

Los desafíos y oportunidades de la nueva generación de Líderes

Dra. Karen Edge | k.edge@ioe.ac.uk

[@drkarenege](https://twitter.com/drkarenege)

www.ioe.ac.uk



¿Qué se entiende por una generación?

Generación cronológica: ligada por la edad

Generación social: ligada por una experiencia social

Generación política: ligada por una revuelta y cambio histórico

Puntos a considerar:

- Las generaciones evolucionan como grupo etario y avanzan a lo largo de las diferentes fases de sus vidas (Corsten, 1999; Vincent, 2005)
- La experiencia común evoluciona con el paso del tiempo, modificado con el envejecimiento de la generación (Vincent, 2005)
- Generación está a menudo unida a oportunidad (Turner 2005)

Generaciones en nuestra profesión

Actualmente trabajando en colegios

- Baby Boomers (nacidos entre 1946-65)
- **Generación X (1966-80)**
- Generación Y / Milenio (1981-2003)

Fuera de la fuerza laboral de las escuelas

- Veteranos (antes de 1945)
- Generación Z (después de 2003)

Baby Boomer (1946-65): características

- Trabajólicos
- Orientados a la calidad
- Trabajan en equipo
- Status social reconocido por títulos y grados
- Priorización del trabajo y realización personal por sobre la familia

Generación X (1966-80): Características

- Independiente y autosuficiente
- Comprometidos con las amistades y redes sociales
- Mentalidad global
- Tecno-letrado
- Informal
- Pragmático (Zemke et al, 2000)
- Colaborativo (Smola and Sutton, 2002)
- Movilidad laboral (Duscher & Cowin, 2004)
- A gusto con la diversidad
- Desean estructuras organizacionales experimentales (Kunreuther, 2003)

Generación Y (1981-2003): Características

- Preferencia por el trabajo digital
- Gran interés por las oportunidades de aprendizaje
- Trabajo grupal
- Conexiones asistidas por tecnología en tiempo real
- Diversidad
- Tolerancia
- Igualdad
- Ser tomado en cuenta
- Desafiar la autoridad

Estimulando el crecimiento y la capacidad profesional

Progresión en la carrera y compensación

GEN X: Menos pacientes, quieren reconocimiento inmediato, ser promovidos, salario

Lealtad organizacional y longevidad

GEN X: La relación con los colegas es la principal razón para permanecer en la organización

Motivación

GEN X: Alta necesidad de autenticidad y balance

Boomers: Alta motivación intrínseca y necesidad de conformidad

Ética laboral

GEN X: Valoran el aprendizaje en el lugar de trabajo, inspirado por la misión social de cambio de la organización

Construyendo culturas de colaboración

Confianza y relaciones

GEN X: Más probable de ser escépticos hacia el liderazgo

Individualismo y autonomía

GEN X: Gustan del trabajo independiente, se enfocan en metas y ambiciones individuales

Permitiendo condiciones positivas de trabajo

Estructuras de trabajo

GenX: Son más apreciadas las reglas claras

Centralidad Centrality of work

GenX: La lucha por el equilibrio

Horas de trabajo y el balance de trabajo/vida

Cada generación sucesiva pone más valor en el tiempo libre y el equilibrio y menos interés en trabajar sobre tiempo

Salarios y seguridad

Gen y / X: Mayor énfasis en los sueldos y cargas

Estrategia de Investigación

www.ioe.ac.uk



Preguntas de Investigación GCL

- ¿Hay patrones distintos de la experiencia de desarrollo profesional del joven líder de la Ciudad Global (YGCL) , identidad profesional y liderazgo?
- ¿Las intersecciones de la edad, el género y la etnia influyen en las concepciones de la identidad profesional y teorías colectivos / individuales de liderazgo?
- ¿Cómo los YGCL conceptualizan el liderar el mejoramiento de la escuela y los logros de los estudiantes?
- ¿Están los YGCL desarrollando nuevos modelos de liderazgo?

Proyecto de Líderes de las ciudades en números

3 ciudades (Londres, Nueva York y Toronto) + Santiago de Chile / Valparaíso

12 miembros del equipo de investigación + 9

49 miembros del Grupo Asesor (incl. Katie Drucker-NYC Leadership Academy)

130 Jóvenes Líderes han participado en por lo menos un elemento del proyecto

75 participantes jode la entrevista anual (120 entrevistas en total) + 10

30 entrevistas a mujeres líderes

Resultados

www.ioe.ac.uk



Ventajas de ser un joven líder

- Innovador/abierto a nuevas ideas
- Capaz de relacionarse con el más joven equipo/estudiantes
- Enérgicos
- Conocimientos de tecnología
- Abierto al cambio
- Más tiempo (sin hijos)
- Confianza/dipuesto a “la roca del bote”
- Tener hijos (mejores entendimientos)
- Mas tiempo para construir oportunidades/experiencias

Desventajas de ser un líder joven

- Tener que probarte a ti mismo
- Falta de credibilidad
- Negativo/incorrectas percepciones
- Falta de experiencia
- Buscando jóvenes/percepciones
- Gestionando el personal más viejo
- Gestionando expectativas
- Comunicación con los padres y apoderados
- Agotamiento
- Queriendo iniciar una familia

Resultados

www.ioe.ac.uk



Patrones emergentes: Liderando la ciudad

- . Rendición de cuentas y presiones sobre los líderes (LON*nyc)
- Sensación de soledad (LON)

Patrones emergentes: balance de vida y trabajo

- Balance de vida y trabajo (Londres*Nueva York*toronto)
- Jerarquía de quien merece balance entre vida y trabajo (LON*NYC*TOR)
- Aceptabilidad de balance (lon*nyc*tor)
- Inspiración radical para los cambios del balance entre vida y trabajo (lon*nyc*tor)

Carrera (Chile)

Características

- Les atraen los desafíos (los aburre la rutina)
- Buscan espacios donde puedan aprender
- Movilidad

Potenciada por

- Mentores
- Redes (personas claves)
- Actitud desafiante
- Actitud que busca aprendizajes

Progreso

- Acelerado
- Experiencia temprana en la enseñanza (durante el pre grado)
- Experiencia en distintos sectores (mas alla de la educacion)
- Movilidad geografica

Grandes preguntas desde nuestra evidencia emergente

www.ioe.ac.uk



Las grandes preguntas para los líderes actuales

Los actuales líderes

- ¿Está usted activamente promoviendo a la siguiente generación?
- ¿Es consciente y explícito respecto de la diversidad de género en su práctica de promoción?
- ¿Está usted siendo un modelo a seguir de excelentes prácticas de liderazgo?
- ¿Está usted siendo un gran modelo a seguir en su equilibrio de su vida laboral?
- ¿Hace usted lucir atractivo y posible el trabajo como líder y como persona?

Grandes preguntas para los sostenedores y los líderes políticos

Las estructuras

- ¿Estamos creando programas de inducción que se construyan sobre fortalezas y áreas de mejora?
- ¿Estamos desafiando mitos y realidades sobre género, diversidad, y liderazgo?
- ¿Estamos creando estructuras de post-liderazgo para conocer las necesidades/ambiciones de GenX?
- ¿Estamos creando oportunidades significativas e inspiracionales para el liderazgo pedagógico dentro y a largo de las escuelas y las industrias?
- ¿Podemos nosotros articular cómo luce una larga carrera de liderazgo significativa y gratificante?

El fortalecimiento de la retención requiere atención explícita a:

- Creación de oportunidades de aprendizajes dentro y entre escuelas para profesores y líderes
- Reformulación de patrones y progresión de las carreras
- Ser explícito en todos los niveles de sistema sobre cómo luce el desarrollo REAL
- Creación de modelos a seguir (de trabajo y de vida)
- Priorizar un equilibrio en la vida laboral
- Mediación de la responsabilidad y hacerla significativa para el desarrollo interno de la escuela