

La convivencia intergeneracional en las organizaciones

Intergenerational coexistence in organizations

Guillermo Mera Callejas ^a, Joel A. Domínguez Narváez ^b

Abstract:

Intergenerational coexistence in organizations presents challenges and opportunities due to the coexistence of five generations: Traditionalists, Baby Boomers, Generation X, Millennials, and Generation Z. Each generation, shaped by different historical and technological contexts, has unique values, expectations, and work behaviors. Traditionalists value loyalty and stability; Baby Boomers, dedication and recognition; Generation X, independence and flexibility; Millennials, collaboration and technology; and Generation Z, inclusivity and innovation. Generational diversity can be a valuable resource if properly managed, fostering innovation and improving decision-making. To achieve effective coexistence, organizations must promote open communication, implement mentoring programs, and adapt work policies that respond to the needs of all employees. These strategies are crucial to take advantage of a multigenerational workforce and create an inclusive and productive work environment.

Keywords:

Traditionalists, Baby Boomers, Generation X, Millennials, Generation Z

Resumen:

La convivencia intergeneracional en las organizaciones presenta desafíos y oportunidades debido a la coexistencia de cinco generaciones: Tradicionalistas, Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z. Cada generación, moldeada por diferentes contextos históricos y tecnológicos, tiene valores, expectativas y comportamientos laborales únicos. Los Tradicionalistas valoran la lealtad y la estabilidad; los Baby Boomers, la dedicación y el reconocimiento; la Generación X, la independencia y la flexibilidad; los Millennials, la colaboración y la tecnología; y la Generación Z, la inclusividad y la innovación. La diversidad generacional puede ser un recurso valioso si se gestiona adecuadamente, fomentando la innovación y mejorando la toma de decisiones. Para lograr una convivencia efectiva, las organizaciones deben promover la comunicación abierta, implementar programas de mentoría y adaptar políticas laborales que respondan a las necesidades de todos los empleados. Estas estrategias son cruciales para aprovechar las ventajas de una fuerza laboral multigeneracional y crear un ambiente de trabajo inclusivo y productivo.

Palabras Clave:

Tradicionalistas, Baby Boomers, Generación X, Millennials, Generación Z

Introducción

Las generaciones son grupos de personas nacidas en un rango de años y que comparten características comunes que son consecuencia de eventos históricos que

influyeron en su cultura y tecnología que utilizaron. Las generaciones ayudan a comprender algo importante en cuanto a quienes somos y hacia donde nos dirigimos.¹ La convivencia intergeneracional en el entorno laboral actual presenta tanto desafíos como oportunidades para las

^a Autor de correspondencia: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Escuela Superior de Tlahuelilpan | Tlahuelilpan, Hgo. | México, <https://orcid.org/0009-0001-1172-8983>, Email: guillermo_mera1143@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Escuela Preparatoria Número 6 | Tlaxcoapan, Hgo. | México, <https://orcid.org/0009-0004-1811-5997>, Email: joel_dominguez4870@uaeh.edu.mx

Fecha de recepción: 12/08/2024, Fecha de aceptación: 28/10/2024, Fecha de publicación: 05/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.29057/xahni.v2i4.13510>



organizaciones. Con la coexistencia de múltiples generaciones, desde los Tradicionalistas hasta la Generación Z, es esencial comprender las características únicas de cada grupo para fomentar un ambiente de trabajo armonioso y productivo.² Este ensayo explora las características de las distintas generaciones, la dinámica de su convivencia en el lugar de trabajo y la importancia de gestionar estas diferencias efectivamente.

Desarrollo

La fuerza laboral moderna está compuesta por cinco generaciones principales: Tradicionalistas, Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z.³

Cada generación ha sido moldeada por diferentes contextos históricos, sociales y tecnológicos, lo que influye en sus valores, expectativas y comportamientos laborales. Esta diversidad generacional en las organizaciones puede ser un recurso valioso si se maneja adecuadamente, pero también puede dar lugar a conflictos si no se gestionan las diferencias de manera efectiva.⁴

Características de cada generación

Tradicionalistas (Silent Generation)

Nacidos entre 1928 y 1945, los Tradicionalistas valoran la lealtad, el respeto a la autoridad y una ética de trabajo sólida.⁵ Prefieren la estabilidad laboral y la comunicación cara a cara, y suelen tener una visión conservadora del mundo laboral.

Baby Boomers

Los Baby Boomers, nacidos entre 1946 y 1964, destacan por su dedicación, optimismo y disposición a trabajar arduamente.³ Algunos acontecimientos históricos importantes marcaron profundamente principalmente el fin de la segunda guerra mundial y son quienes les toco la reconstrucción de la postguerra, sus familias son y tienen familias grandes dado que el tener hijos era incuestionable, su educación fue autoritaria.⁶ A menudo ocupan posiciones de liderazgo y valoran la estabilidad y el reconocimiento en el trabajo.

Generación X

El nombre se debe a raíz de la novela Generación X, escrita por Douglas Couplan en 1991 y que seguía el supuesto estilo de vida vago de los veinteañeros de la época.¹

Nacidos entre 1965 y 1980, la Generación X es conocida por su independencia, adaptabilidad y enfoque en el

equilibrio entre trabajo y vida personal.² Tienden a ser emprendedores y valoran la flexibilidad laboral, la generación X es un puente efectivo entre los Boomers y los Millennials.

Millennials (Generación Y)

Los Millennials, nacidos entre 1981 y 1996, son la primera generación verdaderamente digital, valoran la diversidad, la colaboración y la tecnología.⁴ Buscan propósito en su trabajo y valoran el feedback constante y la flexibilidad laboral. Los Millennials son la primera generación que crecieron con la tecnología, tocando de forma virtual cada aspecto de su vida, los aparatos parecen una extensión de sus brazos.

Generación Z

Nacidos entre 1997 y 2012, la Generación Z es altamente tecnificada y valora la inclusividad, la sostenibilidad y la innovación.³ Crecieron de niños pequeños a jóvenes con lo que parecen fuentes de interminables de distracción tecnológica, real o percibida.⁷ Los individuos de la generación Z, prefieren entornos de trabajo colaborativos y flexibles, y tienen un fuerte enfoque en la autenticidad y el compromiso social. Son jóvenes nacidos en una sociedad que trasciendo lo físico, donde las personas entablan relaciones personales y empresariales de manera virtual.⁸

Importancia de la convivencia intergeneracional

La convivencia intergeneracional en las organizaciones es crucial para aprovechar al máximo la diversidad de pensamientos y experiencias.² Las diferentes generaciones aportan una variedad de habilidades y perspectivas que pueden impulsar la innovación y mejorar la toma de decisiones. Sin embargo, también pueden surgir conflictos debido a diferencias en valores, estilos de comunicación y expectativas laborales.⁴

La interacción entre personas de diferentes generaciones implica que convivan entre diferentes edades y es fundamental para el desarrollo de una sociedad sana, equilibrada y con visión de un mejor futuro, lo cual es posible ya que tiene un enriquecimiento mutuo cuando se tienen propósitos comunes para el bienestar de los implicados.

Estrategias para una convivencia intergeneracional efectiva

Es inevitable que tarde o temprano entren en contacto las diferentes generaciones ya que se tienen espacios comunes de encuentro en los que de manera natural

interactúan, el respeto y la apertura deben de prevalecer lo que resuelta beneficioso para todos los individuos y por lo tanto también para la comunidad al hacerla más fuerte y unida. Para gestionar eficazmente la diversidad generacional, las organizaciones deben implementar varias estrategias. Fomentar la comunicación abierta y el entendimiento mutuo es fundamental para minimizar malentendidos y conflictos.⁵ Los programas de mentoría intergeneracional pueden facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre generaciones.³

Adaptar las políticas laborales para ofrecer flexibilidad y oportunidades de desarrollo profesional que respondan a las necesidades de todos los empleados también es crucial.

Conclusión

La convivencia intergeneracional en las organizaciones no solo es inevitable sino también una oportunidad para fortalecer el entorno laboral a través de la diversidad (Twenge, 2010). Al reconocer y valorar las contribuciones únicas de cada generación, las empresas pueden crear un ambiente de trabajo inclusivo y productivo.

Las estrategias que fomentan la comunicación, la flexibilidad y el entendimiento mutuo son esenciales para aprovechar al máximo las ventajas de una fuerza laboral multigeneracional (Lyons & Kuron, 2014). La convivencia entre las generaciones debe de ir acompañadas de respeto donde las personas obtienen beneficios mutuos tanto para los adultos como los más jóvenes, en los adultos contribuye con una mayor autoestima, salud mental y aprendizaje y en los jóvenes el interactuar aprenden de la experiencia de los adultos los cuales pertenecen a otras generaciones.

Referencias

- [1] Duffy, B. (2022). El mito de las generaciones. Por qué cuando naciste importa menos de lo que piensas. Madrid: Ediciones Urano.
- [2] Twenge, J. M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal Of Business And Psychology*, 25(2), 201-210. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
- [3] Lyons, S., & Kuron, L. (2013). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal Of Organizational Behavior*, 35(S1), S139-S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- [4] Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal Of Hospitality Management*, 27(3), 448-458. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.11.002>
- [5] Westerman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit: effects on employee outcomes. *Career Development International*, 12(2), 150-161. <https://doi.org/10.1108/13620430710733631>
- [6] Boschma, J. (2008). Generacion Einstein. generatie einstein.
- [7] Caraher, L. (2015). Millennials en la oficina: Cómo lidiar con una generación que no sigue las reglas. Grupo Planeta Spain.
- [8] Vilanova, N., & Ortega, I. (2017). Generación Z. Plataforma Editorial. Barcelona.