ORGANIZA

Cadena de Valor
Constructora Integral de Empresas

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL

RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

20° ANIVERSARIO

JORNADA REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS

2026

LIDERAZGO | BIENESTAR | TECNOLOGÍA

EN LA NUEVA ERA DEL TALENTO

Lic. Myrian Ponce

"EN TU ÉPOCA"
Diversidad Intergeneracional e Innovación

SÁBADO 31 DE OCTUBRE | SALA MAYO – PARANÁ, ENTRE RÍOS

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS



Lic. Myrian Ponce

Lic. en Relaciones el Trabajo
Narradora Oral, Recopiladora
Especialista en gestión de la diversidad y convivencia organizacional con perspectiva de género

SOBRE LA DISERTANTE

- **HRBP Freelancer -** Especialista en diseño e implementación de dinámicas de capacitación con recursos del storytelling en comunicación, liderazgo, diversidad y convivencia con perspectiva de género
- **Ernesto ¡sí, existe!** - Proyecto integral para la prevención y la erradicación del bullying
- **Diseño e implementación** de procesos con **perspectiva de género** para la gestión de las personas en organizaciones
- **Diversidad intergeneracional** e innovación para la gestión efectiva de las personas

TEMÁTICA

Liderazgo / Cultura Organizacional / Bienestar

Conversemos sobre:

- **Tendencias que están cambiando al mundo (y al laboral también)**: el modo en que impactan en nuestro equipo de trabajo para lograr anticipación y visión estratégica.
- **Cuatro generaciones, cuatro mentalidades:** formas de pensar, valores y actitudes de las cuatro generaciones presentes en el mundo laboral. Distinguir sus comportamientos y desarrollar la comprensión de cada una de ellas.
- **Ser o no ser… el jefe que tuvimos:** reflexionar sobre el impacto de estos cambios sobre los líderes: las habilidades que se deberán desarrollar y algunas sugerencias para accionar.

Esta época

Tendencias que están cambiando al mundo (al laboral también)

- Ciudades, casas, dispositivos, maquinarias inteligentes
- Conectividad
- Consumo personalizado y responsable
- Distribución (riqueza, población, recursos, conflictos)
- Inteligencia Artificial



Cadena de Valor
Consultora Integral de Empresas

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

¿A qué llamamos generación social?

- Conjunto de personas que, habiendo nacido en una franja de tiempo determinado y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación.

- **Ubicación temporal compartida** - sitio generacional o cohorte de nacimiento
  Ubicación histórica compartida - generación como actualidad o exposición a una era común
  Ubicación sociocultural compartida - conciencia generacional o entelequia

Mannheim Karl, The Problem of Generations, 1923

Diversidad Generacional

Presencia de **diferentes grupos de edad dentro de una población, comunidad u organización**, cada uno con sus **propias características, experiencias, perspectivas y valores**

Cuatro generaciones en las organizaciones



Baby Boomers
(1946-1964)



Generación X
(1965-1980)



Generación Y Millennials
(1981-1996)



Generación Z Centennials
(1997-2012)

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

Cuatro generaciones trabajando juntas

Baby Boomers (1946 - 1964)

- Carrera profesional construida con esfuerzo y educación
- Optimistas y competitivos, orientados a construir una carrera profesional destacada y estable.
- Reconocimiento centrado en dinero, cargo, status, promoción
- Limitaciones en la operación de recursos informáticos y nuevos lenguajes
- Mucha experiencia en cultura del trabajo, vivencias e historia organizacional

Atracción, Motivación, Permanencia

- Oportunidad de compartir su experiencia laboral, recursos para transmitir su legado
- Capacitación en nuevas tecnologías y redes de comunicación
- Beneficios fuertes en salud y bienestar familiar
- Premios, bonus en dinero y en especies
- Seguro y plan de retiro

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

Cuatro generaciones trabajando juntas

Generación X (1965 - 1980)

- Carrera profesional construida con educación universitaria y participación colectiva
- Orientados a construir una carrera profesional centrada en uno mismo, segura, fuerte, portátil
- Reconocimiento centrado oportunidades de conocimiento y experiencias
- Inmigrantes digitales, se adaptaron a la tecnología, conocen el mundo antes y después de internet
- Mucha flexibilidad para la adquisición de recursos de gestión del management y la tecnología

Atracción, Motivación, Permanencia

- Capacitación y recursos para desarrollar liderazgo y oportunidad para compartir experiencia
- Desafíos y oportunidades para formar cultura de trabajo organizacional
- Reconocimiento centrado en autonomía para la toma de decisiones y la gestión de equipos de trabajo
- Beneficios centrados en gestión del tiempo, salud y bienestar familiar
- Paquetes de bonos o participación en las ganancias. Oportunidades de inversión.

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

Cuatro generaciones trabajando juntas

Generación Y Millennials (1981- 1996)

- Carrera profesional construida con educación universitaria, postgrados, MBI internacionales. Varias carreras
- Orientados a construir una carrera profesional flexible, diversa, internacional
- Búsqueda de experiencias, oportunidades, propósito en el trabajo. Un lugar con sentido
- Nativos digitales, influenciados por la globalización, la inmediatez y las redes sociales. Horizontalidad.
- Equilibrio entre la vida personal y laboral. Balancear hobbies, deportes, voluntariados

Atracción, Motivación, Permanencia

- Oportunidades de capacitación internacional e innovadora, crecimiento
- Oferta laboral segura , salario competitivo, premios, bonos, esquema flexible
- Participación en la toma de decisiones
- Cultura organizacional relajada, instalaciones de trabajo confortables, recursos de trabajo eficientes (PC, celular, conexión ágil, redes de comunicación)
- Paquete de beneficios flexibles

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

Cuatro generaciones trabajando juntas

Generación Z Centennials (1997- 2012)

- Educación formal en formación, autodidáctas, aprenden en las redes y con recursos informales
- Orientados a construir una carrera profesional como alternativa, no es lo más importante
- Nativos digitales, dominio para la operación de dispositivos inteligentes, uso de redes sociales y recursos tecnológicos
- Falta de experiencia en el mundo del trabajo, dificultad para las relaciones interpersonales, sostener procesos a mediano y largo plazo, multitarea, dificultad para la atención
- Intereses en el medioambiente y el impacto social. Mucha participación en redes sociales.

Atracción, Motivación, Permanencia

- Capacitación y aprendizaje continuo, oportunidades y desafíos
- Esquema de trabajo flexible, instalaciones confortables, buena conectividad, recursos de trabajo eficientes
- Reconocimiento centrado en salario competitivo y feedback dinámico y personalizado. Quieren ser escuchados
- Beneficios flexibles centrados en el equilibrio entre la vida personal y laboral
- Lugar de pertenencia que facilite la participación y colaboración con acciones sociales

Ser o no ser... el líder que tuvimos

¿Qué podemos hacer?

- Valorar su trabajo y brindar reconocimiento
- Escuchar ideas y facilitar la participación
- Poner el foco en el desarrollo
- Brindar capacitación, enseñar cómo queremos que trabajen
- Facilitar rotaciones
- Dar responsabilidad y presentar las consecuencias
- Facilitar y mantener la tecnología actualizada

¿Qué desafío nos presenta?

- Aprender a dar reconocimiento
- Mejorar la gestión del desempeño
- Generar procesos más simples y rápidos
- Saber celebrar
- Recompensar
- Incorporar la diversión al trabajo
- Jugar con la creatividad
- Aprender a ser flexibles

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

Establecer un compromiso de trabajo a futuro

¿Qué podemos hacer?

- Mapear la diversidad generacional
- Segmentar la nómina
- Identificar el edadismo y capacitar mandos medios
- Generar encuestas de pulso para conocer los intereses y motivaciones de nuestros colaboradores
- Revisar políticas, agilizar procesos y procedimientos

¿Qué podemos hacer?

- Facilitar acceso a información. Facilitar plataformas de comunicación y almacenamiento
- Mantener una planta de herramientas y recursos de trabajo ágil, cómoda, dinámica y funcional
- Repensar y rediseñar la modalidad de trabajo (presencial, virtual, híbrida)
- Ofrecer un paquete de beneficios flexibles
- Comunicar de manera clara y concreta (qué, para qué, por qué, cómo, para cuándo).

MODELO DE COMPROMISO DE TRABAJO FUTURO



LAS NUEVAS GENERACIONES

Son nuestros clientes

Son nuestros empleados

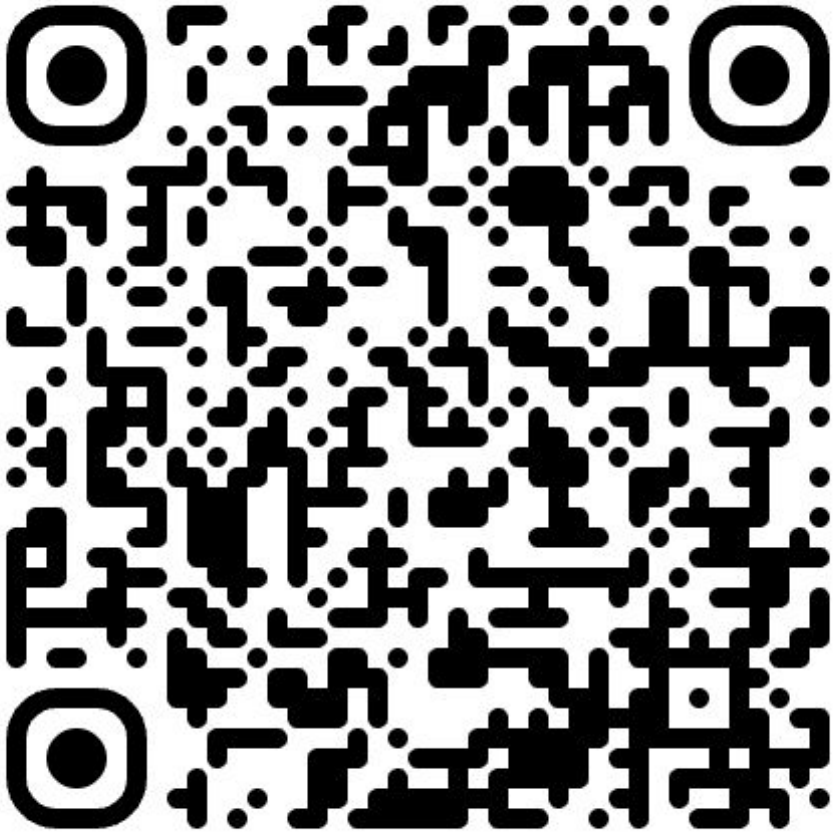
Son nuestros proveedores

Son nuestros hijos y nuestros nietos

Son lo que nosotros hicimos de ellas

Un tiempo para jugar

¿CUAL ES TU GENERACIÓN?



¡MUCHAS GRACIAS!

¿PREGUNTAS / DEBATE?

Cadena de Valor
Consultora Integral de Empresas

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS®
RIO URUGUAY SEGUROS

www.cadenadevalorparana.com.ar

Un tiempo para jugar

¿CUAL ES TU GENERACIÓN?

