

DESARROLLO DEL TALENTO EN LA NET GENERATION



“ Si usted entiende a la Net Generation también podrá comprender el futuro.”

Don Tappscot

GESTIONAR EL POTENCIAL DE LA GENERACIÓN DE INTERNET PARA INCREMENTAR LA COMPETITIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN



Formar, motivar, desarrollar y retener el talento es una de las funciones de Management más retadoras que existen. Ante nosotros tenemos una nueva generación caracterizada por nuevas formas de comunicación, aprendizaje y cultura que exigen a las organizaciones transformar sus modelos de desarrollo y formación.

En estas líneas ofrecemos las pautas para saber cómo desarrollar a la Net Generation desde el conocimiento de sus características diferenciadoras hasta la selección de las estrategias de aprendizaje más adecuadas a sus necesidades y motivaciones.

LOS NATIVOS DE LA ERA DIGITAL O NET GENERATION:

Las personas que pertenecen a la Net Generation o Generación Y, nacen aproximadamente entre 1977 y 1997. Don Tapscott, en su libro, “Grown Up Digital”, destaca con estas palabras que su principal influencia es “la Red”: “la tecnología es como el aire para ellos”.

La “Gens Net”, ha crecido rodeada de medios digitales determinando su forma de comunicación e interacción social conformando un tipo de cultura y estilo de vida diferente que está presente en los medios donde se integra: Móvil, Videojuegos, Redes sociales, Chat, Blogs, p2p (redes cuyo uso habitual consiste en compartir archivos de distinto tipo), son recursos de uso cotidiano para esta generación desde edades muy tempranas.

La vida a través de las nuevas tecnologías les ha acostumbrado a relacionarse en continua colaboración para obtener aquello que necesitan en cada momento. Les ha dejado una profunda huella en su comportamiento como es la búsqueda de agilidad en las respuestas, eligen y cuestionan, tienen un estilo consensuador para obtener y compartir información, se comunican multiculturalmente o basan sus relaciones en la transparencia y la confianza.

ALGUNOS DATOS PARA REFLEXIONAR:

Estudios realizados por “Yahoo” y la agencia OMD en Europa, con una muestra algo mayor de 4000 jóvenes en España, Gran Bretaña, Alemania, Italia y Francia, muestran que:

- El 60% de este grupo de edades no pueden imaginarse un mundo y una vida sin Internet.
- Casi la mitad de los encuestados navega cada día durante dos horas y más de una tercera parte se conecta a la red por lo menos durante 20 horas a la semana.



¿QUÉ DIFERENCIA A LAS TRES GENERACIONES QUE CONVIVEN EN LAS EMPRESAS: BABY BOOMER, GENERACIÓN X Y GENERACIÓN Y?

En las organizaciones conviven actualmente tres generaciones que hay que integrar adaptándose a sus necesidades. Sus principales características son:

	Baby Boomer	Generación X	Generación Y o Net Generation
¿En qué periodo nacen?	1945-1964	1965-1976	1977-1997.
¿Qué entorno histórico les ha marcado?	<p>Pertencen a la explosión de la natalidad posterior a la segunda guerra mundial</p> <p>Les han marcado acontecimientos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los disturbios políticos. • La llegada del hombre a la luna. • La guerra de Vietnam. • Los movimientos sociales para defender los derechos humanos y del medio ambiente. • Filosofía Hippie. 	<p>Esta generación se vio afectada por el bombardeo del consumismo de la década de los años 80.</p> <p>Hechos que han condicionado su forma de actuar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La llegada de Internet. • La caída del muro de Berlín. • El fin de la guerra fría. • La aparición del SIDA. • Menor idealismo político. • Aumento de los medios de comunicación. 	<p>Nacen con la proliferación de nuevas tecnologías y el auge de Internet.</p> <p>Viven acontecimientos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La caída de la Unión Soviética y su posterior disolución. • El Terremoto de México de 1985. • La Guerra del Golfo en 1991. • Los atentados del 11 de septiembre de 2001 (11-S). • La Crisis económica en Argentina.
¿Qué características les definen?	<ul style="list-style-type: none"> • Tienden a la experimentación. • Luchan por cambios políticos. • Búsqueda de valores humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buscan romper pautas y costumbres sociales anteriores. • Buscan la libertad y nuevas experiencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Usan Internet como forma de vida. • Necesitan de la interacción social. • Críticos con lo establecido.

SABÍAS QUE...

- Según la Oficina de Estadísticas Laborales de EEUU, en el 2014 el 47% de la fuerza laboral de EEUU estará formada por profesionales pertenecientes a la Net Generation.
- Actualmente, las personas con más edad de esta generación tienen 32 años, lo que significa que ya están presentes en el entorno laboral.



¿QUÉ DEBEMOS TENER EN CUENTA PARA PODER DESARROLLAR A LA NET GENERATION EN LAS ORGANIZACIONES?

A través de un estudio de Don Tapscott donde se realizaron 9.500 entrevistas a jóvenes de esta generación, se obtuvieron ocho claves que explican su actitud, comportamiento y forma de aprendizaje. El conocimiento de este trabajo aporta orientaciones para enfocar la planificación del desarrollo del talento de la Net Generation.

Resumen de los ocho factores que se obtuvieron en el estudio con las ideas más reveladoras :

1. **Libertad:** Han crecido eligiendo en Internet la información que consideran más útil y pudiendo expresarse sin barreras. Esta circunstancia determina que buscan la libertad de elección en sus relaciones personales y en el ámbito profesional: Dónde trabajar, en qué momentos o a través de qué medios.
2. **Personalización:** Sienten la necesidad de individualizar sus pertenencias y entorno (su escritorio, móvil o lugar de trabajo).
3. **Escrutinio:** En el uso que hacen de la Red están acostumbrados a seleccionar con ojo crítico aquella información que consumen. Por este motivo, tienen un estilo de comunicación crítico y basado en el análisis y la comparación.
4. **Integridad:** Sus redes sociales están basadas en la confianza al compartir información personal. Parte de sus valores son la integridad, transparencia y autenticidad. Es fundamental para su desarrollo y compromiso con la organización que perciban estos principios de funcionamiento en la comunicación.
5. **Colaboración natural:** La colaboración es el medio que utilizan para obtener sus objetivos que suelen ser compartidos y globales. Esta es la base de su desarrollo y aprendizaje.
6. **Entretenimiento:** Llevan al trabajo la interactividad del videojuego que estimula su creatividad y talento. Buscan divertirse trabajando y la satisfacción emocional.
7. **Velocidad:** Esperan respuestas inmediatas, rigen su comportamiento por el "just in time".
8. **Innovación:** Aprecian la innovación y la evolución constante. No aceptan los estilos directivos ni las jerarquías estáticas. Valoran la colaboración, la co-creación y la creatividad y eligen empresas que lo faciliten.

PARA AMPLIAR ESTA INFORMACIÓN, ACCEDA AL ARTÍCULO "ESCUCHA A TU HIJO: LA PROPUESTA DE DON TAPSCOTT PARA LA NUEVA ERA" EN EL BLOG DE JOSE CABRERA, EX-VICEPRESIDENTE DE OPERACIONES DE SUN MICROSYSTEMS

Leer más... http://blog.cabreramc.com/tag/generacion-red/#valores_generacion_Z#liderazgo2.0

Este estudio también forma parte del libro "Grown Up Digital" de Don Tapscott.



¿QUÉ DEBEMOS TENER EN CUENTA PARA PODER DESARROLLAR A LA NET GENERATION EN LAS ORGANIZACIONES? (CONT.)

Algunos ejemplo de cómo han adaptado sus oficinas algunas empresas integrando su negocio con las necesidades y valores de la Net Generation:



GOOGLE



FACEBOOK



PIXAR

CONCLUSIONES: ¿QUÉ NECESITAN PARA DESARROLLAR SU TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES?.

Las características de la Net Generation exige un cambio en el modelo de formación y desarrollo de las organizaciones enfocándose a propiciar:

- Oportunidad y espacio para expresar sus ideas y desarrollarlas.
- Metodologías de colaboración.
- Búsqueda de información y construcción de su conocimiento.
- Programas formativos personalizados y que “sientan como suyos”.
- Recursos que permitan el feed back continuo.
- Soportes visualmente atractivos como imágenes, videos y audio .
- Metodologías retadoras y entretenidas que inviten a la acción.

Accede al siguiente artículo relacionado para saber más: **“Supervising Net Gen, Forget top-down management. To harness the potential of young employees, you’ll need to collaborate and give them lots of feedback”**

http://www.businessweek.com/technology/content/dec2008/tc2008125_260819.htm



LAS TENDENCIAS DE FORMACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL POTENCIAL DE LA NET GEN

“ Yo no suelo leer libros, acudo a Google y obtengo de forma rápida la información que necesito”. Joe O’Shea estudiante de filosofía becado en Oxford y co-fundador de un sistema internacional de cooperación estudiantil por la paz.

Este comentario de O’Shea manifiesta la forma de aprendizaje habitual de la Net Generation. Se están desarrollando estudios científicos cuyas conclusiones se dirigen a que las personas nacidas en esta generación y habituadas al uso de nuevas tecnologías, parecen más sensibles a recursos visuales para el aprendizaje y funcionan como “escáneres” realizando lecturas selectivas eficaces ante grandes masas de información.

Si tenemos en cuenta que las tecnologías Web 2.0 son facilitadores del desarrollo del talento para la Net Generation, y que las personas de esta generación se caracterizan por “just in time”, la necesidad de colaboración para el aprendizaje y la preferencia por entornos visuales donde poder construir su conocimiento de forma activa. Existe una tendencia formativa que integra todos estos requisitos: Informal Learning.

INFORMAL LEARNING PARA EL INCREMENTO DEL DESEMPEÑO Y EL DESARROLLO DEL TALENTO:

SABÍAS QUE... Según las investigaciones de la ASTD, entre el 70% y el 90% del aprendizaje que ocurre en las empresas es de tipo informal aunque una parte minoritaria del presupuesto de formación y desarrollo se invierte en esta tendencia.

Accede al estudio y artículo “Learning gets social” por Tony Bingham, CEO ASTD

http://www.astd.org/TD/Archives/2009/August/Free/0908_Learning_Gets_Social.ht

Informal Learning consiste en el conjunto de acciones de aprendizaje colaborativo orientadas a la productividad, innovación y el desempeño en el puesto. Ocurre en el momento en el que la persona lo requiere y está focalizado en una situación concreta que la persona necesita resolver. Al mismo tiempo se encuentra contextualizado en el ambiente de trabajo, por lo que el aprendizaje obtenido es inmediatamente aplicado al puesto.

Se hace uso de recursos Web 2.0 como herramientas que apoyan la colaboración y el aprendizaje social:

- **Comunidades**_ Página Web dónde los usuarios pueden interactuar entre ellos generando nuevo contenido para el Site
- **“IM’s”**_ Mensajería instantánea donde también pueden compartirse archivos.
- **“Blogs”**_ Sitios Web creados para compartir información, opiniones o documentos y que esta gestionado por un usuario.
- **“Podcasts”/“ Videocasts”**_ Sitios Web donde se puede acceder a archivos multimedia de audio y video.



INFORMAL LEARNING PARA EL INCREMENTO DEL DESEMPEÑO Y EL DESARROLLO DEL TALENTO: (CONT.)

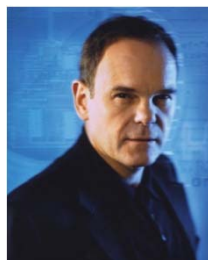
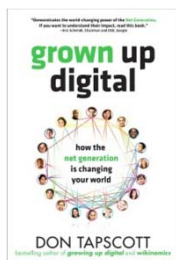
- **“Delicious”**_ Servicio de gestión de marcadores sociales (sistema donde los usuarios pueden obtener, compartir y clasificar enlaces de la web con información útil)
- **“Second Life”**_ Programa para la interacción social de los usuarios a través de la creación de un “avatar” o personaje virtual que les representa individualmente en 3D.

Esto no significa que el aprendizaje formal ya no sea necesario: Las soluciones de aprendizaje deben estar integradas además de incorporar las herramientas de apoyo al desempeño que permitan alcanzar los objetivos de desarrollo adaptados a las necesidades de las nuevas generaciones para lograr la evolución de las empresas.

Puedes ampliar esta información en la Newsletter de esta serie titulada “ Informal learning/social Learning”



TE PROPONEMOS LAS REFERENCIAS CLAVE PARA GESTIONAR EL TALENTO DE LA NET GENERATION



“Grown Up Digital” de Don Tapscott explora cómo la Net Generation puede desarrollar su talento y capacidad de colaboración en el entorno laboral. Promociona los beneficios de un cambio desde un modelo tradicional de aprendizaje hacia modelos basados en la interacción

Don Tapscott es una autoridad de renombre internacional, escritor, consultor y conferenciante sobre el impacto estratégico de la tecnología de la información sobre innovación, marketing y talento.



ASTD (American Society for Training & Development) es la asociación más grande del mundo dedicada a la formación y al desarrollo. Presidida por Don Tapscott, está formada por profesionales especializados de más de 100 países.

Ofrecen desde su web:

- Recursos para el aprendizaje y rendimiento de los profesionales, educadores y estudiantes.
- Realiza y pone a disposición de los miembros investigaciones y estudios comparativos.
- Referencias de libros y otras publicaciones on line.
- Celebra conferencias y eventos internacionales.

Visita la ASTD: American Society for Training and Development: www.astd.org

ADEMÁS.....

Puedes descargar el **Informe de tendencias 2010-2012** publicado por Overlap donde podrás acceder a las tendencias en formación y desarrollo fruto de las investigaciones que cada año se realizan desde la Dirección de I+D+i.

Descárgate el informe de tendencias en pdf desde la página web: www.overlap.net

