



COMPLEXITAT INTERGENERACIONAL I GESTIÓ DE PERSONES

El context generacional: una visió sociològica

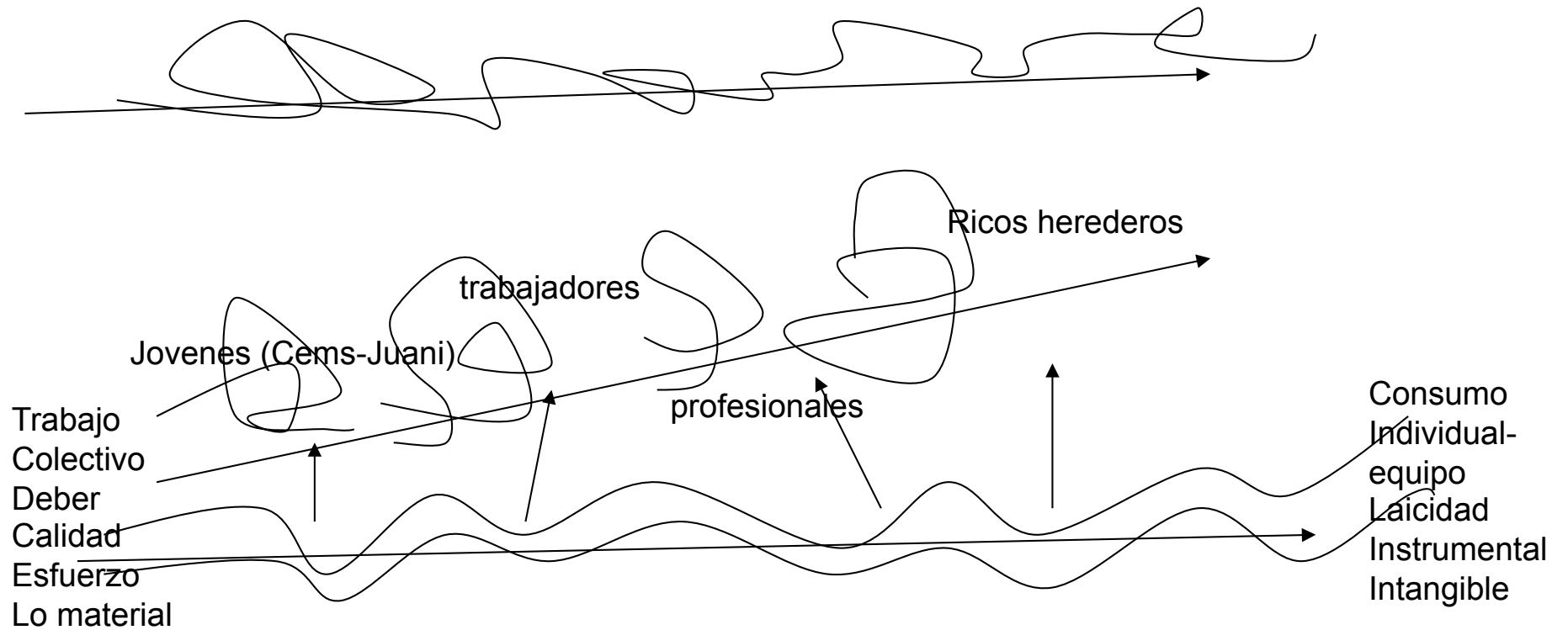
Carlos Obeso Abalde. ESADE

PUNTUALIZACIONES

- Los valores esenciales cambian lentamente
- Los valores están contextualizados.
- Los valores afectan al comportamiento
- Los valores varían con la edad y con el sexo, con el status etc. pero siempre hay un trasfondo del valor esencial
- La edad importa pero no iguala



Lo riu



Procesos de socialización: escuela, familia, iglesia, empresa, medios de comunicación)



CAPELLADES - Lago del "Molí de la Vila"

Tc www.todocoleccion.net

Foto Rius

Los lunes al sol



- Deber mutuo: trabajo bien hecho frente a seguridad y respeto a las condiciones de trabajo
- Hay vinculación con la empresa, “no podía creer que la empresa nos traicionara como lo ha hecho”
- El trabajo es un referente social colectivo dentro y fuera del trabajo “los compañeros”
- Dignidad “cuando recibí la carta de despido me pregunte ¿tan poco valgo?”



Mi hijo Borja ha estudiado mucho. Es capitán de barco, comandante de helicóptero, habla cuatro idiomas. A mi me hubiera gustado que mi hijo siguiera formándose pero se ha dedicado a hacer pesas y llevar tatuajes

Estoy en contra de la boda porque llevan una vida desocupada y ociosa



EL TRABAJO BIEN HECHO

Juan Jose Millas: “De niño nos decían que había que hacer las cosas siempre bien porque Dios nos estaba observando y juzgando en todo instante. Pero a los que no somos creyentes nos basta a veces con creer en el valor de que por si tienen las cosas bien hechas

Oscar Tusquets (Dios lo ve): En algunas obras arquitectónicas hay detalles magníficos en emplazamientos recónditos medio secretos, que escapan a la mirada del curioso ¿Para que se hicieron entonces y porque tanto esmero en algo que parece nacer con vocación de anonimato? Pues por eso, por el misterioso y morboso placer de hacer las cosas lo mejor posible”



“Huyo lo que era firme y solo lo fugitivo permanece y dura”
F. Quevedo(1580-1645). A Roma sepultada entre sus ruinas)

¿UN MODELO QUE SE ACABA?

- El capital impaciente (Bennet Harrison) o creación de valor para el accionista
- Presión sobre los directivos a través de benchmark (no es obtener beneficios razonables sino mejores que los otros), Incertidumbre laboral en los niveles intermedios
- Para crear valor vender divisiones, unidades de negocio etc. (las no sinergias). Para vender hacer atractiva la empresa (p.ejpl. Reduciendo puestos de trabajo)
- El just in time y el worker in time (muchas formas de contratos flexibles)
- Avidéz consumista-obsolescencia de los productos (¿alguien se acuerda del Padre Apeles?. La cultura de lo efímero (liquida Bauman dixit) para un consumo efímero
- Obsolescencia de los productos-obsolescencia del saber (despedir-contratar-prejubilar)
- Orientación al cliente-grupos de trabajo-debilitamiento de las redes sociales
- La tecnología controla el trabajo= (aplanamiento)
- Las decisiones on financieras

MI HIJA MIRIAM

- Tarde algún tiempo en comprender lo que hacía aquella mujer que estaba constantemente detrás de nuestro cogote corrigiendo lo que hacíamos. No quería que hiciéramos las tasaciones bien, lo que quería es que las hiciéramos mal, como querían los bancos. Tarde algún tiempo en aprender a hacer mal las tasaciones. Ahora soy experta aunque me intranquiliza lo que hago



De Rosa a Jade Goody

DE LA CULTURA INDUSTRIAL A LA SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL

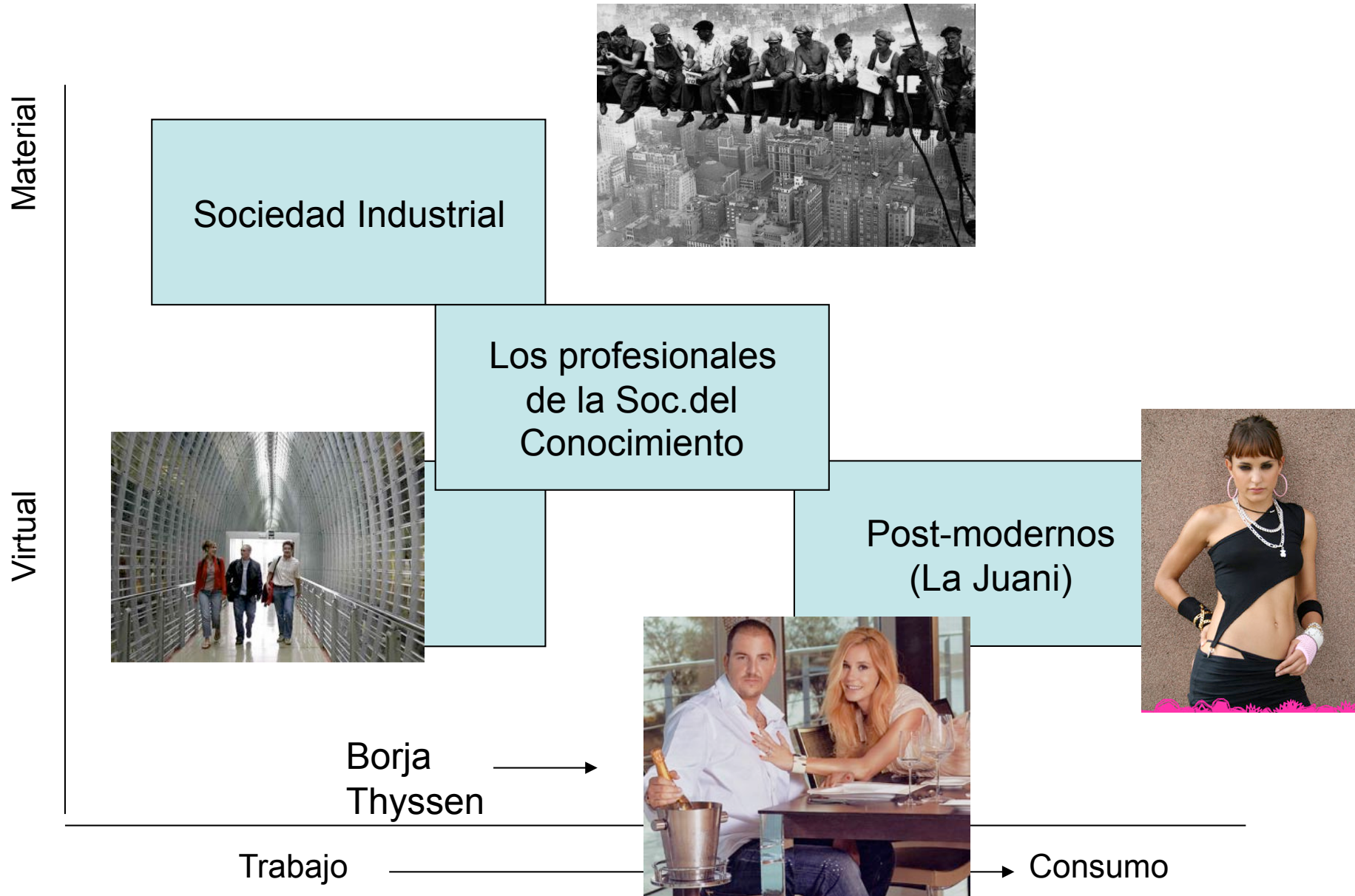
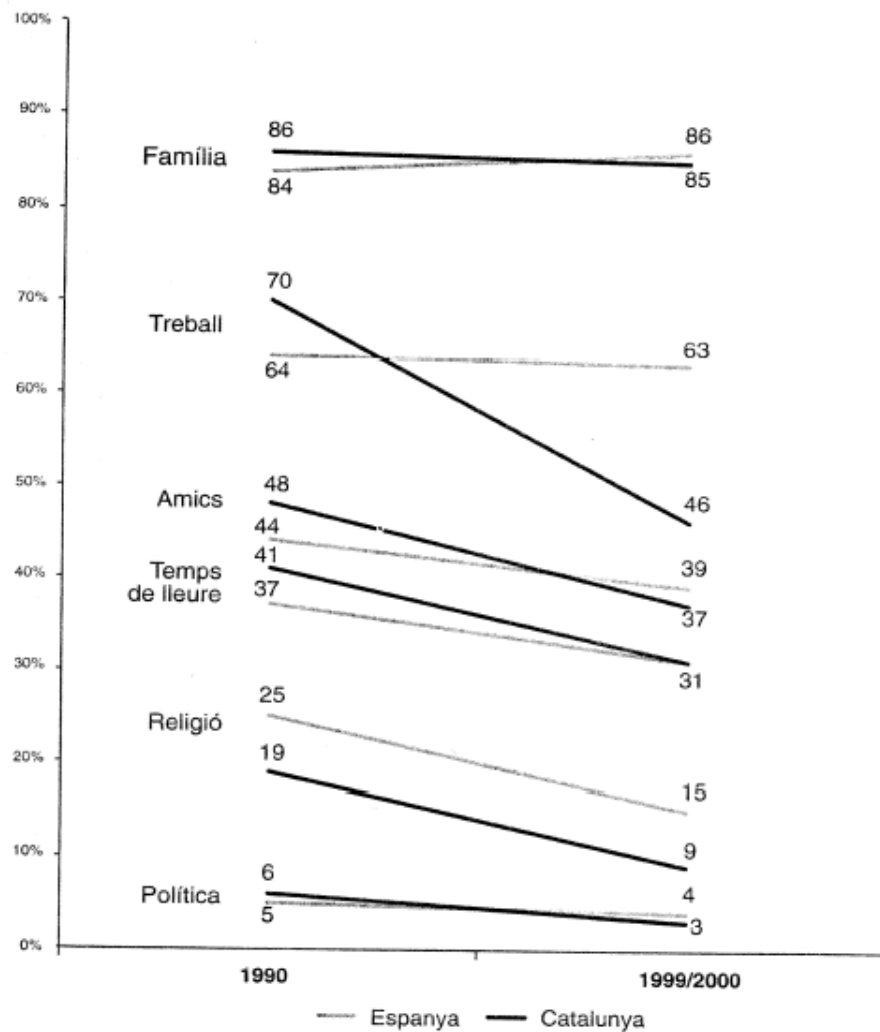


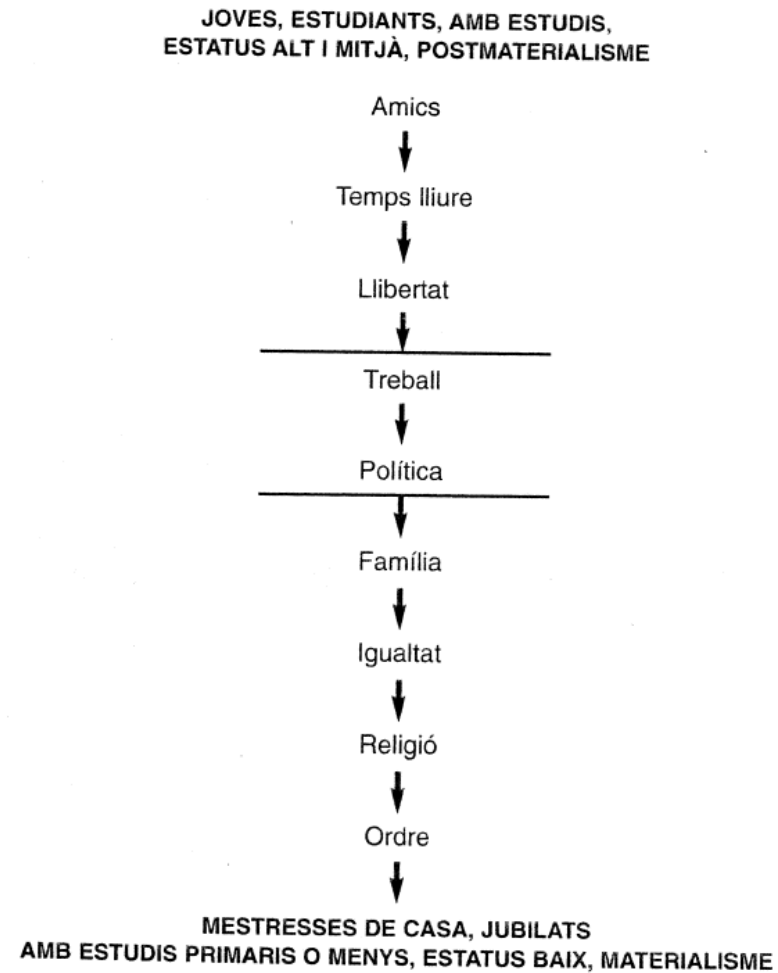
Gráfico 2

GRÀFIC 2
EVOLUCIÓ DELS ASPECTES MOLT IMPORTANTS EN LA VIDA



Fuente: Francisco Andrés Orizo y Maria Angels Roque. Els catalans a l'enquesta europea de valors, 2001.

Gráfico 3. Evolució dels valors



Fuente: Francisco Andrés Orizo y Maria Angels Roque. Els catalans a l'enquesta europea de valors, 2001.

Tabla 12

Seguiment de

SENTIMENTS I ORIENTACIONS EN EL TREBALL (I)					
	EN EL TREBALL (1-10)		SEGUIR INSTRUCCIONS DE SUPERIORS		
	satisfet	lliure	a tot i no estar-hi d'acord	b quan s'hi està convençut	b-a
TOTAL	7.48	6.91	35	47	12
Sexe					
• Homes	7.58	6.94	33	49	16
• Dones	7.34	6.85	37	45	8
Edat					
• 18-24	7.60	6.85	36	46	10
• 25-44	7.33	6.56	31	51	20
• 45-64	7.65	6.90	36	47	11
• 65 +			41	40	-1
Ocupació					
• Treballa per compte d'altri	7.41	6.51	33	49	16
• Treballa per compte propi	7.87	8.88	34	47	13
Estatus socioeconòmic					
• Alt i mitjà alt	7.72	7.93	31	44	13
• Mitjà	7.56	7.12	30	48	18
• Mitjà baix	7.41	6.71	36	50	14
• Baix	7.20	5.40	48	36	-12
Autoposicionament esquerra-dreta (1-10)					
• Esquerra (1-3)	7.37	6.78	26	52	26
• Centreesquerra (4-5)	7.40	6.72	32	49	17
• Centredreta (6-7)	7.61	7.13	42	42	-
• Dreta (8-10)	8.52	8.25	37	52	15

Mitjanes 1-10 i percentatges.

HACIA DONDE VA EL VALOR DEL TRABAJO Y EL ESFUERZO EN CATALUNYA

- Se avanza hacia una cultura post-industrial (trabajo+consumo) desde una cultura industrial. En casos desencuentro entre cultura industrial (de poca confianza) y cultura post-industrial

“...es la cultura del miedo, y eso ya no funciona en gente con dos masters y un doctorado”

EVOLUCION DEL VALOR TRABAJO-ESFUERZO (1)

- En la sociedad catalana el trabajo ha perdido centralidad
- Valoración creciente del tiempo libre
- El trabajo no levanta pasiones ni se entiende como deber moral hacia la sociedad
- Pero sigue siendo fundamental. Mas instrumental (más dinero, más seguridad) que expresivo (realizarme a través del trabajo)
- La laicidad crece mas en Catalunya que en el resto de España

EVOLUCION DEL VALOR TRABAJO-ESFUERZO (2)

- El binomio, mi familia-mi trabajo (todavía prevaleciente en España) se aísla en Catalunya. El trabajo evoluciona solo. El reto es lograr que el trabajo no contamine ni a la familia ni al tiempo libre
- En el trabajo no se hacen amigos. Se establecen relaciones fuertes pero son de colegas alrededor de proyectos.
- No hay que gestionar a individuos sino al grupo (la competencia entre colegas cada vez se vive peor)
- En el trabajo se tiene que tener una cierta libertad y autonomía. Se acepta la jerarquía pero de forma condicionada
- Un número creciente aunque todavía minoritario solo socializada en el consumo

Valor del trabajo y profesionales

- Los profesionales buscan instrumentalidad y expresividad:
 - Prevalece (en los profesionales) la idea de honestidad hacia el cliente “incluso cuando la empresa no lo sea” pero ya no trabajan “porque si”
 - El trabajo ideal:
 - buen sueldo
 - buen horario: uso racional del tiempo. No a la “presencia”
 - tareas estimulantes: “alpinistas” aprender, hacer cosas nuevas, asumir nuevas responsabilidades
 - buenos jefes: el que guía, el que valora el que trata con educación, del que se puede aprender, que sabe delegar responsabilidades que no intimida pero que se gana el respeto por sus cualidades personales y humanas.
 - Malos jefes: no comunica porque no sabe comunicar, no comparte información, suspende en el trato humano y mantiene el poder a base de amenazas intimidatorias y golpes sobre la mesa
- La denuncia de baja calidad es bastante generalizada y explican muchos cambio de trabajo
- buen ambiente de trabajo: solidario y cooperativo mas que competitivo

EL TRABAJADOR POST-INDUSTRIAL

- Es individualista, no valora el colectivismo pero si el equipo
- Sigue considerando el trabajo como un deber moral (frente al cliente)
- Pero el trabajo no es el único referente ni tiene centralidad exclusiva (HAY VIDA DIFERENTE FUERA DEL TRABAJO). Valoración del ocio creativo
- La vinculación con la empresa es más instrumental que emocional
- Es relativamente escéptico sobre los discursos éticos de la empresa y no se va a sentir traicionado si la empresa prescinde de él
- Le importa más su carrera que el trabajo en una empresa determinada pero no reniega de la empresa actual ni de los valores que representa (no hay “lucha de clases”)
- Sigue valorando el trabajo como indicador de reconocimiento social pero es escéptico sobre la valoración social del trabajo