



**EXPO**

**GASOLINEROS**





# **Reto Multigeneracional:** **Cómo liderarlo hoy**

**Minoshka Solís Amador**  
Gerente Senior de Talento  
Hispano América

# MINOSHKA

## Solis Amador

EXPERTA EN GESTIÓN DEL TALENTO



+10 años de experiencia profesional



Master en OBS Business School & Universidad de Barcelona



Gerente Senior de Talento para Hispano América



Minoshka Solis Amador



Minosa7.94 @gmail.com



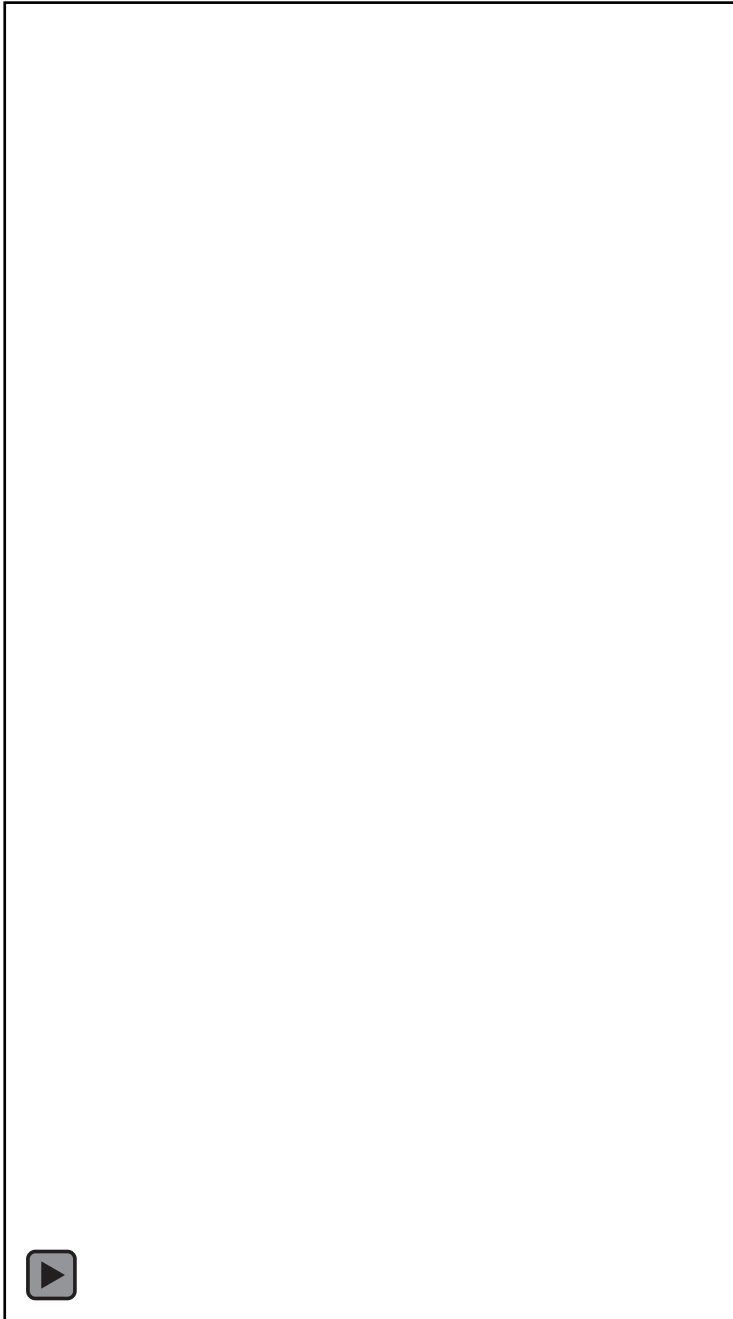
+506 8860 9609





Hoy pueden convivir hasta  
**5 generaciones**  
en una misma fuerza laboral.

¿Les suena conocido?

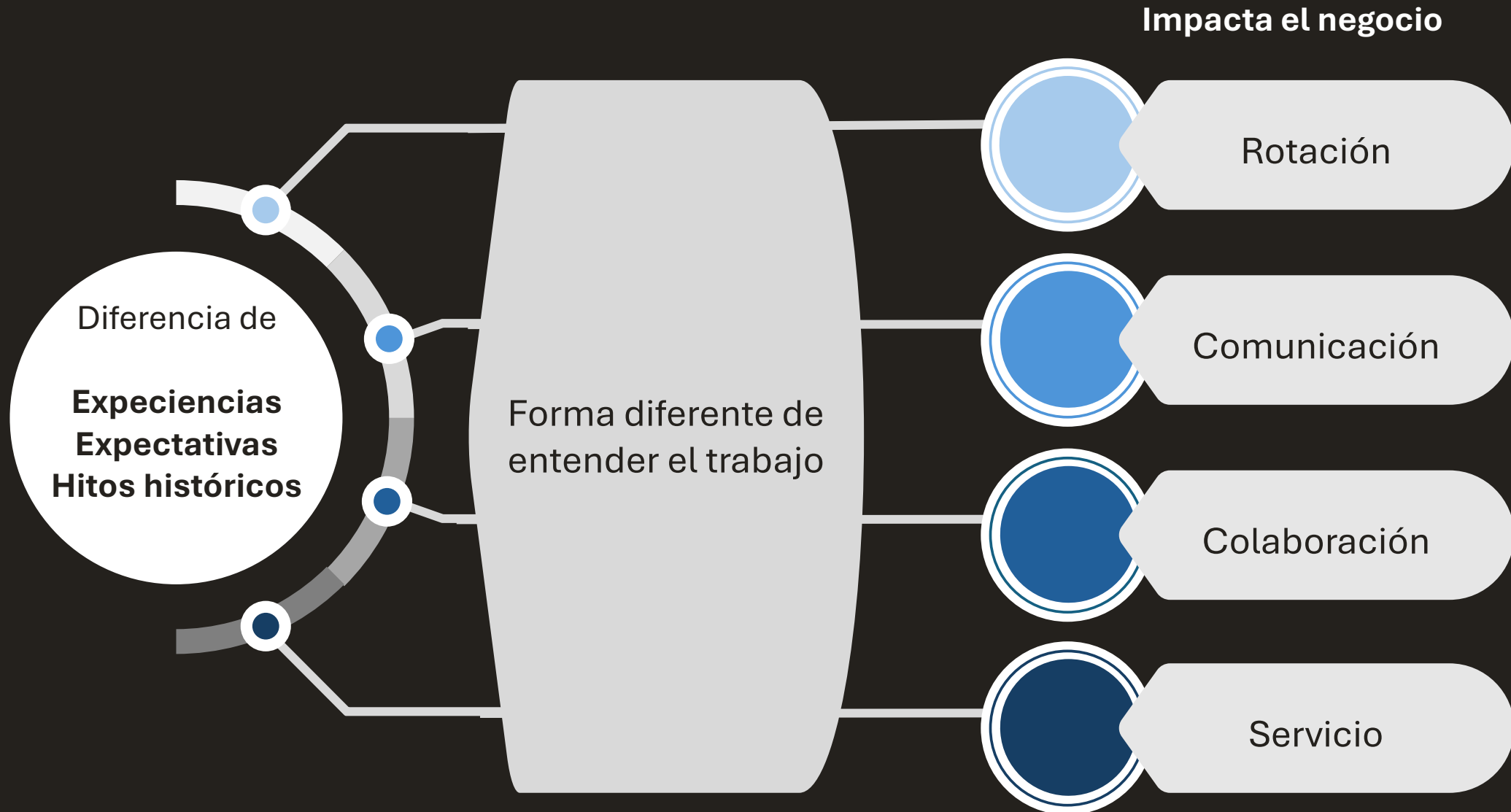




## Reto Multigeneracional - Expo Gasolineros 2026



# El reto multigeneracional no es solo una diferencia de edades.



# Desafíos Comunes

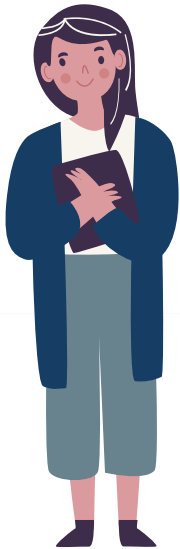
- Conflictos de **comunicación**
- **Resistencia** al cambio
- Diferencias en relación con la **autoridad**
- Tensión a la hora de **retroalimentación**
- **Fricción** con personal nuevo





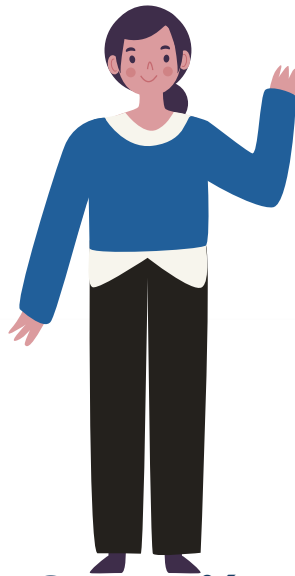
Silenciosa

1928- 1945



Baby Boomers

1946–1964



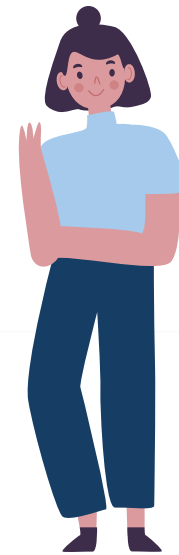
Generación X

1965–1980



Millennials

1981–1996



Gen Z o Centennials

1997–2010



Alfa

2010–2024

### Características

Estabilidad  
Trayectoria

Respetan jerarquía  
Lealtad  
Disciplina

Resolutivos  
Orientados a resultados  
Prácticos

Propósito  
Equilibrio  
Adaptación rápida

Autenticidad  
Bienestar  
Nativos Digitales

Inmediatez  
Personalización

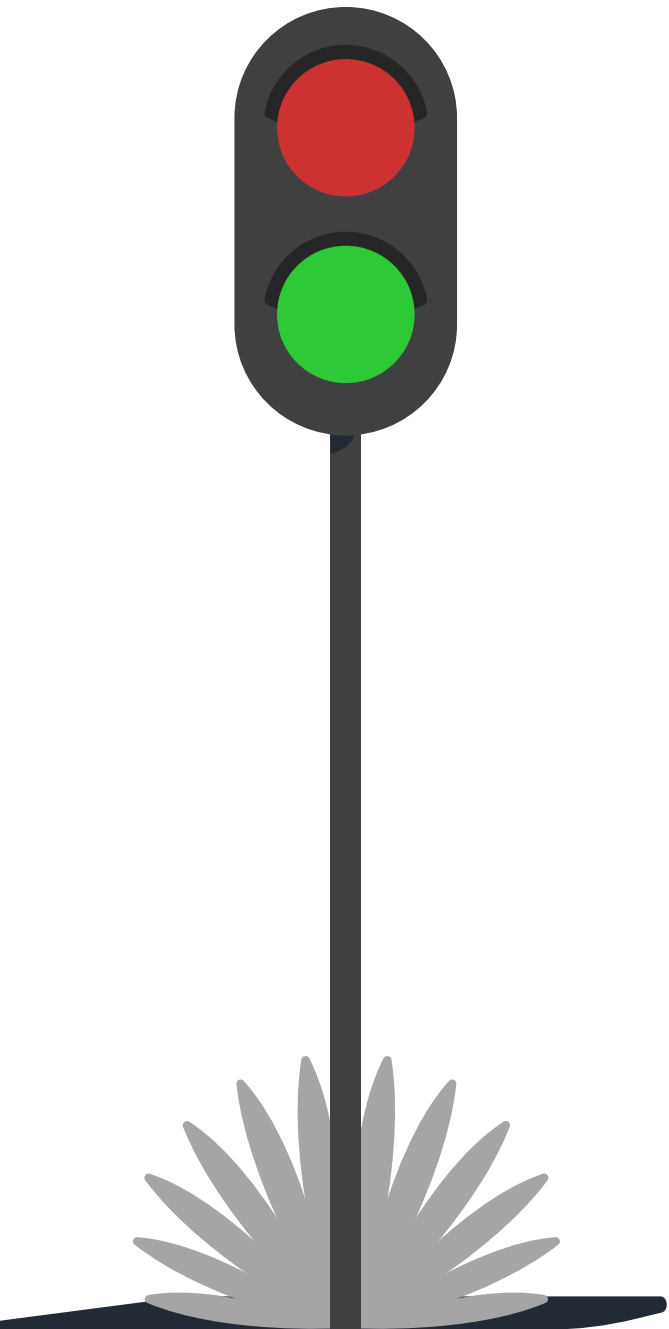
### ¿Qué prefieren en el trabajo?

Estabilidad  
Instrucciones claras

Confianza  
Autonomía

Retroalimentación  
Aprender

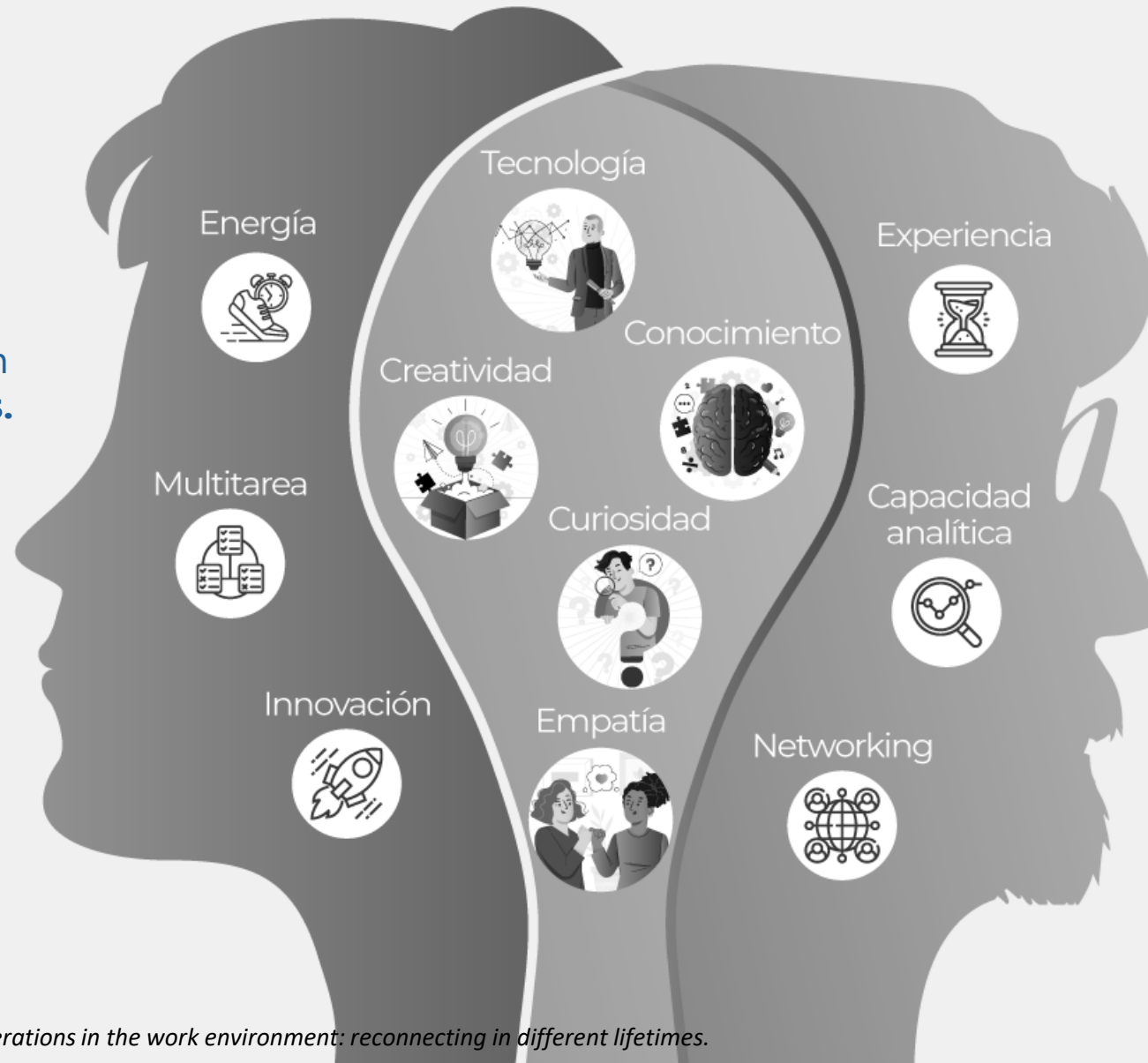
Respuestas rápidas  
Entender el por qué



**¿Reconocemos y  
aprovechamos las **fortalezas** de  
las **generaciones**?**

# Necesitamos reconocer que las **expectativas sobre el trabajo cambiaron**

Atención a **no** convertirlo en **estereotipos generalizados**.



# ¿Cómo hacerlo?

## Herramientas prácticas



# Evolución del Talento

Aplicado a Estaciones de Servicio

## ETAPAS

01

### Inicial

Conocer mi **data** y dar  
buena **experiencia al**  
**colaborador**

02

### Compromiso

Aumentar el compromiso y  
generar **planes de**  
**fidelización**

03

### Desarrollo

Estrategias de desarrollo y  
gestión para **impulsar el**  
**talento y disminuir riesgos**

# Herramienta 1: La data nos habla

## Indicadores de personal

### Activos

- 
- Básicos: Edad, Antigüedad, etc
  - Ausentismo y causas
  - Quiénes han crecido
  - Accidentes reportados

### Salidas

- 
- Despido o renuncia
  - ¿Cuántos se fueron?
  - ¿Quiénes?
  - ¿De dónde?
  - ¿Cuánto tiempo se quedaron?
  - ¿Por qué?

Comprendo mis causas para tomar acción.



ETAPA

01

Inicial

## Herramienta 2: Experiencia del colaborador



La experiencia continua con más en etapas más avanzadas.



ETAPA

01

Inicial

# Herramienta 2:

## Zoom en Centennials – Ideas prácticas

### Inducción



#### Qué hacer

#### Ejemplo

**Explicar el porqué de las reglas**

"El uniforme completo transmite orden, seguridad y confianza al cliente"

**Acompañar mejor en la inducción**

Asignar a una persona de referencia durante la primera semana

**Definir claramente qué significa hacerlo bien**

Explicar desde el inicio puntualidad, servicio, orden y cumplimiento de protocolo

### Desarrollo



#### Qué hacer

#### Ejemplo

**Dar retroalimentación frecuente**

"Hoy manejaste bien la fila; mañana cuidemos más el cierre de caja"

**Reconocer rápido los comportamientos correctos**

"Gracias por apoyar a tu compañero cuando se llenó la fila"

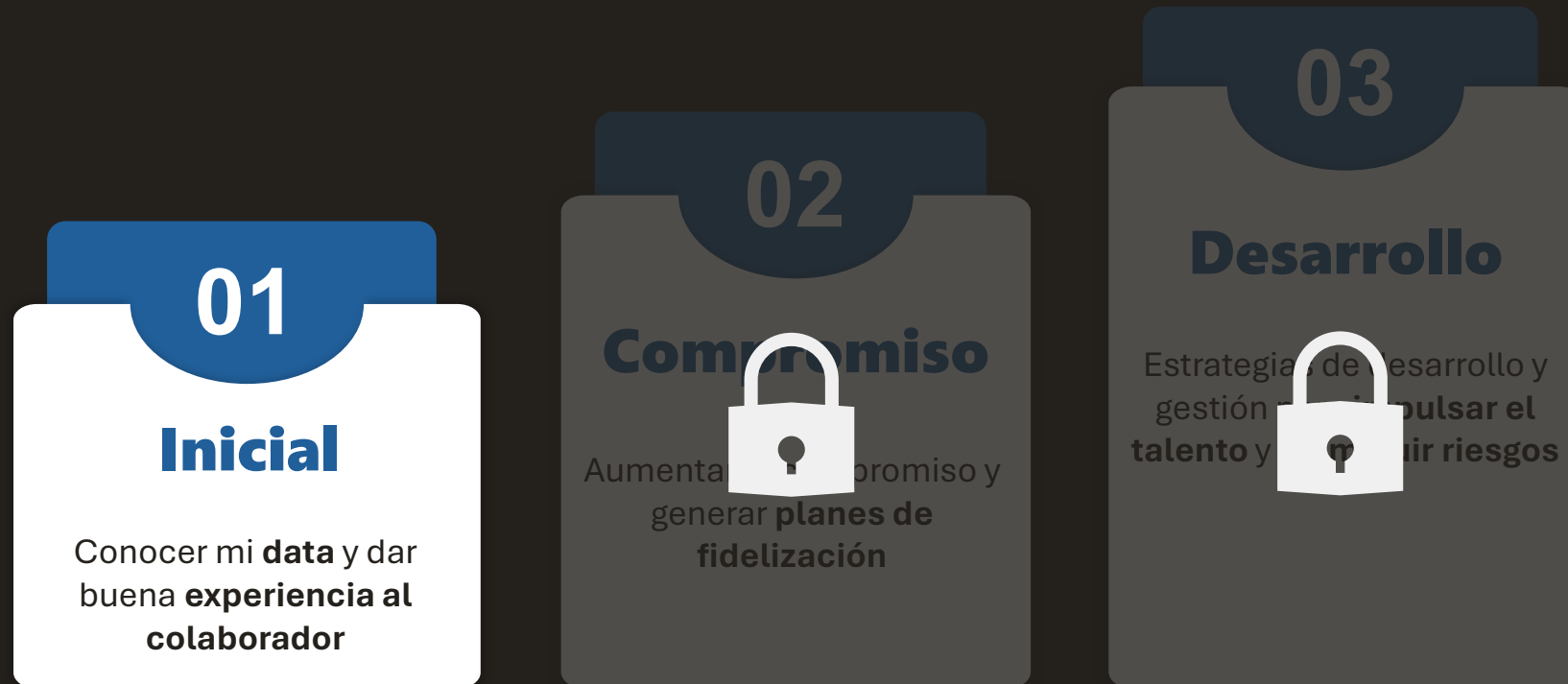
**Cuidar la forma de corregir**

Corregir en corto y aparte, no frente a clientes o compañeros

# Evolución del Talento

Aplicado a Estaciones de Servicio

## ETAPAS



Se podrá trabajar más en el convivio a fin de año.

# ¿En qué etapa están en sus estaciones?



Puedo acompañarlos en cada una.

*La clave para prevenir la  
tensión generacional es  
recordar que  
**todo el mundo  
quiere sentirse  
valorado.***



**HERRAMIENTAS**

# MINOSHKA

*Solis Amador*

EXPERTA EN GESTIÓN DEL TALENTO

## GRACIAS



Minoshka Solis Amador



Mino.Solis.Amador



+506 8860 9609

