

DIVERSIDAD Diversidad generacional, ¿barrera u oportunidad?

Fecha: 05/10/2021

Hoy en día es posible encontrar profesionales de hasta cinco **generaciones** trabajando juntos en la misma organización, lo cual supone el reto de coordinar a una plantilla multigeneracional, sin dejar de preservar la cultura institucional y procurando un clima laboral armónico.

Aunque no queremos caer en estereotipos, cada una de las cinco generaciones que pueden convivir en una empresa tiene sus propias peculiaridades

- **Veteranos:** personas de más de 61 años. Les caracteriza una amplia experiencia, fidelidad a la empresa y valoración del sacrificio.
- **Baby Boomers:** de 46 a 60 años. Cuentan con gran dedicación al trabajo, capacidad para hacer carrera y compromiso.
- **Generación X:** de 35 a 45 años. Son personas ejecutivas, en ascenso, de mente abierta a la diversidad, ciudadanas del mundo y competitivas.
- **Generación Y:** de 24 a 34 años, también son personas conocidas como “millennials”. Tienen cultura de interactividad, movilidad laboral, conciencia social y reivindicación.
- **Generación Z:** de hasta 23 años. Son personas recién graduadas que entran a formar parte del mercado laboral, críticas y selectivas, nativas digitales que se autoforman online.

La diferencia de edad no debería suponer una barrera, pero es verdad que cada generación puede hacer lecturas distintas sobre el mundo (o la empresa), sus problemas y cómo enfocarlos y resolverlos. Estos puntos de vista y maneras de trabajar diferentes, vinculados en parte a la edad, pueden dificultar la toma de una decisión, la elección de una estrategia o la resolución de un conflicto, y esto provoca desgaste emocional en las organizaciones y puede repercutir en los resultados. Ante esto, el reto es lograr que la diversidad generacional se torne oportunidad de crecimiento y desarrollo de talento profesional, precisamente poniendo el foco en la importancia de apreciar lo que cada

generación aporta y combinarlo de forma eficiente para que la convivencia sea positiva y productiva.

¿Qué hacer para estimular y aprovechar esta riqueza de talentos de diferente edad? A continuación, os proponemos algunas ideas

Reconocer: no hacer suposiciones ni caer en estereotipos. Escuchar activamente a la otra persona, sea cual sea su edad, permite entrar en sintonía y generar conexión.

Apreciar: centrarse más en el "por qué" de las opiniones divergentes y no en el "qué". Fomentar la comprensión facilitará una mejor comunicación y el trabajo en equipo.

Flexibilizar: practicar la flexibilidad en lugar de proyectar nuestras creencias o estándares en los demás.

Combinar: cada generación tiene sus puntos fuertes, por ejemplo, los "boomers" suelen trabajar con mucha dedicación, los "X" son buenos solucionadores de problemas, los "millennials" son más digitales... Si combinamos todas las categorías conseguiremos equipos más efectivos.

Generalizar: la inclusión, la mentalidad abierta y la cooperación han de ser potenciados por los líderes como estándares generalizados de conducta.

El objetivo de crear un ambiente inclusivo para la plantilla de trabajadores de cualquier edad forma parte de la ética de la organización, pero a la vez favorece el compromiso de los profesionales y la competitividad de la propia empresa.

Por eso en las compañías se desarrollan, cada vez con más frecuencia, planes de gestión de la diversidad generacional, con medidas muy diferentes: crear equipos de trabajo con miembros de diferentes edades; desarrollar proyectos de innovación conectando trabajadores junior y senior; programas de mentorización desde los más experimentados a los recién llegados, y viceversa (reverse mentoring), para potenciar en las personas veteranas el uso de las herramientas digitales más comunes en los jóvenes; crear plataformas colaborativas para intercambio de conocimientos, cultura y valores; etc.

Y, sobre todo, pongamos atención en lo común. Independientemente de la generación a la que se pertenezca, todo empleado y empleada espera: desarrollar su trabajo en un ambiente digno y seguro; objetivos para su puesto y su área alineados con las metas de la empresa; orientación y capacitación centradas en sus fortalezas, para aprovecharlas al máximo; y aprendizaje continuo como base del crecimiento profesional.

Terminemos con una frase para la reflexión:

“Cada generación se imagina a sí misma como más inteligente que la anterior y más sabia que la que viene después.” George Orwell.