



INTEGRACIÓN DE LAS GENERACIONES EN LOS EQUIPOS DE COMPRAS



La convivencia de personas de distintas generaciones es una realidad que no pasa desapercibida para los departamentos de recursos humanos y para la dirección de las empresas, de hecho un ejemplo es el nuevo diseño y adecuación de los espacios de trabajo. Se busca las ventajas de un equipo integrado y cohesionado que enriquezca con nuevas ideas y propuestas creativas el valor aportado y consiga los objetivos estratégicos establecidos.

Este reemplazo generacional es liderado desde RRHH con una gestión del capital humano más estratégica. En el caso de Compras, la dirección de compras tendría que alinearse con RRHH para conocer los planes y apoyar las iniciativas.

Hoy en día tenemos hasta cuatro generaciones diferentes conviviendo juntas en el ámbito profesional: (los periodos pueden variar de una fuente a otra)

- Tradicional (1928 - 1946) Edades en 2024: 60 a 78 años
- Baby Boomers (1946-1964) Edades en 2024: 60 a 78 años
- Generación X (1965-1980) Edades en 2024: 44 a 59 años
- Generación Y (Millenials) (1981-1996) Edades en 2024: 28 a 43 años
- Generación Z (1997 - 2012) Edades en 2024: 12 a 27 años
- Generación Alfa (2013 en adelante) Edades en 2024: 0 a 11 años

Cada una de ellas tiene sus propias características, actitudes y valores. Lo que es vital para alguna de ellas no lo es para otra y en el entorno profesional hay diferencias considerables en el comportamiento de cada una de ellas. Esta situación puede generar conflicto y plantea muchos retos no solo a los RRHH sino a cada líder de grupo en cada departamento.



Los beneficios, están siendo medidos y están claros. La experiencia de trabajar con diferentes generaciones aporta nuevas ideas y maneras de solucionar los problemas, ya que la colaboración entre personas de diferentes edades hace que se vean los problemas de con diferente perspectiva y genera un pensamiento más creativo.

No obstante los retos para compras, además del reclutamiento, donde debemos abandonar cualquier prejuicio a la hora de la selección según la edad, serían la resolución de conflictos entre profesionales de distintas generaciones, que se puede acometer con una buena experiencia en

gestión de equipos, conocer los valores y actitudes de cada generación y los diferentes estilos de trabajo para adecuar nuestro modelo de liderazgo y gestión y dirigir esos equipos multigeneracionales con eficacia y resultados.

Estos son los valores y actitudes más significativos que diferencian las generaciones y que es relevante conocer para mejorar en la gestión de equipos:

Principales diferencias entre los valores y actitudes de las generaciones

Generación	Baby Boomers	Generación X	Generación Y	Generación Z
Trabajo	Ética Laboral, dedicación.	Equilibrio Laboral vs Personal	Buscan Propósito y Significado	Buscan Flexibilidad
Estabilidad	Seguridad Laboral	Autonomía en el Trabajo	Trabajo Colaborativo	Altamente Independientes
Tecnología	Prefieren Contacto Personal	Competentes en su uso	Uso extensivo de redes sociales	Nativos Digitales y expertos en Red
Finanzas	Valoran el Ahorro	Estabilidad Financiera	Menos Ahorro	Importancia en ahorro
Familia	Tradicional y Conservadora	Otras estructuras Familiares	Otra visión de las relaciones.	Visión inclusiva y diversa de familia

Estas diferencias reflejan cómo el contexto histórico, los eventos sociales y económicos, y los avances tecnológicos influyen en las actitudes y valores de cada generación.

PRINCIPALES DIFERENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL ENTRE DISTINTAS GENERACIONES

Estas diferencias reflejan cómo cada generación se adapta al entorno laboral según sus experiencias, expectativas y valores, afectando la dinámica en equipos intergeneracionales y la forma en que las empresas manejan la gestión del talento y el desarrollo profesional.

Estilos de Trabajo

Baby Boomers	Generación X	Generación Y	Generación Z
<ul style="list-style-type: none"> • Prefieren la estructura y la jerarquía. • Siguen procedimientos establecidos. • Valoran la formalidad y la disciplina en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buscan equilibrio entre la vida laboral y personal. • Prefieren la autonomía y la flexibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buscan propósito y significado en su trabajo. • Prefieren ambientes de trabajo colaborativos y dinámicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoran la flexibilidad y la diversidad. • Prefieren trabajar en proyectos apasionantes y creativos.

Lugar de Trabajo

Baby Boomers	Generación X	Generación Y	Generación Z
<ul style="list-style-type: none"> • Prefieren oficinas tradicionales con espacios asignados. • Valoran un entorno de trabajo estable y fijo. • Valoran la funcionalidad y el profesionalismo en el espacio de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cómodos con oficinas tradicionales, pero también con opciones de trabajo remoto. • Aprecian la posibilidad de un entorno de trabajo híbrido. • Comodidades que mejoren la productividad, tecnología y espacios de colaboración 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoran el trabajo remoto y la flexibilidad de horarios. • Prefieren oficinas abiertas y espacios de coworking. • Prefieren oficinas con comodidades modernas, como espacios de descanso, gimnasios y áreas recreativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy cómodos con el trabajo remoto y las opciones de trabajo híbrido. • Prefieren espacios de trabajo flexibles y tecnológicos. • Comodidades tecnológicas avanzadas, como alta conectividad y dispositivos modernos. Valoran un entorno de trabajo que apoye la creatividad

Cambio de trabajo

Baby Boomers	Generación X	Generación Y	Generación Z
<ul style="list-style-type: none"> • Son leales a sus empleadores y tienden a permanecer en el mismo empleo por muchos años. • Menos propensos a cambiar de trabajo frecuentemente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Más abiertos a cambiar de empleo si se presentan mejores oportunidades. • Valoran el desarrollo profesional y el crecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propensos a cambiar de trabajo en busca de nuevas oportunidades y desarrollo personal. • Menos leales a una sola empresa si no encuentran satisfacción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propensos a cambiar de trabajo si no encuentran satisfacción o propósito. • Buscan roles que ofrezcan oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

Ética Laboral

Baby Boomers	Generación X	Generación Y	Generación Z
<ul style="list-style-type: none"> • Fuerte ética laboral. • Dispuestos a trabajar largas horas y sacrificarse por la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometidos pero buscan un equilibrio con su vida personal. • Enfocados en trabajar de manera más inteligente que más dura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoran el feedback constante y el desarrollo profesional continuo. • Buscan un equilibrio entre trabajo y vida personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buscan un equilibrio entre trabajo y vida personal. • Prefieren roles con significado y que ofrezcan oportunidades de desarrollo personal.

Comunicación

Baby Boomers	Generación X	Generación Y	Generación Z
<ul style="list-style-type: none"> • Prefieren la comunicación cara a cara o por teléfono. • Valoradores de las reuniones presenciales y la correspondencia formal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cómodos con el correo electrónico y las reuniones virtuales. • Aprecian la comunicación clara y directa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prefieren la comunicación digital, y aplicaciones de mensajería instantánea. • Valoran la retroalimentación frecuente y la comunicación abierta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prefieren la comunicación digital incluyendo plataformas de mensajería instantánea y redes sociales. • Valoran la transparencia y la comunicación directa.

ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN

A continuación se detallan algunas estrategias para integrar mejor a los recursos humanos de diferentes generaciones y que pueden tomarse como referencia para los departamentos de compras.

Fomentar una Cultura de Inclusión y Respeto

- Promoviendo la Diversidad Generacional y valorando las diferencias generacionales en lugar de verlas como barreras.
- Dando a conocer las políticas de RRHH que fomentan la inclusión y la participación activa de todas las generaciones.

Capacitación y Desarrollo Cruzado

- Involucrar a los jóvenes en la formación de empleados mayores en el uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales (Capacitación Tecnológica).
- Establecer programas de mentoría donde los más veteranos compartan su experiencia y conocimiento del sector con las generaciones más jóvenes.
- Implementar mentoría inversa donde los empleados más jóvenes enseñen sobre nuevas tendencias tecnológicas y sociales.

Comunicación Efectiva

- Utilizar diversos canales de comunicación para satisfacer las preferencias de cada generación (reuniones presenciales, correos electrónicos, chats...)
- Crear un sistema de retroalimentación constante que permita a los empleados expresar sus opiniones y sugerencias.

Trabajo en Equipo y Proyectos Colaborativos

- Equipos Multigeneracionales: Formar equipos de trabajo con miembros de diferentes generaciones para proyectos específicos.
- Definir claramente los roles y responsabilidades, aprovechando las fortalezas de cada generación.

Flexibilidad y Balance Trabajo-Vida

- Ofrecer horarios de trabajo flexibles y opciones de trabajo remoto para acomodar las necesidades y preferencias de diferentes generaciones.

- **Adaptar los beneficios laborales a las necesidades de cada generación** (planes de retiro para Boomers, desarrollo profesional para Millennials, equilibrio trabajo-vida para Gen Z).

Espacios de Trabajo Adaptados

- **Crear espacios de trabajo que favorezcan tanto la colaboración** como el trabajo individual, incluyendo áreas comunes y estaciones de trabajo privadas.
- **Proveer la tecnología necesaria** para facilitar el trabajo eficiente, como herramientas de colaboración en línea y software de gestión de compras.

Fomentar el Aprendizaje Continuo

- **Desarrollo Profesional:** Ofrecer oportunidades de formación y desarrollo continuo adaptadas a las necesidades y aspiraciones de cada generación.
- **Actualización en Tendencias:** Mantener a todos los empleados informados sobre las últimas tendencias y avances en el campo de compras.

Eventos de Team Building:

- **Actividades de construcción de equipo** que sean atractivas para todas las generaciones, como retos grupales, días de voluntariado y actividades sociales.

Al aplicar estas estrategias, los departamentos de compras pueden aprovechar las fortalezas de cada generación, promover la cohesión del equipo y aumentar la eficiencia operativa.

Como conclusión, el conocimiento de las prioridades de cada generación y comportamiento es importante a la hora de gestionar equipos con recursos de varias generaciones, pero la creación del entorno adecuado de trabajo, la gestión a nivel de equipo y personal para crear un clima de confianza y bienestar, junto al liderazgo que refuerce el sentido y valor del trabajo de las personas es lo que realmente hará cohesionar las generaciones y ese éxito nos lo podemos apuntar si afrontamos las situaciones y las dirigimos tomando el control de las mismas.