

Great Place To Work®



Los Mejores Lugares para Trabajar®
por Generaciones

Great Place To Work.™
CARIBE Y CENTROAMÉRICA 2024

Cómo gestionar una fuerza laboral multigeneracional para impactar positivamente en los resultados del negocio

Los Mejores Lugares para Trabajar® por Generaciones 2024 en Caribe y Centroamérica de Great Place To Work®

EDICIÓN 2024
Listado de Los Mejores Lugares para Trabajar® por Generaciones 2024



Cómo gestionar una fuerza laboral multigeneracional para impactar positivamente en los resultados del negocio



Karina Díaz
Analista de Mercadeo
GPTW CARCA

Hablar de la diversidad generacional implica hacerlo sobre el presente y el futuro de las organizaciones, de la necesidad de un liderazgo nuevo, y de planes que garanticen la equidad generacional.

Gestionar una fuerza laboral de diferentes generaciones implica considerar a cada una de las personas como un individuo, desarrollar diferentes tipos de guías y revisar diferentes maneras de comunicación para que todo fluya de la forma más adecuada.

Existen diferentes tipos de psicologías en la personalidad de cada generación: acontecimientos mundiales, tendencias, situaciones económicas, y culturas de cada época, han influido en sus pensamientos y sus comportamientos.

Sin embargo, existen personas que no necesariamente deben encajar en categorías que ya están definidas. Algunas personas de la generación Millennial adoptan culturas tradicionales; otros, como los Baby Boomers, tienen rasgos de la Generación Z.

¿Qué es una fuerza laboral multigeneracional?

Una fuerza laboral multigeneracional es un grupo en el que están personas de diferentes edades, y abarcan diferentes generaciones. Actualmente en la región, existen 4 generaciones que trabajan de forma simultánea: Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z, algo que puede ser novedoso en la historia. Esto quiere decir que fácilmente en las organizaciones puede haber jóvenes licenciados trabajando al lado de abuelos o bisabuelos licenciados, inclusive con doctorados o maestrías.

Para los líderes de fuerzas laborales multigeneracionales, la participación de todas las generaciones es fundamental, no solo para lograr satisfacción dentro de los colaboradores, sino también para un éxito general de la organización. Los lugares de trabajo diversos e inclusivos tienen una mayor retención de los colaboradores, un mayor crecimiento de ingresos y una mejor disposición de innovar.

La diversidad generacional en las organizaciones es sinónimo de éxito.



Características distintivas de las generaciones en el ámbito laboral

Es importante facilitar el entendimiento y la colaboración entre los talentos que puedan asegurar la equidad generacional dentro de la organización, es importante conocerlos, y poder motivarlos en función de sus necesidades y expectativas, y así garantizar el éxito.

Conozcamos brevemente las características de cada generación.

Baby Boomers: Lealtad empresarial, experiencia y trabajo en equipo.

Son todas las personas nacidas entre 1946 y 1964 en el periodo posguerra, vivieron momentos de estabilidad económica y crecimiento de clase media. Crecieron sin tecnología digital, sin embargo, muchos de ellos han adoptado el uso de redes sociales y videollamadas, esto provocado por la pandemia. Pero aún prefieren el contacto personal y la interacción física, logrando así un equilibrio entre lo digital y lo analógico.

Las principales características que debemos destacar de los baby boomers, ya están en su última etapa laboral, algunos ya jubilados y otros esperándola, les gusta el trabajo en equipo, y son leales a la organización que los ha visto crecer y tener la experiencia que los lleva a compartir con los demás colaboradores. Mantienen una estabilidad financiera, que los hace ser muy conservadores en sus gastos.



Generación X: Adaptación al internet, ambición y relaciones laborales de confianza.

Son conocidos como la "generación de puente", nacidos entre 1965 y 1980, esta generación ha sido testigo del cambio de la economía industrial a una digital, es reconocida como una generación adaptativa y pragmática. Ellos ocupan cargos de liderazgo y gerencia, la estabilidad laboral es fundamental en ellos, son de las personas que buscan balance entre la vida laboral y la vida personal.

Esta generación creció sin internet, sin embargo, han logrado adaptarse a los cambios tecnológicos, son activos de herramientas digitales y redes sociales. Disfrutaban del trabajo en equipo, y tienen una alta vocación de servicio y entienden que las relaciones laborales se basan en la confianza. Son conscientes de la importancia del ahorro y de la inversión para el futuro, buscan diversificar sus ahorros.



Millennials: Emprendimiento, movilidad profesional y adaptabilidad tecnológica.

Esta generación creció con digitalización, nacidos entre 1981 y 1996, crecieron con la era del internet y la globalización, lo cual hace que siempre estén conectados y estén orientados a la tecnología. Los millennials valoran la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar con condiciones flexibles. La pandemia aceleró el trabajo remoto y los modelos híbridos como una nueva normal.

Esta generación tiene un propósito de crecimiento y desarrollo tanto profesional como personal, gustan del trabajo en equipo logrando así un aprendizaje continuo. Prefieren invertir en experiencias, como por ejemplo viajes o entretenimiento, sobre la adquisición de cosas materiales. Tienden a investigar a profundidad las diferentes marcas que consumen; son impulsores de la economía digital.

Utilizan redes sociales para socializar, informarse, comprar, para crear diferentes tipos de contenido de acuerdo en especial YouTube e Instagram. Inclusive gustan de emprender en redes sociales para generar ingresos.

Generación Z: Educación online, creatividad y preferencia por el trabajo a distancia.

Son las personas nacidas entre 1997 y 2012, el internet está en su ADN, son conocidos como la primera generación nativa digital, ya que han crecido rodeados de tecnología, es necesario para ellos tener un dispositivo electrónico con conexión a internet.

Gracias a la disponibilidad de recursos tecnológicos, esta generación acostumbra a ser autodidacta, y con la diversidad de plataformas en línea suelen recurrir a estas para complementar su formación académica.

Esta generación suele utilizar redes sociales como TikTok, donde se promueve la autoexpresión, prefieren contenidos que hablen de justicia social, la inclusión, temas de salud mental y bienestar emocional. Gracias a esto, buscan entornos laborales flexibles y que favorecen su salud mental, se enfocan más en trabajo híbrido, y evitan todo aquel empleo que le genere altos niveles de estrés.



	Baby Boomer 1946- 1965	Gen x 1965- 1980	Millennia ls 1981- 1996	Gen z 1997- 2012
RASGOS DEFINITIVOS	Optimista, enfocados en mentorear, resilientes	Independientes, ingeniosos, buenos comunicadores	Expertos en tecnología, colaborativos, socialmente conscientes	Nativos digitales, emprendedores, abrazan la diversidad
VALORES FUNDAMENTALES	Trabajo duro, lealtad, seguridad financiera, logros	Autonomía, equilibrio, eficiencia, pragmatismo	Propósito, crecimiento, trabajo en equipo, aprendizaje continuo	Individualidad, autenticidad, reconocimiento, salud mental
ESTILO DE TRABAJO	Orientados a objetivos, prefieren una jerarquía clara	Autosuficientes, enfocados en resultados, valoran la flexibilidad	Colaborativos, habilitados por la tecnología, prosperan con retroalimentación	Adaptables, centrados en la tecnología, prosperan en entornos flexibles
REFERENCIAS DE COMUNICACIÓN	En persona, llamadas telefónicas	Email, comunicación directa	Mensajería instantánea, plataformas colaborativas	Digitales primero, prefieren mensajes de texto y aplicaciones de mensajería
BENEFICIOS PREFERIDOS	Planes de jubilación, atención médica	Horarios flexibles, trabajo remoto	Desarrollo de carrera, programas de bienestar	Trabajo híbrido, apoyo a la salud mental
COMO LIDERAR	Fomenta el mentoreo, reconoce la experiencia	Proporciona autonomía, enfocados en los resultados	Ofrece retroalimentación, caminos claros para el crecimiento	Prioriza la salud mental, ofrece horarios flexibles

Cómo atraer una fuerza multigeneracional

Después de ver cada las características es necesario saber como podemos mantener el compromiso y la productividad de una fuerza multigeneracional dentro de las organizaciones, ya que esto depende mucho de la confianza y la comunicación.

Le presentamos algunas formas de garantizar que cada generación se siente reconocida y escuchada:

1. Mantener reuniones periódicas

Mantenga el hábito de reunirse periódicamente con sus colaboradores, pero también asegúrese de que

estos espacios de tiempo no solo tocan temas relacionados con la organización o el trabajo, sino también sobre la vida personal del colaborador.

Conocer la vida de sus colaboradores no solo fomentará la confianza en el lugar del trabajo, sino que también le ayudará a que los beneficios se adapten a su vida personal, y sea una ventaja general para su generación.

2. Mantener una comunicación asertiva y clara

El lenguaje al igual que cada generación va evolucionando, y es muy fácil que los colaboradores con distintas edades o formación académica puedan interpretar un mensaje de forma diferente. Mantenga una comunicación asertiva y clara para que todos puedan entender los diferentes tipos de

comunicación y que esto no se pueda malinterpretar.

Sin embargo, debe tener cuidado con ello, aunque es importante comprender sus diferencias generacionales es importante asegurarse que esto no se convierta en un estereotipo. Cada persona, independientemente su edad, tiene sus preferencias al comunicarse.

3. Aprovechar las habilidades y conocimientos de cada generación

Cada generación aporta una experiencia única en el lugar de trabajo, desde las habilidades que aprendieron en la escuela hasta los acontecimientos de cada una de sus épocas de las que fueron testigo. Explore diferentes formas de ayudar a cada generación para que así puedan desarrollarse en sus áreas de trabajo, y que aprendan nuevas habilidades de todas las generaciones que les rodean.

Desarrolle programas de mentorías en el que los colaboradores mayores puedan guiar y nutrir a los más jóvenes, esto les ayudará a conectar y ver más allá.

4. Evitar los estereotipos

Algunos baby boomers son expertos en tecnología, a los Millenials les gusta trabajar a distancia, personas de la Generación Z son padres o madres primerizos. Existen características vitales en cada generación, también tienen variaciones entre cada una de ellas. Procure fomentar conversaciones abiertas en su lugar de trabajo sobre los estereotipos de edad.

Desarrolle oportunidades para que los colaboradores colaboren, socialicen y compartan entre generaciones, más allá de su equipo de trabajo o círculo social en el que habitualmente están.

Conclusión

Cada una de las generaciones ha sido moldeada por acontecimientos sociales, históricos y tecnológicos de sus tiempos, esto ha influido en sus valores, hábitos, tradiciones y prioridades.

Las tendencias generacionales seguirán impulsando las estrategias de contratación y retención en el lugar de trabajo, la prioridad dentro de las organizaciones debe ser siempre implicar plenamente a cada una de las personas como un individuo único, creando entornos flexibles y culturas de trabajo de alta confianza, manteniendo sus hábitos y costumbres, pero que puedan adaptarse a las nuevas tendencias.

Con más generaciones que nunca han trabajado mano a mano, las organizaciones están en condiciones de crear equipos de trabajo innovadores, ricos en diversidad de pensamiento, conocimientos y experiencias. Defina los mejores rasgos que cada generación, y cada persona, aporta y adáptese a ella, de esta forma, ayudaremos a crear excelentes lugares de trabajo para todos.



Los Mejores Lugares para Trabajar® por Generaciones 2024 en Caribe y Centroamérica de Great Place To Work®



Paulo Preciado
VP de Operaciones
GPTW CARCA

Por casi 40 años, Great Place To Work ha realizado investigaciones profundas sobre las características que distinguen a Los Mejores Lugares para Trabajar, a la vez ha desarrollado modelos para ilustrar dichas características de una forma relacional y fácilmente asociable a las cualidades propias de las organizaciones.

Las 3 relaciones que llegan a generar experiencias de trabajo extraordinarias en el personal que compone los diversos equipos de trabajo son:

- **La relación del colaborador con su líder**
(una relación de confianza)
- **La relación del colaborador con sus equipos**
(una relación de camaradería)
- **La relación del colaborador con su organización**
(una relación de orgullo)

Aquellas organizaciones que nutren consistentemente estas relaciones y alinean las acciones a la estrategia y a los resultados, y además logran incluir a todos sus colaboradores, son las que se distinguen como excelentes lugares para trabajar, dicho y confirmado por su mismo personal y ratificado por instrumentos de diagnóstico y recolección tan poderosos, como la encuesta Trust Index™ de Great Place To Work®.

En 2024, más de 330 organizaciones en Caribe y Centroamérica (CARCA) han participado en nuestro diagnóstico de Cultura y Clima Organizacional, que ha sido identificado en el entorno laboral, como el más prestigioso globalmente.

El enfoque para todos.

Una gran experiencia para el colaborador es excelente de forma sistemática y universal, y abarca a todos los miembros de la organización, independientemente de su función, formación o tiempo que lleven en ella. Para todos significa todos. Y la integración de la cultura cuando hablamos de interacciones multigeneracionales, no es la excepción.

Este año, GPTW™ CARCA reconoce a aquellas organizaciones que han generado entornos de trabajo en donde:

- **Se tiene representatividad de varias generaciones:** mientras más generaciones presentes, mayor es el desafío de generar un entorno de trabajo propicio, y requiere más efectividad para generar una cultura de alta confianza.
- **Se vive un trabajo gratificante y un crecimiento acorde:** los colaboradores de diversas generaciones tienen oportunidades reales de crecimiento y desarrollo, obtienen beneficios especiales y únicos, en un trabajo con verdadero significado y reciben un pago justo.
- **Se desempeñan dentro de un entorno extraordinariamente favorable:** existe salud emocional y psicológica para todos, se logra el equilibrio personal y laboral con personas de todas las edades, y se confirma un sentido auténtico de colaboración y ayuda entre todos.
- **Se honra a las personas por quienes son y no sólo por lo que hacen o logran:** se garantiza un trato justo sin importar la edad, estableciendo la libertad de ser uno mismo como una distinción de la cultura e instalando canales de apelación funcionales en donde las personas puedan ser atendidos por cualquier situación que consideren injusta.

Todo lugar de trabajo que muestre alta consistencia (menores diferencias) en el índice de confianza de las diversas generaciones en estos factores principales, tiene un lugar en el listado 2024 de Los Mejores Lugares para Trabajar® por Generaciones en Caribe y Centroamérica.

Cabe destacar también que esta consistencia se nota en las brechas mínimas del índice general de confianza en el comparativo multigeneracional, y que también la diferencia del promedio de dicho índice de las organizaciones calificadas, comparado con el promedio de las organizaciones no calificadas, es una razón más para otorgar dicha distinción.

Generación	Trust Index™ promedio de las 20 Organizaciones Calificadas	Trust Index™ promedio de las Organizaciones no calificadas
Baby Boomers	94%	86%
Generación X (post-boomers)	96%	86%
Generación Y (millennials)	94%	82%
Generación Z (centennials)	94%	83%

Celebremos fervientemente a estas organizaciones, que además de portar la certificación de GPTW™ con orgullo, han llegado a distinguirse por superar cualquier barrera generacional y consolidar a su lugar de trabajo como un Excelente Lugar para Trabajar para TODOS.

Enhorabuena!

Paulo César Preciado

Vicepresidente de Operaciones
Great Place To Work® CARCA

**Los Mejores Lugares para Trabajar®
por Generaciones 2024**

Posición	Organización	Ubicación
1	Cisco	Costa Rica
2	SEGUROS UNIVERSALES, S.A.	Guatemala
3	Edwards Lifesciences	República Dominicana
4	DHL Express Guatemala	Guatemala
5	DHL Express Islas Caimán	Islas Caimán
6	Nestlé Hondureña	Honduras
7	BANCO LAFISE NICARAGUA	Nicaragua
8	Nestlé Nicaragua, S.A.	Nicaragua
9	Hilton	Panamá
10	Casa de Campo Resort & Villas	República Dominicana
11	Hilton	República Dominicana
12	Schneider Electric Centroamerica LTDA	Una Sola Operación Regional
13	Claro República Dominicana	República Dominicana
14	CEVALDOM S.A.	República Dominicana
15	Grupo Transnacional del Atlántico, S.A.	Guatemala
16	DISTRIBUIDORA SALVADOREÑA, S.A. DE C.V.	El Salvador
17	GBM Dominicana, S.A.	República Dominicana
18	PedidosYa	El Salvador
19	GBH	República Dominicana
20	GRUPO UNIVERSAL	República Dominicana



Great Place To Work®

Great Place To Work® Caribe y Centroamérica
CAM_Contact@greatplacetowork.com
www.greatplacetoworkcarca.com

