

stilljobs ;)

SANDRA M. ALMEYDA, 21 ABR 2026

HIGH-RES Y TALENTO MULTIGENERACIONAL



stilljobs ;)



CONSIGNA

1. Cierren los ojos unos segundos y piensen en **un/a colega de una generación distinta** a la suya (puede ser alguien con más trayectoria o alguien que recién empieza).
2. Ahora escriban en el chat **una sola palabra** que defina qué es lo que más valoran de su forma de trabajar.

EFECTO "HIGH-RES"



Dimensión visual: CON NITIDEZ

- Un equipo homogéneo (una sola generación) ve en "baja resolución", su imagen se pixela y aparecen puntos ciegos.
- Cada generación suma definición al equipo:
 - Nuevas tendencias y pulso del mercado
 - Organización
 - Visión 360° y riesgos
- Un equipo que ve clara cada oportunidad y en 4K.



Dimensión Auditiva: SIN INTERFERENCIAS

- Los prejuicios generacionales son interferencias que distorsionan el mensaje y frenan la operatividad.
- Cada generación ayuda a "limpiar la señal" con su propio talento:
 - La experiencia senior filtra el ruido de la ansiedad.
 - La energía joven limpia el ruido de la rutina y el status quo.
- Alta fidelidad en la comunicación, la estrategia se escucha **clara y sin distorsiones**.

¿QUÉ ES UN EQUIPO " HIGH-RES " ?

EQUIPO HIGH-RES

- Tiene muchos puntos de vista por "pulgada cuadrada".
- Se ve nítido, completo y detallado.
- Tiene visión 360°.

Dimensión Auditiva: SIN INTERFERENCIAS

- Tod@s piensan igual o pertenecen a la misma generación.
- Se ve "pixelado" por falta de matices y perspectivas múltiples.
- Procesan a medias la realidad compleja.

META de HR: evolucionar hacia equipos de **ALTA RESOLUCIÓN** que integren experiencia e innovación, eliminando sesgos generacionales, para lograr una **colaboración con máxima nitidez, rendimiento y rentabilidad.**

FÓRMULA

"HIGH-RES"

RESOLUCIÓN VISUAL

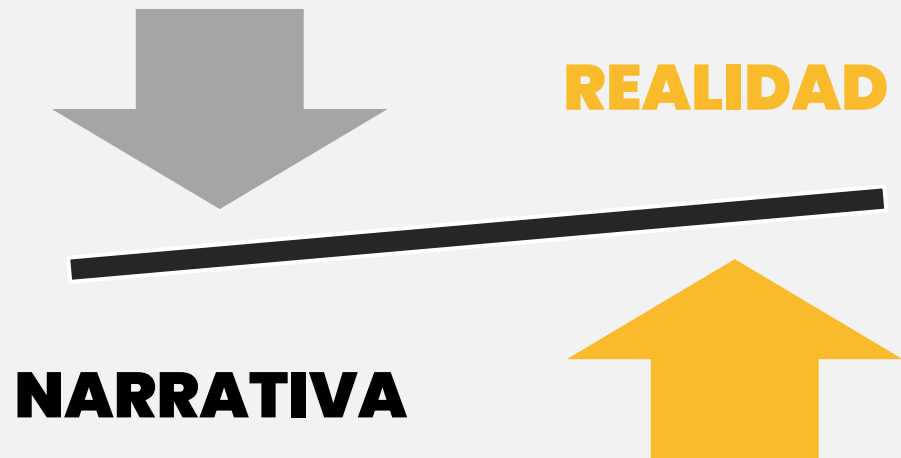
(DIVERSIDAD DE
PERSPECTIVAS)

INTERFERENCIA COMUNICACIÓN SIN SESGOS)

A

¿POR QUÉ **IMPULSAR** EQUIPOS MULTIGENERACIONALES?

- Tendencia sostenida a nivel global de incremento del **envejecimiento poblacional** y la reducción de la **tasa de natalidad**:
- Hoy conviven hasta **5 generaciones** en el trabajo, cada una con sus habilidades.
- La **diversidad e inclusión generacional en el mercado de trabajo** ingresó en la agenda mundial (OI).
- Se expande la **rotación de empleados/as** en las organizaciones, perjudicando sus niveles de productividad.
- Solo 8% de organizaciones incluyen la diversidad generacional en sus **estrategias de diversidad e inclusión**.



**LA "VEJEZ"
SE ASOCIA A:**

- Inactividad
- Fragilidad
- Apatía
- Desinterés

DATO EMPÍRICO:

- Disfrute de ACTIVIDADES culturales, sociales, artísticas, de formación
- EMPLEO
- Interés por APRENDIZAJE CONTINUO

**TRANSFORMAR LA NARRATIVA
ACERCA DE LA EDAD**



**EL 70% considera
que una persona
empieza a
envejecer solo
cuando se
encuentra inactiva**

Percepción de las Personas +60 en Ciudad de Buenos Aires, ARG-USAL 2024

- La **PERCEPCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO** está directamente relacionada con tener **ACTIVIDAD**: física; intelectual y social; y tener un proyecto de vida.
- **NO A LA EDAD.**



La Generación Silver continúa en actividad productiva por elección. Solo el 5,9% espera la edad de jubilarse para dejar de trabajar.

Percepción Personas +60- Ciudad de Buenos Aires, USAL 2024

NUEVA PERSPECTIVA:

- **LONGEVIDAD ACTIVA.**
- Quieren **SEGUIR APRENDIENDO, TRABAJANDO, EMPRENDIENDO.**
- 1/3 trabaja por razones económicas, otro tercio para mantenerse activa y el otro tercio, porque les gusta lo que hacen.
- **INTERÉS EN SEGUIR PRODUCIENDO MÁS ALLÁ DE LA EDAD.**



Casi el 70%
considera a las
actividades
intergeneracionales
un *WIN-WIN*

Percepción de las Personas +60, USAL 2024

Deseo de ARTICULAR ACTIVIDADES CON GENERACIONES MÁS JÓVENES:

- Considerada como un aporte en términos de APRENDIZAJE de cosas nuevas.
- Posibilidad de conocer una PERSPECTIVA DIFERENTE.
- Su EXPERIENCIA puede ser un ESTÍMULO para las GEN más jóvenes.
- Pueden AYUDARSE a resolver problemas MUTUAMENTE.
- Interés por PROGRAMAS MULTIGENERACIONALES en las organizaciones.

5 GENERACIONES CONVIVEN EN EL TRABAJO

GENERACION TRADICIONAL

1922/1947



BABY BOOMERS

1948/1963



GEN X

1964/1978



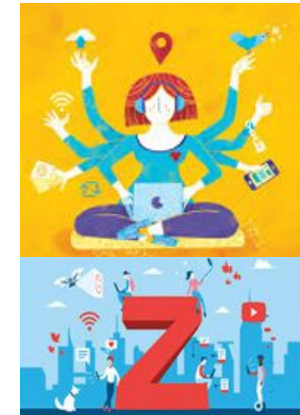
GEN Y

1979/1991



GEN Z

1992/2012



APUESTA A **PRACTICAS ADECUADAS DE CONVIVENCIA INTERGENERACIONAL EN EL AMBITO LABORAL**

LOGICA DE LA ADVERSIDAD



LOGICA DE LA COOPERACION



OPORTUNIDAD

CAMBIO DE PARADIGMA: D+I GEN



DE BABY BOOMER A CENTENNIAL:

***“¡Lo que a mí me lleva 3 horas,
él lo hace en 5 minutos!”***



CONCLUSIÓN:

ACTIVANDO LA ALTA RESOLUCIÓN

- **Visión 360°:** La diversidad generacional es lo que nos da la NITIDEZ necesaria para no tener visión borrosa.
- **Señal Limpia:** El éxito de un equipo depende de cambiar los prejuicios por CURIOSIDAD sobre el valor del otro/a.
- **Sincronía multiGEN:** la EXPERIENCIA no bloquea la INNOVACIÓN y la innovación no ignora la experiencia.
- **Tu Pixel complementario:** Tu propio TALENTO se potencia cuando se integra con la mirada de otra generación.

COMPROMISO FINAL:

"Mañana mismo voy a aprender algo nuevo de un/a colega de otra generación".

¡GRACIAS!

stilljobs ;)