

EP: 267

Título: ¿Qué esperan los Millennials de sus líderes?

Voces: Juan Vereecken & Alejandro Mendoza

Recursos recomendados: Libro Cerrando Las Brechas Generacionales por Tim Elmore. Libro Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo, de John C. Maxwell.

¿QUÉ ESPERA LA GENERACIÓN MILLENNIAL DE SUS LÍDERES EN UN AMBIENTE DE TRABAJO?

En un equipo de trabajo, ¿quién tiene que cambiar?: _____

Los Millennials (1982-2000):

- Son _____ de sí mismos.
- Están obsesionados con su _____.
- Tienen una _____ elevada.
- Cultivan el _____.
- Tienen una lealtad reducida hacia las _____.

Libro “Cerrando Las Brechas Generacionales” por Tim Elmore.

1. _____.

Los Millennials quieren saber que su trabajo tiene un impacto _____ en la sociedad.

El 87% de los Millennials creen que el éxito de una empresa debe medirse en términos más allá del rendimiento financiero, como su impacto social y ambiental.

—Deloitte

Las organizaciones actuales deben buscar resaltar los _____ de su labor y estar conectadas a generar un impacto positivo en otras personas. De lo contrario, no serán un ambiente laboral atractivo para la Generación Millennial.

2. _____.

Los Millennials valoran las _____ para crecer dentro de la organización.



Los Millennials entienden que su desempeño está conectado directamente con su crecimiento.

El 87% de los Millennials consideran el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento como factores muy importantes en un trabajo.

—Gallup

Las _____ claras con los Millennials de tu equipo les ayudarán a tener expectativas claras de crecimiento y desarrollo dentro del ambiente de trabajo.

3. _____ **constante.**

Los Millennials prefieren recibir retroalimentación _____ y _____ de sus líderes.

Programa un _____ de feedbacks frecuentes con tu equipo de trabajo, después de cada proyecto o asignación, para que puedan evaluar su propio _____ y mejorar sobre la marcha.

El equipo puede hacer ajustes cuando sabe dónde está parado.

— Las 17 Leyes Incuestionables del Trabajo en Equipo, John C. Maxwell

El 60% de los Millennials buscan feedback regular, al menos una vez al mes, mucho más que generaciones anteriores.

—PwC

4. _____.

Los Millennials quieren líderes que apoyen _____ y enfoques innovadores para _____ problemas.

El 78% de los Millennials creen que la innovación es esencial para el crecimiento de las empresas.
—Deloitte.



Los espacios de creatividad son un imán para los Millennials.

5. _____.

Los Millennials quieren trabajar en entornos donde se _____ las diferencias y se _____ la igualdad de oportunidades.

El 67% de los millennials candidatos a empleo considera que un ambiente de trabajo diverso es importante a la hora de evaluar ofertas de trabajo.

—Glassdoor

Características esenciales que debes considerar al construir equipos:

- Carácter
- Competencia
- _____
- _____

Respuestas: El Líder, seguros, seguridad, autoestima, estrés, empresas, Propósito, positivo, por qué, Crecimiento, oportunidades, conversaciones, feedback, constante, constructiva, sistema, desempeño, Creatividad, nuevas ideas, resolver, Inclusión, celebren, fomenta, Cultura, Química.

EP: 267

Título: ¿Qué esperan los Millennials de sus líderes?

Voces: Juan Vereecken & Alejandro Mendoza

Recursos recomendados: Libro Cerrando Las Brechas Generacionales por Tim Elmore. Libro Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo, de John C. Maxwell

¿QUÉ ESPERA LA GENERACIÓN MILLENNIAL DE SUS LÍDERES EN UN AMBIENTE DE TRABAJO?

En un equipo de trabajo, ¿quién tiene que cambiar?: El líder.

Los Millennials (1982-2000):

- Son seguros de sí mismos.
- Están obsesionados con su seguridad.
- Tienen una autoestima elevada.
- Cultivan el estrés.
- Tienen una lealtad reducida hacia las empresas.

Libro “*Cerrando Las Brechas Generacionales*” por *Tim Elmore*.

1. Propósito.

Los Millennials quieren saber que su trabajo tiene un impacto positivo en la sociedad.

El 87% de los Millennials creen que el éxito de una empresa debe medirse en términos más allá del rendimiento financiero, como su impacto social y ambiental.

—Deloitte

Las organizaciones actuales deben buscar resaltar los “por qué” de su labor y estar conectadas a generar un impacto positivo en otras personas, de lo contrario no serán un ambiente laboral atractivo para la Generación Millennial.

2. Crecimiento.

Los Millennials valoran las oportunidades para crecer dentro de la organización.



Los Millennials entienden que su desempeño está conectado directamente con su crecimiento.

El 87% de los Millennials consideran el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento como factores muy importantes en un trabajo.
—Gallup

Las conversaciones claras con los Millennials de tu equipo, les ayudarán a tener expectativas claras de crecimiento y desarrollo dentro del ambiente de trabajo.

3. Feedback constante.

Los Millennials prefieren recibir retroalimentación constante y constructiva de sus líderes.

Programa un sistema de feedbacks frecuentes con tu equipo de trabajo, después de cada proyecto o asignación, para que puedan evaluar su propio desempeño y mejorar sobre la marcha.

El equipo puede hacer ajustes cuando sabe dónde está parado.
— Las 17 Leyes Incuestionables del Trabajo en Equipo, John C. Maxwell

El 60% de los Millennials buscan feedback regular, al menos una vez al mes, mucho más que generaciones anteriores.
—PwC

4. Creatividad.

Los Millennials quieren líderes que apoyen nuevas ideas y enfoques innovadores para resolver problemas.

El 78% de los Millennials creen que la innovación es esencial para el crecimiento de las empresas.
—Deloitte.



Los espacios de creatividad son un imán para los millennials.

5. Inclusión

Los Millennials quieren trabajar en entornos donde se celebren las diferencias y se fomente la igualdad de oportunidades.

El 67% de los millennials candidatos a empleo considera que un ambiente de trabajo diverso es importante a la hora de evaluar ofertas de trabajo.
—Glassdoor

Características esenciales que debes considerar al construir equipos:

- Carácter
- Competencia
- Cultura
- Química