

La fuerza laboral multigeneracional como ventaja competitiva

Desde El Salario Emocional, plataforma que permite estar al día de las soluciones que permiten mejorar la motivación y el engagement de los empleados, hacen una foto de los cambios de los últimos 18 meses. El mundo laboral está evolucionando a pasos agigantados y las empresas no pueden quedarse atrás. Algunos desafíos siguen siendo los mismos, incluidos aquellos que ya antes de la pandemia eran relevantes, como la manera de hacer convivir a 4 generaciones diferentes de trabajadores de manera eficiente

Actualmente, pueden coincidir hasta cuatro generaciones en un mismo lugar de trabajo:

La generación de baby boomers: esta generación es la que más experiencia aporta, pues están cerca de la jubilación y llevan muchos años trabajando.

La generación X: laboralmente hablando son empleados maduros, con años de experiencia y una búsqueda de estabilidad.

Los millennials: son las personas que han vivido el cambio de milenio muy jóvenes y se han adaptado a la era digital. Es la generación con más enfoque académico y que ha entrado en el mundo laboral con unos estudios sólidos en una determinada materia.

La generación Z: los últimos en llegar al mercado laboral.

Todas estas personas, de diferentes generaciones, tienen distintas necesidades, deseos y objetivos en sus vidas. Tener varias generaciones en las empresas puede generar una ventaja competitiva por muchas razones, incluida la visión de poder crear y entregar productos y servicios que reflejen los deseos y necesidades de una base de clientes diversa.

Sin embargo, muchas empresas no están configuradas para aprovechar al máximo la fuerza y potencial de una estructura laboral interna donde conviva una multigeneracional. Los equipos de RR.HH. necesitan reevaluar cómo enfocan sus roles si quieren que tener a personas tan dispares bajo un mismo equipo sea un éxito. Para hacerlo de manera eficaz, deben pensar en la mentalidad, los desafíos y las oportunidades, junto con la tecnología como apoyo y soporte.

Diferencias generacionales

A lo largo de los últimos meses, todos, independientemente del año de nacimiento, han mostrado resiliencia y capacidad para adaptarse rápidamente a los entornos laborales que han aparecido. Sin embargo, esto también ha provocado un cambio significativo en las prioridades de las personas y en la forma en que ven su vida laboral.

Un ejemplo claro es el teletrabajo. Para la mayoría de millenians, después de pasar un año trabajando desde la comodidad de la casa, han visto la capacidad de trabajo y de calidad de vida que se puede

alcanzar con ese modelo que ya no quieren cambiar. Y escogerán otro trabajo si sus empresas los obligan a volver presencialmente.

Pero por otro lado están los baby boomers, personas que han trabajado toda su vida de manera presencial, que han tenido que hacer un gran esfuerzo para adaptarse durante la pandemia y que añoran el día a día prepandemia.

Aquí entran los desafíos para las empresas. Los equipos de RRHH deben tener una estrategia eficaz que funcione para todas las generaciones de la fuerza laboral si quieren obtener lo mejor de sus equipos. Un plan que asegure que se escuchen todas las voces.

Evolucionar para trabajar más eficientemente

El aprovechamiento de herramientas digitales agiliza el día a día de los equipos, al crear una mayor eficiencia de ese trabajo más pesado.

Hay que crear una experiencia de empleado personalizada para todas las generaciones de la empresa. Desde iniciativas para mejorar salud mental, programas de desarrollo y habilidades para garantizar que el nivel de la empresa mejora mes a mes.

<https://elsalarioemocional.es/>

Datos de contacto:

El Salario Emocional
info@elsalarioemocio

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>