

Fecha: 01-06-2026
Medio: Diario Financiero
Supl.: Diario Financiero
Tipo: Columnas de Opinión
Título: Columnas de Opinión: Deja de resaltar las diferencias entre generaciones en la oficina

Pág.: 14
Cm2: 210,2

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: ☐ No Definida

Deja de resaltar las diferencias entre generaciones en la oficina

Sabías que la Generación Z bebe menos alcohol, observa más aves, está abandonando las redes sociales y desarrollando una relación fundamentalmente distinta con la verdad? ¿Eres consciente de que también piensan que la IA los está volviendo más tontos, que TikTok supera a los reclutadores a la hora de ofrecer consejos profesionales y que, tal vez, una carrera universitaria de cuatro años no valga la pena? Estos son solo unos de los disparates sobre la Generación Z que han inundado mi bandeja de entrada este mes.

Y digo disparates porque este martes se cumplen exactamente cinco años desde que el sociólogo estadounidense Philip Cohen adoptó una postura inusualmente enérgica contra la Generación Z, los millennials y otras etiquetas generacionales. Utilizar etiquetas "promueve la pseudociencia, socava la comprensión pública y obstaculiza la investigación en ciencias sociales", escribió en una carta abierta dirigida al Pew Research Center, firmada por decenas de otros investigadores. Pew Research Center había contribuido enormemente a legitimar la idea de que las personas nacidas entre 1946 y 1964 eran baby boomers, seguidos por la Generación X (nacidos entre



1965 y 1980), después los millennials (de 1981 a 1996) y, finalmente, la Generación Z (de 1997 a 2012). Pero, como señaló Cohen, no existía base científica alguna para la mayoría de estas divisiones.

Unos meses después, el investigador social británico Bobby Duffy publicó *El mito de las generaciones*, un libro en el que demostraba

Las etiquetas generacionales irreflexivas no ayudan en momentos en que el lugar de trabajo es de los pocos espacios donde conviven jóvenes y personas mayores.

que, si bien existen algunas distinciones genuinas, gran parte de lo que pensamos sobre las diferencias generacionales no se corresponde en absoluto con la realidad. Las personas mayores están tan preocupadas por el cambio climático como los jóvenes. Puede que los jóvenes se obsesionen más con los 'espacios seguros' y la 'cultura de la cancelación', pero la juventud siempre ha ido un paso por delante a la hora de transformar las convenciones sociales.

Duffy les explica a los empleadores que la Generación Z sí difiere de las generaciones jóvenes anteriores en algunos aspectos. Se enfrentan a presiones económicas más severas, a tasas más elevadas de problemas de salud mental y a un retraso en la adquisición de experiencia laboral. Sin embargo, muchas personas de las generaciones mayores se enfrentan a dificultades similares.

Como señala Duffy, el lugar de trabajo es uno de los escasos espacios donde personas de todas las edades se ven obligadas a interactuar. Las estrategias dirigidas exclusivamente a los jóvenes refuerzan estereotipos molestos e ignoran los numerosos beneficios de la mentoría, el networking y las medidas de contratación diseñadas para integrar a personas de todas las edades. Creo que tiene toda la razón.