Publicado en Barcelona el 13/12/2017

# [Se presenta en Barcelona el primer estudio sobre Talento Intergeneracional en España](http://www.notasdeprensa.es)

## Durante "el evento del año sobre talento generacional", Generation Wars, en Torre BancSabadell, en Barcelona

 El Observatorio Generación y Talento y su socio académico, la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE, ha presentado en Barcelona el primer análisis del talento intergeneracional en las empresas con rigor científico en España, DIAGNÓSTICO DE LA DIVERSIDAD GENERACIONAL, un exhaustivo trabajo que identifica a cada generación y ofrece las pautas para una gestión enriquecedora y productiva de la diversidad. Este nuevo informe analiza cada una de las generaciones que conforman actualmente las plantillas de las organizaciones: “Baby Boomers”, “Generación X”, “Generación Y” y “Generación Z”, según explican Ángeles Alcázar y Elena Cascante, socias directoras del Observatorio Generación y Talento. La presentación del estudio ha tenido lugar durante Generation Wars, el “evento del año sobre Talento Generacional”, que ha tenido lugar en Torre BancSabadell. Generation Wars, “el evento del año sobre Talento Generacional”Durante este evento, presentado por Olga Viza, y tras la bienvenida de Conchita Álvarez, Directora de Recursos Humanos y Sub-Directora General de Banco Sabadell, se han desarrollado mesas con líderes generacionales y con líderes de Recursos Humanos. Con la participación de: Salvador Farrés, Director de Gestión de RRHH Red y Conciliación de Banco Sabadell, Carlos Esteban, HR Director de Zurich, Carmen Fernández, Directora de Cultura y Talento de Gas Natural Fenosa, y Olga Salomó, Directora Gerente Recursos Humanos de Boehringer Ingelheim. Según comparten estos líderes de opinión de RRHH, la gestión del talento intergeneracional, desde la diversidad, es una ”prioridad para el futuro de las empresas”. Han comentado también que en la gestión de la diversidad generacional “las empresas están todavía a medio camino”. ¿Cómo se valora cada generación? ¿Cuáles son sus fortalezas? ¿Cómo es su relación con el resto de generaciones? En la otra mesa de debate, representantes de diferentes generaciones han compartido sus puntos de vista sobre estas cuestiones. Han participado: Anna Fornés, Directora de Fundación Factor Humà, Sergi Figueres, Co-Founder and CEO de Worldcoo, Ming-Ya Wang, Técnico de Talent Management de Banco Sabadell, Carles Gilibets, Fundador de New Suit Events / Jet Events, y Manuel Camps, Director Proyectos Comunicación Corporativa de Banco Sabadell. Gestionar la diversidad, clave de la competitividadEl estudio presentado, pone de manifiesto como la generación y el talento se ha convertido en una de las claves de la competitividad más importantes, no sólo para las empresas sino también para la persona y la riqueza de los Estados. Subraya la necesidad de que las organizaciones empresariales incluyan una nueva competencia en el perfil de sus profesionales: “gestión de la diversidad generacional”, así como la implantación de políticas que la desarrollen y formación para su personal directivo en diversidad generacional. Esta competencia debe ir dirigida, entre otros aspectos, a aprender a implantar un nuevo modelo de liderazgo inclusivo, con el que se sepa gestionar conflictos y equipos multigeneracionales. El estudio analiza tanto el talento intergeneracional, como si las organizaciones disponen de las herramientas adecuadas para transformar los procesos de recursos humanos sobre la base de la gestión del talento. ¿Saben las empresas gestionar y valorar el talento de las diferentes generaciones? Estudia también cuáles son los valores generacionales, el momento vital, sus conocimientos y habilidades. “Todas las generaciones tienen aspectos en común, es decir todas las generaciones hemos pasado por los mismos momentos vitales. Sin embargo, el momento socioeconómico afecta al concepto generación y a sus vivencias de manera distinta, derivando en diferentes oportunidades. Asimismo, la propia evolución de la sociedad afecta tanto al conocimiento como a las habilidades requeridas para los puestos”, señalan Ángeles Alcázar y Elena Cascante. El análisis realizado ha permitido constatar que existen más similitudes que diferencias entre las generaciones. Todos los participantes en el estudio han manifestado tener un concepto muy elevado sobre sus competencias, no así sobre el impacto de su trabajo en el departamento o la organización. Los “Millenials” se reconocen con menor impacto y eso se vive no como algo natural, sino como una consecuencia de las barreras y limitaciones no justificadas de los jefes y supervisores de sus organizaciones. Asimismo, todas las generaciones se consideran flexibles y con capacidad de innovar, si bien existe una mirada llena de prejuicios hacia los más jóvenes que encarnan los valores de la transformación y el cambio. Curiosamente, todas reconocen estar superadas por la complejidad e incertidumbre del mundo actual, aunque se sienten capaces de afrontarlo con éxito, como ha señalado en su presentación Jesús Labrador, investigador principal en este trabajo. Por otra parte, el estudio ha analizado cuáles son los valores e intereses tanto existenciales como laborales. Todos los participantes han reconocido que el valor más importante de su vida es la familia. Es una constatación sorprendente, pero tremendamente igualadora y facilitadora de la comunicación y el entendimiento.

**Datos de contacto:**

rosa sagarna

629640990

Nota de prensa publicada en: [https://www.notasdeprensa.es/se-presenta-en-barcelona-el-primer-estudio](http://www.notasdeprensa.es/educalivecom-disfruta-de-cursos-presenciales-y-clases-particulares-a-traves-de-internet)

Categorias: Sociedad Cataluña Emprendedores Recursos humanos



[**http://www.notasdeprensa.es**](http://www.notasdeprensa.es)