

La diversidad generacional en la logística

MARÍA TERESA RENÁN

Sin duda, 2019 será un año emocionante para las Cadenas de Suministro y la Logística, con todos los retos que van a enfrentar. Hoy, las capacidades operativas y la agilidad son clave para adaptarnos a los mercados más evolucionados y sus requerimientos. Debemos ajustar cada pieza de la cadena, el diseño de su red, las instalaciones, operaciones, sistemas, despliegue del inventario, planeación, etc., ya que hoy las Cadenas de Suministro construidas como “un modelo para todos” no son una estrategia efectiva para el éxito.

Y para taclear estos retos, se requieren profesionales talentosos que constantemente exploren nuevos métodos para mejorar y evolucionar nuestra Logística. El talento que necesitamos debe tener habilidades únicas como el análisis de datos, la capacidad de transformar, y liderazgo. Sin embargo, no es un secreto que nuestras organizaciones tienen problemas para encontrar y retener gente con las habilidades técnicas y analíticas que se requieren para gestionar efectivamente y mejorar las operaciones logísticas.

El Deloitte Millennial Survey de 2018, basado en los puntos de vista de 10,455 Millennials en 36 países, arroja datos interesantes. Los empleados de las empresas que son más diversas piensan que sus empresas son más fuertes en atraer y retener el talento, ofrecer un ambiente de trabajo motivante y estimulante, impactar positivamente a la sociedad, valorar el comportamiento ético y generar rentabilidad financiera, comparadas con las empresas que no son diversas.

Esta encuesta también muestra que los líderes de organizaciones diversas y que piensan más en el futuro son mejor percibidos por sus equipos. Y esto genera más lealtad de los empleados. 69% dice que va a quedarse más de 5 años en una organización diversa contra un 27% que dice que se quedará en una empresa no diversa. Entonces si la diversidad nos ayuda a atraer y retener el talento, ¿cómo construimos una logística diversa?

Y por diversidad no hablamos solamente cuotas de género, discapacidades, raza/color, orientación sexual y religión, sino que también hablamos de edad o generación. Y hoy nos estamos enfrentando a una dinámica fascinante y retadora, particularmente porque hoy en la mayoría de las empresas, equipos de trabajo se extienden a través de varias generaciones.

Los Baby Boomers (nacidos entre 1944-1962), la Generación X (nacidos entre 1965 and 1980) y los Millennials o Generación Y (nacidos entre 1981 y 2000) están

coexistiendo como nunca en la historia, y esto genera un “revoltijo” de creencias, cultura, y ética en el trabajo. Algunos estudios sugieren que las relaciones entre las generaciones están en su punto más bajo. Los Millennials piensan que los Generación X son una bola de llorones; Gen X ve a los Millennials como arrogantes y empoderados, y todos piensan que los Baby Boomers son introvertidos y adictos al trabajo. Habiendo tantas diferencias en sus sistemas de creencias y sus perspectivas, no sorprende que estas diferencias de edad creen tensión en los lugares de trabajo y dificulten la atracción y retención del talento.

Iniciemos reconociendo los aportes de cada generación. Reconozcamos la experiencia y sabiduría que los Baby Boomers tienen para ofrecernos como un excelente mecanismo para transferir el conocimiento y construir equipos de trabajo. Los Gen X y Millennials pueden trabajar con ellos para lograr eficiencias significativas con tecnologías de última generación. Los Millennials también nos pueden ayudar a considerar diferentes formas de operar poniendo primero a nuestros empleados en el lugar de trabajo. Ofreciendo más flexibilidad, más retroalimentación y enfatizando la importancia de la cultura.

Y para cambiar la cultura a través de nuestras organizaciones, debemos ser sobre todo empáticos. La empatía nos permitirá entender cada uno de los puntos de vista y ser el “pegamento” que une a estas generaciones juntas. ¿Cómo podemos ser empáticos?

1. Practicar la escucha “profunda”
2. Preguntar para orientar
3. Aceptar la imperfección

Después de todo, si hay algo en que todas las generaciones coinciden es en que quieren sentirse comprendidas. Los Millennials nos están diciendo lo que ya sabemos en nuestros corazones: la gente quiere ganar dinero, pero también quiere hacer la diferencia.

Los líderes exitosos ponen el propósito antes de la rentabilidad, y terminan con equipos que tienen éxito enfrentando todo tipo de retos. Seamos los líderes que las nuevas generaciones quieren. Líderes agresivamente comprometidos para impactar de forma tangible al mundo mientras preparamos a nuestras organizaciones y empleados para los cambios que nuestras operaciones logísticas enfrentan.

Debemos ver la diversidad como una mentalidad con visión a futuro más que completar cuotas; como una herramienta para potenciar tanto el desempeño del negocio como el profesional. Sin duda, la diversidad puede traer beneficios ya que estamos ante una rica e histórica mezcla de conocimiento y experiencia que probablemente no volvamos a ver en las próximas décadas.

Autor Ma. Teresa Renán
 Académica
 Universidad La Salle

Consejera Directiva
ConaLog

Abril, 2019