

# Liderazgo Intergeneracional

Sesión sincrónica 1



## Recomendaciones para la sesión.

Cámara abierta y coloca tu nombre

Participación activa

Reduce distracciones





## Expectativas

- ¿Qué esperan del curso y del instructor?
- ¿Han encontrado algunas situaciones específicas en los equipos de trabajo debido a la edad?
- ¿Piensan que “en sus tiempos” todo era mejor?

## Expectativa

El hecho de que en una misma organización coexistan diversas generaciones es una gran ventaja competitiva, ya que el intercambio intergeneracional de ideas, formas de hacer las cosas, experiencias, etc., puede enriquecer mucho la labor organizativa, así como optimizar la utilización de los recursos positivos de cada generación.

Las organizaciones que manejan bien la diversidad generacional también favorecen el desarrollo de nuevos mercados, pueden entender mejor las necesidades del cliente, adoptar nuevas tecnologías y adecuarse a las nuevas condiciones del mercado y, con ello, consolidar el éxito e integrar grupos humanos sólidos.



# Agenda (Día 1)

1. Adaptación intergeneracional (cultura de la diversidad generacional)
  - Tema 1. Importancia de la adaptación al cambio
  - Revisar los elementos para enfrentar la adversidad
  - **Dinámica 1: Atrévete a adaptarte**
  - Analizar el esquema de "Sal de tu zona de confort"
  - Receso
  - Tema 2. Perfiles generacionales
  - Ver video: ¿A qué generación perteneces?
  - Dinámica 2: Reconociendo tus fortalezas
  - Tema 3. Identificar las diferencias de percepción
  - **Dinámica 3: ¿Cuál es tu contribución?**
  - Tema 4. Reconocer los principios compartidos, ¿qué sí tenemos en común?



# Módulo 1. Adaptación intergeneracional (Cultura de la diversidad generacional)

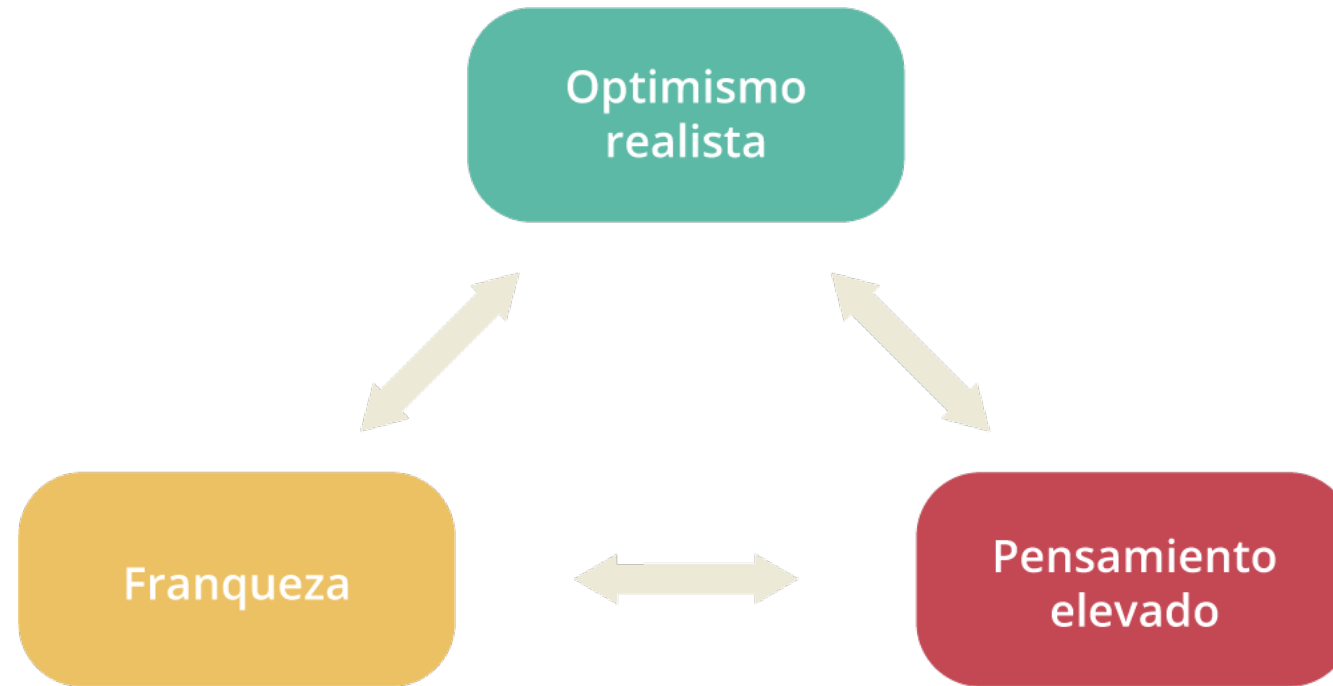


# Tema 1. Importancia de la adaptación al cambio

**Objetivo:** Concientizar la importancia de la adaptación al cambio para enfrentar las turbulencias del entorno personal y empresarial.



# Elementos para hacerle frente a la adversidad.



Fuente: Grant, H., y Goldhamer, T. (2021). *Our Brains Were Not Built for This Much Uncertainty*. Recuperado de <https://hbr.org/2021/09/our-brains-were-not-built-for-this-much-uncertainty>



# Dinámica 1

## Atrévete a adaptarte

**Título:** Conecta los nueve puntos.

**Instrucciones:** Toma una hoja de papel y traza el siguiente dibujo con un lápiz o pluma. Une nueve puntos con cuatro líneas rectas (sin pasar dos veces por el mismo punto ni levantar el lápiz).



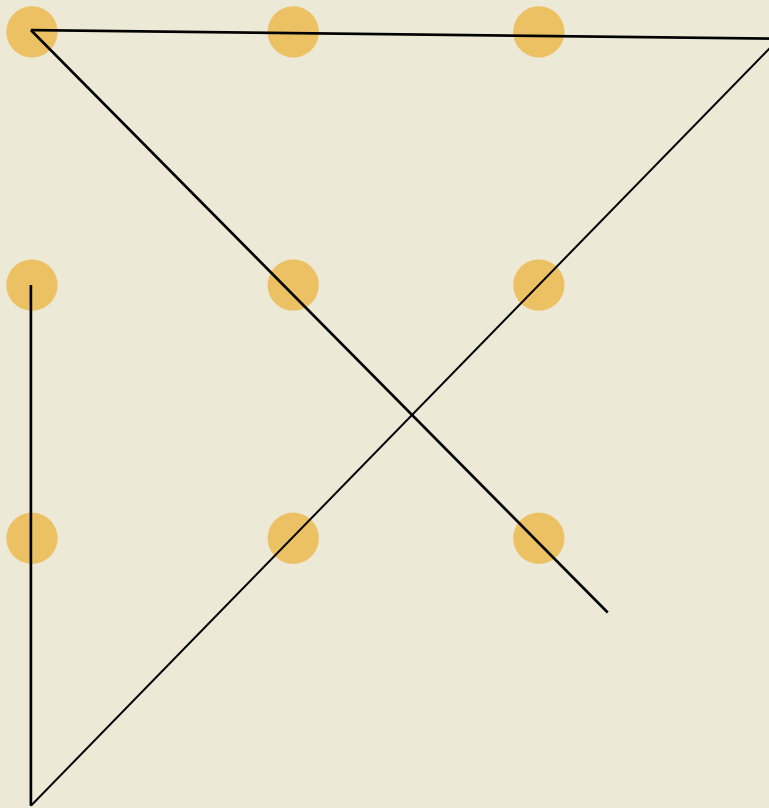
# Dinámica 1

Atrévete a adaptarte

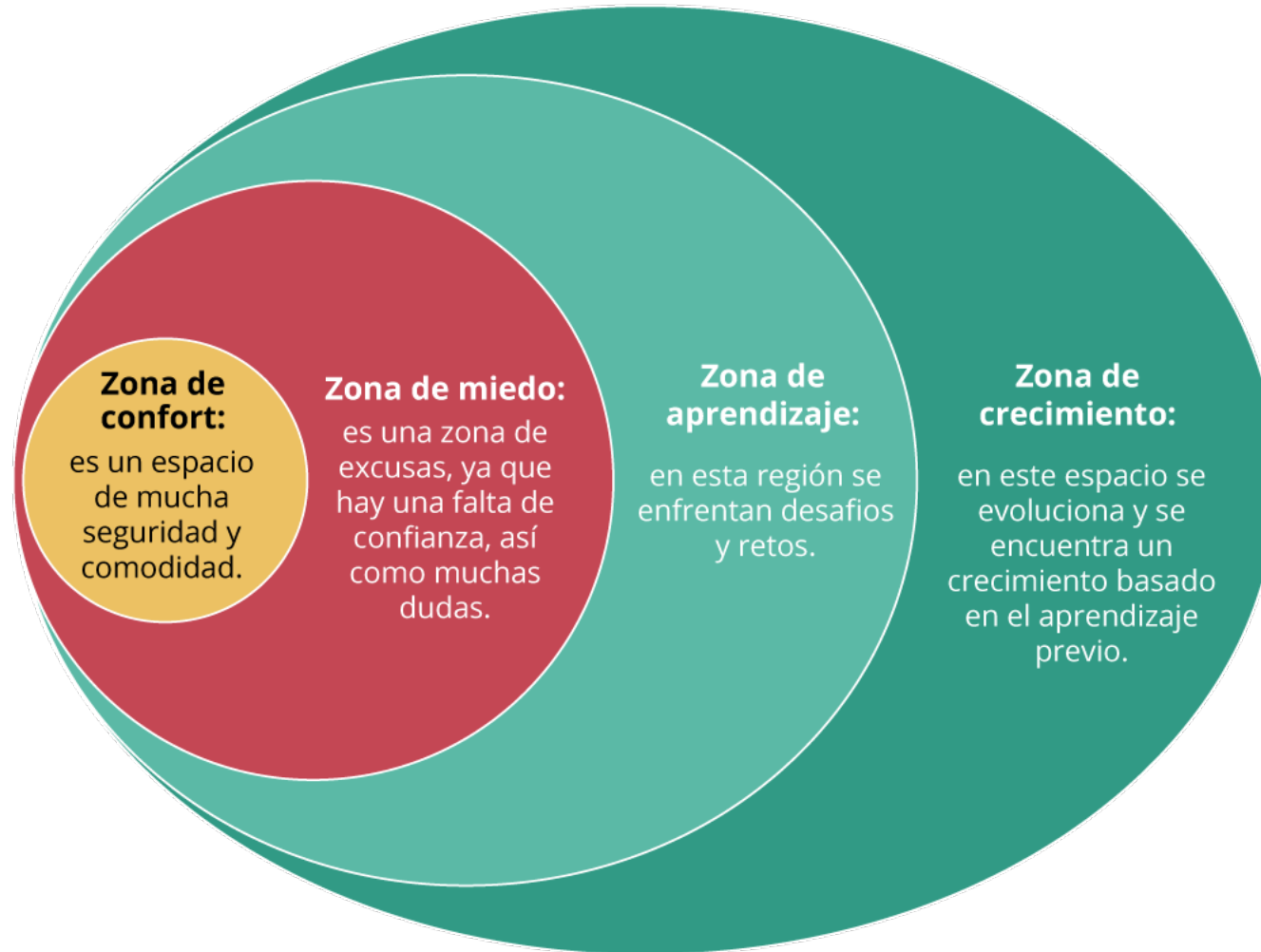


# Dinámica 1

Atrévete a adaptarte



# Sal de tu zona de confort



Fuente: Estudios Smyth Academy. (2019). *De la zona de confort a la zona de crecimiento*. Recuperado de <https://www.smythacademy.com/8607/de-la-zona-de-confort-a-la-zona-de-crecimiento/>

# Reflexión

La adaptabilidad no es un fin, sino un camino, pues siempre habrá nuevos retos y oportunidades para ponernos a prueba, por lo que es indispensable renovarse. Por ende, es importante aprender, reaprender y desaprender.



# Referencias bibliográficas

- Estudios Smyth Academy. (2019). *De la zona de confort a la zona de crecimiento*. Recuperado de <https://www.smythacademy.com/8607/de-la-zona-de-confort-a-la-zona-de-crecimiento/>
- Grant, H., y Goldhamer, T. (2021). *Our Brains Were Not Built for This Much Uncertainty*. Recuperado de <https://hbr.org/2021/09/our-brains-were-not-built-for-this-much-uncertainty>





# Receso

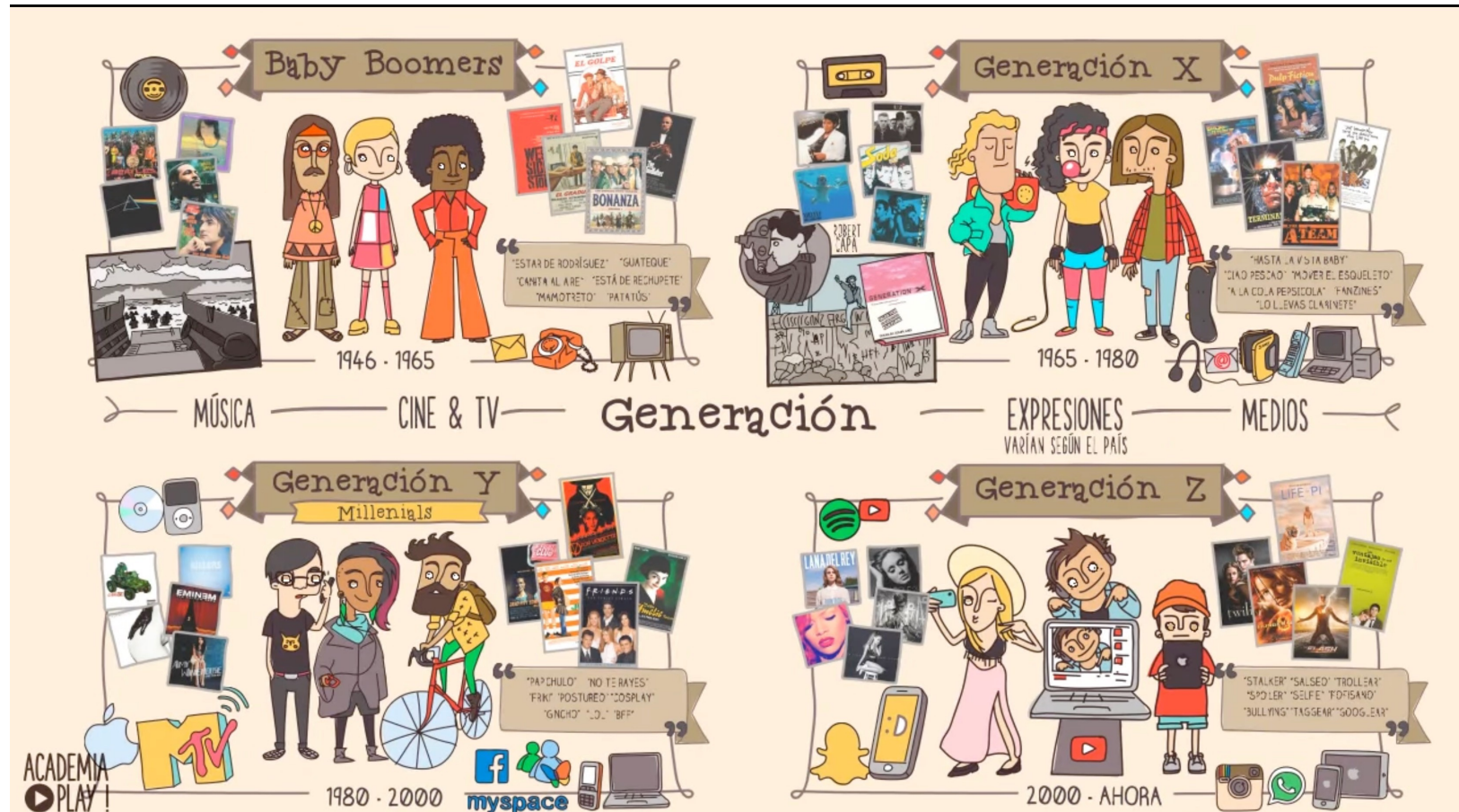
## Tema 2. Perfiles generacionales



**Objetivo:** Identificar las características de cada una de las generaciones a fin de comprender su visión.



# Video



Academia Play. (2016, 22 de junio). ¿A qué generación perteneces?  
[Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/IZd1CCER98s>

# Las diferentes generaciones.



Baby boomer  
(1946-1964)

## Generación

## Fuertes

## Por mejorar

Surge en Estados Unidos en la posguerra.

Los empleos deben ser estables, por lo que se deben a su trabajo, aunque no les guste.

Su frase favorita es "el trabajo dignifica, no importa cuál sea". El ocio es mal visto.

Se caracterizan por la inequidad de género.

Son embajadores de marca. Transmiten valores y cultura organizacionales.

Tienen una visión global y conocen el "know how" de la compañía.

Cuentan con una red muy amplia de networking y son paternalistas.

Enfatizan las buenas prácticas y las comparten.

Tienen más experiencia a la hora de dar las evaluaciones de desempeño.

Practican la escucha activa y promueven una comunicación transparente.

Tienen menos competencias tecnológicas y mayor cultura del presentismo y resistencia al cambio.

Su estilo de liderazgo es vertical, con un enfoque paternalista y jerárquico.

Flaquean a la hora de valorar las aportaciones de los colaboradores y dan poca visibilidad a los miembros del grupo.

No confían en el trabajo remoto.

Se enfocan en los resultados.

No les interesa trabajar en la relación de confianza-responsabilidad para hacer posible la conciliación.

Generación	Fuertes	Por mejorar
 <p data-bbox="555 691 754 768">Generación X (1965-1980)</p>	<p data-bbox="861 344 1251 421">Se le facilitan las relaciones interpersonales.</p> <p data-bbox="861 468 1449 582">Son conciliadores y se adaptan rápidamente a las nuevas tecnologías y al teletrabajo.</p> <p data-bbox="861 629 1460 706">Son traductores de los valores y fomentan la autorresponsabilidad.</p> <p data-bbox="861 753 1396 831">Se enfocan en los objetivos, haciendo visibles los éxitos del grupo.</p> <p data-bbox="861 878 1472 955">Se comunican eficientemente, por lo tanto, facilitan el trabajo colaborativo.</p> <p data-bbox="861 1002 1378 1110">Prefieren el trabajo a distancia, pues gestionan de manera más abierta su tiempo y sus relaciones.</p>	<p data-bbox="1541 344 2181 458">Permanecen estresados por su ciclo vital y están más orientados al logro personal que a la gestión de las personas.</p> <p data-bbox="1541 505 1992 582">Dan relevancia al criterio de sus colaboradores.</p> <p data-bbox="1541 629 2168 743">Empoderan tanto a sus colaboradores que a veces no son capaces de ejercer como auténticos jefes.</p> <p data-bbox="1541 791 1964 825">Les cuesta resolver conflictos.</p>

## Generación

## Fuertes

## Por mejorar



**Millennials**  
Generación Y  
(1981-2000)

Nacieron en un contexto cambiante y de gran avance tecnológico.

Se adaptan a las nuevas herramientas mediante la prueba y error.

Son colaborativos, conciliadores, flexibles, creativos y con libertad de acción, polivalentes y versátiles.

Son partidarios de la flexibilidad horaria. Utilizan metodologías ágiles.

Aprenden por medio de las consultas en Internet y tutoriales en YouTube.

Buscan agilizar los tiempos.

Se preocupan más por la búsqueda de la misión, la experiencia y el aprendizaje continuo.

Son la primera generación multitask.

Les falta experiencia.

Tienen una escasa visión estratégica a largo plazo.

Son impulsivos, ya que se centran en el corto plazo. Les cuesta asumir posiciones conflictivas.

Debido a su visión cortoplacista, les falta experiencia en la comunicación de los objetivos al equipo, en su alineación con los de la organización y en la explicación de los objetivos individuales.

## Generación

## Fuertes

## Por mejorar



Generación Y  
(2001-2016)

Nacieron en la época del Internet móvil.

Conectan fácilmente con la tecnología, por consiguiente, tienen la posibilidad de encontrar educación, empleo y grupos sociales más específicos a través de esta forma de comunicación.

Son el grupo generacional indispensable para las organizaciones que deseen adaptarse a los cambios detonados por la tecnología.

Tienen acceso a un volumen de información casi ilimitado, lo cual alimenta su curiosidad y su necesidad de seguir aprendiendo.

Prestan atención a aspectos relevantes como el medio ambiente, la igualdad, la diversidad y la inclusión.

Se comunican al instante a través de mensajes y emoticonos y no recuerdan que una vez el mundo vivió desconectado.

Son inclusivos, autodidactas, informados y exigentes.

Su capacidad de atención es muy baja.

Toman decisiones de forma rápida, lo que los lleva a equivocarse de manera frecuente.

No es fácil para ellos comunicarse en entornos de trabajo que no sean digitales.

Buscan constantemente cambiarse de trabajo y se aburren muy fácil.

No toleran a los jefes jerárquicos y buscan crecer en la estructura en poco tiempo.

Exigen salarios más competitivos y buscan el reconocimiento y el salario emocional como prioridad en el trabajo.

Tienen más problemas para balancear su vida personal y productiva en esquemas de teletrabajo.

## Dinámica 2

### Reconociendo las fortalezas

**Instrucciones:** En grupos pequeños, realicen una tabla con los nombres y miembros de su área laboral. Representen a cada generación y describan sus fortalezas.



# Reflexión



Actualmente, la convivencia de distintas generaciones es una realidad que no se puede negar. El no considerar esto como una variable importante puede disolver los equipos de trabajo, el clima laboral y, con el tiempo, la cultura organizacional que tanto trabajo lleva construir y fortalecer.

Por ello, es fundamental conocer y analizar los comportamientos de cada generación para generar programas con beneficios acordes a sus preferencias y lograr la permanencia del talento para hacer grande a la organización.

# Referencias bibliográficas

- García, L. (2021). LIDERAZGO INTERGENERACIONAL. Recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/liderazgo-intergeneracional-laura-garc%C3%ADa-ros/?originalSubdomain=es>





## Tema 3. Diferencias de percepción



**Objetivo:** Identificar las modalidades de percibir e interpretar el mundo de las distintas generaciones sociales.

# Las nuevas generaciones son protagonistas de los cambios



Años	1946 - 1964 (49-57 años)	1965 - 1979 (35-48 años)	1980 - 1999 (15-34 años)	2000 (0-14 años)
Hitos	Guerra fría, Woodstock	Muro de Berlín, early mobile	Globalización, 9/11	Calentamiento global
TIC				
Comm				
Shop	Son reflexivos y lentos	Son reflexivos y lentos	Toman decisiones inmediatas	Indemiatez y Switch
Motivación	Orden Estructura	Logros Metas	Socialización Disfrute	Contribución Movilidad



Baby Boomers

1946 - 1964



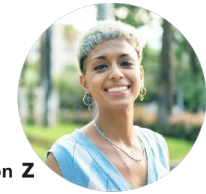
Generación X

1965 - 1979



Millennials  
Generación Y

1980 - 1999



Generación Z

2000

<b>Tipo de pensamiento</b>	Idealistas	Escépticos	Idealistas	Pragmáticos
<b>Ambiente de trabajo y valores</b>	Trabajo eficiente orientado a la calidad	Independiente prefiere estructura y contacto directo	Multitasking Emprendedor Tolerante Orientado a metas	TBD
<b>El trabajo es</b>	Seguridad Estabilidad	Balance de vida y carrera	Experiencia e ingresos	Ingresos
<b>Estilo de liderazgo</b>	Consenso y cooperación	Desafianta Pregunta el trasfondo	Buscar formar relaciones más allá del trabajo	Desarrollo de Colaboradores
<b>Retroalimentación</b>	No acostumbra dar ni recibir retroalimentación	Directa y ocasional	Constante e instantánea	Inmediata pero en dosis pequeñas
<b>Satisfacción laboral</b>	Cultura organizacional	trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Oportunidades de crecimiento
<b>Comunicación</b>	Prefieren la comunicación persona o persona	Comunicación directa y escrita	Se comunican mejor por texto	Se comunican mejor mediante imágenes

## Dinámica 3

### ¿Cuál es tu contribución?

**Instrucciones:** En grupos, identifiquen cuáles son las diferencias de cada generación de su departamento, qué aportan y cómo enriquecen al ámbito laboral.



# Reflexión



Si bien la idea de abordar las diferencias generacionales puede parecer estresante, una mejor manera de verla es enfocarse en los beneficios de tener tantas voces diferentes en el trabajo.

La fuerza laboral multigeneracional no se irá a ninguna parte. Aprender a gestionarla es de vital importancia, pues permite generar una innovación interesante, esto debido a que los empleados más jóvenes pueden aprender de los trabajadores mayores, y viceversa.

# Referencias bibliográficas

- Syntec Consultin. (s.f.). GENERATIONS at work: Necesidades y preferencias de las cuatro generaciones más relevantes en el contexto laboral latinoamericano. Recuperado de <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/sintec-uploads/wp-content/uploads/2019/07/30104027/Reporte-Generations-At-Work.pdf>
- Valeria. (s.f.). Generaciones protagonistas de cambios. Recuperado de [https://www.pinterest.com.mx/pin/79699646528790\\_5582/](https://www.pinterest.com.mx/pin/79699646528790_5582/)



## Tema 4. Principios compartidos, ¿qué sí tenemos en común?



**Objetivo:** Comprender los puntos de convergencias que permitan tener relaciones sanas entre las diversas generaciones en el ámbito laboral.



- Cada generación tiene sus **valores y motivaciones, sus competencias y habilidades**. No es una cuestión de preferir unas generaciones sobre otras, sino de poner en valor las diferencias para fortalecer el conocimiento de las organizaciones en la sociedad.
- Todas las generaciones tienen aspectos en común, ya que todas han pasado por los mismos **momentos vitales**. Por ejemplo, ser jóvenes, lo que nos hace tener valores comunes.
- Sin embargo, el **momento socioeconómico** afecta al concepto generación y a sus vivencias de manera distinta, derivando en diferentes oportunidades.
- Asimismo, la propia **evolución de la sociedad** afecta tanto al conocimiento como a las habilidades requeridas para los puestos.



# Reflexión

En el ámbito laboral, familiar y social se necesita la integración de las cuatro generaciones, pues, sin duda, cada una aporta un gran valor a las demás. Todas tienen convergencia y puntos en común, en los que se puede compartir el mismo lenguaje.



- ACyV. (2021). *Las cosas que los 'millennials' y los 'baby boomers' tienen en común*. Recuperado de [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2021-10-24/cosas-millennials-baby-boomers-comun\\_3310382/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2021-10-24/cosas-millennials-baby-boomers-comun_3310382/)