

people

peoplematters



Fundación
para la Diversidad

PROMOVIDA
POR Fundación
Alares 



Diversidad Generacional.

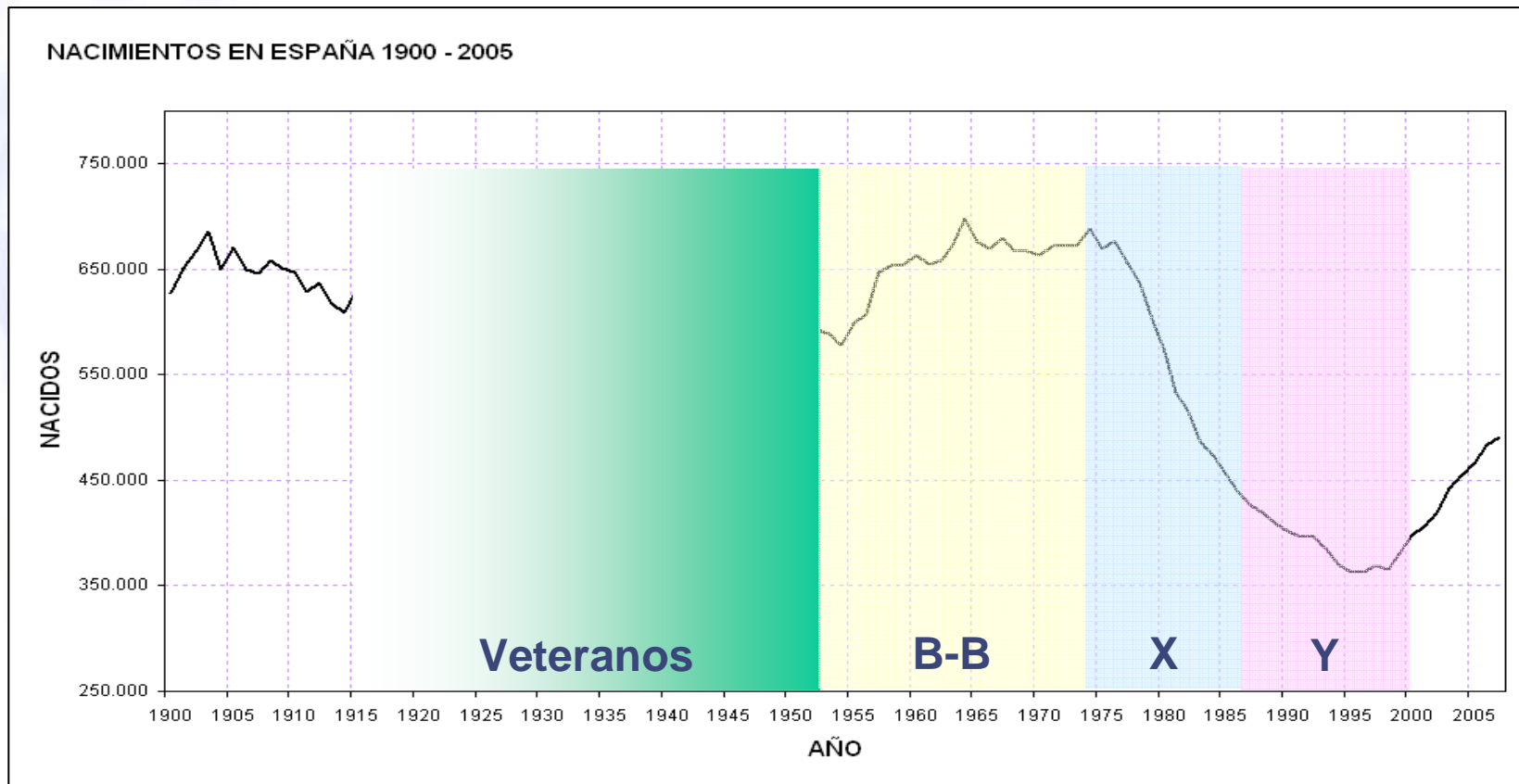
Enrique Arce



Diversidad Generacional

- Grupo generacional

Grupo de personas con una edad determinada que comparte a lo largo de la historia un conjunto de experiencias formativas y culturales que los distinguen de sus predecesores. (Ogg y Bonvalet, 2006).





Diversidad Generacional

- Diversidad de edad

- **Generación de Veteranos. (antes del ´ 50)**

- *Entorno de escasez, austeridad, educados en una cultura del esfuerzo y el logro profesional.*
- *Lealtad a la familia, trabajo, religión, etc.*
- *Planes de Permanencia a largo plazo.*

- **Generación Baby-boom. del ´ 51 al ´ 74**

- *Viven la llegada de la TV, hijos de mayo del 68 y yuppies a finales de los 80.*
- *Ocupan puestos directivos y están cercanos a la jubilación.*
- *Más orientación a la presencia que a los resultados, trabajan más horas, realizan mayor número de tareas (Overwork in American, 2005).*

- **Generación "X", de eXclusión (del ´ 75 al ´ 85)**

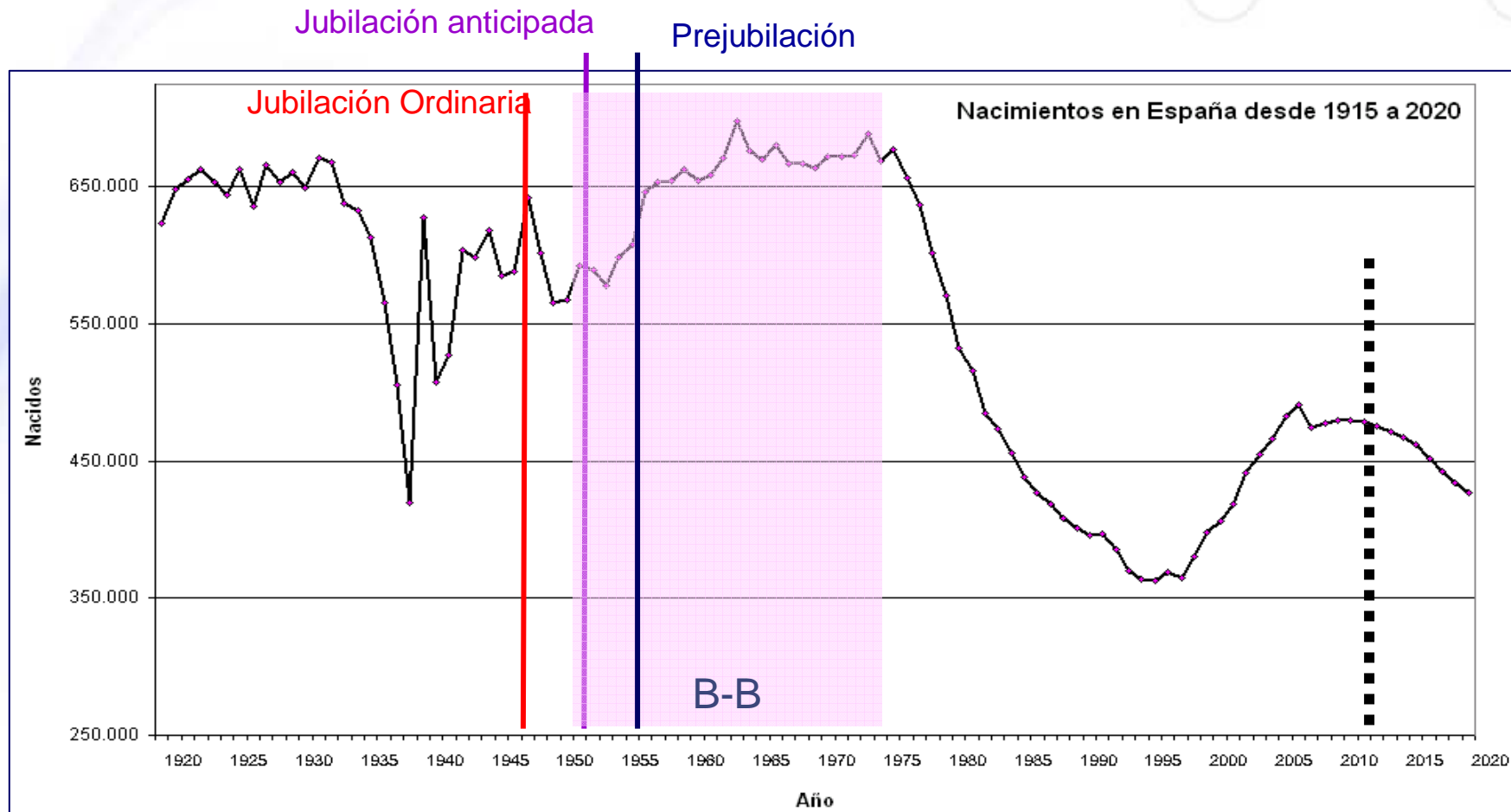
- *Viven el boom tecnológico (video, PC), orientación al aprendizaje y a la tecnología.*
- *Escépticos, con mejor formación académica y experiencia internacional.*
- *Emprendedores, más orientación a los resultados que a la presencia.*

- **Generación "Y" o net (después del ´ 85)**

- *Viven la explosión de internet y los móviles.*
- *Gusto por la informalidad y consumidores de tecnología.*
- *Individualismo, confiados, creativos, decididos, inquisitivos.*

Cambios demográficos

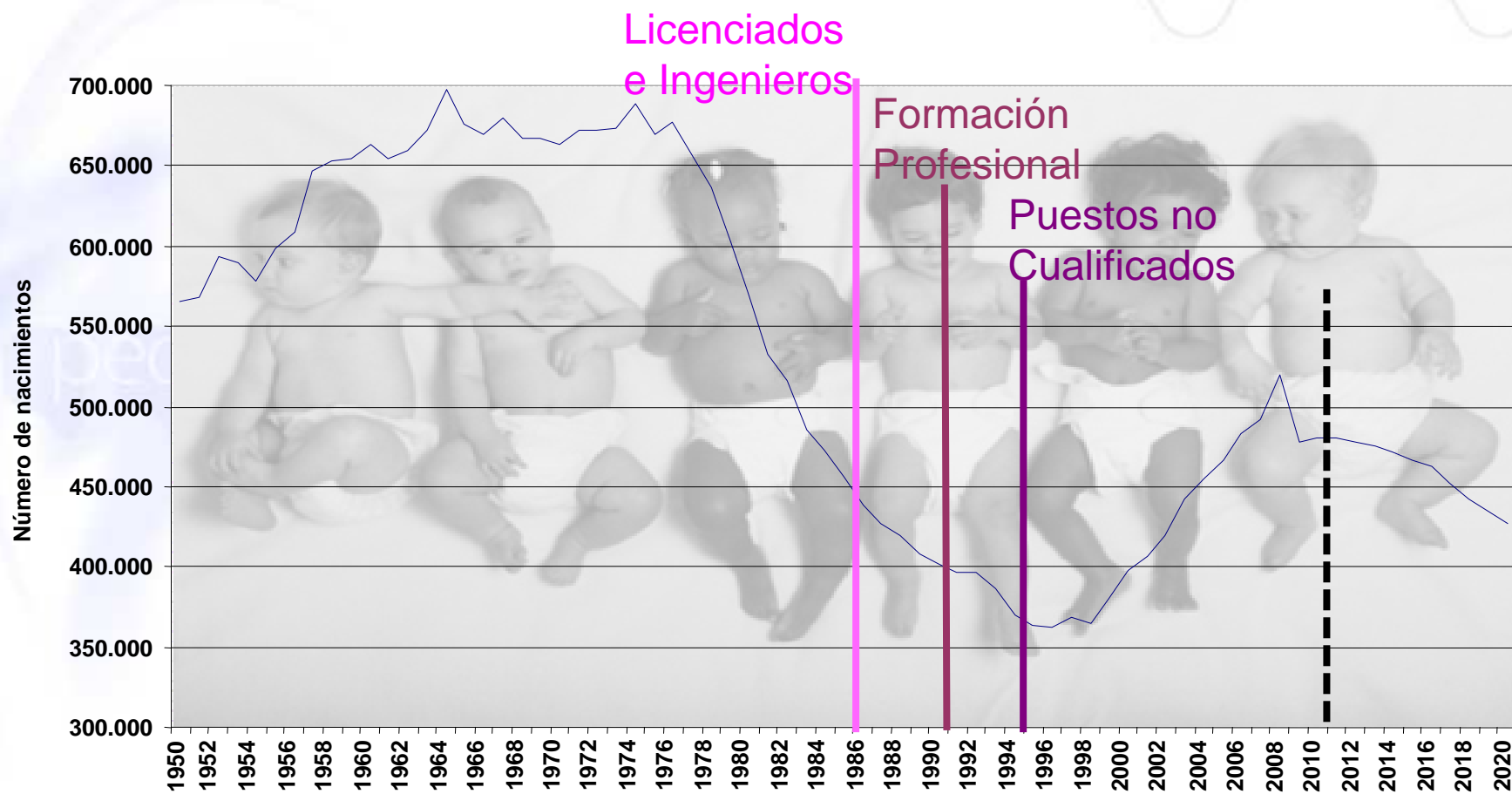
- Más salidas de “mayores”





Cambios demográficos

- Menos llegadas de jóvenes





Diversidad Generacional



- Conciliación y edad



1. Calidad en el empleo

Vet

BB

X

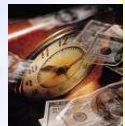
Y

XXX

XX

XX

X



2. Flexibilidad temporal y espacial

X

X

XXX

XXX



3. Apoyo a la Familia

X

XXX

XXX

X



4. Desarrollo profesional

XX

X

XX

XX



5. Igualdad de oportunidades

XX

X

XX

XX

Diversidad Generacional

- Diversidad de edad

		LIDERAN	
		Veteranos - BB	X - Y
LIDERADOS	Veteranos -BB	<ul style="list-style-type: none"> • EQUIPO PROPICIO EN: <ul style="list-style-type: none"> • Estructuras con alta longitud de mando y peso jerárquico. • Mercados estables, continuistas y poco amenazados. • Culturas que aprecian el conocimiento técnico y la titulación. • ATENCIÓN A: <ul style="list-style-type: none"> • Conflictividad por razones de poder y estatus • Obsolescencia en procedimientos y oferta al mercado 	<ul style="list-style-type: none"> • EQUIPO PROPICIO EN: <ul style="list-style-type: none"> • Estructuras con ancho "span" de control y equipos de especialistas • Mercados cambiantes que requieren profunda re-definición • Culturas con un ejercicio extendido de "empowerment" • ATENCIÓN A: <ul style="list-style-type: none"> • Lentitud de adaptación al cambio de los de más edad. • Riesgo de discriminación de los de más edad.
	X - Y	<ul style="list-style-type: none"> • EQUIPO PROPICIO EN: <ul style="list-style-type: none"> • Estructuras con clara asignación de responsabilidades. • Mercados que requieren re-posicionamiento de productos, servicios y nuevos procedimientos • Culturas que aprecian la experiencia y valoran el coaching, mentoring... • ATENCIÓN A: <ul style="list-style-type: none"> • Desencuentros en las escalas de valores • Riesgos de discriminación de los de menos edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • EQUIPO PROPICIO EN: <ul style="list-style-type: none"> • Estructuras informales con amplia flexibilidad • Mercados emergentes y de gran competitividad que exigen redes comerciales • Culturas competitivas y muy orientadas a resultados • ATENCIÓN A: <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de visión y desorientación estratégica • Insuficiencia y/o mal uso de procedimientos



Algunas conclusiones



- La masiva salida de “mayores” y la escasa entrada de jóvenes al mercado laboral propiciará una renovada “guerra por el talento”.
- La ventaja competitiva a la hora de atraer el talento residirá en la oferta de una “experiencia de trabajo” acorde con los valores de los jóvenes.
- Flexibilidad, tecnología, reconocimiento a corto, significación de la tarea y oportunidad de relaciones son valores clave que quieren ver satisfechos en un entorno sin vínculos perpetuos.
- Su llegada dará lugar a equipos de trabajo diversos en edad, lo que puede llevar a riesgo de colisión cultural si no se estimula la cooperación y la comprensión de las diferencias





people

peoplematters



Muchas Gracias

Enrique Arce

Madrid, 27 de enero de 2011