

# Idea #1: Gestión de la Multigeneracionalidad

## CONCEPTO CLAVE

Se estima que para el 2025:

- Casi el 67% de la fuerza de trabajo serán millennials o zentennials
- Un poco menos del 80% de las posiciones de alta gerencia serán ocupadas por millennials
- Entre el 90% y el 92% de los mandos medios serán millennials y zentennials

Actualmente un equipo de trabajo podría estar conformado por personas de cuatro generaciones diferentes ¿Cuáles son las características y expectativas únicas de cada generación? En este resumen obtendrás más información sobre cómo garantizar que tu organización aproveche al máximo esta multigeneracionalidad.

---

## CARACTERÍSTICAS GENERACIONALES

La fuerza laboral actual es más multigeneracional que nunca, está compuesta por cuatro generaciones, cada una con distintas características:

• **Baby Boomers (nacidos aproximadamente entre 1946 y 1964):** Personas con perfil tradicionalista y poseedores de una gran ética de trabajo. Esta generación que vivió grandes cambios sociales, por los que la jerarquía, la riqueza y el prestigio son sus principales factores motivacionales. Desde su rol de liderazgo tienden a ser estructurados y poco flexibles con respecto a sus creencias.

• **Generación X o Xennials (nacidos aproximadamente entre 1965 y 1979):** Personas flexibles y de gran capacidad de adaptación. Los años de formación de esta generación estuvieron marcados por la incertidumbre y la agitación (como la epidemia de SIDA, la caída del muro de Berlín, el desarrollo tecnológico, etc.). Muchos experimentaron la independencia temprano en la vida y aprendieron a prosperar con el cambio. Como resultado, son resistentes, flexibles, adaptables y técnicamente / tecnológicamente competentes, ya que también fueron testigos del nacimiento de Internet.

• **Generación Y o Millennials (nacidos aproximadamente entre 1980 y 1995):** La generación más diversa de la historia, son personas que fueron formadas en un entorno en el que el Internet abrió todo un nuevo mundo de oportunidades. Son personas que se decantan más por un trabajo por objetivos y logros, que por uno en el que tengan un horario rígido y poca claridad con respecto a sus contribuciones. Tienden a valorar la responsabilidad social y corporativa, así como las organizaciones más matriciales que jerárquicas o tradicionales. Son propensos a cambios frecuentes de trabajo a medida que buscan nuevas oportunidades y empleo en sus propios términos. Su fluidez tecnológica puede ser la raíz de conflictos en el lugar de trabajo especialmente con los Baby Boomers.

•**Generación Z (nacida a partir de 1996 aproximadamente):** Esta generación se está integrando recientemente a la fuerza laboral, son personas altamente tecnologizadas (aún más que los Millennials) y con una notoria necesidad de sentir que su trabajo es contributivo y significativo. Comparten con los Millennials la preferencia por empleos que les permitan trabajar por objetivos y con flexibilidad de horarios. Requieren de líderes flexibles, cercanos y empáticos, son poco tolerantes a la frustración, a las jerarquías y a políticas rígidas. La flexibilidad y el balance de vida son sus principales factores motivacionales. Habiendo sido testigos del aumento del costo de vida, son propensos a cambios frecuentes de trabajo a medida que buscan nuevas oportunidades y un empleo mejor remunerado.

## APLICACIÓN

Un equipo de trabajo '4G' o multigeneracional generalmente es entendido por muchos líderes como un gran desafío, sin embargo, desde mi punto de vista, supone una ventaja estratégica que de ser bien capitalizada trae consigo una amplia variedad de oportunidades; entre ellas la posibilidad de tomar mejores decisiones, a partir de que una situación es analizada desde múltiples perspectivas, lo cual permite obtener una conclusión que refleja el espectro multigeneracional.

La clave para administrar la fuerza laboral '4G', es entender las diferencias y enfocarse en las coincidencias.

**PARA LOS PROFESIONALES DE RH:** Entender las características de cada generación y sus expectativas, les permitirá reclutar y desarrollar mejor, así como retener talento de las diferentes generaciones.

**PARA LOS LÍDERES:** Entender las características de cada generación y sus expectativas, les permitirá relacionarse y comunicarse mejor, lograr un mayor nivel de influencia, tener un equipo altamente motivado y un trabajo más colaborativo, a partir de "construir los puentes" necesarios para integrar a las personas de diferentes generaciones.

Es importante honrar las contribuciones únicas de cada generación y comprender cómo los eventos que experimentaron en sus vidas han moldeado sus expectativas con respecto al trabajo, así como tener conciencia de que cada generación mostrará sus propias características que deben entenderse y trabajarse con ellas para construir un equipo multigeneracional exitoso.



Javier de Wit  
Fundador & Socio @Capital Humano  
Fecha de publicación: Noviembre 11, 2022