

16 técnicas infalibles para formar y gestionar a los Millennials

Una guía para aprender a desarrollar el talento de estas nuevas generaciones, destinadas a representar una gran parte de la fuerza laboral en los próximos años.



Índice

Millennials: la nueva era	3
¿Cómo son?	3
¿Estamos preparados para su llegada?	4
Una generación radicalmente diferente:	4
¿Cómo gestionar y formar a los Millennials?	5
<i>Las técnicas infalibles para gestionarles</i>	6
1. Atiende sus necesidades	6
2. Escúchales	6
3. Sé transparente	6
4. Da feedback	7
5. Ofrece flexibilidad	7
6. Comparte metas	7
7. Da sentido	8
8. Hazles felices	8
9. Ayúdales a cambiar el mundo	8
<i>Las técnicas infalibles para formarles</i>	9
10. Conecta formación y éxito	9
11. Garantiza libertad	9
12. Utiliza las nuevas tecnologías	10
13. Hazlo móvil	10
14. Hazlo social	11
15. Hazlo útil	11
16. Conviértelo en un reto	11
<i>Y una técnica extra que no puedes dejar escapar...</i>	12
17. Conviértelo en un juego	12
Breve aclaración conceptual...	13
Referencias	14

¿Cómo son los Millennials?



Tienen destreza con las tecnologías



Son buenos colaborando



Las nuevas tecnologías les harán la vida más fácil



Son jugadores ávidos



Utilizan las redes sociales



Reconocimiento y recompensas



Duermen con sus teléfonos móviles



Equilibrio entre su vida profesional y personal



Están conectados



Son impacientes



Son profesionales multi-tarea

Millennials: la nueva era

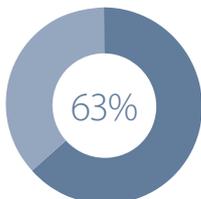
Ellos ya están aquí... y para quedarse por mucho tiempo.

Les llamamos *Millennials* o generaciones Y-Z. Nacidos entre 1980 y 2000, ya conforman casi el 50% de la fuerza laboral y en 2025 supondrán el 75%.

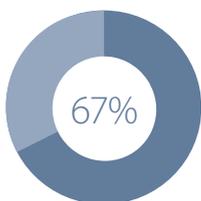
¿Cómo son?

- ◇ Tienen destreza con las tecnologías. Han nacido con una consola en sus manos, escuchando música con sus iPod, haciendo amigos a través de las redes sociales y utilizando sus móviles de última generación:
- ◇ 74% considera que las nuevas tecnologías les harán la vida más fácil.
- ◇ 75% utilizan las redes sociales.
- ◇ 83% duermen pegados a sus teléfonos móviles.
- ◇ Están conectados: la gran mayoría utilizan redes sociales, envían *e-mails*, mensajes instantáneos, hacen videoconferencias, se envían imágenes y fotos y se hacen videos. Los *Millennials* comparten su vida.
- ◇ Son profesionales multi-tarea: la generación X estaba orgullosa de utilizar dos pantallas, ellos utilizan hasta cuatro y cinco.
- ◇ Son buenos colaborando: ideales para trabajar en equipo y generar comunidad.
- ◇ Son jugadores ávidos: competitivos y deseosos de nuevos retos.
- ◇ Están acostumbrados a recibir reconocimiento y recompensas de una forma instantánea.
- ◇ Están especialmente preocupados por el equilibrio entre su vida profesional y personal, por lo que buscan y ansían la flexibilidad en su lugar de trabajo.
- ◇ Son impacientes: si algo no les gusta, lo cambiarán. Cambian de empresa, de producto, de profesión... lo que sea. Están acostumbrados a cambiar a la velocidad de un clic. Los *Millennials* tienen sus propias prioridades.

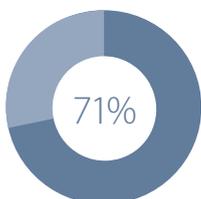
Falta de adaptación de las organizaciones:



El 63% de la formación móvil y *online* carece de calidad.



Usa cursos abiertos de *e-learning* masivos que no les motiva.



No utiliza los formatos digitales avanzados como juegos, videojuegos o simuladores.

¿Estamos preparados para su llegada?

Falta de adaptación de las organizaciones:

- ◇ El 63% de la formación móvil y *online* carece de calidad.
- ◇ El 67% usa cursos abiertos de *e-learning* masivos que no les motiva.
- ◇ El 71% no utiliza las nuevas tecnologías ni formatos digitales avanzados como juegos, videojuegos o simuladores.

“El 68% de los responsables de formación y RRHH asegura que la gestión de los Millennials en sus empresas se ha convertido en uno de sus principales retos.”
Global Human Capital Trends 2015, de Deloitte

Una generación radicalmente diferente:

Los *Millennials* no tienen nada que ver con las generaciones anteriores:

- ◇ Han crecido mimados por sus padres, quienes les repetían “eres especial” sin explicarles la razón de ello.
- ◇ Juegan en ligas sin perdedores ni ganadores, todos son ganadores. Y recibieron premios tan sólo por participar.
- ◇ Los padres les dicen: “Disfruta, aprende a tocar y practica un poco”.



¿Cómo gestionar y formar a los Millennials?

16 técnicas infalibles para gestionarles...

Para gestionarles...

1. Atiende sus necesidades
2. Escúchales
3. Sé transparente
4. Da *feedback*
5. Ofrece flexibilidad
6. Comparte metas
7. Da sentido
8. Hazles felices
9. Ayúdales a cambiar el mundo

Para formarles...

10. Conecta formación y éxito
11. Garantiza libertad
12. Utiliza las nuevas tecnologías
13. Hazlo móvil
14. Hazlo social
15. Hazlo útil
16. Conviértelo en un reto

Y una técnica extra que no puedes dejar escapar...

17. Conviértelo en un juego



Están acostumbrados a estar conectados y a la respuesta instantánea cada vez que hacen una publicación.

Necesitan comprender que cada una de sus acciones sirven para lograr sus objetivos y los del equipo, por lo que debes hacerles sentir orgullosos de su trabajo.

Las técnicas infalibles para gestionarles

1. Atiende sus necesidades

Los *Millennials* requieren de atención inmediata. Han crecido enviando mensajes y utilizando las redes sociales. Están acostumbrados a estar conectados y a la respuesta instantánea cada vez que hacen una publicación. Esta realidad se traslada al trabajo, donde esperan el mismo entorno.

2. Escúchales

Los *Millennials* son impacientes, preguntan y necesitan respuestas. Quieren tener la posibilidad de hacer preguntas y obtener un consejo profesional constante. Sus inquietudes son infinitas y están ávidos de recibir nuevos conocimientos.

La gran mayoría busca un trabajo en el que su creatividad sea valorada. Quieren que sus superiores, directores y compañeros escuchen sus ideas. Recuerda que piensan que su jefe puede aprender mucho de ellos.

3. Sé transparente

Los *Millennials* son una generación emprendedora, por lo que la transparencia con ellos es fundamental. Necesitan saber el rumbo que sigue la empresa y de qué forma van a poder colaborar en alcanzarlo.

Quieren saber qué se espera de ellos. Necesitan comprender que cada una de sus acciones sirven para lograr sus objetivos y los del equipo, por lo que debes hacerles sentir orgullosos de su trabajo. Mantén una comunicación constante e, importante, sé paciente.



No les gusta esperar 6 meses o un año para recibir una evaluación formal de su trabajo.

Reclaman a gritos conocer los objetivos de la compañía porque tienden a elegir empresas que comparten sus mismos principios.

4. Da feedback

El 80% reclama *feedback* con regularidad por parte de sus jefes. No les gusta esperar 6 meses o un año para recibir una evaluación formal de su trabajo.

Premiar y reconocer se pueden convertir en dos herramientas fundamentales para conseguir motivarles. Eso sí, no dejes pasar ninguna oportunidad de dar *feedback*, aunque conlleve áreas de mejora; ellos quieren crecer constantemente.

5. Ofrece flexibilidad

Los *Millennials* reclaman flexibilidad.

El 93% quiere un trabajo en el que puedan ser ellos mismos y esto implica vestirse de una forma en la que se sientan cómodos. Además, entre otras cosas, quieren trabajar hasta que la tarea esté terminada sin importar el número de horas empleadas: el tiempo en la oficina no debe importar.

Eso sí, quieren tener un horario flexible e incluso tener la posibilidad del teletrabajo.

Por esta reclamación, cada vez más empresas responden ofreciendo comida gratis, diversión y flexibilidad para mantener a sus empleados contentos.

6. Comparte metas

La transparencia y la comunicación son cualidades indispensables para estas nuevas generaciones. Y dentro de esta transparencia, reclaman a gritos conocer los objetivos de la compañía porque tienden a elegir empresas que comparten sus mismos principios.

Tu objetivo es lograr alinear las metas y necesidades de la compañía con las metas y los intereses personales de la plantilla. Eso sí, no olvides que a los *Millennials* no sólo les preocupa los resultados económicos de la compañía. Para ellos alcanzar el éxito también está



El 95% de los Millennials aseguran que trabajan más duro si saben para qué sirve lo que hacen.

Entre sus principales prioridades está “amar lo que hago”.

en alcanzar la satisfacción laboral, mejorar su productividad, lograr un buen ambiente de trabajo o conseguir el equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar.

7. Da sentido

El 95% de los *Millennials* aseguran que trabajan más duro si saben para qué sirve lo que hacen. Hay que lograr que todos estén comprometidos con la causa. El primer paso para lograrlo es dar sentido a lo que hacen. Que cada uno de ellos entienda a la perfección cuál es su papel y sus responsabilidades en la consecución de los objetivos comunes.

Conviértete en su mentor. En su guía. Enséñales la forma y la dirección que deben tomar sus interacciones y sus comportamientos. Es más, el 75% clama por un mentor: “Los padres han sido para ellos mentores y en el entorno profesional esperan que sus jefes lo sean también”.

8. Hazles felices

Los *Millennials* no buscan sólo dinero. Su finalidad última no es la de enriquecerse. Es más, la mitad de ellos prefiere no tener trabajo a tener un trabajo que odien. Ellos no odian el dinero, sino que valoran las meritocracias, por ello esperan ser pagados por su rendimiento.

Por todo ello, entre sus principales prioridades está “amar lo que hago”, nada de altos salarios y grandes bonus. Tu papel cobra cada vez más importancia, ya que debes ayudarles a conseguir la felicidad en sus puestos de trabajo.

9. Ayúdales a cambiar el mundo

Como generación, los *Millennials* quieren colaborar a marcar la diferencia en el mundo (*Millennial Impact Report* de Achieve). Ayúdales a cambiar el mundo y lo habrás conseguido.

Si no les gusta algo desconectarán al instante.

El 93% de los Millennials destacan la libertad como uno de los valores más importantes en el trabajo.

Las técnicas infalibles para formarles

10. Conecta formación y éxito

Conecta la formación con sus metas y su éxito profesional. Ofrece contenidos que sean realmente relevantes. Por relevantes entendemos contenidos de calidad y útiles, que tengan una aplicación directa en sus puestos de trabajo. Y con aplicabilidad nos referimos a que vean la formación como una herramienta real que les va a ayudar a alcanzar sus objetivos.

No olvides que el 65% usa una segunda pantalla y son usuarios activos, lo que quiere decir que si no les gusta algo desconectarán al instante.

11. Garantiza libertad

El 93% de los *Millennials* destacan la libertad como uno de los valores más importantes en el trabajo. De la misma forma que reclaman flexibilidad profesional, pedirán una formación flexible. Si impones formación, tendrás como resultado desinterés, desmotivación y altos ratios de abandono.

Los *Millennials* quieren marcar sus propios ritmos, por eso debes darles la oportunidad de crear su propio ritmo de aprendizaje. Ofrece *e-learning* de manera que puedan organizarse como quieran: que hagan la formación en el momento que prefieran y donde quieran (multidispositivo).



El 74% considera que las nuevas tecnologías son herramientas esenciales en sus vidas.

Cerca del 90% de los Millennials ya posee su propio smartphone.

12. Utiliza las nuevas tecnologías

Esperan plataformas ricas en calidad, interactivas, personalizadas, actuales y en tiempo real. Les gusta lo diferente, lo nuevo y lo innovador. Ten en cuenta que el 74% considera que las nuevas tecnologías son herramientas esenciales en sus vidas porque les dan libertad e igualdad.

Los *Millennials* han crecido en una sociedad digital, con la tecnología influyendo en casi todos los aspectos de su vida, por lo que buscarán lo mismo en formación. Crea un entorno tecnológico. Genera compromiso y *engagement* a través de la tecnología.

13. Hazlo móvil

Cerca del 90% de los *Millennials* ya posee su propio *smartphone*, el 93% reconoce consultarlo en la cama antes de irse a dormir y el 83% directamente duerme pegado a su móvil. En una generación así, la inclusión del *smartphone* en cualquier acción de formación o retención del talento cobra vital importancia.

El *smartphone* ya forma parte de su vida, por lo que debes cambiar el chip a la hora de confeccionar una nueva iniciativa dentro de tu compañía: el *smartphone* ya es un aliado de la formación.



Los Millennials buscan la satisfacción personal y quieren retos, sean individuales o colectivos.

14. Hazlo social

El 75% de ellos utiliza las redes sociales a diario y se han convertido en los grandes impulsores de la economía colaborativa. Los *Millennials* quieren sentirse parte de una comunidad en el trabajo.

Cerca del 90% quieren que su lugar de trabajo sea social y divertido. Han crecido con la necesidad de compartir, de formar parte de grupos en los que los intereses son comunes. Debes conseguir que tu formación se convierta en un entorno de aprendizaje social.

15. Hazlo útil

Haz que la formación sea útil. Ofrece contenido de calidad y aplicable al puesto de trabajo y a la vida personal. Enséñales que la formación es una herramienta real que les ayudará en su crecimiento personal y profesional.

Deja claro los beneficios y las ventajas de tu formación sin dejar de lado la calidad de lo que estás ofreciendo. Recuerda: lo irrelevante es rechazado por los *Millennials*.

16. Conviértelo en un reto

Si quieres tener a los *Millennials* de “tu lado” debes hacer que tu formación sea diferente, innovadora, divertida... Haz que sea un reto. Conviértela en una competición y logra su completa involucración.

Su filosofía supone una ruptura con las generaciones anteriores, que han privilegiado el deber y la estabilidad salarial. Los *Millennials* buscan la satisfacción personal y quieren retos, sean individuales o colectivos. Es importante saber que ellos harán todo lo posible por ser los dueños de su destino.



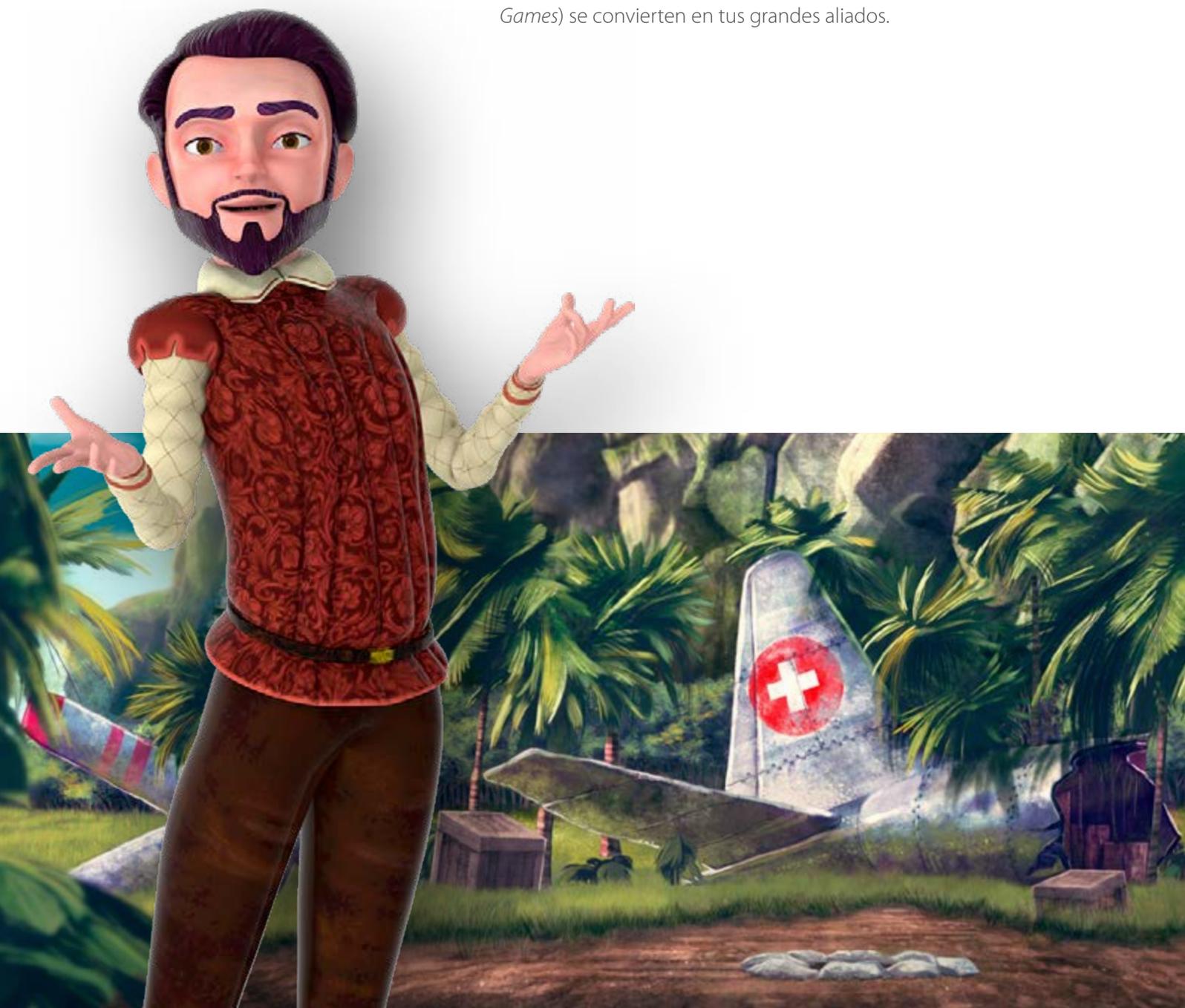
El 65% son jugadores ávidos o regulares.

Y una técnica extra que no puedes dejar escapar...

17. Conviértelo en un juego

Los *Millennials* han crecido jugando. Y lo han hecho jugando a videojuegos. Ésta es una de las características que mejor les define, por lo que podemos afirmar que son jugadores de verdad: el 65% son jugadores ávidos o regulares.

Incluir la variable del juego en tus programas formativos se convierte en una apuesta ganadora. Las técnicas de gamificación, los simuladores, los videojuegos (también conocidos como *Serious Games*) se convierten en tus grandes aliados.



Breve aclaración conceptual...

Gamificación y *game-based learning* son dos cosas diferentes:

La gamificación se refiere al uso de mecánicas de juego como puntos, niveles y competición para motivar a los alumnos.

Game-based learning es cuando el juego por sí mismo es capaz de formar al alumno. El videojuego está especialmente diseñado para formar por medio de la simulación y el *feedback* constante.

Docenas de estudios confirman el poder de los videojuegos como herramientas de formación. Estos son algunos de los resultados obtenidos cuando comparamos *game-based learning* y formación tradicional:

- ◇ El juego aumenta la finalización de tareas en un 300%.
- ◇ Mejora la retención de lo aprendido en un 90%.
- ◇ Incrementa la confianza del alumno en un 20%.
- ◇ Mejora el conocimiento conceptual del alumno en un 11%.



Referencias

- ◇ Millennial Impact Report, de Achieve:
<http://www.themillennialimpact.com/research/>
- ◇ The Deloitte Millennial Survey, de Deloitte:
<http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-wef-2015-millennial-survey-executivesummary.pdf>
- ◇ Global Human Capital Trends:
<http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/hc-trends-2015.pdf>
- ◇ A Meta-Analytic Examination of the Instructional Effectiveness of Computer-Based Simulation Games, Traci Sitzmann:
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2011.01190.x/abstract>
- ◇ Millennials, Coming of Age, de Goldman Sachs:
<http://www.goldmansachs.com/our-thinking/pages/millennials/>
- ◇ How Millennials Want to Work and Life, de Gallup:
<http://www.gallup.com/reports/189830/millennials-work-live.aspx>



www.game-learn.com