

Ayudando a los empleados de la Generación Z a encontrar su lugar en el trabajo

Jenny Fernandez, Julie Lee y Kathryn Landis

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

ESTRATEGIA
Y DECISIONES

La Generación Z, nacida aproximadamente entre 1995 y 2010, es la más racial y étnicamente diversa en la historia de los Estados Unidos. Ya están moldeando e influyendo en la sociedad y el lugar de trabajo de muchas maneras. He aquí siete estrategias para que los gerentes apoyen a sus empleados de la Generación Z y obtengan su pleno compromiso:

1. Aumentar el intercambio de información para aliviar los temores de incertidumbre.

Priorice la transparencia y cambie su estilo de gestión y comunicación de una política de “solo quien necesita saber” a una de “acceso abierto”. Esto es cierto incluso si usted tiene la intención de “proteger” al retener noticias o información. El acceso a la información aliviará las ansiedades de la Generación Z y les permitirá procesar y sentirse en control.

2. Mostrarles rutas hacia el progreso profesional para incentivarlos.

La Generación Z es pragmática y se preocupa por la seguridad y el progreso laboral. Estos empleados quieren saber qué se espera de ellos para avanzar y cómo pueden controlar su futuro. Asegúrese de explicarles lo que significa tener éxito como colaboradores individuales y futuros líderes.

3. Explicar cómo importan sus contribuciones individuales.

Considere organizar sesiones para hablar sobre la visión del equipo y el impacto en la organización. Todos debemos comprender nuestros roles y responsabilidades para hacer nuestro trabajo, pero la Generación Z debe comprender cómo y por qué es importante su rol.

Además, tómese el tiempo para explicar cómo los objetivos organizacionales más amplios tienen un impacto positivo en el mundo. Esto ayudará a superar la percepción de que las empresas priorizan sus propias agendas por encima del bien de la sociedad, sin ambición más allá de ganar dinero.

4. Darles espacio de autonomía para mantenerlos motivados.

Flexibilice su estilo de gestión y otorgue a la Generación Z una mayor autonomía para explorar mejoras en los procesos de trabajo.

Este artículo es útil para:

- Apoyar a sus empleados de la Generación Z.
- Flexibilizar su estilo de gestión.
- Ofrecer recursos culturalmente adaptables.

El acceso a la información aliviará las ansiedades de la Generación Z y les permitirá procesar y sentirse en control.

Cree oportunidades para que estos trabajadores se apoyen en sus fortalezas, como aprovechar la tecnología, las redes sociales y su deseo de conexión.

5. Proporcionar comentarios específicos y constructivos para demostrar que está involucrado en su éxito.

Proporcione comentarios continuos y claros con ejemplos de la vida real de lo que funciona o no, y los pasos de acción que aumentan la autoconciencia de su equipo de la Generación Z.

6. Aprovechar la comunidad y la conexión para involucrarlos y empoderarlos.

Cree experiencias de equipo compartidas para ayudar a desarrollar vínculos más fuertes. Si bien las interacciones en persona son ideales para la creación de equipos, las actividades remotas intencionales también ayudarán. Dos ejemplos incluyen programar una “charla de café” virtual en horario laboral, en la que los miembros del equipo puedan pasar y conectarse con colegas de manera informal, o hacer un plan para reconocer la contribución de un miembro durante una reunión del equipo.

7. Priorizar el bienestar y la salud mental para demostrar que le importa.

Trabaje para crear una cultura de equipo que permita vulnerabilidad, comunicación abierta y recuperación mental. Abordar lo que impacta al equipo mejorará su efectividad general y le permitirá administrar los plazos y las prioridades en torno al bienestar mental, tal como lo haría con la enfermedad física.

Además, ofrezca y apoye los grupos de recursos para empleados (ERG, por sus siglas en inglés) relacionados con la salud mental. Al apoyar a los empleados de la Generación Z de diversos orígenes, es fundamental ofrecer recursos culturalmente adaptables.

Al apoyar a los empleados de la Generación Z de diversos orígenes, es fundamental ofrecer recursos culturalmente adaptables.

Sobre las autoras:

Jenny Fernandez es
entrenadora de liderazgo.

Julie Lee es psicóloga
clínica.

Kathryn Landis es
entrenadora ejecutiva.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com