



EL GRAN CAMBIO GENERACIONAL



Por qué las diferencias entre las generaciones
van a configurar un nuevo escenario de trabajo

Hudson

FECHAS DE NACIMIENTO

Babyboomers	1946-1964
Generación X	1965-1979
Generación Y	1980-1994
Generación Z	1995 +

EL GRAN CAMBIO GENERACIONAL

Hace ahora medio siglo desde que nació el último Baby Boomer, 20 años desde que nació el primero de la Generación Z y aún pasarán dos décadas hasta que los últimos Baby Boomers se retiren.

A medida que entramos en una era en la que van a convivir en el mercado laboral cuatro generaciones al mismo tiempo, algunos de ellos con una diferencia de edad de casi medio siglo, ¿qué sabemos realmente sobre las diferencias psicológicas entre estas generaciones?, ¿cómo piensan, actúan y lideran?

En Hudson decidimos averiguarlo.

LAS GENERACIONES PIENSAN DE MANERA DIFERENTE

En algunos aspectos, las diferencias que hemos encontrado están relacionadas con la edad, la etapa o el género; por ejemplo, los más mayores son menos ambiciosos y las mujeres son más orientadas al servicio que los hombres.

Sin embargo, en otros aspectos, las diferencias son más extremas e inesperadas, y los datos demuestran que las tres generaciones se enfrentan al entorno laboral de un modo totalmente diferente.

Es destacable que en el rasgo de "liderazgo" y en todos los factores relacionados con los modelos de liderazgo tradicional como "persuasión", "motivación" o "extraversión" los Baby Boomers sacan puntuaciones mucho más altas que la Generación Y.

¿ES EL NACIMIENTO DE UN NUEVO ESTILO DE LIDERAZGO?

En lo que respecta al liderazgo, los comportamientos en el trabajo de los Baby Bombers y de la Generación Y no pueden ser más diferentes. Para las organizaciones, los directivos y para todas las personas por igual, puede que sea el momento de prepararse para un nuevo tipo de líder.

Los datos de Hudson indican que los hombres de la Generación Baby Boom puntúan significativamente más alto en

los aspectos de liderazgo tradicional como "líder", "decisivo", "motivador" y "persuasivo". En cambio, la Generación Y tiene puntuaciones más bajas en esos factores. Sin embargo, la Generación Y, aporta al entorno laboral un conjunto de habilidades potencialmente más relevantes para el actual entorno empresarial.

En primer lugar, tienen una preferencia por lo abstracto y por el pensamiento conceptual. Esto les ayuda a integrar información en un mundo dominado por los datos y a obtener conclusiones a partir de las cuales un equipo puede actuar. Ya existen claras evidencias de que aspectos como la curiosidad y la perspicacia pueden ser más importantes que las competencias técnicas y la experiencia a la hora de seleccionar profesionales con alto potencial.

En segundo lugar, la Generación Y es mucho menos "estratégica" que la Generación Baby Boom, lo cual se puede reflejar en el actual entorno empresarial volátil e incierto. En estos momentos es más complicado que en el pasado desarrollar estrategias empresariales a largo plazo, y los líderes tienen que ser ágiles para hacer frente a los cambios frecuentes en un mercado cada vez más competitivo.

En tercer lugar, la Generación Y es muy ambiciosa, optimista, socialmente segura y con fuertes habilidades sociales; aspectos en los que se diferencian mucho de los actuales Baby Boomers. Es probable que sean muy relacionales como líderes, y más propensos a inspirar que a persuadir.

Entre estas dos generaciones que han sido muy estudiadas, la Generación X se perfila como ambiciosa, socialmente progresista y adaptada al cambio. Ellos ocupan una posición intermedia, están más orientados a las personas y son socialmente más seguros que los Baby Boomers, al tiempo que demuestran dotes más fuertes de liderazgo tradicional que la Generación Y.

Con tanto cambio en el mundo de hoy, ¿podríamos estar asistiendo a un cambio en los rasgos de personalidad que puedan tener una gran influencia en el estilo de liderazgo que vemos en el panorama laboral? ¿Podrá alguna vez la Generación Y ganar las dotes de persuasión e

influencia que tienen las generaciones anteriores? ¿O, tal vez, los pertenecientes a la Generación Y, de casi 35 años, puedan adoptar un comportamiento diferente porque por su propia naturaleza pueden ser diferentes?

Desde nuestro punto de vista, el liderazgo ha cambiado, está cambiando y continuará cambiando.

¿Tu futuro jefe? Él o ella no tendrá nada que ver con tus jefes de antaño.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA LAS ORGANIZACIONES?

COMPRENDER los perfiles únicos de tus empleados será clave en los próximos años. Aunque los resultados de este estudio representan los promedios de una muestra global, y siempre habrá variaciones con respecto a la norma, sí que apuntan los estilos de personalidad que tienen los profesionales de diferentes edades y géneros. Sólo los líderes que comprenden a sus equipos pueden de verdad movilizarlos.

IDENTIFICA los rasgos que necesita un líder en tu organización para resaltar las posibles diferencias entre los directivos senior, el equipo directivo y el resto de la organización. Alguien debe desempeñar el papel de "traductor" conectando los datos entre las preferencias de comportamiento de las diferentes edades y etapas.

DECIDE si tu líder de hoy es el líder adecuado del mañana. En los últimos años de dificultades económicas ha surgido un tipo de líder conservador que ayuda a la organización a recortar costes para sobrevivir a las duras condiciones. Según la situación está mejorando, el pensar "fuera de la caja", la innovación y la necesidad de adoptar riesgos estratégicos requieren un nuevo tipo de líder, valiente y sin miedo de desafiar la situación actual.

IMPLANTA un programa formal de liderazgo que identifique las brechas entre los líderes actuales y los empleados de alto potencial. Identificar estas diferencias en una fase temprana significará contar con un grupo de líderes bien formados para poder elegir a los que serán capaces de aprovechar las fortalezas de todas las generaciones.

BB

Nacidos entre 1946 y 1964

Con fuertes habilidades de liderazgo tradicional: "líder", "decisivo", "motivador", "persuasivo" y "estratégico". De mentalidad abierta e innovadores.

DECISIVOS



28% más que la Generación Y

LÍDERES



34% más que la Generación Y

MOTIVADORES



28% más que la Generación Y

PERSUASIVOS



21% más que la Generación Y

X

Nacidos entre 1965 y 1979

Socialmente progresistas, orientados al cambio, seguros y culturalmente sensibles. La generación X representa el equilibrio frente a las características más dominantes de otras generaciones.

AMBICIOSOS



13% más que los Baby Boomers

ESTRATÉGICOS



12% más que la Generación Y

ORIENTADOS A PERSONAS



14% más que los Baby Boomers (solo las mujeres)

AUTÓNOMOS



11% más que la Generación Y (solo las mujeres)

PERSUASIVOS



15% más que la Generación Y (solo los hombres)

Y

Nacidos entre 1980 y 1994

Maestros de lo abstracto y del pensamiento conceptual. La Generación Y es muy ambiciosa, socialmente segura y con habilidades relacionales, pero con puntuaciones más bajas que las otras generaciones en aspectos de liderazgo tradicional

ORIENTADOS A PERSONAS



27% más que los Baby Boomers

AMBICIOSOS



32% más que los Baby Boomers

PENSAMIENTO ABSTRACTO



12% más que los Baby Boomers

ORGANIZADOS



22% más las mujeres que los hombres



Hudson

AMERICAS | ASIA PACIFIC | EUROPE
ES.HUDSON.COM