

V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en
Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos
Aires, Buenos Aires, 2013.

A liderança da geração y.

Oliveira, Milene Regina, Melo De Oliveira Lima, Rosemeire, Maxima Medina Flores, Guilhermina, Farias, Leticia, Vasques, Henrique Marson, De Farias Costa, Andre, De Oliveira, Ivanci y Ramos Hernandez, María Nieves.

Cita:

Oliveira, Milene Regina, Melo De Oliveira Lima, Rosemeire, Maxima Medina Flores, Guilhermina, Farias, Leticia, Vasques, Henrique Marson, De Farias Costa, Andre, De Oliveira, Ivanci y Ramos Hernandez, María Nieves (2013). *A liderança da geração y*. V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-054/384>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/edbf/Qgg>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

A LIDERANÇA DA GERAÇÃO Y

Oliveira, Milene Regina; Melo De Oliveira Lima, Rosemeire; Maxima Medina Flores, Guilhermina; Farias, Leticia; Vasques, Henrique Marson; De Farias Costa, Andre; De Oliveira, Ivanci; Ramos Hernandez, María Nieves
Centro Universitário Sant'Anna. Brasil

Resumen

Esta pesquisa bibliográfica teve início a partir de um tema que vem ganhando cada vez mais espaço nos dias atuais, o surgimento da geração Y no mercado de trabalho, essa geração vem mostrando habilidades com tecnologias, e a busca imediata por resultados. Este estudo tem por objetivo analisar a importância da integração e parceria na liderança da geração Y, e como o domínio-próprio pode ser importante para implantar confiança, desenvolver a liderança e uma cultura da transparência. Os nativos da geração Y são pessoas resistentes às pirâmides hierárquicas organizacionais, mas visam qualidade de vida nas relações interpessoais. Ao contrário da geração X, resistente à tecnologia, respeitando o organograma da organização. Essa geração vem quebrando paradigmas em busca do sucesso profissional, e está alcançando o topo tão rápido que começa a entrar em choque com gerações passadas. A geração Y não se intimida com outras gerações e adota um novo modelo de liderança, um modelo que não dita regras a seus colaboradores, todos têm autonomia e poder de decisão, mas sabem de suas obrigações, eles almejam ser respeitados e não temidos.

Palabras clave

Resistentes, Pirâmides hierárquicas geração Y

Abstract

THE LEADERSHIP OF GENERATION Y

This bibliographical research began from a theme that is gaining more and more space in the present day, the rise of generation Y in the workplace, this generation has shown skills with technology, and the immediate search results. This study aims to analyze the importance of integration and partnership in leadership of generation Y and how the own domain can be important to deploy reliable, develop leadership and a culture of transparency. The natives of generation Y, people are resistant to organizational hierarchical pyramids, but to the quality of life in interpersonal relationships. Unlike generation X, resistant to technology, according to the organigram of the organization. This new generation comes breaking paradigms in search of professional success, and is reaching the top so fast that starts to come into collision with past generations. Generation Y not shy with other generations and adopts a new leadership model, a model that does not dictate rules to its employees, all have autonomy and decision-making power, but know of their obligations, they aim to be respected and not feared.

Key words

Resistant, Hierarchical pyramids Generation Y

Liderança

Liderança implica influência, e, por isso, jamais pode ocorrer por coerção ou força, deve surgir por vontade própria movida por sentimentos de confiança, segurança e inspiração. Para influenciar deve-se possuir bons atributos que inspirem esta influência. Este é exatamente o objetivo a galgar na era do conceito. Não bastasse o desafio; surgem nas organizações a geração Y, uma geração de jovens recém-graduados e grandemente adaptados à inovação, concebidos em um ambiente quase totalmente moldado pela tecnologia e largamente influenciados por ela. Esta geração de líderes, facilmente destaca-se pela versatilidade e atualização, contudo costumam apresentar comportamento impaciente em relação a organizações que prezam pela segurança e sobriedade de carreira, o que faz esta classe de líderes passar por diferentes cargos em diferentes organizações dentro de pequenos espaços de tempo com o foco apenas na ascensão de sua carreira profissional.

Lideranças passadas

Os líderes das gerações passadas mostravam-se centralizadores fazendo questão da pirâmide hierárquica, utilizavam a autoridade como gestão, ofuscavam seus funcionários linha de frente com a falta de autonomia.

Gestores da geração X evitam a comunicação com seus funcionários, são focados em processos e mostram resistência às mudanças. As gerações passadas se chocam em liderar a geração Y, por conta dos avanços tecnológicos.

Novo conceito de liderança

Liderança significa exceder-se, pois um bom líder tem de procurar exceder o que se espera dele é não fazer apenas o que lhe é pedido, pois com o tempo o aceitável torna-se aborrecido e medíocre. Ser capaz de exceder sistematicamente o que é aceitável é uma forma de auto desenvolvimento, mas principalmente um desafio importante que contraria a tendência para a mediocridade tacitamente aceita (Nogueira, 2010).

Ainda introduz um conceito mais moderno para os dias de hoje em que "liderar é sinônimo de energia positiva e entusiasmo". O líder tem de entusiasmar, desafiar e inspirar cada membro de seu grupo, para que eles próprios procurem mais. "A nossa energia produz energia". Liderar é, sobretudo ser capaz de influenciar as emoções dos outros para criar energia, entusiasmo e empenho.

Líderes da geração Y destacam-se por seu vigor e disposição, procuram soluções positivas, são alegres, e prezam a relação interpessoal.

Essa geração é ligada à tecnologia, busca inovação constantemente. São líderes comunicativos e transparente, no ponto de vista desses gestores todos os colaboradores têm direito de saber o que acontece na empresa, são motivados por feedbacks. Os líderes Y, não têm a menor intenção de impor suas vontades, eles são agregadores, democráticos e principalmente conscientes de seus

limites e ao invés de tentarem dar ordens aos seus colaboradores, eles são especialistas em lógica e argumentação. É assim que um gestor Y lidera, ele procura inspirar confiança nos seus colaboradores para que esses decidam segui-lo e então suas solicitações são sempre feitas de forma lógica e argumentativa. Lógica porque entendem que as pessoas precisam decidir realizar essa ou aquela tarefa, e essa decisão deve ser baseada na necessidade e importância da mesma. Se os colaboradores não entenderem o real motivo para que uma tarefa seja feita ele pode até decidir realizar, mas o comprometimento e os resultados podem não ser os mesmos. A liderança acontece de maneira individual, porém de relação de igual para igual, desde o diretor até funcionários chão de fabricas merecem o mesmo tratamento. A geração Y tem um perfil impaciente, esta impaciência pode ser fruto de pouco conhecimento sobre sua própria personalidade, vantagem que se bem compreendida pode resultar em aperfeiçoamento na liderança.

Com todas essas mudanças, a tendência do mercado de trabalho é dar preferência as profissionais com esses perfis. É o que diz Cury. Isso porque, segundo ele, os jovens não têm medo de investir na carreira e sabem se desenvolver em períodos de dificuldade. "A Geração Y ganha valorização porque aposta na crise e na instabilidade. Onde há escassez, esse tipo de profissional consegue produzir". Brandão afirma ainda que atualmente o principal desafio das empresas é desenhar novos modelos de gestão.

Geração Y e o Mercado de Trabalho

Segundo os autores Motta e Calliari em seu livro Código Y, decifrando a geração, os autores explicam que "os Ypsilons são os protagonistas do mundo em que vivemos hoje" e sua forma de atuar no mundo e "o jeito de enxergar a realidade e de interagir com o ambiente socioeconômico molda nosso modus operandi", e aceitam com as tendências e regras de comportamento e consumo. Calliari e Motta traçam uma análise sobre o poder de influência e de comunicação do "universo ipsilons."

A geração Y apresenta um perfil analítico e equilibrado que os levam a tomarem decisões ousadas, embora não acostumados com preocupações sobre estabilidades em cargos, esta geração demonstra ser perspicaz. Possui força e vigor intelectual que os capacita a exercer grande influência.

Geralmente são muito responsáveis, gostam muito de tecnologia, o que os torna extremamente atualizados e aptos para se adequar a mudanças.

O perfil desses profissionais é visto como inovador. Eles trabalham com alegria quando satisfeitos, não se intimidam, continuam a se comportar com espírito de equipe, enfrentando os desafios com serenidade.

Eles ficarão preocupados com a situação atual, mas não infelizes. (Oliveira, 2009). A liderança exercida por esta geração esta baseada em pilares de confiança e *feedback*, focam os resultados e se preocupam em realizar suas tarefas no menor tempo hábil, se possível agregando alguma inovação ou algo que lhes conceda algum mérito. São extremamente criativos e buscam criar laços de confiança mutua entre colegas e liderados.

Segundo Mendonça (2011) a Geração Y está chegando ao topo tão rápido que hoje começa a liderar até profissionais que entraram no mercado antes dela. Em contra partida a geração X encara essa agilidade da geração Y como ameaça, e tem receio de perder seu cargo para geração que possivelmente tem idade de ser seus filhos. Esse conflito deve ser encarado de forma positiva, como quebra de paradigma, uma geração deve complementar á outra.

Outra característica marcante dos jovens da geração Y é a capaci-

dade de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo, isso comprova as habilidades multifacetadas necessárias para conseguir equilibrar diversas atividades, muitas vezes esse aspecto também vem junto com a dificuldade de esperar a concretização de um projeto de longo prazo.

Apesar de toda a versatilidade e inovação que a geração costuma apresentar, seu lado "impaciente" pode desregular certos processos de liderança. Como afirma Oliveira (2009) a "geração Y é uma equipe de resultados e não de processos, pois não tem paciência para muitas argumentações e desculpas complexas". Esta impaciência pode ser fruto de pouco conhecimento sobre sua própria personalidade, vantagem que se bem compreendida pode resultar em aperfeiçoamento na liderança.

De acordo com Antunes (2010) publicou em matéria na Revista Exame que a geração Y em cargos de liderança é surpreendente e está ocorrendo mais rapidamente do que a de seus antecessores.

Além de quantificar o fenômeno, essa evolução está ocorrendo de forma ainda mais veloz do que se imaginava, pois em comparação com os executivos mais velhos, os jovens da geração Y tiveram muito mais cedo acesso as informações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ser humano tem problemas com o relacionamento interpessoal desde muito tempo. Chefes autocráticos ou excessivamente carismáticos marcaram eras na historia do trabalho. Em face às mudanças emergentes, o velho modelo de chefe tornou-se obsoleto, cedendo lugar ao gestor, o qual já tem seu posto ameaçado pelo novo modelo: o líder.

Em meio de tantos conflitos e desavenças a geração Y soube conquistar seu espaço, vem mostrando que com o seu jeito descontraído, feliz e preocupado com a sustentabilidade e bem estar próprio, é possível manter uma boa liderança, mesmo com tantas divergências que acontece frequentemente nas relações interpessoais entre gerações, impactando agilidade, colaboração e a inovação. Nesse novo mundo tão globalizado em que vivemos hoje, se lideres e gestores não se atentarem e acompanhar esses avanços quem tende a perder são as organizações, pois são essas gerações que estão se definindo a partir de um conjunto de valores que emerge partir de condições históricas e específicas, que se tornam dominantes ou emblemáticos de uma época de vasta tecnologia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

Livros:

Davis, K., Newstrom, J.W.: Comportamento humano no trabalho, v. 2, p. 36, 50 - 53. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2001.

Hunter, J.C.: O Monge e o executivo. Uma história sobre a essência da liderança, p. 25 - 27. Rionde Janeiro: Sexante, 2004.

Jung, C.G.: Tipos Psicológicos, p. 134. Rio de Janeiro: Guanabara S.A., 1960.

Oliveira, F.C.: Identificando e lidando com a Geração Y. Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Artigo/5703/identificando-e-lidando-com-a-geracao-y.html> Acessado em 05/06/2013

Periscinoto, A.: Geração Y chega à liderança! Disponível em: <http://www.academiadofuturo.com/> Acessado em 05/06/2013

Robbins, S.P.: A verdade sobre gerenciar pessoas... e nada mais que a verdade, p. 57 - 59. São Paulo: Pearson Education, 2003.

Rocha, M.: Depois do primeiro choque de realidade. Como a crise mudou o perfil dos impacientes executivos da chamada geração Y. Revista Exame, São Paulo, n. 12, p. 52 - 54, jul. 2009.

White, E.G.: *Mente, Caráter e Personalidade*, v. II, p. 373, 396, 443. Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 2001.

http://fgh.escoladenegocios.info/revistaalumni/artigos/edEspecialMaio2012/Geracao_Y_e_os_Desafios_da_Lideranca.pdf
Acessado em 08/06/2013

Denize Dutra, Mestre em Administração Pública pela EBAPE - FGV, Psicóloga Organizacional com Pós-Graduação em Gestão Empresarial e Educação, Coordenadora do MBA Gestão de Pessoas e Professora da FGV MANAGEMENT.Administradores

<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,,EDG87165-7943-219,00-GERACAO+Y.html>
Acessado em 09/06/2013

<http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/lideranca-y-agora-e-a-vez-deles/71122/>
Acessado em 09/06/2013

<http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2010/07/15/625328/erao-causa-mudanas-em-relaes-trabalho.html>
Acessado em 09/06/2013