



Guía de apoyo

Motivadores millennial

PRINCIPALES MOTIVADORES DE ESTA GENERACIÓN

1) DESARROLLO LABORAL

Si este motivador se muestra dominante en la persona evaluada corresponde a un perfil centrado en su crecimiento laboral, el cual busca crecer activamente dentro de su rama de desarrollo, desea desarrollar experiencia, conocimiento y crecer profesionalmente, es ideal para cuando el puesto cuenta con posibilidades de crecimiento dentro de la organización de esta forma se tendrán buenas posibilidades de retener al trabajador.

2) MENTORIA Y CAPACITACIÓN

Si este motivador se muestra dominante en la persona evaluada corresponde a un perfil centrado en buscar consejo y desarrollar relaciones con mentores o personas guías, generalmente para reforzar sus conocimientos y sentirse más seguro en desarrollarse laboralmente a futuro, perfil óptimo para una empresa que se muestra en una etapa de crecimiento o de reciente creación y es dirigida por personas con experiencia.

3) INDEPENDENCIA

Si este motivador se muestra dominante en la persona evaluada corresponde a un perfil centrado en lograr su independencia profesional, considera temporal su paso por la organización y solo como parte de un proceso de crecimiento, busca en un futuro no tan lejano emprender por sí mismo y desarrollar su fuente de ingreso y desarrollo profesional de forma individual. Ideal cuando el puesto a desempeñar tiene un restringido crecimiento laboral o es temporal, pero ofrece buenas remuneraciones.

EL MAPA

La generación Millennial, también conocida como Generación Y, comprende a las personas nacidas aproximadamente entre 1981 y 1996. Aunque generalmente se debe evitar la generalización de comportamientos o preferencias en cualquier grupo demográfico, se han identificado varias tendencias comunes en estudios y encuestas que sugieren algunos motivadores laborales característicos de los Millennials.

QUÉ OTRAS COSAS BUSCAN LOS MILLENNIAL

Aquí hay algunos motivadores principales de los millennials:

Propósito y significado: Los millennials buscan trabajos y carreras que les brinden un sentido de propósito y les permitan hacer una diferencia en el mundo. Valorán la oportunidad de contribuir a una causa o misión más grande y desean sentir que su trabajo tiene un impacto positivo.

Vida profesional: Los millennials buscan constantemente oportunidades de crecimiento y desarrollo en su carrera. Valorán las posibilidades de aprendizaje y capacitación, así como el acceso a mentoría y retroalimentación continua. Quieren tener la oportunidad de mejorar sus habilidades y avanzar en su trayectoria profesional.

Flexibilidad y equilibrio laboral: Los millennials valoran la flexibilidad en el trabajo, incluyendo la posibilidad de trabajar desde casa o tener horarios de trabajo flexibles. También priorizan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y buscan empleadores que apoyen un enfoque de vida equilibrada.

Cultura y ambiente de trabajo positivos: Los millennials se sienten atraídos por organizaciones que

Motivadores millennial

4) ESTABILIDAD LABORAL

Si este motivador se muestra dominante en la persona evaluada corresponde a un perfil centrado en hacer carrera en la organización por un largo tiempo en cuanto esta le provea seguridad y continuidad laboral. Considera generar relaciones de largo tiempo y sólidas. Ideal para un puesto clave o de crecimiento acelerado. Este perfil se da en personas jóvenes que desean “sentar cabeza”.

5) NETWORKING

Si este motivador se muestra dominante en la persona evaluada corresponde a un perfil centrado en desarrollar contactos personales y laborales dentro de su ambiente de trabajo, considera las relaciones como claves para un desarrollo y crecimiento futuro. Tiene tendencia al emprendimiento, pero dejando buenas relaciones en sus lugares de trabajo, procurando dejar las puertas abiertas para en un futuro sacar provecho mutuo.

6) DESARROLLO ECONOMICO

Si este motivador se muestra dominante en la persona evaluada corresponde a un perfil centrado en su crecimiento económico o mejor opción salarial. Prefiere sacrificar otras opciones de mayor crecimiento en función de una mejor retribución, centra su éxito personal en jerarquías y en el renombre social. Viable cuando la empresa tiene renombre o es reconocida dentro de su sector, o bien, cuando la percepción salarial depende directamente de los resultados o desempeño.

ESTRATEGIAS PARA RETENER MILLENNIALS

Para retener a los trabajadores millennials en el trabajo, es importante tener en cuenta sus necesidades y deseos específicos. Aquí hay algunas estrategias que pueden ayudar a fomentar la retención de estos empleados:

fomentan una cultura inclusiva y colaborativa. Valorarán un ambiente de trabajo positivo, donde se fomente el trabajo en equipo, la diversidad y la aceptación.

Reconocimiento y recompensas: Los millennials buscan un reconocimiento y una retroalimentación frecuente por su trabajo. Valorarán las recompensas y los incentivos tangibles y no tangibles, como bonificaciones, oportunidades de promoción y reconocimiento público por sus logros.

Tecnología y comunicación eficiente: Los millennials son nativos digitales y valoran las organizaciones que utilizan tecnología actualizada y eficiente en su trabajo diario. Valoran la comunicación clara y abierta, a través de diversos canales.

Es importante tener en cuenta que estos motivadores pueden variar según la persona y las circunstancias individuales. Cada individuo puede tener motivadores específicos que son únicos para ellos. Por lo tanto, es esencial entender y adaptarse a las necesidades y motivadores de cada empleado individualmente.

Motivadores millennial

Ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento: Los millennials valoran el aprendizaje constante y el crecimiento profesional. Proporcionar oportunidades de desarrollo, como capacitaciones, programas de mentoría y posibilidades de promoción, puede ser clave para mantenerlos comprometidos y motivados en su trabajo.

Fomentar una cultura inclusiva y colaborativa: Los millennials valoran un ambiente de trabajo inclusivo, donde se sientan valorados y respetados. Promover la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, puede ayudar a retener a los trabajadores millennials.

Brindar retroalimentación y reconocimiento constante: Los millennials aprecian la retroalimentación constructiva y el reconocimiento por su trabajo. Proporcionar retroalimentación regular sobre su desempeño y logros, así como reconocer públicamente sus contribuciones, puede aumentar su compromiso y satisfacción laboral.

Flexibilidad laboral: La flexibilidad laboral es altamente valorada por los millennials. Brindar opciones de trabajo remoto, horarios flexibles o políticas de trabajo flexible puede ayudar a retener a estos empleados, ya que les permite equilibrar su vida personal y profesional de manera más efectiva.

Proporcionar un propósito y una visión clara: Los millennials desean trabajar en organizaciones que tengan una visión clara y un propósito más allá del simple beneficio económico. Comunicarles el propósito y los valores de la empresa, así como cómo su trabajo contribuye a esos objetivos, puede ayudar a mantenerlos comprometidos y motivados.

Utilizar la tecnología adecuada: Los millennials son nativos digitales y valoran el uso de la tecnología en su trabajo diario. Proporcionar herramientas y recursos tecnológicos adecuados puede facilitar su trabajo y mejorar su experiencia laboral.

Proporcionar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal: El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es fundamental para los millennials. Priorizar este equilibrio y ofrecer programas o beneficios que fomenten el bienestar de los empleados puede contribuir a retener a estos trabajadores.

Recuerda que cada empleado es único y puede tener diferentes necesidades y motivadores. Es importante mantener una comunicación abierta y constante con los empleados millennials para comprender sus expectativas y ajustar las estrategias de retención en consecuencia.

Temario para abordar laboralmente a los trabajadores millennials

Tema 1: Introducción a la generación millennial

Características y rasgos generales de los trabajadores millennials.

Importancia de entender las diferencias generacionales en el entorno laboral.

Beneficios de aprovechar las fortalezas de los profesionales de esta generación.

Tema 2: Comunicación efectiva

Estilos de comunicación preferidos por los millennials.

Herramientas digitales y canales de comunicación que son efectivos para esta generación.

Cómo adaptar el estilo de comunicación según las preferencias de los millennials.

Motivadores millennial

Tema 3: Desarrollo profesional y crecimiento

Importancia de proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento.

Programas de capacitación y mentoring adaptados a las necesidades de los millennials.

Cómo fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo enfocado en el desarrollo profesional.

Tema 4: Motivación y reconocimiento

Identificación de los principales motivadores de los trabajadores millennials.

Estrategias efectivas de reconocimiento y recompensas para mantener la motivación.

Cómo brindar feedback constructivo y apreciación constante a los millennials.

Tema 5: Flexibilidad y equilibrio laboral

Importancia de la flexibilidad laboral para los trabajadores millennials.

Diseño de políticas y prácticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Beneficios y retos de implementar políticas de trabajo flexible.

Tema 6: Liderazgo y gestión de equipos

Técnicas de liderazgo eficaces para gestionar a los profesionales millennials.

Cómo cultivar una cultura inclusiva y de colaboración en el equipo.

Estrategias para crear un ambiente de trabajo dinámico y motivador.

Tema 7: Tecnología y herramientas digitales

Uso de tecnología y herramientas digitales relevantes para los millennials.

Cómo aprovechar la tecnología para mejorar la eficiencia y la productividad laboral.

Mantenerse actualizado sobre las últimas tendencias tecnológicas que impactan al mundo laboral.

Como con cualquier temario, es importante adaptarlo a las necesidades y particularidades de tu organización y los trabajadores millennials que formen parte de ella. Este temario proporciona una base sólida para abordar los aspectos laborales que son esenciales para satisfacer y retener a los trabajadores de esta generación.



Guía de acciones (Motivo: capacitación)

No desarrollada/Estacionaria

Sí es posible capacitar una persona en este nivel de dominio de la competencia tan bajo, incluso cuando una persona no tiene ningún desarrollo previo en la competencia. Si bien es cierto que se requiere un gran esfuerzo, varias de las veces vale la pena invertir en el proceso necesario para lograrlo, ya que el capital humano es el capital más valioso dentro de las organizaciones.

El proceso

Para lograrlo generalmente incluye los siguientes pasos:

1. Evaluación Inicial

Objetivo: Identificar el nivel de competencia actual del individuo.

- **Entrevistas:** Para conocer el contexto y los intereses de la persona.
- **Evaluaciones:** Utilizar pruebas y cuestionarios para medir las competencias actuales.

2. Identificación de Necesidades

Objetivo: Determinar las competencias específicas que se deben desarrollar.

- **Análisis de Puesto:** Entender las competencias requeridas para el puesto de trabajo deseado.
- **Feedback:** Recoger retroalimentación de supervisores, colegas o expertos en el área.

3. Diseño del Plan de Capacitación

Objetivo: Crear un plan estructurado para el desarrollo de competencias.

- **Objetivos de Aprendizaje:** Definir metas claras y medibles.
- **Contenidos:** Seleccionar materiales educativos y recursos de formación adecuados.
- **Métodos de Capacitación:** Decidir entre capacitación en el aula, online, talleres prácticos, coaching, etc.

4. Implementación del Plan de Capacitación

Objetivo: Poner en práctica el plan de formación.

- **Capacitación Formal:** Cursos, talleres, seminarios.
- **Capacitación en el Trabajo:** Entrenamiento en el puesto

de trabajo, rotación de tareas.

- **Mentoría y Coaching:** Apoyo continuo de mentores o coaches.

5. Evaluación y Seguimiento

Objetivo: Medir el progreso y ajustar el plan según sea necesario.

- **Evaluaciones Continuas:** Pruebas, observaciones y feedback continuo.
- **Revisión de Progreso:** Comparar el nivel de competencia antes y después de la capacitación.
- **Ajustes del Plan:** Modificar el enfoque de capacitación basado en los resultados obtenidos.

6. Refuerzo y Mantenimiento

Objetivo: Asegurar que las competencias adquiridas se mantengan y mejoren con el tiempo.

- **Práctica Continua:** Oportunidades para aplicar las nuevas habilidades regularmente.
- **Actualización de Conocimientos:** Formación continua para mantenerse al día con nuevas prácticas y tecnologías.

Reconocimiento y Motivación: Recompensas y reconocimiento para incentivar el desarrollo continuo.

Este proceso estructurado permite desarrollar competencias laborales de manera efectiva, incluso desde un nivel inicial, garantizando que los individuos adquieran las habilidades necesarias para su desempeño profesional.



Capacitación formal

La capacitación formal es un tipo de capacitación estructurada y planificada que se lleva a cabo dentro de un entorno educativo organizado especializado, con el objetivo de desarrollar o mejorar las competencias laborales de los empleados.

Se caracteriza por:

Estar organizada y planificada

La capacitación formal se desarrolla de acuerdo a un programa previamente definido, con objetivos específicos y un cronograma establecido. Esto permite asegurar que la capacitación sea efectiva y relevante para las necesidades de los empleados.

Impartirse en un entorno educativo

La capacitación formal se lleva a cabo en un lugar físico o virtual diseñado para el aprendizaje, donde los empleados tienen la oportunidad de interactuar con instructores y otros participantes.

Centrarse en el desarrollo de competencias

El objetivo principal de la capacitación formal es desarrollar las competencias laborales de los empleados, es decir, las habilidades, conocimientos y actitudes que necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

Utilizar metodologías de enseñanza y aprendizaje

La capacitación formal se basa en metodologías de enseñanza y aprendizaje que han sido probadas y validadas para ser efectivas en el desarrollo de competencias.

Evaluar el aprendizaje

La capacitación formal incluye mecanismos para evaluar el aprendizaje de los empleados y asegurar que hayan adquirido las competencias deseadas.

Algunos ejemplos de capacitación formal incluyen:

Cursos

Los cursos son programas de capacitación de duración variable que se enfocan en un tema específico. Pueden ser impartidos por instructores presenciales o en línea.

Talleres

Los talleres son sesiones de capacitación más cortas e intensivas que se enfocan en desarrollar una habilidad específica.

Seminarios

Los seminarios son eventos de corta duración que se enfocan en presentar información sobre un tema específico.

Conferencias

Las conferencias son eventos de corta duración donde un experto presenta información sobre un tema específico.

Programas de certificación

Los programas de certificación son programas de capacitación que culminan con la obtención de una certificación que acredita que el empleado ha adquirido las competencias necesarias para desempeñar un trabajo específico.

Motivos para invertir en este tipo de capacitación

La capacitación formal es una herramienta valiosa para las empresas que buscan desarrollar las competencias de sus empleados y mejorar su desempeño. Al invertir en capacitación formal, las empresas pueden:

Capacitación formal (Continuación)

Aumentar la productividad

Los empleados capacitados son más eficientes y productivos en su trabajo.

Mejorar la calidad

Los empleados capacitados cometen menos errores y producen un trabajo de mayor calidad.

Incrementar la innovación

Los empleados capacitados son más creativos e innovadores.

Reducir la rotación

Los empleados capacitados son más propensos a estar satisfechos con su trabajo y permanecer en la empresa.

Mejorar la imagen de la empresa

Una empresa que invierte en la capacitación de sus empleados proyecta una imagen de ser una organización comprometida con el desarrollo de su personal.



Capacitación personalizada

La capacitación personalizada en el ámbito de las competencias laborales se refiere a un enfoque educativo que adapta los programas de formación a las necesidades, habilidades y objetivos individuales de cada participante en función a la posición a desempeñar.

Cómo funciona

En lugar de ofrecer un programa único y estandarizado para todos, la capacitación personalizada se caracteriza por:

1. Evaluación individual

Se realiza un diagnóstico inicial para identificar las fortalezas, debilidades, conocimientos previos y estilos de aprendizaje de cada participante.

2. Planes de aprendizaje personalizados

Con base en la evaluación, se diseñan planes de formación específicos para cada individuo, considerando sus metas profesionales y el contexto laboral particular.

3. Contenidos y metodologías adaptadas

Se seleccionan los contenidos más relevantes para cada participante y se emplean metodologías de aprendizaje variadas, como tutorías, talleres prácticos, simulaciones, e -learning, entre otras, para facilitar la asimilación de los conocimientos.

4. Ritmo y seguimiento individualizado

Se respeta el ritmo de aprendizaje de cada persona, ajustando la duración y complejidad de las actividades formativas. Además, se brinda seguimiento personalizado para evaluar el progreso y ofrecer retroalimentación oportuna.

5. Flexibilidad y accesibilidad

La capacitación personalizada puede ofrecerse en diferentes modalidades, como presencial, virtual o mixta,

para adaptarse a las necesidades y preferencias de los participantes.

Los beneficios de la capacitación personalizada en competencias laborales son numerosos

Mayor motivación y compromiso

Los participantes se sienten más involucrados en el proceso de aprendizaje al sentir que la formación se adapta a sus necesidades e intereses específicos.

Mejor comprensión y retención de conocimientos

Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

Desarrollo de habilidades más efectivas

La capacitación personalizada permite a los participantes desarrollar las habilidades que realmente necesitan para desempeñarse mejor en su trabajo.

Mayor productividad y desempeño

Una fuerza laboral con competencias laborales bien desarrolladas y alineadas con las necesidades de la organización contribuye a mejorar la productividad y el desempeño general.



Capacitación personalizada (Continuación)

Reducción de costos

Al enfocarse en las necesidades específicas de cada participante, se optimizan los recursos y se evita la inversión en formación irrelevante.

En resumen, la capacitación personalizada en competencias laborales es un enfoque educativo innovador que permite a las organizaciones desarrollar una fuerza laboral más competente, adaptable y productiva.



Entrenamiento básico

El entrenamiento básico en competencias laborales se refiere a un tipo de capacitación enfocada en reforzar y desarrollar las habilidades y conocimientos básicos que son necesarios para desempeñar un trabajo específico. Este tipo de entrenamiento suele ser **corto e intensivo**, y se centra en las tareas y responsabilidades esenciales relacionadas con el puesto.

Objetivos del entrenamiento básico en competencias laborales

- Brindar a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y segura.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir errores y accidentes.
- Aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores.
- Preparar a los trabajadores para avanzar en su carrera profesional.

Características del entrenamiento básico en competencias laborales

- Se centra en las competencias básicas y esenciales para el puesto de trabajo.
- Es de corta duración, generalmente de pocas horas o días.
- Se imparte de manera práctica y experiencial, utilizando técnicas como la demostración, la práctica y la retroalimentación.
- Está adaptado a las necesidades específicas del puesto de trabajo y de la organización.
- Puede ser impartido por instructores internos o externos.

Ejemplos de entrenamiento básico en competencias laborales

- Capacitación en seguridad en el trabajo.
- Competencias blandas o transversales.
- Capacitación en atención al cliente.

- Capacitación en uso de software.
- Capacitación en técnicas de producción.
- Capacitación en resolución de problemas.

Beneficios del entrenamiento básico en competencias laborales

Para los trabajadores:

- Mejora sus habilidades y conocimientos.
- Aumenta su productividad y calidad del trabajo.
- Les permite avanzar en su carrera profesional.
- Los hace más competitivos en el mercado laboral.
- Aumenta su motivación y compromiso.

Para las organizaciones

- Mejora la productividad y la calidad del trabajo.
- Reduce errores y accidentes.
- Disminuye la rotación de personal.
- Aumenta la satisfacción del cliente.
- Fortalece la cultura organizacional.

En resumen, el entrenamiento básico en competencias laborales es una herramienta valiosa para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, lo que a su vez beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones.