DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Liderar a la generación Z: autenticidad, sentido e IA

Módulo adaptativo · ~20 min

Conviven cinco generaciones, y ahora es la Z la que hay que entender. El módulo parte de tres expectativas documentadas —autenticidad de las decisiones, sentido del trabajo, límites que se respetan— y aborda después lo que la IA vuelve urgente: las tareas que formaban a los perfiles junior son justo las que mejor absorbe. De ahí tres formas de reconstruir su aprendizaje y una visión del trabajo presencial como espacio de transmisión más que de control.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Responder a las tres expectativas de las nuevas generaciones: autenticidad de las decisiones, sentido del trabajo, límites respetados.

02 Dar feedback continuo y facilitar el trabajo en red, en lugar de filtrar los intercambios.

03 Abrir trayectorias de experto o de jefe de proyecto, ahora que la vía de la gestión de equipos atrae menos.

04 Reconstruir el aprendizaje de los perfiles junior cuando la IA absorbe sus tareas formativas: expediente tutelado, reuniones comentadas, tiempo sin IA.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers que quieren atraer y hacer crecer a jóvenes profesionales, ahora que la IA cambia su entrada en el mundo laboral.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1 **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.

2 **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.

3 **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.

4 **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.

5 **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

UN EJEMPLO ENTRE LOS CASOS PROPUESTOS

Aziza, vendedora de 20 años, asesora muy bien a los clientes, pero ha puesto dos veces un precio equivocado en el lineal. Marisol, una compañera, ha corregido las etiquetas en silencio y le ha comentado: «A su edad se ofenden enseguida, ve con tacto». Mañana verá a Aziza. ¿Qué hace?

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Mentoría inversa — Jack Welch / General Electric
- Conscious unbossing — Robert Walters (2024)
- Deloitte Gen Z & Millennial Survey (2025)
- Trabajo híbrido bien diseñado — principio Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- Deloitte — «Gen Z and Millennial Survey» 2025 (44 países, más de 23.000 encuestados): el 89 % de la generación Z y el 92 % de los millennials consideran importante que su trabajo tenga sentido
- Stanford Digital Economy Lab (2025) — el empleo de las personas de 22 a 25 años en los puestos más expuestos a la inteligencia artificial (IA) cayó un 6 % entre finales de 2022 y julio de 2025
- Robert Walters (2024) — el 52 % de los jóvenes de la generación Z no quiere ser mando intermedio («conscious unbossing»)
- Glassdoor — las menciones de burnout aumentaron un 32 % en un año y alcanzaron su nivel más alto desde 2016

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 10 de noviembre de 2026