



La convivencia laboral de distintas generaciones EDITORIAL

Las empresas actuales se enfrentan al reto del cruce generacional, porque en su seno conviven cuatro generaciones, con visiones muy diferentes. La tradicional o "cultura del esfuerzo: 1922-45", la del Baby-Boom o "cultura del reto: 1946-64", la Generación X o "cultura del ocio: 1965-80" y la Generación Y o "cultura de internet y diversidad: 1981-2000", todo un desafío para los especialistas en RR.HH.

Cada grupo se rige por sus propias motivaciones y tiene diferentes expectativas, según sus creencias. Para retener el talento, que es el bien más preciado de las empresas, hay que tener claros los mecanismos que proporcionan satisfacción a cada uno de esos grupos. Según un estudio realizado por IBM, cada uno se comporta de forma diferente a la hora de asumir responsabilidades, interactuar e incluso comunicar. También tienen distinta percepción de lo que representa el trabajo: los más senior, tradicionales, lo ven como una obligación, mientras que los más jóvenes, Generación Y, lo ven como un medio para conseguir un fin.

A pesar de la especial convivencia de estos grupos y de sus diferentes aspiraciones, hemos detectado en la mayoría de nuestros clientes, que los valores que rigen a la Generación Y, están marcando tendencia. Por un lado, se otorga tanta importancia a la vida personal y al tiempo de ocio, como al trabajo, y por otro, los profesionales cada vez están más enfocados en su desarrollo y en la búsqueda de referentes.

Conciliación y desarrollo son, por lo tanto, los factores motivacionales más compartidos entre generaciones, lo que hace que el interés por el asesoramiento profesional sea un valor en alza.



NOVEDADES

En nuestra estrategia empresarial, apostamos por el crecimiento, por eso, desde hace más de un año, tenemos presencia en Madrid.

Nuestra delegada en Madrid, Noemí Merchán, cuenta con más de 15 años de experiencia en Recursos Humanos. Gracias a su contribución, estamos dando cobertura en el centro del país a las tres líneas de negocio de Acambio:

- **Transición Profesional:** programas personalizados (a particulares / empresas).
- **Reinserción Laboral:** en perfiles directivos y ejecutivos.
- **Desarrollo Organizacional:** cohesión de equipos, coaching y desarrollo competencial.

En cuanto a Barcelona, hemos incrementado el porcentaje de negocio relacionado con programas de empresa, aunque el 80% de nuestra dedicación continua estando en los programas personalizados a particulares.

Desaceleración económica

ACTUALIDAD

El Instituto Nacional de Estadística, INE, el día 14 de mayo ofreció la primera estimación de la evolución del PIB: del 3,5% al 2,7%, en los dos últimos trimestres. Ante este dato, el ministro de economía, Pedro Solbes, manifestó: "estamos sufriendo una desaceleración clara y se puede decir que profunda de nuestra economía".

En cuanto a las dos variables principales, el detalle es el siguiente:

• **Productividad:** técnicamente no estamos en recesión, porque para ello se deberían experimentar decrecimientos del PIB durante dos trimestres consecutivos, pero desde luego lo que antes estaba fuera de rango, ahora empieza a ser factible.

• **Empleo:** la estimación es que la destrucción del empleo no va a ser tan fuerte como en la crisis de 1992-93. En cuanto a los sectores más afectados, lo son los que dependen de la construcción, en un 20%, mientras que sectores como el de servicios han seguido incrementando el empleo.

Por lo tanto, podemos hablar de cierto declive en este primer trimestre, pero no de una recesión económica, al menos por el momento. Habrá que estar pendiente de la tendencia en el sector de la construcción, que será difícil de compensar por otros sectores más saneados, en términos económicos.

UN CASO DE ÉXITO



Cristina Alloza, Partner de Eurohold Corporate Finance

Contraté los servicios de Acambio hace tres años, cuando estaba atravesando un momento personal y profesional especialmente delicado. El resultado fue tan satisfactorio que, cada vez que he querido avanzar en el ámbito profesional, he contado con ellos.

Me facilitaron la introspección a mi yo profesional, con un método de trabajo riguroso que hizo aflorar mis motivaciones, logros, habilidades y capacidades. Así fue posible que definiera un objetivo profesional concreto y el camino para conseguirlo. Entonces me propuse dos objetivos diferentes: uno a corto y otro a medio-largo plazo. A partir de ese momento, las cosas se fueron sucediendo una tras otra, como orquestadas.

Disfruté del proceso, del networking que inicié entonces y que he mantenido hasta ahora. A los dos años, cuando estaba a punto de concluir mi proyecto a corto plazo, les contacté de nuevo para que me acompañaran en la transición hacia mi objetivo final. El proceso de esta segunda vez fue mucho más corto, porque no tuve que repetir la etapa de introspección y sólo revisé la comunicación y el objetivo. La fórmula funcionó nuevamente, y conseguí acceder a mi posición actual en pocos meses. Tengo el perfil profesional que soñé.



LIBRO RECOMENDADO

Dr. Mario Alonso Puig,
"Madera de Líder"

Un libro clave para el desarrollo de las capacidades de liderazgo, que ofrece el equilibrio óptimo entre teoría y práctica. Nos permite, a través de una lectura amena, incorporar las nociones básicas sobre el aprendizaje del liderazgo. Nos inspira en lo que podemos llegar a ser, si tenemos una visión clara de nuestro propósito, al conseguir movilizar nuestro motor interior hacia nuestro objetivo.

Incluye ejemplos de líderes destacados como Gandhi y Mandela, y citas valiosas, entre las que hemos seleccionado cuatro, vinculadas a lo profesional:

"Sé quién de verdad eres. Descubre tus talentos y tu propósito en la vida. Esto te llevará a hacer lo que amas y, al hacer las cosas con amor, obtendrás lo que necesitas." E. FROMM.

"No nos da miedo emprender ciertas cosas porque son difíciles. Son difíciles porque nos da miedo emprenderlas." SÉNECA.

"Sólo aquellos que se arriesgan a llegar demasiado lejos, descubren qué tan lejos se puede llegar." T. S. ELIOT.

"Si vas a dudar de algo, duda de tus límites." DON WARD.

