

EP: 266

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

Voces: Juan Vereecken & Alejandro Mendoza

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

---

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

1. \_\_\_\_\_.

Los GenX quieren que sus líderes sean \_\_\_\_\_ y directos sobre sus expectativas.

*La Ley del Terreno Firme: La confianza es la base del liderazgo.*  
– Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo, John C. Maxwell

*La transparencia es la moneda de la confianza en el lugar de trabajo, en particular para la Generación X, que valora la comunicación clara y honesta.*  
–Harvard Business Review

Los \_\_\_\_\_ por lo general son transparentes, crecieron en un mundo físico y no virtual, y ese contacto real ayudó a ser muy francos y transparentes. Una persona transparente puede \_\_\_\_\_ a la generación X hacia ella.

En el contexto de América Latina los boomers son transparentes, pero poco comunicativos. Si ese es el caso, debes cambiar esa falta de comunicación para poder generar confianza.



Aprende a ser una persona comunicativa, clara y directa, eso te  
hará transparente.

Los boomer son claros con las expectativas, si les preguntan cuáles son. También asumen cosas y esperan cosas de los demás.

La transparencia crea \_\_\_\_\_.

2. \_\_\_\_\_.

Los GenX esperan que sus líderes ofrezcan flexibilidad en el horario laboral y entiendan la importancia de la vida \_\_\_\_\_ del trabajo.

*El 71% de los empleados de la Generación X considera el equilibrio entre trabajo y vida personal como un factor muy importante en el lugar de trabajo*  
–PwC, NextGen: A global generational study.

El asunto de flexibilidad es un asunto entre los boomers y los X. Hubo un cambio radical de una generación a otra respecto a este tema.

Para los boomers la \_\_\_\_\_ total es lo que te ayuda a progresar. Si eres boomer, tienes que aceptar que las cosas cambian y tú también debes hacerlo.

La confianza y la ética permite que un boomer pueda ser flexible con personas de la generación X.

La flexibilidad tiene que ser parte de los equipos de trabajo, necesitas ese \_\_\_\_\_.

3. \_\_\_\_\_ de desarrollo.

Los GenX quieren acceso a oportunidades de \_\_\_\_\_ y crecimiento dentro de la empresa.

*La Ley del Medio Ambiente: El entorno adecuado es crucial para el crecimiento personal y profesional.*  
– Las 15 Leyes Indispensables del Crecimiento, John C. Maxwell

*El 87% de los empleados de la Generación X considera que el desarrollo profesional y las oportunidades de carrera son importantes en su trabajo.*  
–Gallup

Los boomers vienen de una generación de \_\_\_\_\_, la generación X quería aprender juntos y tener oportunidades donde un superior los ayude a crecer.



**La generación X trajo el pensamiento de desarrollarse todos juntos para merecer las oportunidades que se les dan.**

4. \_\_\_\_\_.

Los GenX esperan que sus esfuerzos sean reconocidos y \_\_\_\_\_.

*El reconocimiento de los empleados es un factor clave para la satisfacción laboral, especialmente para la Generación X.*  
–SHRM, Employee Job Satisfaction and Engagement Report.

Los boomers crecieron con un deber que cumplir, aunque nadie te aplaudiera ni te afirmara, por eso no les es natural afirmar o aplaudir a otros.

Este es un desafío que los boomer tienen que aprender que es parte de un buen \_\_\_\_\_: afirmar, ver potencial en las personas y comunicar ese potencial.

5. \_\_\_\_\_.

Los GenX quieren sentir que sus líderes se preocupan genuinamente por ellos y \_\_\_\_\_ sus desafíos y necesidades.

*Los líderes deben ser genuinos y compasivos para inspirar y conectar con sus equipos.*  
–John C. Maxwell

*El 56% de los empleados de la Generación X creen que los líderes auténticos y empáticos son esenciales para un ambiente de trabajo positivo.*  
–Deloitte

Todas las generaciones desean empatía de la generación que está arriba porque están \_\_\_\_\_ una vida que el otro no tuvo, pero las generaciones anteriores ven que la siguiente generación lo tiene más \_\_\_\_\_.

Esta mentalidad va \_\_\_\_\_ de la empatía. Cada generación tiene que lidiar con sus propios asuntos que tal vez la generación anterior no vivió.

Debes trabajar en la empatía para las generaciones que vienen después, no lo tienen más fácil sino diferente. Ponte en sus zapatos para ayudarlos a lidiar con sus propios retos.



**Como líder necesitas entender las necesidades de las personas que forman parte de tu equipo.**

**NOTA:** Escucha los episodios #222, 223 y 224 para aprender más de este tema.

---

Respuestas: Transparencia, claros, boomers, atraer, confianza, Flexibilidad, fuera, estructura, balance, Oportunidades, formación, autoaprendizaje, Reconocimiento, valorados, liderazgo, Empatía, comprende, experimentando, fácil, en contra.

EP: 266

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

Voces: Juan Vereecken & Alejandro Mendoza

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

---

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

### 1. Transparencia.

Los GenX quieren que sus líderes sean claros y directos sobre sus expectativas.

*La Ley del Terreno Firme: La confianza es la base del liderazgo.*  
– Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo, John C. Maxwell

*La transparencia es la moneda de la confianza en el lugar de trabajo, en particular para la Generación X, que valora la comunicación clara y honesta.*  
–Harvard Business Review

Los boomers por lo general son transparentes, crecieron en un mundo físico y no virtual y ese contacto real ayudó a ser muy francos y transparentes. Una persona transparente puede atraer a la generación X hacia ella.

En el contexto de América Latina los boomers son transparentes, pero poco comunicativos. Si ese es el caso, se debe cambiar esa falta de comunicación para poder generar confianza.



Aprende a ser una persona comunicativa, clara y directa, eso te  
hará transparente.

Los boomer son claros con las expectativas, si les preguntan cuáles son. También asumen cosas y esperan cosas de los demás.

La transparencia crea confianza.

## 2. Flexibilidad.

Los GenX esperan que sus líderes ofrezcan flexibilidad en el horario laboral y entiendan la importancia de la vida fuera del trabajo.

*El 71% de los empleados de la Generación X considera el equilibrio entre trabajo y vida personal como un factor muy importante en el lugar de trabajo*  
–PwC, NextGen: A global generational study.

El asunto de flexibilidad es un asunto entre los boomers y los X. Hubo un cambio radical de una generación a otra respecto a este tema.

Para los boomers la estructura total es lo que te ayuda a progresar. Si eres boomer, tienes que aceptar que las cosas cambian y tú también debes hacerlo.

La confianza y la ética permite que un boomer pueda ser flexible con personas de la generación X.

La flexibilidad tiene que ser parte de los equipos de trabajo, necesitas ese balance.

## 3. Oportunidades de desarrollo.

Los GenX quieren acceso a oportunidades de formación y crecimiento dentro de la empresa.

*La Ley del Medio Ambiente: El entorno adecuado es crucial para el crecimiento personal y profesional.*  
– Las 15 Leyes Indispensables del Crecimiento, John C. Maxwell

*El 87% de los empleados de la Generación X considera que el desarrollo profesional y las oportunidades de carrera son importantes en su trabajo.*  
–Gallup

Los boomers vienen de una generación de autoaprendizaje, la generación X quería aprender juntos y tener oportunidades donde un superior los ayude a crecer.



La generación X trajo el pensamiento de desarrollarse todos juntos para merecer las oportunidades que se les dan.

#### 4. Reconocimiento.

Los GenX esperan que sus esfuerzos sean reconocidos y valorados.

*El reconocimiento de los empleados es un factor clave para la satisfacción laboral, especialmente para la Generación X.*  
–SHRM, Employee Job Satisfaction and Engagement Report.

Los boomers crecieron con un deber que cumplir, aunque nadie te aplaudiera ni te afirmara, por eso no les es natural afirmar o aplaudir a otros.

Este es un desafío que los boomer tienen que aprender que es parte de un buen liderazgo: afirmar, ver potencial en las personas y comunicar ese potencial.

#### 5. Empatía.

Los GenX quieren sentir que sus líderes se preocupan genuinamente por ellos y comprenden sus desafíos y necesidades.

*Los líderes deben ser genuinos y compasivos para inspirar y conectar con sus equipos.*  
–John C. Maxwell

*El 56% de los empleados de la Generación X creen que los líderes auténticos y empáticos son esenciales para un ambiente de trabajo positivo.*  
–Deloitte

Todas las generaciones desean empatía de la generación que está arriba porque están experimentando una vida que el otro no tuvo, pero las generaciones anteriores ven que la siguiente generación lo tiene más fácil.

Esta mentalidad va en contra de la empatía. Cada generación tiene que lidiar con sus propios asuntos que tal vez la generación anterior no vivió.

Debes trabajar en la empatía para las generaciones que vienen después, no lo tienen más fácil sino diferente. Ponte en sus zapatos para ayudarlos a lidiar con sus propios retos.



Como líder necesitas entender las necesidades de las personas que forman parte de tu equipo.

**NOTA:** Escucha los episodios #222, 223 y 224 para aprender más de este tema.

---