

Latin America 2026 Leadership Institute Meeting.

Tu capítulo a prueba de futuro

**Cómo entender los cambios generacionales
puede ayudarte a formar los líderes del mañana**

criaz.

¡Qué gusto verlos!



- Mi nombre es Erick Sales
- Soy el fundador de CRIAZ y uno de los TOP 100 HR Voices de Brasil
- Trabajé con más de 1000 líderes en LATAM y los ayudé a reducir la rotación de sus equipos hasta un 27%
- Soy un líder con MBA y maestría en gestión de personas

- Y aunque no lo parezca, sí, soy emo



**Y CUANDO HABLAMOS DE
PREPARAR TU CAPÍTULO
PARA EL FUTURO... PUES BIEN**

**NO ESTAMOS HABLANDO
DE TECNOLOGÍA**



1998



2003



2011



2022

**HAN
CAMBIADO
MUCHAS
COSAS**

**LA TECNOLOGÍA VA Y
VIENE A SU RITMO**

**SOLO LA GENTE
ES CONSTANTE**

Fuimos el pasado

Somos el presente

Somos el futuro

**VAMOS A CALENTAR
UN POCO,
¿DE ACUERDO?**

GENERACIONES NO SON SIGNOS

No es solo una fecha

No está en las estrellas

Y es bastante complejo



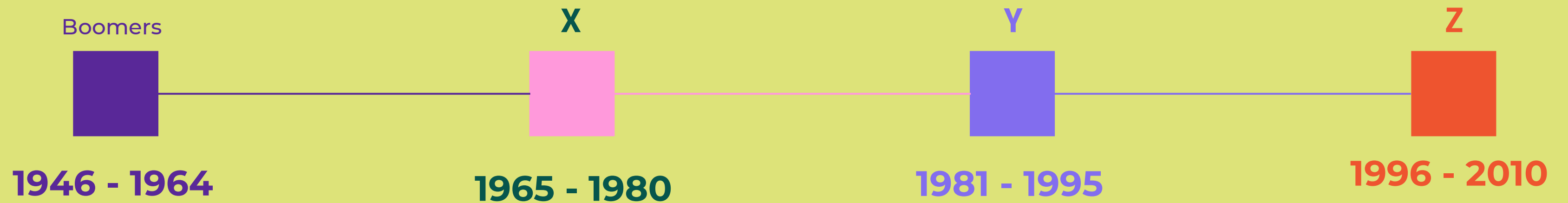
¿Qué es una generación?



Es el concepto de Karl Mannheim (1928) que transforma la idea de generación, definiéndola por

- ★ **su contexto socio-histórico, más que su edad biológica.**
- ★ **su ubicación compartida en el proceso social e histórico.**
- ★ **su posición socioeconómica en las sociedades que habitan.**

¿Y cuál es la tuya?



Esa es la definición de los USA

PERO EN LATAM...

TENEMOS

NUESTRO SAZÓN

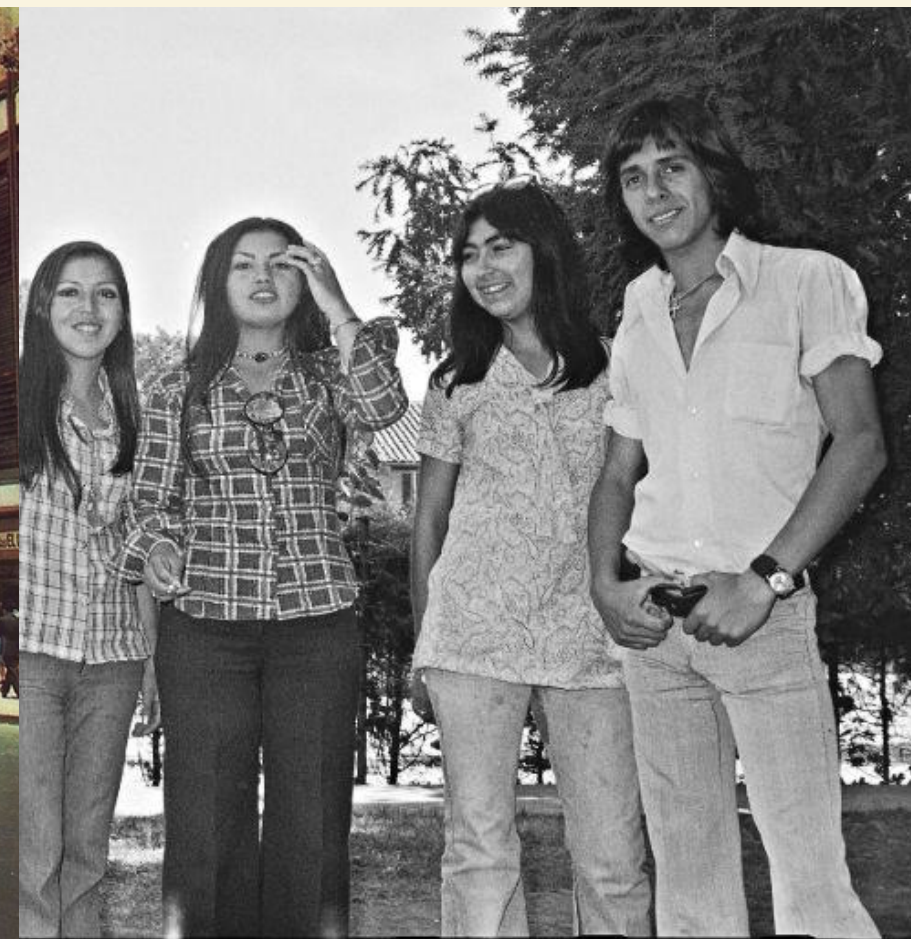
DE LOS 50 A LOS 70

Gran parte de la región vivía
bajo un régimen militar

El Estado era grande y la
economía estaba agitada

Grandes gigantes industriales
trajeron aquí sus fábricas

*En ese mar de cambios, regímenes fuertes e industrialización repentina, el trabajo lo era todo.
Era el salvavidas que te mantenía a salvo, y estaba muy ligado a tu valor como ciudadano*



LOS 80 (LA DÉCADA PERDIDA)

Casi todos los regímenes militares habían caído

Golpeó una crisis económica generalizada y las políticas públicas se volvieron más austeras

El desempleo subió mientras vivíamos la redemocratización

Ahora el trabajo ya no era solo un salvavidas en medio del cambio; era lo único que evitaba que te ahogaras.

Para quienes construían su carrera en esa época, el trabajo se volvió la meta principal.



LOS 90 Y LOS 2000 (EL BOOM DIGITAL)

Las economías empezaron a recuperarse

Comenzó la digitalización del trabajo; todos tomaban clases de computación

Resurgió la idea de un lifestyle centrado en el trabajo

Ahora enfrentamos de nuevo un escenario de cambio, pero distinto: el mercado laboral está cada vez más saturado, la forma de hacer las cosas cambia y todo se mueve mucho más rápido. Hoy el trabajo se ve como un 'estilo de vida necesario'.



Y entonces: la Gen Z

La pandemia de covid

La pandemia redefinió por completo las normas profesionales de la Gen Z. Al entrar al mercado laboral en aislamiento, su visión de la salud mental, la flexibilidad y la etiqueta corporativa es única y distinta

Como nativos digitales, la Gen Z se formó con un flujo de información sin precedentes y el auge de la economía gig. Esto fortaleció su expresión individual y redefinió por completo su relación con el trabajo

Nativos digitales

Alza del costo de vida

En la última década, el costo de vida urbano subió más rápido que los salarios, encareciendo la independencia. Por eso, el afán de la Gen Z por el reconocimiento rápido nace de dos pilares: la inmediatez digital nativa y la supervivencia financiera

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, NOS VOLVIMOS BANI

B (FRÁGIL)

A (ANSIOSO)

N (NO LINEAL)

I (INCOMPENSABLE)



**SOLO PARA 6% DE LA GEN Z
SER LÍDER ES SU META
PRINCIPAL DE CARRERA**

**MIENTRAS EL 80% DE RRHH
NO CONFÍA EN SU PIPELINE
DE LIDERAZGO**

**CERCA DEL 72% DEL MERCADO VE A LA
GEN Z COMO LA GENERACIÓN MENOS
COMPROMETIDA Y DEDICADA EN EL
TRABAJO (GPTW)**

LATAM ES DE LAS MÁS COMPROMETIDAS DEL MUNDO

- ✦ El 31% de los profesionales se declara plenamente comprometido
- ✦ El 52% de los profesionales dice sentirse en "thriving"

Datos: GPTW
(2025)



**ESTA ES UNA SALA DE GENTE
COMPROMETIDA**



**¿POR QUÉ EMPEZASTE A SER VOLUNTARIO
EN TU CAPÍTULO?**

NUESTROS VALORES

MAKE IT EASY

AIM HIGHER

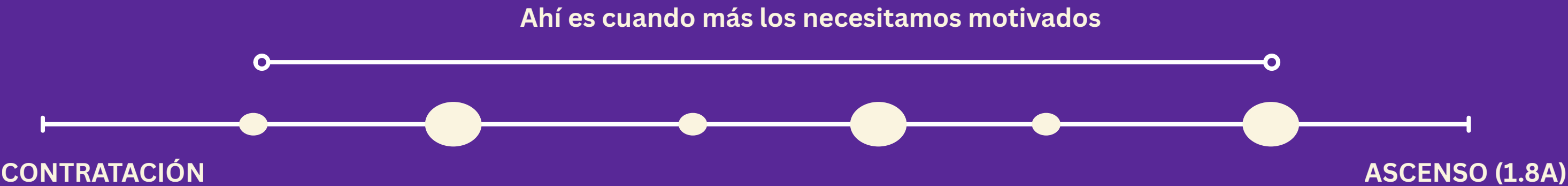
BE WELCOMING

EMBRACE CURIOSITY

TOGETHER WE CAN

**¿VES LA
CONEXIÓN AQUÍ?**

ENTONCES, ¿QUÉ FUNCIONA? PUES DÉJAME MOSTRARTE ALGO



POSIBLES
RECONOCIMIENTOS
ALTERNATIVOS SERÍAN

- | | | | |
|------------------|-------------------|--------------------|---------------------|
| proyecto externo | alta visibilidad | pases al Summit | firmas de IA |
| mentorías | liderar proyectos | comida con líderes | acceso a decisiones |

MICRO
VALIDACIONES
SERÍAN

- | | |
|-------------------|----------------------|
| feedback positivo | evidencia de impacto |
| mención pública | observar reuniones |

Pero eso es en una empresa

**UN CAPÍTULO ES
OTRA HISTORIA**

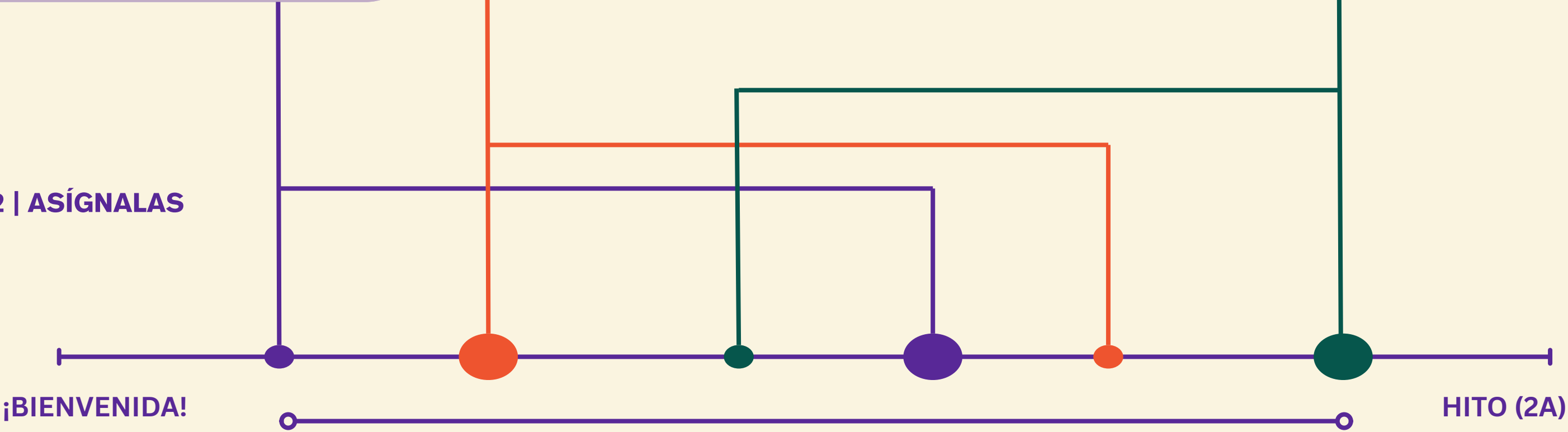
Y ahora es cuando trabajamos juntos. Creemos algo hecho para ti

Framework | Cadencia de Compromiso del Capítulo

PASO 1 | MAPEA Y AGRUPA POSIBILIDADES



PASO 2 | ASÍGNALAS



PASO 3 | HAZLO REALIDAD

**USA EL PODER DE LO
INTERGENERACIONAL**

MÁS FÁCIL DECIRLO QUE HACERLO. ASÍ QUE, AL HABLAR CON MÚLTIPLES GENERACIONES:

ANTE UN DESACUERDO, PREGUNTA: “¿POR QUÉ PIENSAS ESO?”

DI SIEMPRE LO OBVIO. TU OBVIO NO ES EL DE OTRO

SIGUE LA ESTRUCTURA: PRIMERO LA HISTORIA, LUEGO LA PROPUESTA

AL PREGUNTAR CUALQUIER COSA, EMPIEZA POR EL “PORQUÉ”

SIN DEBATE, NO HAY INNOVACIÓN

ASÍ QUE SIGAMOS DISCREPANDO (PERO CON INTELIGENCIA)



SIGAMOS EN CONTACTO





¡GRACIAS!