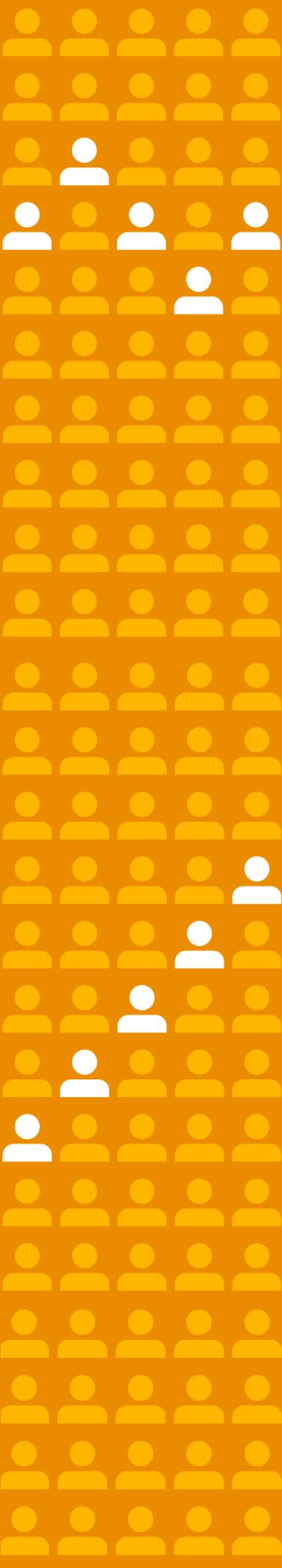


De la X a la Z: ¿Un problema o una fortaleza?

Por Angela Velásquez, Consultora de Recursos Humanos en PwC Honduras

El rol de los líderes en la actualidad va más allá de lograr las metas establecidas o dar órdenes de qué se debe ejecutar, se trata sobre obtener el máximo potencial de cada individuo por medio del desarrollo y la motivación constante, y tener la capacidad para integrar efectivamente las diferentes características e intereses de los miembros de su equipo. Para ello, un aspecto importante que el líder debe tomar en cuenta es que cada generación tiene diferentes

expectativas de su carrera profesional. Por ejemplo, los baby boomers están interesados en su trayectoria y obtener logros profesionales significativos; la generación X se enfoca en trabajar, obtener resultados, mantenerse física y mentalmente activos, pero manteniendo la estabilidad familiar; la generación Y o Millennials están preparados por medio de la tecnología para un mundo laboral más competitivo a través de la constante búsqueda de





conocimientos; la generación Z o Centennials muestran habilidades para manejar varias tareas, ser más independientes y enfrentarse a nuevos retos profesionales en un ambiente que brinde los espacios para desarrollar sus habilidades, con flexibilidad, pero de manera sostenible.

Es necesario comprender que las diferencias entre generaciones no hacen poco competentes a unos u otros colaboradores. Por el contrario, representa la oportunidad para aprovechar las experiencias, conocimientos, perspectivas e intereses para idear nuevas formas de hacer las cosas. Esto se puede lograr por medio de la implementación de esquemas de trabajo que permitan la integración generacional, obteniendo lo mejor de cada uno.

Entonces, la pregunta clave sería: **¿Qué competencias pueden ayudar a los líderes a crear sinergia en los equipos de trabajo?**

Algunas de estas competencias serían: comunicación efectiva, trabajo en equipo, inteligencia social, flexibilidad y persuasión; entre otras. Estas competencias se deben reforzar a través de actividades diarias, asignaciones y muy importante, la retroalimentación de forma asertiva, ya que por medio de ésta podemos conocer las necesidades e intereses de cada colaborador, ayudarle a descubrir áreas de mejora y encaminarlo hacia el logro de los resultados. Este es un gran reto para los líderes: potenciar toda la diversidad en su fuerza laboral, identificar las fortalezas individuales y así crear un equipo sólido, motivado y enfocado hacia los resultados.