STUDY OF ORGANIZATIONAL DIVERSITY THROUGH DEMOGRAPHIC FACTORS

ESTUDIO DE LA DIVERSIDAD ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE FACTORES DEMOGRÁFICOS

Carlos Alberto Rodríguez Garza[1], Dr. Germán Martínez Prats[2], Maximiliano Martínez Ortíz[3]
[1]Carlos Alberto Rodríguez Garza, Doctor en Estudios Organizacionales, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, ORCID https://orcid.org/0000-0003-2843-3118
[2]Dr. Germán Martínez Prats, germnmtzprats@hotmail.com, https://orcid.org/0000-0001-6371-448X. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (México)
[3]Maximiliano Martínez Ortíz, max_martinez_117@outlook.com, https://orcid.org/0000-0002-2950-2309

RESUMEN

La presente investigación busca conocer a través de una investigación cuantitativa las mejores prácticas de gestión para el talento humano que se requieren para optimizar las fortalezas de los jóvenes que se están integrando al ámbito laboral, por medio del estudio que la diversidad generacional presenta ante la convivencia de tres generaciones dentro de las organizaciones

PALABRAS CLAVE: *Diversidad, generaciones, milenial*

ABSTRACT

This research seeks to know, through quantitative research, the best management practices for human talent that are required to optimize the strengths of young people who are entering the workplace, through the study that generational diversity presents to coexistence. of three generations within organizations

KEYWORDS: *Diversity, generations, millennials*

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antecedentes

El estudio de la diversidad es un tópico que puede decirse es reciente, iniciado desde una perspectiva hacia los cambios demográficos en la fuerza laboral de los Estados Unidos a finales de los años ochenta (Johnston y Packer 1987; Thomas 1989; Johnston 1991; Loden y Rosener 1991; Morrison 1992, citados en Stella y Steward, 2006), luego se retomó para las cuestiones migratorias, llegando al enfoque dentro

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.
ISSN: 2806-0172 (En Línea).
Cali - Colombia.

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

de las organizaciones, como mencionan Stella y Steward (2006), la diversidad se refiere a mezcla de personas que tienen diferentes identidades en una organización, basadas en la membresía de grupos sociales y demográficos, y la forma en que las diferencias en identidades afectan las relaciones sociales en las organizaciones.

La diversidad organizacional desde sus muchos aspectos; cultural, social, económico, político y generacional, que, si bien la tendencia es hacia la modelización de los sistemas administrativos similares a través del isomorfismo institucional (Montaño, 2000), también se debe de recuperar la riqueza de la diversidad en las organizaciones.

Aunque es importante estudiar la diversidad desde todas sus dimensiones demográficas, la presente investigación retomará solo la dimensión edad para su estudio generacional, para ir conociendo esa generación que ha iniciado su incursión desde en el mercado laboral desde hace ya 15 años aproximadamente, pero que poco se ha estudiado en este rubro, centrándose más en estudio de su comportamiento de consumo.

Hoy en día concurren en toda organización jefes y colaboradores de distintas edades, si bien todos son conscientes de ese aspecto, a veces no se hace consciencia de lo que la edad puede implicar dentro de un ámbito laboral, considerando la forma de trabajo, de motivación, los objetivos de vida, la forma como aprenden.

Como un marco interpretativo de este estudio generacional se usarán las etiquetas que algunos autores mencionan para diferenciar a estos grupos por edades, no sin antes mencionar algunos aspectos importantes de estos; el inicio de dichas etiquetas generacionales se les atribuyen a diferentes figuras, desde periodistas y escritores hasta publicistas; con la labor pragmática de ir estableciendo diversos comportamientos del consumidor según sus aspectos generacionales.

Además, en la revisión se encontró que no hay un estándar entre los límites de las generaciones, concibiendo diferentes rangos y estableciendo que dichas características pueden variar de acuerdo a aspectos culturales, sin embargo, hay muchos elementos que si se pueden generalizar desde un aspecto sociológico.

Como se mencionó se puede distinguir en convivencia hasta tres distintas generaciones en una organización, para este estudio, los que se encuentran en el 2019 entre 59 y 78 años; denominados Baby Boomers, entre 39 y 58 años; generación X y entre 19 y 38 años nombrados generación Y o más ampliamente conocidos como Milenials. Como decíamos diversos autores manejan rangos diferentes pero la diferencia entra más menos cuatro años.

Además, hay que comentar que pueden existir diferencias entre milenials de diversos países, como decíamos de acuerdo a su aspecto cultural, pero dentro de un mismo país; México, por ejemplo, también pueden existir diferencias de acuerdo a niveles socioeconómicos, consideraciones que se tomaran en cuenta en la presente investigación.

Estas tres generaciones vienen con elementos propios que se deben considerar, mientras que a los Baby boomers se les está buscando alargar más su edad de jubilación, para evitar perder su activo intelectual en el conocimiento, la generación X, con más estudios, viene con carga propias de su edad; hijos, deudas, etcétera, y la falta de proyección de sus carreras profesionales por bloqueos de su generación anterior, y los Milenials con una incorporación muy precaria al mercado laboral, un concepto de compromiso ambiguo, alto grado de frustración y un manejo de la tecnología adecuada, forman un coctel de habilidades que deben ser amalgamadas correctamente para una mejora estratégica en las organizaciones, sin perder el sentido humano.

Hay que reconocer que la brecha generacional de la que se habla es mayor entre la generación X y los milenials, que la existente entre Baby Boomers y generación X, de ahí estriba la importancia de estos estudios de diversidad generacional en las organizaciones, pues como en las aulas de estudio, se estableció que las nuevas generaciones ya no aprenden igual con los métodos y técnicas tradicionales, estas generaciones que se integran al mercado laboral, también tienen características de trabajo diferentes.

Este estudio parte de esas premisas generacionales para poder establecer en las organizaciones tabasqueñas un marco de acción que permita generar

soluciones para aprovechar el conocimiento, habilidades y personalidad que nos aporta cada uno de los colaboradores de diversas generaciones.

Un estudio que defina de manera efectiva las diferencias generacionales en cuanto a: Formas de trabajo, uso de su tiempo libre, relación con la tecnología, vida familia, aspectos de personalidad, ambiente laboral, crecimiento profesional, que pueda establecer estrategias de convivencia, aceptación y desarrollo dentro de las organizaciones.

Ya que el enfoque incluye al estilo de liderazgo que pueden ejercer a su vez los jefes de distintas edades, se analiza que esta estrategia de gestión de la diversidad generacional tendrá la riqueza para organizaciones que deseen competir en el siglo XXI, facilitando el camino hacia esa realidad y teniendo la visión desde los estudios organizacionales para no perder la parte humanista.

Justificación

Actualmente el ritmo de vida y de trabajo que se vive es cada más turbulento, se requiere organizaciones flexibles que se adapten más rápido a los cambios, esto genera una gestión cada vez más inteligente de todos los recursos con los que cuenta, siendo de los principales el capital humano, se debe de generar sinergia en ella para que todos se encaminen al mismo objetivo.

De ahí estiba la importancia de la presente investigación, que pretende a través de los estudios de la diversidad organizacional amalgamar las diferentes generaciones que coexisten en ellas, apuntando hacia la generación denominada "Y" o milenials, la cual se considera la primera nativa digital, generación propositiva, actualizada y que rompe paradigmas, pero que es tan difícil de mantener en un trabajo.

Situación que nos llevan a suponer generaciones heterogéneas conviviendo en el espacio organizacional, ya que ninguna de ellas tiene el mismo modo de trabajo, formas de proceder, conocimientos y circunstancias laborales y vitales, pero entendiendo una brecha mayúscula entre la generación X y Y, que conlleva a un cambio mayor en su forma de actuar.

Esta generación con una visión diferente de su forma de ver el mundo e incorporarse al mismo, con una forma de pensar y actuar muy específicas y que entre otras características se puede mencionar, su cercanía a la tecnología, su prioridad hacia la familia y amigos, sus niveles altos de felicidad, su glocalidad y su relación directa con la crisis económica mundial, lo hace seres independientes que les está complicando su ingreso al mercado laboral con jefes de distintas generaciones.

Por ello conocer que estrategias de gestión funcionan mejor y de esa manera aprovechar mejor todo su potencial en beneficio tanto del trabajador como de la organización, se vuelve una necesidad apremiante.

Pregunta principal de la investigación

¿Qué estrategia de gestión se debe de considerar con los trabajadores milenials dentro de una organización, que permitan potencializar sus fortalezas?

OBJETIVOS (GENERAL Y ESPECÍFICOS)

Identificar estrategias de gestión que permitan a través de la diversidad organizacional aprovechar las fortalezas de los trabajadores milenials dentro del mercado laboral de Villahermosa, Tabasco, con el fin de establecer líneas de acción que mejoren la integración de dicha generación al trabajo.

- Definir las actitudes de los milenials en su área laboral
- Describir los diferentes comportamientos de acuerdo a su generación de los jefes hacia los milenials
- Diagnosticar las mejores prácticas de gestión que maximice las fortalezas de los milenials en su área laboral

MÉTODOS

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal de alcance descriptivo; ya que se busca a través de instrumentos de encuestas analizar las actitudes de los jóvenes milenials que se encuentran actualmente laborando en diversas organizaciones de Villahermosa, Tabasco sobre su relación con sus

jefes actuales, para identificar las mejores prácticas de gestión del talento humano que perciben de cada uno de ellos de acuerdo a su situación generacional

BIBLIOGRAFÍA

– Banco de México (2017) Los Millennials en el Mercado Laboral: Hechos Estilizados y Opinión Empresarial. Extracto del Reporte sobre las Economías Regionales Abril – Junio 2017, Recuadro 2, pp. 21-23.

– Cuesta, E. M. (2014). La Generación Y latinoamericana en las organizaciones: algunos aportes conceptuales y empíricos. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología, 7(19), Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4778/477847107002

– Cuesta, E. M., Ibáñez, M. E., Tagliabue, R. y Zangaro , M. (2009) La Nueva Generación y el Trabajo. Revista Barbaróí, No. 31, pp. 126-138

– Chirinos, N. (2009) Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 4, pp. 133-153. Disponible en http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016846007

– Duarte, L.P., Sánchez, B.A. y Zapata. I.L. (2017) Millennials, ¿Irresponsables o Incomprendidos? El Caso de la Unidad Académica Preparatoria Guasave Diurna-Uas. RITI Journal, Vol. 5, 10 pp. 35-41

– González, R. (2011) La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. El caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia. Revista Palermo Business Review, N° 5, octubre 2011, pp 67-93

– Kurz, C., Garcia, C. y McIlvenna, J. (2013) The Next Normal. An unprecedented look at Millennials worldwide". Congreso de ESOMAR recuperado de URL:http://www.100research.com/boletines/10_la_generacion_de_los_millenials_pdf.pdf

– Martínez, R. I., Huerta, Z. M. y Catache, M. (2018) Conociendo las actitudes de los Millennials en el ámbito laboral en el área de San Nicolás de los Garza (Un primer paso para una investigación). VinculaTegica EFAN, año 5, Vol.1 , pp . 434-440

– Montaño, L. (2000) Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversias. Revista Iztapalapa 48, pp. 33-52

– Navós, O. (2016) Nuevas Generaciones en las Empresas: Algunas Claves para su Gestión. Revista Horizontes Empresariales, Año 14, Nº 2, pp. 47 – 54

– Pincheira, A. y Arenas, T. (2016) Caracterización de los Profesionales de La 'Generación Millennials' de Arica y Parinacota, Chile, desde Una Mirada del Capital intelectual. Interciencia, vol. 41, núm. 12, pp. 812-818. Disponible en] Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33948806003

– Rave, J. N. (2017). Generación del milenio y su inserción en el mercado laboral Colombiano. Universidad de San Buenaventura Medellín, Facultad de Ciencias Empresariales.

– Rodríguez, E. y Peláez, M. A. (2010) La convivencia de diferentes generaciones en la empresa; Compatibilización y liderazgo integral. 4 th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XIV Congreso de Ingeniería de Organización. Donostia, San Sebastián, septiembre 8-10