

Bridging the
Generation Gap



Diseñando el Futuro

Nuevas Generaciones



Amrop

Leaders For What's Next

¿Cómo atraemos, retenemos y hacemos crecer a los líderes que vienen?

¿Nuestros sistemas de sucesión
están al día... o quedaron atrás?

¿Estamos haciendo lo suficiente en
las interacciones del día a día?

*Te compartimos algunos insights del
Estudio de Amrop Global “Bridging
the Generation Gap”.*



Amrop

Leaders For What's Next



La brecha generacional está sobredimensionada.

El traspaso es un proceso largo e iterativo: exposición, desafío, calibración y aprendizaje mutuo. Las diferencias importan; las similitudes anclan la colaboración.

Lo que cambió no es el ideal de liderazgo. Es cuánto lo necesitamos. Diálogo, feedback, autenticidad y autonomía dejaron de ser un estilo: son la condición para retener y hacer crecer a los sucesores.

“El propósito le importa tanto a la Gen X como a la Gen Z.”
Clarisa Vittone — Managing Partner, Amrop Argentina.

Evitemos la lógica de nosotros contra ellos: hay más puntos en común que diferencias, pero tendemos a mirar solo las diferencias.

*Un gran líder ve las luces de la nueva generación,
y no se obsesiona con las sombras.*



Amrop

Leaders For What's Next



Seis rasgos que definen a la nueva generación.

Digital · Impaciente · Cauta · Dinámica · Abierta · Aspiracional.

Lo que necesitan de sus líderes: comunicación abierta, feedback constructivo, impacto, bienestar, trabajo y carrera flexibles, diversidad e inclusión, y compromiso con las personas y el planeta.

“Quieren ser tratados como personas, no como parte de una gran máquina.” — İrem Yüksel, Amrop Türkiye & CIS.



Amrop

Leaders For What's Next



Cinco claves para atraerlos y retenerlos.

Propósito — 8 de cada 10 dicen que es clave para su satisfacción y lealtad.

Dinero — un tercio es financieramente inseguro; 6 de cada 10 viven al día.

Aprendizaje — el desarrollo rápido pesa tanto como la compensación.

Libertad — 4 de cada 10 tienen un trabajo paralelo; el emprender los atrae.

Liderazgo — 70% de la Gen Z aspira al C-suite; quieren ascender, con un camino claro.



Amrop

Leaders For What's Next



En 10 años podríamos quedarnos sin líderes.

Y no por falta de talento, sino por cómo estamos diseñando los planes de carrera.

La nueva generación no espera 20 años para llegar a un C-level. Rota, prueba, emprende. Y si algo no la convoca, se mueve.

Argentina, además, tiene una opción que las generaciones anteriores no tenían: exportar su talento sin moverse de casa. Retenerla ya no es cuestión de esperar su turno, sino de rediseñar el camino.



Amrop

Leaders For What's Next



Esto es una cuestión arquitectónica.

Si les decimos: esta es nuestra estructura burocrática tradicional, tu rol vive acá y reportás a un único líder... se desconectan.

El 50% señala “sin un camino claro de ascenso” como motivo principal para dejar un trabajo.

- **Zonas de operación claras** — autonomía real dentro de límites explícitos.
- **Prioridades cristalinas** — y accountability dicha en voz alta.
- **Tareas intraempreendedoras** — son marcadores de confianza; cuando hay espacio, se involucran.

*La Generación Alfa podría tener 30 trabajos en su vida.
¿Podemos planificar el talento como antes?*



Amrop

Leaders For What's Next



“La mayoría de los líderes imaginan lo que sus equipos dirían de ellos. Pero casi nunca lo preguntan.”

Clarisa Vittone — Managing Partner, Amrop Argentina

La nueva generación habla de frente, cuestiona y detecta rápido las conversaciones poco auténticas. Ese es, quizás, su mayor aporte: nos obliga a liderar con transparencia y apertura.

El autoconocimiento dejó de ser un “nice to have” del liderazgo: es la base de la credibilidad.

En Amrop nos gusta preguntar: “¿Qué dirían de vos las personas más jóvenes de tu equipo?”, “¿Qué experiencia creés que estás generando como líder?”



Amrop

Leaders For What's Next



¿Bienestar como beneficio... o como parte de la experiencia que generan los líderes?

El burnout de la nueva generación no es una falla de resiliencia individual. El colapso es estructural: una cultura always-on, sin desconexión real.

El estrés depende más de estas dos cosas que de la carga de trabajo:

- 1) No saber qué es lo que importa.
- 2) No tener voz en cómo se hace el trabajo.



Amrop

Leaders For What's Next



Claves para los líderes.

Prioridades claras — decir qué importa (y qué no).

Voz real — un espacio para conversar sin miedo al juicio.

Eficiencia antes que perks — primero se resuelve la sobrecarga; después, el bienestar.

La Gen Z rara vez levanta la mano para pedir ayuda. No avisa que renuncia: se va en silencio. Por eso importa ayudar a los líderes a detectar el estrés antes del burnout.



Amrop

Leaders For What's Next



El impacto se juega en las interacciones diarias.

- **Autenticidad y vulnerabilidad** — humanizar los desafíos no es debilidad. Decir “estoy estresado” es valentía y habilita al equipo.
- **Autonomía estructurada** — zonas de operación claras, prioridades cristalinas y accountability dicha en voz alta.
- **Mentoría mutua** — la inversa y la clásica, las dos a la vez en donde cada uno aporta lo que sabe. “Reverse Mentoring”: el joven le enseña al senior. La nueva generación guía a los líderes con más trayectoria en temas donde ellos tienen ventaja natural — lo digital, la IA, y las perspectivas de su generación (diversidad, nuevas formas de trabajar). La clásica, la de siempre: el senior le transfiere al joven su experiencia, criterio y conocimiento del oficio

Cuando se les pregunta qué extrañan de sus referentes en la distancia, la respuesta es una sola: la confianza.



Amrop

Leaders For What's Next



El CHRO es el arquitecto de este relevo.

El rol se vuelve más estratégico y cercano al CEO: definir cultura de forma objetiva, reducir rotación y construir una organización psicológicamente segura.

“Si no lo hacemos, en 10 años no tendremos líderes ni managers.” El objetivo no es cambiar a la nueva generación: es entender sus fortalezas, mejorar su motivación y darles un futuro para soñar dentro de la empresa.



Amrop

Leaders For What's Next



Tres partes, una sola conversación.

El relevo generacional no es una crisis ni un misterio: es un proceso largo de exposición, desafío, calibración y aprendizaje mutuo.

La transición tiene éxito cuando cada generación elige la curiosidad por sobre el juicio, cuando los líderes ven potencial en lugar de sombras, y cuando la organización crea las condiciones para que ambas prosperen.

El futuro no se define por las divisiones generacionales, sino por la sinergia entre ellas.

Para leer la Nota Completa hace clic [aquí](#)



Amrop

Leaders For What's Next

Amrop –
Talent Advisory



**Te acompañamos a diseñar
estrategias para gestionar a
los líderes del futuro.**

Desarrollo de liderazgo
Discovery Programs
Planes de Sucesión
Studies y Mapeos de altos
potenciales

www.amrop.com



Amrop

Leaders For What's Next