

## Retos y oportunidades de la convivencia intergeneracional en las organizaciones

Cada época y sus determinados sucesos históricos, marcan la pauta para la generación y formación de las sociedades[1], con determinadas características derivadas de su situación contextual(1). Se propicia la interacción de distintas formas de convivencia y organización que generan paradigmas diferentes acerca de su vínculo con el trabajo[2].

La época actual, es caracterizada por un sin fin de retos y cambios drásticos. Nos enfrentamos a un crecimiento exponencial de la tecnología[3], que continúa duplicándose cada dos años[4] y en consecuencia, los paradigmas relacionados a generaciones anteriores con respecto a su organización han cambiando significativamente.

Hoy en día, las generaciones existentes, de las cuales hablaré más adelante, enfrentan retos completamente diferentes y las organizaciones reaccionan, ajustando y reajustando sus propios paradigmas.

Manpower en su estudio publicado en el 2011 "Entrando a Human Age", habla acerca de un cambio de era en los negocios, donde la "optimización del potencial humano" será la determinante para el éxito y crecimiento empresarial.

A este mismo fenómeno el gurú de Recursos Humanos en España, Juan Carlos Cubeiro, lo denomina como "Talentismo[5]" y se refiere a una transición del régimen económico y social donde el talento es más escaso y por tanto más valioso que el capital financiero, "Inteligencia triunfante" capaz de convertir el conocimiento en comportamiento, traducir en valor lo que una persona, un equipo o una sociedad sabe, quiere y puede hacer.

Características de las generaciones existentes en las organizaciones:

**Baby Boomers:** Nacidos en el auge de nacimientos, posterior a la guerra mundial (1946-1964), de ahí el origen de su denominación. En su juventud tendencias idealistas (movimiento hippie), mostrando un gran interés por la educación[6].

Expuestos a un esquema de trabajo con horarios y estilos inflexibles, bajo estilos gerenciales paternalistas (jerárquicas), no se esperaba creatividad, más bien esfuerzo físico y mental, sus sistemas de recompensas era claro y su dependencia era alta, ya que las organizaciones y/o instituciones, representaban una forma de asegurar una estabilidad[7], esto representa que, entre más se trabaje, mayor calidad de vida se tendrá, convierten una forma de asegurar su futuro.

**Generación X:** Nacidos entre 1965 y 1979, una generación de cambios, cercana a el uso de pastillas anticonceptivas, liberalización de la mujer en el mundo de trabajo. Su contacto con la computación apenas inicia y el contacto con la tecnología (máquinas) es común.

Asumiendo así como una generación del cambio, adaptable a la tecnología, el reconocimiento de la diversidad[8]. Orientados a resultados, workaholics el trabajo se convertía en un estilo de vida, hasta lograr los resultados deseados.

Generación Milenial o "Y": 1980-2000, sus características se asocian a las de sus abuelos (Baby Boomers) más que a la de sus padres (G. X). Son personas con pensamiento más estratégico, evaluando los beneficios a largo plazo, así como su impacto en la sociedad[9]. Tendencia a lo global (generado por la comunicación y derivado de la era del conocimiento en que se ubican), distinguiendo así el uso de la tecnología y lo impredecible en sus vidas.

Según el Director General de la OIT, Guy Ryder, son la generación más preparada de la historia. Se destacan por su capacidad de relación y de contactos, por su capacidad a las multitareas, flexibilidad, creatividad, innovación, manejo de tecnología, valoran la solidaridad, y la habilidad de equilibrar sus responsabilidades con sus pasatiempos, familia y amigos. Su orientación a la calidad de vida se destacan, así como la escucha y el interés por el aprendizaje[10]. Como nativos digitales, "el conocimiento es el poder", "el poder está en compartir el conocimiento"[11].

**Ariana L. Vázquez**  
arianalvh@gmail.com

[1] Howe, N., & Strauss, W. (2009, January 16). *Millennials rising: The next great generation*. Random House LLC.

[2] Gadow, F. (2013, March 1). *Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambio*. Ediciones Granica.

[3] Scaliter, Juan. *Exploradores del futuro: Como la ciencia del mañana traspasará las barreras de lo que imaginamos hoy*. Penguin Random House Grupo Editorial, 2014.

[4] Kurzweil, R. (2005, September 22). *The singularity is near: When humans transcend biology*. Penguin.

[5] Cubeiro, J. C. (2012). *Del capitalismo al talentismo: Claves para triunfar en la nueva era*. Deusto.

[6] Dobbs, B. M. (2008). Aging baby boomers—a blessing or challenge for driver licensing authorities. *Traffic Injury Prevention*, 9(4), 379-386.

[7] Goldberg, B. (2000, January). *Age works: What corporate America must do to survive the graying of the workforce*. New York: Free press.

[8] Godard, J. (2001). High performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work. *Industrial and Labor Relations Review*, 776-805.

[9] Howe, N., & Strauss, W. (2009, January 16). *Millennials rising: The next great generation*. Random House LLC.

[10] Gadow, F. (2013, March 1). *Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambio*. Ediciones Granica.

[11] Cobo, C., & Pardo, H. (2007). *Planeta Web 2.0. Inteligencia colectiva o medios fast food. Grup de Recerca d'Interaccions Digitals. Universitat de Vic. Flacso México. Barcelona/México DF.*