

Comunicación con trabajadores jóvenes

La parte del cerebro que regula la reacción de luchar o huir, por lo general en las personas jóvenes, está más desarrollada que la parte del cerebro que regula el tomar decisiones y aportar soluciones.

La herramienta eficaz puede ser refuerzo positivo (o instrucción correctiva dada de una manera positiva) para el entrenamiento del trabajador joven porque es más probable que sea procesado en el lóbulo frontal donde formamos las estrategias y juicio, y creamos conexiones para aportar soluciones.

Aunque parezca que el refuerzo negativo da resultados inmediatos, el efecto frecuentemente es reaccionario, de corto plazo, y basado en el miedo, no en la lógica.

El papel del respeto

Los trabajadores jóvenes, en comparación con los grupos de otras edades, son los que menos retarían a las personas que ellos respetan. Esto puede ser una herramienta eficaz para guiar y entrenar. Sin embargo, los trabajadores jóvenes pueden imitar el comportamiento de los compañeros de trabajo que ellos respetan; aunque sepan que este comportamiento es repugnante o inseguro.

Lo más probable es que los trabajadores jóvenes respeten a las personas que demuestren interés auténtico en la seguridad, en el bienestar y en el progreso profesional del trabajador. Lo probable es que respeten menos a alguien que ellos creen que se motiva por el interés óptimo de la empresa.

Los trabajadores jóvenes frecuentemente respetan a los compañeros de trabajo que han ascendido de puesto o que han demostrado conocimiento real del entorno laboral. Es posible que los compañeros de la misma edad sean más respetados que los supervisores, los administradores o los dueños del negocio.

Cada generación tiene cualidades particulares. El saber lo que cada grupo valora y cómo piensa puede lograr comunicación mejor y un entorno laboral más seguro.

Generación

Tabla de tiempo

Conservadores nacidos de
Leales, conformistas, respetan la autoridad, disciplinados y formales

1900 a 1945

Nacidos en la explosión demográfica de
Optimistas, ascenso estructurado, retan a la autoridad, y valoran las relaciones

1946 a 1964

Generación X nacidos de
Independientes, flexibles, desean estructura, comunicación inmediata y son alegres

1965 a 1980

Milénicos nacidos de
Multifuncionales, seguros de sí mismos, versátiles, sumamente sociables, y extremadamente alegres

1981 a 1994

Generación Z nacidos de
Responsables socialmente, conectados, se comunican con menos de 140 símbolos e influyen a sus compañeros de la misma edad

1994 a ?

Trabajadores jóvenes
de 16 a 25 años de edad

Gustan trabajar en equipo y la competencia

Eligen a quién respetar

Prefieren comentarios cortos, frecuentes y positivos

Dar comentarios frecuentes

Citar a un trabajador joven a la oficina para compartir comentarios (aunque sean positivos) puede incomodar al trabajador y por lo tanto absorbería menos la información. Los trabajadores jóvenes pueden aceptar comentarios buenos y (o) correctivos si se ofrecen al momento o improvisadamente.

Los trabajadores jóvenes suelen preferir los comentarios cortos y frecuentes. Ellos podrían interpretar la falta de comentarios como crítica o prueba de haber hecho mal el trabajo. Es posible que miren a las evaluaciones anuales, que no tienen otro comentario, como asunto frustrante e inadecuado.

Lóbulo frontal
Razonamiento



Amígdala
Luchar o huir