



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD MONTEÁVILA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN  
ESCUELA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

**EL CÓDIGO Z  
PRODUCCIÓN DEL PROGRAMA RADIAL SOBRE TEMAS DE INTERÉS EN EL  
ÁREA LABORAL PARA LA GENERACIÓN Z**

**Proyecto Final De Carrera, para optar al Título de Licenciatura en Comunicación  
Social**

Autores:  
Olmos Isturiz, Ana Elena  
Thielen Chávez, Mariana

Profesor Coordinador:  
Roberto Ruiz Tovar

Caracas, 10 de junio 2022

## **DEDICATORIA**

A nuestra familia especialmente a nuestros padres, quienes incondicionalmente nos apoyaron en este proceso y contribuyeron de forma activa en su desarrollo. A todos los jóvenes de la generación Z y demás generaciones que creen en un mundo más unido, empático y equitativo.

## AGRADECIMIENTOS

Primeramente, a la UMA, institución que no solo aportó excelente formación académica, sino que contribuyó de forma significativa en nuestro crecimiento personal.

A nuestro tutor Roberto Ruiz Tovar por acompañarnos, guiarnos, por el apoyo, el respeto a nuestras sugerencias e ideas, por la dirección y el rigor que facilitó a las mismas.

A nuestros padres y familiares por su apoyo, paciencia, comprensión y solidaridad con este proyecto.

A Naudi García, Efraín Sangronis y Víctor Pacheco por el tiempo y talento aportado a este proyecto.

A todos los que de una u otra forma tuvieron que ver con la construcción de El Código Z.

Gracias.

## RESUMEN

El siguiente trabajo consistió en una serie de programas radiales en formato corto que pretenden mostrar la realidad del comportamiento de los estudiantes de la Universidad Monteávila que forman parte de la generación Z y quienes se encuentran a un paso del mundo laboral. Para lograr hacer atractiva y llamar a la reflexión a quienes escuchan este material, se tomó en cuenta las carencias que viven los jóvenes de la generación Z al momento de afrontar e incorporarse en el mundo laboral. Por lo que esta primera serie de programas está conformada de la siguiente manera:

1. Todo sobre la generación Z.
2. Introducción al mundo laboral: La generación Z en el lugar de trabajo y sus habilidades.
3. Importancia de la comunicación con la generación Z.
4. Frustraciones laborales en la generación Z.
5. Convivencia entre las diferentes generaciones: baby boomers, generación Y, generación X y generación Z.
6. Errores de los Z en el mundo laboral.
7. Consejos a considerar en el mundo laboral: cuando se busca empleo.
8. Recomendaciones para destacar en el ámbito laboral.

Para mantener una misma narrativa en todos los programas, se incluyeron entrevistas a profesionales que compartieron sus opiniones y experiencias. Contenido Original (audio con material de apoyo - guion): Se estableció la modalidad conversacional entre Mariana Thielen y Ana Elena Olmos con los invitados.

## ÍNDICE GENERAL

<u>DEDICATORIA.....</u>	<u>ii</u>
<u>AGRADECIMIENTOS.....</u>	<u>iii</u>
<u>RESUMEN.....</u>	<u>iv</u>
<u>ÍNDICE GENERAL.....</u>	<u>v</u>
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>1</u>
<u>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</u>	<u>2</u>
<u>Objetivo General.....</u>	<u>3</u>
<u>Objetivos Específicos.....</u>	<u>3</u>
<u>Motivación.....</u>	<u>5</u>
<u>Justificación.....</u>	<u>7</u>
<u>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....</u>	<u>9</u>
<u>Bases Teóricas.....</u>	<u>10</u>
<u>Generaciones.....</u>	<u>11</u>
<u>Baby boomer.....</u>	<u>11</u>
<u>Generación X.....</u>	<u>12</u>
<u>Generación Y.....</u>	<u>13</u>
<u>Generación Z.....</u>	<u>13</u>
<u>Programa de Radio.....</u>	<u>14</u>
<u>Micro Audiovisual.....</u>	<u>14</u>
<u>Podcast.....</u>	<u>15</u>
<u>CAPÍTULO III. PROPUESTA Y ESTRATEGIA.....</u>	<u>17</u>
<u>Propuesta.....</u>	<u>17</u>
<u>Ítems de la consulta exploratoria.....</u>	<u>18</u>
<u>Pregunta 1: ¿Cuál es tu edad? .....</u>	<u>18</u>
<u>Pregunta 2: ¿Cuál es el factor más importante que consideras en tu vida? .....</u>	<u>19</u>
<u>Pregunta 3: ¿Cómo te gusta comunicarte? .....</u>	<u>19</u>
<u>Pregunta 4: En tu tiempo libre: .....</u>	<u>20</u>
<u>Pregunta 5: ¿En qué te consideras bueno? Menciona una habilidad.....</u>	<u>20</u>
<u>Pregunta 6: ¿Trabajas actualmente?.....</u>	<u>21</u>
<u>Pregunta 7: ¿Cuál ha sido tu mayor temor en el mundo laboral?.....</u>	<u>21</u>

<u>Pregunta 8: ¿Cuál ha sido tu mayor frustración en el mundo laboral?.....</u>	<u>22</u>
<u>Pregunta 9: ¿Sientes diferencias en el ámbito laboral entre tu generación (Gen Z) y otras generaciones (Baby Boom, Gen X, Gen Y)?.....</u>	<u>22</u>
<u>Pregunta 10: Con respecto a tu experiencia laboral ¿Cuáles de estos errores consideras que has cometido más? Selecciona las que creas necesarias.....</u>	<u>23</u>
<u>Pregunta 11: ¿Cuál de estas razones es más importante al escoger un empleo?.....</u>	<u>23</u>
<u>Pregunta 12: ¿Qué importa más, el ingreso o el crecimiento profesional que pueda otorgar una empresa?.....</u>	<u>24</u>
<u>Pregunta 13: ¿La educación universitaria es fundamental para el mundo laboral?.....</u>	<u>24</u>
<u>Pregunta 14: ¿Cómo buscas trabajo hoy en día?.....</u>	<u>25</u>
<u>Pregunta 15: ¿Crees que lo que estudias actualmente estará relacionado con tu empleo a futuro?.....</u>	<u>25</u>
<u>Pregunta 16: ¿Qué recomendaciones le darías a un joven próximo a iniciar el campo laboral?.....</u>	<u>26</u>
<u>Episodio 01: Todo sobre la generación Z.....</u>	<u>27</u>
<u>Guion Técnico-Literario 01.....</u>	<u>27</u>
<u>Episodio 2: Introducción al mundo laboral.....</u>	<u>33</u>
<u>Guion Técnico-Literario 02.....</u>	<u>33</u>
<u>Episodio 3: Temores y Frustraciones de un Z en el mundo laboral.....</u>	<u>38</u>
<u>Guion Técnico-Literario 03.....</u>	<u>38</u>
<u>Episodio 4: Comportamiento de la generación Z en el mundo laboral con respecto a otras generaciones.....</u>	<u>46</u>
<u>Guion Técnico-Literario 04.....</u>	<u>46</u>
<u>Episodio 5: Consejos a un Z en el mundo laboral.....</u>	<u>54</u>
<u>Guion Técnico-Literario 05.....</u>	<u>54</u>
<u>Estrategia.....</u>	<u>60</u>
<u>Estrategia de transmisión en Radio UMA.....</u>	<u>60</u>
<u>Estrategia en Instagram.....</u>	<u>61</u>
<u>Logo.....</u>	<u>61</u>
<u>Imagen.....</u>	<u>62</u>
<u>Primer Post.....</u>	<u>62</u>
<u>Segundo Post.....</u>	<u>63</u>

<u>Tercer Post.....</u>	<u>63</u>
<u>Cuarto Post.....</u>	<u>64</u>
<u>Quinto Post.....</u>	<u>64</u>
<u>Sexto Post.....</u>	<u>65</u>
<u>Séptimo Post.....</u>	<u>65</u>
<u>Octavo Post.....</u>	<u>66</u>
<u>Noveno Post.....</u>	<u>66</u>
<u>Décimo Post.....</u>	<u>67</u>
<u>Undécimo Post.....</u>	<u>67</u>
<u>Duodécimo Post.....</u>	<u>68</u>
<u>Decimotercero Post.....</u>	<u>68</u>
<u>Decimocuarto Post.....</u>	<u>69</u>
<u>Decimoquinto Post.....</u>	<u>69</u>
<u>Decimosexto Post.....</u>	<u>70</u>
<u>Cronograma estratégico de actividades.....</u>	<u>70</u>
<u>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</u>	<u>71</u>
<u>    Conclusión.....</u>	<u>71</u>
<u>    Recomendaciones.....</u>	<u>72</u>
<u>        Difusión.....</u>	<u>72</u>
<u>        Empresas y Organizaciones.....</u>	<u>72</u>
<u>        Universidades.....</u>	<u>73</u>
<u>REFERENCIAS.....</u>	<u>74</u>
<u>ANEXOS.....</u>	<u>76</u>

## INTRODUCCIÓN

La generación Z es conocida por ser los nativos digitales, han nacido con el internet y por ende han vivido las consecuencias del desarrollo global, la intercomunicación y la transmedia que como resultado ha influido en la relación con su entorno. Estas consecuencias han perjudicado la posibilidad de establecer relaciones interpersonales y afectivas, de aprender y desempeñar competencias en el área laboral y justamente este último factor fue el protagonista de nuestro Proyecto Final De Carrera.

En la actualidad, los jóvenes de la generación Z sufren de una carencia en el acompañamiento al momento de experimentar la experiencia laboral. La ausencia de esta guía ha generado desorientación, inestabilidad, dudas, miedos y frustraciones que repercuten a los jóvenes que forman parte de esta generación.

En este sentido, el siguiente trabajo tiene como finalidad informar la realidad que viven los jóvenes de la generación Z de la Universidad Monteávila a un paso de la experiencia laboral. Así mismo, se expuso el comportamiento, la forma de ser, el pensar y la actuación de dicha generación que nace en un mundo globalizado donde las ciencias modernas aplicadas determinan en gran medida su comportamiento, los cuales marcan su identidad.

Por otro lado, como parte de la estructura del programa se expuso modos de expresión como diálogos, consejos y recomendaciones oportunas, prudentes y necesarias desde la experiencia, ejemplaridad y desempeño nuestro, de los consultados y entrevistados.

El presente estudio ofreció una muestra de realidades sobre las características y aspectos de este grupo de jóvenes de la generación Z quienes lideran el mundo actual, donde son los protagonistas de un mundo moderno que avanza cada día. La generación Z necesita ser respetada, definida y valorada con sus características, formas de actuar, tendencias y necesidades. Por esta razón se desarrolló un trabajo informativo con carácter de vigencia que sirve de ejemplo para futuras generaciones con relación al empleo y herramientas útiles para la etapa laboral.



## CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, en las Universidades del mundo se puede observar una falta importante en cuanto a la orientación al comenzar la experiencia laboral. Existe una incógnita en ese primer paso porque el p $\acute{e}$ nsum que ofrecen las instituciones no est $\acute{a}$  enfocado en la empleabilidad, es decir, no hay coherencia correspondiente entre los egresados y el mercado laboral actual.

Como bien lo afirma Mora Ginés, J. (2004:1) “El mercado laboral de la sociedad del conocimiento es diferente al de la era industrial. Salvo excepciones, las profesiones ya no est $\acute{a}$ n tan claramente definidas. La multidisciplinariedad es una necesidad creciente en los supuestos de trabajo. Por otro lado, los conocimientos se convierten en obsoletos en muy breve per $\acute{e}$ odo de tiempo. Los modelos pedag $\acute{o}$ gicos tradicionales, en los que un profesor trataba de ense $\tilde{n}$ ar el estado del arte de una profesi $\acute{o}$ n, ya no sirven”.

La Universidad Monte $\acute{a}$ vila ha hecho un excelente esfuerzo en actualizar el p $\acute{e}$ nsum acad $\acute{e}$ mico con el prop $\acute{o}$ sito de ofrecer una propuesta m $\acute{a}$ s enriquecedora y atractiva, acorde con las exigencias de la sociedad actual y sobre todo para alcanzar la madurez en el alumno egresado. As $\acute{i}$  mismo, dicha actualizaci $\acute{o}$ n realizada en el a $\acute{n}$ o 2018 seg $\acute{u}$ n el art $\acute{i}$ culo del peri $\acute{o$ dico digital Pluma (2018) afirma que “el objetivo fundamental fue otorgar una educaci $\acute{o}$ n de calidad, personalizada y acorde con los requerimientos nacionales e internacionales”.

Como bien afirma Pluma, esta actualizaci $\acute{o}$ n curricular trajo un nuevo esquema acad $\acute{e}$ mico en el que las carreras a partir de la fecha mencionada durar $\acute{a}$ n cuatro a $\acute{n}$ os y ser $\acute{a}$ n de car $\acute{a}$ cter semestral. Sin embargo, consideramos que para este a $\acute{n}$ o 2022 se puede llevar a cabo una nueva actualizaci $\acute{o}$ n, ya que el mundo se ha enfrentado a una variedad importante de cambios, tendencias y nuevos retos, como lo es la epidemia del covid-19, que implican nuevas exigencias al joven de la generaci $\acute{o}$ n Z al entrar en el mundo laboral.

La generaci $\acute{o}$ n Z se ve inmiscuida en un entorno laboral caracterizado por ser digital, r $\acute{a}$ pido, din $\acute{a}$ mico y de constante cambio, por ese motivo existe la necesidad de atender las carencias en este aspecto en la cotidianidad que atentan contra la estabilidad emocional y mental del joven. Por eso mismo, agradecemos a la universidad por poner todo su esfuerzo en ofrecernos un esquema acad $\acute{e}$ mico moderno, sin embargo, creemos oportuno una nueva

actualización para que el estudiante enfrente y aborde la actividad laboral con los cambios científicos, culturales y tecnológicos que hemos experimentado en estos últimos 4 años.

Por tanto, se seleccionaron ocho temas para desarrollar el planteamiento del problema: significado y comportamiento de la generación Z, importancia de la comunicación, desarrollo en el mundo laboral, crisis, temores y frustraciones en el lugar de trabajo, convivencia con otras generaciones, errores, consejos y recomendaciones a considerar. A su vez, se desarrollaron consultas que sirven de referencia para el joven que lo necesite. De esta manera, se realizó un trabajo completo que se enfoca en un tema que hace un corte en el tiempo generacional, el cual nunca perderá vigencia como referencia del momento.

### **Objetivo General**

Producir el programa radial de formato corto “El Código Z” con la finalidad de ofrecer información útil y herramientas claras en el desarrollo laboral para los jóvenes de la generación Z.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar las carencias más sensibles en los jóvenes de la generación Z al momento de incorporarse en el mercado laboral a través de una consulta exploratoria por la experiencia vivida.
2. Organizar las carencias que se presentaron con más frecuencia y seleccionar los cinco temas de mayor interés que forman la serie.
3. Producir los episodios. Incluye contactar invitados, desarrollar los temas, redacción de guiones, grabación y edición.
4. Definir el plan de difusión de los programas.

Con la finalidad de contar con base teórica y legal para la construcción del contenido del programa, se utilizaron referencias como estudios sobre evaluaciones de desempeño de las generaciones, estudios sobre la generación Z en el lugar del trabajo, el PDF digital *Digital Immigrants* de Prensky, M. (2001), artículos de interés sobre expectativas laborales en la generación Z, nuestra experiencia propia y entrevistas con distintos invitados: el joven de la generación Z Adrián Trocel, la Psicóloga Industrial Ana Cecilia Cancino y la directora de Analiticom Ana Isabel Otero.

## Motivación

La motivación del Proyecto Final de Carrera surgió por la necesidad de atender las carencias de los jóvenes de la generación Z al momento de incorporarse en el mercado laboral. Como mencionamos, existe una incógnita en ese primer paso, ya que el esquema curricular de las instituciones no está enfocado en la empleabilidad, es decir, no hay coherencia correspondiente entre los egresados y el mercado laboral actual dado a los cambios tan rápidos que hemos vivido y como consecuencia los jóvenes de esta generación han desarrollado una serie de frustraciones y crisis en dicho ámbito.

El mundo está globalizado, el sistema educativo tradicional no va acorde a la modernidad laboral. Hoy en día los jóvenes deben egresar de la universidad con competencias sujetas a la actualización del mercado laboral que se caracteriza por ser global, rápido, instantáneo y eficaz.

Así mismo, la generación Z forma parte de este relevo que contribuye al crecimiento y desarrollo positivo para todos en las empresas en las que se desenvuelven, porque la convivencia con otras generaciones siempre significará un valor agregado, diferencial y positivo. De esta manera, el éxito existirá si se aplican nuevas actualizaciones, entre las cuales podemos mencionar la revisión curricular en las universidades para que facilite la manera de poner en práctica lo que se estudia y su utilidad en la inserción en el campo laboral actual y a través del programa “El Código Z” se buscó ofrecer información útil y herramientas claras en el desarrollo laboral.

Se entiende que es un reto, pero con este PFC se buscó crear un espacio y dar voz a las exigencias de los estudiantes de esta generación que comprenden las edades entre 17 y 27 años de edad para poder formarse y prepararse en cuanto a los requerimientos que buscan las ofertas laborales de hoy en día y de igual manera este proyecto funcionará de guía para futuras generaciones que quieran entender cómo era en estos momentos la experiencia en el campo laboral.

De igual manera, conscientes de los cambios generacionales en el entorno laboral, se plantea una actitud de entendimiento y sinergia, en vez de reaccionar ante estos cambios con

rechazo y choque. Lo que se buscó es que los oyentes adquieran una actitud de comprensión y de amoldamiento a la nueva realidad vigente en el mundo laboral, que favorezca un mejor ambiente de trabajo y las empresas logren sus objetivos de manera inclusiva, cordial y de cara al progreso.

Además de la experiencia propia, ampliamos la percepción que sustenta este trabajo en una consulta de carácter exploratorio con estudiantes de último año de carrera para evidenciar y fundamentar que es una necesidad real y colectiva. Según la consulta exploratoria realizada a los estudiantes de octavo semestre y quinto año de la Universidad Monteávila, se determinó que efectivamente existen carencias, miedos y frustraciones en la orientación y al momento de incorporarse en el mercado laboral.

## Justificación

Según todo lo anteriormente mencionado, es necesario evidenciar no solo los hechos, sino las soluciones y herramientas, desde nuestro punto de vista y desde la investigación que justifica lo que un joven de la generación Z vive y experimenta al enfrentarse en el lugar de trabajo.

La elección de utilizar el programa radial en formato corto para la difusión del mensaje, se debió a la capacidad del audio para mostrar una realidad de manera simple y en poco tiempo. De esta manera se decidió su difusión a través de la emisora juvenil Radio UMA y se promocionó en la cuenta oficial del programa en la plataforma Instagram “El Código Z” (@elcodigoz).

En cuanto a la difusión radial, Radio UMA es una buena opción de plataforma difusiva para nuestro público meta porque siempre estará disponible para los estudiantes pertenecientes a la generación Z. De esta manera “El Código Z” se transmitió en la Universidad Monteávila donde no cabe duda que el mensaje siempre llegará a la mayor cantidad de estudiantes. De igual manera, en futuro se pudiera considerar transmitir los programas en una radio como Hot 94 FM y en La Mega 107.3 FM.

En la Universidad Monteávila se ofrece la posibilidad de un primer acercamiento en el campo laboral a través de su plan de pasantías, sin embargo, se puede ampliar el apoyo a través de asignaturas o programas de formación que den respuestas a las dudas e inquietudes de los jóvenes de la generación Z acerca del mundo laboral. Consideramos que incluir ciertos temas que no se abordan sobre la cotidianidad y actualidad puede ser un aporte valioso en su experiencia laboral.

Se decidió realizar la consulta exploratoria a los alumnos de la Universidad Monteávila, debido a la credibilidad que puede otorgar y que, por lo tanto, aporta una buena fuente para el propósito del programa, al lograr sentido de identidad en la comunidad umaista. Considerar la selección de la muestra con significación estadística requería recursos de tiempo y dinero, por lo cual nos decantamos por una revisión simple a través de un formato de Google Form entre estudiantes de quinto año y octavo semestre de la Universidad Monteávila. Al ejecutarla

obtuvimos una respuesta satisfactoria de setenta y tres personas que mostraron su interés en el tema.

En este sentido, la consulta efectuada arrojó que el 38% tiene miedo a no obtener oportunidades de progreso, el 23.9% miedo a estar incapacitado para cumplir con las labores asignadas, el 14.1% miedo a tener un bajo salario, de igual manera otro 14.1% miedo a no poder organizar su tiempo, el 8.5% miedo a tener un bajo rendimiento y por último el 1.4% miedo a tener malas relaciones con compañeros y superiores.

En cuanto a las mayores frustraciones en el mundo laboral, la consulta arrojó que, el 29% sufre de abuso en el límite de horario establecido de trabajo, el 26.1% sufre de desestimación, el 18.8% sufre de falta de comunicación por parte de la empresa, el 14.5% sufre de retraso de la remuneración, el 5.8% sufre de choques generacionales entre compañeros y superiores y de igual manera otro 5.8% sufre por falta de tecnología en la empresa.

Estos resultados confirman la necesidad existente que justifica la realización de este PFC.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo este proyecto, se tomaron en cuenta los siguientes trabajos de grado y profesionales que contribuyeron a la elaboración del programa de formato corto: “El Código Z”.

Del artículo “La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento” de Mora Ginés, J (2004) se prueba que existe una falta importante en cuanto a la orientación al comenzar la experiencia laboral.

Del artículo “Con la semestralización, la Universidad Monteávila apunta a la modernidad y a la madurez” de Machado, S (2018) se rescató la justificación de la actualización del pénsum académico.

Del artículo “Antecedentes de la investigación, marco teórico, bases teóricas y bases legales” de Gómez, G. (agosto de 2018) se rescató la definición de bases teóricas.

Del artículo “Teoría generacional Strauss-Howe” de Neil Howe y William Strauss (1584 a 2069), se rescató que existe una teoría que clasifica las generaciones.

De la Real Academia Española se rescató la definición de generaciones para dar una breve introducción al tema.

Del artículo “Generación Baby Boomers” de Quiroa, Myriam (2021) se rescató la definición de la generación baby boomer para las bases teóricas.

Del artículo “Generación X” de Quiroa, Myriam (2021) se rescató la definición de la generación X para las bases teóricas.

Del artículo “Generación Y” de Webedia Brand Services (2018) se rescató la definición de la generación Y para las bases teóricas.

Del PDF Digital Natives Digital Immigrants de Prensky, M. (2001) se rescató la definición de la generación Z para las bases teóricas.



Del artículo “Generación Z” de Quiroa, Myriam (2021) se rescató la definición de la generación Z para las bases teóricas.

De la Real Academia Española se rescató la definición de programa de radio para las bases teóricas.

Del libro “Guion para medios audiovisuales. Cine, radio y televisión” de Maza, M. (1994) se rescató la definición del micro radial para las bases teóricas.

Del artículo “¿Qué es el podcast y el podcasting?” de González, R. (2017) se rescató la definición de podcast para las bases teóricas.

Del trabajo de la autoría de Chacín y Fermín de la Universidad Monteávila, año 2020 titulado “Hablemos independiente” se utilizó parte de su estructura en cuanto a la realización del micro radial enfocado en Podcast y la estructura del trabajo teórico.

### **Bases Teóricas**

Antes de comenzar, a explicar las bases teóricas correspondientes a nuestro proyecto, es necesario mencionar que según Arias (2006) las bases teóricas “se refieren al desarrollo de los aspectos generales del tema, comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”.

En los últimos años, ha surgido la tendencia científica y social de clasificar a las generaciones de seres humanos. Según Neil Howe y William Strauss (1991) describen “Un ciclo generacional recurrente teorizado en la historia global. Según su teoría, los eventos históricos están asociados con personajes generacionales recurrentes. Cada persona generacional da rienda suelta a una nueva era que dura aproximadamente de 15 a 25 años, en la que existe un nuevo clima social, político y económico”. Por ende, hay una marcada

diferencia entre la generación Z y las anteriores, ya que ellos poseen otra percepción del mundo que los rodea.

Para comprender a la generación Z es importante en primer lugar conocer las diferentes generaciones que existen dentro del sector laboral, puesto que cada una de ellas es especial a su manera por tener características típicas que las diferencian entre sí y permite la incorporación de valiosos aportes que contribuyen a un mejor desempeño a la hora de implementar procesos en el campo de trabajo.

## **Generaciones**

Según el Diccionario de la Real Academia Española, “las generaciones son un conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común”.

Lo que está claro es que todas las generaciones ofrecen valores, ideas y pensamientos típicos según el tiempo en el que viven:

### **Baby Boomer**

Según Myriam Quiroa (2021) “Esta generación son las personas que nacieron entre los años de 1946 y 1964. Se les denomina baby boomers porque durante este período se incrementaron las tasas de natalidad. Son personas adultas que nacieron posteriormente a la Segunda Guerra Mundial y una de sus grandes características es que les gusta relacionarse socialmente”.

A la luz de la autora, la familia para esta generación es uno de los valores más importantes para los baby boomers, les encanta pasar tiempo con su familia y amigos, son comprometidos con el trabajo y les motiva alcanzar una buena posición económica en el futuro. Poseen capacidad económica estable, segura e independiente. Pueden darse muchos lujos y gustos.

## **Generación X**

Según Myriam Quiroa (2021) “La generación X está conformada por los nacidos entre 1964 y 1980. Esta generación ha aspirado toda su vida a tener una carrera profesional exitosa y un empleo estable en una empresa. Son personas equilibradas y activas. Son individuos satisfechos con su forma de vida y le dan mucho valor a la estabilidad tanto familiar como laboral”.

Haciendo alusión Quiroa, la generación X son impulsores de la tecnología porque vivieron un proceso de cambio entre las nuevas tendencias tecnológicas y digitales. Son personas que le dan mucha importancia a la carrera universitaria y al estudio porque creen que mientras más alto sea el título alcanzado es mejor. También consideran que la educación es el camino para obtener un empleo digno, por esa razón llegan a ocupar cargos estables durante toda su vida.

## **Generación Y**

Según el artículo publicado por Webedia Brand Services (2018) “Los millennials vinieron al mundo entre 1980 y 1994, se les conoce también como nativos digitales porque la evolución tecnológica había llegado a un punto en el que estaba siempre presente y desplegada por todos los ámbitos”.

En mención al artículo anterior, los millennials comenzaron su carrera profesional en un mundo con conexión al internet. Es una generación llena de Smartphones, computadoras y nuevas tecnologías que los hacen ser nativos digitales también. Las redes sociales, la conectividad y el entretenimiento y la comunicación son factores importantes de innovación a los que los millennials se tuvieron que adaptar a medida que el mundo moderno avanzaba.

## **Generación Z**

Según Marc Prensky (2000) “son personas nacidas a partir del año 1995 y 2012, bautizados nativos digitales”.

Myriam Quiroa (2021)

Los identifica como la generación con el nacimiento del siglo XXI. Es una generación totalmente diferente a las anteriores porque ha nacido bajo normas, pautas y conceptos nuevos que corresponden al mundo digital.

Sin duda, el impacto de los medios digitales ha hecho que la generación Z tenga una forma distinta de establecer relaciones sociales. Ven y se relacionan con el entorno global de una manera totalmente distinta. El acceso al Internet les posibilita contar con una gran cantidad de información, lo que les facilita una enorme cantidad de oportunidades. Naturalmente, eso les permite ser autodidactas y han dejado de lado el modelo de educación tradicional. Además, el mundo digital influye en todos los aspectos de su vida, tanto en lo social como en lo económico, laboral y educativo, como en el modo de consumir.

También, se les conoce con el nombre de centennials. Todas sus acciones y actividades giran alrededor de la tecnología. Estudian, leen y aprenden usando Internet. Son independientes, por lo que son muy emprendedores y quieren tener su propia empresa. Buscan encontrar trabajos con horarios flexibles, para tener tiempo para dedicarlo a otras actividades. Poseen una gran conciencia ambiental y son muy creativos.

Asimismo, sus relaciones sociales se efectúan por medio de las redes y son más superficiales. Son considerados nativos, digitales o se dice que nacieron con un chip incorporado. Los medios les han ayudado a ser independientes y tener la puerta abierta a la información y a todas las situaciones que se producen en el mundo globalizado.

Por otra parte, otro rasgo característico importante es que los miembros de la generación Z son autodidactas. La mayoría de estos jóvenes aprenden viendo tutoriales en Internet. Leen y buscan información utilizando sus teléfonos móviles, tablets y computadoras.

Indudablemente, esto les permite aprender las cosas que les interesan de forma inmediata. Sobre todo, ahora que se cuenta con mucho material informativo de alta calidad que se encuentra de manera digital. Tienen la ventaja de que aprenden desde su casa, por ello se vuelven autodisciplinados.

Son personas muy prácticas. Por esa razón, son emprendedores que consideran incluso que no es necesario estudiar para ser exitosos profesionalmente. Son jóvenes muy maduros, creativos y autosuficientes. Son muy innovadores y proponen soluciones. Claro que, esto hace que vivan un ritmo de vida muy acelerado. Por ello, son muy impacientes, les gusta que todo se realice de manera instantánea y rápida.

En el ámbito laboral están acostumbrados al teletrabajo. Pero, son personas comprometidas con los valores de la empresa. Les gustan los retos, siguen un proceso de autoaprendizaje y explotan su potencial humano. Aprecian la flexibilidad en los horarios de trabajo. Les gusta que el trabajo esté relacionado con sus hobbies y sus intereses. (Quiroa, 2021)

### **Programa de radio**

Según el Diccionario de la Real Academia Española, el programa de radio es un “conjunto de contenidos sonoros que forma un elemento unitario dentro del horario de programación de un canal o un catálogo de programas”.

### **Micro de audiovisual**

Según el periodista Maximiliano Maza (1994:4) define los micros audiovisuales como “un producto híbrido, que permite transmitir un mensaje informativo y educativo a través de un sistema de captación y reproducción instantánea del mensaje, la imagen y el sonido, con una duración de tiempo que oscila de un minuto a cinco minutos”.

## **Podcast**

Según el profesional Ricardo González (2017) “un podcast es un archivo que contiene datos de audio, y en algunas ocasiones, de vídeo, subtítulos o notas. El término podcast es un acrónimo de dos palabras: iPod y broadcast (difusión, retransmisión)”.

Se estableció utilizar el programa de formato corto, ya que está caracterizado por ser un mix de tres formatos (micro radial, programa de radio y podcast), de esta manera se obtiene lo mejor de cada uno. Este proyecto brinda una excelente información que ancla a toda una generación y es modelo además para las próximas generaciones sobre el empleo y la etapa laboral.

La generación Z, consume productos de corta duración en diferentes plataformas, incluida la Radio. No así en el caso de Podcasts que ofrece la posibilidad de descargar e ir reproduciendo el contenido por partes, aunque se trate de episodios de contenidos más extensos.

La duración del programa de radio en formato corto es de 10 a 15 minutos aproximadamente. Bajo este formato se desarrolló un programa que se puede transmitir en múltiples plataformas (Radio broadcast, Spotify, Anchor) y que a la vez puede servir como micro y programa de podcast de audio.

## CAPÍTULO III. PROPUESTA Y ESTRATEGIA

### Propuesta

El propósito de “El Código Z” es hacer un llamado de atención al público meta joven que se identifique con las carencias existentes en la experiencia laboral. Es decir, este programa de formato corto buscó ofrecer herramientas útiles en el manejo de las diferentes crisis que se pueden experimentar en esta etapa.

Los recursos ofrecidos están dirigidos a un target de jóvenes comprendidos entre 17 y 27 años de edad, quienes son una parte importante del mundo laboral actual. Estos jóvenes son los que con mayor frecuencia escuchan Radio UMA de camino a sus clases, por eso la transmisión es en la plataforma que ofrece nuestra casa de estudio, también puede ser escuchado en la APP de Radio UMA para dispositivos Android. Por otro lado, como complemento a la difusión de estos contenidos, consideramos oportuno la producción promocional de los episodios a través de la plataforma Instagram por su alcance y popularidad.

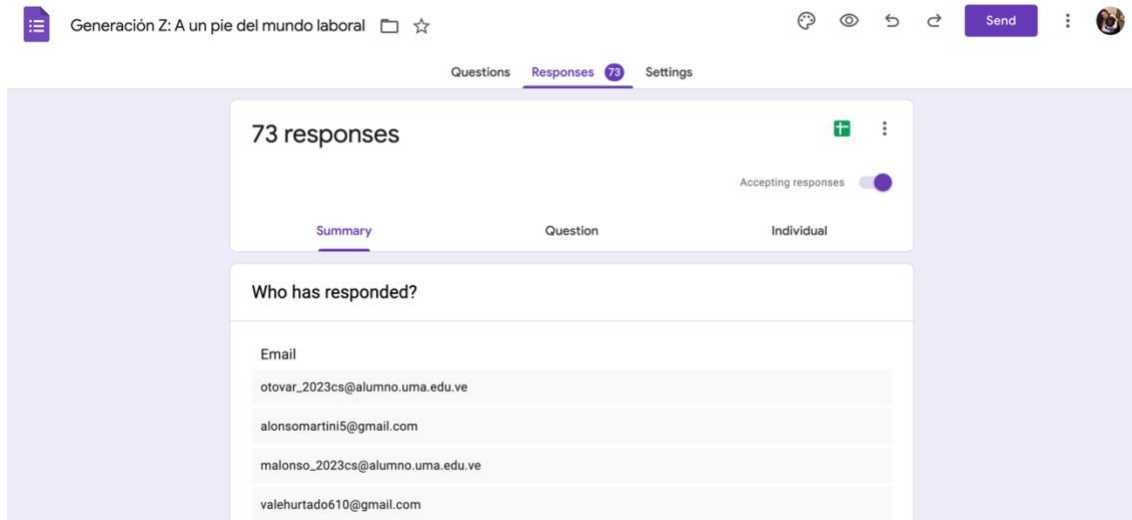
Los jóvenes de la generación Z han sido tomados en cuenta porque viven situaciones de crisis todos los días por los diferentes cambios científicos, culturales y tecnológicos de la actualidad, los cuales pueden ser atendidos desde la formación académica con la inclusión de módulos de orientación para asumir los múltiples retos laborales de nuestra época.

En primer lugar, para la realización de “El Código Z” se identificó la existencia de las carencias mencionadas en la generación Z, a través de la consulta exploratoria realizada por Google Forms, en cuanto a la falta de herramientas para afrontar de manera exitosa su inserción en el campo laboral.

## Ítems de la consulta exploratoria

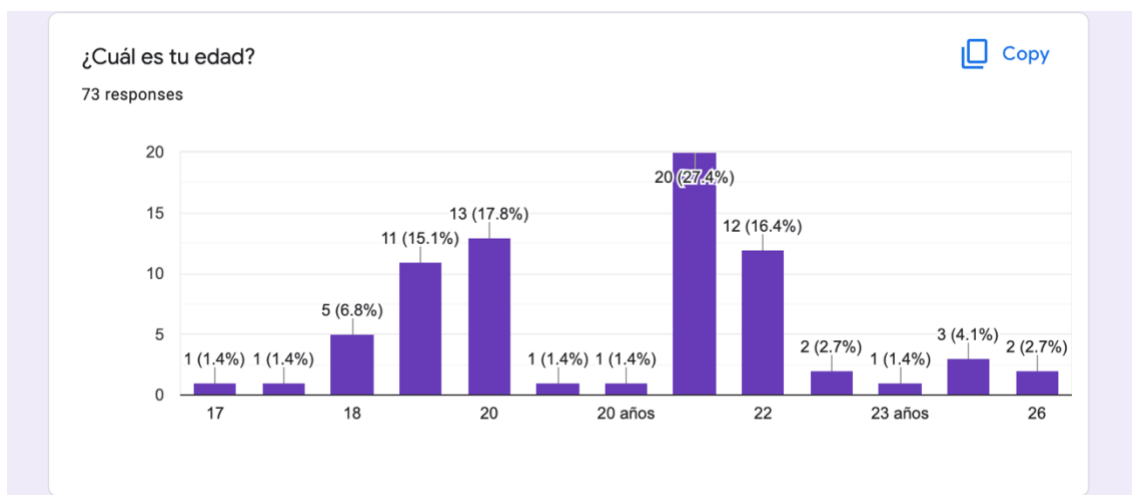
16 preguntas, 73 respuestas

### Gráfico 1. Encabezado de la consulta en google form



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

### Gráfico 2. Pregunta 1: ¿Cuál es tu edad?



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la media de edad fue entre 20 y 22 años de edad.



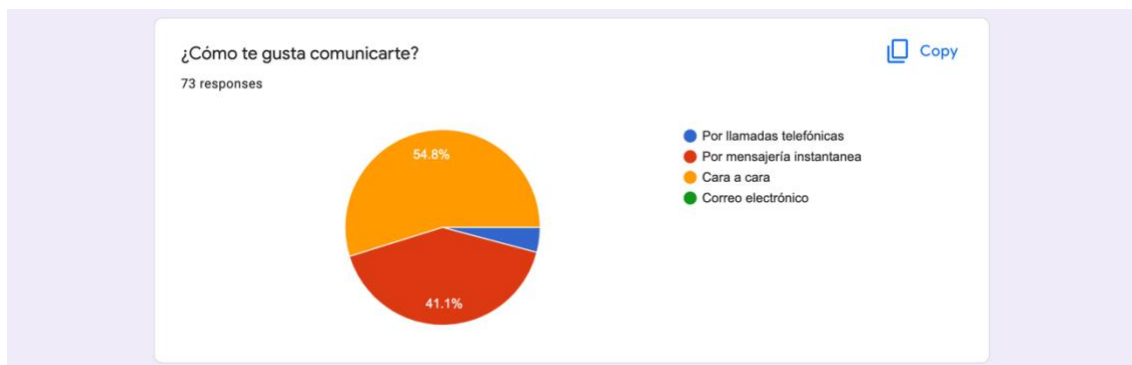
### Grafico 3. Pregunta 2: ¿Cuál es el factor más importante que consideras en tu vida?



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que el factor más importante que considera la generación Z en la vida es tener tiempo para compartir con la familia y amigos.

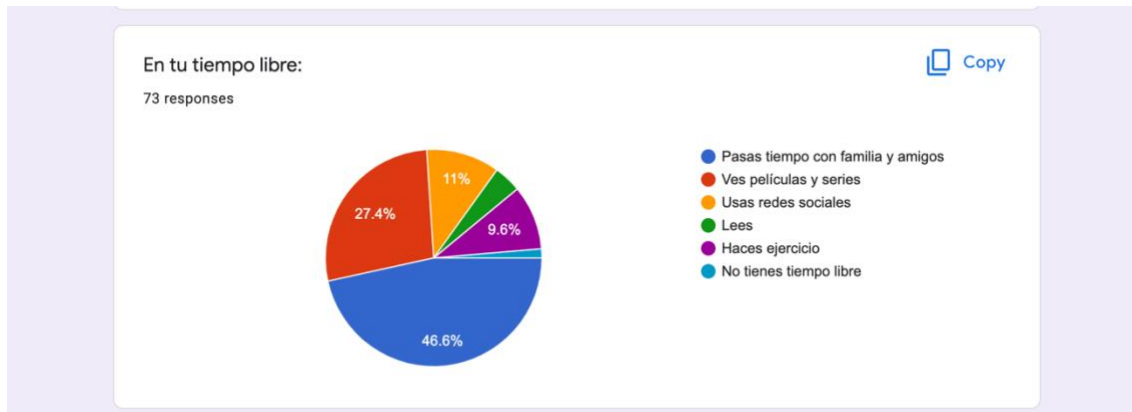
### Gráfico 4. Pregunta 3: ¿Cómo te gusta comunicarte?



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que a la generación Z le gusta comunicarse cara a cara, es decir, presencialmente.

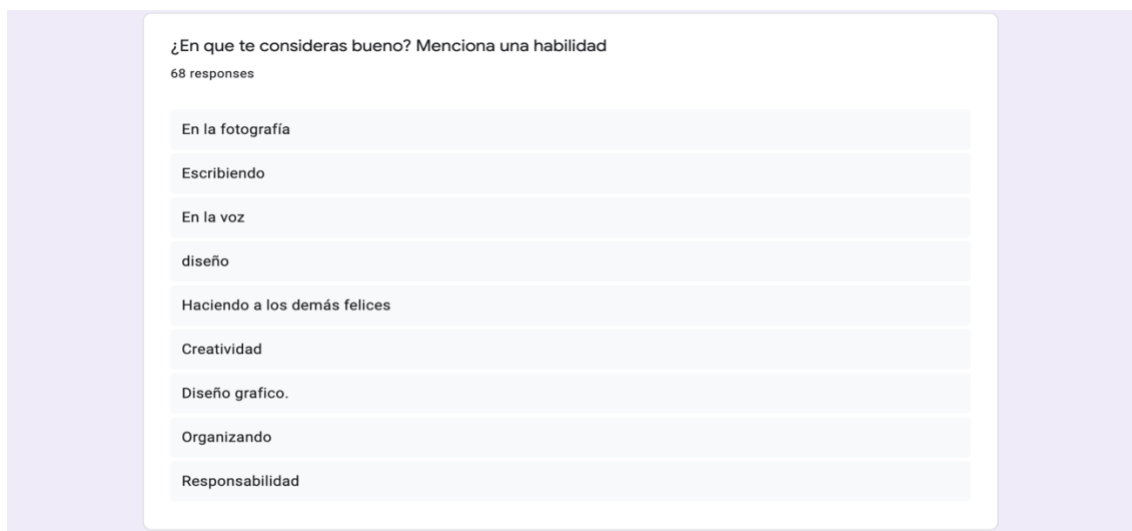
### Gráfico 5. Pregunta 4: En tu tiempo libre:



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la generación Z pasa tiempo con la familia y amigos en su tiempo libre.

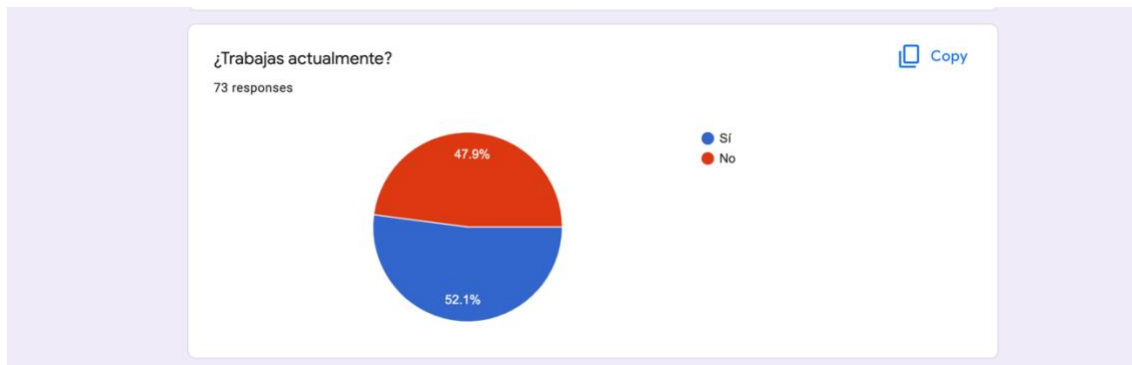
### Gráfico 6. Pregunta 5: ¿En qué te consideras bueno? Menciona una habilidad



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

Los jóvenes de la generación Z escogieron sus habilidades de acuerdo a las mencionadas.

### Gráfico 7. Pregunta 6: ¿Trabajas actualmente?



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la mayoría de los jóvenes de la generación Z se encuentra trabajando actualmente.

### Gráfico 8. Pregunta 7: ¿Cuál ha sido tu mayor temor en el mundo laboral?



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que el mayor temor de la generación Z en el mundo laboral es miedo a no tener oportunidades de progreso.

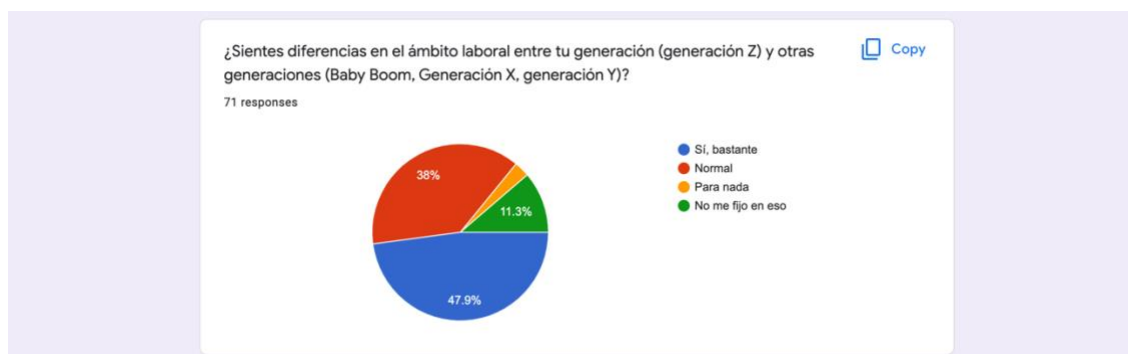
### Gráfico 9. Pregunta 8: ¿Cuál ha sido tu mayor frustración en el mundo laboral?



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la generación Z que la mayor frustración de la generación Z en el mundo laboral es el abuso al horario de trabajo.

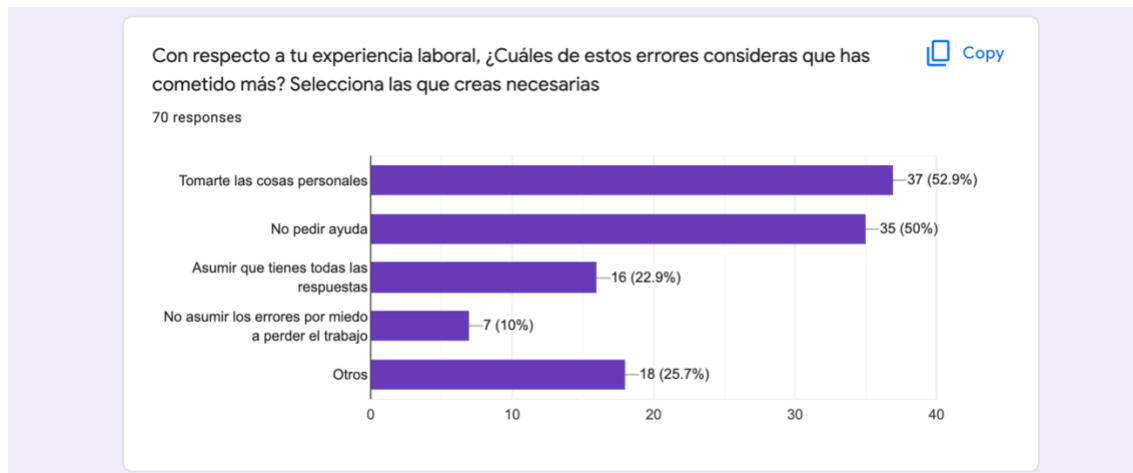
### Gráfico 10. Pregunta 9: ¿Sientes diferencias en el ámbito laboral entre tu generación (Gen Z) y otras generaciones (Baby Boom, Gen X, Gen Y)?



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la generación Z siente diferencias entre otras generaciones en el ámbito laboral.

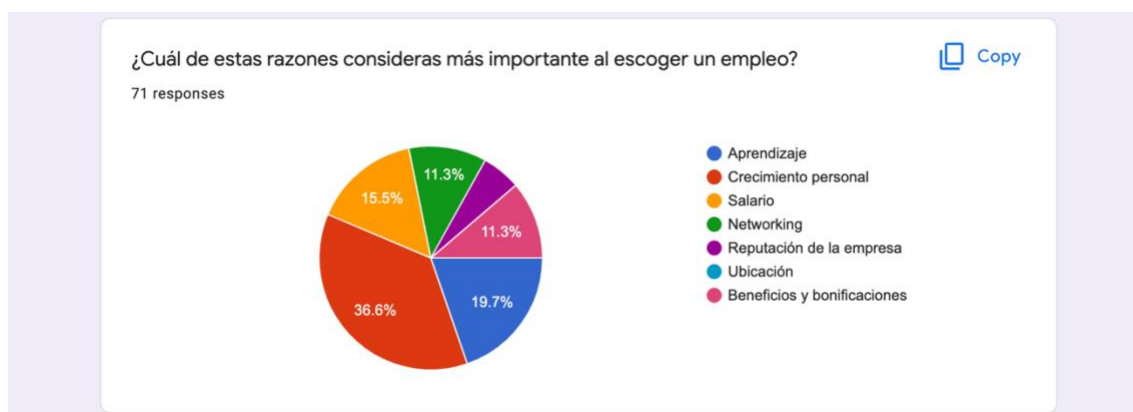
**Gráfico 11. Pregunta 10: Con respecto a tu experiencia laboral ¿Cuáles de estos errores consideras que has cometido más? Selecciona las que creas necesarias**



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la generación Z ha cometido el error de tomarse las cosas personales más veces.

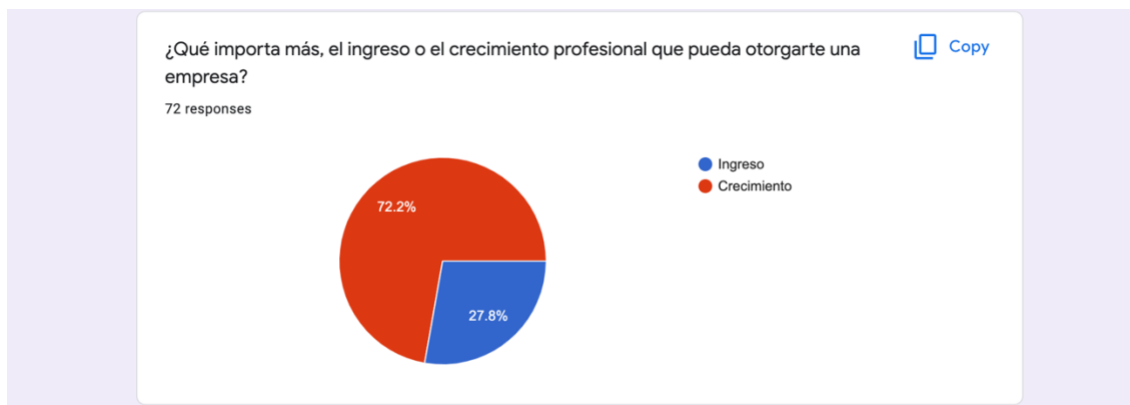
**Gráfico 12. Pregunta 11: ¿Cuál de estas razones consideras más importante al escoger un empleo?**



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la generación Z considera que los beneficios y bonificaciones son los factores más importantes al escoger un empleo.

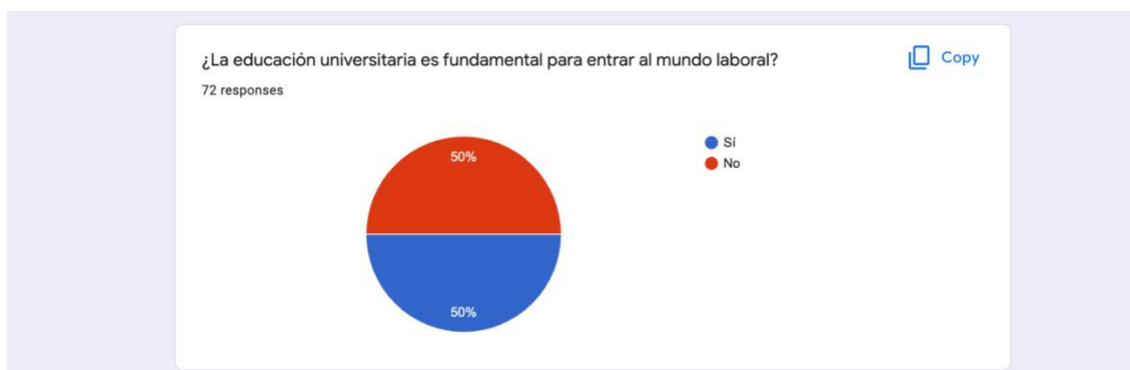
**Gráfico 13. Pregunta 12: ¿Qué importa más, el ingreso o el crecimiento profesional que pueda otorgar una empresa?**



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

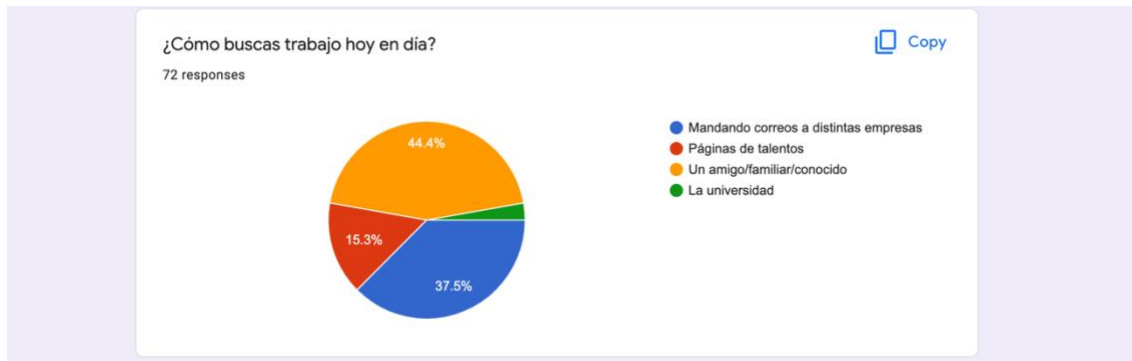
El resultado obtenido muestra que a la generación Z le importa más el crecimiento profesional que el ingreso económico.

**Gráfico 14. Pregunta 13: ¿La educación universitaria es fundamental para entrar al mundo laboral?**



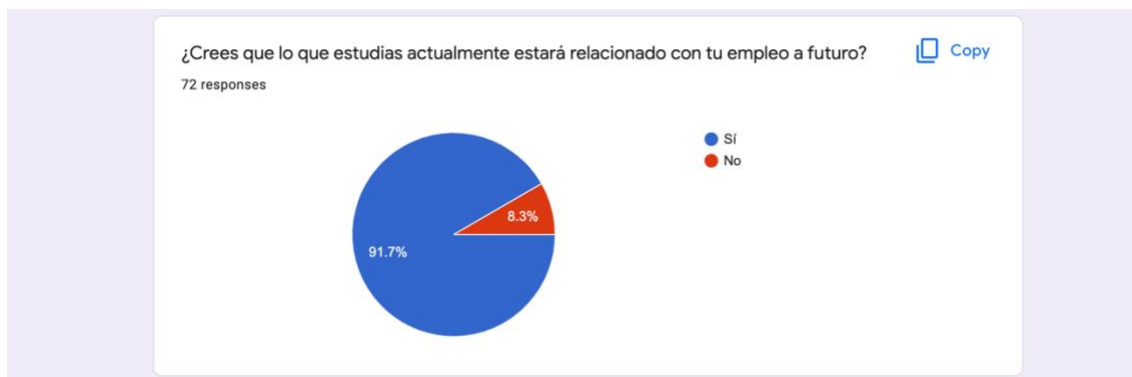
Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra un empate ante la incógnita de ¿La educación universitaria es fundamental para entrar al mundo laboral?

**Gráfico 15. Pregunta 14: ¿Cómo buscas trabajo hoy en día?**

Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la generación Z busca trabajo hoy en día, a través de amigos, familiares y conocidos.

**Gráfico 16. Pregunta 15: ¿Crees que lo que estudias actualmente estará relacionado con tu empleo a futuro?**

Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la generación Z estudia lo que trabajará en un futuro.

### Gráfico 17. Pregunta 16: ¿Qué recomendaciones le darías a un joven próximo a iniciar el campo laboral?



Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

El resultado obtenido muestra que la generación Z compartió las siguientes recomendaciones a un joven próximo a iniciar el campo laboral.

Luego se determinó el público meta comprendido entre las edades de 17 años a 27 años a quienes va dirigido el programa. Así mismo, se estableció las distintas carencias, frustraciones y miedos, de este público meta al enfrentarse al mundo laboral. De igual manera se creó la propuesta del programa radial de formato corto para generar empatía, conexión y alianza con el oyente.

A continuación, se presenta la sinopsis de cada capítulo y hacemos la salvedad de que al momento de la locución usamos el guion como una guía y soporte, ya que en varias ocasiones parafraseamos para buscar naturalidad.



### Episodio 1: Todo sobre la generación Z

Para la realización de este primer programa de formato corto se tomó en cuenta quienes son la generación Z, cómo se comportan, sus intereses y todo lo relacionado con ellos. En cuanto al guion técnico, la primera cápsula nos sirvió de guía para la estructura de las demás cápsulas del programa (bienvenida, secciones, entrevistas, despedida). Se grabó en los estudios de la Radio UMA de la Universidad Monteávila con el apoyo del personal de la emisora.

#### Guion Técnico-Literario 01:

<b># 1</b>	<b>PROGRAMA</b>	<i>EL CÓDIGO Z</i>	<b>TEMA</b>	INTRODUCCIÓN DE LOS NATIVOS DIGITALES
	<b>Duración</b>	13:41 minutos		
<b>OBJETIVO</b>	<b><i>DAR A CONOCER E INTRODUCIR A LOS JÓVENES PERTENECIENTES DE LA GENERACIÓN Z</i></b>			
<b>CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓN MICRO + CORTINA EFECTO INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>		
ERICK DASSY VOZ DE RADIO UMA		CADA GENERACIÓN TIENE SU MODO DE EXPRESIÓN		
ERICK DASSY PRESENTACIÓN		BIENVENIDOS A UN NUEVO EPISODIO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL.  CONDUCIDO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN  EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ		
<b>CONTROL</b>	<b>2</b>	<b>ENTRA CORTINA - INTRODUCCIÓN DEL TEMA</b>		
ANI		¿Y CUÉNTAME MARI QUIÉNES SON LOS Z? EMPECEMOS POR ESTA PREGUNTA PRIMERO PARA INTRODUCIR A ESTOS NATIVOS DIGITALES		

MARI		BUENO ANI, NOSOTRAS FORMAMOS PARTE DE ESTA GENERACIÓN Y SABEMOS A LA PERFECCIÓN DE QUE VAMOS A HABLAR EL DIA DE HOY.
ANI		PERO ANTES DE EMPEZAR CONTEMOS UN POCO DE QUÉ VA ESTE PROGRAMA DE FORMATO CORTO
MARI		EL CÓDIGO Z SE BASA EN LAS CRISIS QUE VIVE UN JOVEN DE LA GENERACIÓN Z EN ESA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL. A TRAVÉS DE ESTOS CAPÍTULOS NOSOTRAS QUEREMOS LOGRAR CONSTRUIR UNA COMUNIDAD QUE SE SIENTA IDENTIFICADA Y QUE A SU VEZ PUEDA FORTALECER SU SEGURIDAD Y REDUCIR LOS MIEDOS O NERVIOS QUE SE SIENTEN EN ESA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL.
ANI		¿Y COMO HAREMOS ESTO? A TRAVÉS DE RECOMENDACIONES, TIPS Y ENTREVISTAS CON PROFESIONALES Y PERSONAS QUE HAYAN PASADO POR ESO MISMO QUE ESTÁS VIVIENDO TÚ QUE NOS ESCUCHAS. TAMBIÉN COMPARAREMOS LAS DISTINTAS GENERACIONES EN ESTE ÁMBITO Y SOBRE TODO TE HABLAREMOS A TI, DESDE NUESTRA EXPERIENCIA QUE SEGURAMENTE ES MUY PARECIDA A LA TUYA.
ANI & MARI		¡¡¡¡EMPECEMOS!!!!
<b>CUERPO DEL PROGRAMA</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>3</b>	SWEEPER – CUERPO DEL PROGRAMA
MARI		SEGÚN EL ESCRITOR Y ORADOR MARC PRENSKY: LA GENERACIÓN Z SON PERSONAS NACIDAS ENTRE 1995 Y 2012. ¿EN QUÉ AÑO NACISTE TU ANI?
ANI		EN EL 98 ¿Y TU?
MARI		EN EL 99, NO CABE DUDA QUE SOMOS DE ESTA GENERACION (JAJAJA)
ANI		ESTA GENERACIÓN CONOCIDA TAMBIÉN COMO LOS CENTENNIALS, NATIVOS DIGITALES E INCLUSO GENERACIÓN DE CRISTAL SON PERSONAS QUE TIENEN UN VÍNCULO SUPER FUERTE CON EL MUNDO DIGITAL, SOMOS CONOCIDOS POR SER CAPACES DE HACER MÚLTIPLES TAREAS A LA VEZ E INCLUSO POR SER MUY AUTODIDACTAS.

MARI		AMBIÉN ANI, SOMOS MUY EMPRENDEDORES. NOS ENCANTA SER NUESTROS PROPIOS JEFES, SOMOS PERSONAS QUE LO HEMOS HECHO TODO POR NOSOTROS MISMOS, DE AHÍ PROVIENE EL FAMOSO SOBRENOMBRE = LA GENERACIÓN HTM (¿QUE ES LO QUE SIGNIFICA?)
ANI		HAZLO TÚ MISMO. ADEMÁS DE ESTO, NO CONOCEMOS EL MUNDO SIN EL INTERNET, ESTAMOS HIPERCONECTADOS, INCLUSO NACIMOS CON EL MUNDO ONLINE DESDE QUE SOMOS CHIQUITICOS, DE AHÍ TAMBIÉN LA FAMOSA CONSECUENCIA DE LA GENERACIÓN Z: SOMOS PERSONAS CERRADAS A LA HORA DE ENFRENTARNOS AL MUNDO Y MÁS SI ES PRESENCIAL. SE QUE MUCHOS SE SENTIRÁN IDENTIFICADOS (JAJAJA)
MARI		LITERAL JAJAJA. EN FIN, NOSOTROS VINIMOS PARA CAMBIAR EL MUNDO, PARA ROMPER ESQUEMAS, PARA SER DIFERENTES, LÍDERES Y ESPECIALES. SOMOS TOLERANTES Y DE MENTE ABIERTA, EDUCADOS, ACTIVOS, PERO COMPLEJOS A LA VEZ. NOS CUESTIONAMOS NUESTRA EXISTENCIA Y ES POR ESO QUE SOMOS PERSONAS DESPIERTAS, NO NOS IMPORTA LA RAZA, EL COLOR Y LAS DIFERENCIAS HUMANAS DE CUALQUIER TIPO. VALORAMOS LA NATURALEZA, SOMOS CONSCIENTES DEL DETERIORO DE NUESTRA TIERRA Y LUCHAMOS POR MANTENERLA.
ANI		BERRO MARI TE INSPIRASTE... ME LLEGO AL ALMA (JAJAJA) ME SENTI MUY IDENTIFICADA LA VERDAD. PERO CAMBIANDO UN POQUITO EL TEMA HABLEMOS UN POCO DE LO QUE NOS GUSTA HACER, DE NUESTROS INTERESES Y DE NUESTRA MANERA DE SER
MARI		ES VERDAD, PERO ANTES QUEREMOS SABER, A TRAVÉS DE NUESTRAS REDES SOCIALES, SI TU TAMBIÉN TE SIENTES ASÍ, DÉJANOS, SABER TUS COMENTARIOS EN NUESTRA CUENTA DE INSTAGRAM. @ELCOGIDOZ

MARI		RETOMANDO ENTONCES LO QUE DIJO ANI, NOSOTROS COMO GENERACIÓN Z NOS ENCANTA TENER TIEMPO PARA DISFRUTAR CON NUESTRA FAMILIA Y AMIGOS, AMAMOS HACER EJERCICIO Y MANTENERNOS AL DÍA CON NUESTRO CUERPO. NOS IMPORTA TENER UNA CARRERA PROFESIONAL Y QUE NOS REMUNEREN BIEN POR NUESTRO ESFUERZO. A NOSOTROS NOS ENCANTA TAMBIÉN ESCUCHAR MÚSICA, VER SERIES Y CRECIMOS CON YOUTUBE QUIEN ES EL SAN GOOGLE DE NOSOTROS LOS Z SI O SI.
ANI		Y SI HABLAMOS DE QUÉ PREFERIMOS: EVIDENTEMENTE ESO GEMOS LA MENSAJERÍA INSTANTÁNEA (WHATSAPP) ANTES QUE LAS LLAMADAS TELEFÓNICAS. PERO BUENO EN CASO DE NECESITAR CONCRETAR ALGO SUPER IMPORTANTE DE TRABAJO O PERSONAL SI LAS UTILIZAMOS.
MARI		¿Y QUE ME DICES DEL CORREO ELECTRÓNICO? NOS PARECE SÚPER PRÁCTICO PARA PROCESOS FORMALES O ENTREGAS DE TRABAJOS Y LO USAMOS A CADA RATO EN LA UNIVERSIDAD. NO PODEMOS OLVIDAR EL FACETIME PARA HABLAR CON NUESTROS SERES QUERIDOS Y ALGUNAS VECES HASTA NOS SALVA DE VARIAS REUNIONES PRESENCIALES (JAJAJ). PERO HABLEMOS AHORA UN POCO DE LO QUE NO NOS GUSTA ADMITIR NI DECIR EN ALTO JAJAJA.
ANI		SI, SOMOS IMPACIENTES. ¿PERO SABES QUE PASA MARI? YO CREO QUE EL HECHO DE ESTAR TAN ACOSTUMBRADOS A LA TECNOLOGÍA Y A LA INFORMACIÓN INMEDIATA NOS HA HECHO ACOSTUMBRARNOS Y DESEAR RESULTADOS SUPER RAPIDOS. PERO HAY QUE TRABAJAR BASTANTE LA PACIENCIA. TE VOY A ECHAR UN CUENTO... EL OTRO DÍA EN LA OFICINA, ESTABA INTRANQUILA Y SUPER IMPACIENTE Y LITERALMENTE SUFRIENDO POR LA LENTITUD DEL WIFI, ¿QUE HIZO ESO? QUE LE RESPONDIERA DE MALA MANERA AL CLIENTE CON EL QUE ESTABA HABLANDO Y POR ENDE PERDI LA VENTA.

MARI		BERRO ANI QUE FATAL JAJAJAJ. VISTE HAY QUE TRABAJAR LA PACIENCIA PARA QUE ESTAS COSAS NO NOS PASEN. PERO BUENO, POR UN LADO, ESTO CONTRIBUYE A TENER UNA BUENA CAPACIDAD DE RESPUESTA RÁPIDA ANTE CUALQUIER PROBLEMA O SITUACIÓN Y SOBRE TODO EN EL MUNDO LABORAL. Y MIRA QUE SI NOS HA TOCADO.
ANI		TIENES RAZÓN... Y HABLANDO DE OTRA COSITA QUE ALGUNAS VECES NO ES TAN POSITIVO EN NOSOTROS ES QUE ALGUNAS VECES PODEMOS LLEGAR A SER MUY INDIVIDUALISTAS, EGOCENTRICOS Y ESTRESADOS (MÁS DE LA CUENTA) Y ESO SI QUE NO TRAE COSAS BUENAS (JAJA)
MARI		ANI NO NOS ECHEMOS TANTA TIERRA JAJAJAJA. QUÉ TE PARECE SI VAMOS CERRANDO ESTA MARAVILLOSO DE CAPÍTULO JUGANDO UN JUEGO: SE LLAMA "EL CÓDIGO Z".
ANI		TU Y TUS BENDITOS JUEGOS MARI JAJAJAJ. DALE PUES COMO SE JUEGOS
<b>CONTROL</b>	<b>4</b>	<b>EFECTO DE CODIGO ELECTRONICO JUEGOS</b>
MARI		BUENO LA IDEA ES TRATAR DE VER QUE TAN CONECTADOS ESTÁN DOS ZETAS EN ESTE CASO TU Y YO, Y VER QUE TAN IGUAL PENSAMOS CUANDO SELECCIONAMOS CIERTOS TEMAS. EMPECEMOS CON EL TEMA DE: REDES SOCIALES
ANI		DALE DALE ME GUSTA. YO CUENTO, A LA 1 2 3
ANI&MARI:		PLATAFORMA, REELS
		AJA AJA POR AHÍ VA LA COSA. OTRA VEZ 1 2 3
ANI&MARI:		INSTAGRAM, COMMUNITY MMANAGER
		EHHH CASI CASI. 1 2 3
ANI&MARI:		TRABAJO, ESTRES MUNDO LABORAL
		JAJAJAJAJAJ ESTAS DOS VAN PERFECTAS DE LA MANO. LA ULTIMA LA ULTIMA. ESTA SI LA TENEMOS QUE PEGAR POR FAVOR 1 2 3
ANI&MARI:		MUNDO LABORAL! QUEEE ESTO QUEDA GRABADO PARA LA HISTORIA DEMASIADA SINCRONIZACION!

MARI		¡QUEEE ESTO QUEDA GRABADO PARA LA HISTORIA DEMASIADA SINCRONIZACION!
MARI		Y JUSTAMENTE HABLAREMOS DEL MUNDO LABORAL EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO DEL CÓDIGO Z
ANI		TOTAL, MARI, NO SE LO PUEDEN PERDER PORQUE
ANI		ESTAREMOS HABLANDO SOBRE LA GENERACIÓN Z Y EL MUNDO LABORAL Y A TODO LO QUE SE ENFRENTAN, ADEMÁS DE SUS HABILIDADES PRINCIPALES COMO EL MULTITASKING
MARI		HEY YAVA ANI Y RECUERDATE TENEMOS UN SUPER INVITADO ESPECIAL JEJE PREPARANSE QUE LES VA A ENCANTAR.
<b>DESPEDIDA MICRO</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>5</b>	<b>DESPEDIDA MICRO + CORTINA MÚSICA DE IDENTIFICACIÓN</b>
ERICK DASSY VOZ 1		Y ASÍ CERRAMOS ESTE CAPÍTULO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL  CONDUCIDO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN  EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO  PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ
<b>CONTROL</b>	<b>6</b>	<b>CORTINA INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>

## Episodio 2: Introducción al mundo laboral

Para la realización de este segundo programa de formato corto se llevó a cabo una conversación introduciendo lo que significa el mundo laboral para la generación Z. Se destacó las habilidades principales de estos jóvenes, las principales razones por la cual ellos destacan teniendo en consideración el multitasking, el trabajo en equipo, la confianza en ellos para realizar objetivos y a su vez se conversó sobre lo que los desmotivan. Además, se efectuó una entrevista con el estudiante de la Universidad Monteávila de octavo semestre, Adrián Trocel, quien nos dio a conocer su opinión con respecto al tema. Se grabó en los estudios de la Radio UMA de la Universidad Monteávila con el apoyo del personal de la emisora.

### Guion Técnico-Literario 02:

<b># 2</b>	<b>PROGRAMA</b>	<i>EL CÓDIGO Z</i>	<b>TEMA</b>	GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL
	<b>Duración</b>	13:55 minutos		

<b>OBJETIVO</b>	<b><i>GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL – CUALIDADES Y HABILIDADES</i></b>	
<b>CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓN MICRO + CORTINA EFECTO INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>
ERICK DASSY VOZ 1		CADA GENERACIÓN TIENE SU MODO DE EXPRESIÓN
ERICK DASSY VOZ 2 – PRESENTACIÓN		BIENVENIDOS A UN NUEVO EPISODIO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL.  CONDUCTIDO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN  EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ
<b>CONTROL</b>	<b>2</b>	<b>ENTRA CORTINA - INTRODUCCIÓN DEL TEMA</b>
MARI		QUE TAL ANII, TUVIMOS MUCHAS RESPUESTAS DE ESTUDIANTES Y JÓVENES QUE NOS ESCUCHARON Y LES

		ENCANTÓ EL PROGRAMA PORQUE JUSTAMENTE COINCIDIERON CON MUCHAS COSAS QUE DIJIMOS.
ANI		SII MARI FUE TODO UN ÉXITO!!! TUVO FULL RECEPTIVIDAD Y LO MEJOR DE TODO ESTO ES QUE LA GENTE SE SIENTE IDENTIFICADA
MARI		Y ESTOY SEGURA QUE SE SEGUIRÁN SINTIENDO IDENTIFICADOS Y POR ESO HOY HABLAREMOS DE CÓMO ES LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO DEL TRABAJO
ANI		SI, HABLAREMOS DE LO MULTITASKING QUE SOMOS Y DE NUESTRAS HABILIDADES EN EL ENTORNO LABORAL
<b>CUERPO DEL PROGRAMA</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>3</b>	<b>SWEEPER – CUERPO DEL PROGRAMA</b>
MARI		COYE ANI, NO SE SI PIENSAS IGUAL, PERO QUE IMPORTANTE ES TENER HOY EN DÍA UN TRABAJO ESTABLE, DONDE TE SIENTAS CÓMODA Y FELIZ
ANI		SI, SOBRE TODO, QUE IMPORTANTE ES QUE PUEDES SACAR EL MAYOR PROVECHO DE TUS HABILIDADES Y PODER PONERLAS EN PRÁCTICA, PORQUE NOSOTROS COMO GENERACIÓN Z TENEMOS DEMASIADO QUE APORTAR
MARI		Y HABLANDO DE CUALIDADES EN EL MUNDO LABORAL, LA PRINCIPAL O LA CUALIDAD MÁS IMPORTANTE ES QUE SOMOS DEMASIADO MULTITASKING, HACEMOS COMO MIL COSAS A LA VEZ
ANI		SI TOTALMENTE, POR ESO SOBRESALIMOS EN NUESTRO PUESTO DE TRABAJO... CUANDO SE TRATA DE PROYECTOS EN LOS QUE DEBEMOS CONTROLAR DIVERSOS ASPECTOS AL MISMO TIEMPO, SOMOS LOS CANDIDATOS PERFECTOS
MARI		¡¡ES QUE ANI!! ESTAMOS HABLANDO DE NUESTRA GENERACIÓN Y TIENE MUY BUENA FAMA EN EL ÁMBITO LABORAL. OTRO PUNTO POSITIVO DE LA GENERACIÓN Z ES QUE TENEMOS MUCHA CONFIANZA EN NOSOTROS MISMOS
ANI		SIII 100%, Y DE ESO SE TRATA EL MULTITASKING DE LA CONFIANZA QUE NOS TENEMOS, SABEMOS QUE SOMOS BUENOS, QUE SABEMOS QUE PODEMOS HACER ENTRE DOS A CUATRO COSAS AL MISMO TIEMPO. ¿CUÁLES SON ESTAS COSAS? PODEMOS HACER TAREAS DEL TRABAJO O DE LA UNIVERSIDAD MIENTRAS CONSUMIMOS ALGÚN



		CONTENIDO COMO: ESCUCHAR MÚSICA, UN PODCAST O UN AUDIOLIBRO.
MARI		Y SI NOS INTERESA ALGO MÁS VISUAL PODEMOS VER UNA PELÍCULA, SERIE O VÍDEO DE YOUTUBE AL MISMO QUE TRABAJANDO Y A ESO SE LE PUEDE AGREGAR EL USO DEL TELÉFONO CADA CIERTO TIEMPO.
ANI		Y UN PUNTO DEL MULTITASKING QUE NO PODEMOS OLVIDAR ES QUE, EN CUANTO A LO LABORAL, ALGUNOS TENEMOS MÁS DE UN TRABAJO MIENTRAS ESTUDIAMOS EN LA UNIVERSIDAD. ESTOS PUEDEN SER TRABAJOS FIJOS, DE MEDIO TIEMPO O FREELANCE. POR LO TANTO, ESTO TAMBIÉN NOS LLEVA A TENER MUCHAS COSAS QUE HACER AL MISMO TIEMPO.
MARI		Y A PESAR DE QUE TENEMOS MIL COSAS QUE HACER NUNCA OLVIDAMOS LA COMUNICACIÓN Y LA COLABORACIÓN. POR LO TANTO, EN EL ENTORNO LABORAL PARA NOSOTROS ES IDEAL TENER UN AMBIENTE FINO CON COMUNICACIÓN QUE GENERE CREATIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO.
MARI		TOTALMENTE, PREFERIMOS TRABAJAR EN EQUIPO EN DONDE TODOS LOS INTEGRANTES PARTICIPEN. POR EL CONTRARIO, NO SE SI TE HA PASADO MARI, CUANDO EL AMBIENTE LABORAL ESTA DIVIDIDO, NO HAY EQUIPO Y HAY COMO MUCHA COMPETENCIA EXISTE MUCHA DESMOTIVACIÓN TAMBIEN
ANI		Y HABLANDO DE ALGUNAS COSAS QUE NOS DESMOTIVAN, NOSOTROS ODIAMOS A UN JEFE, NO NOS MALINTERPRETEN, NO NOS GUSTA UNA AUTORIDAD. MÁS BIEN LO QUE NOS GUSTA ES UN MENTOR, UNA ESPECIA DE GUIA, DE LÍDER QUE SEPA COMUNICARSE Y APOYAR A LOS DEMÁS
MARI		Y ES QUE TENIENDO UNA BUENA RELACIÓN CON ELLOS SENTIMOS QUE NUESTRA VOZ ES ESCUCHADA Y RESPETADA. ¿Y A NOSOTROS NOS CONVIENE, POR QUÉ? BUENO PORQUE AMAMOS QUE NUESTRAS IDEAS SE TOMEN EN CUENTA, QUE SEAN CONSIDERADAS Y VALORADAS

ANI		Y OJO, ESTO NO QUIERE DECIR QUE NOS LLEVAMOS A TODOS POR DELANTE CON NUESTRAS OPINIONES...PARA NADA, MÁS BIEN VALORAMOS MUCHO LA COMUNICACIÓN ACTIVA Y QUE NOS DEN UN FEEDBACK PARA ASÍ HACER BIEN NUESTRO TRABAJO.
MARI		SI TOTALMENTE. APRECIAMOS RECIBIR COMENTARIOS CRÍTICOS Y COMO TENEMOS TAMBIEN LA EXIGENCIA DE CEJA A CEJA, NOS CONVIENE SABER COMO ESTAMOS HACIENDO NUESTRAS TAREAS PARA EL MEJOR RENDIMIENTO DE LAS MISMAS.
ANI		Y OTRA COSA QUE TAMBIÉN ES MUY IMPORTANTE COMO PRIORIDAD ANI, EN EL MUNDO LABORAL, ES ENCONTRAR UN BUEN BALANCE ENTRE LOS INTERESES LABORALES CON NUESTROS VALORES PERSONALES, ES DECIR, QUE LA BUENA COMBINACIÓN DE ESTOS DOS PUNTOS NOS PERMITA DESARROLLARNOS DE LA MEJOR MANERA COMO PROFESIONAL.
MARI		EXACTAMENTE, HACER LAS COSAS QUE NOS GUSTAN, NADA POR OBLIGACIÓN, SINO MÁS BIEN CON PASIÓN Y DEDICACIÓN. ESTO LO VALORAMOS PORQUE PARA NOSOTROS NO ESTÁ EN JUEGO NUESTRA VIDA PRIVADA. ESO SIGNIFICA QUE LA FLEXIBILIDAD ENTRE ESTOS DOS ASPECTOS FUNDAMENTALES EN NUESTRA VIDA, ES IMPORTANTÍSIMO. EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL DEBEN ESTAR SIEMPRE EN ARMONÍA.
ANI		Y CON FLEXIBILIDAD TAMBIÉN NOS REFERIMOS A QUE, EN CUANTO A HORARIOS Y TRABAJO, VALORAMOS PODER TRABAJAR DESDE CUALQUIER PARTE DEL MUNDO. ESO ES VITAL PARA NOSOTROS.
MARI		BUENO MARI, CREO QUE HEMOS COMPARTIDO MUCHÍSIMA INFORMACIÓN HOY... JAJAJAJA
MARI		ES QUE ANI ES INCREÍBLE TODO LO QUE UN JOVEN DE LA GENERACIÓN Z TIENE PARA APORTAR EN EL MUNDO LABORAL, TENEMOS CARACTERÍSTICAS Y HABILIDADES QUE NOS DIFERENCIAN DE LAS OTRAS GENERACIONES Y ESO NOS HACE MUY ESPECIALES.

ANI		Y BUENO HABLANDO DE ESPECIALES... EL DIA DE HOY TENEMOS EL TESTIMONIO DE ADRIAN TROCEL, UN JOVEN Z, QUE REÚNE TODAS LAS CARACTERÍSTICAS Y HABILIDADES QUE MENCIONAMOS ANTERIORMENTE
MARI		SI, ESCOGIMOS EL TESTIMONIO INDICADO PARA ESTA SECCIÓN. ADRIAN TROCEL ES UNA CLARA REPRESENTACIÓN DE NOSOTROS LOS Z, ADEMÁS ESTÁ EXPERIMENTADO SUS PRIMEROS PASOS EN EL MUNDO LABORAL.
<b>ENTREVISTA</b>		
ANI		EL MULTITASKING COMO LO HEMOS DICHO ES MUY IMPORTANTE Y RELACIONAR ESTOS DOS PUNTOS EN LA VIDA DIARIA ES FUNDAMENTAL, ESCUCHEMOS CÓMO AFRONTA ADRIAN ESTOS DOS PILARES EN SU VIDA
VOICE DE ADRIAN		
MARI		Y EL MULTITASKING TIENE MUCHO QUE VER CON LA ORGANIZACIÓN DE NUESTRAS COSAS, SOBRE TODO A LA HORA DE ESTUDIAR Y TRABAJAR. ESCUCHEMOS COMO ADRIÁN SE ORGANIZA AL ESTUDIAR Y TRABAJAR
VOICE DE ADRIAN TROCEL		
ANI		COMO HEMOS DICHO ANTERIORMENTE A LOS JÓVENES DE LA GENERACIÓN Z LES PARECE MUY IMPORTANTE EL BALANCE CORRECTO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL. DE ESTA MANERA PODEMOS DISFRUTAR AMBOS MUNDOS DE UNA FORMA MÁS ORGANIZADA. POR ESO ADRIÁN NOS EXPLICA CÓMO ENCUENTRA ESTE BALANCE DEL TRABAJO Y LA VIDA PROFESIONAL
VOICE DE ADRIAN		
MARI:		Y ESE FUE NUESTRO AMIGO Y COMPAÑERO DE LA GENERACIÓN Z ADRIAN TROCEL QUE BUENO ESCUCHARTE Y TENERTE AQUI CON NOSTROS. PERO BUENO ANI LAMENTABLEMENTE NOS TENEMOS QUE IR POR EL DIA DE HOY, MUY FELICES DE HABER CONTADO CON ADRIAN, CON TODO LOS QUE NOS ESCUCHAN. ASÍ CERRAMOS ESTE CAPÍTULO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL

<b>DESPEDIDA MICRO</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>4</b>	<b>DESPEDIDA MICRO + CORTINA MÚSICA DE IDENTIFICACIÓN</b>
ERICK DASSY VOZ 1		Y ASÍ CERRAMOS ESTE CAPÍTULO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL  CONDUCTO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN  EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO  PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ
<b>CONTROL</b>	<b>5</b>	<b>CORTINA INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>

### **Episodio 3: Temores y Frustraciones de un Z en el mundo laboral**

Para la realización del tercer programa se dio a conocer las crisis existenciales de los jóvenes Z ante el trabajo. De estas crisis surgieron los temores y las frustraciones personales de la gran mayoría gracias a la consulta exploratoria realizada a los estudiantes de octavo semestre y quinto año de la Universidad Monteávila para tomar en cuenta su opinión. Dichas frustraciones estuvieron orientadas al abuso en el límite de horario establecido en el trabajo, en la desestimación, en la falta de comunicación de la empresa, en el retraso de la remuneración y en los choques generacionales. En cuanto a los miedos, la consulta arrojó que existe miedo a no estar capacitado para cumplir con las labores asignadas, a no obtener oportunidades de progreso, a tener un bajo salario, a no poder organizar el tiempo personal, a tener un bajo rendimiento y por último a tener malas relaciones con compañeros y superiores. Concluimos con una entrevista con la psicóloga industrial Ana Cecilia Cancino quien nos comentó su experiencia con estos jóvenes. Se grabó en los estudios de la Radio UMA de la Universidad Monteávila con el apoyo del personal de la emisora.

## Guion Técnico-Literario 03:

<b># 3</b>	<b>PROGRAMA</b>	<i>EL CÓDIGO Z</i>	<b>TEMA</b>	MIEDOS Y FRUSTRACIONES DE LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL
	<b>Duración</b>	16:17 minutos		
<b>OBJETIVO</b>	<b><i>MIEDOS Y FRUSTRACIONES DE LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL</i></b>			
<b>CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓN MICRO + CORTINA EFECTO INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>		
ERICK DASSY VOZ 1		CADA GENERACIÓN TIENE SU MODO DE EXPRESIÓN		
ERICK DASSY VOZ 2 – PRESENTACIÓN		<p>BIENVENIDOS A UN NUEVO EPISODIO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL.</p> <p>CONDUCIDO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN</p> <p>EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO</p> <p>PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ</p>		
<b>CONTROL</b>	<b>2</b>	<b>ENTRA CORTINA - INTRODUCCIÓN DEL TEMA</b>		
ANI		¿MARI COMO ESTAS? ¿CÓMO TE SIENTES EL DIA DE HOY?		
MARI		SUPER BIEN ANI FELIZ DE ESTAR AQUÍ. BUENO YA HEMOS IDO POCO A POCO SUMERGIÉNDONOS EN ESTE GRAN MUNDO DE LA GENERACIÓN Z, UNA GENERACIÓN QUE ESTÁ EMPEZANDO A INCORPORARSE EN EL CAMPO LABORAL Y SABEMOS (PORQUE NOSOTRAS HEMOS ESTADO EN SU LUGAR) QUE EXISTE PREOCUPACIÓN AL RESPECTO		
ANI		ASÍ ES MARI, CREO QUE PARTE DEL CRECIMIENTO PERSONAL INVOLUCRA SENTIR MIEDOS Y FRUSTRACIONES EN CIERTAS SITUACIONES, PERO LA IDEA AQUÍ ES TRATAR DE ROMPER CON ESOS		

		MIEDOS Y ESAS BARRERAS PARA LLEGAR A SER LA MEJOR VERSIÓN DE NOSOTRAS
MARI		Y EL ROMPER ESAS BARRERAS SIGNIFICA SALIR UN POCO DE NUESTRA ZONA DE CONFORT ANI, PARA PODER EXPLOTAR AL MÁXIMO NUESTRO POTENCIAL. SUENA FÁCIL DE DECIRLO, PERO LA VERDAD ES QUE NO LO ES. Y CADA PROCESO ES DISTINTO, TODOS LO VIVIMOS DE UNA MANERA DIFERENTE Y POR ESO HOY HABLAREMOS DE LOS MIEDOS Y LAS FRUSTRACIONES DE LA GEN Z EN EL MUNDO LABORAL
<b>CUERPO DEL PROGRAMA</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>3</b>	<b>SWEEPER – CUERPO DEL PROGRAMA</b>
ANI		OK DE LO PRIMERO QUE DEBEMOS HABLAR EL DIA DE HOY ES DE LO QUE SIENTE UN JOVEN Z AL EMPEZAR A TRABAJAR. EL TRABAJO ES UN PILAR IMPORTANTE PARA ESTA GENERACIÓN Y EVIDENTEMENTE LOS NERVIOS SE MEZCLAN CON LA EMOCIÓN.
MARI		ESTE TEMA ME HACE RECORDAR MARI (NO SE SI A TI) PERO A ESA EMOCION QUE SENTIMOS POR APRENDER, POR DESCUBRIR NUESTRA VERDADERA PASIÓN Y POR TRATAR DE CRECER COMO PERSONA TAMBIEN
ANI		¿TOTALMENTE ANI, Y QUE ME DICES DE LOS NERVIOS? ESO QUE SENTIMOS POR MIEDO A LO DESCONOCIDO, POR NO SABER SI LAS COSAS VAN A SALIR COMO QUEREMOS, POR PENSAR QUE NO ESTÁS PREPARADO PARA EL TRABAJO, POR PENSAR QUE NO TIENES EXPERIENCIA, POR PENSAR QUE NO VAS A PODER CON LAS TAREAS, EN FIN... AQUÍ PUDIÉSEMOS ESTAR MIL AÑOS HABLANDO DE LOS POSIBLES MIEDOS PORQUE AL FINAL NUESTRA CABECITA MÁQUINA A DIARIO Y NO PARA.
MARI		Y PARA HABLAR UN POCO MÁS A PROFUNDIDAD DE LOS NERVIOS Y FRUSTRACIONES NOSOTRAS HICIMOS UNA CONSULTA SOLO PARA LA GENERACIÓN Z. ESTA CONSULTA SE BASA EN HACERLE CIERTAS PREGUNTAS A estos JÓVENES EN RELACIÓN AL TRABAJO. ALGUNA DE LAS PREGUNTAS FUERON ¿CUÁL ES EL FACTOR MÁS IMPORTANTE EN TU VIDA? ¿EN QUÉ TE CONSIDERAS BUENO? ¿CUÁL HA SIDO TU MAYOR TEMOR EN EL MUNDO LABORAL? ¿CUÁL HA SIDO TU MAYOR FRUSTRACIÓN EN EL MUNDO LABORAL? ¿SIENTES

		DIFERENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL ENTRE TU GENERACIÓN Y OTRAS GENERACIONES? EN FIN
ANI		ASI ES, EL RESULTADO FUE EL ESPERADO Y MEJOR. DE LAS RESPUESTAS RECOGIMOS MUCHOS INSIGHTS QUE NOS AYUDARON A CONSTRUIR NUESTRO PROYECTO FINAL DE CARRERA. EMPECEMOS CON LOS MIEDOS: LA MAYORÍA RESPONDIÓ QUE TIENE MIEDO A NO OBTENER OPORTUNIDADES DE PROGRESO. Y JUSTAMENTE ESTO OCURRE PORQUE LA GENERACIÓN Z ESTÁ ENFOCADA EN APRENDER Y ODIAMOS ESTANCARNOS EN POSICIONES DE TRABAJOS, SOBRETUDO EN POSICIONES QUE NO NOS GUSTAN, ENTONCES LA IDEA ES SIEMPRE ESTAR EN CONSTANTE APRENDIZAJE... Y LOGRAR MEJORAR TODO DE NOSOTROS.
MARI		POR OTRA PARTE, UNA GRAN MAYORIA SENTIO MIEDO A ESTAR INCAPACITADO PARA CUMPLIR CON LAS LABORES ASIGNADAS, Y ESTO ES TIPICO DE LA FALTA DE EXPERIENCIA. Y LA REALIDAD ES QUE TODOS SOMOS CAPACES DE LOGRAR LO QUE QUEREMOS. SOLO HAY QUE CREER EN NOSOTROS Y TENER CONFIANZA. YO LO SENTI 100% AL PRINCIPIO. PERO DEBEMOS ESTAR CLAROS QUE NADIE ES INCAPAZ. SI POR EJEMPLO YA FUISTE A LA ENTREVISTA SIGNIFICA QUE TE SIENTES SEGURO DE TI MISMO Y CON LA CAPACIDAD PARA ENFRENTAR ESA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL. Y SI NO HAS IDO TODAVIA A LA PRIMERA ENTREVISTA, SOLO NECESITAS PREPARACIÓN.
MARI		Y ALGO QUE AYUDA MUCHO CON LO QUE DICES ANI, ES QUE HAY QUE PENSAR QUE SIEMPRE HAY UNA PRIMERA VEZ... TODO EL MUNDO HA PASADO POR ESA PRIMERA VEZ, Y ESA PRIMERA VEZ, AUNQUE NO TENGAS EXPERIENCIA, ES LA QUE NECESITAS PARA APRENDER.
ANI		OTRO DE LOS RESULTADOS FUE EL MIEDO A TENER UN BAJO SALARIO Y CREO QUE ESTE PUNTO ES IMPORTANTE MENCIONARLO PORQUE NO SOLO CALIFICA PARA LA GENERACIÓN Z SINO PARA TODAS LAS GENERACIONES. HAY QUE TENER CLARO QUE TODO EL MUNDO QUIERE QUE LE VAYA BIEN EN LA VIDA, TODO EL MUNDO QUIERE SER EXITOSO ECONÓMICAMENTE, TODO EL MUNDO QUIERE QUIERE Y QUIERE. Y AL FINAL NO ES QUERER POR QUERER SINO TERMINA SIENDO UN TEMA DE COMODIDAD, ESTABILIDAD Y TRANQUILIDAD.

MARI		Y QUE ME DICES ANI DEL MIEDO DE NO PODER ORGANIZAR EL TIEMPO, Y ESTE ES UN PUNTO IMPORTANTÍSIMO PARA LA GENERACIÓN Z Y LO VIMOS REFLEJADO EN ESTA CONSULTA QUE HICIMOS. PORQUE LOS JÓVENES DE ESTA GENERACIÓN VALORAMOS MUCHO EL COMPARTIR Y PASAR BUENOS MOMENTOS CON LA FAMILIA Y AMIGOS. ALGO QUE DE HECHO YO HAGO Y ME HA AYUDADO BASTANTE ES QUE ORGANIZO MI AGENDA EN BASE A TAREAS Y ACTIVIDADES LABORALES, PERO ADEMÁS ESCRIBO LAS REUNIONES QUE TENGO EN FAMILIA Y AMIGOS, ASÍ PUEDO DEDICARLE TIEMPO A LAS DOS COSAS DE LA MEJOR FORMA.
MARI		OTRO miedo bastante comun fue el BAJO RENDIMIENTO Y ESTO OCURRE PORQUE EVIDENTEMENTE NOS FALTA UN POQUITO DE CONFIANZA Y ESA CONFIANZA USUALMENTE ESTÁ VINCULADA CON LA FALTA DE EXPERIENCIA, PERO COMO DECÍAMOS ANTERIORMENTE, SIEMPRE HAY UNA PRIMERA VEZ. ¡¡NO SE PREOCUPEN!! LES ASEGURO QUE VAN A TENER ÉXITO SI LE PONEN CORAZÓN
ANI		Y, POR ÚLTIMO, PERO NO MENOS IMPORTANTE DE LOS MIEDOS MENCIONADOS ESTÁ EL TENER MALAS RELACIONES CON COMPAÑEROS Y SUPERIORES. EVIDENTEMENTE QUEREMOS HACER AMIGOS Y NO ENEMIGOS EN EL TRABAJO. Y PARA ESTO NOSOTRAS RECOMENDAMOS HACER MUCHAS PREGUNTAS, APOYENSE EN LOS COMPAÑEROS QUE YA TIENEN MUCHO TIEMPO EN LA EMPRESA Y EN SUS SUPERIORES, PREGUNTEN DE TODO (LITERAL): ¿A QUÉ HORA COMEN? ¿A QUÉ HORA COMPRAN LA MERIENDA? HASTA SOBRE CUALQUIER TAREA QUE LES GENERE DUDAS. GUARDENSE ESTO, SIEMPRE QUE TENGAN DUDAS ES MEJOR PREGUNTAR ANTES QUE QUEDARSE CALLADOS. Y NO OLVIDAR: SER RECEPTIVOS A LOS COMENTARIOS.
MARI		CLARO Y ES POR ESO QUE TENEMOS QUE CONSTRUIR UNA RELACIÓN EMPÁTICA CON NUESTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO. HAY QUE ENTENDER QUE EN NUESTRO ENTORNO LABORAL HABRÁ PERSONAS QUE HAN VIVIDO DISTINTOS EVENTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS Y, QUE ESO ESTÁ RELACIONADO CON LAS CARACTERÍSTICAS DE SU PERSONALIDAD.



ANI		<p>Y EN CUANTO A LAS MAYORES FRUSTRACIONES EN EL MUNDO LABORAL LAS CONSULTAS ARROJARON QUE, LA GRAN MAYORÍA SUFRE DE ABUSO EN EL LÍMITE DE HORARIO ESTABLECIDO DE TRABAJO... A MI ME PASO LO SIGUIENTE: EN MI TRABAJO ONLINE/ REMOTO, EL CUAL AMO PORQUE ME PERMITE ORGANIZARME COMO YO DESEO, ESTABA TRABAJANDO CON UN CLIENTE BASTANTE DEMANDANTE, YA HABÍA TERMINADO LA JORNADA LABORAL (LA CUAL SE TERMINABA A LAS 6 PM), ERAN LAS 10 DE LA NOCHE Y EL SEGUIA MANDANDO PREGUNTAS Y FOTOS SOBRE EL TRABAJO QUE LE ESTABA HACIENDO. ESO MI GENTE ES UN ABUSO Y HAY QUE APRENDER A SER ASERTIVO PARA DEJAR CLARO NUESTRO HORARIO. Y OJO: NO SIGNIFICA QUE ESTEMOS HACIENDO MAL NUESTRO TRABAJO, PARA NADA, SOLO QUE HAY UN HORARIO DE COMIENZO Y DE CULMINACIÓN POR ALGO Y LA OTRA PERSONA DEBE ENTENDERLO Y RESPETARLO.</p>
MARI		<p>OTRA DE LAS GRANDES FRUSTRACIONES QUE SE MENCIONÓ FUE LA DESESTIMACIÓN... Y MUCHAS VECES OCURRE POR LA FALTA DE CONFIANZA EN NOSOTROS. Y AQUÍ HAY UN PUNTO IMPORTANTE... LAS OTRAS GENERACIONES (LAS MAYORES) NO NOS TIENEN LA CONFIANZA, NO SABEN LO QUE PODEMOS HACER Y OMITEN NUESTRAS IDEAS Y HASTA NOS HUMILLAN Y ESO NOS HACE DAÑO. NO TE FRUSTRES, LA MAYOR HERRAMIENTA CON LA QUE PUEDES TRABAJAR ES CON TU CONFIANZA, CREE EN TI, EN LO QUE HACES Y PORQUÉ LO HACES. ESTOY SEGURA QUE STEVE JOBS O ALGUNA DE ESTAS GRANDES CABEZAS LLEGARON TAN LEJOS POR ESA CONFIANZA QUE TENÍAN Y NUNCA LA ABANDONARON</p>
ANI		<p>OTRA DE LAS FRUSTRACIONES MENCIONADAS ES LA FALTA DE COMUNICACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA Y ALGO QUE LA VERDAD NUNCA PUEDE FALTAR ES LA COMUNICACIÓN ANI, ESCUCHAR LAS IDEAS E INVOLUCRARTE EN LOS PROYECTOS PARA CONOCER SUS MÉTODOS DE TRABAJO. ESO TE AYUDARÁ A LLEVAR MEJOR LA ADAPTACIÓN EN UN ENTORNO DONDE SIENTAS CHOQUES GENERACIONALES</p>
MARI		<p>ES ASÍ, Y NO TENGAS MIEDO DE EXPRESARTE, SI TE SIENTES INCÓMODO, EXPRESA TUS PREOCUPACIONES Y TODO LO QUE TENGAS QUE DECIR OBTIAMENTE DE UNA MANERA EDUCADA JAJAJ</p>

ANI		AL FINAL ANI, SIEMPRE SERÁ MÁS FÁCIL PARA NOSOTROS ADAPTARNOS A LOS CAMBIOS QUE A LAS GENERACIONES MAYORES. TENEMOS QUE SER PACIENTES Y TOLERANTES. CON UNA BUENA COMUNICACIÓN TODO ES POSIBLE
MARI		Y TAMBIÉN LA CLAVE EN ESTE PUNTO, ES DARLE PRIORIDAD A LA COMUNICACIÓN Y A LA EMPATÍA. CUANDO TENGAS ALGÚN CONFLICTO DEBES USAR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA, ES DECIR, EXPRESAR TU MOLESTIA DE MANERA HONESTA, CLARA, AMABLE Y SIEMPRE CUIDANDO LAS PALABRAS QUE VAS A UTILIZAR PARA NO HERIR O FALTAR EL RESPETO AL OTRO.
MARI		¡ASÍ ES! LA COMUNICACIÓN ES TODO Y PARA IR CERRANDO, TENEMOS COMO ÚLTIMO, PERO NO MENOS IMPORTANTE LA FRUSTRACIÓN DE TENER CHOQUES GENERACIONALES ENTRE COMPAÑEROS Y SUPERIORES, PERO TODAVÍA NO VAMOS A HABLAR DE ESTE PUNTO EN PROFUNDIDAD PORQUE PARA ESO TENEMOS UN GRAN INVITADO QUE NOS DARÁ SU PUNTO DE VISTA TAMBIÉN.
ANI		EN FIN. ES INEVITABLE SENTIR MIEDOS Y FRUSTRACIONES ANTE LA POSIBILIDAD DE TRABAJAR PORQUE NOS ENFRENTAMOS A UN NUEVO ESPACIO, A PERSONAS DESCONOCIDAS, METODOLOGÍAS DISTINTAS, CON SITUACIONES QUE NOS LLENARÁN DE INSEGURIDADES Y HASTA NOS BLOQUEARÁN MUCHAS VECES Y ES POR ESO QUE NOS GUSTARÍA CONTAR CON EL TESTIMONIO DE ANA CECILIA CANCINO, PSICÓLOGA INDUSTRIAL ESPECIALIZADA EN RECURSOS HUMANOS DE EMPRESAS, PARA QUE NOS DÉ SU OPINIÓN AL RESPECTO SOBRE ESTAS FRUSTRACIONES Y MIEDOS QUE VIVEN LOS JÓVENES DE LA GENERACIÓN Z.
MARI		QUE EMOCIÓN TENER A ANA CECILIA CANCINO EN NUESTRO PROGRAMA, LA VERDAD NO FUE NADA DIFÍCIL ESCOGER A NUESTRA INVITADA DE HOY YA QUE PRIMERO FORMA PARTE DE LA GENERACIÓN Z, ES UNA PERSONA QUE TIENE MUY APEGADO LOS VALORES DE LA PSICOLOGÍA, ES ÍNTEGRA, HONESTA Y ESTOY SEGURA QUE NOS PUEDE GUIAR DE MANERA PROFESIONAL SOBRE ESTOS TEMAS.
<b>ENTREVISTA</b>		

ANI		PARA CANCINO EXISTEN RECOMENDACIONES FUNDAMENTALES PARA LA HORA DE ABORDAR Y MANEJAR LAS FRUSTRACIONES Y MIEDOS. ESCUCHEMOS QUÉ NOS DICE SOBRE ESTO.
VOICE DE ANA CECILIA CANCINO		
MARI		LA COMUNICACIÓN ES UN PILAR IMPORTANTÍSIMO PARA CUALQUIER RELACIÓN, ES LA GUÍA PARA MANTENER BUENOS TRATOS ENTRE JEFES Y SUPERIORES DE LA EMPRESA Y COMPAÑEROS DE DISTINTAS GENERACIONES. ES POR ESTO QUE ANA CECILIA NOS CUENTA LA IMPORTANCIA DE ESTO QUE MENCIONAMOS, ESCUCHEMOS.
VOICE DE ANA CECILIA CANCINO		
ANI		Y POR SUPUESTO ANA CECILIA HA TENIDO QUE HABER AFRONTADO DISTINTAS CRISIS EN SU TRAYECTORIA LABORAL. EN ESTA OPORTUNIDAD NOS CONTARA COMO LAS A AFRONTADO.
VOICE DE ANA CECILIA CANCINO		
MARI:		QUE INCREIBLE TODO LO QUE MENCIONÓ ANA CECILIA, DE VERDAD QUE GRATIFICANTE OIRLA PEROOO NO QUIERO SER CORTA NOTA ES MOMENTO DE DESPEDIRNOS
ANI		JAAJAJA ANI BUENO UN POCO. POR MI PUDIÉRAMOS ESTAR HORAS HABLANDO DE ESTE TEMA PORQUE ES ALGO QUE NOSOTRAS MISMAS VIVIMOS LITERAL
MARI		Y TU QUE NOS ESCUCHAS NO TE SIENTAS SOLO TODOS PASAMOS POR ESTO Y ES PARTE DE NUESTRA VIDA Y APRENDIZAJE. ADEMAS POR ESO CREAMOS ESTOS MICROS PARA QUE TE IDENTIFIQUES Y PUEDES AGARRAR ESOS TIPS QUE POCO A POCO CONTAMOS
<b>DESPEDIDA MICRO</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>4</b>	<b>DESPEDIDA MICRO + CORTINA MÚSICA DE IDENTIFICACIÓN</b>
ERICK DASSY VOZ 1		Y ASÍ CERRAMOS ESTE CAPÍTULO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE

		<p>NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL</p> <p>CONDUCIDO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN</p> <p>EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO</p> <p>PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ</p>
<b>CONTROL</b>	<b>5</b>	<b>CORTINA INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>

#### **Episodio 4: Comportamiento de la generación Z en el mundo laboral con respecto a otras generaciones**

En este cuarto programa hablamos sobre el comportamiento de las diferentes generaciones con respecto a un joven Z en el mundo laboral. Conversamos sobre sus similitudes y comparaciones entre las distintas generaciones (Boomers, X, Y, Z) para entender a profundidad cada una de ellas y cómo se desenvuelven con un joven de la generación Z. A su vez, los errores más comunes que suelen cometer en su entorno laboral como: tomarse las cosas personales, no pedir ayuda y la falta de comunicación. Concluimos con una entrevista con la estrategia de comunicación y directora de Analiticom Ana Isabel Otero, quien nos comentó su experiencia con estos jóvenes. Se grabó en los estudios de la Radio UMA de la Universidad Monteávila con el apoyo del personal de la emisora.

#### **Guion Técnico-Literario 04:**

<b># 4</b>	<b>PROGRAMA</b>	<i>EL CÓDIGO Z</i>	<b>TEMA</b>	GENERACIÓN Z Y CHOQUES GENERACIONALES
	<b>Duración</b>	15:54 minutos		
<b>OBJETIVO</b>	<b><i>GENERACIÓN Z Y CHOQUES GENERACIONALES</i></b>			

<b>CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓN MICRO + CORTINA EFECTO INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>
ERICK DASSY VOZ 1		CADA GENERACIÓN TIENE SU MODO DE EXPRESIÓN
ERICK DASSY VOZ 2 – PRESENTACIÓN		BIENVENIDOS A UN NUEVO EPISODIO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL.  CONDUCIDO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN  EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ
<b>CONTROL</b>	<b>2</b>	<b>ENTRA CORTINA - INTRODUCCIÓN DEL TEMA</b>
MARI		HOLA HOLA, BUENO VAYAMOS DE UNA AL GRANO ASÍ MISMO PIM PUM PAN
ANI		JAJAJA ASI ME GUSTA MARI ACTIVA ACTIVA
MARI		BUENO RECORDANDO UN POCO EL EPISODIO ANTERIOR HABLAMOS SOBRE LA EXISTENCIA DE MIEDOS Y FRUSTRACIONES EN LOS JÓVENES DE LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL PERO HOY CONVERSAREMOS SOBRE LOS ERRORES MÁS COMUNES Y EL COMPORTAMIENTO DE ESTOS JÓVENES CON OTRAS GENERACIONES
ANI		BUENO Y CREO QUE PARTE DEL CRECIMIENTO PERSONAL ESTÁ EN EQUIVOCARSE, APRENDER DE LOS ERRORES, CORREGIRLOS Y AVANZAR. TAMBIÉN CONSIDERO QUE DEBEMOS RELACIONARNOS CON OTRAS GENERACIONES PORQUE CADA UNA APORTA ALGO ESPECIAL QUE ES FUNDAMENTAL PARA NUESTRO CRECIMIENTO PERSONAL

MARI		TOTALMENTE ANI, SABEMOS QUE ESA PRIMERA VEZ TRAEN DOLORES DE CABEZA Y PARA ESO TENEMOS QUE TENER EN CUENTA QUE LOS ERRORES NO SOLO SE COMETEN UNA VEZ, SINO SIEMPRE Y DURANTE TODA NUESTRA VIDA, PORQUE SOMOS HUMANOS. LO MÁS IMPORTANTE ES SABER QUE APRENDER ES EQUIVOCARSE Y DE ESO QUEREMOS HABLAR HOY.
<b>CUERPO DEL PROGRAMA</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>3</b>	<b>SWEEPER – CUERPO DEL PROGRAMA</b>
ANI		COMO DECIAS MARI, APRENDER ES EQUIVOCARSE, Y LO RESALTO PORQUE LA MAYORÍA DE LAS VECES NOS SENTIMOS MENOSPRECIADOS, CON PENA Y VULNERABLES ANTE LA POSIBILIDAD DE NO HACER ALGO BIEN. Y ES IMPORTANTE NO SUFRIR DE BLOQUEOS SINO MÁS BIEN SABER CUAL FUE MI EQUIVOCACIÓN, ENTENDER CÓMO NO VOLVER A REPETIRLA Y SEGUIR ADELANTE.
MARI		PARA HABLAR UN POCO MÁS A PROFUNDIDAD ACERCA DE LOS ERRORES MÁS COMUNES O FRECUENTES DE LOS JÓVENES DE LA GENERACIÓN Z REALIZAMOS UNA CONSULTA ENTRE JÓVENES DE LA GEN Z, SOBRE ESTOS ERRORES
ANI		ASÍ ES, LAS RESPUESTAS NOS AYUDARON A RECOGER MUCHOS INSIGHTS PARA CONSTRUIR NUESTRO PROYECTO FINAL DE CARRERA. LOS ERRORES QUE COLOCAMOS EN LA CONSULTA SE BASARON EN LOS QUE NOSOTRAS VIVIMOS Y EXPERIMENTAMOS, LA IDEA FUE DETERMINAR CUÁNTAS PERSONAS SE SINTIERON IDENTIFICADAS CON ESTOS.
MARI		LA MAYORÍA RESPONDIÓ QUE EL ERROR QUE MÁS HAN COMETIDO ES TOMARSE LAS COSAS PERSONALES. ES IMPORTANTE DESVINCULAR ESTE ERROR CON EL TRABAJO. LA MAYORÍA DE LAS VECES QUE HACEMOS ALGO MAL, NO ES POR NADA PERSONAL, NO ES POR NUESTRA MANERA

		DE SER O ACTUAR. LO QUE SÍ ESTÁ CLARO ES QUE NUESTROS ERRORES SIEMPRE PERJUDICAN A LA EMPRESA JAJAJA.
ANI		Y QUE ME DICES DE NO PEDIR AYUDA... ES UN ERROR TAN PERO TAN COMÚN... TIENES QUE SABER QUE LA AYUDA ES LA MANERA MÁS HUMILDE DE DECIR SOY HUMANO, NO ME SE TODAS LAS RESPUESTAS Y ESO ESTÁ BIEN. POR ESO NOSOTRAS RECOMENDAMOS HACER TODAS LAS PREGUNTAS QUE SEAN NECESARIAS, DESDE LO MÁS BÁSICO HASTA LO MÁS COMPLICADO. SIEMPRE QUE APAREZCAN LAS DUDAS ES MEJOR PEDIR AYUDA ANTES DE QUEDARNOS CALLADOS. POR ESTO MISMO RECOMENDAMOS SER CERCANOS AL EQUIPO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA... ELLOS SON LOS IDEALES PARA APOYARNOS PORQUE CONOCEN MUY BIEN A LA EMPRESA.
MARI		OTRO DE LOS ERRORES MÁS COMUNES FUE EL ASUMIR QUE CONOCEMOS TODAS LAS RESPUESTAS. Y SI... NADIE NACE CON TODOS LOS CONOCIMIENTOS, PARA ESO SE NECESITAN AÑOS DE EXPERIENCIA Y NO, NO NOS LO SABEMOS TODO POR MUY BIEN PREPARADOS QUE ESTEMOS, HAY QUE SER HUMILDE, ANTE TODO. Y CON ESTE ERROR VINCULAMOS OTRO QUE FUE EL DE EL NO ASUMIR LOS ERRORES POR MIEDO A PERDER EL TRABAJO.
ANI		COMO LES HEMOS DICHO DURANTE TODO EL PROGRAMA DEL CÓDIGO Z, NO SE PIERDE NADA PREGUNTANDO, NO ERES MENOS POR NO PREGUNTAR. AL CONTRARIO, DE ESTA MANERA DEMUESTRAS INTERÉS EN DESARROLLAR TU CRECIMIENTO PERSONAL E INTELECTUAL
MARI		ESTOS ERRORES SON LOS MÁS COMUNES Y SUELEN EXPERIMENTARSE CON OTRAS PERSONAS DE OTRAS GENERACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL. Y TOCAMOS ESTE TEMA PORQUE TAMBIÉN ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA NUESTRO COMPORTAMIENTO A LA HORA DE RELACIONARNOS CON LAS PERSONAS QUE VEMOS TODOS LOS DÍAS Y QUE NO NECESARIAMENTE FORMAN PARTE DE LA GENERACIÓN Z.

ANI		EL CHOQUE GENERACIONAL ES INEVITABLE, INCLUSO ES UN PUNTO DE CONFLICTO PARA MUCHAS EMPRESAS Y POR ESO DEBEMOS ACERCARNOS MÁS HOY EN DÍA A CONOCER LAS INQUIETUDES DE LAS NUEVAS GENERACIONES, EN ESTE CASO PARTICULAR LAS DE LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL. DEBEMOS ENTENDER QUE EN NUESTRO ENTORNO LABORAL EXISTIRÁN PERSONAS QUE HAN VIVIDO DISTINTOS EVENTOS SOCIALES, ECONÓMICOS, POLÍTICOS CON RASGOS E INTERESES DIFERENTES E INCLUSO EN OCASIONES, TOTALMENTE OPUESTOS A LOS NUESTROS.
MARI		POR LO TANTO, MENCIONAREMOS CLAVES ÚTILES PARA QUE TANTO LAS EMPRESAS COMO LOS TRABAJADORES PUEDAN AMOLDARSE UNOS CON OTROS, ESA AL FINAL ES LA IDEA. PUESTO QUE CADA GENERACIÓN OFRECE UN VALOR IMPORTANTÍSIMO. CONOZCAMOS UN POQUITO ACERCA DE ESTAS GENERACIONES CON LAS QUE NOSOTROS LOS Z NOS RELACIONAMOS:
ANI		SEGÚN MYRIAM QUIROGA, LA GENERACIÓN DE LOS BABY BOOMERS, SON AQUELLOS QUE NACIERON ENTRE LOS AÑOS 1946 Y 1964 SON PERSONAS MUY CONSERVADORAS Y COMPROMETIDAS AL TRABAJO, SU OBJETIVO ES LOGRAR ALCANZAR UNA BUENA POSICIÓN ECONÓMICA EN EL FUTURO Y CONSIDERAN QUE EL ÚNICO CAMINO PARA ASEGURARSE UN BUEN FUTURO ES EL TRABAJO DURO.
MARI		POR OTRO LADO, LA GENERACIÓN X SEGÚN KAREN SMOLA Y CHARLOTTE SUTTON, ES LA GENERACIÓN CONFORMADA POR LOS NACIDOS ENTRE 1964 Y 1980. SON PERSONAS EQUILIBRADAS Y ACTIVAS. LE DAN MUCHO VALOR A LA ESTABILIDAD TANTO FAMILIAR COMO LABORAL Y A LA EDUCACIÓN YA QUE CONSIDERAN QUE TENER UNA CARRERA UNIVERSITARIA ES IMPORTANTE Y MIENTRAS MÁS ALTO SEA EL TÍTULO ALCANZADO ES MEJOR. VALORAN LA



		EDUCACIÓN COMO EL CAMINO PARA PODER OPTAR POR UN EMPLEO DIGNO Y BIEN REMUNERADO.
ANI		ASIMISMO, SEGÚN LA ORGANIZACIÓN GOLDMAN SACHS LA GENERACIÓN Y, SON LAS PERSONAS NACIDAS ENTRE 1980 Y 1994 ESTE GRUPO DE PERSONAS ANTEPONE SUS NECESIDADES PRIMERO Y SE ENFOCAN POR SENTIRSE BIEN CON ELLOS MISMOS. VALORAN SU DESARROLLO PERSONAL POR SOBRE LA FIDELIDAD LABORAL. SE ENFOCAN EN SUS ESTUDIOS, POR LO QUE ESTÁN MUY BIEN PREPARADOS EN EL ÁMBITO ACADÉMICO. A DIFERENCIA DE GENERACIONES ANTERIORES, NACIERON EN UNA ÉPOCA EN LA QUE EL MUNDO SE GLOBALIZA Y EN CUANTO AL TRABAJO NO SOLO LES GUSTA GANAR DINERO, SINO QUE A DIFERENCIA DE SUS PADRES APRECIAN APRENDER DE SUS SUPERIORES Y ESTIMAN EL FEEDBACK PARA QUE PUEDAN MEJORAR.
MARI		COMENTAMOS ESTO PORQUE CONOCIENDO Y ESTUDIANDO A LAS OTRAS PERSONAS DE OTRAS GENERACIONES SE PUEDEN EVITAR LOS CHOQUES. ENTONCES LO MEJOR ES ENTENDER SU EDAD, SITUACIÓN Y A PARTIR DE ESO, CONSTRUIR UNA RELACIÓN EMPÁTICA, ESCUCHANDO SUS IDEAS E INVOLUCRÁNDOSE EN LOS PROYECTOS PARA CONOCER SUS MÉTODOS DE TRABAJO (OJO, ESTO ES IMPORTANTE QUE SE DE DE LOS DOS LADOS GENERACIONALES).
ANI		Y SOBRE TODAS LAS COSAS, RECOMENDAMOS MANTENER LA MENTE ABIERTA Y EVITAR LOS PREJUICIOS SOBRE LAS PERSONAS DE OTRAS GENERACIONES CON HÁBITOS Y PERSONALIDADES DIFERENTES A LOS TUYOS. PUEDE SER UNA EXPERIENCIA MUY ENRIQUECEDORA Y MÁS BIEN TE PODRÍAS LLEVAR UNA GRAN SORPRESA.
MARI		POR OTRO LADO, NOSOTROS ESPERAMOS QUE NUESTROS JEFES TENGAN MUCHA RECIPROCIDAD Y EMPATÍA CON NOSOTROS, QUE ESTÉN DISPUESTOS A ESCUCHARNOS Y A ENSEÑARNOS, QUE NOS TRATEN CON RESPETO, QUE NOS DEN CRITICAS CONSTRUCTIVAS, QUE EXISTA UNA BUENA COMUNICACIÓN Y QUE MUESTREN INTERÉS POR LO QUE HACEMOS.

ANI		ASÍ ES MARI, AMAMOS UN AMBIENTE DE TRABAJO COLABORATIVO QUE INVITE AL INTERCAMBIO DE OPINIONES. QUE NOS HAGAN SENTIR QUE NUESTRO TRABAJO TIENE UN VALOR, QUE NOS DEN BENEFICIOS TANGIBLES COMO SEGURO MÉDICO, INCENTIVOS ECONÓMICOS, VIAJES EN EQUIPO, ETC. APRECIAMOS QUE LAS EMPRESAS VALOREN EL TÍTULO DE GRADO, PERO APRECIAMOS AÚN MÁS QUE PRESTEN ATENCIÓN A NUESTRAS HABILIDADES, NUESTRA MANERA DE SER, NUESTRO COMPROMISO Y QUE NOS DEN LA OPORTUNIDAD DE LLEVAR A CABO INICIATIVAS PROPIAS.
MARI		EN FIN, NO VAMOS A NEGAR QUE LOS CAMBIOS GENERACIONALES SON DIFÍCILES EN ENTORNOS LABORALES. PERO EN LUGAR DE REACCIONAR CON RECHAZO O A LA DEFENSIVA ANTE LOS VALORES Y HÁBITOS DE OTRAS GENERACIONES, DEBEMOS ADOPTAR UNA ACTITUD DE COMPRENSIÓN Y AMOLDARNOS A LAS NUEVAS CIRCUNSTANCIAS. DE ESTA MANERA, EXISTIRÁ UNA OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO POSITIVO PARA TODOS.
<b>ENTREVISTA</b>		
ANI		ES POR ESO QUE EL DIA DE HOY HEMOS ESCOGIDO EL TESTIMONIO DE UNA PROFESIONAL NO SOLO POR SU GRAN TRAYECTORIA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL SINO TAMBIÉN POR SU EXPERIENCIA COMPARTIENDO CON JÓVENES DE DISTINTAS GENERACIONES EN SU PROPIA EMPRESA. ESCUCHEMOS A ANA ISABEL OTERO, DIRECTORA DE ANALITICOM Y ESTRATEGA EN COMUNICACIONES. ESCUCHEMOS A ANA ISABEL COMENTARNOS POR QUÉ CREE FUNDAMENTAL LA PARTICIPACIÓN DE ESTA GEN EN EL MUNDO LABORAL.
VOICE DE ANA ISABEL		
MARI		SI BIEN NOS AMOLDAMOS DE UNA MANERA MUY POSITIVA EN LA EMPRESA NECESITAMOS AMOLDARNOS PARA TENER UNA MEJOR DINÁMICA DE TRABAJO. SEGURO ANA ISABEL

		TIENE MUCHO QUE DECIR AL RESPECTO ESCUCHEMOS:
VOICE DE ANA ISABEL		
ANI		POR OTRO LADO, LOS LUGARES DE TRABAJO DEBEN SER MUY AMENOS, DONDE EXISTA MUCHA COMUNICACIÓN, APOYO, ASERTIVIDAD Y EMPATÍA ENTRE TODOS LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. Y AUNQUE VIVAMOS EN UN MUNDO DONDE TENGAMOS QUE CONVIVIR CON OTRAS GENERACIONES TODOS DEBEMOS SER PARTE DE LA CONSTRUCCIÓN DE UN BUEN LUGAR DE TRABAJO. SEGÚN LA EXPERIENCIA DE ANA ISABEL ESCUCHEMOS QUÉ RECOMENDACIONES NOS PUEDE APORTAR.
MARI		QUE INCREIBLE TODO LO QUE MENCIONÓ ANA, DE VERDAD QUE GRATIFICANTE ESCUCHARLA DAR SU OPINIÓN SOBRE NUESTRA GENERACIÓN EN EL MUNDO LABORAL.
ANI		TOTALMENTE, AQUÍ LO IMPORTANTE ES TENER CLARO QUE LA CONVIVENCIA ENTRE LAS GENERACIONES DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN O EMPRESA ES REALMENTE UN VALOR DIFERENCIAL. LASTIMA QUE DEBEMOS IR CULMINANDO EL PROGRAMA, PERO NO SE PREOCUPEN QUE EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO APRENDEREMOS MUCHAS OTRAS COSAS MÁS QUE TE AYUDARAN Y TE SERVIRAN DE GUIA
MARI		Y TU QUE NOS ESCUCHAS NO TE SIENTAS SOLO, TODOS PASAMOS POR ESTO Y ES PARTE DE NUESTRA VIDA Y APRENDIZAJE, ASÍ QUE STAY TUNED
<b>DESPEDIDA MICRO</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>4</b>	<b>DESPEDIDA MICRO + CORTINA MÚSICA DE IDENTIFICACIÓN</b>
ERICK DASSY VOZ 1		Y ASÍ CERRAMOS ESTE CAPÍTULO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE

		<p>MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL</p> <p>CONDUCIDO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN</p> <p>EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO</p> <p>PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ</p>
<b>CONTROL</b>	<b>5</b>	<b>CORTINA INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>

### Episodio 5: Consejos a un Z en el mundo laboral

En este último programa quisimos abordar varios temas que consideramos importantes y necesarios para un joven que está en su etapa laboral. Mencionamos algunos factores a considerar cuando buscamos empleo, como la manera de estructurar un buen curriculum vitae y recomendaciones para una entrevista laboral fructífera. Además de cómo lidiar con posibles conflictos que se pueden presentar en el ambiente laboral. También hablamos desde nuestra experiencia para crear esa conexión más cercana con el joven que nos escucha, para que entiendan que todos pasamos por ese proceso y que si es posible crear relaciones duraderas y networking. Se grabó en los estudios de la Radio UMA de la Universidad Monteávila con el apoyo del personal de la emisora.

#### **Guión Técnico-Literario 05:**

<b># 5</b>	<b>PROGRAMA</b>	<i>EL CÓDIGO Z</i>	<b>TEMA</b>	RECOMENDACIONES PARA LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL
	<b>Duración</b>	12:20 minutos		

OBJETIVO	<b>RECOMENDACIONES PARA LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL</b>	
<b>CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓN MICRO + CORTINA EFECTO INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>
ERICK DASSY VOZ 1		CADA GENERACIÓN TIENE SU MODO DE EXPRESIÓN
ERICK DASSY VOZ 2 – PRESENTACIÓN		BIENVENIDOS A UN NUEVO EPISODIO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL.  CONDUCIDO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN  EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ
<b>CONTROL</b>	<b>2</b>	<b>ENTRA CORTINA - INTRODUCCIÓN DEL TEMA</b>
ANI		Y POR FIN LLEGAMOS AL CAPÍTULO MÁS ESPERADO ANI JAJAJA
MARI		ME ENCANTA EL TEMA DE HOY MARI, ADEMÁS, HEMOS APRENDIDO MUCHO EN ESTE RECORRIDO Y POR ESO LES DAREMOS GRANDES RECOMENDACIONES QUE AYUDARÁN A NUESTRA FAMILIA DE LA GENERACIÓN Z A CONTINUAR CON SU MEJOR DESEMPEÑO EN EL MUNDO LABORAL
ANI		SISISI QUE SI, HEMOS REUNIDO LAS MEJORES RECOMENDACIONES PARA ENFRENTAR NUESTRAS EMOCIONES, FRUSTRACIONES, MIEDO, Y NERVIOSISMO FRENTE AL HECHO DE TRABAJAR. DEBEMOS RECORDAR QUE ESTA ES UNA SITUACIÓN QUE LA VIVE TODO EL MUNDO, NO ERES EL ÚNICO CON ESTA PRESIÓN. PERO HOY ANI Y YO TE AYUDAREMOS A SURFEAR ESTA OLA DE LA MEJOR MANERA.
<b>CUERPO DEL PROGRAMA</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>3</b>	<b>SWEEPER – CUERPO DEL PROGRAMA</b>
ANI		PARA POTENCIAR UN ENTORNO LABORAL QUE PERMITA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA GENERACIÓN Z, EN PRIMER LUGAR, RECOMENDAMOS CONOCER NUESTRO ENTORNO. EN ESTE SENTIDO DEBEMOS CONOCER A NUESTROS COMPAÑEROS Y JEFES SIN MENOS PRECIAR A NADIE
MARI		DE IGUAL MANERA, PARA INTEGRARNOS MEJOR A NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO ES IMPORTANTE CONOCER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA. CON

		ESTO NOS REFERIMOS A CONOCER LOS VALORES, LAS ACTIVIDADES, LAS COSTUMBRES Y LAS TRADICIONES PARA PODER INTEGRARSE NATURALMENTE.
ANI		DE ESTA MANERA VOLVEMOS A MENCIONAR UN PUNTO EN EL QUE HEMOS HABLADO BASTANTE EN LOS CAPÍTULOS Y ES LA IMPORTANCIA DE HACER SABER NUESTRAS GANAS DE APRENDER PARA QUE SE VEA REFLEJADO EN NUESTRAS GANAS DE SER MEJOR Y CRÉANME LAS ORGANIZACIONES VALORAN MUCHO LAS PREGUNTAS PORQUE REFLEJAN NUESTRO ENTUSIASMO POR CONOCER NUEVAS COSAS
MARI		OTRA RECOMENDACIÓN QUE LES PODEMOS DAR ES LOGRAR UNA MEJOR ORGANIZACIÓN DE NUESTRO TIEMPO Y NUESTRA VIDA LLENA DE MULTITASKING ES POR ESO QUE RECOMENDAMOS USAR UNA AGENDA QUE DETALLE LAS ACTIVIDADES DIARIAS. DE ESTA MANERA PODEMOS ANOTAR NUESTROS OBJETIVOS, FEEDBACKS Y ACTIVIDADES PERSONALES
ANI		EN CUANTO AL CONTROL DE NUESTROS NERVIOS RECOMENDAMOS TRABAJAR EN EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN Y LO PODEMOS ENCONTRAR EN NUESTRO SAN YOUTUBE Y OTRAS PLATAFORMAS
MARI		ASIMISMO, CUALQUIER ACTIVIDAD FÍSICA NOS PODRÁ AYUDAR PORQUE A TRAVÉS DE ELLAS LIBERAMOS ENDORFINAS QUE NOS HACEN SENTIR BIEN. POR LO TANTO, LES DAMOS 3 ELEMENTOS QUE NO PUEDEN FALTAR: HACER EJERCICIO, COMER SANO Y DORMIR BIEN. MENCIONAMOS ESTAS DOS ÚLTIMAS PORQUE SABEMOS QUE AL DESCANSAR Y ESTAR BIEN ALIMENTADOS RENDIMOS MEJOR EN NUESTRAS ACTIVIDADES
ANI		DE VERDAD MARI ESTAS RECOMENDACIONES ESTÁN SUPER BUENAS. Y AHORA QUE YA CONOCEMOS LOS MEJORES TIPS HABLEMOS UN POCO DE LOS FACTORES MÁS IMPORTANTES A CONSIDERAR A LA HORA DE BUSCAR EMPLEO
MARI		BERRO ANI NOSOTRAS ESTAMOS FRESQUITAS CON ESE TEMA. ¿POR QUÉ NO COMENZAMOS HABLANDO DEL CURRÍCULUM? ESA CARTA DE PRESENTACIÓN QUE ES TAN IMPORTANTE QUE DEBERÍAMOS TENER AL DÍA SIEMPRE CON NUESTRA EXPERIENCIA LABORAL, ¿PERO ANI, QUE DEBE TENER UN CURRÍCULUM PARA QUE SEA EXITOSO?
ANI		bueno EN EL CURRÍCULUM DEBEMOS SER MUY ESPECÍFICOS CON NUESTRA INFORMACION, ADEMAS TIENE QUE SER SENCILLA Y DE FÁCIL LECTURA, DE UNA SOLA PÁGINA, CON POCO TEXTO, CON INFORMACIÓN VIGENTE Y DATOS BÁSICOS QUE NOS DESCRIBAN.

MARI		WOW ANI SI, Y DEBEMOS CUIDAR MUCHÍSIMO LA ORTOGRAFÍA, ES IMPORTANTE REVISARLO COMO TRES VECES Y BUSCAR ENFOCARLO EN LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS PRINCIPALES DE NOSOTROS
ANI		DE IGUAL MANERA NUESTRO CURRÍCULUM TIENE QUE ESTAR APEGADO A LA REALIDAD NO RECOMENDAMOS MENTIR PARA CONSEGUIR RESPUESTAS EN ALGÚN TRABAJO
MARI		TAMBIÉN RECOMENDAMOS USAR PLATAFORMAS DIGITALES PARA BUSCAR EMPLEO COMO LINKEDIN QUE TE PERMITE SUBIR TODA LA INFORMACIÓN DEL CURRÍCULUM Y ADEMÁS SUBIR UNA FOTO. ESTA FOTO TIENE QUE SER PENSADA PARA EL ÁMBITO LABORAL NO PUEDE SER QUE SI UN SELFIE ANI JAJAJAJA. ADEMÁS, ANI CONOZCO OTRA PLATAFORMA PARA LATINOAMÉRICA QUE SE LLAMA FIRSTJOB, ES MUY FAMOSA PORQUE A NIVEL DE REDES TE OFRECE INFORMACIÓN VALIOSA DE LA EMPRESA EN LA QUE ESTÁS INTERESADO
ANI		PERO MARI HÁBLAME AHORA DE LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO
MARI		UY ANI SI AQUÍ LO QUE MÁS IMPORTA ES LA HONESTIDAD Y MOSTRARSE TAL COMO ERES. AL EQUIPO DE RECURSOS HUMANOS DE CADA EMPRESA LO QUE LES INTERESA SABER REALMENTE ES QUIEN ERES DE VERDAD. LA SEGURIDAD QUE TU LES PUEDES TRANSMITIR PORQUE CON ELLOS TRABAJARÁS EN ALGÚN MOMENTO.
ANI		MARI Y TAMBIÉN ES IMPORTANTE LO QUE UNO TRANSMITE Y CÓMO UNO LO HACE, LO MÁS IMPORTANTE ES TRANSMITIR SEGURIDAD, MIRAR A LOS OJOS, MANTENER UNA BUENA POSTURA Y EVITAR MOVER MUCHO LAS MANOS O ESTAR TOCÁNDOTE EL PELO Y CARA
MARI		DE IGUAL MANERA ES MUY IMPORTANTE UTILIZAR UN LENGUAJE FORMAL, NATURAL Y EDUCADO. NO DEBEMOS TUTEAR A LOS SUPERIORES O POR LO MENOS NO EN LA PRIMERA ENTREVISTA HASTA AGARRAR CONFIANZA. Y POR SUPUESTO EVITAR QUE SE NOS ESCAPE UNA MALA PALABRA
ANI		LA VESTIMENTA TAMBIÉN ES UN PUNTO IMPORTANTÍSIMO, HAY QUE EVITAR LOS JEANS ROTOS. HAY QUE ESTAR ARREGLADOS E IMPECABLES Y ACORDE A LA CULTURA CORPORATIVA DE LA EMPRESA. POR EJEMPLO: SI ES UNA EMPRESA DE REDES Y MERCADEO NO TIENES QUE IR VESTIDA COMO UN BUFETE DE ABOGADOS

MARI		¿Y SEGURAMENTE YA TE ESTÁS PREGUNTANDO ANI CUALES SON ESAS PREGUNTAS MÁS FRECUENTES EN LA PRIMERA ENTREVISTA? POR ESO DEBES ESTAR PREPARADO PORQUE TE PREGUNTARAN ACERCA DE TI, TUS HABILIDADES, LO QUE HACES EN TU TIEMPO LIBRE, DEBILIDADES Y SITUACIONES QUE TE HAN MARCADO EN TU CRECIMIENTO PERSONAL Y POR ÚLTIMO UNA QUE SIEMPREEE PREGUNTAN ES PORQUE TE GUSTARIA TRABAJAR CON NOSOTROS Y COMO NOS CONOCISTE. Y SOBRE TODO EN ESA ENTREVISTA NO DEJES DE HACER PREGUNTAS ES MUY IMPORTANTE QUE ELLOS VEAN TU INTERÉS
ANI		Y OTROS TIPS QUE PODEMOS DARLES. RECOMENDAMOS LLEGAR CON ANTICIPACIÓN AL LUGAR DE LA ENTREVISTA AL MENOS 10-15 ANTES, ESTUDIAR A LA EMPRESA ANTES DE LA ENTREVISTA, CONOCERLA Y MANTENERTE ABIERTO A LAS OPINIONES.
MARI		Y ATERRIZANDO UN POQUITO MÁS EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL VENEZOLANO. DEBEMOS ENTENDER QUE EXISTEN SITUACIONES DIFÍCILES EN ESTE MOMENTO QUE PUEDEN CONDICIONAR LAS OPORTUNIDADES DE CONSEGUIR EMPLEO. SIN EMBARGO, NADA ES IMPOSIBLE.
ANI		ASÍ ES MARI, HOY EN DÍA DÍA HAY DEMASIADOS EMPRENDIMIENTOS Y PROYECTOS QUE LES ABREN LAS PUERTAS A NUEVAS GENERACIONES Y QUIENES SIN DUDA SERÁN AQUELLOS QUE CONSTRUYAN Y SEAN PARTE DE ESE AMBIENTE LABORAL.
MARI		Y ANI NO PODEMOS OLVIDAR EL TELETRABAJO EL CUAL SI BIEN NACIÓ O SE HIZO POPULAR POR LA PANDEMIA ES UN TRABAJO QUE SE ALINEA A NUESTRA MANERA DE SER. ESTO ES UNA OPORTUNIDAD NO SOLO PARA NOSOTROS SI NO PARA OTRAS GENERACIONES QUE BUSQUEN FLEXIBILIDAD EN SU VIDA PERSONAL Y EN SU TRABAJO. ADEMÁS, ESTO TE PERMITE TRABAJAR DESDE TU CASA PARA OTROS PAÍSES
ANI		Y SIEMPRE RECORDANDO MARI QUE LA MEJOR OPORTUNIDAD NO ES AQUELLA QUE TE OFRECE EL MEJOR PAGO SALARIAL SI NO LA QUE TE BRINDARA LA GANANCIA INTELECTUAL, ACADÉMICA Y EMOCIONAL QUE NECESITAS. Y EN CASO DE NO ENCONTRAR UN LUGAR ADECUADO ESTUDIA TUS PASIONES, HABILIDADES, EMPRENDE Y CREA ESA OPORTUNIDAD LABORAL.
MARI		EN CONCLUSIÓN, ANI LA GENERACIÓN Z ESTÁ HECHA PARA REVOLUCIONAR Y PONER EN PRÁCTICA TODO SU EXTRAORDINARIO TALENTO EN EL MUNDO LABORAL. HEMOS DEMOSTRADO ESTAR CAPACITADOS PARA



		REINVENTAR LA ECONOMÍA, LA POLÍTICA, LA CULTURA, LA TECNOLOGÍA Y LA SOCIEDAD Y CONSEGUIR UN MUNDO MÁS HUMANO, EN DONDE LA CONVIVENCIA ENTRE GENERACIONES DENTRO Y FUERA DE UNA ORGANIZACIÓN SEA LA MÁS CORDIAL POSIBLE.
MARI		Y AHORA TU QUE NOS ESCUCHAS Y QUE CONOCES MÁS ACERCA DE LA GENERACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO LABORAL. ¿QUÉ TE PARECE?? ¿NOS CONTRATARÍAS? PENSARÍAS EN NOSOTROS PARA TU EMPRESA? JAJAJAJAJA
ANI		Y POR SUPUESTO ANA CECILIA HA TENIDO QUE HABER AFRONTADO DISTINTAS CRISIS EN SU TRAYECTORIA LABORAL. EN ESTA OPORTUNIDAD NOS CONTARA COMO LAS A AFRONTADO.
MARI		EN FIN, ANI, SABEMOS QUE CADA GENERACIÓN HA SIDO DISTINTA Y HA APORTADO LO NECESARIO PARA CADA MOMENTO HISTÓRICO, PERO NO SE TRATA DE CRITICAR LOS CONSTANTES CAMBIOS SINO SABER ADAPTARNOS A ELLOS Y APROVECHAR LAS VENTAJAS QUE TRAE TRABAJAR CON DISTINTAS GENERACIONES.
ANI		Y SIN OLVIDARNOS, QUE ES IMPORTANTE TOMAR EN CUENTA QUE LO QUE FUNCIONABA EN EL PASADO PUEDE QUE YA NO LO HAGA EN EL PRESENTE Y PARA ESO VENIMOS LOS CENTENIALS, ES DECIR, LA GEN Z PARA CONSEGUIR ESA EVOLUCIÓN.
<b>DESPEDIDA MICRO</b>		
<b>CONTROL</b>	<b>4</b>	<b>DESPEDIDA MICRO + CORTINA MÚSICA DE IDENTIFICACIÓN</b>
ERICK DASSY VOZ 1		Y ASÍ CERRAMOS ESTE CAPÍTULO DE “EL CÓDIGO Z”, UN PARÉNTESIS PARA HABLAR SOBRE TI, DE MI, DE NOSOTROS: LA GENERACIÓN Z EN EL MUNDO LABORAL  CONDUCTO POR ANA ELENA OLMOS Y MARIANA THIELEN  EN LA DIRECCIÓN: ROBERTO RUIZ Y EN LOS CONTROLES NAUDY GARCIA, EFRAIN SANGRONIS Y VICTOR PACHECO  PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDEN SEGUIRLAS EN SUS REDES SOCIALES @ELCODIGOZ
<b>CONTROL</b>	<b>5</b>	<b>CORTINA INICIAL QUE IDENTIFICA EL PROGRAMA (CORTINA DE COLLAGE DE CANCIONES DE DISTINTAS GENERACIONES)</b>

## Estrategia

Los episodios de audio se transmitieron en Radio UMA los días martes y jueves en horario de 10:00 am y 4:00 pm, ya que es el horario donde normalmente los jóvenes de la Universidad Monteávila están en su tiempo de descanso entre una clase y otra. Cada episodio se transmitió a las 10:00 am con retransmisión a las 4:00 pm para abarcar nuevos oyentes en cada entrega para alcanzar.

**Tabla 1**  
**Pauta de transmisión en Radio UMA**

Semana	Días	Contenido
1	Martes: Episodio 1 Jueves: Episodio 2	Post promocional en Instagram
2	Martes: Episodio 3 Jueves: Episodio 4	Post promocional en Instagram
3	Martes: Episodio 5 Jueves: Episodio 1	Post promocional en Instagram
4	Martes: Episodio 2 Jueves: Episodio 3	
5	Martes: Episodio 4 Jueves: Episodio 5	

Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

Nota: esta tabla muestra las semanas en las que se distribuyó los episodios y el contenido promocional del programa en la plataforma Instagram.

La estrategia para lograr este proyecto consistió de diversas etapas o fases en las que se emplearon todos los conocimientos adquiridos durante la carrera de Comunicación Social en la Universidad Monteávila.

En la primera etapa de preproducción, se escogieron los temas a tratar para crear una estructura sólida, se definió el target de personas y se realizó una investigación previa sobre los

personajes a entrevistar. En la segunda etapa de producción, se tomó en cuenta el material de investigación, se grabaron las voces, se procedió a la edición y por último se realizó la elección de cortinas y efectos especiales. En la tercera etapa de postproducción, se realizó la revisión y edición de cada programa. Por último, en la cuarta etapa, se activaron las redes sociales como Instagram, en la que se compartió parte del contenido grabado y se invitó a la audiencia a que escuchen los episodios.

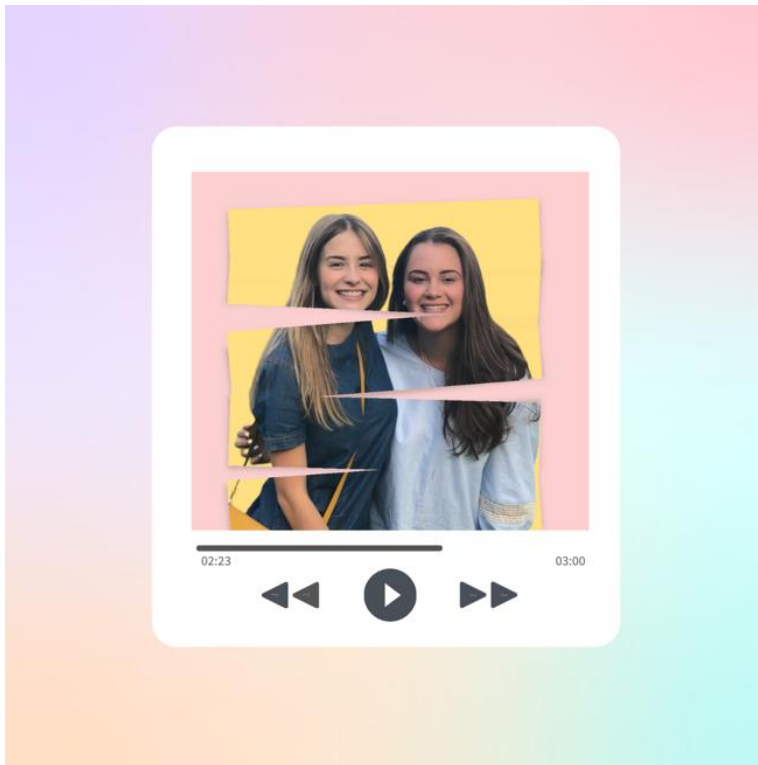
### **Estrategia de Instagram**

El logo se realizó a través de la herramienta Canvas. Se unieron los colores azul, morado, amarillo y rosado para la realización del fondo del logo e imagen de Ana Elena Olmos y Mariana Thielen. La elección de dichos colores representa los gustos de ambas integrantes. Luego para cada post utilizamos cada color por separado. La narrativa y el tono comunicacional fue sencillo e informal, el cual es acorde al estilo, lenguaje y código comunicacional que usan los jóvenes de la generación Z. De igual manera, esa es la razón por la que el programa llevó por nombre “El Código Z” porque todos los jóvenes nos comunicamos con un mismo código.

### **Logo**



## Imagen



## Primer Post:

**elcodigoz** ...

**elcodigoz** ¿Alguna vez te has sentido nervioso y con mucho miedo de enfrentar la experiencia laboral? 🤔

Bueno tranquilo ! Venimos al rescate ⚡

El Código Z es un nuevo espacio que nace para la Generación Z, nace para ti, para tu amigo, para tu hermano, para todos nosotros que formamos parte del universo de los Zetas y que en algún momento nos hemos sentido frustrados en el ámbito laboral 😊

⚡ Seremos tú Guía, tú apoyo y tú mentor para que cuando debas afrontar estas crisis lo puedas hacer de la mano del micro El Código Z!

Podrás escuchar las mejores herramientas de especialistas y entrevistas de jóvenes que como TU tienen las mismas

[Ver estadísticas](#)

👍 🗨 🚩

Les gusta a **marianathielen** y 7 personas más

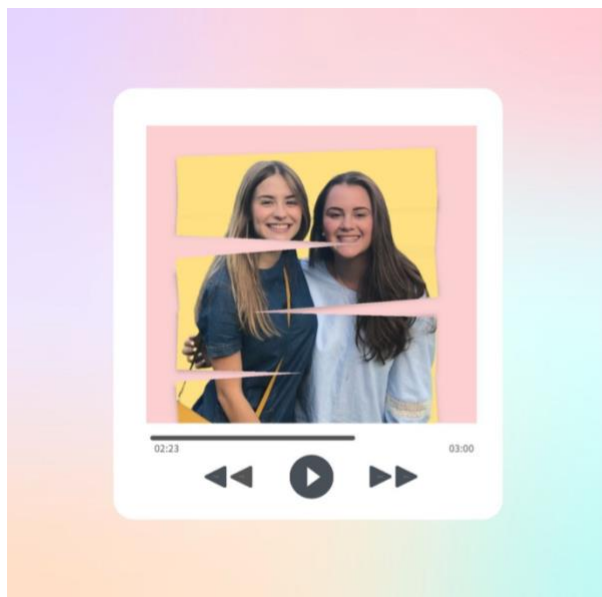
MAYO 4

😊 Agrega un comentario... [Publicar](#)

## Segundo Post:



## Tercer Post:



## Cuarto Post:



**GENERACIÓN Z:  
¿QUIÉNES SON Y QUÉ LES GUSTA?**

**elcodigoz** ...

**elcodigoz** ¿Te has preguntado quiénes son los jóvenes de la generación Z y que los hace tan especial?

Te lo contamos!💖

Quiénes somos 🙌  
Nos dicen los nativos digitales 📱 nacidos entre 1995 y 2012. Tenemos un vínculo súper fuerte con el mundo digital, somos multitasking, autodidactas y emprendedores. Vinimos para cambiar el mundo, para romper esquemas, para ser diferentes, líderes y especiales.


Lo que nos gusta 🙌  
Nos encanta tener tiempo para disfrutar en familia y amigos, amamos hacer ejercicio, nos importa nuestra carrera profesional y sobretodo construir un legado que perdure en el tiempo

[Ver estadísticas](#)

Les gusta a **aniolmos7** y 29 personas más  
HACE 7 DÍAS

Agrega un comentario... [Publicar](#)

## Quinto Post: (promoción del episodio 1)



**elcodigoz** ...

**elcodigoz** Te dejamos un fragmento del primer capítulo de El Código Z en donde hablamos de la Generación Z sus gustos y quienes son...🙌

**Zetas comunican** @aniolmos7 @soundbythielen

Nos puedes sintonizar por Radio UMA 📻

4 d

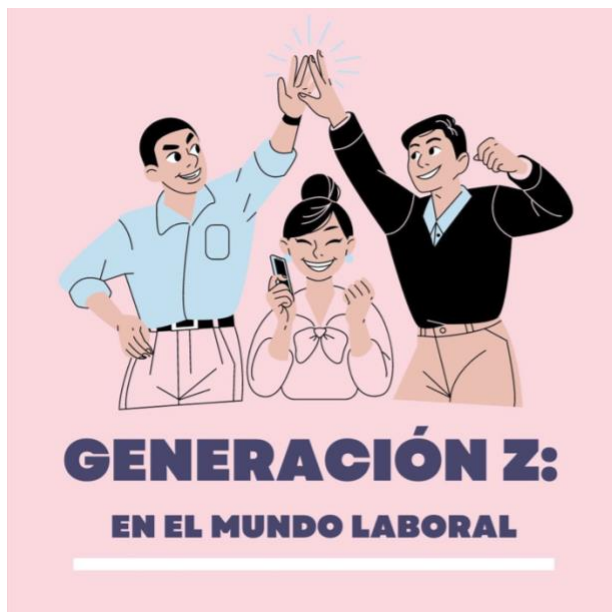
**tinavalen11** Wujuuu 🙌

4 d Responder

26 reproducciones  
HACE 4 DÍAS

Agrega un comentario... [Publicar](#)

## Sexto Post:



elcodigoz

elcodigoz Sabemos lo importante que es tener hoy en día un trabajo estable, donde te sientas cómodo, feliz y en el que puedas sacar el mayor provecho de tus habilidades y cualidades 🤝

Nuestra cualidad mas importante es que somos multitasking 🍷

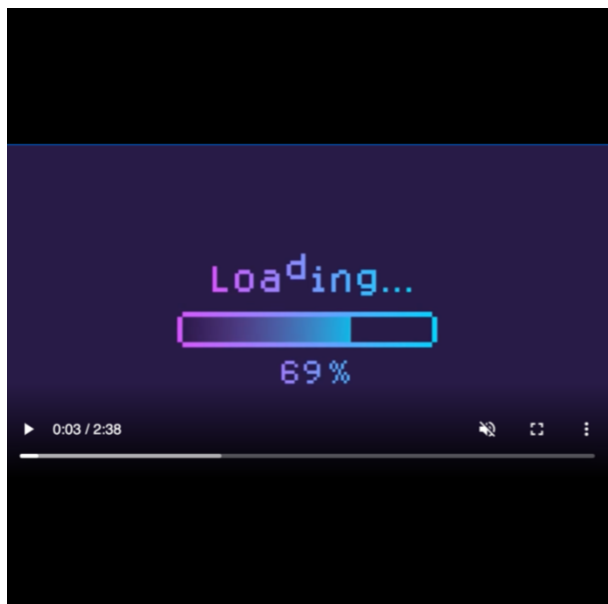
💡 En el trabajo cuando se trata de proyectos en los que debemos controlar diversos aspectos al mismo tiempo, somos los candidatos perfectos ya que estamos acostumbrados a hacer muchas cosas a la vez... desde hacer tareas del trabajo o de la universidad mientras consumimos algún contenido como: música, un podcast o un audiolibro. De igual manera algunos tenemos más de un trabajo mientras estudiamos en la universidad y esto es positivo para nosotros ya que potencia nuestras habilidades 🤝

Ver estadísticas

Les gusta a marianathielen y 5 personas más  
HACE 4 DÍAS

Agrega un comentario... Publicar

## Séptimo Post: (promoción del episodio 2)



elcodigoz

elcodigoz Te dejamos un fragmento del segundo capítulo de El Código Z en donde hablamos de la Generación Z en el mundo laboral 🎧 📱 📚 📖

Zetas comunican @aniolmos7 @soundbythielen

Nos puedes sintonizar por Radio UMA

4 d

18 reproducciones  
HACE 4 DÍAS

Agrega un comentario... Publicar

## Octavo Post:



**GENERACIÓN Z:  
TEMORES Y FRUSTRACIONES**

**elcodigoz** ...

**elcodigoz** Sabemos que nuestra generación está empezando a incorporarse en el campo laboral y que existen preocupaciones al respecto... 😊 pero queremos que sepas que es totalmente normal y que esta bien sentir miedos y frustraciones ya que es parte del crecimiento personal que necesitas para convertirte en la mejor versión de ti 😊

Hoy te contamos las miedos y frustraciones mas comunes de nuestra generación en el ámbito laboral ...

**MIEDOS** 😊


- Miedo a no obtener oportunidades de progreso
- Miedo a estar incapacitado para cumplir con las labores asignadas
- Miedo a tener un bajo salario
- Miedo a no poder organizar tu tiempo

[Ver estadísticas](#)

Les gusta a **marianathielen** y 2 personas más  
HACE 4 DÍAS

Agrega un comentario... [Publicar](#)

## Noveno Post: (promoción del episodio 3)



**elcodigoz** ...

**elcodigoz** Te dejamos un fragmento del tercer capítulo de El Código Z en donde hablamos de la Generación Z sus miedos y frustraciones en el mundo laboral 😊

**Zetas comunican** @aniolmos7 @soundbythielen

Nos puedes sintonizar por Radio UMA

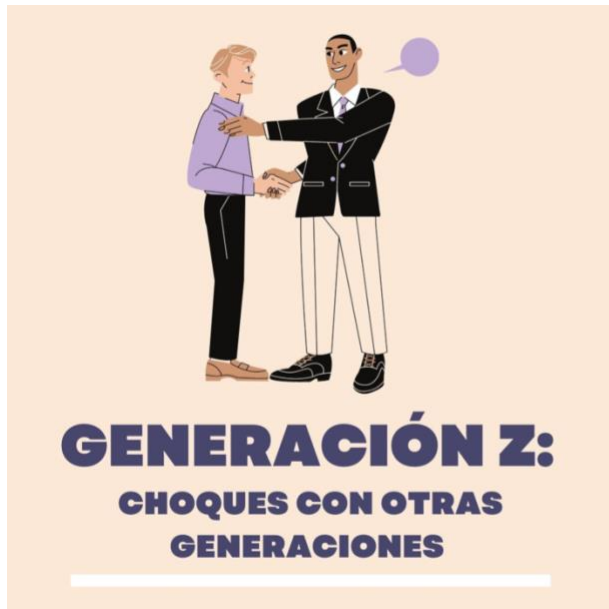
4 d

19 reproducciones  
HACE 4 DÍAS

Agrega un comentario... [Publicar](#)



## Décimo Post:



**elcodigoz** ...

**elcodigoz** Hoy en día los choques generacionales son inevitables y más en el mundo laboral 🌐 pero no te preocupes cada generación ofrece un valor importantísimo en el 🌐

- ♦ Los 🇺🇸 (Baby Boomers): nacieron en los años 1946 y 1964. Son personas conservadoras y muy comprometidas al trabajo, su objetivo es lograr una buena posición 💰 económica en el futuro.
- ♦ La generación ✖ : nacieron en 1965 y 1980. Son personas equilibradas y activas. Le dan mucho valor a la estabilidad familiar 🏠, laboral y a la educación ya que consideran que tener una buena carrera universitaria es el camino para optar por un empleo digno y bien remunerado.
- ♦ La generación Y: nacieron en 1981 y 1994. Son personas que antepone sus necesidades primero y se enfocan \*\* por

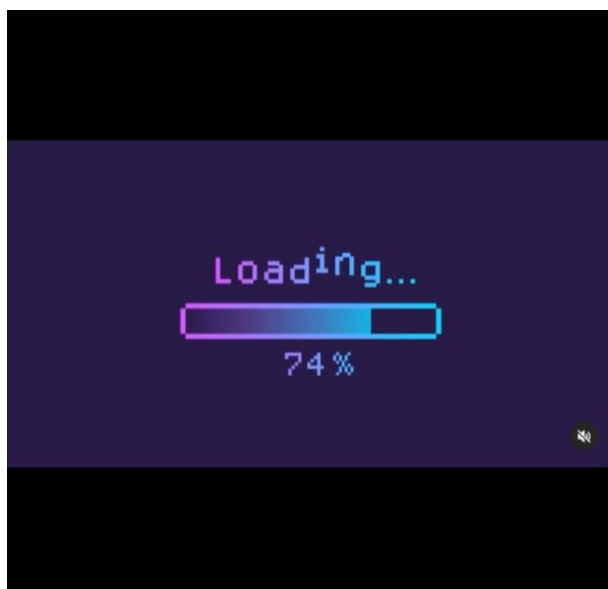
[Ver estadísticas](#)

👍 🗨️ 📌

**1 Me gusta**  
HACE 2 HORAS

😊 Agrega un comentario... [Publicar](#)

## Undécimo post: (promoción del episodio 4)



**elcodigoz**  
Audio original ...

**elcodigoz** Te dejamos un fragmento del cuarto capítulo de El Código Z en donde hablamos de la Generación Z y los posibles choques que pueden experimentar con otras generacione 🇺🇸🇺🇸🇺🇸

📩 Zetas comunican @aniolmos7 @soundbythielen

Nos puedes sintonizar por Radio UMA

2 h

👍 🗨️ 📌

**1 Me gusta**  
HACE 2 HORAS

😊 Agrega un comentario... [Publicar](#)

### Duodécimo Post:



**GENERACIÓN Z:  
RECOMENDACIONES**

elcodigoz

elcodigoz Hoy zetas quieren darte algunas recomendaciones: (y si, todo esto es en base a nuestra experiencia)

- Conoce tu entorno laboral: involúcrate con tus compañeros y jefes.
- PREGUNTA: no te quedes callado en ninguna situación.
- La organización es la clave: utiliza una agenda y anota todas tus tareas y metas.
- Toma un tiempo libre para ti

¿Y te estarás preguntando cuáles son esos factores más importantes que debes considerar en el mundo laboral? No te preocupes, sigue \*\*

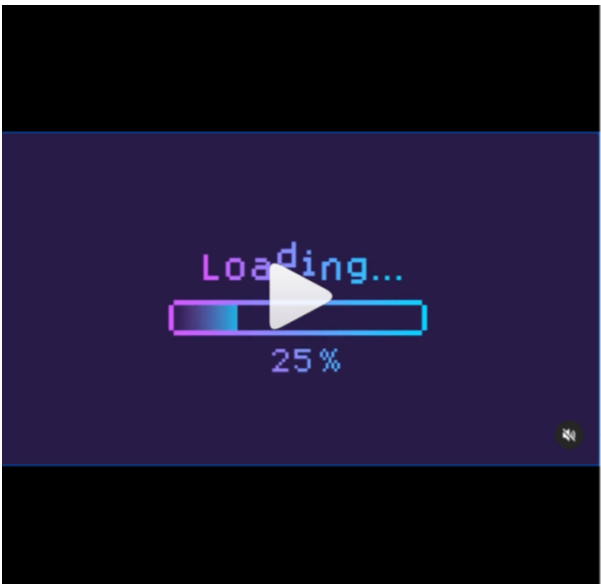
-Currículum: debe ser fácil de leer y con información vigente. No olvides cuidar la ortografía y por favor !!NO MIENTAS!!

Ver estadísticas

1 Me gusta  
HACE 2 HORAS

Agrega un comentario... Publicar

### Decimotercero Post: (promoción del episodio 5)



elcodigoz  
Audio original

elcodigoz Te dejamos un fragmento del quinto capítulo de El Código Z en donde brindamos recomendaciones para la Generación Z en el mundo laboral

Zetas comunican @aniolmos7 @soundbythielen

Nos puedes sintonizar por Radio UMA

Editado · 1 h

1 Me gusta  
HACE 2 HORAS

Agrega un comentario... Publicar

**Decimocuarto Post:**



**elcodigoz • Siguiendo**

**elcodigoz** En nuestro episodio #12 tenemos un invitado muy especial nuestro amigo y compañero Adrián Trocel

No te lo puedes perder 🥰👉

📌 No olvides que puedes escucharnos por Radio Uma 🎧

Editado · 6 m

Les gusta a aniolmos7 y y una persona más

HACE 8 MINUTOS

Agrega un comentario... [Publicar](#)

**Decimoquinto Post:**



**elcodigoz • Siguiendo**

**elcodigoz** En nuestro episodio #13 tenemos a una invitada muy especial Ana Cecilia Cancino, psicóloga industrial

No te lo puedes perder 🥰👉

📌 No olvides que puedes escucharnos por Radio Uma 🎧

3 m

Les gusta a aniolmos7 y y una persona más

HACE 3 MINUTOS

Agrega un comentario... [Publicar](#)

## Decimosexto Post:



**Tabla 2**

### Cronograma estratégico de actividades

Semana	Actividad
1 y 2	Lluvia de ideas sobre los temas a tratar / Reunión con nuestro tutor Roberto Ruiz
3 al 5	Investigación de los temas
6	Creación del nombre del micro
7	Establecimiento del target y determinación del formato
8	Búsqueda y selección del material para los micros
9	Elaboración de guiones
10 al 12	Grabación de los micros
13	Edición, montaje y revisión final / Entrega al tutor
14 al 19	Transmisión en Radio UMA y Promoción en Instagram

Fuente: Ana Elena Olmos y Mariana Thielen

Nota: esta tabla muestra las semanas en las que se distribuyó las actividades realizadas durante todo el PFC.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusión

A través de “El Código Z” se ofreció herramientas útiles para abordar las posibles crisis en el campo laboral. De esta manera, se favoreció el potencial de los jóvenes de esta generación para llegar a desarrollarse de manera óptima y ofrecer su mejor talento en el clima laboral más adecuado. Además, invitamos a que otras generaciones, en vez de reaccionar con rechazo ante sus habilidades, valores, tendencias, costumbres y hábitos, adopten una actitud de comprensión a las nuevas circunstancias para que, de esta manera, el relevo de la generación Z sea positivo.

Por ello, el programa radial de formato corto “El Código Z” surgió como una oportunidad para alcanzar el éxito y transformar el entorno laboral, de manera que los jóvenes puedan poner en práctica su gran talento y esfuerzo en el trabajo. La generación Z dentro de una organización o empresa siempre significará un valor agregado y diferencial en la competencia. La generación Z es el eje de la información que compartimos para crear el mejor ambiente de trabajo con la incorporación de estas herramientas.

Haber podido visibilizar esas carencias presentes en el ámbito laboral que de no ser resultas se convertirían en crisis, garantizamos un primer paso hacia la consolidación de un ambiente laboral adecuado en el cual se respete o se considere la importancia de cada uno de los miembros de esta comunidad laboral en el progreso de la empresa. Con esta propuesta del programa “El Código Z” y su forma expresiva generamos un puente comunicacional directo hacia la consolidación de estrategias que procuran las metas específicas de cada organización.

Gracias al programa “El Código Z” se dio a conocer las diferentes crisis y experiencias que viven estos jóvenes de la generación Z, pero a la vez Ana Elena Olmos y Mariana Thielen, de la mano de invitados especiales, brindaron herramientas útiles para abordar las carencias existentes y evitar posibles crisis a futuro.

## Recomendaciones

### 1. Difusión

El Código Z es un programa radial en formato corto creado para ser escuchado en la Universidad Monteávila en Radio UMA en los horarios establecidos, sin embargo, puede ser considerado transmitirse en varias plataformas de radio como Hot 94.FM y La Mega 107.3FM y en plataformas digitales como Spotify y Anchor para que pueda ser escuchado en todo momento. En cuyo caso, se debe estandarizar el formato a una duración fija por las exigencias del medio.

De igual manera, para captar la mayor cantidad de jóvenes y frentes posibles, entendiendo que la comunicación de hoy es multimodal, multicanal y transmediática “El Código Z” contó con el apoyo de la plataforma Instagram para impulsar el contenido desde esta herramienta y así alcanzar y generar la mayor cantidad de audiencia.

Así mismo, el programa radial en formato corto es una buena mixtura entre un micro de radio, programa de radio y podcast, lo que lo convierte en una propuesta nueva, innovadora, creativa y retadora. De esta manera, optamos por rescatar la radio como medio y el podcast como formato y soporte. De igual manera, consideramos oportuno incluir la aplicación Radio UMA al sistema apple ya que una gran mayoría de la generación Z usa este mismo.

### 2. Empresas y organizaciones

Es por esto que se propone realizar en las empresas, organizaciones y compañías lo siguiente:

- Charlas informativas para integrar a la generación Z, quienes protagonizan el mundo digital y aportan grandes estrategias positivas a los procesos existentes.
- Dictar talleres de comunicación efectiva para lograr buenas relaciones entre los jefes de cada departamento y su personal.

- Utilizar una plataforma de intercambio de mensajes para crear una comunidad entre los trabajadores de distintas generaciones (grupos de WhatsApp, Telegram, etc.)
- Ofrecer programas de coaching y comunicación enfocado en romper barreras generacionales para conseguir un entorno pacífico.

### **3. Universidades**

En cuanto a la Universidad Monteávila proponemos considerar en un futuro:

- Realizar cursos con estudiantes para potenciar sus habilidades y destrezas, las cuales pueden utilizar e implementar en sus trabajos. Esto los ayudará a desarrollar su confianza y a darle un valor agregado a la empresa.
- Recomendamos llevar a cabo una nueva actualización en el esquema académico y optar por agregar materias adicionales y modernas que a los jóvenes les sea de gran utilidad en el trabajo. Como ejemplo: cursos avanzados para el manejo de Excel, inteligencia emocional, manejo de crisis, utilización de plataformas digitales y redes sociales.
- Construir alianzas con empresas tanto nacionales como internacionales que le ofrezcan mayor oportunidad de crecimiento en el ámbito laboral a los jóvenes de la generación Z.
- Ofrecer un servicio de consulta y orientación psicológica especializada en atender y aclarar las dudas e inquietudes de los jóvenes de la generación Z que facilite su inserción en el ámbito laboral.

## REFERENCIAS

Gómez, G. (agosto de 2018). Antecedentes de la investigación, marco teórico, bases teóricas y bases legales. *Universidad Fermín Toro*. Recuperado de: <https://www.slideshare.net/GabrielaGmez53/antecedentes-de-la-investigacin-marco-terico-bases-tericas-y-bases-legales>

González, R. (21 de marzo de 2017). ¿Qué es el podcast y el podcasting?. Centro de Formación Audiovisual. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://www.cpaonline.es/blog/sonido/que-es-el-podcast-y-el-podcasting/>

Howe, Neil; Strauss, William (1991). Generaciones: la historia del futuro de Estados Unidos, 1928 a 2069. *Nueva York: William Morrow & Company*. Rescatado de: [https://hmong.es/wiki/Missionary\\_Generation](https://hmong.es/wiki/Missionary_Generation)

Maza, M. (1994). Libro de guión para medios audiovisuales. cine, radio y televisión. Editorial: Alhambra Mexicana.

Machado, S. (Julio 2018). Con la semestralización la Universidad Monteávila apunta a la modernidad y a la madurez. *Periódico Digital de la Universidad Monteávila: Pluma*. <https://uma.edu.ve/periodico/2018/07/06/semestralizacion-monteavila-modernidad/>

Mora Ginés, J. (Mayo-Agosto 2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *OEI, Revista Iberoamericana De Educación Número 35*. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie35a01.htm>

Prensky, M. (2001). Digital Natives Digital Immigrants PDF. From On the Horizon (MCB University Press, Vol. 9 No 5)

Quiroa, M. (2021). Generación X. *Economipedia.com* <https://economipedia.com/definiciones/generacion-x.html>

Quiroa, M. (2021). Generación Baby Boomers. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/generacion-baby-boomers.html>



Quiroa, M. (2021). Generación Z. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/generacion-z.html>

Real Academia Española. (s.f.). Cultura. *En Diccionario de la lengua española*. Definición de las generaciones. Recuperado el 20 de Marzo de 2022 de . <https://dle.rae.es/generaci%C3%B3n>

Real Academia Española. (s.f.). Cultura. *En Diccionario de la lengua española*. Definición de programa de Radio. Recuperado el 20 de Marzo de 2022 de: <https://dpej.rae.es/lema/programa-de-radio#:~:text=Adm.,o%20un%20cat%C3%A1logo%20de%20programas>.

Webedia Brand Services. (27 Abr, 2018) *Espacio Tuenti*.  
<https://espaciotuenti.xataka.com/baby-boomers-generacion-x-millennials-y-centennials-y-tu-de-que-generacion-eres/>

## ANEXOS

1. Episodio 01: Todo sobre la generación Z.

<https://drive.google.com/file/d/1Y6YYtbTKS1b1jZXKJhcqw9AXu5hBhdWA/view?usp=sharing>

2. Episodio 02: Introducción al mundo laboral.

[https://drive.google.com/file/d/1R0VYFmd6yMHRJO45V\\_6E0IqKZE3UHbqT/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1R0VYFmd6yMHRJO45V_6E0IqKZE3UHbqT/view?usp=sharing)

3. Episodio 03: Temores y frustraciones de la generación Z en el mundo laboral.

[https://drive.google.com/file/d/1pqvaE3C5BZYGBK69lXqRtEHYVOJO\\_MJl/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1pqvaE3C5BZYGBK69lXqRtEHYVOJO_MJl/view?usp=sharing)

4. Episodio 04: Convivencia de los Z con otras generaciones.

[https://drive.google.com/file/d/1k9hwDyK4ywr8VrzWEZNvJrGNOOF\\_5E4/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1k9hwDyK4ywr8VrzWEZNvJrGNOOF_5E4/view?usp=sharing)

5. Episodio 05: Recomendaciones.

<https://drive.google.com/file/d/13sSvzRsp3PFWoeIozellEezhazewFig5/view?usp=sharing>

6. App Radio UMA (solo para Android):

<https://play.google.com/store/apps/details?id=radiouma.coltel&hl=en&gl=US>