



¡GENIAL!

Parte 1: Una nueva generación en el
trabajo

Parte 2: Cómo relacionarse con la
generación "Y"

Guía del instructor

Incluye cuestionarios

Producido por
Robert Rosell
Patricia McDermont Rosell

QMR
La compañía del lugar de trabajo respetuoso
10929 SE 23rd Street
Bellevue WA 98004
TEL: (800) 800-5129
E-mail: info@qmr.com
WEB: www.qmr.com

¡GENIAL!

Prólogo: Genial, excitante, pero no fácil

Hay muchas razones para sentirse entusiasta respecto a la nueva generación que ahora está ingresando a los lugares de trabajo. Son inteligentes, adaptables, activos, habilidosos y están ansiosos por dejar su huella. Al mismo tiempo, estos jóvenes hacen las cosas de un modo diferente y entran al mundo laboral con grandes expectativas y con una cultura que para muchos de nosotros podría parecer extraña.

Siendo el padre de dos adultos jóvenes de la Generación “Y”, he tenido el privilegio y el desafío de observar de cerca a esta creciente generación. El entender su uso del lenguaje ha requerido de algunos ajustes. Si algo es “asqueroso”, es bueno. Si le quieren hacer un cumplido a alguien, sólo tienen que decirle que su ropa está “enferma”. En sus mensajes de texto usan una especie de taquigrafía que es completamente desconocida para mí.

Esta nueva generación de trabajadores está bien educada y es tecnológicamente sabia. Tiene más capacidad que cualquier otra generación anterior para desarrollar buenas relaciones en un mundo diverso y global. Sus miembros crecieron entre amigos y vecinos que llegaron de todo el mundo y que se comunican en muchos idiomas diferentes. Creen que todos deben tener un lugar en la mesa, sin que importe la raza, el origen étnico, el género, las discapacidades, la orientación sexual o la edad. Ellos viven la diversidad.

Esta no es una generación que valore demasiado la experiencia o las jerarquías. Están impacientes por empezar a aplicar lo que saben y no están preocupados por lo que no saben. Hay una razón lógica para esto. La Generación “Y” (también conocida como “Gen Y”, la Generación del Milenio, Generación ¿por qué? La anterior generación, Eco Boomers...) creció con la tecnología digital – y quizás lo más importante, con la Internet. Ellos creen que pueden aprender cualquier cosa que necesiten muy rápidamente. También entienden que el modo de hacer las cosas cambia constantemente. Por lo tanto, tener experiencia en el modo en que las cosas “se hacían” no es tan valioso para ellos como ser capaces de anticiparse y de ajustarse al modo en que las cosas “se harán”.

La Generación “Y” está dispuesta a provocar un GRAN impacto en el mundo. Por un lado, hay muchos de ellos. Ya han transformado el entretenimiento global (YouTube, iTunes, video juegos), las comunicaciones (teléfonos celulares, mensajes de texto) y la moda. Los negocios y el modo de trabajar es lo que sigue.

Para ayudarle a entender mejor lo que está por venir, y para que se prepare para la tarea de contratar, inspirar y canalizar productivamente la energía de estos nuevos trabajadores, hemos creado ¡GENIAL!, un programa de capacitación basado en dos segmentos de video. El programa se desarrolló a partir de la investigación y del trabajo de Steve Gehrig, un pedagogo e instructor de Bellevue, Washington, a quien le agradecemos su gran contribución para el desarrollo de este proyecto.

Esperamos que le resulte valioso como herramienta de aprendizaje para los gerentes y para todo el personal de su empresa.



Robert Rosell
Presidente
QMR – La compañía del lugar de trabajo respetuoso

Cómo usar esta guía

Esta Guía para el instructor está diseñada para ayudarle a adaptar ¡GENIAL! a las necesidades de su empresa. Su diseño modular le ofrece la flexibilidad que le ayudará a configurar el proceso del aprendizaje. Con la compra de una licencia para capacitar, QMR le concede el derecho de reproducir las páginas de esta guía para usarlas en su empresa.

Sobre el método del programa

¡GENIAL! consiste de dos segmentos de video. La Parte 1, “Una nueva generación en el trabajo” presenta a 24 trabajadores de la Generación “Y” de un amplio rango de ambientes de trabajo que explican quiénes son los miembros de esta generación y lo que necesitan para ser exitosos. ¡GENIAL! intenta estimular el diálogo y la conversación dentro de su empresa para incorporar del mejor modo posible la energía, la inteligencia y las habilidades que la Generación “Y” puede ofrecer. También esperamos poder ofrecer a los gerentes y a los colegas mayores algunas perspectivas que les ayudarán a dirigir y a colaborar mejor con esta nueva generación de colaboradores.

Sobre la preparación del instructor

Vea los dos videos incluidos en el programa para que entienda la idea general de su estructura y el modo en que se presenta el contenido. Determine el marco de tiempo necesario para la instrucción que impartirá. Lea esta Guía para que conozca los recursos que tendrá a su disposición. Seleccione la metodología para la capacitación y para las actividades que cubran mejor las necesidades de su empresa. El programa incluye una serie de preguntas que se pueden usar para iniciar una discusión antes de reproducir los videos. Usted puede elegir mostrar los dos videos sin interrupciones, o bien, reproducirlos uno por uno para hacer una discusión al final de cada uno. También puede decidir usar sólo uno de los videos y excluir el otro. **Todos los elementos de esta guía son modulares y pueden ser incluidos o excluidos. Escoja la metodología que mejor se ajuste a su grupo.**

Más adelante en esta guía, hay **preguntas para la discusión** entre los participantes e información adicional que se incluyen en una versión para el instructor y en forma de volantes. **También están disponibles en el CD de materiales de apoyo como diapositivas de Power Point.** En la versión para el instructor, la columna de las preguntas está acompañada de una segunda columna que presenta algunas **notas** que pueden ser útiles para guiar la discusión. En la Tabla de contenido se incluye una columna que muestra los tiempos estimados (corto y largo) que se pueden asignar a la discusión de cada sección. Este recurso es flexible. **Elija las páginas y las preguntas que sean más adecuadas y personalícelas para la capacitación en su empresa.**

¡GENIAL!

Reglas básicas

1. Cuando dirija las discusiones o cuando surjan preguntas, anime a los participantes para que sean ellos quienes aporten la mayor parte de los conocimientos. El instructor está presente principalmente para animar las discusiones, no para contestar las preguntas.
2. Para que los participantes se atrevan a ser sinceros en sus discusiones, el instructor les debe pedir que se respeten, que eviten las interrupciones cuando alguien esté contribuyendo en la conversación y que no menosprecien los comentarios de los demás.
3. El instructor debe proponer este modo de trabajar permitiendo que los participantes hablen sin ser interrumpidos y anotando en el pizarrón un breve y fiel resumen de cada una de sus contribuciones. El instructor también debe animar la participación de la mayoría de los asistentes.

Materiales que necesitará

- Un reproductor de DVD's (unidad independiente o computadora) y un televisor, proyector y pantalla o monitor.
- Documento de las políticas o directrices de su empresa aplicables a este tema. Por favor, prepare copias de este documento para distribuir las entre los participantes.
- Un pizarrón convencional o un trípode para láminas y tizas o marcadores.
- Copias de los volantes incluidos en esta guía. También puede usar las diapositivas de Power Point en su formato de volante que están incluidas en el programa.

¡GENIAL!

¡GENIAL!

Tabla de contenido

Página	Contenido del programa	Volante asociado	Duración corta	Duración larga
2	Prólogo			
3	Cómo usar esta guía			
5	Tabla de contenido			
6	¿Quiénes son los miembros de la generación “Y”? (Actividad previa al video)	A	10 min.	20 min.
7	¿Qué es diferente? (Actividad previa al video)	B	10 min.	20 min.
8	Reproduzca el video “Una nueva generación en el lugar de trabajo”.	B	10 min.	10 min.
8	Hoja de datos de la Generación “Y”.	C	5 min.	10 min.
9	La perspectiva de la Generación “Y”	D	10 min.	20 min.
10	El camino hacia el éxito de la Generación “Y”	E	5 min.	10 min.
11	La aplicación del camino hacia el éxito	F	20 min.	30 min.
13	Reproduzca el video “Cómo relacionarse con la Generación Y”.		10 min.	10 min.
13	La siguiente mayor generación	G	10 min.	20 min.
14	Volante A – ¿Quiénes son los miembros de la Generación “Y”?			
15	Volante B – ¿Qué es diferente?			
16	Volante C – Hoja de datos de la Generación “Y”			
17	Volante D – La perspectiva de la Generación “Y”			
18	Volante E – El camino hacia el éxito de la Generación “Y”			
19	Volante F – La aplicación del camino hacia el éxito			
21	Volante G – La siguiente mayor generación			
	<i>Tiempo aproximado de la capacitación</i>		90 min.	150 min.

¡GENIAL!

Antes de reproducir los videos...

Actividad previa al video: ¿Quiénes son los miembros de la generación "Y"?	Ver volante A
---	--------------------------------

Preguntas para la discusión	Notas para el instructor (Contribuciones sugeridas)
1. ¿Quiénes son los miembros de la generación "Y"? ¿Qué otros nombres recibe esta generación? ¿Cuándo nacieron?	Esta generación a veces es llamada Generación del Milenio, Generación de la red, Generación punto com, Eco Boomers, iGeneration, Generación de Internet, Generación conectada, Nativos digitales y Generación por qué. Aunque las definiciones de las generaciones son imprecisas, generalmente se considera que nacieron entre 1980 y 2000.
2. Piensen en los miembros de la Generación "Y" que ustedes conocen. ¿Qué experiencias en común han tenido?	Han crecido con computadoras, Internet, iPods, televisión por cable y teléfonos celulares. Sus padres son los Baby Boomers, quienes tendieron a tener a sus hijos a una edad mayor que la de las generaciones anteriores. Han tenido vidas muy ocupadas llenas de actividades deportivas y de otros tipos que practican después de la escuela.
3. ¿Cuáles son los estereotipos más comunes asociados con esta generación?	Averigüe qué piensan los participantes y anote sus respuestas. Estas podrían incluir impaciencia, inteligencia en cosas relacionadas con la tecnología, tatuajes, adicción a los videojuegos, capacidad para hacer varias cosas a la vez...
4. ¿Cuáles son los mayores puntos fuertes que los trabajadores de la Generación "Y" llevan al lugar de trabajo?	Como en la pregunta 3, averigüe qué piensan los participantes y anote sus respuestas. Estas podrían incluir apertura a las nuevas ideas, disposición a aprender, ambición, habilidades tecnológicas, buena educación, creatividad...
5. ¿Cuáles creen que serán los mayores desafíos que esta generación enfrentará en el trabajo?	Esta pregunta podría tener un amplio rango de respuestas. Pida al mayor número posible de participantes que aporten sus respuestas. Las respuestas podrían incluir impaciencia, falta de lealtad empresarial, la búsqueda del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, las expectativas...

¡GENIAL!

Actividad previa al video: ¿Qué es diferente?	Ver volante B
--	--------------------------

Preguntas para la discusión	Notas para el instructor
1. Describan su primer empleo “real” (después de terminar su educación básica). ¿Cómo lo consiguieron? ¿Qué obstáculos enfrentaron para obtener ese empleo? ¿Cuánto tiempo esperaban trabajar allí?	Ahora lo que estará buscando serán las experiencias personales. Mientras más relatos puedan aportar los participantes, mejor. Anote en el pizarrón o en una lámina los obstáculos que los participantes enfrentaron para encontrar su primer empleo.
2. Recuerden cuando estaban iniciando su vida laboral. ¿Cómo describirían su actitud hacia el trabajo en aquel momento?	Anime a los participantes a que compartan sus historias personales sobre el modo en que se recuerdan a sí mismos cuando estaban empezando a trabajar. Trate de obtener tantas de estas historias como el tiempo se lo permita. Enfóquese en sus temores, preocupaciones y sentimientos de aquellos tiempos.
3. ¿Cómo perciben los ambientes de trabajo para los jóvenes que actualmente están iniciando sus carreras comparándolos con los ambientes que ustedes experimentaron? ¿De qué modos son similares?	Esto es importante para hacer que los participantes reconozcan que las condiciones para los nuevos trabajadores pueden haber cambiado desde los días en que ellos empezaron a trabajar. Al mismo tiempo, esto los animará para que reflejen sus propias situaciones como nuevos trabajadores. Anote en el pizarrón o en una lámina las diferencias y las similitudes que los participantes mencionen.

¡GENIAL!

Reproduzca el video "Una nueva generación en el trabajo" 10 min.	
Hoja de datos de la generación "Y"	Ver volante C

Revise la Hoja de datos de la generación "Y" con los participantes.

Cosas que deben saber sobre la Generación "Y":

- **No hay un consenso exacto sobre la fecha de nacimiento que define a la Generación "Y", pero los años comprendidos entre 1980 y 2000 son los que más frecuentemente se mencionan. Sea como sea que se calcule, esta es una de las más grandes generaciones de la historia y sus miembros representan el 30% de la población global.**
- **Aunque ahora apenas se están empezando a integrar a la fuerza de trabajo, en los años siguientes representarán poco menos de la mitad de los trabajadores.**
- **Los miembros de la Generación "Y" se sienten más cómodos con la diversidad que los miembros de las generaciones anteriores. Han crecido con personas de muchas razas y nacionalidades, las cuales hablan una gran cantidad de idiomas y vienen de familias tradicionales y no tradicionales.**
- **Son consumidores inteligentes y representan miles de millones de dólares en poder adquisitivo. Pronto serán los consumidores dominantes que dirigirán la economía.**
- **Es la primera generación de la historia que sabe más que sus padres y que muchos de sus empleadores sobre las principales tecnologías de la economía.**
- **Han estado expuestos a un amplio rango de actividades y recursos a una edad muy temprana, incluyendo deportes, viajes, música, danza, programas de enriquecimiento académico, herramientas para la producción de medios y avances tecnológicos.**
- **Han sido educados para que expresen su modo de pensar y no para diferir automáticamente con las personas mayores o más experimentadas. Esperan ser juzgados por lo que saben, no por el tiempo que lo han sabido.**
- **Quieren causar un gran impacto en el mundo y demandan ser tomados en serio.**
- **Esperan equilibrio entre su trabajo y las demás actividades. Están menos dispuestos que las personas mayores a poner su carrera antes que a su familia.**
- **Siempre han vivido en un mundo que cambia constantemente. No le temen al cambio, le dan la bienvenida.**

¡GENIAL!

La perspectiva de la Generación "Y"	Ver volante D
--	--------------------------

Preguntas para la discusión	Notas para el instructor
1. En el video “Una nueva generación en el trabajo” vimos el modo en que los trabajadores de la Generación “Y” se ven a sí mismos. ¿Se sintieron sorprendidos por algo de lo que vieron y escucharon? ¿Están en desacuerdo con algo de lo que estos trabajadores dijeron?	Asegúrese que los participantes sigan las reglas básicas que usted presentó para la discusión. Esto significa ser abierto, no menospreciar los puntos de vista de los demás y hablar a título personal, no por todo el grupo.
2. En el video se indica que algunas personas piensan que esta es una generación de malcriados. ¿Ustedes comparten este punto de vista? ¿Por qué sí y por qué no?	Esta pregunta puede generar algunos desacuerdos dentro del grupo. Trate de mantener balanceada la conversación, permitiendo que los puntos de vista opuestos se expresen.
3. Los 24 trabajadores presentados en el video delinearon lo que necesitan para lograr el éxito. ¿Qué es lo que recuerdan de los 8 puntos que enlistaron como “su camino hacia el éxito”?	En el pizarrón o en una lámina elabore una lista de los puntos que los participantes puedan recordar.

¡GENIAL!

El camino hacia el éxito de la Generación "Y"	Ver volante E
--	--------------------------

Los pasos del camino hacia el éxito de la Generación "Y"	Notas para el instructor
1. Muéstrénnos cómo es que nuestro éxito está relacionado con su éxito.	Use el volante E para presentar los 8 pasos del camino hacia el éxito de la Generación "Y". Más adelante veremos con más detalle cada uno de estos pasos.
2. Tráténnos con respeto y reconozcan que tenemos mucho con qué contribuir.	
3. Ofrézcanos su opinión clara y constante.	
4. Enséñénnos a mejorar mostrándonos cómo.	
5. Recompénsénnos por nuestros éxitos.	
6. Escúchénnos para que podamos aprender unos de los otros.	
7. Ayúdenos a hacer que el trabajo sea algo divertido.	
8. Ayúdenos a hacer la diferencia para que sepamos que lo que hacemos es importante.	

¡GENIAL!

La aplicación del "Camino hacia el éxito"	Ver volante F
--	--------------------------

Preguntas para la discusión	Notas para el instructor
1. ¿Cómo puede un gerente relacionar el éxito de un trabajador nuevo con el éxito de nuestra empresa?	En estas discusiones, anime a los participantes a que sean específicos. ¿Qué pueden hacer para mostrarle a un trabajador nuevo que su éxito está relacionado con el éxito de la empresa? El pensamiento creativo es una ventaja en esta parte de la capacitación.
2. ¿Qué constituiría tratar con respeto a un nuevo trabajador? ¿Cómo pueden determinar lo que esto significa para un trabajador en específico?	Enfatice que “ser tratado con respeto” puede significar diferentes cosas para diferentes personas. Discuta el modo en que se puede determinar si un empleado se siente valorado y respetado.
3. ¿Cuál es el mejor modo de ofrecer una opinión constante? ¿Qué constituye una opinión eficaz?	Recuerde a los participantes que las opiniones deben ser específicas, oportunas y constructivas. Hagan saber a los colaboradores cuando estén haciendo bien las cosas y cuando las cosas se necesitan mejorar. Sean claros sobre cualquier cambio que sea necesario, explicando por qué y cómo.
4. Cuando se capacita a un trabajador joven, ¿por qué es mejor mostrarle las cosas más que sólo decírselas?	Cuando la comunicación ocurre entre diferentes generaciones, esta se puede distorsionar. Demostrar algo en lugar de sólo decirlo nos permite estar seguros de que el mensaje está siendo recibido. Pidan a los trabajadores que les demuestren lo que ya han entendido.
5. ¿Cómo pueden determinar lo que constituiría una “recompensa” significativa para un trabajador joven?	Preguntando. Lo que ustedes consideran una recompensa podría ser o no ser motivación para un trabajador joven. Ellos saben lo que quieren y lo que necesitan. Descúbranlo.

¡GENIAL!

Preguntas para la discusión	Notas para el instructor
6. ¿Por qué es importante para los trabajadores jóvenes sentir que son escuchados? ¿Cómo pueden demostrarles que escuchan lo que ellos les dicen?	Los trabajadores jóvenes pueden sentir que sus opiniones y sus contribuciones no son valoradas porque no tienen experiencia, pero escuchar activamente a los trabajadores y reflejar lo que ellos dicen hará que ustedes se sientan seguros de que se beneficiarán con sus contribuciones y de que ellos sentirán que son escuchados.
7. Para muchas empresas, “divertirse” no es una parte del trabajo. ¿Qué significa “divertirse” en el trabajo? ¿De qué beneficios podría gozar su empresa si los trabajadores sintieran que se divierten en el trabajo?	Las empresas en las que los trabajadores disfrutan sus labores y se divierten obtienen muchos beneficios – desde una mayor retención hasta una menor rotación del personal, lo cual incrementa la productividad. Estos beneficios también pueden tener un impacto en los clientes, quienes podrían disfrutar trabajar con una empresa en la que el personal se siente más feliz y más comprometido. Al mismo tiempo, el término “diversión” no necesariamente significa actividades frívolas. También se puede referir a un ambiente en donde las personas se sienten desafiadas, aprenden y crecen.
8. Encontrarle sentido al trabajo es importante para todos, incluidos los trabajadores más jóvenes. ¿Cuál es la importancia del trabajo que ustedes hacen? ¿Cómo “hacen la diferencia” en su trabajo y en el mundo? ¿Cómo pueden comunicarle esto a los nuevos trabajadores?	Permita que los participantes presenten sus ideas sobre este tema y anótelas en el pizarrón o en una lámina.

¡GENIAL!

Reproduzca el video "Cómo relacionarse con la Generación Y" 10 min.

La siguiente "mayor generación"	Ver volante G
--	--------------------------

Preguntas para la discusión	Notas para el instructor
1. El segmento de video "Cómo relacionarse con la Generación Y" les mostró algunas perspectivas para dirigir a esta nueva generación de trabajadores. De acuerdo con sus propias experiencias, ¿qué comentarios les parecieron los más reales?	Se podría presentar un amplio rango de opiniones. Anime a los participantes para que compartan sus propias experiencias, tanto las positivas como las desafiantes.
2. ¿Qué podrían hacer dentro de su empresa que hiciera que su lugar de trabajo resultara más atractivo para los trabajadores de la Generación Y?	Se podría presentar un amplio rango de opiniones. Tome nota de las sugerencias en el pizarrón o en una lámina.
3. Como líderes de la empresa, ¿qué pueden hacer para asegurarse que los trabajadores de la Generación Y que contraten tengan las mejores posibilidades de triunfar?	Se podría presentar un amplio rango de opiniones. Tome nota de las sugerencias en el pizarrón o en una lámina.

**Actividad previa al video:
¿Quiénes son los miembros de la generación "Y"?**

- 1. ¿Quiénes son los miembros de la generación "Y"? ¿Qué otros nombres recibe esta generación? ¿Cuándo nacieron?**
- 2. Piense en los miembros de la Generación "Y" que usted conoce. ¿Qué experiencias en común han tenido?**
- 3. ¿Cuáles son los estereotipos más comunes asociados con esta generación?**
- 4. ¿Cuáles son los mayores puntos fuertes que los trabajadores de la Generación "Y" llevan al lugar de trabajo?**
- 5. ¿Cuáles cree que serán los mayores desafíos que esta generación enfrentará en el trabajo?**

**Actividad previa al video:
¿Qué es diferente?**

- 1. Describa su primer empleo “real” (después de terminar su educación básica). ¿Cómo lo consiguió? ¿Qué obstáculos enfrentó para obtener ese empleo? ¿Cuánto tiempo esperaba trabajar allí?**
- 2. Recuerde cuando estaba iniciando su vida laboral. ¿Cómo describiría su actitud hacia el trabajo en aquel momento?**
- 3. ¿Cómo percibe los ambientes de trabajo para los jóvenes que actualmente están iniciando sus carreras comparándolos con los ambientes que usted experimentó? ¿De qué modos son similares?**

Hoja de datos de la generación "Y"

Cosas que debe saber sobre la Generación "Y":

- No hay un consenso exacto sobre las fechas de nacimiento que definen a la Generación "Y", pero los años comprendidos entre 1980 y 2000 son los que más frecuentemente se mencionan. Sea cual sea el modo en que se calcule, esta es una de las más grandes generaciones de la historia y sus miembros representan el 30% de la población global.
- Aunque ahora apenas se están empezando a integrar a la fuerza de trabajo, en los años siguientes representarán poco menos de la mitad de los trabajadores.
- Los miembros de la Generación "Y" se sienten más cómodos con la diversidad que los miembros de las generaciones anteriores. Han crecido con personas de muchas razas y nacionalidades, las cuales hablan una gran cantidad de idiomas y vienen de familias tradicionales y no tradicionales.
- Son consumidores inteligentes y representan miles de millones de dólares en poder adquisitivo. Pronto serán los consumidores dominantes que dirigirán la economía.
- Es la primera generación de la historia que sabe más que sus padres y que muchos de sus empleadores sobre las principales tecnologías de la economía.
- Han estado expuestos a un amplio rango de actividades y recursos a una edad muy temprana, incluyendo deportes, viajes, música, danza, programas de enriquecimiento académico, herramientas para la producción de medios y avances tecnológicos.
- Han sido educados para que expresen su modo de pensar y no para diferir automáticamente con las personas mayores o más experimentadas. Esperan ser juzgados por lo que saben, no por el tiempo que lo han sabido.
- Quieren causar un gran impacto en el mundo y demandan ser tomados en serio.
- Esperan equilibrio entre su trabajo y las demás actividades. Están menos dispuestos que las personas mayores a poner su carrera antes que a su familia.
- Siempre han vivido en un mundo que cambia constantemente. No le temen al cambio, le dan la bienvenida.

La perspectiva de la Generación "Y"

- 1. En el video “Una nueva generación en el trabajo” vio el modo en que los trabajadores de la Generación “Y” se ven a sí mismos. ¿Se sintió sorprendido por algo de lo que vio y escuchó? ¿Está en desacuerdo con algo de lo que estos trabajadores dijeron?**

- 2. En el video se indica que algunas personas piensan que esta es una generación de malcriados. ¿Usted comparte este punto de vista? ¿Por qué sí y por qué no?**

- 3. Los 24 trabajadores presentados en el video delinearon lo que necesitan para lograr el éxito. ¿Qué es lo que recuerda de los 8 puntos que enlistaron como “su camino hacia el éxito”?**

El camino hacia el éxito de la Generación "Y"

Nuestro camino hacia el éxito

- **Muéstrennos cómo es que nuestro éxito está relacionado con su éxito.**
- **Trátennos con respeto y reconozcan que tenemos mucho con qué contribuir.**
- **Ofrézcannos su opinión clara y constante.**
- **Enséñennos a mejorar mostrándonos cómo.**
- **Recompénsennos por nuestros éxitos.**
- **Escúchennos para que podamos aprender unos de los otros.**
- **Ayúdenos a hacer que el trabajo sea algo divertido.**
- **Ayúdenos a hacer la diferencia para que sepamos que lo que hacemos es importante.**

La aplicación del "Camino hacia el éxito"

- 1. ¿Cómo puede un gerente relacionar el éxito de un trabajador nuevo con el éxito de su empresa?**
- 2. ¿Qué constituiría tratar con respeto a un nuevo trabajador? ¿Cómo puede determinar lo que esto significa para un trabajador en específico?**
- 3. ¿Cuál es el mejor modo de ofrecer una opinión constante? ¿Qué constituye una opinión eficaz?**
- 4. Cuando se capacita a un trabajador joven, ¿por qué es mejor mostrarle las cosas más que sólo decírselas?**
- 5. ¿Cómo puede determinar lo que constituiría una "recompensa" significativa para un trabajador joven?**
- 6. ¿Por qué es importante para los trabajadores jóvenes sentir que son escuchados? ¿Cómo puede demostrarles que escucha lo que ellos le dicen?**

La siguiente "mayor generación"

- 1. El segmento de video “Cómo relacionarse con la Generación Y” le mostró algunas perspectivas para dirigir a esta nueva generación de trabajadores. De acuerdo con sus propias experiencias, ¿qué comentarios le parecieron los más reales?**

- 2. ¿Qué podría hacer dentro de su empresa que hiciera que su lugar de trabajo resultara más atractivo para los trabajadores de la Generación Y?**

- 3. Como líder de la empresa, ¿qué puede hacer para asegurarse que los trabajadores de la Generación Y que contrate tengan las mejores posibilidades de triunfar?**

¡GENIAL!

¡GENIAL! Recursos recomendados

Lectura recomendada sobre la Generación Y

Conquering Your Quarterlife Crisis by Alexandra Robbins. Perigee Books. 2004

Employing Generation WHY? By Eric Chester. Tucker House Books. 2002

Generation Me by Jean M. Twenge, Ph.D. Free Press. 2006

Ready or Not, Here Life Comes by Mel Levine, MD. Simon & Schuster. 2005

Páginas web de interés:

<http://www.gen-y.org/> - Una colección de noticias de interés, artículos y reportes sobre la Generación Y.

<http://www.genpink.com/> - Esta es un sitio de red escrito por un mujer de alrededor 20 años, escrita para y sobre las mujeres de la Generación Y.

<http://genylabs.typepad.com/> - Gen Y Labs está enfocada en seguir y entender las actitudes, las conductas sociales y el uso de la tecnología de la Generación Y.

Hay muchos artículos disponibles en línea sobre la nueva generación en el trabajo. Haga una búsqueda para "Generación Y", "GenY", o "Generación del Milenio" para encontrarlos.

¡GENIAL!

¡GENIAL! Créditos y agradecimientos

Participantes de la Generación Y...

Khan D. Angie - Chef
Srividya Annapantula – Director of Technology
L'Erin Asantawaa – Creative Services
Jason S. Balajadia – Personal Trainer
Mahesh Bogadi – Computer Programmer
Bobby Bonsey – Media Producer
Ann-Mari Bryant - Waitress
Quinton L. Bunche - Teacher
Alicia E. Craff - Nurse
Virna Cruz – Legal Assistant
Caylin D. Dana - Florist
Banton Foster – Harp & Dulcimer Craftsman
Josh Gibson - Banker
Naomi E. Glick – Retail Sales
Vynessa Gray – Auto Painter
Michael Hudson – Government Employee
Dima Koyfman – Marketing Displays
Aaron Pedefferri - Firefighter
Tilak Pun – Systems Analyst
Paul Richards – Emergency Medical Technician
Elijah Blue Sanchez – Veterinary Assistant
Christy M. Smith – Internet Marketing Manager
Helen Voelker – Stage Manager
Kevin Ward – Hotel Guest Services

Directores participantes...

LueRachelle Brim-Atkins, Directora
Brim-Donahoe & Associates - bda6@aol.com

Steve Gehrig
Educador & Entrenador de Vida - stevegehrig.org

Peter Schwartz, Presidente
Knowledge Mosaic, LLC - knowledgemosaic.com

Don Schulze, Presidente
Shultzys Restaurant & Tap Room - shultzys.iactivesite.com

Sunil Thomas, CTO
Infospace, Inc. - infospaceinc.com

© Quality Media Resources, Inc.

¡GENIAL!

¡GENIAL! Créditos y agradecimientos Cont.

Agradecimientos especiales a...

Ron Hofilena
Bellevue Club Hotel

Horst E. Momber
Bellevue School District

Café on 15th

Core Fitness

Ray Mooers
Dusty Strings Harps & Dulcimers

James Voelker
Sunil Thomas
Infospace, Inc.

Peter Schwartz
Knowledge Mosaic, LLC

Régine Adams
Thom Bianco
Elise Ikeda
Michele Martinez
Paul Pavsidis
Lake Washington Technical College

Kevin Knight
The Mac Store

Deputy Chief Robert Oliver
Redmond Fire Department

Don Schulze
Shultzys Restaurant & Tap Room

Virtuoso
Specialists in the Art of Travel

Henryk & Melora Hiller
Urgent Locations

Deborah Keefe
Washington Mutual

© Quality Media Resources, Inc.