

La diversidad generacional en el centro de trabajo

Hay temas comunes que interesan a todas las generaciones en un entorno laboral. Las empresas pueden aprovechar estos puntos globales, además de entender y considerar los matices característicos de cada colectivo. **Una categorización estricta de prioridades e intereses por edad puede ser perjudicial y favorecer los estereotipos.**



Mitos extendidos sobre las preferencias laborales de las generaciones

Baby boomers



Mito

Dan más importancia a factores como el salario, las prestaciones y las oportunidades de progresar.

Realidad

Priorizan el liderazgo atento y el trabajo significativo y su ausencia es una razón para abandonar el puesto.

Generación X



Mito

Están más influidos por factores tradicionales, como la seguridad en el empleo.

Realidad

Valoran el trabajo significativo y rechazan el liderazgo indiferente y poco motivador.

Millennials



Mito

Priorizan el equilibrio entre la vida laboral y personal por encima de otros factores y más que otras generaciones.

Realidad

No valoran la flexibilidad más que otras generaciones y no lo priorizan a la retribución o el desarrollo profesional.

Generación Z



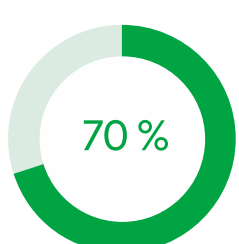
Mito

Están motivados principalmente por la remuneración y consideran el trabajo como algo pasajero.

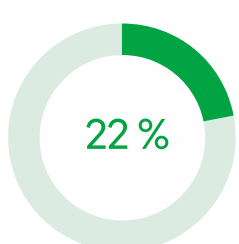
Realidad

Priorizan el desarrollo profesional y el trabajo significativo sobre la remuneración.

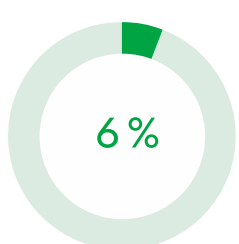
Algunos datos clave



El 70 % de los empleados afirman que probablemente aplicarían, o al menos explorarían, la posibilidad de desarrollar políticas de personal multigeneracional.



El 22 % de los trabajadores afirma haber sufrido discriminación por su edad.



Sólo el 6 % de las empresas utiliza procesos de contratación imparciales.

Fuente: PWC; encuesta de Boston Consulting Group para Harvard Business Review, McKinsey and Company.