

Contabilidad Fiscal
y Administrativa

Capital Humano

Tecnologías
de la Información

Mejora de Procesos

Soporte Jurídico

COMPETIMEX
inteligencia empresarial

El reto del cambio generacional en la gestión de talento

Edición Número 45. Octubre 2017

- La interacción de diferentes generaciones dentro de las organizaciones brinda oportunidad de intercambiar experiencia de los mayores con innovación y creatividad de los jóvenes
- Los negocios no pueden seguir con los antiguos paradigmas, se tienen que adoptar nuevas formas de pensar sobre cómo hacer negocios, atraer nuevo talento y conservarlo

Las áreas de recursos humanos tienen la oportunidad de ayudar a las organizaciones a adaptarse a los cambios tecnológicos por medio de nuevos modelos de trabajo, nuevas carreras y cambios en la sociedad. Los modelos organizacionales están en constante cambio y es requerido adaptarse al mismo.

La llamada Cuarta Revolución Industrial o “The Big Shift” ha cambiado de manera radical la forma en la que nos comunicamos y trabajamos.

No solo es el cambio tecnológico, sino su crecimiento de manera exponencial y la necesidad del ser humano de adaptarse rápidamente a los cambios continuos.

- Las plataformas móviles
- La “nube”
- Servicios digitales
- Seguridad informática

La rapidez de estos cambios genera preocupaciones en varios sectores de la población, sobre todo en la gente de edad avanzada, por su natural limitación a la adaptación digital. **El cambio generacional es muy evidente en esos casos.**

A su vez, los cambios generacionales y demográficos aunados a estos cambios tecnológicos impactan a las empresas provocando transformaciones de una manera acelerada, modificando los esquemas de retención de talento así como en las compensaciones y beneficios de los trabajadores.

La fuerza laboral está compuesta por:

Baby boomers	Generación X	Millenials
(1946-1965) Vieron al hombre llegar a la luna, presenciaron grandes crisis revolucionarias, la mayoría se aproxima al retiro. Aproximadamente 10% de la PEA	(1960-1980) Cuentan con un mayor nivel educativo que la generación previa, buscan una mejor calidad de vida fomentan desarrollos tecnológicos. Aproximadamente 40% de la PEA	(1980-2000) Rompen los modelos tradicionales, incorporan gadgets en su vida cotidiana, innovadores e individualistas. Aproximadamente 50% de la PEA

Fuente: Elaboración propia con datos del CONAPO.

Las expectativas de los Baby Boomers tienden hacia el retiro, mientras que la Generación X busca una continua superación laboral y los Millenials, que representan más del 50% de la fuerza laboral, buscan retos importantes a corto plazo.

Esta diversidad generacional representa un reto para cualquier el departamento de recursos humanos que busca mantener dentro de las organizaciones la equidad y los valores.

Es necesario identificar las formas en las que ahora se relacionan los colaboradores con la empresa. **Cada grupo generacional tiene distintas metas a corto y largo plazo, y por tanto, es conveniente plantear programas de desarrollo y remuneración diferenciados** para los colaboradores, conocer y proporcionar incentivos que los mantengan motivados.



Por su parte, **el reclutamiento adquiere una mayor relevancia y requiere de un plan adecuado y el uso de nuevas herramientas** como, el Social Networking, las redes sociales y otras fuentes.

Es necesario tener una estrategia inclusiva de gestión de talento, atractiva a las preferencias y necesidades de las distintas generaciones, para combinar y maximizar las mejores características de cada generación, y así incrementar la productividad y los beneficios de las empresas.

La competencia laboral está obligando a aumentar la demanda de contrataciones mensuales, semanales o por proyecto.

Los procesos de reclutamiento y selección actuales sugieren:

- Incrementar la calidad de los candidatos
- Hacer más eficiente el proceso
- Mejorar la adecuación de la respuesta a los perfiles requeridos

Para sacar el mayor provecho a estos procesos los empleadores deben trabajar en propuestas específicas para el talento que quieren atraer y los candidatos deben desarrollar habilidades, valores y conocimientos para incrementar su capital humano y aportar un mayor valor agregado a la organización con la que pretenden colaborar.

Hay que tomar en cuenta las diferencias generacionales y desarrollar un plan de recursos humanos de mediano y largo plazo. **Los recursos humanos son un elemento indiscutible de generación de riqueza y rentabilidad en las organizaciones y con frecuencia es una prioridad no atendida.**

Competimex considera estos temas prioritarios y sugiere:

- Formalizar plan estratégico de recursos humanos
- Especificar formatos y fuentes de reclutamiento modernas
- Definir programas de remuneración diferenciales
- Estructurar planes de carrera

Si no desea seguir recibiendo este boletín envíe un correo solicitándolo con el asunto: eliminar a info@competimex.com