

Superando las brechas generacionales en su lugar de trabajo

Debra Sabatini Hennelly y Bradley Schurman

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

LIDERAZGO
Y GERENCIA

Las organizaciones deben reconsiderar sus estrategias DEI para satisfacer las demandas de una nueva era, si quieren impulsar la efectividad operativa, aumentar la competitividad, ampliar su atractivo para los consumidores de todas las edades y habilidades, y desarrollar resiliencia a largo plazo. **He aquí cómo los líderes pueden explicar los cambios (y beneficios) que acompañan a una fuerza laboral que envejece, para impulsar la productividad en el futuro:**

Aproveche el diseño inclusivo para mejorar la retención

Las empresas pueden apoyar a los empleados más allá de la edad de jubilación tradicional, cambiando las estrategias desde el reclutamiento hasta la retención. Las tasas de retención se pueden mejorar cuando las prácticas de diseño inclusivo se aplican en tres dimensiones: estrategias de compensación y beneficios, arreglos laborales y diseño del lugar de trabajo. La práctica del diseño inclusivo considera la gama completa de la diversidad humana, incluida la edad y la capacidad.

Facilite la colaboración y la comunicación multigeneracional

La colaboración multigeneracional no ocurre sin un poco de crianza. He aquí algunas formas de cerrar las brechas de comunicación y desafiar las suposiciones:

1. Fomente la mentoría no tradicional

El concepto de mentoría mutua amplía los beneficios de las relaciones de mentoría tradicionales y unidireccionales, ya que las ideas y los consejos se pueden compartir en ambas direcciones. Cuando se manejan bien, estas relaciones pueden abrir mentes y canales de comunicación, aumentar los niveles de comodidad con la tecnología y construir redes inclusivas.

2. Enfóquese en un terreno común para construir confianza

Cree oportunidades para que colegas con fortalezas, pasiones y experiencias de vida compartidas se conecten en proyectos, obras de caridad y eventos sociales. Los grupos de recursos para empleados (ERG, por sus siglas en inglés) pueden crear vínculos intergeneracionales.

3. Construya puentes a través de las brechas de comunicación

Este artículo es útil para:

- *Impulsar la efectividad operativa y la productividad.*
- *Aumentar la competitividad y ampliar su atractivo para los consumidores de todas las edades y habilidades.*
- *Desarrollar resiliencia a largo plazo.*

Las tasas de retención se pueden mejorar cuando las prácticas de diseño inclusivo se aplican en tres dimensiones: estrategias de compensación y beneficios, arreglos laborales y diseño del lugar de trabajo.

Las preferencias de comunicación y los dialectos generacionales pueden ser grandes obstáculos para la colaboración. Al enfrentarlos, un líder puede convocar una discusión en equipo acerca de la comunicación, compartiendo primero su propia vulnerabilidad y errores, y pidiendo otros ejemplos que necesiten aclaración.

4. Promueva gerentes que involucren equipos multigeneracionales

La innovación y la resiliencia organizacional requieren líderes que puedan gestionar a lo largo de cuatro o cinco generaciones y conservar los conocimientos, la experiencia y la sabiduría de los empleados mayores. Hay varios atributos esenciales en esta línea de liderazgo:

— Extender el respeto y el aprecio por las contribuciones de los empleados mayores

Identifique y recompense a los gerentes que se sienten cómodos contratando y administrando empleados mayores que ellos. La autoconciencia requerida para involucrar a empleados con habilidades o experiencia de la que carece el gerente es una percepción necesaria para lograr los objetivos del equipo.

— Crear seguridad psicológica y fomentar la franqueza

Los gerentes capaces de replantear las diferencias generacionales como oportunidades para el aprendizaje colectivo pueden facilitar un debate respetuoso. Al crear entornos de equipo psicológicamente seguros, los gerentes pueden generar confianza y evitar la inercia del pensamiento grupal.

— Pensar fuera de la caja para involucrar a los empleados de larga trayectoria

Promueva a gerentes que piensen creativamente, y vayan más allá de las generalizaciones basadas en la edad, para que incluyan a los empleados de larga trayectoria.

La resiliencia de la fuerza laboral requiere hacer de la recapitación una prioridad estratégica. Los gerentes proactivos que planean que los empleados valiosos desarrollen nuevos conocimientos o tomen años sabáticos pueden reactivar y prolongar las carreras de esos empleados.

Dados los cambios demográficos que afectan los mercados laborales y de consumo, las empresas necesitan enfoques proactivos para retener a los trabajadores mayores, lo que adaptará la dinámica del equipo para un crecimiento sostenible en el futuro. Crear ese entorno requiere respeto mutuo, diseños inclusivos en materia de edad y alentar la franqueza, para catalizar la creatividad basada en las experiencias diversas del equipo.

Dados los cambios demográficos que afectan los mercados laborales y de consumo, las empresas necesitan enfoques proactivos para retener a los trabajadores mayores, lo que adaptará la dinámica del equipo para un crecimiento sostenible en el futuro.

Sobre los autores:

Debra Sabatini Hennelly
asesora a ejecutivos y
juntas directivas sobre
cómo mejorar la resiliencia
organizacional.

Bradley Schurman es el
autor de "The Super Age".



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com