

## Anexo I. Registro del Título del Trabajo Fin de Grado (TFG)

NOMBRE DEL ALUMNO: MARÍA MOYA

PROGRAMA: E2 Analytics

GRUPO: B

FECHA: 30/09/2024

Director Asignado: Cortés Campanario

Apellidos

Dánae

Nombre

### Título provisional del TFG:

La generación Z presenta características intensificadas por su inmersión en la era digital, ¿Qué estrategias de liderazgo intergeneracional son efectivas para satisfacer sus expectativas laborales?

**ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 4 páginas: Índice provisional, objetivos, metodología y bibliografía)**

#### A. TÍTULO DEL PROYECTO:

La generación Z presenta características intensificadas por su inmersión en la era digital, ¿Qué estrategias de liderazgo intergeneracional son efectivas para satisfacer sus expectativas laborales?

#### B. INTRODUCCIÓN (5 párrafos, ¿qué se pretende aportar?, hablar sobre el tema y justificar la necesidad de la investigación, hablar de la estructura: en la 1era parte X, en la segunda parte Y...)

En la actualidad, la era digital ha transformado profundamente la forma de trabajar y relacionarse en el entorno laboral. La generación Z, aunque comparte ciertos rasgos con generaciones anteriores, ha desarrollado características que se han intensificado debido al contexto tecnológico en el que ha crecido y su constante exposición a entornos digitales desde temprana edad. Destacan por su capacidad para realizar multitasking (Krakow University of Economics & Dolot, 2018). Además, tienen una mayor tendencia a cambiar de empleo, buscando ambientes laborales más diversos y flexibles (Urgal, s. f.). Esta generación también demanda un feedback constante en su entorno de trabajo (Gabrielova & Buchko, 2021).

Se prevé que la generación Z constituya casi el 30% de la fuerza laboral para 2025.

Esto plantea un desafío importante para las compañías: ¿Cómo pueden las empresas adaptarse a las expectativas de esta nueva generación para no solo atraer, sino también retener su talento? Este trabajo analiza cómo la transformación digital ha moldeado su forma de trabajar y cómo estas preferencias distintivas, como la flexibilidad, la diversidad y el feedback continuo, pueden convertirse en una ventaja competitiva para las empresas que las promuevan eficazmente.

El liderazgo intergeneracional, cuando se gestiona adecuadamente, se convierte en un motor de innovación y adaptación al cambio. La generación Z, en particular, aporta un enfoque que responde tanto a sus propias necesidades como a las de los nuevos consumidores, que comparten sus valores.

El trabajo se estructura en cuatro partes principales. En la primera, se analizará el contexto actual y los retos que enfrentan las empresas: mientras la generación X asume roles de liderazgo en su mayoría, los millenials comienzan a ocupar posiciones clave de gestión, y la generación Z se incorpora al mundo laboral. La segunda parte abordará cuatro aspectos clave que consideramos diferenciadores en la generación Z, aspectos que se han desarrollado como resultado de su inmersión en la era digital. En la tercera parte, se examinarán las implicaciones de estos aspectos tanto para la generación Z como para las empresas que buscan adaptarse a ellos. Finalmente, en la cuarta parte, se explorará el concepto de liderazgo intergeneracional y cómo la generación X, los millenials y otras generaciones pueden aprovechar las características de la generación Z para generar sinergias productivas y enfrentar con éxito los desafíos del futuro.

### **C. MARCO TEÓRICO (entramos de lleno, ¿Qué se sabe del tema?, fuentes y autores clave, qué metodologías se han utilizado, ¿qué gaps hay?)**

Contexto de la investigación:

Fuentes y autores clave:

Metodologías utilizadas en otros trabajos: igual

Conexión con la investigación: ¿Cómo voy a rellenar esos gaps que existen?

### **D. OBJETIVOS (¿qué quieres conocer?, empezar con verbos, bullet points)**

- Analizar cuatro características de la generación Z que se han intensificado debido a su inmersión en la era digital.
- Investigar cómo la era digital ha influido en el comportamiento laboral de la gen Z, influyendo en sus expectativas.
- Evaluar las implicaciones de estas características para las empresas, especialmente en términos de atracción, retención y satisfacción del

talento de la generación Z.

- Proponer estrategias de liderazgo intergeneracional que permitan a los líderes millenials motivar y trabajar con la generación Z, creando sinergias positivas en el entorno laboral.

#### **E. METODOLOGÍA (¿cómo vamos a conseguir los objetivos? Enfoque cuali, encuestas, entrevistas de caso, variables, universo vs muestra,**

Para alcanzar los objetivos de esta investigación, la metodología incluirá una revisión bibliográfica de fuentes, pues el objetivo principal consiste en describir las características diferenciadoras de la generación Z.

También, se adoptará un enfoque cualitativo en el que se realizarán entrevistas y focus groups con líderes millenials y la generación Z para así conocer las diferencias generacionales, obteniendo así una visión más completa y detallada del tema.

#### **F. ÍNDICE PROVISIONAL**

1. Introducción
  - 1.1 Propósito
  - 1.2 Objetivos
  - 1.3 Diseño metodológico
  - 1.4 Estructura del trabajo
2. Marco conceptual
  - 2.1 Contexto actual del entorno laboral
  - 2.2 Características diferenciadoras de la generación Z
  - 2.3 Causas de ciertas preferencias laborales de la generación Z
    - 2.3.1 Necesidad de multitasking
    - 2.3.2 Búsqueda de diversidad
    - 2.3.3 Demanda de feedback continuo
    - 2.3.4 Falta de comprensión de las reglas vitales de la conversación
3. Análisis de casos prácticos
  - 3.1 Ejemplos de la generación Z en el entorno laboral
  - 3.2 Implicaciones de las preferencias laborales de la generación Z para el liderazgo de otras generaciones
  - 3.3 Estrategias para gestionar a la generación Z
4. Conclusiones
  - 4.1 Conclusiones
  - 4.2 Recomendaciones

5. Bibliografía
6. Anexos

## G. CRONOGRAMA

MES/PARTES		Esqueleto	Investigación y contenido	Análisis de la investigación y casos	Conclusiones y cierre
SEPT	1				
	2				
	3				
	4				
OCT	1				
	2				
	3				
	4				
NOV	1				
	2				
	3				
	4				
DIC	1				
	2				
	3				
	4				
ENERO	1				
	2				
	3				
	4				
FEBRERO	1				
	2				
	3				
	4				
MARZO	1				
	2				
	3				
	4				

## H. REFERENCIAS

Anderson, Heather J., John E. Baur, Jennifer A. Griffith, y M. Ronald Buckley. «What Works for You May Not Work for (Gen)Me: Limitations of Present Leadership Theories for the New Generation». *The Leadership Quarterly* 28, n.º 1 (febrero de 2017): 245-60. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.08.001>.

«Determinants of Motivation to Work in Terms of Industry 4.0&mdash;The Gen Z Perspective». Accedido 20 de septiembre de 2024. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/15/12069>.

Francis, Tracy, y Fernanda Hoefel. «‘True Gen’: Generation Z and Its Implications for Companies», s. f.

Gabrielova, Karina, y Aaron A. Buchko. «Here Comes Generation Z: Millennials as Managers». *Business Horizons* 64, n.º 4 (julio de 2021): 489-99. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>.

- Gabrielova, Karina, y Aaron A. Buchko. «Here Comes Generation Z: Millennials as Managers». *Business Horizons* 64, n.º 4 (julio de 2021): 489-99. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>.
- Henderikx, Maartje, y Jol Stoffers. «An Exploratory Literature Study into Digital Transformation and Leadership: Toward Future-Proof Middle Managers». *Sustainability* 14, n.º 2 (9 de enero de 2022): 687. <https://doi.org/10.3390/su14020687>.
- Krakow University of Economics, y Anna Dolot. «The Characteristics of Generation Z». *E-Mentor*, n.º 74 (24 de octubre de 2018): 44-50. <https://doi.org/10.15219/em74.1351>.
- Ozkan, Mustafa, y Betul Solmaz. «The Changing Face of the Employees – Generation Z and Their Perceptions of Work (A Study Applied to University Students)». *Procedia Economics and Finance* 26 (2015): 476-83. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00876-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X).
- Pietrzak, Agata, Marina Palada, y Senka Borovac Zekan. «The Impact Of Digitalization On Future Leaders Skills». *Elektronički zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku* 17 (27 de diciembre de 2023): 25-35. <https://doi.org/10.51650/ezrvs.17.3-4.2>.
- Rademaker, Tim, Ingo Klingenberg, y Stefan Süß. «Leadership and technostress: a systematic literature review». *Management Review Quarterly*, 13 de diciembre de 2023. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00385-x>.
- Schroth, Holly. «Are You Ready for Gen Z in the Workplace?» *California Management Review* 61, n.º 3 (mayo de 2019): 5-18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>.
- Urgal, Laura. «The Future of the Workforce Depends On Generation Z: A Study On Generational Workforce Preferences», s. f.