



peoples
peoplematters



Atracción y retención de Talento, y Conciliación

Madrid, 18 de noviembre de 2008



Dos hechos inevitables



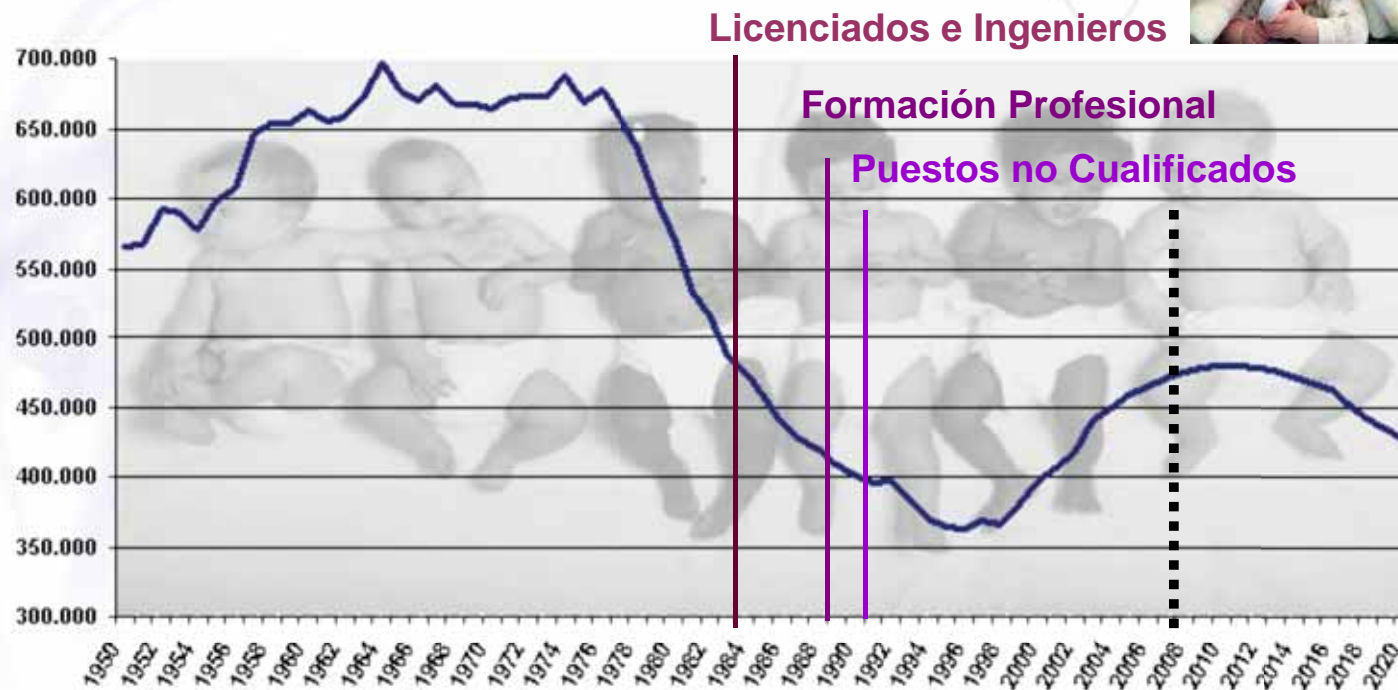
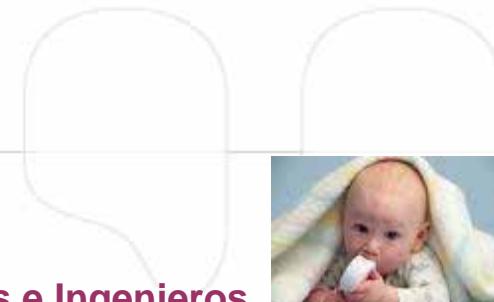
**Descenso de la
Natalidad**



**Retiro de Baby
boomers**



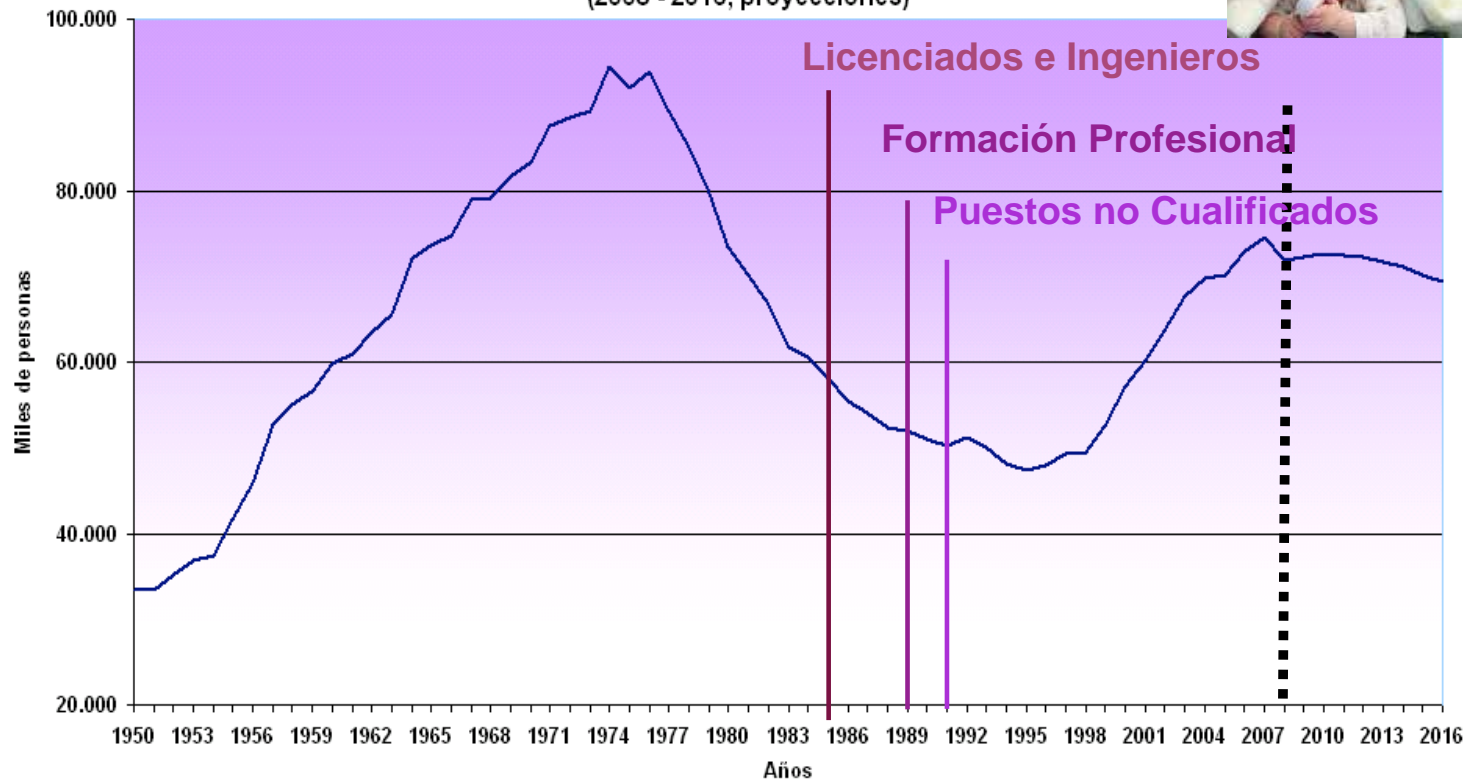
Descenso de la natalidad



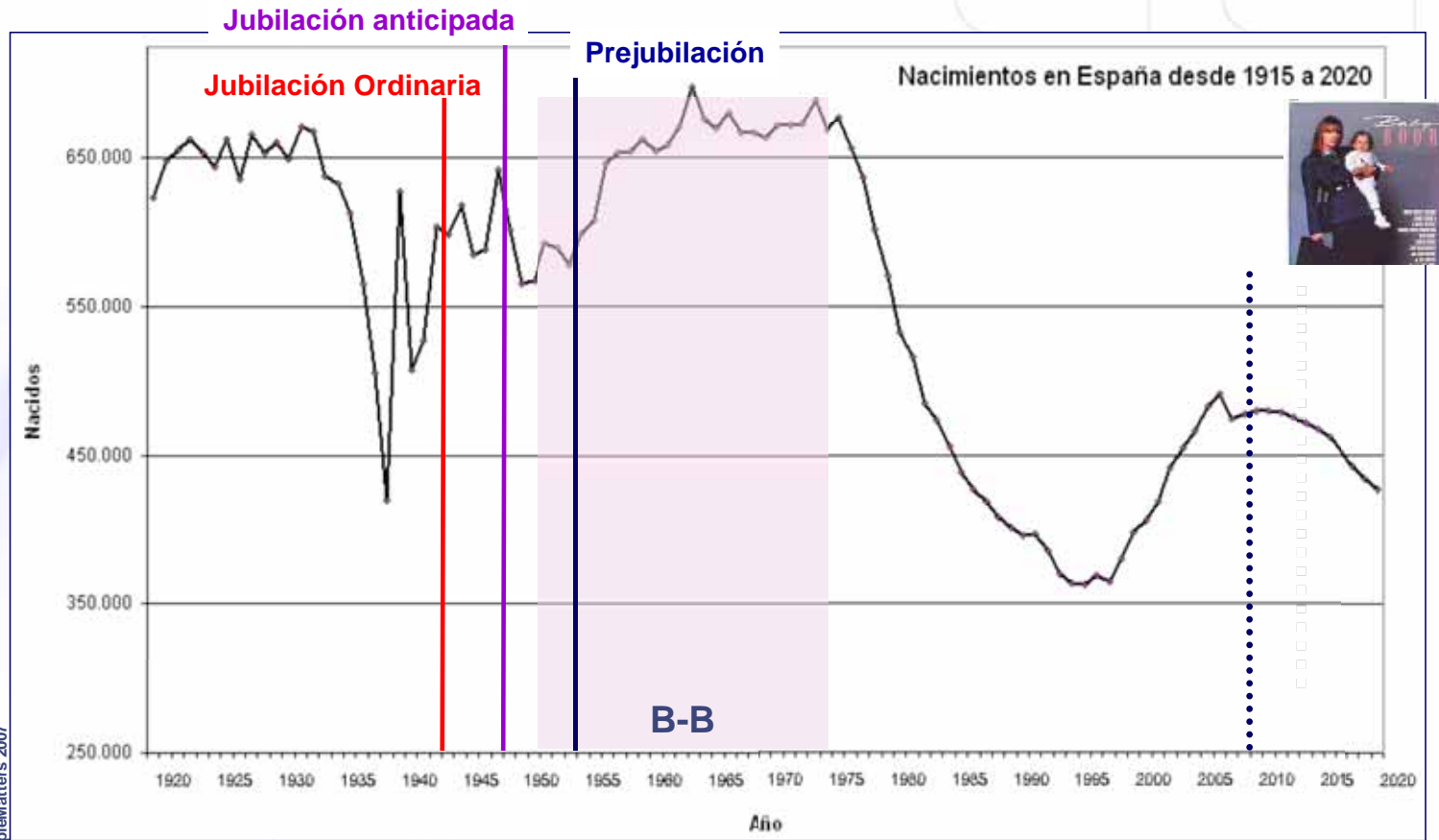


Descenso de la natalidad

Comunidad de Madrid Natalidad 1950 - 2016
(2008 - 2016, proyecciones)



Retiro de los Baby boomers



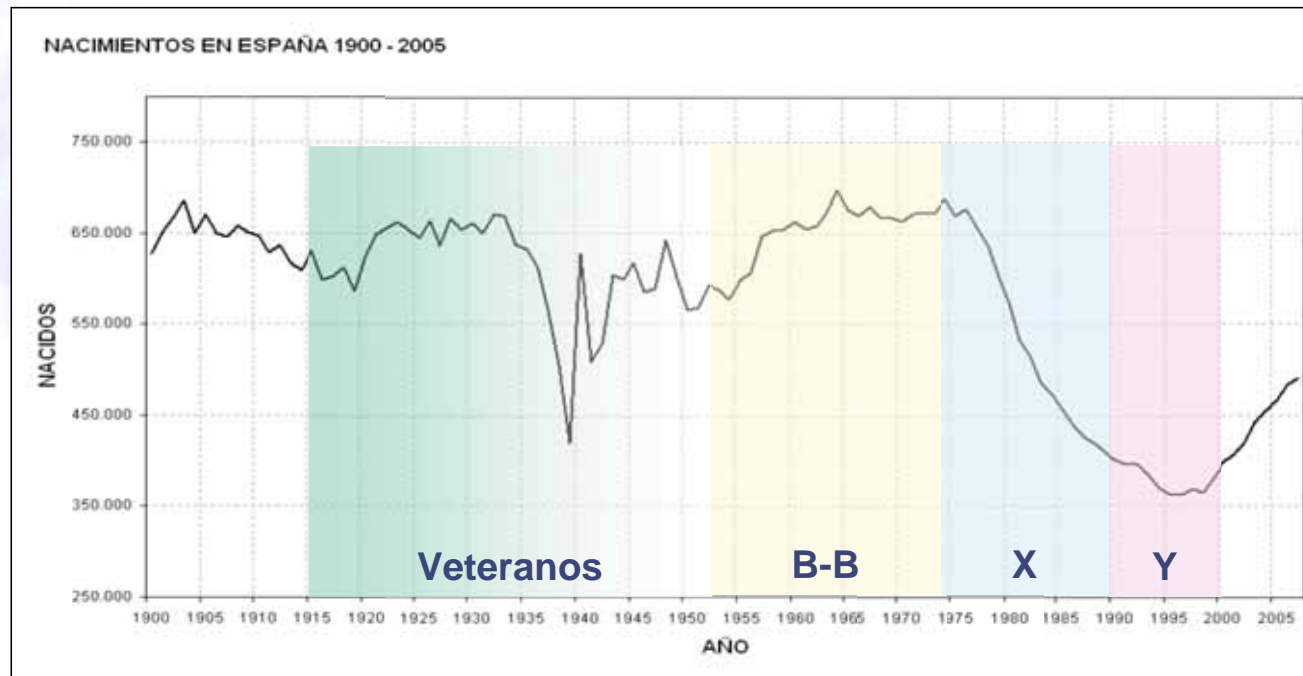
(c) PeopleMatters 2007

peoplematters



Consecuencia: diversidad generacional

- Grupo generacional
 - Grupo de personas con una edad determinada que comparte a lo largo de la historia un conjunto de experiencias formativas y culturales que los distinguen de sus predecesores. (Ogg y Bonvalet, 2006).



Consecuencia: diversidad Generacional

- **Generación de Veteranos. (antes del '52)**
 - *Entorno de escasez, austeridad, educados en una cultura del esfuerzo y el logro profesional.*
 - *Lealtad a la familia, trabajo, religión, etc.*
 - *Planes de Permanencia a largo plazo.*
- **Generación Baby-boom. del '53 al '74**
 - *Viven la llegada de la TV, hijos de mayo del 68 y yuppies a finales de los 80.*
 - *Ocupan puestos directivos y muchos están cercanos a la jubilación.*
 - *Más orientación a la presencia que a los resultados, trabajan más horas, realizan mayor número de tareas (Overwork in American, 2005).*
- **Generación "X", de eXclusión (del '75 al '90)**
 - *Viven el boom tecnológico (video, PC), orientación al aprendizaje y a la tecnología.*
 - *Escépticos, con mejor formación académica y experiencia internacional.*
 - *Emprendedores, más orientación a los resultados que a la presencia.*
- **Generación "Y" o net (después del '91)**
 - *Viven la explosión de internet y los móviles, gusto por la informalidad y consumidores de tecnología.*
 - *Individualismo, confiados, creativos, decididos, inquisitivos.*
 - *Alto porcentaje de los llamados downshifters.*

Equipos Intergeneracionales

		LIDERAN	
		Veteranos - BB	X - Y
LIDERADOS	Veteranos -BB	<ul style="list-style-type: none"> • EQUIPO PROPICIO EN: <ul style="list-style-type: none"> • Estructuras con alta longitud de mando y peso jerárquico. • Mercados estables, continuistas y poco amenazados. • Culturas que aprecian el conocimiento técnico y la titulación • ATENCIÓN A: <ul style="list-style-type: none"> • Conflictividad por razones de poder y estatus • Obsolescencia en procedimientos y oferta al mercado 	<ul style="list-style-type: none"> • EQUIPO PROPICIO EN: <ul style="list-style-type: none"> • Estructuras con ancho "span" de control y equipos de especialistas • Mercados cambiantes que requieren profunda re-definición • Culturas con un ejercicio extendido de "empowerment" • ATENCIÓN A: <ul style="list-style-type: none"> • Lentitud de adaptación al cambio de los de más edad. • Riesgo de discriminación por edad
	X - Y	<ul style="list-style-type: none"> • EQUIPO PROPICIO EN: <ul style="list-style-type: none"> • Estructuras con clara asignación de responsabilidades. • Mercados que requieren re-posicionamiento de productos, servicios y nuevos procedimientos • Culturas con gran balance de la vida profesional y personal • ATENCIÓN A: <ul style="list-style-type: none"> • Desencuentros en las escalas de valores • Modelos de desarrollo (coaching, mentoring, counseling) 	<ul style="list-style-type: none"> • EQUIPO PROPICIO EN: <ul style="list-style-type: none"> • Estructuras informales con amplia flexibilidad • Mercados emergentes y de gran competitividad que exigen redes comerciales • Culturas competitivas y muy orientadas a resultados • ATENCIÓN A: <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de visión y desorientación estratégica • Insuficiencia y/o mal uso de procedimientos



Reto: Definir experiencias de trabajo





Experiencia de Trabajo y Diversidad Generacional

Salario y Beneficios:



- La estabilidad en el empleo junto con el salario es lo más valorado, y lo es más en los hombres que en las mujeres entre quienes decae de una generación a otra.
- Los beneficios, más preferidos por la generación de los Veteranos.

• Conciliación



- Preferido por las mujeres de la Generación “X”, (edad de tener familia).
- Aparecen diferencias entre integradores y segmentadores.
- Menos preferido por los hombres de la Generación “Y”; las mujeres de esta generación valoran más la autonomía que la Conciliación.

Conclusiones a partir de:

- Overwork in American, 2005, Families and work Institute
- El lado oculto de los beneficios sociales en Google y otras empresas. Universia Knowledge Wharton. Universidad de Pensilvania
- Generación “Y” y mercado laboral. IE y Adecco
- Conociendo a la Generación “Y”. The College Board
- Leadership styles: Generational differences. Society for Human Resource Management
- Experiencia propia y otros



Experiencia de Trabajo y Diversidad Generacional



Reconocimiento y desarrollo profesional:

- Lo más valorado por la Generación “Y”.
- No tan valorado por hombres y mujeres de la Generación BB.
- Valorado por los hombres Veteranos.

Relaciones:

- Valorado por hombres y mujeres veteranos.
- Menos valorado por la generación “Y”, son más individualistas.



Orgullo de Marca:

- Valorado por la Generación “Y”.

Participación en la comunidad:

- Valorado por la Generación de Veteranos.
- Valorado por la Generación “Y”.



Conclusiones a partir de:

- Overwork in American, 2005, Families and work Institute
- El lado oculto de los beneficios sociales en Google y otras empresas. Universia Knowledge Wharton. Universidad de Pensilvania
- Generación “Y” y mercado laboral. IE y Adecco
- Conociendo a la Generación “Y”. The College Board
- Leadership styles: Generational differences. Society for Human Resource Management
- Experiencia propia y otros



Conciliación

- **Conjunto de iniciativas y programas organizativos que apoyan activamente los esfuerzos de los empleados para conseguir el éxito tanto profesional como personal.**
 - Respeto por lo que es el individuo y por lo que hace, lo que obliga a ser sensible por las necesidades del colectivo que logra desempeños empresariales.
 - Es una elección libre del individuo que requiere gran sentido de la responsabilidad, lo que obliga a un uso maduro de las medidas.
 - Debe elevar la productividad por un ejercicio eficaz de la planificación con clara orientación a resultados, lo que obliga a pensar en términos de objetivos no de presencia.
 - Debe elevar la atracción, motivación y retención, lo que obliga a gestionar la marca de empleador con una oferta atractiva de servicios de conciliación.
 - Es un compromiso voluntario de la Empresa, lo que obliga a estar atento a las necesidades cambiantes de las personas.
 - Es un aspecto más a liderar que requiere conocimiento de los colaboradores pero sin intromisión.