



**Gracias por decidir estar hoy aquí y acompañarnos !
Tome asiento y póngase cómodo ...**

**Feliz
Tarde**





CÓMO LAS GENERACIONES IMPACTAN A LAS ORGANIZACIONES

Enfoque de RR.HH. ante las Nuevas Generaciones

4 de Noviembre 2010

Charla

Mirna González

Gerente de Consultoría y Desarrollo

Talento Humano Consultores

www.talento humano consultores.com





Segundos para meditar ...

“Empecemos por comprender, que si queremos cambiar una situación, debemos cambiar nosotros mismos. Y para poder cambiar nosotros efectivamente, debemos cambiar primero nuestras percepciones.”

Stephen R. Covey - 1995

Meditaciones diarias para la gente altamente efectiva



¿Qué son Generaciones Humanas?



Conjunto indefinido de individuos que nacen en un período similar de años (aproximadamente entre 10 y 20 años) desarrollados de manera sucesiva y que cuentan con características consuetudinarias éticas y culturales específicas.



C.I.E.A.

XII Jornadas de Recursos Humanos 2010

cambios

CAMBIOS CAMBIOS CAMBIOS CAMBIOS CAMBIOS



CAMBIOS CAMBIOS CAMBIOS CAMBIOS CAMBIOS

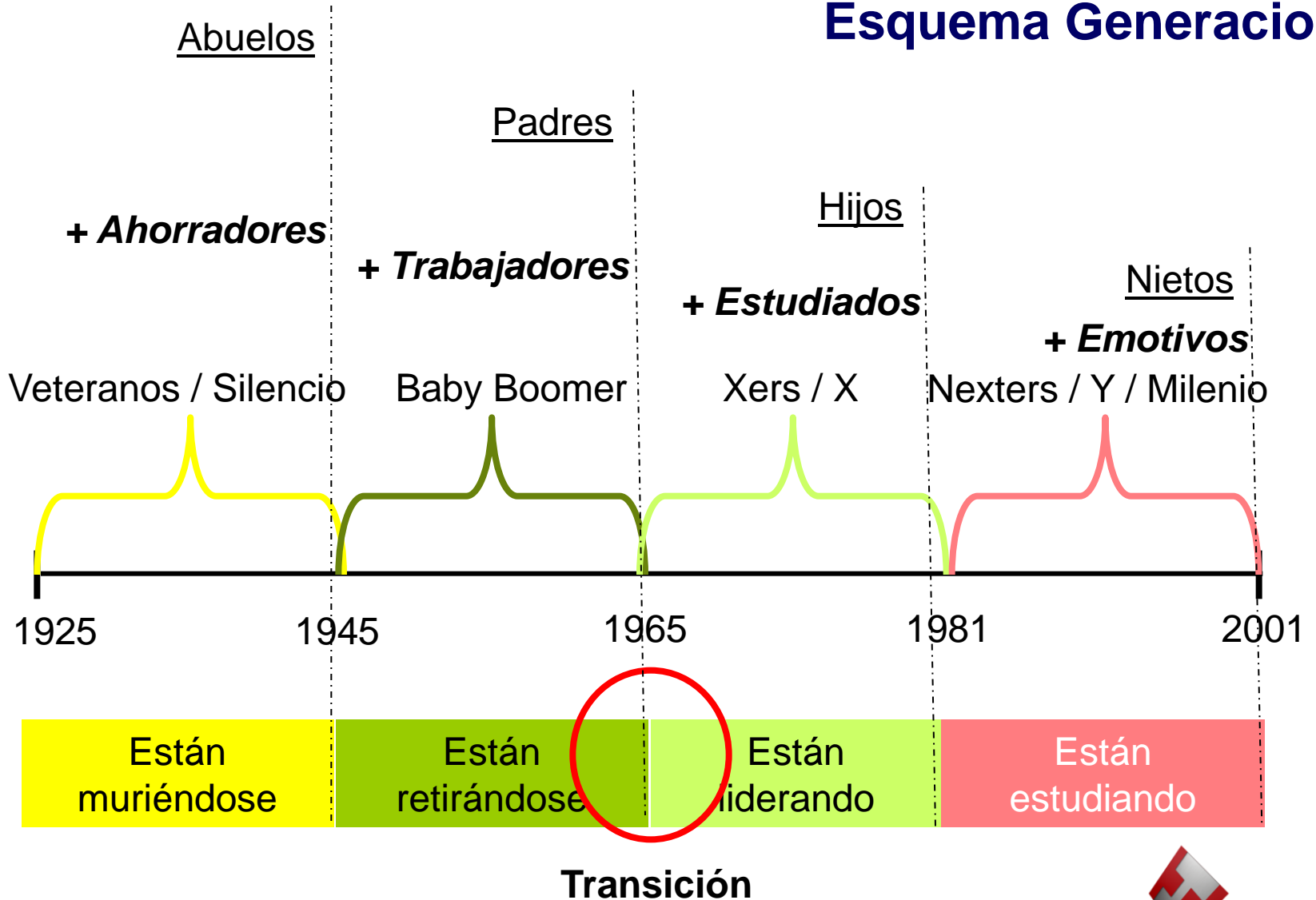
CAMBIOS CAMBIOS CAMBIOS CAMBIOS CAMBIOS



TALENTO HUMANO CONSULTORES



Esquema Generacional





2



4 Generaciones y 1 más naciendo ...





Tienen entre 63 y 86 años.
Creen en las reglas y estructuras.

SILENCIO

Sus Valores son:

- Lealtad y Respeto por la Autoridad
- Disciplina y Sacrificio

Sus Metas son:

- Establecer las bases y crear un legado
- Ahorrar para tiempos difíciles
- Buscan la paz y prosperidad

Se comprometen emocionalmente con las organizaciones y tienen excelente memoria.

BABY BOOMER

Tienen entre 46 y 62 años.
Luchan contra las reglas y estructuras.

Sus Valores son:

- Impulso y Trabajo

Sus Metas son:

- Adictos al trabajo
- Ser exitosos

Buscan agregar valor a las organizaciones.



Tienen entre 28 – 45 años.
Creen que la carrera profesional exitosa
tiene forma de espiral.

Sus Valores son:

- Independencia
- Aprendizaje

Sus Metas son:

- Conseguir un buen empleo
- Crecer y desarrollarse
- Obtener resultados
- Ser flexibles y colaboradores

Es una generación orientada a resultados en busca de beneficios y fueron los primeros en adoptar la tecnología en las organizaciones.

X

Tienen menos de 27 años.
Respiran la tecnología
y es parte de su vida.

Sus Valores son:

- Diversidad e Innovación
- Optimismo e Independencia
- Informalidad

Sus Metas son:

- Ser creativos
- Hacer acciones colectivas
- Buscan la vida con significado y pasión
- Lograr la autonomía
- Buscan participar y tomar decisiones

Y

Sólo respetan a la autoridad que demostró competencias y son poco comprometidos y nada leales con las organizaciones. Su ámbito personal esta por encima de todo incluida la organización.

Diferencias entre las 4 Generaciones



1. Relación con la autoridad
2. Vínculo con la organización
3. Relación con sus colegas
4. Estilo de trabajo
5. Forma de liderazgo
6. Estilo de aprendizaje

	Lealtad	Estilo de Trabajo	Período de Gracia
Tradicionalistas	Organización	Lineal	30 años
Baby Boomers	Equipo	Estructurado	5 a 10 años
Generación X	Gerente	Flexible	2 a 3 años
Generación Y	Colegas	Fluido	3 a 6 meses

Fuente: Cecilia Novoa 2008



Segundos para meditar ...

“La esencia de la sinergia consiste en valorar las diferencias: respetarlas, compensar las debilidades, construir sobre las fuerzas.”

Stephen R. Covey - 1995

Meditaciones diarias para la gente altamente efectiva



Estamos en un cambio de Paradigma que comenzó en los años 70

Años 40,50, 60 y 70

- Producción en masa
- Energía y materia prima barata
- Manufactura como valor
- Estructuras de pirámides cerradas
- Recursos Humanos
- Planes fijos
- Internacionalización
- Mercados poco segmentados

Años 70, 80, 90 y 2000

- Producción flexible
- Informática y comunicaciones barata
- Tecnología como valor
- Estructuras de redes abiertas
- Talento
- Estrategias flexibles
- Globalización
- Mercados híper-segmentados

Fuente: Carlota Pérez 2009



A quienes necesitamos hoy???
Quienes están en el mercado laboral???
A quienes estamos contratando???

SE BUSCA



PIN Y PON
nuevos o usados, no importa



Es la Generación Emergente

Tienen alta rotación laboral

No piden permiso, informan

Falta de disciplina y poca dedicación

Alteran las reglas y desconcertan a los jefes

Se unen a las organizaciones por dinero y se van por los jefes

Son de carácter rebelde y tono desafiante

Buscan placer y diversión en la oficina y no toleran reuniones sin sentido

Valoran los ambientes laborales con respeto, posibilidad de participar y ser reconocidos



Es la Generación Emergente

Son Jóvenes, la mayoría únicos hijos o con un sólo hermano

Por la tecnología conocen de mucho, pero en realidad saben muy poco

La mayoría tienen rendimiento escolar bajo

La gestión del tiempo es crucial, necesitan tiempo para dedicarlo a lo que les da placer



Consumen mucho y ahorran poco

Con ellos no se pelea, se negocia

Son ambientalistas, individualistas y emotivos

fuente: Dr. Julio A. Fonseca 2008 y Paula Molinari 2009



Algunos Datos

+++ Autoestima

- "puedes ser cualquier cosa que te propongas"
- "Cree en ti mismo"
- "Nunca abandones tus sueños"
- "Pensar primero en uno mismo"





Características

Son fieles a las personas

Personalidad Narcisista

Viven en una burbuja de comodidad

Es consumista



Son capaces de **cuestionarlo todo**

Es la generación de **la interactividad**

Adoptan una **actitud desafiante**

Vida dinámica e **inestable**

Son más egocéntricos



Algunos Datos



Obsesión con **Autopromocionarse**

Fascinación por los famosos y por el género televisivo de los "reality shows"





Características

Están continuamente conectados además son “super-comunicadores”.

Hablan su propio lenguaje

Están influenciados por quienes les rodean

La capacidad de extraer información rápidamente

Se aburren fácilmente

Son expresivos y creativos

Están en busca de reconocimiento y fama

Disfrutan de lo absurdo y de las curiosidades

Se dividen en un amplio conjunto de subculturas





**¿Qué nuevo rol
juega RRHH ahora?**

Hay que replantearse...



Es ideal ser
CREATIVOS, para
pensar y actuar
diferente



Reclutamiento y Selección

Reclutamiento en campo y no convencional

Selección grupal (Assessment Center)

Lograr alianzas con nichos de interés

Reclutamiento interno transversal

Apoyo a través de procesos vía Web

Participación en eventos masivos

Networking

Desarrollo de semilleros y/o programas de trainee

Activar y desarrollar buscadores en redes sociales





Entrenamiento y Desarrollo



- Detectar necesidades holísticas
- Técnicas novedosas y prácticas
- Desarrollo de supervisores
- Educación con sugestión
- Aprendizaje acelerado
- Renovación personal
- Aprendizaje imitativo
- Desarrollo emotivo
- Maestría personal
- Evaluar deseos
- Autodesarrollo
- Innovación
- Mentoring



Fuente: Orestes Salerno 2005



Herramienta generadora de alto valor agregado

Competencias

Productividad

Alcance holístico

Rendimiento global

Es un proceso no un acto



Aportes del empleado

Auto-evaluación

Proceso integrado

Enfoque multidimensional

Resultados de la gestión

Seguimiento permanente y sistematicidad

Cuando el ángulo de evaluación cambia; cambia la perspectiva

Fuente: Miriam Barrios 2009

Evaluación de Desempeño





Son mecanismos diferenciadores

Premios y bonificaciones especiales

Esparcimiento y tiempo libre

Variedad de alternativas

Realización individual

Equilibrio Vida-Trabajo

Superación profesional

Bienes y activos

Reconocimientos

Capital relacional

Financiamientos y Seguros

Desarrollo profesional

Salario Emocional

Sistema tangible

Horarios flexibles

Comunicación

Salario variable alineado a la estrategia del negocio, enfoque de socios

Fuente: *Scientia et Technica 2008*





¡ Los Supervisores son la Clave para retenerlos !

Liderazgo Estratégico

Liderazgo Transversal



Liderazgo Empático

Liderazgo Situacional

Liderazgo Emotivo



¿A quienes estamos contratando?





Segundos para meditar ...

“Siempre hay que tratar a los empleados exactamente como queremos que ellos traten a nuestros mejores clientes.”

Stephen R. Covey - 1995

Meditaciones diarias para la gente altamente efectiva



Algunos Datos

61% de las organizaciones manifiestan tener problemas en el momento de reclutar e integrar a jóvenes empleados.

Movilidad y prácticas laborales globales

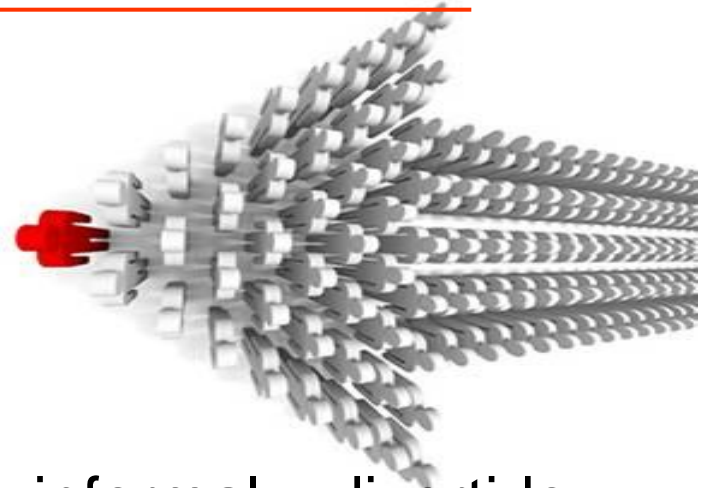
Compartir la información y la tecnología

Expectativas de RSE

Retribución y desarrollo personal



Las condiciones básicas para retenerlos son:



- ✓ Un ambiente laboral más **atractivo**, informal y divertido.
- ✓ **Flexibilidad horaria** para conciliar vida laboral y personal.
- ✓ **Retribución basada en objetivos**, no en horas trabajadas.
- ✓ Un trato profesional **menos jerárquico** y más personal.
- ✓ Una **compensación a corto plazo**, pues no se consideran planes a largo plazo con la compañía.



La **Generación Y** no acepta cualquier trabajo, por lo que las **empresas deberán flexibilizarse** si desean contar con ellos.



Video 2

Algo así será la Generación Einstein ...





Gracias por su atención ...

Mirna González

Gerente de Consultoría y Desarrollo

Talento Humano Consultores

0414-3274692

www.talentohumanoconsultores.com