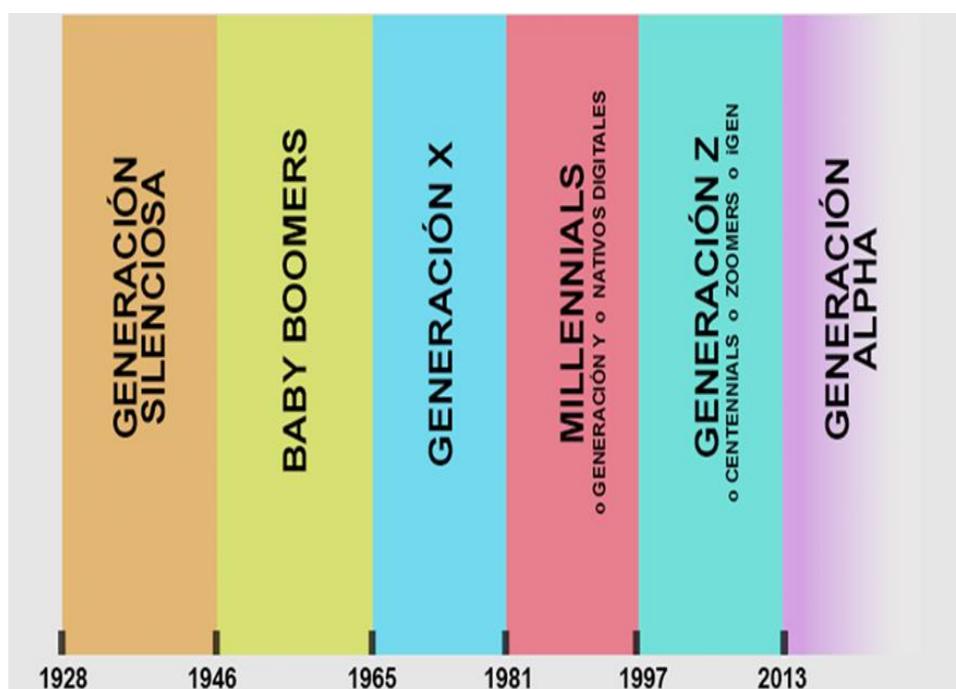


EL TRABAJO ANALIZADO DESDE DIFERENTES GENERACIONES ETARIAS

El propósito de este artículo es presentar de manera muy resumida un trabajo de investigación muy exhaustivo que se llevó a cabo sobre lo complejo que resulta, para la gestión de empresas el hecho de que al interior del capital humano exista en la práctica, hoy por hoy, varias generaciones etarias interactuando diariamente en el difícil mundo laboral. El trabajo consistió en un análisis en profundidad sobre la producción científica sobre las diversas generaciones etarias. El término generación se refiere a un grupo de personas nacidas en un período de tiempo específico y que comparten ciertas características y valores, se utiliza el término generación, para tratar de enfrentar esas diferencias etarias, para Ancin (2018), la generación se refiere a personas cuya edad es equivalente y que vivieron en una misma época, es decir, en un mismo momento histórico, estos grupos presentan características de personalidad similares y comparten creencias, valores y rasgos conductuales. Neil Howe y William Strauss (1991) plantean patrones cíclicos en la historia de las generaciones, resaltando las diferencias entre ellas. Cada empleado perteneciente a los diferentes grupos generacionales debería comprender y aceptar que las experiencias vividas por cada uno de estos grupos son las que han dado forma a su comportamiento, actitudes y valores en el trabajo (Según Tay, 2010), para Karl Mannheim (1952), la conciencia generacional se construye a partir de experiencias compartidas que moldean la percepción del mundo, para él cada generación desarrolla una conciencia generacional influenciada por eventos históricos, culturales y sociales, postula que la experiencia compartida de una generación modela su visión del mundo y su comportamiento.

A través del tiempo, hay relativos acuerdos, en que las generaciones etarias han seguido el siguiente derrotero en el tiempo.



Dentro de las características más marcadas y distintivas de cada generación, se tienen, entre otras, las siguientes:

PRIMERA GENERACIÓN: ERA DE LA DEPRESIÓN Y LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL (Nacidos antes de 1946).

- Son frugales (muy moderados).
- Valorizan la experiencia.
- Lealtad al empleador.
- Gustan de la seguridad.
- Los empleados de esta generación no cuestionan la autoridad y se mantienen en una organización de por vida.

SEGUNDA GENERACIÓN: BABY BOOMERS (nacidos entre 1946 y 1964).

- Explosión de natalidad, tras la segunda guerra mundial.
- Empleados más sofisticados y educados.
- El más alto nivel de ingresos discrecional de la historia.
- Son experimentados, leales y flexibles.
- Fuerte ética en el trabajo.
- Ayudan fuertemente a los nuevos empleados.
- Postergan los planes de jubilación.
- Trabajan muchas horas por muchos años.
- Requieren reconocimiento.
- Sus intereses son el trabajo y la flexibilidad de horario.
- Se retiran y muchas veces vuelven a trabajar con el mismo empleador.
- Emprenden nuevas carreras a los 50 o 60 años.

TERCERA GENERACIÓN: GENERACIÓN X (Nacidos entre 1965 y 1980).

- Son leales si obtienen una retribución a lo que valen.
- Dan mucha importancia al salario, promoción y educación.
- Quieren control sobre sus carreras.
- Están dispuestos a cambiar su actual trabajo cuando aparecen nuevas Oportunidades.
- Les gusta ser tratados como individuos y no como parte de un grupo.
- Conocedores de la alta tecnología.
- Motivados para alcanzar objetivos de carrera.
- Entregan entusiasmo y creatividad al lugar de trabajo.
- Buscan el balance vida-trabajo.
- Cuestionadores de la autoridad.
- Harán saber si perciben que una política es injusta.

CUARTA GENERACIÓN: GENERACIÓN Y o MILLENNIAL (Nacidos entre 1981 y 1996).

- Niños privilegiados.
- Unidos a la tecnología (Google Generation).
- Habituales de: Computadores, Ipods, autos, celulares, ropa de marca.
- Estilo de vida caro.
- Vacaciones de lujo.
- Esperan que sus empleadores los mimen igual que lo hicieron sus padres.
- Se quedan en la casa de sus padres por más tiempo para así soportar su ritmo de vida.
- Cuestionan fuertemente el pasado y desean que el trabajo se ajuste a sus expectativas.
- Como empleados son leales a los gerentes preocupados y confiables.
- Trabajan duro por el tiempo en que estén convencidos que esto incrementará su experiencia en la vida y en su trabajo.
- Son sociables y deseosos de pertenecer a un equipo.
- Es común que estén con sus compañeros después de las horas de trabajo.

QUINTA GENERACIÓN: GENERACIÓN Z o CENTENNIAL (Nacidos entre 1997 y 2012).

- “I” viene por internet, crecieron con ella.
- Comunicación instantánea.
- Trabajo global.
- Les falta algo.....carecen de.....
- La tecnología cambia su manera de comunicarse.
- Todo lo hacen por vía electrónica.
- Cuando comienzan a trabajar tienen serias falencias en sus habilidades comunicacionales.
- Tienen serias falencias en sus habilidades para trabajar en equipo.

SEXTA GENERACIÓN: GENERACIÓN ALFA (nacidos a partir de 2013)

- Son nativos digitales.
- Son diversos y multiculturales.
- Hijos de la educación en línea.
- Poseen una alta conciencia ambiental.
- Se caracterizan por su individualismo y autenticidad.
- Alta dependencia de los padres en la toma de decisiones.
- Prefieren la comunicación en base a plataformas digitales y redes sociales.
- Alta conciencia social en temas como el cambio climático, la igualdad y la diversidad.
- Son flexibles y adaptables a nuevas tecnologías y circunstancias.
- Poseen un mayor enfoque en la salud mental y el bienestar.

La productividad científica de calidad probada, sobre el tema etario está centrada en dos bases de datos globales, la primera investigación sobre las generaciones y el trabajo encontrada en la base de datos Scopus fue en el año 2003 del autor Kidwell Jr, dicha publicación fue “Helping older workers cope with continuous quality improvement” en la revista Journal of Management development, donde se investigó la reacción de las diferentes generaciones a las iniciativas de cambio en las organizaciones. En la Web of Science, las primeras publicaciones fueron realizadas por Jurkiewicz y por Santos y Cox, con sus artículos “Generation X and the public employee” y “Work adjustment and intergenerational differences between matures, boomers, and Xers”, respectivamente. El primero es un estudio de las diferencias y similitudes de las generaciones trabajando en el sector público, y el segundo es una investigación sobre las diferencias del estrés generacional de enfermeras de hospital.

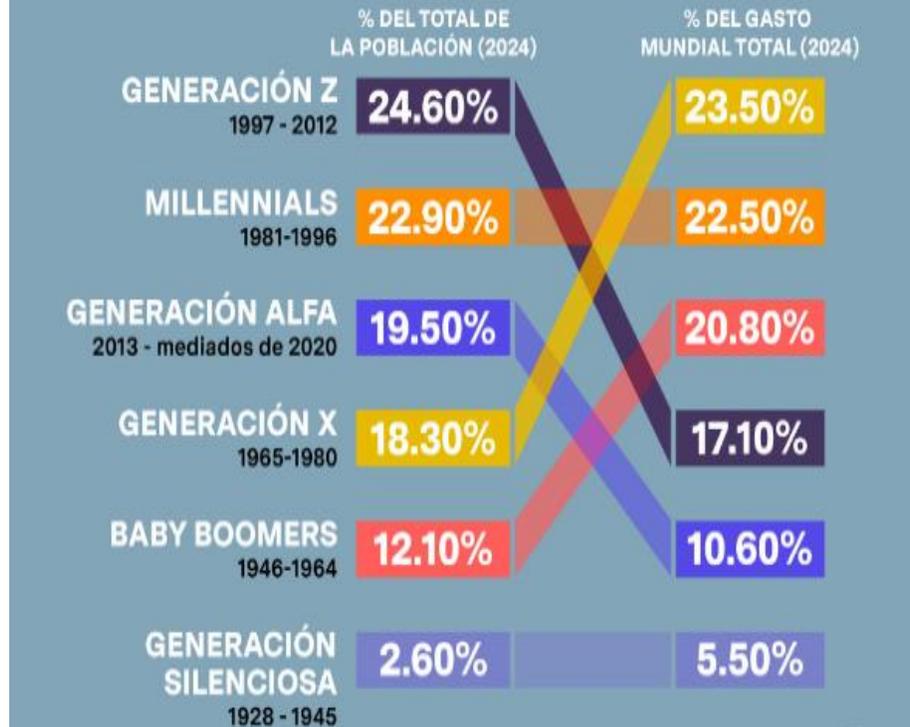
En Scopus los diez autores más relevantes son; Gursoy D., Huber P., Lyons ST., Ng Esw, Schubert HJ., Schweitzer L., Twenge JM., Appelbaum SH., Barbery y Beutell NJ., el primero con la mayor cantidad de artículos del tema en la base de datos, con cinco documentos. De forma similar, en la Web of Science el autor más relevante es Gursoy D. con la mayor cantidad de documentos, dentro de los otros autores más relevantes se encuentra a Lyons ST., Tisch A., Brown M., Kim J., Schweitzer L., Tophoven S., Worth N., Benson J. y Beutell NJ.

Según los documentos indexados en Scopus el 90,8% de los autores ha escrito solo un documento, los autores que han escrito dos documentos representan el 7,7%, el 1,3% representa a autores que han escrito tres documentos, como también hay un autor que ha escrito cinco documentos representando 0,2%. Por otro lado, en la Web of Science, los autores que solo han escrito un documento están representados por el 93,9%, quienes han escrito dos documentos son el 4.9%, los que han escrito cuatro documentos son el 0,3% y solo un autor ha escrito cinco documentos. Por lo tanto, se nota claramente la debilidad del trabajo en equipo para este tema tan relevante para el mercado laboral.

A nivel de la economía, resulta muy interesante analizar la influencia que tiene cada generación etaria a nivel de su poder adquisitivo, a través del cual se mueve la economía global, en este sentido, según un estudio realizado por Nielsen IQ. y World Data Lab (2024), en los primeros meses de 2024, en el mundo se han gastado 57.6 billones de dólares, de ellos la generación X (compuesta por personas que nacieron entre 1965 y 1980) es la que más ha gastado en este año, con el 23.5% del total. En segundo lugar, están los Millennial (comprende a los nacidos entre 1981 y 1996) con el 22.5% del gasto. Los Baby Boomers (nacidos entre 1946-1964) ocupan el tercer puesto con el 20.8% del gasto total. Según dicho estudio, la generación Z experimentará el crecimiento más rápido del poder adquisitivo en los próximos 10 años, de hecho, se espera que esta generación agregue casi 9 billones de dólares en gastos a nivel mundial para 2034.

¿Qué generación tiene el mayor poder adquisitivo?

El gasto mundial hasta el momento ha sido de 57.6 billones de dólares.



Si bien la cantidad de producción científica en torno a las generaciones cohorte es mucha, al relacionar este tema con lo laboral, se encontró una realidad muy diferente, en la cual la producción científica es muy reducida. Aun cuando, el estudio de este tema ha ido aumentando con el paso de los años, marcando un crecimiento en el año 2012, la producción científica actual sigue siendo muy baja, además ambas bases de datos tienen una cantidad de documentos indexados similar, con una diferencia no significativa entre ellas.

Según los resultados obtenidos a través del análisis de las fuentes, una de las conclusiones más relevantes es que el área que más producción científica realiza sobre las generaciones en el trabajo es el área de la salud, principalmente el área de la enfermería, se deberían reforzar, por tanto, la productividad científica en las otras áreas del conocimiento científico, dada la alta complejidad del tema en la administración y dirección de los recursos humanos en las organizaciones.

Dentro de los análisis realizados a los autores se concluyó que los más influyentes se han mantenido investigando sobre el tema a través de los años, además, la mayoría de los autores

que estudia sobre las generaciones etarias en el ámbito laboral, lo hace en colaboración con otros autores, lo que ratifica lo complejo del trabajo científico en este tema. También se constató que la mayoría de los autores solo ha realizado una investigación sobre el comportamiento laboral de las generaciones cohorte.

Los documentos más destacados sobre el comportamiento laboral de las generaciones etarias, publicados en ambas bases de datos, son estudios centrados en los valores muy específicos del trabajo, que han adquirido las personas de las diferentes generaciones etarias en el transcurso de su vida laboral, siendo investigaciones demasiado acotadas.

De acuerdo con uno de los objetivos reconocidos por la bibliometría, que es velar hacia donde serán dirigidos los recursos futuros para investigaciones, y en base con los resultados obtenidos en este trabajo, se recomienda orientar más recursos a investigaciones relacionadas con el comportamiento laboral, en diferentes áreas del conocimiento científico y también en diferentes industrias, de manera tal de poder enfrentar en el futuro de mejor manera, los mayores niveles de complejidad que se producirán con las interrelaciones de las diferentes generaciones en el mercado del trabajo y que le van agregando bastante complejidad a la función de administrar personas.

Lamentablemente no se encontraron trabajos de investigación relacionados con contadores, auditores, tributaristas, financistas o expertos en control de gestión, sin embargo, en varios focus group realizados se han podido rescatar las siguientes ideas generales: aquellos contadores, auditores y tributaristas de la Generación Silenciosa tienen muy desarrollada la ética de trabajo y un enfoque muy conservador hacia su profesión, ellos pertenecen a una época donde la estabilidad laboral era primordial, por razones obvias ellos valoran la precisión y la integridad, ellos además han sufrido cambios tecnológicos significativos. En el caso de los Baby Boomers, son los que han dominado en el área de la contabilidad, auditoría, consultoría y tributaria, ellos se caracterizan por ser muy buenos para trabajar, son muy leales y tienen una excelente relación con los clientes, su mayor debilidad es el tema tecnológico. La Generación X ha sido partícipe de la revolución tecnológica en las ciencias contables, de hecho, este grupo por ser más adaptable a los cambios, tratan de lograr el equilibrio trabajo-familia, destacan por su enfoque práctico y su habilidad para navegar en entornos turbulentos y cambiantes, lo que les permite implementar nuevas metodologías, nuevas herramientas y nuevos procesos en la contabilidad. Los Millennials han tratado de transformar la contabilidad, la tributaria, la auditoría y hasta el control de gestión, en base a su enfoque en la innovación y la tecnología, ellos están muy familiarizados con las herramientas digitales, buscan maneras de automatizar procesos y mejorar la eficiencia. Este grupo también valora el propósito en su trabajo, lo que impulsa a las firmas u organizaciones que los contratan a adoptar prácticas más sostenibles y socialmente responsables, buscando retenerlos principalmente, a través, del salario más emocional. Sin lugar a duda, sería muy útil para la profesión de la Contaduría Pública contar con estudios científicos, que puedan dar luz e ilustrar a la gestión y dirección de los profesionales de esta área, lo cual redundaría en mejoras en el desempeño, en los climas laborales y haría más efectiva los procesos de reclutamiento, selección y de retención del capital humano en las organizaciones.

Referencias

Sánchez Henríquez, J. y Loyola Vergara, J. (2021). Análisis bibliométrico de las generaciones etarias. Revista Gestión de las Personas y Tecnología, 42, 52-79.
<https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5282>

Jorge Alejandro Sánchez Henríquez, PhD – MBA – CPA
Miembro de la Comisión de Administración y Finanzas de la AIC
Email jsanchez@utalca.cl

