

BOLETÍN *Sociología*

EJÉRCITO DE COLOMBIA

LAS GENERACIÓN MILLENNIALS Y SU INFLUENCIA EN LAS FUERZAS MILITARES



Figura 1. Soldados de Colombia de diferentes edades con el General Lasprilla, Comandante del Ejército Nacional en el 2015.

Las generaciones tienen marcadas diferencias entre unas y otras en cuanto a conductas, expectativas y motivaciones entre otras. En la estructura de las fuerzas militares, efectuar una buena administración del talento humano sobre la diversidad generacional, es un gran desafío, por la diversidad de edades, que oscilan entre el soldado de más bajo rango hasta el general de más alto rango. Definir generación se puede tomar con base en dos visiones, una positivista y una histórico-romántica.

LAS GENERACIÓN MILLENNIALS Y SU INFLUENCIA EN LAS FUERZAS MILITARES

“La positivista relaciona la palabra generación con grupos humanos con elementos comunes en relación a su ciclo biológico, siendo variables como la edad o la etapa (juventud, madurez o vejez) las que condicionan su pertenencia a una determinada generación. Estos grupos humanos viven un momento histórico común y tienen la capacidad de revolucionar la sociedad, imponiendo su propio pensamiento. La visión histórico-romántica afirma que la pertenencia a una generación depende de la influencia histórica, política, social y cultural que reciben los individuos”¹.

Según the Center for Generational Kinetics en el 2016, determinó cinco las generaciones que actualmente componen la sociedad: Los tradicionalistas nacidos antes de 1943, los Baby Boomers nacidos entre 1943 y 1960, la generación X nacidos entre 1960 y 1980, la Generación Y o Millennials nacidos entre 1980 y 2004; y, la generación Z o Centennials nacidos después del 2004, aunque también se les considera Z a los nacidos después de 1996².

La generación X actualmente oscila entre los 39 y 59 años, son padres de los millennials y los centennials, fueron influenciados en su adolescencia por eventos como el surgimiento de los computadores personales, la expansión del VIH, la expansión del internet, Chernobyl, la caída del muro de Berlín y el surgimiento de MTV y CNN entre otros, que marcaron su comportamiento³. Son individualistas, pero con inclinación hacia la búsqueda del apoyo grupal y

mentoría, ven el trabajo como trabajo, buscan un balance entre su vida personal y laboral, son protectores con sus hijos y por ellos dejarían todo. Los millenials, quienes tienen edad entre los 15 y los 39 años, crecieron en una cultura de niños protegidos y queridos, se caracterizan por el uso de la tecnología como parte integral de su estilo de vida, lo cual es una obviedad para ellos y han crecido al lado de teléfonos inteligentes, el internet, las redes sociales, la información al instante, quieren cambiar el mundo, ser más correctos, más honestos, más ecológicos, más orgánicos, más exitosos y entran a competir por ser mejores que sus padres⁴.

Son la generación con menos afiliación política o religiosa en la historia, están dentro de la globalización, expresan muy poca lealtad con sus empleadores y están constantemente pensando en irse de la compañía en búsqueda de nuevas oportunidades. Esta generación prioriza sus intereses personales a los de la compañía, no están cómodos con estructuras rígidas, demandan posiciones variadas e interesantes en el trabajo y necesitan constante retroalimentación y posibilidad de crecimiento personal y profesional.

Teniendo en cuenta estos parámetros generacionales, los mandos y jefes de talento humano deben considerar las conductas, las expectativas y las motivaciones de los hombres y mujeres pertenecientes a la institución militar, con el fin de emitir políticas públicas que garanticen la efectividad de la fuerza y su misión constitucional.

LA GENERACIÓN MILLENNIALS Y SU INFLUENCIA EN LAS FUERZAS MILITARES

BABY BOOMER	X	MILLENNIALS
Acostumbrados a trabajar en entornos jerárquicos y competitivos. El trabajo a presión es su estilo de gestión. (Lasheras y Jiménez, 2012)	Buscan equilibrio entre lo laboral y lo personal (Chirinos, 2009).	Buscan flexibilidad laboral (Chirinos, 2009). Placer y diversión en el trabajo (Molinari, 2011). Poca lealtad con los empleadores, nuevas oportunidades, y posiciones variadas en el trabajo. (Deloitte, 2014).
Dispuestos a sacrificar la familia por el trabajo (Bridgers y Johnson, 2006).	El trabajo es algo temporal y cada empresa un escalón para alcanzar algo mejor. (Filipczak, 1994)	Buscan un balance entre el trabajo y la familia. (Yeaton, 2008).
Dedicación al trabajo, búsqueda de estatus, mejora en el nivel de vida y orientación al trabajo como ancla de vida (Almeida, 2012).	Se preguntan cuál es su beneficio en cada trabajo y se esfuerzan tanto por alcanzar sus metas, así como las de la organización. (Smola y Sutton, 2002).	Expectativas frente al trabajo se centran en: La libertad para tomar decisiones. Las oportunidades de aprendizaje y desarrollo. La comunicación abierta y el respeto por su estilo de vida. (Lombardía, Stein y Pin, 2008)
Disciplinados, con confianza en el sistema, manejan la formalidad y autoridad (Lasheras y Jiménez, 2012).		Independientes, delegan responsabilidades, demandan retroalimentación inmediata y esperan un sentido de resultados cada hora Martin (como se citó en Irizarry-Hernández y de Arcibo, 2009).

Citas

¹ Claudia Díaz, Mariangela López y Laura Roncallo, "Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X y Millennials". *Clío América*, 11(22), (2017), 188-204

² *Ibid.*, 195

³ *Ibid.*, 197

⁴ *Ibid.*, 198

Bibliografía

- Claudia Díaz, Mariangela López y Laura Roncallo, "Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X y Millennials". *Clío América*, 11(22), (2017).
- Marilee Jones, *New Kids on the Block: Observations on the Newest Generation of MIT Students*, MIT Faculty Newsletter, Septiembre 2011.

LAS GENERACIÓN MILLENNIALS Y SU INFLUENCIA
EN LAS FUERZAS MILITARES



AUTOR

Capitán Jorge Mauricio Cardona Angarita Ph.D (c), Jefe de Estudios e Investigaciones del Centro de Estudios Históricos del Ejército Nacional. Oficial de Caballería del Ejército de Colombia, candidato a Doctor en Ciencias Sociales y Humanas en la Pontificia Universidad Javeriana, Magister (M.Sc) en historia de la misma universidad, Especialista en Administración de los Recursos Militares para la Seguridad Nacional, Pasante del acuerdo marco Colombia - Chile para la adecuación de la doctrina acorazada en Santiago de Chile 2014, con Armor Captain Career Course del Armor School en Fort Knox, Kentucky, USA; Estudiante del Defense Language Institute en Lackland Air Force Base, San Antonio, Texas, USA; con entrenamiento en el ARC Buque Escuela Gloria Crucero 2000; Miembro Correspondiente de las Academias Colombianas de Historia y de Historia militar.

Bandera

Dirección: Coronel Pedro M. Vega Losada

Difusión: Capitán Fredy Marcelo Flechas Gamba Diseño:

Paula Andrea Mantilla Rincón

Revisión: Capitán Jorge Mauricio

Cardona Angarita

Sugerencias y comentarios:

cienciasmilitaresejercito@gmail.com

Centro de Estudios Históricos del

Ejército Nacional

Bogotá, Cantón Norte.

CENTRO DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DEL EJÉRCITO
EJÉRCITO DE COLOMBIA

WWW.EJERCITO.MIL.CO/CENTRO_ESTUDIOS_HISTORICOS_EJERCITO

