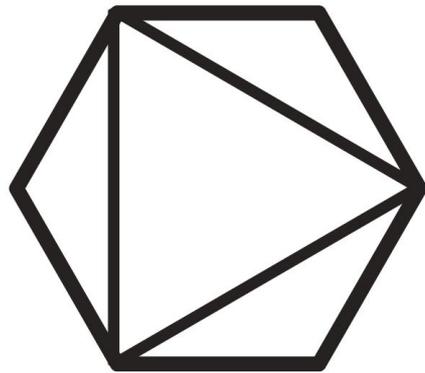




El futuro del aprendizaje empresarial

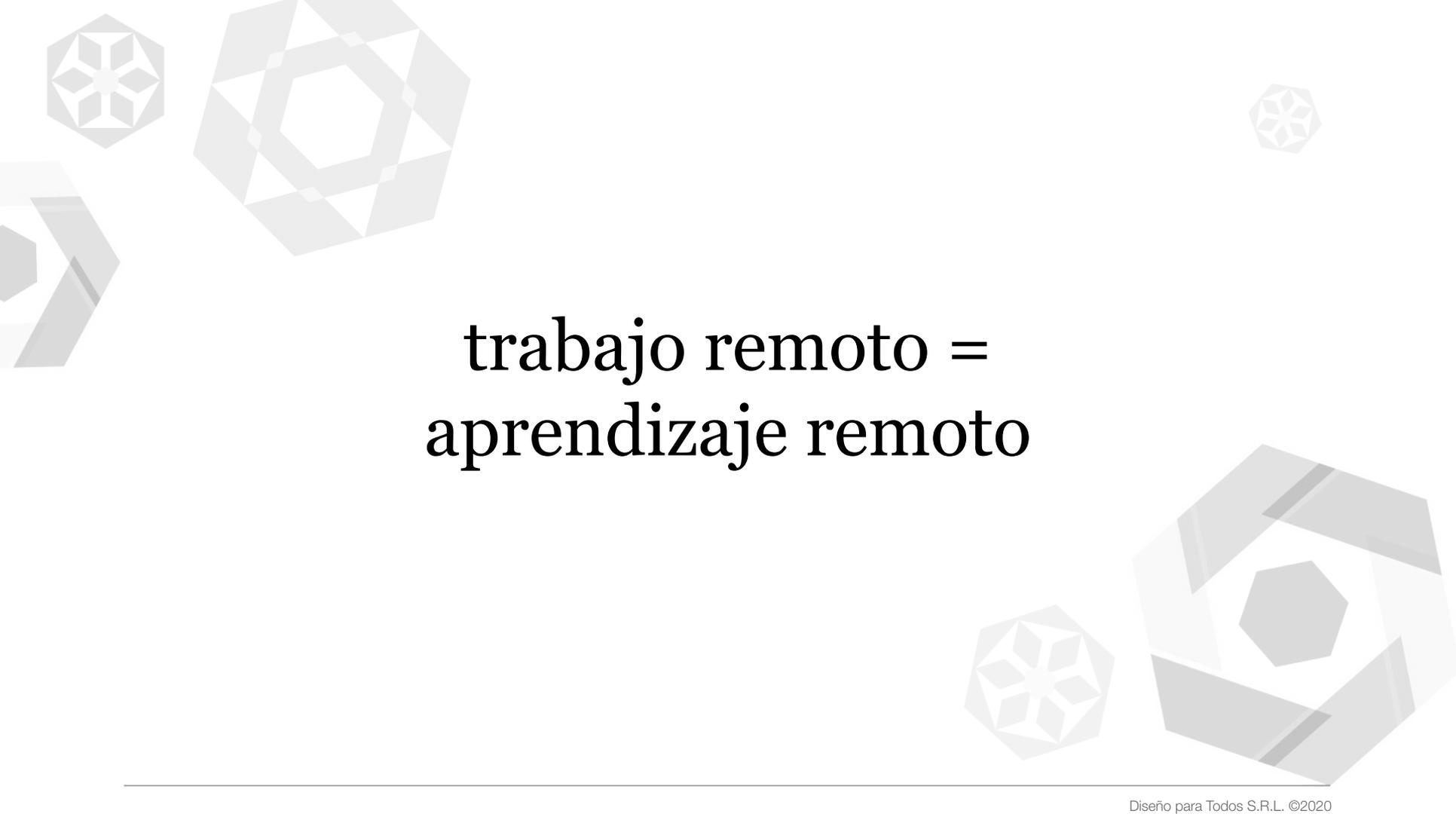
de agami para el **Club de Investigación Tecnológica**

Agosto, 2020



agami

Hacemos fácil la innovación

The slide features several decorative geometric patterns. In the top-left corner, there are three overlapping hexagonal shapes: a small one with a star-like internal pattern, a medium one with a complex internal structure, and a large one with a spiral-like internal structure. In the top-right corner, there is a small hexagon with a star-like internal pattern. In the bottom-right corner, there are two overlapping hexagonal shapes: a small one with a star-like internal pattern and a large one with a spiral-like internal structure. The central text is in a black serif font.

trabajo remoto =
aprendizaje remoto

Contextualicemos el trabajo en estos tiempos

- **Pre-pandemia¹:** 71% organizaciones tiene algún tipo de política para el trabajo remoto.
- **Pre-pandemia¹:** Principalmente por falta de confianza, solo el 56% de los gerentes permite el trabajo remoto.
- **Durante pandemia¹:** 16% de los empleadores utilizan tecnologías para monitoreo del trabajo remoto.
- **Durante pandemia¹:** 32% organizaciones están reemplazando el tiempo completo por trabajo estilo 'freelance'.
- **Durante pandemia³:** 87% de los ejecutivos reconocen la falta de competencias en sus colaboradores.
- **Post-pandemia¹:** 48% de los profesionales prefiere el trabajo remoto
- **Post-pandemia¹:** Al 2030 habrá un aumento del 30% de trabajo remoto con Gen Z ingresando a la fuerza laboral.
- **4ta RI²:** Ya traía una sustitución del 20-50% de los puestos de trabajo.
- **Post-pandemia¹:** **Al 2022 un 54% de la fuerza laboral necesitará apoyo estratégico para desarrollar nuevas competencias.**

1. <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/with-coronavirus-in-mind-are-you-ready-for-remote-work/>

2. <https://www.weforum.org/agenda/2019/09/to-build-the-workforce-of-the-future-we-need-to-revolutionize-how-we-learn-welcome-to-digital-learning-2-0/>

3. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/to-emerge-stronger-from-the-covid-19-crisis-companies-should-start-reskilling-their-workforces-now>

Sondeo con *reacciones*: Hace 5 años salió este pronóstico

¿Se prepararon?



¿Desearían haberse preparado?

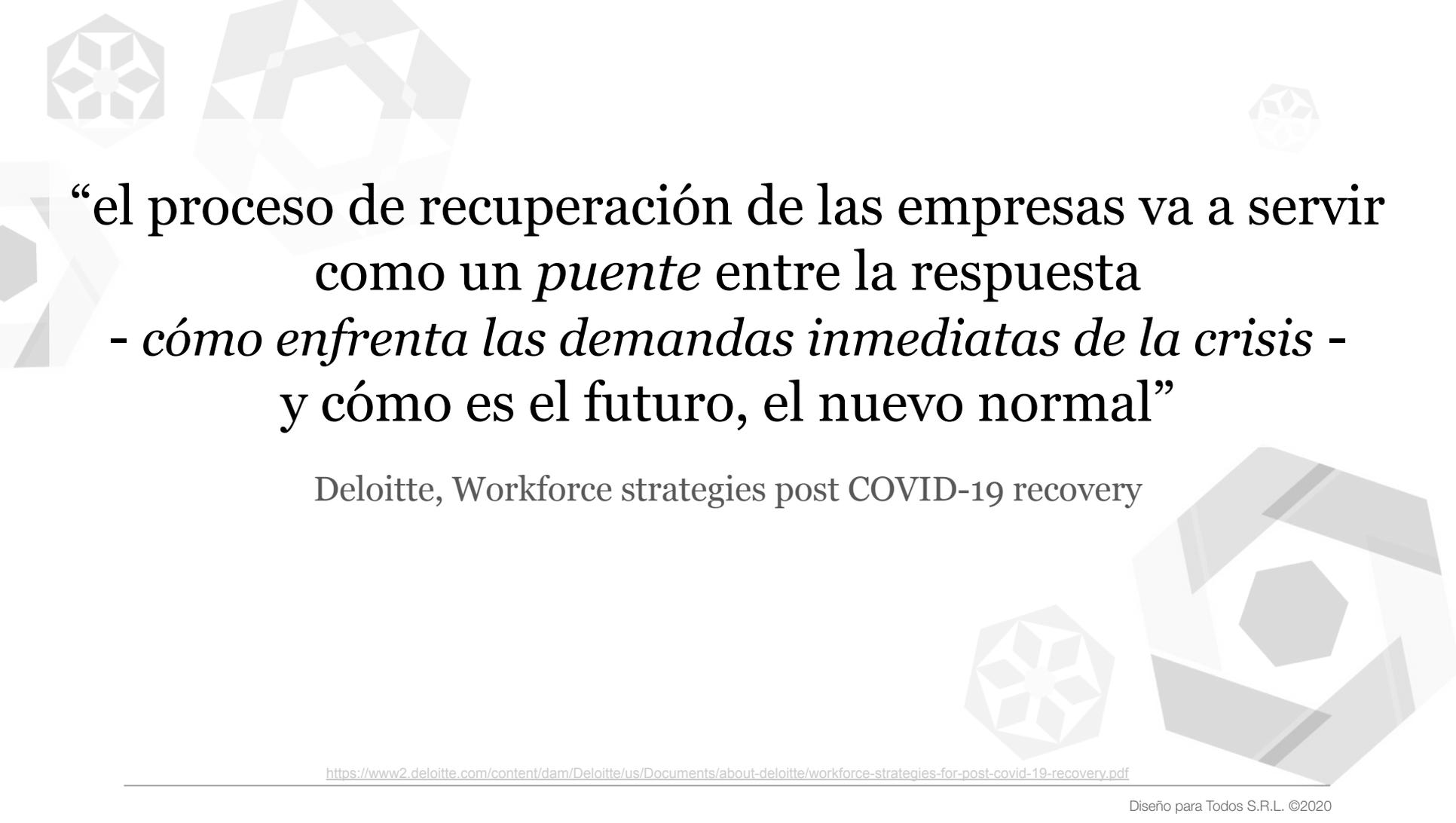


Top 10 skills



in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility



“el proceso de recuperación de las empresas va a servir como un *punte* entre la respuesta - *cómo enfrenta las demandas inmediatas de la crisis* - y cómo es el futuro, el nuevo normal”

Deloitte, Workforce strategies post COVID-19 recovery

6 Tendencias de la fuerza laboral post C-19

Aumento del trabajo remoto:

- Necesidad de una colaboración digital efectiva.
- Repensar la experiencia de trabajo digital.
- Repensar métricas y metas.

Amplía la recolección de data

- Registros de productividad, compromiso del colaborador y bienestar.
- Consideraciones adicionales de ciberseguridad y seguridad de datos.



6 Tendencias de la fuerza laboral post C-19

Aumentan los trabajadores de contingencia

- La economía de los freelancers cobra relevancia por su flexibilidad.
- Las empresas han expandido el uso de freelancers para sustituir el trabajo permanente.



Separación entre las destrezas críticas y los roles.

- Se disminuye el enfoque en los roles y aumenta el interés en desarrollar destrezas particulares, en línea con la ventaja competitiva de la organización.
- “La multidisciplinariedad” cobra relevancia.



6 Tendencias de la fuerza laboral post C-19

Del diseño para la eficiencia al diseño para la resiliencia

- Diseñar la estructura organizacional alrededor de objetivos para aumentar la agilidad y flexibilidad.
- Espacios multidisciplinares para capacitación.

Aumento en la complejidad organizacional

- Hay una tendencia a la diversificación e inversión en mercados secundarios.
- Aumento en la complejidad va a crear nuevos retos operacionales y de desarrollo de nuevas habilidades



Considerando el futuro del trabajo **hay un sentido de urgencia para repensar** la estructura de aprendizaje de los adultos en las organizaciones.



Evolución de los paradigmas organizacionales



Según F.Laloux ("*Reinventar las organizaciones*")

blog.futurodeltrabajo.com

Evolución de los paradigmas organizacionales



Según F.Laloux (“Reinventar las organizaciones”)

blog.futurodeltrabajo.com

+10,000 años	4,000 BC	Con la revolución industrial	Entre los siglos XVIII y XIX, pero <i>inicia</i> en los 60’s.
<p>Antiguas civilizaciones</p> <p>Comportamiento trival “macho alfa”</p> <p>“comparten ingresos y bonos al gusto”</p>	<p>Ejército, instituciones religiosas, instituciones educativas.</p> <p>Claridad de rangos y responsabilidades</p> <p>“mismo trabajo, misma paga”</p>	<p>Nike, Coca-Cola, Walmart</p> <p>La organización como máquina: unidades y capas, ingresos y egresos, eficiencia y efectividad, flujos y cuellos de botella</p> <p>El humano es un recurso.</p> <p>“incentivos individuales”</p>	<p>La organización como familia.</p> <p>Southwest Airlines, Ben & Jerry’s</p> <p>Descentralización y empoderamiento</p> <p>Mantienen estructuras del naranja.</p> <p>“bonos de equipo”</p>

Evolución de los paradigmas organizacionales

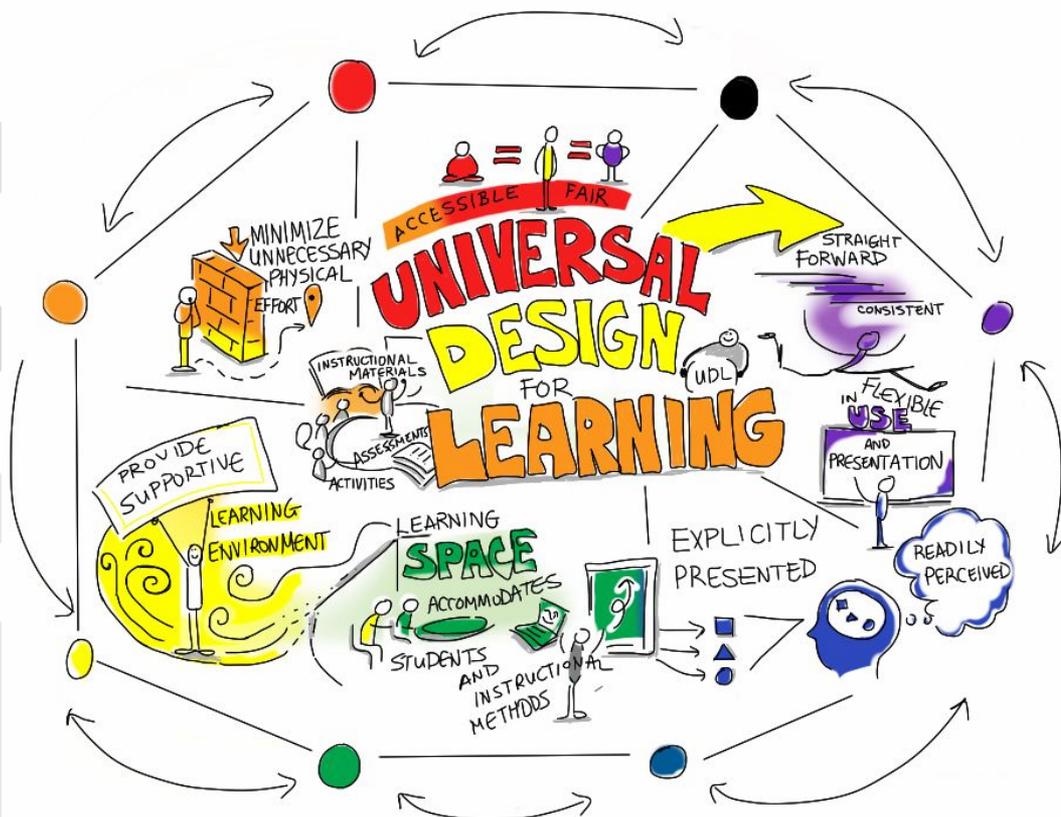


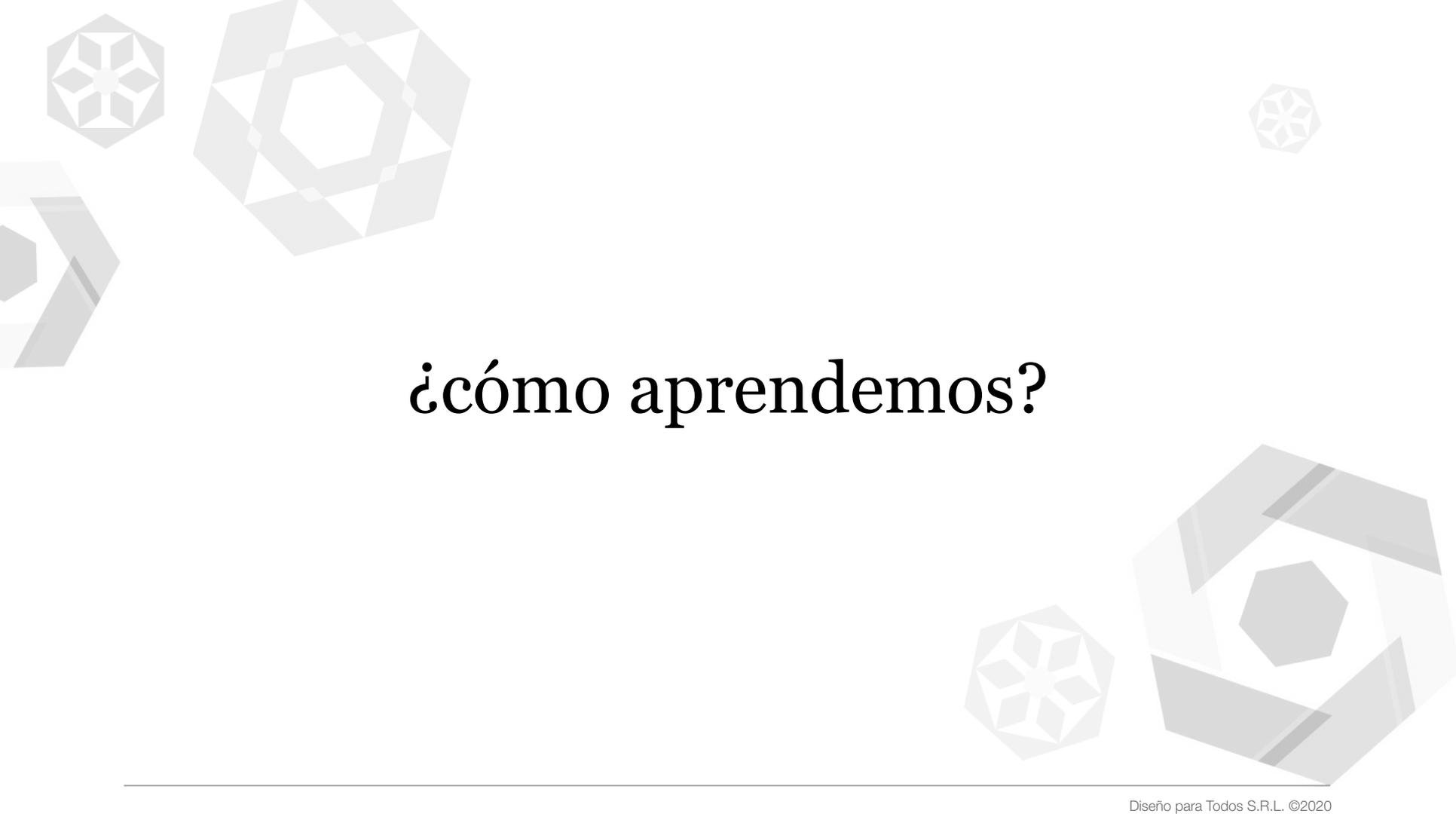
Según F.Laloux (“Reinventar las organizaciones”)

blog.futurodeltrabajo.com

+10,000 años	4,000 BC	Con la revolución industrial	Entre los siglos XVIII y XIX, pero <i>inicia</i> en los 60's.	Siglo XXI, actualmente emergiendo
<p>Antiguas civilizaciones</p> <p>Comportamiento trival “macho alfa”</p> <p>“comparten ingresos y bonos al gusto”</p>	<p>Ejército, instituciones religiosas, instituciones educativas.</p> <p>Claridad de rangos y responsabilidades</p> <p>“mismo trabajo, misma paga”</p>	<p>Nike, Coca-Cola, Walmart</p> <p>La organización como máquina: unidades y capas, ingresos y egresos, eficiencia y efectividad, flujos y cuellos de botella</p> <p>El humano es un recurso.</p> <p>“incentivos individuales”</p>	<p>La organización como familia.</p> <p>Southwest Airlines, Ben & Jerry's</p> <p>Descentralización y empoderamiento</p> <p>Mantienen estructuras del naranja.</p> <p>“bonos de equipo”</p>	<p>El mundo es un espacio para que la humanidad se desenvuelva.</p> <p>Patagonia, FAVI.</p> <p>Holocráticas. Aprender jugando, #colaboración #cocreación, sueltan preconcepciones de sistemas antiguos, rectitud interior como guía.</p> <p>Organizaciones como organismos vivos,</p> <p>La motivación intrínseca es el único incentivo.</p>

Bienvenidxs, Chief *Learning* Officers



The slide features several decorative geometric patterns. In the top-left corner, there are three overlapping hexagonal shapes: a small one with a six-pointed star, a medium one with a complex internal pattern, and a large one with a similar pattern. In the top-right corner, there is a small hexagon with a six-pointed star. In the bottom-right corner, there are two overlapping hexagonal shapes: a small one with a six-pointed star and a large one with a complex internal pattern. A thin horizontal line is located at the bottom of the slide.

¿cómo aprendemos?

¿Qué ven en esta imagen?





de niños, aprendemos a través de la exploración, escucha activa, observación, experimentación y hacer muchas preguntas.

¿Qué pasa cuando uno crece?

- Paramos de jugar.
- Modificamos nuestra forma de aprender.
- Comenzamos a aplicar el conocimiento.
- Nos especializamos.
- Reducimos los espacios de aprendizaje.
- Reforzamos comportamientos sociales.



El aprendizaje del siglo 20

- Basó en el **tiempo de aprendizaje**.
- Enfoque:
 - **Memorización** de hechos y datos.
 - **Conocimiento, comprensión y aplicación**.
- Guiada por un **libro de texto**.
- Aprendizaje **pasivo**.
- Estudiante aprende **solo**, en un aula.
- **Enfocada en el profesor**: el profesor es el centro de atención e información.
- **Poca libertad** para el estudiante.
- **Problemas disciplinarios**.
- **Falta de confianza** en el estudiante.
- **Baja motivación** en el estudiante.
- Currículo **fragmentado**, irrelevante para el estudiante.
- Notas **promedio**.
- El profesor es el **juez**. Evalúa solo.
- El principal medio de aprendizaje es el **texto impreso**.



así aprendimos, así trabajamos



- Los modelos actuales se basan en el **tiempo de trabajo.**
- Enfoque:
 - **Memorización** de hechos y datos.
 - **Conocimiento, comprensión y aplicación.**

así aprendimos, así trabajamos



Copyright The Clare Champion



- Trabajo **pasivo**.
- **Poca libertad** para el trabajador.
- **Falta de confianza** en el trabajador.
- **Baja motivación** en el trabajador.

así aprendimos, así trabajamos



- Trabajo en **silos**.
- Fallas en la **comunicación**.
- Puestos de trabajo **fragmentados**, cada vez más irrelevantes para las necesidades actuales.

si así aprenden hoy ¿cómo vamos a trabajar mañana?





¿cómo aprenden las organizaciones?



Workshops, 1-1's, teambuilding, charlas, cursos



1999: nace el término eLearning

- Capacitaciones de bajo costo: elimina hospedaje, alimentación y materiales.
- Amplia cobertura: no hay barreras físicas.
- Base de conocimientos única y almacenada en una plataforma de aprendizaje.
- Desarrollo ágil: los colaboradores pueden capacitarse de acuerdo a su horario y en control de su tiempo.
- Tracking del progreso: la mayoría de LMS tienen analíticas para entender el progreso de los usuarios.
- Adapta al ritmo y las necesidades de cada organización.



OPEN EDUCATION

free education for all



Massive Open Online Course

El estado de las MOOC's



OPEN EDUCATION
free education for all



Massive **O**pen **O**nline **C**ourse

Para finales de 2019, Class Central (especialista en reportes de MOOCs) informa:

- 110 Millones de estudiantes
- 900+ universidades
- 13.5 K cursos
- 820 Microcredenciales
- 50 grados académicos basados en MOOC

El estado de las MOOC's



OPEN EDUCATION
free education for all



Massive Open Online Course

Class Central, el reporte de junio 2020:

	April 30th Rank ¹	Sessions (in millions) ²
Coursera	#287 (+157)	45 (↑67%)
edX	#663 (+510)	19.2 (↑52%)
FutureLearn	#3,009 (+3189)	6.15 (↑116%)
Class Central	#4,693 (+12,488)	4.4 (↑406%)
Federica	#285,183 (+495,214)	0.18 (↑200%)
MiriadaX	#45,692 (+33,412)	0.73 (↑52%)
Swayam	#10,556 (+959)	3.2 (↓27%)

1. Based on Alexa Ranking. Numbers in parentheses point to the change in ranking since March 14th.

2. Number of sessions in March and percent change from February. Based on SimilarWeb data.



Re-skilling la fuerza laboral

más allá de las MOOC's, el **Aprendizaje Digital 2.0**



el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20



siglo 21



el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20



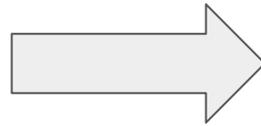
siglo 21



el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20

Guiada por un **libro de texto**.



siglo 21

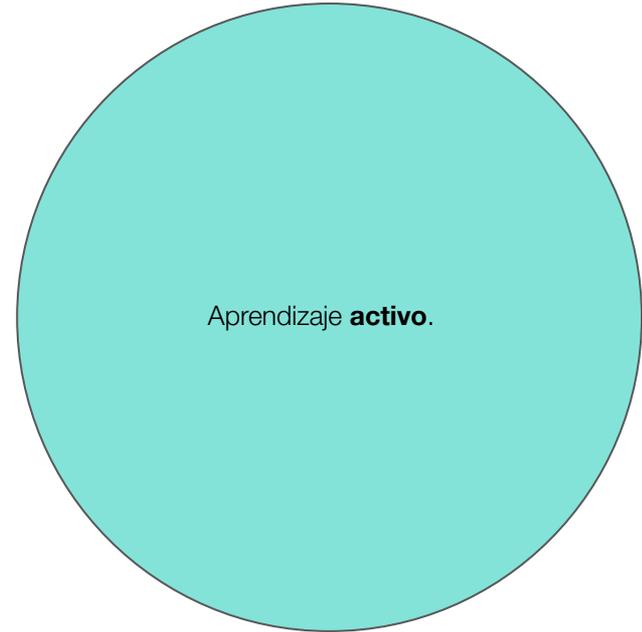
Guiada por la **investigación**.

el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20



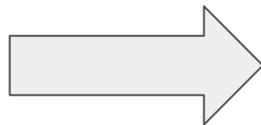
siglo 21



el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20

Estudiante aprende **solo**, en un aula.



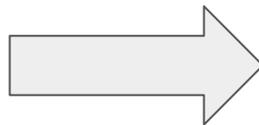
siglo 21

Estudiante aprende **colaborativamente** con otros compañeros y alrededor del mundo.

el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20

Enfocada en el profesor: el profesor es el centro de atención e información.



siglo 21

Enfocada en el estudiante: el profesor es un facilitador.

el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20

Poca libertad para el estudiante.



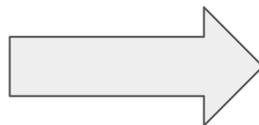
siglo 21

Gran espacio de libertad para el estudiante.

el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20

Falta de confianza en el
estudiante.



siglo 21

Relación **respetuosa,**
co-aprendices entre el profesor
y el estudiante.

el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20

Baja motivación en el estudiante.



siglo 21

Alta motivación en el estudiante.

el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20

Curriculum **fragmentado**,
irrelevante para el estudiante.



siglo 21

Curriculum **integrado**,
conectado a los intereses del
estudiante.

el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20

Notas **promedio.**



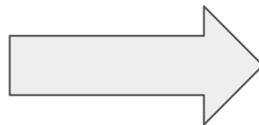
siglo 21

Notas basadas en el **aprendizaje.**

el cambio en los estilos de aprendizaje:

siglo 20

El profesor es el **juez**. Evalúa solo.



siglo 21

Autoevaluaciones,
evaluaciones por los compañeros
y por los estudiantes.
Evaluación auténtica.

el cambio en los estilos de aprendizaje:

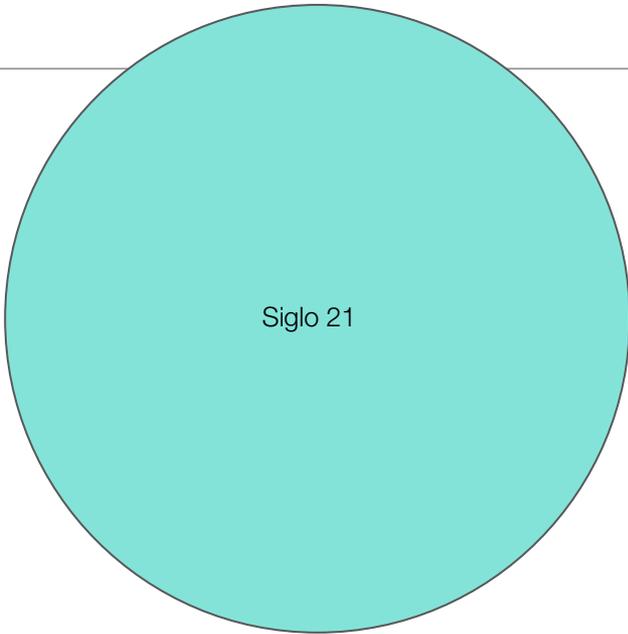
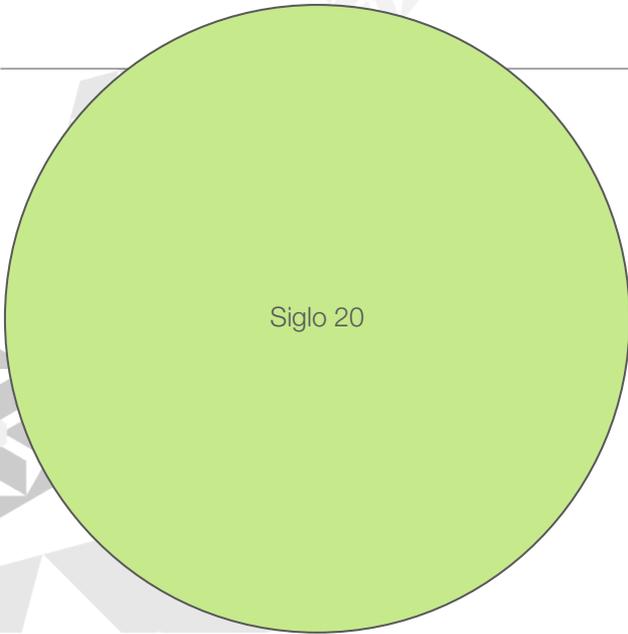
siglo 20

El principal medio de aprendizaje
es el **texto impreso**.



siglo 21

Proyectos y **múltiples medios**
de aplicación se usan para
aprender.



Rojo
Manada lobos

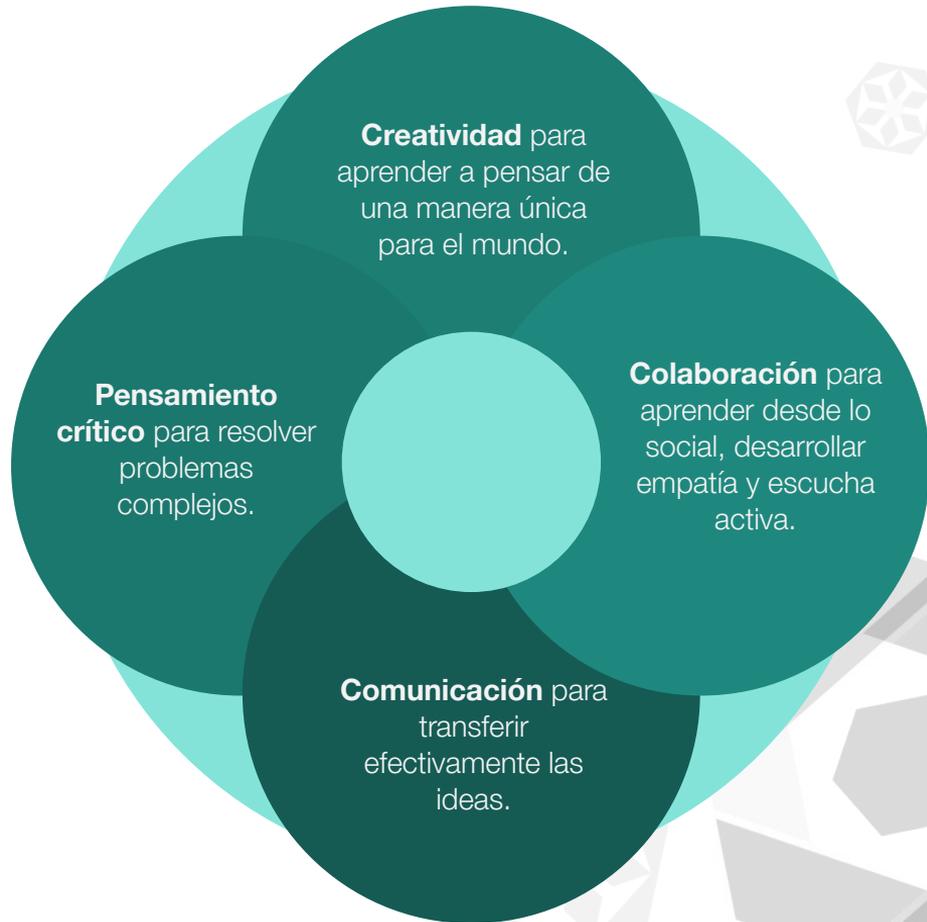
Ámbar
Ejército

Naranja
Máquina

Verde
Familia

“Teal”
Sistema complejo

Aprendizaje del siglo XXI:
“*think-tanks* de 1 persona”



Andragogía: la ciencia del aprendizaje de los adultos

¿Qué es?

- Enfoque en la participación y la horizontalidad del aprendizaje.
- El adulto decide qué aprender. Participación activa en su propio aprendizaje e interviene en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas.
- Preparación para aprender está directamente relacionado con la necesidad de aprender.
- Busca un aprendizaje transformacional.

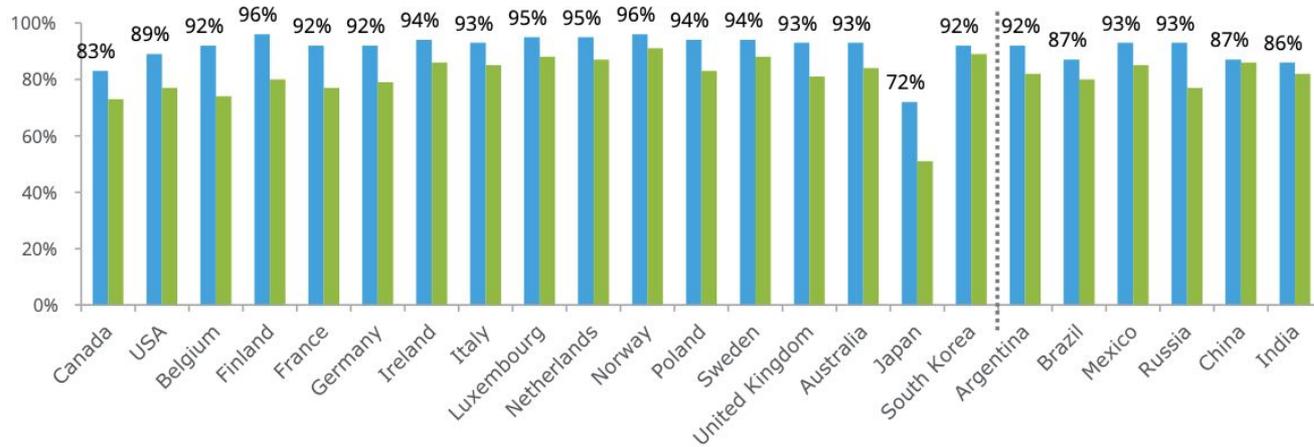
¿Qué quiere decir?

- Las destrezas individuales son la nueva moneda de intercambio.
- El aprendizaje ya no es solo de contenido y conocimiento, es de experiencia y de aplicación.
- **70-20-10:** 70% de experiencias relacionadas al trabajo, 20% de interacción con otros, 10% de eventos formales de educación

Aprendizaje Digital 2.0: hacia el aprendizaje móvil

Smartphone ownership

	Developed	Developing
Any mobile phone	91%	90%
Smartphone	80%	82%



Q. Which, if any, of the following devices do you own or have ready access to?: Any mobile phone, Smartphone.

Base: Avg. per country 2200

Aprendizaje Digital 2.0: hacia una experiencia colaborativa de aprendizaje

El aprendizaje digital 1.0: Enfoque en la digitalización del contenido.

El aprendizaje digital 2.0: Enfoque en la entrega y aplicación del contenido:

- Basado en el **micro-aprendizaje**.
- **De acciones pasivas** (lecturas y videos) a acciones activas (reflexiones, Q&A, compartir puntos de vista).
- **Experiencia diseñada para** entregar el contenido y **catalizar a las personas** para que piensen críticamente y colaboren.
- Fomenta el aprendizaje en **realidades mixtas**: grupal, mobile 1st, realidad aumentada, realidad virtual.

MOOC's → MPPG's



The slide features several decorative geometric patterns. In the top-left corner, there is a large, complex pattern of overlapping hexagons and pentagons. In the top-right corner, there is a smaller, simpler hexagonal pattern. In the bottom-right corner, there is a large, complex pattern of overlapping hexagons and pentagons, similar to the one in the top-left. The text is centered in the middle of the slide.

el salto en el aprendizaje lo
vamos a dar con la
tecnología

¿Se van a preparar para el 2022?



Trending, 2022	Declining, 2022
Analytical thinking and innovation	Manual dexterity, endurance and precision
Active learning and learning strategies	Memory, verbal, auditory and spatial abilities
Creativity, originality and initiative	Management of financial, material resources
Technology design and programming	Technology installation and maintenance
Critical thinking and analysis	Reading, writing, math and active listening
Complex problem-solving	Management of personnel
Leadership and social influence	Quality control and safety awareness
Emotional intelligence	Coordination and time management
Reasoning, problem-solving and ideation	Visual, auditory and speech abilities
Systems analysis and evaluation	Technology use, monitoring and control

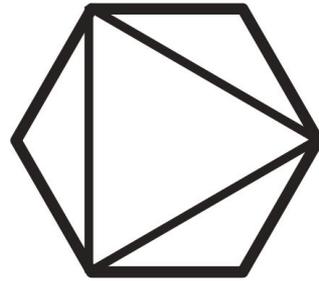
¿Por dónde empezar?

- ¿Cuáles **capacidades críticas** se están viendo impactadas por el COVID-19?
- ¿Hay **preparación en el liderazgo** para tomar decisiones informadas?
- ¿La infraestructura actual permite un **trabajo remoto óptimo**?
- ¿La infraestructura actual permite el **aprendizaje remoto óptimo**?
- ¿Hay claridad en las **proyecciones de desempeño** de su equipo de trabajo?
- ¿Hay claridad de las **capacidades** que se deben desarrollar para el trabajo en equipo remoto?
- ¿Hay **modelos ágiles** en marcha para innovar en medio de la ambigüedad del futuro?

Conclusiones

- El aprendizaje del Siglo 21 **desarrolla las mismas competencias y habilidades** que se necesitan para innovar.
- MOOCs ----> **MPPGs**
- Digital 2.0 (digitalización) ----> **Digital 2.1 (aplicación)**
- Chief Learning Officers **asap**.
- **El aprendizaje y el trabajo van de la mano.**





agami

Hacemos fácil la innovación

¡Muchas gracias!

@agamistudios

www.agamistudios.com

idea@agamistudios.com

