

Fortuna

LA BRECHA GENERACIONAL EN EL TRABAJO NO DEBE PREOCUPAR A LAS EMPRESAS

Los 'baby boomers' y las generaciones X, Y y Z coinciden en más puntos de los que chocan

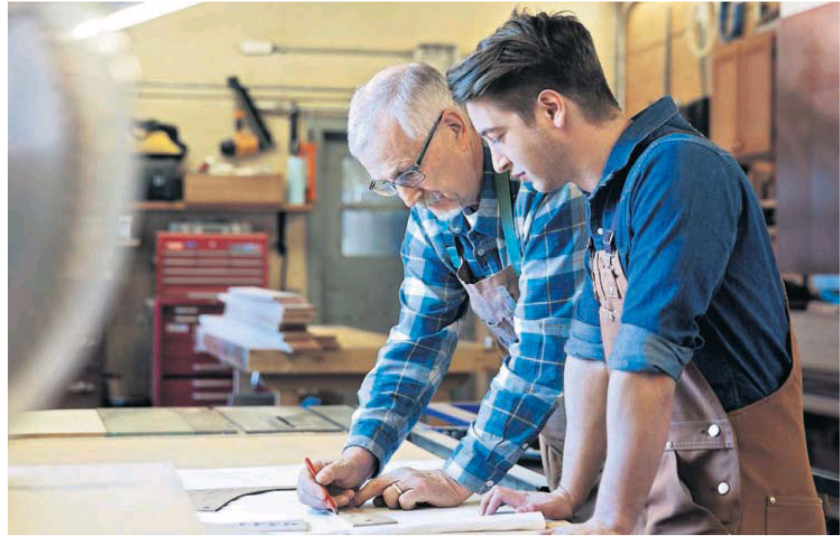
Los veteranos reconocen que el trabajo de los más jóvenes no se valora lo suficiente

P. S.
MADRID

Siempre ha habido diferentes generaciones de trabajadores compartiendo horas, rutinas y tareas en las fábricas y oficinas. Pero esta es la primera vez en la que se les ha puesto nombre, convirtiéndose en familiares términos como baby boomer, generación X, generación Y o generación Z. Esto, sumado a que los grupos de edad están cada vez más segmentados y a que la vida laboral aumenta, convierte a esta época en la primera en la que conviven hasta cuatro generaciones diferentes en el trabajo.

Unos nacieron en pleno desarrollismo, cuando internet no llegaba ni a ser una idea. Otros lo han hecho con los móviles y las tabletas bajo el brazo, cuando prácticamente ningún sector escapa a la red. Sin embargo, pese al evidente salto, la diferencia de edad de la que tanto se habla, al menos en términos laborales, no es más que un mito. Es la conclusión a la que llegan desde la tecnológica japonesa Ricoh, que en base a 5000 encuestas a empleados de 24 países de la zona EMEA ha detectado cuáles son las diferencias y semejanzas entre las distintas generaciones que conviven en la empresa.

A día de hoy, según los datos recabados, la fuerza laboral está más unida que nunca en su lucha por un cambio radical en la forma de dirigir las organizaciones en el futuro. De hecho, más que suponer un conflicto, la llegada de la generación Z (aquellos nacidos de 1996 en adelante) a los entornos profesionales ha supuesto un factor de unión para el resto de empleados, dejando de lado cualquier conflicto o choque de intereses grave. Así, una media del 63% de las cuatro generaciones cree por igual que la forma de hacer negocios cambiará drásticamente de aquí a cinco y diez años, poniendo en valor el trabajo en equipo. Es decir, los *baby boomers*, nacidos



Un empleado sénior con un trabajador joven. GETTY IMAGES

entre 1946 y 1964, están tan convencidos de la transformación laboral que viene que los que llegaron al mundo medio siglo después.

Esto no quiere decir que los profesionales de diferentes edades concuerden en todo. Las tres generaciones previas a 1996 coinciden en que los más jóvenes tienen que trabajar sus dotes de comunicación y de resolución de problemas, "pero esto no es algo preocupante", explica Ramón Martín, consejero delegado de Ricoh en España y Portugal. De hecho, las tres franjas más veteranas también concurren en que las empresas no reconocen lo suficiente el trabajo que hacen los más pequeños. Y aplauden en un 41% las nuevas ideas que traen los jóvenes, como las nuevas perspectivas y modelos de trabajo más flexibles.

Las cuatro generaciones también comparten frustraciones. La queja más común de todas ellas, en un 52% de los casos, es la falta de comunicación por parte de la alta dirección. En un 53% de las veces también enfatizan en la lentitud a la que avanzan los cambios. Además, poco más de un tercio de los cuatro grupos, en un 37%, está pensando en dejar su trabajo en uno o dos años, y todos argumentan que el sueldo y la capa-

cidad de promocionar son las principales razones, en un 25% y un 20% de los casos.

Hay más números que corroboran esta simbiosis. De hecho, aunque las formas de trabajar están cambiando, actualmente las diferentes generaciones tienen más puntos en común que las que había antes. La cultura de la colaboración, por ejemplo, es igualmente importante para todas ellas, que valoran en los mismos términos

contar con sistemas y herramientas que permitan poder trabajar de forma remota y con horarios flexibles. "Esto es algo que suele achacarse a los más jóvenes, pero vemos que los sénior también lo creen así", señala Martín.

En este sentido, cabe destacar la especial disposición de los empleados en todas las generaciones por recibir a las nuevas tecnologías. "Una media del 73% de todas las edades confía en sus capacidades a la hora de adaptarse a las nuevas herramientas, y el 70% de los trabajadores de todas las franjas espera mejorar sus competencias a lo largo de su carrera".

Dejando de lado la tecnificación y digitalización del empleo, otro de los asuntos en los que las diferentes generaciones de empleados se ponen de acuerdo es el de la sostenibilidad, que seduce a casi el 65% de todas las generaciones. "Profesionales de todas las edades se están uniendo en una demanda colectiva para incorporar prácticas de trabajo más sostenibles y responsables. Esto implica operar en armonía con el medio ambiente, mostrando respeto por los trabajadores y por los entornos sociales en los que opera una empresa", señala Martín.

Las cuatro generaciones de empleados se quejan de la falta de comunicación de los altos directivos, en un 52% de los casos