

SEGUNDO DESAYUNO EMPRESARIAL DEL CICLO 2014

Generación Y, inspirarnos sin sufrir

Generation Y, inspire
us without suffering

**Geração Y, inspiração
sem sofrimento**



El pasado 29 de abril se llevó a cabo en el Auditorium de WTC Montevideo el Segundo Desayuno Ejecutivo del ciclo 2014. Frente un Auditorium colmado, el argentino Claudio Penso, profesor universitario y empresario, cautivó a su audiencia durante más de una hora 30 minutos, y fue aplaudido enérgicamente al finalizar su exposición.

“Nuestra juventud gusta del lujo y es maleducada, no hace caso a las autoridades y no tiene el mayor respeto por los mayores de edad. Nuestros hijos hoy son unos verdaderos tiranos. Ellos no se ponen de pie cuando una persona anciana entra. Responden a sus padres y son simplemente malos.” Esto lo dijo Sócrates 400 años a. C.

En todas las épocas existió la incomprensión generacional. Nuestros padres cuestionaron a sus padres y viceversa. Las empresas en su mayoría se quejan de lo difícil que les resulta conseguir buenos perfiles de jóvenes responsables, talentosos, con deseos de anclar en un buen proyecto.

Los jóvenes también se quejan de lo difícil que les resulta conseguir buenos proyectos, desafiantes, entusiastas, donde se sientan valorados por su talento y capacidad.

Los que buscan no encuentran. Parecería que las expectativas son idénticas, sin embargo, están signadas por el desencuentro.

Hay un fenómeno mundial que trasciende a la Generación Y. Son los llamados NI NI.

El Persimmon Kaki es una fruta de estación, nueva en Uruguay. Frutisur la produce en el departamento de San José y puede encontrarse en todos los supermercados. En nuestro país se cosecha en el mes de mayo y se puede ofrecer al consumidor hasta el mes de septiembre.

Las experiencias realizadas han demostrado que nuestro clima es óptimo para su cultivo, obteniendo una calidad adecuada para la exportación, con frutos muy jugosos, de buen tamaño y sabor.

Crema de Persimmon Kaki *Un postre suave y digestivo*



Rendimiento: 6 personas

Ingredientes

- ½ kilo de Persimmon
- ½ limón
- 1 yogurt natural
- 1 sobre de gelatina sin sabor
- 1 cucharada sopera de azúcar
(o su equivalente en edulcorante)

Seguinos en Facebook: persimmon kaki
www.frutisur.com.uy • info@frutisur.com.uy

TABLA DE PROPIEDADES

COMPOSICIÓN POR CADA 100 GRAMOS

Calorías	65,6
Hidratos de Carbono	19,7 g
Fibra dietética	1.6 g
Potasio	190 mg
Provitamina A	158,3 µg
Vitamina C	16 mg
Ácido Fólico	7 µg

Preparación:

Exprima el limón. Pele los Persimmon, corte la pulpa y rocíe con el jugo de limón, luego pase esta preparación por la batidora. Disuelva el sobre de gelatina en agua fría y agréguele el agua caliente. Añada al puré de Persimmon el limón, el azúcar y el yogurt. Mezcle bien los ingredientes e incorpore la gelatina apenas tibia. Lleve esta mezcla a la heladera por unas dos horas y sirva en potes individuales, decorados con una rodaja de Persimmon.

goodife

Solano Antuña 2784 • E-mail: info@life.com.uy
Tel: 2716 1075 • web: www.life.com.uy

INSTITUTO
Beatriz Marino
DE ALTA GASTRONOMÍA

CURSOS CORTOS Y CLASES ESPECIALES CON INSCRIPCIONES TODO EL AÑO

LOCAL CON INSUMOS PARA GASTRONOMÍA, PASTELERÍA Y ARTESANÍAS EN AZÚCAR

GUAYABOS 1923 ESQ. JACKSON • ABIERTO DE LUNES A VIERNES DE 9 A 19HS. • TEL.: 2400 95 96 • WWW.BMARINO.COM.UY



Eles têm entre 15 e 30 anos. Sua posição perante a realidade é indiferente. Não estudam nem trabalham, e mantêm um ócio frustrante, doloroso e angustiante.

Na América Latina, segundo o Relatório Mundial sobre a Juventude, 20% dos adolescentes entre 15 e 19 anos não estudam nem trabalham.

A crise da geração dos NEM-NEM tem aumentado, já que, embora cresçam num ambiente tecnológico, têm grande dificuldade para desenvolver um projeto de vida e independizar-se.

Uma das principais causas da angústia é que estes jovens têm uma qualidade de vida inferior à de seus pais. A maioria deles faz parte de famílias de classe média e baixa.

No entanto, durante a revolução dos países árabes em 2010 e 2011, os NEM-NEM foram os verdadeiros protagonistas. Talvez tenham encontrado lá um projeto, um espaço de transcendência.

A seguir, um possível quadro comparativo das diversas gerações:

1914 - 1924. A Geração Grandiosa (90 e 100 anos)
1925 - 1939. A Geração Silenciosa (75 e 89 anos)
1943 - 1969. A Geração Baby Boomer (45 e 71 anos)
1970 - 1981. A Geração X (33 e 44 anos)
1982 - 1994. A Geração Y (20 e 32 anos)
1995 - 2004. A Geração Z (10 e 19 anos)

Como é a Geração Y?

Nasceram entre 1982 e 1994.

Não se sentem amarrados à segurança de um posto de trabalho. Criados com as novas tecnologias, têm um domínio maior que seus pais e chefes.

Acostumados à imediatez da Internet, à vertigem das mudanças, a viver o presente, são inquietos e estão dispostos a mudar de trabalho quando se sentem aborrecidos ou não têm desafios.

Preferem empregos que permitam conciliar melhor a vida pessoal e a vida profissional.

Preferem trabalhar com aqueles que oferecem mais oportunidades de desenvolvimento e projetos no curto prazo, com resultados imediatos.

Desejam ser promovidos rapidamente, já que não são pacientes.

WTC Auditorium



Espacio multifuncional ideal para eventos empresariales, lanzamientos, talleres y conferencias.

Su propuesta contempla servicios de audio, proyección, catering y ambientación del espacio.



World Trade Center Montevideo
Cr. Luis E. Lecueder 3536, Planta Baja, Torre 2.

Por mayor información Tel: 2628 6655

Lic. Silvy Flores: silvy.flores@wtcmontevideo.com.uy
Alicia D Agosto: alicia.dagosto@worldtradecenter.com.uy



Por lo tanto, cada vez que tenemos que despedir a alguien, podemos pensar que:

- Lo incorporamos mal.
- Lo gestionamos inapropiadamente.
- Generamos expectativas erróneas sobre su desempeño.

Cómo elegir candidatos

Conocer el perfil requerido: Job Description.
Saber cuáles son las competencias requeridas.
Desafiar nuestra modalidad de selección (pedir proyectos, conocer a sus ex jefes, visitar a su familia, leer su perfil de Facebook).

Asumir que nadie es ideal. Todos tienen un GAP.
Encontrar la mayor correspondencia entre el ideal y el candidato.

Qué ofrecemos a los que ingresan

Inducción (deja huellas en el cemento fresco).
Liderazgo hasta lograr su máximo.
Objetivos desafiantes.
Tener control de gestión.

Qué hacemos con los que ya están

Para ser mejores necesitamos tener soportes. Cada persona de nuestro equipo puede serlo en la medida que encontremos:

1. Qué lo motiva.
2. Qué habilidades tiene naturalmente.
3. Cómo puede brillar.
4. Cuál es su techo.
5. Qué es conveniente que no haga.
6. Qué tipo de vínculo necesita de nuestra parte.
7. Qué tipo de pautas de control requiere.

Therefore, each time we must let someone go, we can think that:

- We incorporate him/her wrong.
- We did not manage him/her correctly.
- We create erroneous expectations about his/her performance.

How to choose candidates

Know the required profile: Job Description.

Know which skills are required.

Challenge our selection process (ask for projects, meet their ex bosses, visit their family, read their profile on Facebook).

Accept that no one is perfect. Everyone has a GAP. Find the candidate who corresponds most to your ideal.

What do we offer those who are entering

Induction (leave prints in fresh cement).

Leadership until reaching maximum potential.

Challenging objectives.

Having control over management.

What do we do with those who are we have

To be better we need to have supports. Each person on our team can be one to the extent that we find:

1. What motivates him/her.
2. What natural skills does he/she have.
3. How can he/she shine.
4. What are his/her limits.
5. What should he/she not do.
6. What does he/she need from us.
7. What type of guidelines does he/she require

Portanto, cada vez que temos que demitir alguém, podemos pensar que:

- Contratar esta pessoa foi uma decisão errada.
- A gestão que nós fizemos do seu trabalho foi inadequada.
- Geramos expectativas erradas sobre seu desempenho.

Como escolher candidatos

Conhecer o perfil requerido: Job Description.

Saber quais são as competências requeridas.

Desafiar nossa modalidade de seleção (solicitar projetos, conhecer seus antigos chefes, visitar sua família, ler seu perfil do Facebook).

Asumir que ninguém é ideal. Todas as pessoas têm um GAP. Encontrar a maior correspondência possível entre o ideal e o candidato.

O que nós oferecemos às pessoas que contratamos

Indução (deixar pegadas no cimento fresco).

Liderança até a obtenção do seu potencial máximo.

Objetivos desafiadores.

Controle de gestão.

O que fazemos com as pessoas que já estão trabalhando

Para ser melhores precisamos de suporte. Cada pessoa da nossa equipe pode ser suporte; devemos descobrir:

1. Quais são suas motivações.
2. Que habilidades naturais a pessoa possui.
3. Como pode brilhar.
4. Quais são seus limites.
5. Que coisas não convém que ele/ela faça.
6. Que tipo de relacionamento devemos estabelecer com ele/ela.
7. Que tipo de pautas de controle a pessoa requer.

Tienen entre 15 y 30 años. Asumen una posición indiferente frente a la realidad. No estudian ni trabajan, y mantienen un ocio frustrante, doloroso y angustiante.

En América Latina, según el Informe Mundial sobre la Juventud el 20% de los adolescentes de entre 15 y 19 años no estudian ni trabajan.

La crisis de la generación de los Ni-Ni se ha acentuado, ya que si bien crecen en un ambiente de tecnología, tienen una gran dificultad para desarrollar un proyecto de vida y emanciparse.

Una de las principales causas de angustia es que tienen una calidad de vida inferior a la de sus padres. La mayoría forma parte de familias de clase media y baja.

Sin embargo, durante la revolución de los países árabes en el 2010 y 2011, los Ni Ni fueron los verdaderos protagonistas. Quizá encontraron allí un proyecto, un espacio de trascendencia.

Si pudiéramos hacer un cuadro comparativo de las diferentes generaciones tendríamos:

1914 - 1924. La Generación Grandiosa (90 y 100 años)

1925 - 1939. La Generación Silenciosa (75 y 89 años)

1943 - 1969. La Generación Baby Boomer (45 y 71 años)

1970 - 1981. La Generación X (33 y 44 años)

1982 - 1994. La Generación Y (20 y 32 años)

1995 - 2004. La Generación Z (10 y 19 años)

¿Cómo es la Generación Y?

Nacieron entre 1982 y 1994.

No están atados a la seguridad de un puesto.

Criados con las nuevas tecnologías, las dominan más que sus padres y jefes.

Acostumbrados a la inmediatez de Internet, a la vertiginosidad de los cambios, a vivir el hoy, son inquietos y están dispuestos a cambiar de empleo si se sienten aburridos o escasean desafíos.

Prefieren empleos que permitan conciliar mejor la vida personal y laboral.

Privilegian a los que brindan más oportunidades de desarrollo y proyectos de corto plazo que permitan resultados inmediatos.

Aspiran a ascensos rápidos porque no tienen paciencia. El celu y la PC son herramientas de trabajo y de diversión.



They are between 15 and 30 years old. They take a position of indifference to reality. They do not study or work, and maintain a frustrating, painful and agonizing idleness.

In Latin America, according to the World Youth Report, 20% of the adolescents between 15 and 19 do not study or work.

The crisis of the NI-NI generation has become worse because, although they have been brought up in a technological environment, they find it difficult to develop a life plan and become free.

One of the main causes of anxiety is that their quality of life that is lower than that of their parents. Most come from middle-class and lower-class families.

However, during the revolution in the Arab countries in 2010 and 2011, the Ni Ni were the true protagonists. Perhaps they found a project here, a space to transcend.

If we could make a comparative chart of the different generations we would have:

1914 - 1924. The Grandiose Generation (90 to 100)

1925 - 1939. The Silent Generation (75 to 89)

1943 - 1969. The Baby Boom Generation (45 to 71)

1970 - 1981. Generation X (33 to 44)

1982 - 1994. Generation Y (20 to 32)

1995 - 2004. Generation Z (10 to 19)

What characteristics does the Generation Y have?

They were born between 1982 and 1994.

They are not attached to job security.

They were raised with the new technologies, they master them more than their parents and bosses do.

Used to the immediacy of Internet, the dizzying feeling of change, of living in the present, they are restless and willing to change jobs if they feel bored or if there are few challenges.

They prefer jobs that let them better balance their personal lives and work.

They favor those who provide more opportunities for development and short-term projects that have immediate results.

They aspire to quick promotions because they are impatient.