



docebo

**La generación Z ha llegado: Prepárese
para la fuerza laboral móvil**

Considere esto: en menos de dos años, su programa de capacitación podría ser obsoleto.

Esto no quiere decir que la tecnología que está utilizando para impulsar sus actividades de capacitación seguirá el mismo camino; de hecho, los avances en la tecnología de aprendizaje en realidad le ayudarán a asegurarse de que lo anterior no ocurra.

La obsolescencia potencial de sus programas corporativos de aprendizaje, en cambio, estará dirigida por un nuevo conjunto de trabajadores que garantizan cambiar la forma en que su organización opera, incluyendo la forma en que las personas aprenden y se desarrollan profesionalmente.

Antes de que alguien siquiera termine de considerar el impacto que los Millennials tuvieron en el mundo laboral y de la capacitación, una nueva generación se dirige hacia usted. Diga 'Hola' a la Generación Z.

La generación Z son los niños "cool", un conjunto de trabajadores recién salidos de la universidad y con una mente fresca que garantizan ser más influyentes y disruptivos que los Millennials. Se garantiza que pondrán un gran énfasis no solo en el propósito de las actividades de capacitación, sino también en la tecnología utilizada para absorberlos, con un enfoque particular en el aprendizaje móvil primero.

Mientras los Millennials aclararon la necesidad del aprendizaje compatible con dispositivos móviles, la Generation Z empujará a las organizaciones a perfeccionarlo, lo que requiere un cambio de enfoque que considere un diseño móvil que sea accesible para cualquier persona, en cualquier lugar y en cualquier momento.



¿QUIEN ES LA GENERACIÓN Z?

Si bien el rango de edad de esta nueva generación obsesionada con la tecnología aún está en debate, son más jóvenes que los Millennials y pronto inundarán su fuerza laboral a medida que las generaciones Baby Boomer y Gen X se acerquen hacia la jubilación.

Los de la Generación Z nacieron a mediados de los 90 y se criaron en la década de 2000 y representarán más del 20% de los adultos que trabajan para el año 2020. Aunque tienen una edad cercana a los Millennials, la Generación Z tiene más en común con la Generación X, por lo menos en lo que se refiere al trabajo. Según la investigación de Accenture, la Generación Z demostró un “retorno a los valores laborales más tradicionales”, que incluye el deseo de una trayectoria profesional clara y estable, y (en aumento) una preferencia para comunicarse con sus colegas cara a cara en lugar de hacerlo en línea. La Generación Z también prefieren entornos de trabajo dinámicos y rápidos, y la mayoría de ellos espera que las horas de trabajo excedan la semana laboral tradicional de 40 horas.

LOS MILLENNIALS CRECIERON CON COMPUTADORAS Y TECLADOS, LA GENERACIÓN Z CRECIÓ CON PANTALLA TÁCTILES

La Generation Z es la primera generación verdaderamente nativa digital. Mientras que los Millennials adoptaron las tecnologías más conocidas y ampliamente utilizadas (sí, el Internet) en la adolescencia y principios de sus 20, La Gen Z no sabe lo que es vivir sin una conexión al Internet de alta velocidad o acceso a las redes sociales, especialmente en un dispositivo móvil. Han crecido en un mundo de conectividad, información instantánea y aprendizaje remoto, lo que resulta en un enfoque muy diferente de sus carreras que el de sus hermanos mayores, padres y abuelos.

De hecho, los Millennials son expertos en tecnología (muchas de las tecnologías de Internet más populares del mundo fueron desarrolladas por los Millennials, después de todo) y capaces de aceptar el cambio, crecieron en una era donde el Internet no era inalámbrico y ver YouTube o Netflix en su teléfono celular no era común. Mientras tanto, la Generación Z ha crecido documentando sus vidas enteras en las redes sociales y desempeñando un papel clave en la creación de un mundo que no solo es más pequeño, sino que existe principalmente en una pantalla táctil de 4 por 6 pulgadas en vídeo vertical.

Y entrarán a la fuerza de trabajo con un conocimiento instintivo y experto de todo lo digital, donde sus gerentes no tendrán que mostrarles cómo funcionan las cosas, sino cómo la tecnología puede elevarlos, incluyendo sus actividades de aprendizaje, gracias a una confianza inherente en todas las plataformas en línea que superan enormemente a las generaciones anteriores para producir una abundancia de conocimientos sociales y digitales valiosos para sus empleadores.

ALGUNOS DETALLES SOBRE LA GENERACIÓN Z...



La Generación Z toma su tableta o smartphone cada 7-8 minutos



La Generación Z prefiere comunicarse por medio de imágenes, íconos y símbolos, comparado con los Millennials que usan mensajes de texto como norma



Los Millennials se preocupan por su estatus social como los “likes” en las redes sociales, mientras que la Generación Z se preocupa por la economía y la ecología del mundo



La Generación Z se preocupa menos que los Millennials por el dinero, y en vez tienen un deseo de alcanzar sus propósitos y aprender



Ellos quieren aprender rápido y no tienen tiempo o paciencia por procesos lentos

Así que, ¿Cómo deben las empresas prepararse para una fuerza laboral móvil en lo que se refiere a las actividades de aprendizaje?

ACEPTE EL CAMBIO, CONSTRUYA EN BASE A LA ADAPTABILIDAD

A todos nos gusta pensar que nuestra generación fue la mejor. Y seamos francos, hay algo dentro de todos nosotros que queremos creer que los jóvenes de hoy en día son más egoístas, distraídos y perezosos en comparación con lo que éramos a su edad. El problema es que este enfoque nunca le sirve bien a nadie y está enraizado en muy poca verdad.

La clave para conectarse con la Generación Z es reconocer quiénes son y comprender que lo que ofrecen a su fuerza laboral es único. Sin embargo, es importante recordar que no le conviene suponer que todo lo que quieren sea nuevo y llamativo, sino que se trata más bien de obtener una comprensión genuina de lo que los motiva y el valor que esos intereses pueden brindarles a su organización si es respetada.

Los valores centrales de la Generación Z pueden ser sorprendentes, considerando que muchos de ellos se relacionan con generaciones más antiguas que los Millennials de edades más cercanas.

- Son frugal: les gusta una buena oferta (¿y a quién no?)
- Valoran la igualdad social: en el mundo de la Generación Z, no hay absolutamente ninguna paciencia para el racismo, el sexismo o el trato injusto de ningún tipo. También son más francos sobre estos temas cuando los ven en la vida real.

- Se nutren de la innovación, la singularidad y la originalidad: La Generación Zer confía en saber qué los hace especiales y también quieren saber por qué su organización es especial.

Al considerar estos valores, es más importante que nunca expresar la misión, visión, valor y propósito de su empresa, y cómo la conexión a los programas de capacitación de sus empleados le ayudará a lograrlos.

LO QUE ÉSTO SIGNIFICA PARA LOS GERENTES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

“ADEMÁS DE PAGAR LA DEUDA ESTUDIANTIL, OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO EN EL LUGAR DE TRABAJO SON UNA GRAN PREOCUPACIÓN PARA LA GENERACIÓN Z, INCLUSO MÁS QUE EL SALARIO ...”

Fuente: Adecco Staffing USA

Hay una serie de consideraciones que los administradores y gerentes de la capacitación y desarrollo deben tener en cuenta cuando diseñan programas de aprendizaje que se conecten con esta nueva y emocionante generación. Por ejemplo, la Generación Z está más abierta que nunca a los lugares de trabajo en los cuales pueden usar su propio dispositivo, lo que cambiará la forma en que las organizaciones necesitan diseñar sus actividades de aprendizaje. También esperan saber cuál es el resultado previsto del aprendizaje, muy claramente por adelantado, por lo que es fundamental que estos resultados se describan desde el principio.

Aquí hay algunos factores que los líderes de la capacitación y el desarrollo deben tener en cuenta al diseñar programas de aprendizaje para la Generación Z:

Sea tan auténtico como sea posible: La Generación Z es más probable de integrar el trabajo y su vida personal, un cambio impulsado por su constante conexión con el contenido a través de teléfonos móviles y redes sociales. Los empleados de la Generación Z se comprometerán más con la organización y el aprendizaje cuando decidan participar, lo que significa hacerles sentir que su trabajo y el lugar de trabajo se conectan con su valor y los une no solo como empleados, sino también como gente.

La predeterminación de una identidad corporativa que suena fabricada y producida no se conectará con los empleados de la Generación Z, expertos en mercadotecnia, que en cambio la

verán como inauténtica. Conectar su identidad corporativa a los de sus nuevos empleados de la Generación Z significa brindar personalidad, y que esté enraizada en personas y situaciones reales y que se puedan identificar. Eso significa crear escenarios de capacitación que aprovechen de ponentes externos para seminarios y talleres (capacitación formal) y que permitan a la Generación Z a llevar sus propias personalidades a las actividades de aprendizaje en línea (gamificación para la victoria).

Adopte la colaboración y la competencia: La Generación Z creció con la tecnología en la palma de la mano, un entorno que prima la interacción social a través de las redes sociales y una apreciación inherente de la comunidad y las oportunidades de co-crear la cultura de las empresas para las que eligen trabajar. Si bien el aprendizaje social es un pilar clave en la creación de programas de capacitación efectivos, es más que importante cuando se consideran las necesidades y deseos de la Generación Z.

Los programas de capacitación que se conectan con la Generación Z son aquellos que crean oportunidades frecuentes para la capacitación social formal y en el trabajo. Esto brinda a los trabajadores de ésta generación oportunidades para resolver problemas, generar ideas y formar relaciones importantes con empleados de generaciones distintas a las suyas.

Hacerlo significa conectar los valores importantes para la Generación Z (igualdad e innovación, por ejemplo) durante la capacitación para establecer interacciones importantes con sus compañeros de trabajo para eliminar las barreras sociales, mientras se crea el potencial para las relaciones entre mentor y alumno.

Al utilizar la capacitación en línea, una de las mejores formas de conectarse con la Generación Z es no solo servir estas actividades de aprendizaje para que puedan consumirse en un dispositivo móvil, sino también incorporar características de gamificación que fomenten una dosis saludable de interna competencia. Al hacerlo, no solo aumenta la moral, sino que también mejora la rentabilidad de la inversión general de la capacitación a medida que los alumnos compiten para superar los puntos de referencia establecidos por otros alumnos.

LOS DISPOSITIVOS MÓVILES (P. EJ. LOS SMARTPHONES) SON EL MODO PREFERIDO PARA INCENTIVAR EL COMPROMISO A TRAVÉS DE TODOS LOS EMPLEADOS DE LA GENERACIÓN Z, INCLUYENDO LA CAPACITACIÓN, LA INVESTIGACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

5 ESTADÍSTICAS QUE DEMUESTRAN QUE EL APRENDIZAJE MÓVIL VALE LA PENA (Y POR QUÉ ES CLAVE PARA CONECTARSE CON LOS ESTUDIANTES DE LA GENERACIÓN Z)



Los alumnos que usan sus Smartphones para el aprendizaje completan materiales de cursos un 45% más rápido que esos que utilizan una computadora.

[LYNDA]



El 89% de usuarios de smartphones descargan aplicaciones, 50% de los cuales lo usan para el aprendizaje.

[TOWARDS MATURITY]



El 43% de alumnos ven niveles de productividad mejorada comparado con los que no usan sus móviles.

[TOWARDS MATURITY]



La persona promedio pasa 2 horas y 51 minutos en sus smartphones todos los días, 221 veces, y tocando su pantalla más de 2,600 veces.

[DSCOUT]



El número de usuarios que sólo usan sus móviles ha crecido (27%), sobrepasando a los usuarios que sólo usan su computadora de escritorio (14%).

[GOOGLE]

“VAYA A DONDE SUS ALUMNOS SE ENCUENTRAN ”

Si bien las modalidades de aprendizaje tradicionales seguirán siendo importantes, la popularidad y el crecimiento del aprendizaje electrónico beneficiarán a la Generación Z como ninguna otra generación. Después de todo, están acostumbrados a consumir contenido en línea, ya sea de capacitación o educativo. La clave es encontrar un equilibrio que complemente las necesidades no solo de los estudiantes, sino también de los objetivos de la organización, y eso significa utilizar una capacitación en línea complementada por actividades formales de aprendizaje y aprendizaje práctico, que es particularmente importante en las industrias donde las habilidades prácticas son necesarios.

Si bien puede parecer contradictorio, el crecimiento de los dispositivos móviles y su papel en el aprendizaje también es importante para la formación dirigida por un instructor. ¿Administra su plataforma de aprendizaje existente con anuncios, notificaciones y alertas, y los envía a dispositivos móviles? Si bien los elementos de la entrega del curso están con el instructor, es responsabilidad del administrador asegurarse de que los alumnos conozcan estos cursos. Se trata de garantizar que sus cursos de capacitación puedan funcionar en el nuevo mundo móvil.

También se deben considerar las habilidades blandas, incluida la comunicación, la resolución de problemas y la gestión. La tecnología de aprendizaje puede dar vida a estas habilidades, especialmente en capacidades de aprendizaje social, donde las generaciones mayores actúan

como expertos en la materia para brindar orientación a los trabajadores más jóvenes, mientras ayudan a los empleados más nuevos a aprender a involucrarse con generaciones mayores que tienen diferentes actitudes ante la vida y la mundo digital.

CONECTANDO CON LA GENERACIÓN Z



Aproveche los medios mixtos y los mensajes estimulantes.



Proporcione un enfoque flexible para el aprendizaje (y utilice la tecnología para darle a la Generación Z esa flexibilidad para aprender cuando lo deseen, de la forma que deseen).



Dales la libertad de autoaprendizaje y autonomía



Fomente la colaboración y las conexiones humanas.



Mantenga su atención con un contenido de aprendizaje del tamaño de un bocado, similar al de sus feeds en las redes sociales.



Asegúrese de que el aprendizaje sea fácil de usar: La Generación Z espera una tecnología intuitiva y accesible



La Generación Z es la primera nativamente móvil.

La tecnología de aprendizaje también puede ayudar a los administradores de la capacitación y desarrollo a crear planes de aprendizaje individualizados, que en el mundo de hoy pueden ser el factor decisivo entre retener y perder el talento digital. Al permitir que los empleados contribuyan a estos planes, también permite que las organizaciones aprovechen y comprendan las habilidades que ya tienen e identifiquen en cuáles necesitan para trabajar.

La Generación Z es un nuevo desafío emocionante en el mundo del aprendizaje corporativo, que vale la pena el esfuerzo dominar. Ser exitoso requiere la aceptación de que las cosas que pudieron haber funcionado en el pasado pueden necesitar ser adaptadas para reflejar los tiempos, incluyendo la adopción no solo de tecnología de aprendizaje, sino la proliferación de versiones móviles para satisfacer sus apetitos por esta tecnología.

¿Está preparado para un mundo de aprendizaje de primera clase con la Generación Z?

La más reciente aplicación móvil de Docebo, disponible ahora en las tiendas Apple y Google Play para dispositivos iOS y Android, es un paso importante hacia una experiencia de usuario sin fricciones, equilibrada y con las capacidades de una plataforma de aprendizaje innovadora para aumentar la experiencia general del alumno.

docebo

¡COMIENCE SU PRUEBA GRATUITA POR 14 DÍAS!

Docebo es un sistema de gestión de aprendizaje (LMS) enfocada en cambiar la forma en que las personas aprenden a través de una tecnología fácil de usar y basada en la nube, diseñada para el usuario moderno. Establecido en el 2005, Docebo (en latín significa “enseñaré”) ofrece a las empresas y sus empleados, socios y clientes un ecosistema de aprendizaje que aumenta el rendimiento y la participación en el aprendizaje. Docebo está diseñado para impulsar una estrategia coherente de capacitación y desarrollo, y ha sido adoptada por más de 1,400 empresas en todo el mundo por su elegancia y capacidad para implementar estrategias de aprendizaje combinado (formal, social y experiencial). Docebo ofrece un modelo de precios escalable y un conjunto robusto de integraciones y APIs, junto con un soporte confiable disponible 24/7



Para más información, visite [**www.docebo.com/es**](http://www.docebo.com/es)



www.facebook.com/DoceboLATAM/



twitter.com/doceboLATAM



www.linkedin.com/company/docebo-latam