CLAVES PARA GESTIONAR EL TALENTO EN EQUIPOS MULTIGENERACIONALES

ADEN Corporate Solutions

AGC ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE GERENTES DE CLUBES





FORMULARIO DE ASISTENCIA

GUSTAVO RIVEROS SACHICA

DBA

- Consultor con más de 30 años de experiencia en temas de Desarrollo Organizacional y Estrategia.
- Asesor y consultor en temas de Desarrollo Organizacional, Diseño de Procesos de Inteligencia Colectiva y Estrategia como consultor asociado.
- Ocupó las posiciones de Gerente General y Presidente en la empresa Estudios e Inversiones Médicas S.A. y en el Grupo Ciamsalud.
- Gerente de Desarrollo Organizacional para América Latina en diversas empresas.
- DBA – Doctor of Business Administration de la AIU (Atlantic International University).
- Doctorando en Dirección y Administración de Empresas de la Universidad San Pablo – CEU (España).
- Economista con formación en Psicología Industrial con postgrado en Administración de la Universidad de Los Andes (Colombia).
- Docente de especializaciones y maestrías desde 1987 en el tema de Desarrollo Organizacional, Habilidades Gerenciales, Alineación Estratégica y Direccionamiento Estratégico.



Cinco generaciones, un solo equipo.

Liderazgo y gestión del talento para los clubes del futuro.

AGC ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE GERENTES DE CLUBES

< 30 años

El nuevo talento

> 55 años

La guardia experimentada

= 40 años

de brecha en un mismo equipo.

¿Sienten que a veces parecen hablar idiomas diferentes?

No existen generaciones mejores o peores. Existen personas construidas por contextos diferentes.

~~Edad~~

Contexto histórico

El desafío no es gestionar generaciones; es liderar ecosistemas de trabajo.

GENERATIONAL DNA MAP

	Valores centrales	Factor de motivación	Expectativa del líder
Tradicionalistas	Lealtad, disciplina, respeto	Permanencia	Líderes consistentes y confiables
Baby Boomers	Compromiso, experiencia	Reconocimiento, sentirse valorados	Líderes que valoran el esfuerzo
Generación X	Autonomía, equilibrio	Resultados	Libertad para ejecutar
Millennials	Propósito, crecimiento	Retroalimentación	Evolución constante
Generación Z	Inmediatez, flexibilidad, bienestar	Tecnología	Liderazgo cercano y auténtico

¿Qué generación entiende mejor a los asociados de su club?

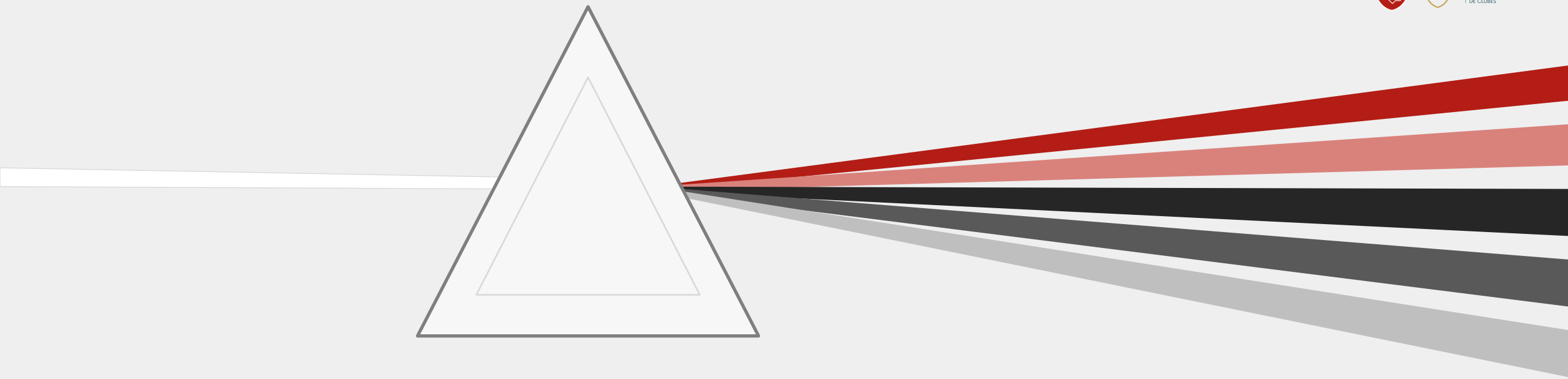
Todas entienden una parte diferente del cliente.

AGC ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE GERENTES DE CLUBES

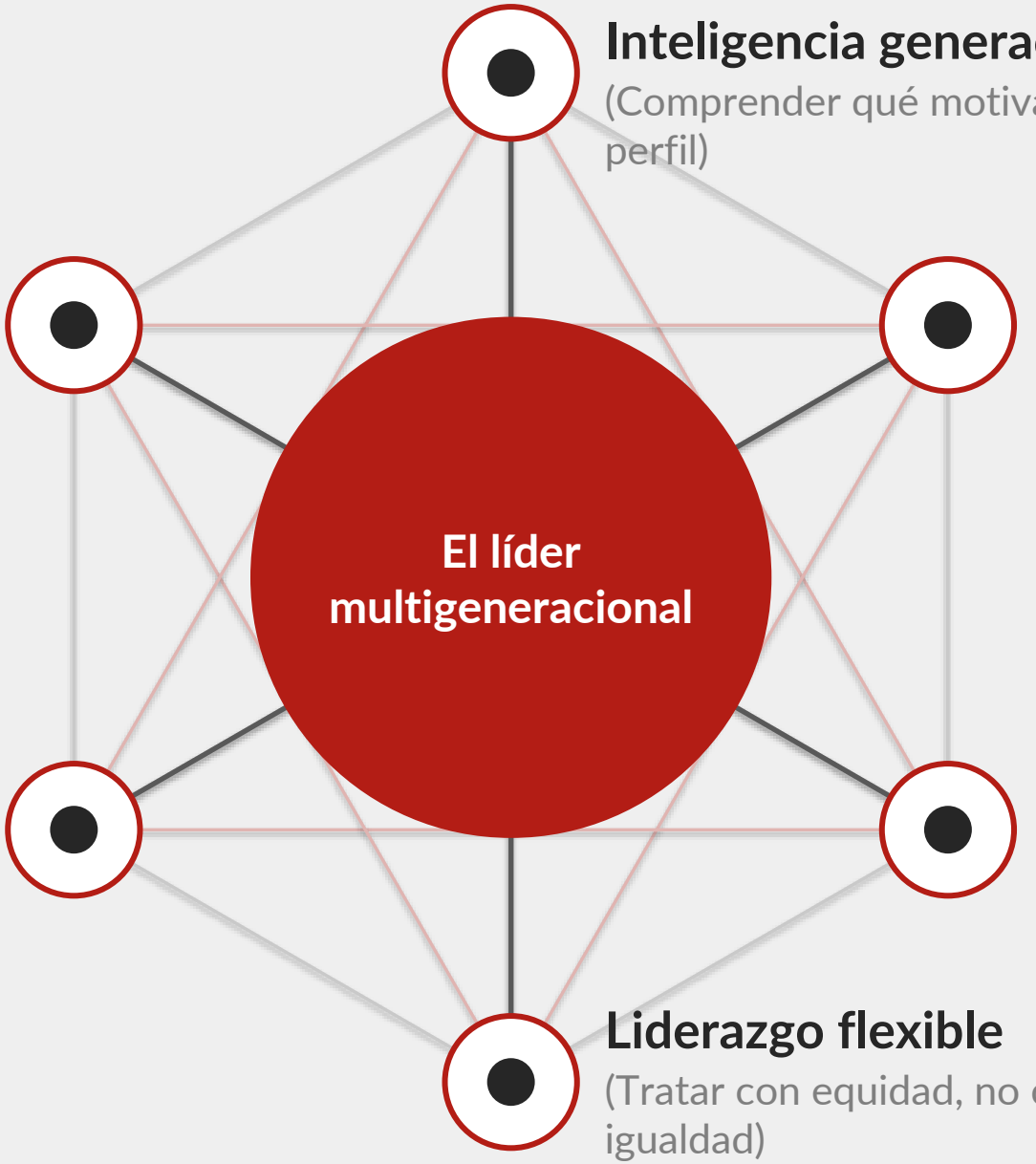
FRICCIÓN OPERATIVA: LA LUCHA GENERACIONAL

Navegando el tira y afloja entre expectativas





La mayoría de los conflictos generacionales no son de actitud.
Son conflictos de percepción.



Inteligencia generacional
(Comprender qué motiva a cada perfil)

Comunicación adaptativa
(Traducir el mensaje)

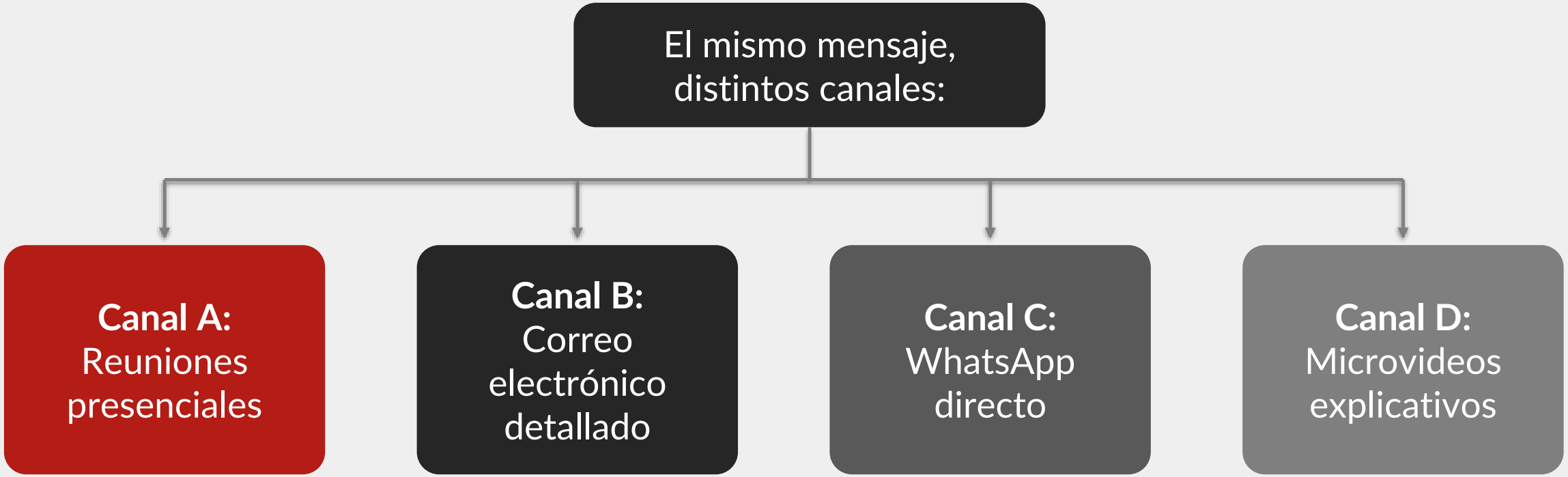
Feedback continuo
(De la evaluación anual a la conversación diaria)

Liderazgo flexible
(Tratar con equidad, no con igualdad)

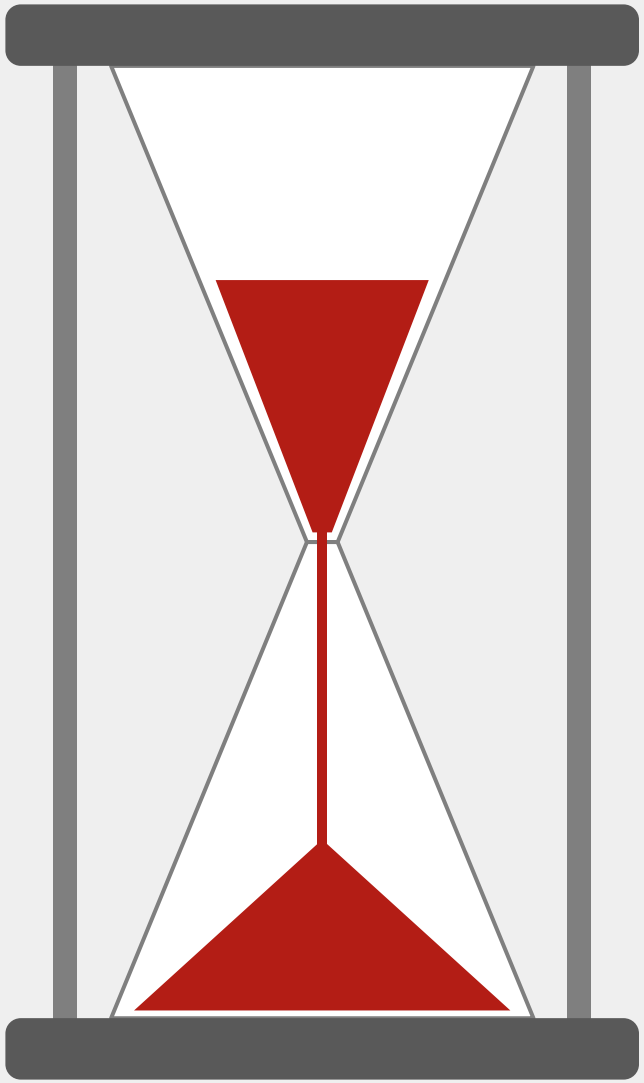
Gestión del conocimiento
(Preservar la experiencia)

Construcción de propósito
(El impacto más allá del salario)

COMUNICACIÓN ADAPTATIVA Y FEEDBACK CONTINUO



Del ritual al hábito: cambiar la obsoleta evaluación anual por conversaciones y ajustes permanentes.

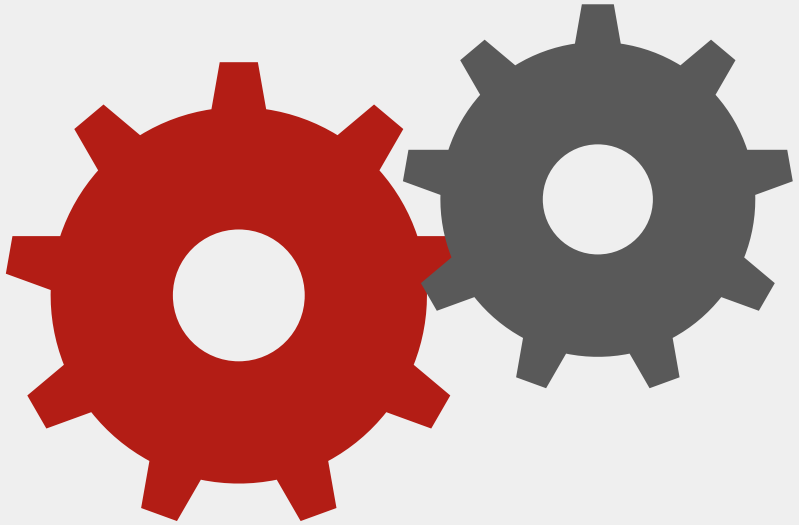


¿Qué conocimiento crítico sobre el club y sus socios se perdería mañana si se jubilaran tres personas clave de su equipo?

Transformar la experiencia operativa individual en aprendizaje institucional colectivo.

ESTRATEGIAS DE VENTAJA COMPETITIVA

Mentoría inversa:
Los jóvenes inyectan tecnología, inmediatez y agilidad.



Transferencia de legado:
Los seniors transfieren criterio, protocolo y relaciones.

Equipos intergeneracionales: células de trabajo que combinan **[Experiencia + Innovación + Energía + Relaciones]**. Culturas donde todos enseñan y todos aprenden mediante un reconocimiento personalizado.

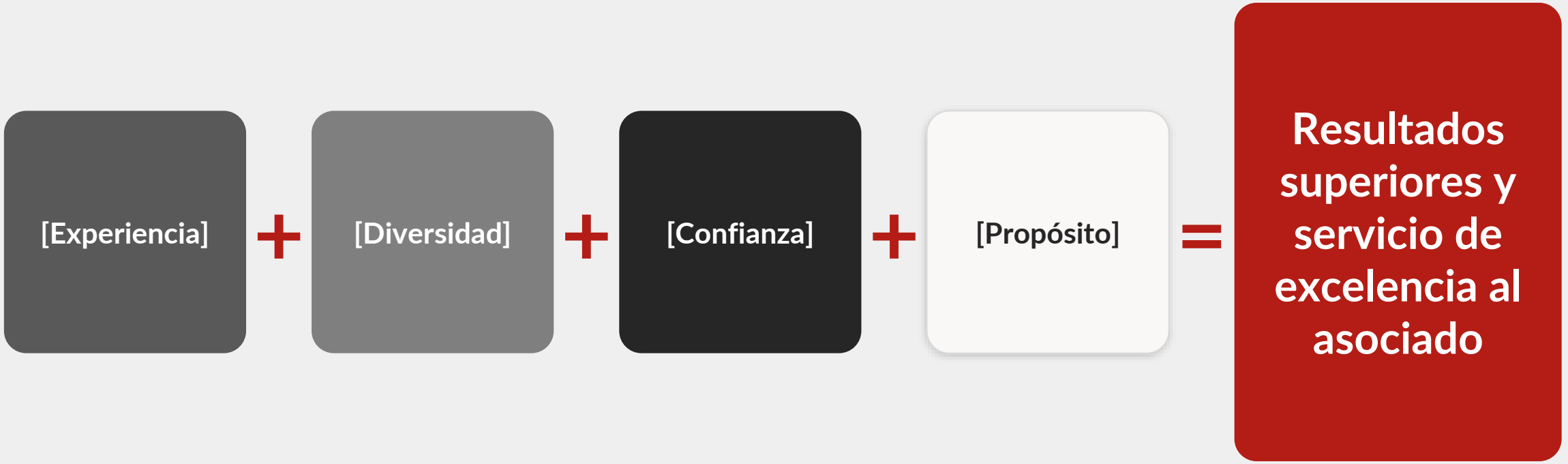
EL MODELO OPERATIVO: LOS 4 PILARES DIRECTIVOS

Compromiso:
Lograr que elijan quedarse y se sientan valorados.

Atracción:
Atraer talento de distintos contextos históricos.

Desarrollo:
Fomentar el aprendizaje cruzado y continuo.

Liderazgo:
Generar resultados aprovechando las diferencias.


[Experiencia]
+
[Diversidad]
+
[Confianza]
+
[Propósito]
=
Resultados superiores y servicio de excelencia al asociado

Los clubes exitosos del futuro no ganarán por tener la mejor infraestructura o el mayor presupuesto.

Ganarán al integrar la experiencia de quienes construyeron la organización con la energía de quienes la transformarán.





TU OPINIÓN NOS INTERESA

COMPLETA LA SIGUIENTE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

¡Gracias!

ADEN | Te acompaña