

EP: 268

Título: ¿Qué espera la Generación Z de sus líderes?

Voces: Juan Vereecken & Alejandro Mendoza

Recursos recomendados: Libro Cerrando Las Brechas Generacionales de Tim Elmore.

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

Es la primera vez en la historia que coinciden tantas generaciones en el mismo ambiente laboral, eso requiere que nos estiremos para liderarlos de la mejor forma. Como dice Marc Cole: _____ merecen ser bien liderados.



guiarlos con sabiduría.

Los GenZ (2000-2020):

- Les _____ la salud mental.
- Son conscientes de su entorno _____ y social.
- Sienten presión excesiva por su _____.
- Sus _____ transcurren en redes sociales.
- Fueron marcados por la crisis económica de la _____.

Libro “Cerrando Las Brechas Generacionales” por Tim Elmore.

La Generación Z representa la fuerza laboral con mayor capacidad de aprendizaje, impulso e innovación en la actualidad.
—Deloitte

1. Autenticidad.

Las nuevas generaciones desean conocer a sus líderes desde la _____ y autenticidad. Valorán que muestren sus errores y fallas, ya que esto es lo que los hace reales y _____ de seguir.

La Generación Z valora la transparencia y la autenticidad en sus líderes.
—Cigna

La clave en un líder no es evidenciar libremente sus errores, sino demostrar que está _____ a mejorar.



La Generación Z tiene hambre de ser liderada por personas reales. Nuestra responsabilidad como líderes es entender cómo piensan las nuevas generaciones y

2. _____ de la salud mental.

La Generación Z espera que sus líderes proporcionen un _____ de trabajo que apoye y promueva el bienestar _____.

Esta generación está mucho más en contacto con sus emociones y valoran el hablar _____ de sus sentimientos. Es necesario ofrecer _____ dentro de las organizaciones que promuevan la atención y cuidado de la salud mental.

Para promover la salud mental procura:

- Interacciones _____.
- Agenda _____.
- _____ de vida sano.

El 91% de los miembros de la Generación Z reportan haber experimentado al menos una reacción física o emocional debido al estrés.

—APA

3. _____.

La Generación Z quieren líderes que les proporcionen las _____ necesarias para avanzar en sus carreras.

El 59% de la Generación Z considera que las oportunidades de desarrollo profesional son muy importantes al elegir un empleador.

—Gallup

Lo más importante en un buen líder será la _____ entre lo que piensa, dice y _____. A partir de ahí querrán aprender sus mejores prácticas y tomarle como un modelo a seguir.

Para padres: Busca que hayan otras _____ de _____ para tus hijos además de la tuya.

Cuanto más en serio te tomes tu crecimiento personal, más en serio te tomarán las personas que te rodean.

—John C. Maxwell

4. Colaboración.

La Generación Z espera que sus líderes fomenten un ambiente de trabajo en equipo donde se valoren las _____ de todos.

El 64% de la Generación Z prefiere trabajar en equipos colaborativos en lugar de trabajar de manera independiente.

—IBM

Al contrario de anteriores generaciones, la Generación Z se siente motivada al trabajar en conjunto con otros y saberse parte de algo más _____ que ellos mismos.

5. Beneficios _____.

La Generación Z espera una compensación _____ y beneficios competitivos que reflejen el costo de vida _____ y sus necesidades particulares.

Las organizaciones actuales deben _____ constantemente si el paquete de retribución salarial que ofrecen es competitivo y realmente _____ para las distintas generaciones que lideran. Todas valoran aspectos diferentes.

El 70% de la Generación Z considera que la compensación y los beneficios son factores clave al considerar una oferta de trabajo.

—Glassdoor

Respuestas: Todos, importa, político, desempeño, vidas, pandemia, honestidad, dignos, comprendido, Cuidado, ambiente, emocional, libremente, espacios, presenciales, descanso, Ritmo, Mentoría, herramientas, coherencia, hace, voces, sabiduría, contribuciones, grande, competitivos, justa, actual, replantearse, atractivo.

EP: 268

Título: ¿Qué espera la Generación Z de sus líderes?

Voces: Juan Vereecken & Alejandro Mendoza

Recursos recomendados: Libro Cerrando Las Brechas Generacionales de Tim Elmore.

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

Es la primera vez en la historia que coinciden tantas generaciones en el mismo ambiente laboral, eso requiere que nos estiremos para liderarlos de la mejor forma. Como dice Marc Cole: Todos merecen ser bien liderados.



Nuestra responsabilidad como líderes es entender cómo piensan las nuevas generaciones y guiarlos con sabiduría.

Los GenZ (2000-2020):

- Les importa la salud mental.
- Son conscientes de su entorno político y social.
- Sienten presión excesiva por su desempeño.
- Sus vidas transcurren en redes sociales.
- Fueron marcados por la crisis económica de la pandemia.

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

La Generación Z representa la fuerza laboral con mayor capacidad de aprendizaje,

impulso e innovación en la actualidad.
—Deloitte

1. Autenticidad.

Las nuevas generaciones desean conocer a sus líderes desde la honestidad y autenticidad. Valorán que muestren sus errores y fallas, ya que esto es lo que los hace reales y dignos de seguir.

La Generación Z valora la transparencia y la autenticidad en sus líderes.
—Cigna

La clave en un líder no es evidenciar libremente sus errores, sino demostrar que está comprometido a mejorar.



La Generación Z tiene hambre de ser liderada por personas reales.

2. Cuidado de la salud mental.

La Generación Z espera que sus líderes proporcionen un ambiente de trabajo que apoye y promueva el bienestar emocional.

Esta generación está mucho más en contacto con sus emociones y valoran el hablar libremente de sus sentimientos. Es necesario ofrecer espacios dentro de las organizaciones que promuevan la atención y cuidado de la salud mental.

Para promover la salud mental procura:

- Interacciones presenciales.
- Agenda descansos.
- Ritmo de vida sano.

El 91% de los miembros de la Generación Z reportan haber experimentado al menos una reacción física o emocional debido al estrés.

—APA

3. Mentoría.

La Generación Z quieren líderes que les proporcionen las herramientas necesarias para avanzar en sus carreras.

El 59% de la Generación Z considera que las oportunidades de desarrollo profesional son muy importantes al elegir un empleador.

—Gallup

Lo más importante en un buen líder será la coherencia entre lo que piensa, dice y hace. A partir de ahí querrán aprender sus mejores prácticas y tomarle como un modelo a seguir.

Para padres: Busca que hayan otras voces de sabiduría para tus hijos además de la tuya.

Cuanto más en serio te tomes tu crecimiento personal, más en serio te tomarán las personas que te rodean.
—John C. Maxwell

4. Colaboración.

La Generación Z espera que sus líderes fomenten un ambiente de trabajo en equipo donde se valoren las contribuciones de todos.

El 64% de la Generación Z prefiere trabajar en equipos colaborativos en lugar de trabajar de manera independiente.

—IBM

Al contrario de anteriores generaciones, la Generación Z se siente motivada al trabajar en conjunto con otros y saberse parte de algo más grande que ellos mismos.

5. Beneficios competitivos.

La Generación Z espera una compensación justa y beneficios competitivos que reflejen el costo de vida actual y sus necesidades particulares.

Las organizaciones actuales deben replantearse constantemente si el paquete de retribución salarial que ofrecen es competitivo y realmente atractivo para las distintas generaciones que lideran. Todas valoran aspectos diferentes.

El 70% de la Generación Z considera que la compensación y los beneficios son factores clave al considerar una oferta de trabajo.

—Glassdoor