

El éxito de las empresas viene marcado por la diversidad intergeneracional

Las diferentes perspectivas hacen que mejore la productividad de las compañías

Ignacio Camuñas MADRID.

El éxito y crecimiento de una empresa radica, en gran medida, en el equipo humano que la compone. Hoy en día la diversidad generacional es una realidad y un imperativo para los departamentos de gestión de los recursos humanos.

Hay que tratar de encontrar la clave del éxito y dar salida a la relación de las personas de diferentes edades, el equilibrio entre una generación joven, también llamados *millennials*, *centennials* o *Generación Z*, considerados la generación mejor cualificada de la historia, que aporta dinamismo, evolución, gran capacidad de aprendizaje y, sobre todo, nuevas tecnologías; combinado con la lealtad, lecciones de experiencia y resistencia ante las circunstancias que puede aportar una generación sénior, denominados *Baby Boomers* o la *Generación Alpha*.

Estas son algunas conclusiones de expertos como Pablo González Ruiz de la Torre, *founder* y CEO de Trivu, el ecosistema global que impulsa oportunidades para conectar, activar y potenciar talento joven; Joan Clotet, *Talent Innovation manager* de Ferrovial, y Paco Megías, *Talent Management, Recruitment and Training* de Nestlé.

Estereotipos

La armonía y encontrar la perfecta convivencia es responsabilidad de todas las personas que la integran. Así, según estos profesionales, el carácter diverso y el ambiente laboral inclusivo ofrece resultados óptimos en la compañía en cuanto a productividad y rendimiento.

Sin embargo, aún nos encontramos ante estereotipos exagerados sobre las diferentes generaciones, que hacen que caigamos en lo que hoy se denomina edadismo o discriminación laboral por cuestión de edad, donde los mayores de 45-50 años son considerados menos efectivos, trabajan menos y tienen menos capacidad de adaptación ante las nuevas formas de trabajo marcadas por la digitalización.

También existe un prejuicio constante de cara a los más jóvenes de edad o mal llamados *ninīs*, tendencias erróneas que provocan una dificultad para incorporar en las organizaciones a nuevos talentos o una pérdida del talento sénior, debido a falsos prejuicios hacia esta generación.

Para Pablo González Ruiz de la Torre, de Trivu, “en el contexto en que estamos, no solo han de adaptarse al cambio aquellos a los que



DREAMSTIME

Existen prejuicios laborales donde los mayores de 50 años son considerados menos efectivos

llamamos veteranos, pues todas las generaciones están forzadas a cambiar su manera de trabajar. Al final, lo que más se valora es la autenticidad de las personas que forman parte de la organización y esto no es algo propio de una generación u otra, pues diversos nacemos y auténticos nos hacemos”.

Además, Pablo añade que “necesitamos un mundo donde el talento sea libre y capaz de desatar todo su entusiasmo, pasión y energía. Ser uno mismo en la vida es la primera y más importante condición para llegar lejos y esto, no entiende de edad”.

Cambios en las entrevistas

Otro aspecto en el que las últimas generaciones han cambiado la dinámica tradicional es en la forma de realizar las entrevistas de trabajo.

Los *millennials* y *centennials* tienen a su disposición múltiples herramientas de información, acuden a las entrevistas con un gran conocimiento de la empresa contratante

Las ventajas de contar con el talento sénior

Una de las ventajas de contratar talento sénior tiene que ver con la estabilidad en la plantilla, ya que estos trabajadores se caracterizan por una menor rotación, según Nexian. Además, cuentan con un bagaje que les hace ser más resilientes y capaces de mantener su estabilidad emocional aún en las situaciones de conflicto o cambio. Por último, aportan una red más amplia de contactos, por lo que es más sencillo establecer sinergias y colaboraciones con otros profesionales.

(LinkedIn, Google Review, Glassdoor, Instagram, Facebook..), y cuentan con una serie de preguntas y expectativas que no dudarán en exponer durante el proceso de entrevista. Y es que, los talentos *millennial* (Y) y *centennial* (Z) demandan comunicación, una cultura corporativa específica, poder alcanzar su máximo potencial durante cada una de sus etapas profesionales.

Ignacio Hernández, *associate director* en Robert Walters Barcelona, afirma que los principales aspectos que más valoran los profesionales de las generaciones Y y Z son aquellos relacionados con el desarrollo e impacto de la posición.

Por su parte, Raúl Herrero, director en Robert Walters Madrid, afirma que la preparación y conocimientos del entrevistador sobre su propia marca es crucial para no llevarse sorpresas por el camino. “El candidato de nueva generación siempre realizará una investigación previa e intensiva sobre la compañía contratante. El entrevistador debe entonces estar preparado para abordar cualquier dato negativo, dudoso o conflictivo que pueda exponer el candidato”.

“El entrevistador debe mostrarse interesado por el candidato de manera sincera”, comenta Raúl Herrero. “No solo es importante preguntar sobre el *qué* del currículum, sino también sobre el *cómo* y el *por qué*. Hay que dar una buena impresión, establecer una conexión con el profesional, y ofrecerle el tiempo necesario para que formule preguntas. En la actualidad, una entrevista de éxito nunca debe ser unidireccional”.