

# #CtheFuture

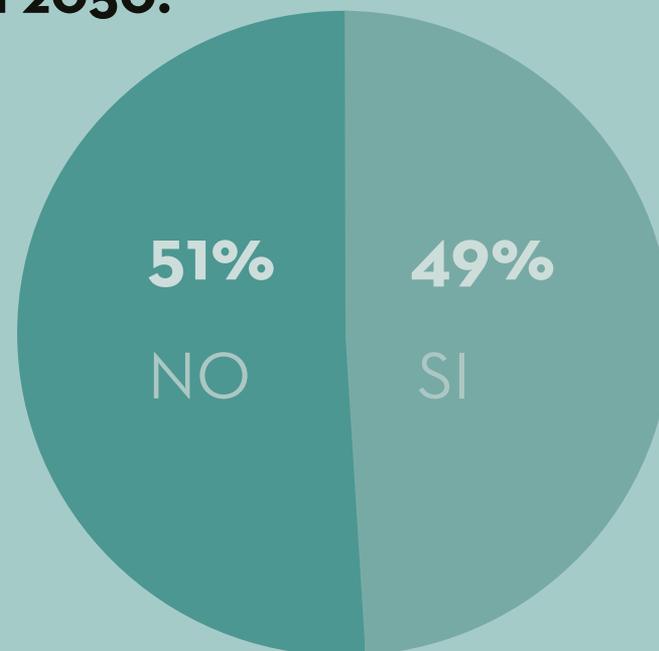
¿Cómo serán los CEOs de la Generación Z?

Le preguntamos a 5.000 jóvenes ambiciosos de la Generación Z, quienes están en una senda de liderazgo, cómo creen que será el futuro de la alta dirección. Esto es lo que dijeron:

# Educación Ejecutiva

**El 51% de los Gen-Z creen que los CEOs no necesitarán títulos universitarios en 2050.**

*Pregunta 1: ¿Creés que los CEOs en 2050 necesitarán títulos universitarios?*



# Firmes en habilidades blandas

**El 69% cree que las habilidades blandas serán más importantes que las habilidades duras para los futuros líderes de la alta dirección.**

Habilidades duras

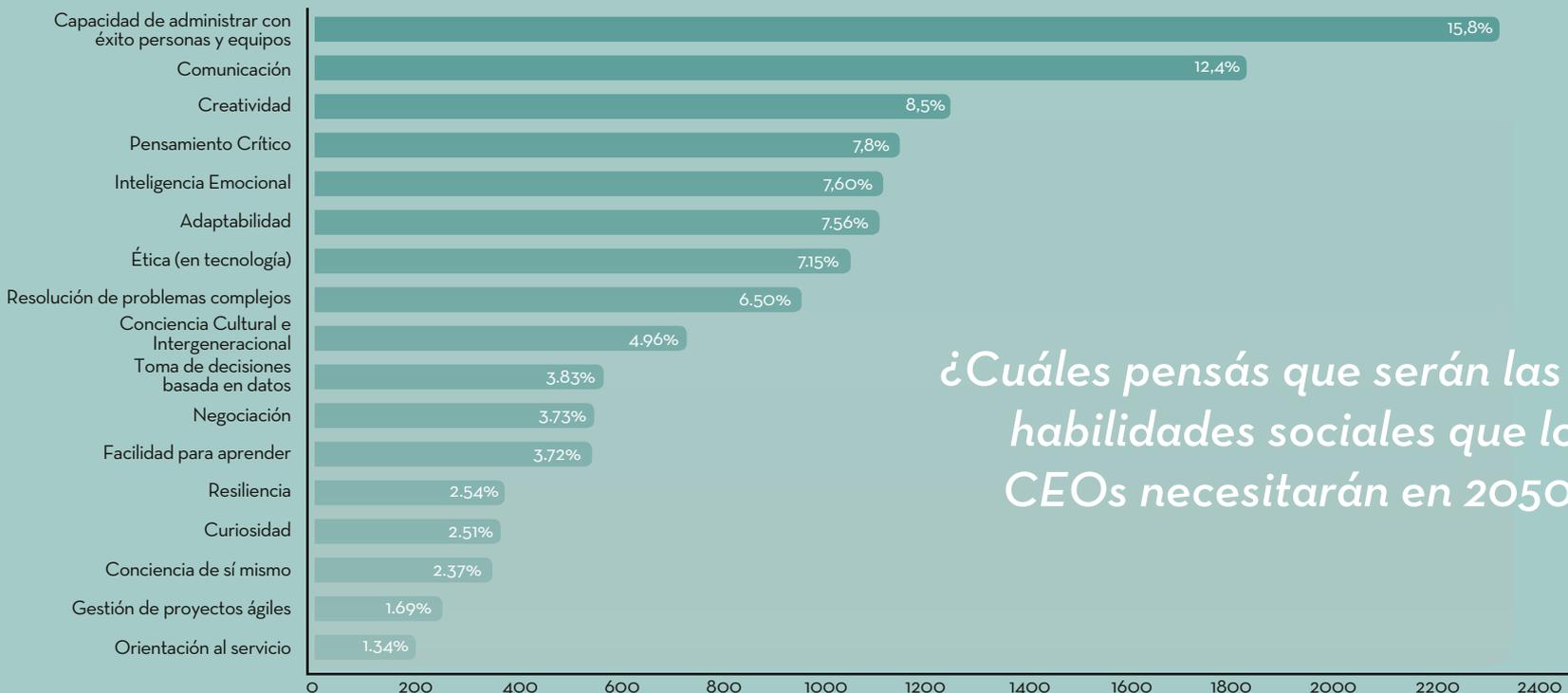
*¿Qué será más importante para los CEOs en 2050: las habilidades duras o las habilidades blandas?*

Habilidades blandas

0 500 1000 1500 2000 2500 3000 3500

# Firmes en habilidades blandas

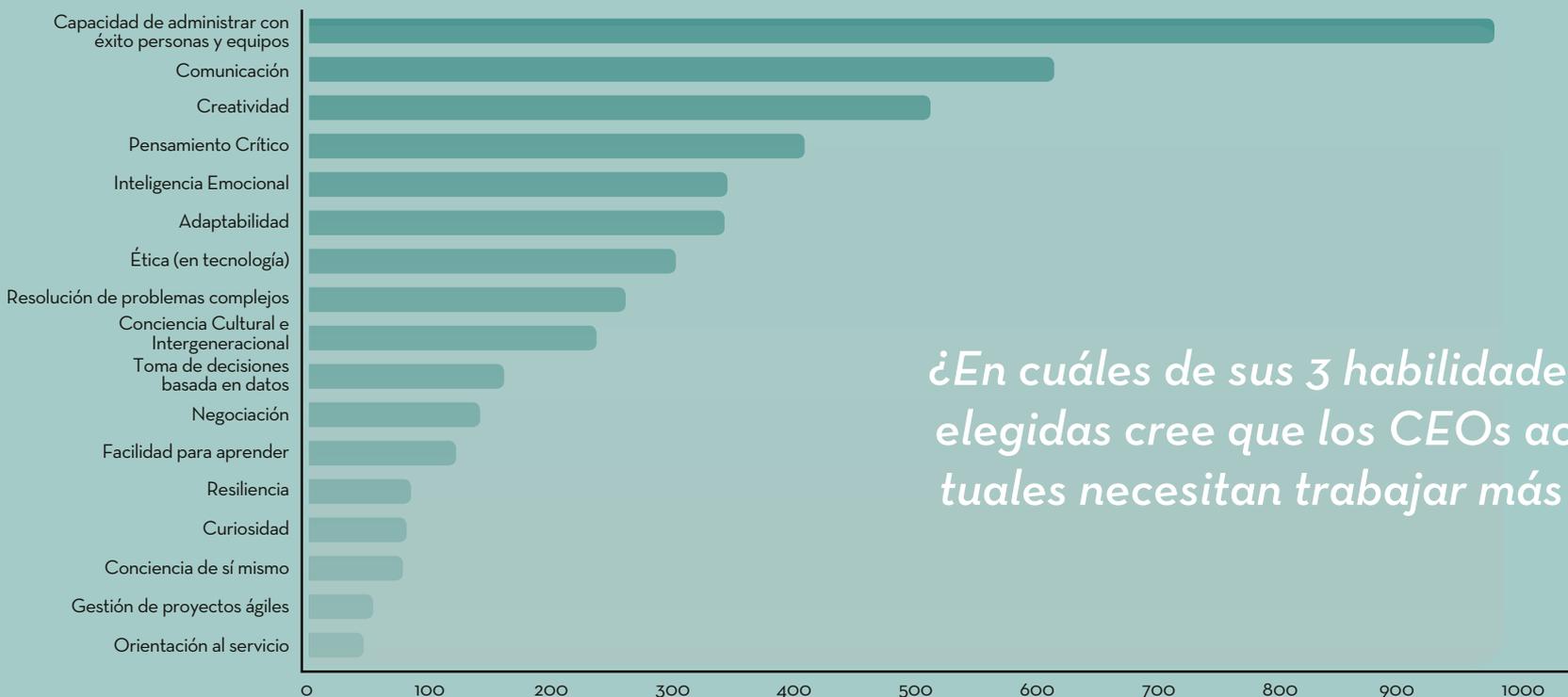
**La habilidad número 1 que necesitan los futuros líderes es la capacidad de administrar con éxito personas y equipos. La "comunicación" y la "creatividad" son las otras habilidades principales que los futuros líderes deben perfeccionar:**



*¿Cuáles pensás que serán las 3 habilidades sociales que los CEOs necesitarán en 2050?*

# Firmes en habilidades blandas

Los miembros de la Generación Z creen que los líderes actuales de la alta dirección no están logrando el nivel requerido de habilidades blandas: la gestión de personas y liderazgo de equipos fueron vistas como las habilidades en las que más necesitan trabajar los CEOs actuales, seguidas de creatividad e inteligencia emocional:



*¿En cuáles de sus 3 habilidades elegidas cree que los CEOs actuales necesitan trabajar más?*

# Firmes en habilidades blandas

¿Cuán adecuadamente capacitado sientes que estás en estas habilidades?  
 (1 estrella = menos preparado; 5 estrellas = más preparado)

## Más preparado



Curiosidad	4.41
Facilidad para aprender	4.29
Adaptabilidad	4.24
Resiliencia	4.18
Creatividad	4.18
Orientación al Servicio	4.16
Comunicación	4.15
Ética (en tecnología)	4.15
Inteligencia Emocional	4.08

## Menos preparado



Pensamiento Crítico	4.07
Conciencia de sí mismo	4.05
Gestión de personas y Liderazgo de equipos	4.02
Conciencia Cultural e Intergeneracional	3.92
Resolución de problemas complejos	3.89
Negociación	3.87
Toma de decisiones basada en datos	3.86
Gestión de proyectos ágiles	3.70

# Educación Ejecutiva

- 51% cree que los CEOs no necesitarán títulos universitarios para 2050.
- Más de la mitad (55%) dice que la formación experiencial es la mejor manera de desarrollar futuros líderes.
- La educación no tradicional, como los cursos en línea o los bootcamps, también ganará popularidad (el 23% cree que ésta es la mejor ruta para preparar a los futuros líderes).
- Solo el 6% cree que los títulos universitarios son la mejor manera de preparar a los futuros líderes con las habilidades blandas que necesitarán para liderar.

54,90%

Formación experiencial (programas formales que requieren que estudies y trabajes al mismo tiempo)

23,96%

Educación no tradicional (bootcamps/cursos en línea)

15,09%

Pasantías

6,05%

Títulos  
Universitarios

*¿Cuál es la mejor manera para que los futuros líderes aprendan estas habilidades?*

## Metodología

**Número de encuestados:** 5146

**Público encuestado:** Postulantes al programa CEO POR UN MES 2019 que quisieron participar en este estudio.

**¿Qué es CEO POR UN MES?** Es un programa dirigido por la Fundación Adecco Group. Selecciona cada año 46 jóvenes que recién inician sus carreras profesionales, que trabajan junto a los CEOs del Grupo Adecco en su país durante un mes completo. Luego, 10 finalistas compiten para convertirse en el CEO global por un mes y trabajar junto a Alain Dehaze. El candidato seleccionado fue anunciado el 19 de septiembre de 2019.

**Acerca del Grupo Adecco:** Adecco Group es el proveedor de soluciones de recursos humanos líder del mundo. Proporcionamos empleo fijo y flexible a más de 700.000 personas cada día. Con más de 33.000 empleados en 60 países, transformamos el mundo laboral con cada empleo. Nuestros colegas brindan a más de 100.000 organizaciones el talento, los servicios de RR. HH. y la tecnología de punta que necesitan para triunfar en una economía mundial siempre cambiante. Como parte de la lista Fortune Global 500, nuestra empresa lidera con el ejemplo y crea valores compartidos que satisfacen las necesidades sociales, a la vez que encabeza la innovación empresarial. Nuestra cultura de integración, justicia y trabajo en equipo empodera a individuos y organizaciones, impulsa las economías y construye mejores sociedades. Estos valores no pasan inadvertidos para nuestros empleados, que nos han elegido con sus votos 2ª mejor empresa para la que trabajar del mundo, en la lista Great Place to Work® - Best Workplaces de 2017. Hacemos que el futuro funcione para todos.