social.

Esto desencadena en un problema para mí bastante serio: la falta de relaciones profundas. La gente de mi generación hemos crecido aparentando, mostrando nuestra mejor cara, diciendo lo correcto, conversando y haciendo amigos mediante una pantalla. Nos hemos vuelto expertos en forjar relaciones superficiales. Me produce extremada tristeza ver como gente de mí alrededor está rodeada de personas con las que realmente no tiene ningún vínculo emocional. Porque para mí, una relación profunda es aquella en la que sin decir nada dices mucho, la que se construye con tardes de café, con discusiones y malos entendidos, con viajes y conversaciones, con cenas, comidas, con tus días buenos y sus días malos, con echarse de menos, con quererse y aceptarse a pesar de las diferencias. Pero no, nuestra generación y las próximas se están educando en unas relaciones multi-pantalla que aunque tendiendo sus cosas positivas, está enfriando el contacto humano, la interacción y la magia del presente, del tocarse, del sentirse.

Pero fijaros que curioso, ¿en qué momentos recurrimos a las redes sociales? En los momentos que necesitamos aprobación, confort, una dosis de dopamina o felicidad instantánea. ¿Por qué? Para evadirnos de esa frustración y de ese estrés que hemos hablado en el apartado anterior. ¿Y por qué recurrimos a las pantallas para forjar relaciones? Porque no nos han enseñado a hacer lo contrario, porque es lo que vemos y lo asumimos como correcto. El tiempo que antes se dedicaba a consolidar la relación con una persona ahora se invierte en llegar a otras nuevas.

Con esto no quiero ser extremadamente crítico con las redes sociales, soy el primero que las usa, pero como todo, en su justa medida.

### 3-Impaciencia e Inmediatez:

Somos una generación que está acostumbrada a la recompensa instantánea, a tener todo con sólo dos clicks; a manejarnos en Car2Go, UberEats, Airbnb; a no tener *cash* y a operar únicamente con la tarjeta de crédito. Somos impacientes por naturaleza y estamos acostumbrados a obtener recompensas inmediatas sobre las cosas que deseamos. Nos crispa la palabra "paciencia". Pensamos que podemos obtener todo con esfuerzo, dedicación y poco tiempo. Pero nos falta alguien que nos explique que hay cosas que requieren tiempo, que necesitan de un proceso lento. Necesitamos que nos eduquen y que entendamos que las cosas "importantes" como la satisfacción personal, el amor o la fortaleza en las relaciones requieren procesos lentos, incómodos y en muchos casos desordenados. Al sentirnos incómodos en la incertidumbre y en los procesos rocosos que requieren de esfuerzo y dedicación, recurrimos a actividades que invaden nuestra mente y que sortean dicho proceso: compras compulsivas, redes sociales y toma de decisiones precipitadas. Necesitamos entender que en muchos aspectos de la vida se necesita una buena dosis de paciencia, y que aun con ella, hay cosas que no se pueden conseguir.

Como diría F. Nietzsche "la capacidad de sufrimiento define la calidad de un ser humano", y es que la gente de mi generación evitamos constantemente el sufrimiento. No quiero decir con ello que debamos buscarlo en un afán



patológicamente masoquista, pero tampoco tenemos que ignorarlo, pues con él aprendemos la capacidad de aguante ante las adversidades que la vida presenta a todo el mundo.

Por lo tanto, necesitamos entender que la paciencia y las relaciones profundas son la base y el camino hacia nuestra estabilidad y equilibrio personal. Si no trabajamos en ello, vaticino una sociedad que pasará por la vida sin alegría, de paso, construyendo relaciones superficiales, faltos de valentía, que apostará únicamente por el corto plazo y que se conformará con estimulantes placenteros efímeros, pero carentes de significado y profundidad. Es decisión y responsabilidad de todos.

## 4-Ambiente

Cuando hablo de ambiente me quiero referir al que nos enfrentamos laboralmente. A la gente de mi generación se nos junta la frustración personal de ver que la vida no es cómo nos habían contado, con el hecho de que nos movemos en nuestros primeros trabajos en ambientes corporativos donde lo único importante son los números y el cortoplacismo. Nosotros que por lo general buscamos el bien común, equipos humanos y la cooperación entre equipos, nos damos cuenta de que en lugar de construir nuestra confianza, nos encierran en funciones mecánicas, en las que no podemos aprender, con jefes generalmente incapaces de entender el valor añadido que podemos aportar.

Y es que reflexionando me he dado cuenta de que nos encontramos con un gran círculo virtuoso negativo: se contratan *millennials* sobrecualificados a los que se les encomiendan tareas que no les retan ni les hacen crecer, con empleados que protegen su saber para que un junior no les acabe quitando el puesto. Y es que, si miras a tu alrededor, te darás cuenta que la mayoría de nosotros estamos metidos en el circuito de “hago una carrera universitaria, trabajo mucho y cobro poco durante los primeros años, hago un máster, programa o MBA en una escuela de negocios, sigo trabajando mucho y cobro algo más, voy escalando –si puedo- puestos en el organigrama jerárquico de mi compañía, y así continuo hasta que logro una cierta estabilidad económica y profesional que me permite aproximarme sin sobresaltos a la jubilación”.

Esta travesía está normalmente llena de años anodinos, aburridos, de poco o ningún aprendizaje, de energía mal empleada y de desgaste emocional. Este es el caso de muchos *millennials* sobrecualificados a los que las empresas buscan y seleccionan con minuciosos procesos, para luego enjaularlos en puestos que no están diseñados para desplegar su potencial y que responden más a la inercia organizativa o al mero reemplazo técnico del anterior ocupante de su silla. ¿Cómo es posible que buena parte de mi generación esté acomodada en un momento tan fascinante de la Historia de la humanidad? ¿Cómo pueden las multinacionales y las grandes empresas sedar la sana ambición profesional de tanta gente valiosa con la promesa de una estabilidad y una seguridad que cada vez son más efímeras?

Ahí está el reto, en que intentéis construir nuestra confianza, que nos enseñéis las habilidades que nos faltan para poder generarnos valor recíprocamente. Porque nosotros os necesitamos y vosotros nos necesitáis.

## C-Aprende a liderarlos

En este punto ya os habréis dado cuenta de que los *millennials* somos una generación especial –aunque todas lo sean de alguna manera- porque, sin llegar a ser revolucionarios, hemos sido originales al manifestar que no nos gustaba el mundo que nos estabais dejando.

Como diría Alexia Keglevich, CEO de Assist Card, “el buen líder tiene que saber cómo sacar lo mejor de una generación que ya está sobre nosotros y que está cargada de nuevo talento”.

Creo firmemente que a las personas se las dirige aceptando sus características propias, no exigiéndoles que posean otras que parecen más adecuadas. Aún recuerdo la reunión que hace dos años tuve con unos ex jefes de un despacho en el que estuve colaborando un tiempo: “Álvaro, tienes que trabajar de la misma manera que tu compañera –preciso, de una generación diferente-, tienes que tener las mismas carpetas en el escritorio, apuntar todo en una libreta similar, reflexionar y actuar de la misma manera”. Creedme, sólo les faltó precisarme que tenía que levantarme al servicio cuando ello lo hiciera. En el momento no comprendía nada. ¿Por qué tienen que limitar mi creatividad, imaginación, forma de trabajar y compararla con otros compañeros? Los *millennials* somos como somos. Con nuestra personalidad, nuestra esencia, nuestra creatividad. Nos gusta sentirnos partícipes, que nos dejen evolucionar, estamos abiertos al aprendizaje y somos flexibles a la hora de estudiar diferentes puntos de vista, pero no nos gusta que nos limiten.

Citando las palabras de Simon Sinek, escritor e inspirador inglés, “en nuestras organizaciones lo que hace grande a las personas no es un genio que de instrucciones. Son las grandes personas las que hacen que el que está en lo alto parezca un genio”. Y es que todas las compañías necesitan ser lideradas con el foco puesto en el bien común de los que trabajan en ella (empleados, accionistas, proveedores, etc.) y hacia los que se sirve (clientes y sociedad en general).

Como dice Guido Stein, profesor del IESE Business School, según los sectores, el momento histórico y la idiosincrasia propia de la compañía, que es en parte el resultado de los valores y estilos de quienes la gestionan, el tipo de liderazgo varía; en cierto modo el liderazgo es hijo de las necesidades de su tiempo. De ahí que la gente de mi generación necesitemos un liderazgo cercano y cordial. Nos olvidéis que somos plenamente conscientes que no hay sustituto válido para las relaciones personales. Sabemos que las redes sociales por sí mismas ni nos llenan humanamente, ni nos perfeccionan personalmente.

Las nuevas tecnologías de la comunicación han roto todos los esquemas anteriores; los *millennials* estamos acostumbrados a tener acceso a casi cualquier persona en cualquier momento. Las redes sociales nos han dado la oportunidad de comunicarnos de manera directa, con un simple mensaje. Este método de comunicación lo hemos desarrollado durante nuestra adolescencia e, inconscientemente, nos lleva a actuar de la misma manera en nuestro puesto de trabajo. Creo que esto nos hace relacionamente influyentes ya que podemos sugerir mejoras o críticas directamente con nuestro superior sin el temor de otras generaciones.

Y sí, también tenemos mente emprendedora. Según el *Global Entrepreneurship Monitor*, el 50% de los emprendedores mundiales son *millennials*. Somos conscientes de que a día de hoy existen buenas oportunidades para convertirnos en emprendedores, lo valoramos igual de bien que trabajar en una gran empresa. Así lo corrobora el estudio de *Telefónica Global Millennial Survey, Global Results* según el cual el 72% de los *millennials* ve con buenos ojos convertirse en emprendedor.

La verdad es que no nos gusta pasar inadvertidos, nos gusta dejar huella en las organizaciones y en las comunidades. Creemos en el conocimiento colectivo y cooperativo, en compartir y ceder información de forma constante, pero queremos que sea recíproco. Porque no entendemos las estructuras y las formas tradicionales de trabajar. Y como ya intuiréis, nos gusta percibir que las empresas tienen alma, que son organizaciones con valores, culturas y estilos diferentes. Nos gusta trabajar y hacer cosas con personas interesantes, aprender y aportar, llegar a casa con cosas del trabajo en las que pensar.

También somos transversales, nos encanta estar conectados con profesionales de nuestra empresa, aprender de todas las áreas, no sentirnos limitados en un solo departamento. Porque efectivamente, queremos conocer gente para alimentar nuestro *networking*. Es algo innato de la gente de mi generación y creo firmemente que es uno de los muchos puntos fuertes que las organizaciones deben explotar, porque los contactos externos que somos capaces de alcanzar forman parte del activo de la empresa para la que trabajamos.

Mucha gente me pregunta por qué los profesionales de mi generación salimos tan rápido de algunas organizaciones. Y es que nuestra visión a corto plazo y el deseo de tener y conseguir todo de manera inmediata, hace que seamos muy exigentes con el proceso de acogida e integración en una compañía. Si no nos apasiona el proyecto, el equipo o las tareas, generalmente tendemos a buscar una salida rápida. Otro de los aspectos que más valoramos es la flexibilidad horaria y la conciliación con nuestra vida privada, nos gusta poder elegir cuándo trabajar. Damos por hecho que en la empresa se espera que aportemos valor siempre, por eso no entendemos las reglas de los horarios. Y es que somos capaces de jugar un partido de pádel un lunes a las 12 de la mañana de un día laborable, como preparar un *report* a las 3 de la mañana un día festivo. Nos importa el resultado, y si es cuanto antes mejor, pero no cuando

se obtiene –siempre y cuando estemos dentro de plazo para presentar nuestras obligaciones-.

Nos gusta que el tiempo que invirtamos en el trabajo sea en un ambiente laboral distendido, donde podamos conocer y tener amigos<sup>7</sup>. Creemos que cuando se trabaja con equipos de personas de una gran capacidad y con un alto nivel de confianza y respeto mutuo, el bienestar aumenta y el rendimiento es mucho mayor. Nosotros así lo hemos vivido, por lo que no entendemos que existan aún compañías donde tenga que mantenerse un silencio y una concentración sepulcral durante todo el día.

Como estamos acostumbrados a tener reconocimiento en nuestras redes sociales, precisamos ser evaluados y promocionados continuamente. Nos gusta recibir reconocimiento cada cierto tiempo a nivel interno y externo.

Pero ya sabéis, no buscamos únicamente el reconocimiento dinerario, nos encanta la movilidad física, el cambio de tareas y proyectos, valoramos más ese tipo de políticas. Hace unas semanas conversaba con un gran amigo y director de una compañía y se sorprendía cuando me comentaba que ahora la gente de nuestra generación ya no quiere coche o móvil de empresa. Me comentaba que lo que le están empezando a pedir son tickets para *Uber* y *Cabify*. Y sí, así es la realidad a la que nos estamos enfrentando vosotros y nosotros.

Y es que, mi generación os necesita. Queremos sacar todo nuestro potencial pero nos tenéis que enseñar y liderar en cómo hacerlo. Creedme, tenemos grandes competencias, pero en alguna ocasión nos falta esa madurez y esa confianza que ataje y reconforte las carencias que indirectamente hemos adquirido por nuestras circunstancias.

Espero que estas líneas supongan un antes y un después en vuestra concepción sobre las personas de mi generación. Porque sí, somos como somos, pero también queremos ser, aprender y evolucionar como cualquier persona. Como vosotros. Como nosotros. Porque al final no buscamos nada nuevo, nada que no busquéis también vosotros, algo tan simple y tan difícil como alcanzar una vida feliz, o, como diría Aristóteles, lograda.

---

<sup>7</sup> Un estudio realizado por LinkedIn en 2014 sobre un total de 12 mil trabajadores demostró que los millennials consideramos que tener amigos en nuestro puesto de trabajo nos impacta de manera positiva: nos hacen sentirnos felices (57%), nos motiva (50%) y nos hace ser más productivos (39%).