

Definición del Perfil personal y Profesional de la Generación Z, como Factor Fundamental del Comportamiento Organizacional

Definition of the Personal and Professional Profile of Generation Z, as a Fundamental Factor of Organizational Behavior

MAE. Claudia Ivonne Niño Rodríguez
Dra. Cynthia Lizbeth Brosig Rodríguez
MIA. Juan Enrique Saldaña Pérez

Resumen. Las exigencias del mundo globalizado, compromete a las organizaciones a estar en constante innovación, perfeccionando sus estructuras y procesos conforme a las nuevas generaciones y realidades que le permitan estar a la vanguardia, por lo cual es relevante determinar el perfil personal y profesional de la generación Z o centennials e identificar los factores motivadores que le permiten lograr desempeño laboral en las organizaciones; en su ya ejercicio como colaborador o en su próxima inserción laboral, de manera que se puedan implementar estrategias y acciones que contribuyan a desarrollar actitudes y competencias que incrementen su potencial profesional, satisfacción laboral además de cumplir con los objetivos de la organización.

Palabras clave: perfil, centennials, desempeño, competencias

Abstract. The demands of the globalized world commit organizations to constant innovation, perfecting their structures and processes in accordance with the new generations and realities that allow them to be at the forefront, which is why it is relevant to determine the personal and professional profile of the generation. Z or centennials and identify the motivating factors that allow them to achieve job performance in organizations; in your current practice as a collaborator or in your next job placement, so that strategies and actions can be implemented that contribute to developing attitudes and skills that increase your professional potential, job satisfaction in addition to meeting the organization's objectives.

Keywords: profile, centennials, performance, competencies

Introducción

El proceso de la globalización con lleva a que los individuos y sus entornos se vuelvan más dinámicos e innovadores siendo este un factor de impacto, que debe ser considerado por las organizaciones para instituir un buen ambiente laboral acorde a los perfiles personales y profesionales de sus colaboradores, que les permita tener desarrollo y mejor desempeño.

El propósito de este estudio es determinar el perfil personal y profesional de la generación Z o centennials e identificar los factores motivadores que le permiten lograr desempeño laboral en las organizaciones.

Siendo una realidad que el mundo de los negocios cada vez es más complejo, es que las organizaciones se tienen que ajustar a los desafíos de la internacionalización, para permanecer y crecer en los diferentes contextos, a través de una estructura de Comportamiento Organizacional consistente, que permita comprender y dar dirección a los miembros de la organización y a su estructura en la definición de procesos y solución de problemas, de una manera eficiente mediante la mejora continua. (Alles, 2008).

Existen investigaciones previas que coinciden en el análisis del tema de nuestro proyecto, en primer lugar tenemos la de Cerezo (2019) titulada Cuáles son las expectativas de los jóvenes que pertenecen a la Generación Z ante su próxima inserción al mundo profesional, en la cual entre sus características más distintivas la autora reconoce que esta generación de jóvenes son nativos digitales, prácticos, realistas, liberales, con espíritu ambientalista y social, visionarios, emprendedores, y para los cuales es de gran valor el disfrutar de equilibrio en la disposición de tiempo para su vida personal y laboral, así mismo colaboran de manera importante en los cambios que requiere la sociedad. De igual manera el proyecto de Nuevas Generaciones y empleo. Características psico-sociales de la generación Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo (CABA,2016) de Maiolli & Filipuzzi (2016), identifica que dentro de los distintivos de esta generación centennials existe una alta capacidad de creatividad, innovación y emprendimiento, les interesa desenvolverse laboralmente en la modalidad “ home office” de manera individual y no grupal, y en cada puesto de trabajo que se desarrollan lo visualizan como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento que suma a su talento, les brinda superación y nuevos retos.

Dichos estudios muestran a través de sus resultados coincidencia en lo relevante que es el que las organizaciones realicen una gestión de talento acorde al perfil personal y profesional de las nuevas

generaciones, de manera que se cumplan con las expectativas laborales y desarrolle su potencial profesional con éxito (Cerezo, 2019).

Metodología

El enfoque de este estudio es cualitativo, y se fundamentó en un análisis exploratorio que implicó una revisión de la literatura de varios autores especializados relacionados con el tema de estudio.

Desarrollo

La organización es un sistema social dividido en **Misión, Visión y Valores**, al definir cada una de ellas concretamos quienes somos, a que nos dedicamos, hacia donde queremos llegar, además de cuáles son los principios que nos fortalecen; y como toda estructura, su buen funcionamiento depende directamente del plan de gestión de operaciones que se tenga, además de la armonía o interconexión con la que actúen sus componentes: humanos, estructurales, tecnológicos y entornos; en la búsqueda por alcanzar objetivos y lograr desarrollo. (Alles,2008).

El talento humano actúa en base a diversas dinámicas de conducta y se requiere de información para identificarlas, con la **teoría** establecemos por qué se comportan las personas de cierta manera, a través de la **práctica** nos permite conocer y ser más flexibles al cambio y a las necesidades, y mediante la **investigación** entendemos el porqué de sus acciones e intentar predecir y controlar ciertos comportamientos con la finalidad de crear estrategias operativas en base a las fortalezas de cada trabajador en beneficio de él mismo y de la empresa. Siendo la actuación de las personas dentro de la empresa lo que se conoce como Comportamiento Organizacional. (Alles,2008).

En las compañías se identifican cuatro modelos de Comportamiento Organizacional en primer lugar el **Autocrático** el cual indica siempre lo que se tiene que hacer, de **Custodia** al cual se le tienen consideraciones por la antigüedad en el empleo, el de **Apoyo** que siempre capacita y ayudar a crecer y por último el **Colegiado** que siempre muestra colaboración y compromiso; aplicar un modelo en específico o combinación de modelos puede ser una alternativa para la organización, siendo dependiente de circunstancias según el tipo de trabajo que se realiza, objetivos de la dirección de la empresa y satisfacción del empleado en la institución, con la perspectiva de crear buenas relaciones interpersonales y la adaptación empática a sistemas dinámicos por parte de los empleados que les permita desarrollar competencias y compromiso que contribuyan al bienestar personal y empresarial. (Alles,2008).

El mundo de los negocios esta en constante innovación, lo cual provoca cambios en los procesos y por supuesto en las personas, en respuesta a las necesidades del mundo actual, así como a las inducidas por la organización.

En nuestro estudio se hace referencia a la generación Z o centennials que corresponde a las personas nacidas entre 1995 – 2010, siendo para Moreno y Toscano (2022) los nativos digitales y globalizados, interesados en gran manera por el emprendimiento y a los cuales sencillamente no se les complican la vida al ser prácticos en sus decisiones (Raudales & Chinchilla, 2023).

(Masco,2013, como se citó en Cerezo, 2019) establece que durante el paso de los años las generaciones se han definido con características muy particulares que los distinguen y en el caso específico de la generación Z o centennials los etiqueta como los digitales por naturaleza, ya que nacieron con la apertura de un nuevo siglo, la disponibilidad de información al por mayor, el uso de redes, lo cual los vuelve totalmente tecnológicos y globalizados además se les relacionan con características de ser innovadores, creativos, flexibles y adaptables al cambio, sin embargo entre sus inconvenientes generacionales se encuentra que muestran debilidad en competencias de comunicación (escrita y verbal) y en su disponibilidad inmediata en el uso de las redes, lo cual los vuelve esclavos de sus dispositivos digitales.

En el entorno laboral esta generación Z su actuación es dinámica, practica y virtual, desarrollan proyectos con un plazo establecido mediante acciones establecidas por ellos mismos y no se ven haciendo carrera en un mismo empleo por muchos años, además muestran gran interés por emprender (Cerezo, 2019).

Respondiendo a los cambios generacionales y al dinamismo del mundo globalizado es que las organizaciones necesitan transformarse y mostrar **Iniciativa para el cambio**, la cual tiene por finalidad implementar nuevos programas, proyectos o procedimientos, realizar **Cambios de procesos**, con la intención de innovar los procesos que ya se tienen y lograr **Cambios culturales**, mediante la aplicación de nuevas estrategias y forma de hacer negocios, con una nueva identidad para empleados y clientes estos cambios serán inducidos por fuerzas externas e internas, y por consiguiente es importante conocer su influencia y el momento adecuado para su aplicación; así mismo se puede tener resistencia al cambio por parte de algunos empleados al realizar los ajustes, de manera que lo mejor será convencerlos en contar con su participación en la renovación como parte importante del sistema organizacional.(Alles,2008).

En las organizaciones la exigencia por ser más productivos y alcanzar éxito es constante, por lo que se requiere de una gestión de talento humano eficiente, conforme a la definición de los perfiles

de formación y desempeño de las nuevas generaciones, cimentada en estrategias objetivas a sus características y expectativas laborales que les permitan mostrar y expandir los mejores resultados en las actividades que realicen de manera eficiente y productiva (Raudales & Chinchilla, 2023).

Para alcanzar lo anterior una opción viable sería el aplicar **competencias con modelo management** en la búsqueda de desarrollar talentos alienados a la misión y visión de la organización, y a las capacidades profesionales necesarias para cada puesto de trabajo y mediante estrategias gestionar para que se desarrollen competencias al plan de carrera, creando así fortalezas en la organización que la conduzcan a ser más eficiente y competitiva, en los esquemas internacionales. (Alles,2008).

De los miembros de esta generación Z algunos ya forman parte del mundo laboral, por lo cual es apremiante que las organizaciones consideren las características psico-sociales de sus perfiles al momento de estructurar el diseño de los puestos, además de que en los procesos de reclutamiento de nuevos talentos, se logre despertar su interés y motivación por la oferta laboral como buena opción para alcanzar desarrollo profesional y desempeño (Maioli & Filipuzzi, 2016).

Como parte de nuestro estudio, al identificar los factores que les motiva al en el ámbito laboral a los jóvenes de la generación Z, referimos la investigación previa realizada por (Iorgulescu,2016) sobre algunos hallazgos en relación a lo que esperan y consideran importante los miembros de esta generación al lograr su inserción laboral , como es que sus sueldos sean buenos y que les brinde **seguridad económica**, que puedan contar con un **mentor** del cual le aprendan y les acompañe en sus inicios de desarrollo laboral ; y que exista **flexibilidad** en el trabajo de manera que ellos puedan administrar sus tiempos y alcanzar objetivos (Maioli & Filipuzzi, 2016).

Siendo una de las metas en toda organización el contar con satisfacción laboral es que citamos el estudio de investigación de (Campbell et al., 1990) en Raudales y Chinchilla (2023) en el cual define lo que se debe entender por Desempeño laboral, como el conjunto de acciones y conductas sobresalientes que tiene un colaborador por alcanzar los objetivos organizacionales e incitar a el crecimiento.

Durante el proceso del ejercicio laboral, es muy recomendable que se vayan desarrollando competencias entre los colaboradores como liderazgo, pensamiento estratégico, innovación, iniciativa, compromiso, uso de tecnología que les permitirán están acorde a las necesidades y exigencias de las transformaciones del entorno laboral y que los fortalezcan en su desempeño dentro la organización, de manera que es muy importante que el área de Recursos Humanos contribuya a

que los empleados cuenten con las habilidades necesarias para liderar con un mundo empresarial en constante cambio.(Alles,2008).

Conclusiones

Una vez realizado el análisis de los trabajos de investigación considerados para este estudio se puede inferir en lo relevante que es hoy en día que las organizaciones realicen una inspección de puestos acorde a los perfiles personales y profesionales de las nuevas generaciones así mismo de la manera en la que se les motiva en su ejercicio laboral para que puedan alcanzar crecimiento profesional y desempeño. Una cualidad muy distintiva de esta generación Z es la facilidad con la emplean herramientas digitales para desarrollar su trabajo sin necesidad de estar físicamente en una oficina, entre sus expectativas laborales les gustaría pertenecer a una empresa en la que se presenten constantes desafíos, y que en el cumplimiento de sus responsabilidades les brinden equilibrio entre el tiempo laboral y sus compromisos personales, además que se les presenten oportunidades de crecimiento, así mismo que se respeten los acuerdos laborales ya que valoran mucho su libertad y su espíritu de emprendedor, con el anhelo de convertirse en su propio jefe y ser independientes (Cerezo, 2019).

Dentro de las características que identifican a esta generación Z en (Cerezo, 2019) se comparte lo descrito por (Vilanova & Otrtega, 2016) tales como que son autodidactas, creativos, innovadores, sobreexpuestos a la información, emprendedores, necesitan de manera inmediata respuestas, tienen compromiso con el mundo que los rodea, por lo cual los nuevos empleos deben adecuarse a los futuros perfiles profesionales y su contexto social.

Cerezo (2019) considera el pensamiento de Friedman (2013) al establecer que las exigencias del mundo laboral, dejan claro que las síntesis curricular de los jóvenes de la generación Z , deberán contar con los conocimientos necesarios, automotivación y habilidades blandas desarrolladas que le permitan ser creativos, innovadores, trabajar en equipo, solucionar problemas, detectar oportunidades además de seguirse preparando constantemente a los retos vanguardistas de la era digital y sus nuevas modalidades laborales.

Conscientes de que todo cambia con el transcurso del tiempo y de que no podemos quedarnos en el pasado, será un desafío para las estructuras organizacionales el que realicen ajustes a los procesos de re organización en las modalidades tradicionales de disposición de trabajo, además considerar sistemas de capacitación y entrenamiento que complementen las habilidades requeridas

por los futuros colaboradores con la finalidad de generar un buen clima organizacional y obtener los resultados deseados, ganar-ganar (Maioli & Filipuzzi, 2016).

Referencias

Alles, Martha., (2008). *Comportamiento Organizacional*. Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica.

Cerezo, P. (2019). *¿Cuáles son las expectativas de los jóvenes que pertenecen a la Generación Z ante su próxima inserción al mundo profesional?* Tesis de licenciatura, Universidad Empresarial Siglo 21. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/17509>

Maioli, E., & Filipuzzi, M. M.(2016). Nuevas generaciones y empleo. Características psico-sociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo (CABA, 2016).*Journal de Ciencias Sociales* 5(8) 88-98

Raudales,E.V., & Chinchilla, L.P. (2023). Análisis exploratorio del desempeño laboral en tres generaciones: X, Millennials y Centennials. *Yachay-Revista Científico Cultural*, 12(1), 53-57. . <https://doi.org/10.36881/yachay.v12i1.667>