



La Gestión Emocional en el Trabajo según las Diferencias Generacionales



5 Formas Diferentes de Ver el Mundo

5 Circunstancias y Momentos Vitales

5 Prioridades, Necesidades y Motivaciones

5 Valores, Habilidades, Inquietudes y Estilos

5 Generaciones en el Mismo Entorno Laboral...

¡Y las 5 con MUCHO que aportar!

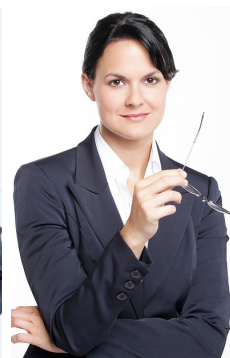
Tradicional

Baby Boom

Generación X

Generación Y

Generación Z



¿Cómo Gestionar su Salud Emocional?



¿Quieres que todas se sientan a gusto en tu empresa y aprovechen **lo mejor de sí mismas**?



Descubre sus **contextos**, sus **fortalezas**, **áreas de mejora**...

y

Aprende algunos consejos para mejorar su Salud Emocional.

La Gestión Emocional en el Trabajo según las diferencias Generacionales



Tradicionales

(nacen antes de 1956)

3
SALUD
Y BIENESTAR

Han vivido para trabajar. Se acercan a su jubilación y les inquieta no saber afrontarla. Piensan en su **proyecto vital** tras la etapa profesional.

Tienen arraigados fuertes valores morales y están altamente **implicados** con la empresa por su recorrido con ella. Con una larga experiencia laboral, son paternalistas y defienden fuertemente el sistema **jerárquico** organizacional.



FORTALEZAS

Conocen la **organización**, son fieles y la abanderan allá donde van.



Disponen de una red de contactos **influyentes**.



Tienen muchas cualidades que son **ejemplo** y modelo a seguir.



MEJORAS

Liderazgo autoritario con poca **escucha** activa y **feedback**.



Puede costarles **reconocer** el valor de mujeres y jóvenes.



Tradición muy anclada en la cultura del **presencialismo**.

Gestiona su Salud Emocional

Facilita **horarios** reducidos adaptados a su momento vital.

Detecta y atiende las barreras **digitales** que enfrentan, fomenta su formación y posible adaptación a modelos de teletrabajo.

Aprovecha su experiencia y conocimientos como **imagen de marca** en conferencias, *webinars*, mesas redondas...



La Gestión Emocional en el Trabajo según las diferencias Generacionales



Baby Boomers

(nacidos entre 1956 y 1970)

3
SALUD
Y BIENESTAR

Son un **nexo** entre la tecnología analógica y la digital, sienten incertidumbre laboral por percibir que ya no se les tiene en cuenta y que se desperdicia su conocimiento y experiencia.

Son embajadores de **marca**, responsables, leales y capaces de crear equipo, no saben decir que no y se comprometen con el proyecto empresarial, aprendiendo a innovar.



FORTALEZAS

Aportan visión **estratégica** del negocio y una amplia red de contactos.



Con dimensión **política** del negocio y el largo plazo.



Indispensables para **finalizar** proyectos y gestionar equipos.



MEJORAS

Reorientar el **presentismo** hacia objetivos, flexibilidad y conciliación.



Mejorar su corresponsabilidad en la **formación** de las nuevas competencias.



Gestión de la incertidumbre, **freno** de otras generaciones.

Gestiona su Salud Emocional

Facilita nuevos retos, respeto y **reconocimiento**; ayúdales a transmitir su conocimiento a siguientes generaciones.

El teletrabajo es para ellos una innovación. Reorientales al trabajo por objetivos y facilita **formación** tecnológica para que sigan siendo líderes y parte activa de la organización.



La Gestión Emocional en el Trabajo según las diferencias Generacionales



Generación X

(nacen ente 1971 y 1981)

 3
 SALUD
 Y BIENESTAR
 

Son la primera generación más preparada de España. Ejercen de **mandos intermedios**, sometidos a la presión de los veteranos por un lado y de los más jóvenes por otro.

Las mujeres se consolidan laboralmente y tienen el reto de **conciliar** su carrera profesional y su vida privada.

Con buena resiliencia, comunicación, **preparación**, creatividad, versatilidad, responsabilidad, perseverancia y trabajo en equipo.



FORTALEZAS

Puente activo entre tradicional y moderno, analógico y digital.



Cumplimiento de **objetivos** y búsqueda de excelencia.



Responsables y **flexibles**, capaces de promocionar la conciliación.



MEJORAS

Frustración por la falta del progreso esperado en su carrera profesional.



Gestión del estrés ante los nuevos **requisitos** organizaciones.



Mejora en la gestión de **conflictos** inter-generacionales.

Gestiona su Salud Emocional

Recompensa su esfuerzo y su carrera, facilita su conciliación.



Cuidan de sus ascendientes y descendientes... Asegúrate de que su **teletrabajo** no se convierta en una barrera.



Fomenta la correcta gestión de su tiempo, su **autocuidado** y el cuidado de su salud emocional.

La Gestión Emocional en el Trabajo según las diferencias Generacionales



Generación Y

3
SALUD
Y BIENESTAR

(nacidos entre 1982 y 1992)

También conocidos como *millennials*.

Con una alta precarización laboral, muchos permanecen en el hogar familiar, emigran o se les etiqueta de "**sobrecualificados**" con retribuciones inferiores a su formación y capacidad.

Atraídos no por grandes empresas, sino por proyectos que les despierten **pasión** y con los que puedan empatizar e innovar.

Resilientes e inconformistas, con autonomía y cualificación.



FORTALEZAS

Formación **especializada**, dominan idiomas, digitalización...



Autónomos, promueven espacios flexibles y abiertos.



Buena gestión del **feedback** continuo y multidireccional.



MEJORAS

Foco en el **corto plazo** y una socialización influenciada por redes sociales.



La **saturación** e infoxicación les dificultan tareas de priorización.



Pro-**liderazgo** y anti-jerarquía. Su gestión evitará la indisciplina.

Gestiona su Salud Emocional

Crea entornos dinámicos, **creativos** y autónomos, rétales con nuevos proyectos y reconoce sus aportaciones. Facilita espacios alternativos o **coworkings** para teletrabajar.



Son conscientes de que el Bienestar debe ser **integral**. Las acciones para su cuidado deben enfocarse de modo holístico.

La Gestión Emocional en el Trabajo según las diferencias Generacionales



Generación Z

(nacen después de 1992)

3
SALUD
Y BIENESTAR

Las empresas buscan más experiencia de la que esta generación tiene, pero el paro y la **precariedad** laboral les dificulta alcanzarla.

Con mucha **conciencia** social y compromiso solidario, no toleran la corrupción y son conscientes de la crisis de valores heredada.

Aceptan con facilidad la **diversidad** y el cambio; inconformistas y en defensa del esfuerzo, la proactividad y el trabajo en equipo.



FORTALEZAS

El desarrollo **personal**, la iniciativa y la innovación.



Autoformación y **receptividad** a cambios de localización.



Utilizan la tecnología como una **aliada** de forma natural.



MEJORAS

Lo digital causa **impaciencia** y poca constancia. Pocos recursos ante la frustración.



Inseguridad e inexperiencia en una actualidad incierta, volátil y ambigua.



Excesiva **dependencia** de comunicación digital y *feedback*.

Gestiona su Salud Emocional

Apuesta por su **talento**, ofrece estabilidad y un proyecto de futuro que les aporte experiencia; fórmales en tus necesidades.



Ofrece espacios alternativos de teletrabajo, pero fomenta su **presencia** en oficina para crear lazos personales y pertenencia.



Dales **acceso** a herramientas digitales de cuidado emocional.