

Organizaciones y Mercado Laboral del Futuro

Facultad de Ciencias Economicas - Universidad Mayor de San Simon

Expositor: Roberto Alvarez

Introduction (1)

Una persona que hoy tiene 25 años estará aun trabajando en el año 2050 y sus hijos serán parte del mercado laboral probablemente hasta el 2076

Introducción (2)

Es un hecho que el trabajo tal como lo concebíamos hace 20 años esta cambiando

El como, donde, cuando y con quien

trabajamos esta evolucionando y se espera transformaciones aun mas radicales en los próximos 20 años

Introducción (3)

Después de 25 años, Como el internet ha transformado las organizaciones y el trabajo de las personas dentro de la organización?

Antes del Internet	Después del internet
Transacciones cara a cara (Ej. Inscripciones)	Transacciones virtuales
Comunicación diferida	Comunicación en tiempo real
Limitado acceso a información	Ilimitado acceso a información

Introducción (4)

Mas cambios están por venir:

Expertos predicen aspectos tales como **estructura** organizacional, **acreditación** profesional, **estabilidad** laboral y **ambiente** laboral cambiaran en muchos casos de manera radical

Futuro predecible?

El futuro es tan incierto que estudiar los hechos pasados sirven de muy poco para predecir el futuro; sin embargo

Por que es importante tratar de visualizar el futuro de las organizaciones y el mercado laboral?

Por que mirar el futuro?

Cual es el error mas común al aprender a conducir una bicicleta o un auto?

Principio 1: poner las manos en el volante y concentrar la mirada en el camino y el trafico

Principio 2: tener control visual del flujo de trafico (corto y largo)

De cara al futuro

En los últimos 150 años el mundo ha desarrollado mas que en los 5,000 años de historia registrada de la humanidad

Para el año 2050 el mundo será siete veces mas rico que en el 2014

Para el año 2050 la población mundial alcanzara los 9 billones

La riqueza promedio a nivel mundial se habrá incrementado significativamente

La primera gran transformación

La maquina a vapor (Siglo XVIII) y su impacto en las condiciones sociales y económicas:

El surgimiento de las fabricas transformo los concepto de producción, trabajo y remuneración

Las ciudades transformaron el estilo de vida y se convirtieron en los centros generadores de riqueza

Aparecieron los conceptos de producción y consumo masivo

Los modelos de adquisición y acumulación de riqueza sufrieron una profunda transformacion

La nueva revolución

El siglo XXI marca el inicio de una revolución social, cultural y económica mas profunda

Es una combinación de una serie de factores: Desarrollo de la tecnología, globalización económica, cambios socio demográficos entre otros

Conceptos tales como trabajo en línea, moneda virtual (Bitcoin), automatización del trabajo, impresión 3D, etc. Están revolucionando nuestra concepción acerca del trabajo y las organizaciones

La nueva dimensión trabajo - organización

La pregunta fundamental es:

Como esta combinación de fuerzas externas transformaran los conceptos de trabajo, mercado laboral y organización?

La nueva dimensión trabajo – organización (2)

De acuerdo con la Escuela de Negocios de Londres (Inglaterra), para el 2030 las necesidades del mercado laboral enfatizaran:

Menos	Mas
Conocimientos generales	Habilidades y competencias especificas
Trabajo individual/independiente	Trabajo colaborativo en equipos multidisciplinarios
Interés en la estabilidad laboral (deber)	Énfasis en el desarrollo personal (querer)

El mercado laboral del futuro (1)

Habilidades y conocimientos específicos

Trabajos que requieren conocimiento general y/o concentrados en una sola área son cada vez mas fáciles de reemplazar a costos mas bajos y mayor eficiencia

En el futuro el concepto de *diferenciación* basado en el tipo y profundidad del conocimiento será fundamental para el éxito profesional

El mercado laboral del futuro (2)

Trabajo colaborativo

En el pasado el desarrollo profesional fue cuestión de objetivos personales, ambición y trabajo individual. El éxito dependía de lo que uno mismo podía hacer

En el futuro será fundamental la capacidad de integrarse a equipos de trabajo multidisciplinarios en un ambiente colaborativo altamente interdependiente. El éxito dependerá de la *capacidad de conectarse* con otros para producir valor

El mercado laboral del futuro (3)

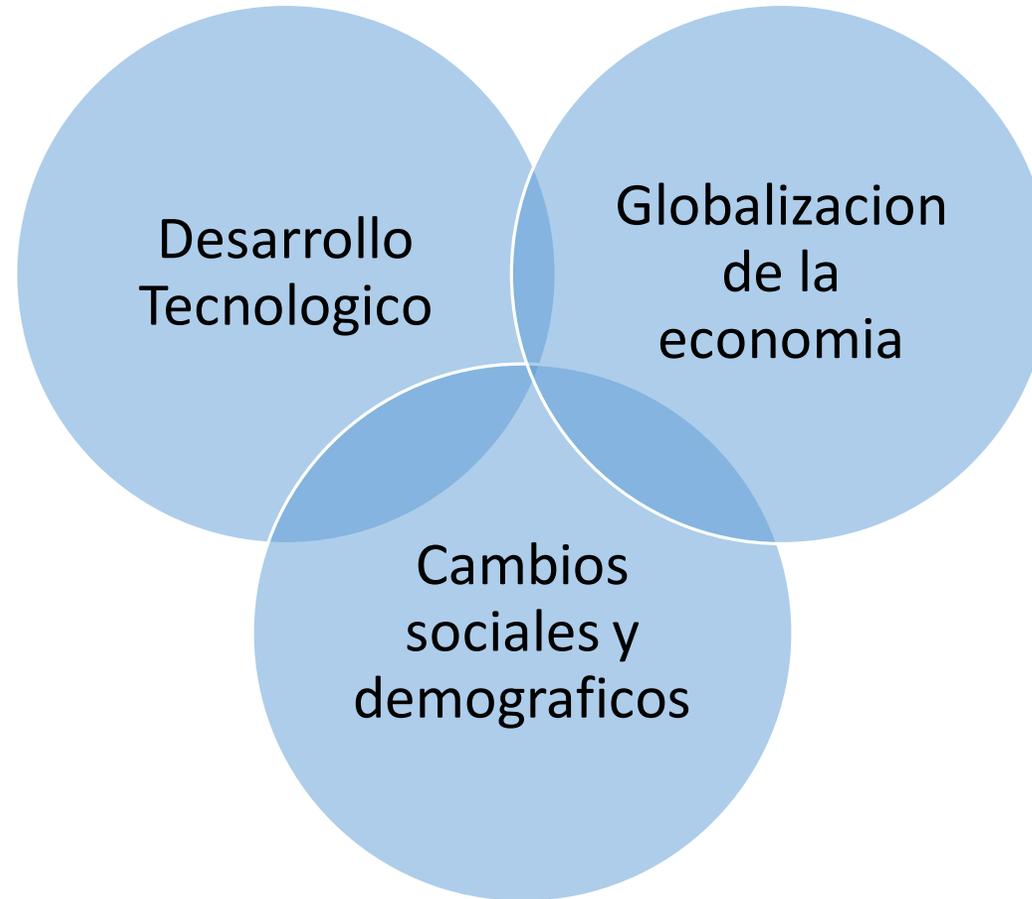
Desarrollo profesional

La estabilidad y el confort del ambiente laboral no serán suficientes. Otros aspectos tales como **satisfacción** personal, sensación de **logro** o **calidad** de la experiencia serán mas importantes

Los conceptos de felicidad, desafío y renovación serán fundamentales a la hora de elegir un trabajo

Trabajar “desde la casa” eliminando tiempos “ociosos” (transporte de y hacia el trabajo) para estar mas tiempo en familia, trabajar en proyectos personales y/o conectarse socialmente, tendrán mayor impacto en términos de satisfacción personal

La revolución del Siglo XXI



Desarrollo en las comunicaciones y la tecnología

El desarrollo tecnológico determinara el tamaño de la población mundial y las expectativas de vida alrededor del mundo

Para el 2025, mas de 5 billones de personas estarán conectadas a través de teléfonos celulares y al internet a un costo mas bajo

Computadores serán capaces de “aprender” y generar nuevo conocimiento sin asistencia humana (data mining/deep learning)

Desarrollo en las comunicaciones y la tecnología (2)

La robótica y la impresión 3D transformaran el concepto de producción (producción *personalizada* en masa en lugar de producción en masa)

Monitores automáticos alrededor del mundo recopilaran información sobre el comportamiento de los usuarios con el propósito de influir en su comportamiento

La digitalización de la comunicación promoverá la generación y distribución de información en una magnitud jamás vista

Cambios demográficos y sociales

Para el 2025, los “baby boomers” se habrán retirado con un fuerte impacto en la economía y la sociedad (retiro, mercado laboral)

Incrementos en la calidad y esperanza de vida a nivel mundial afectando directamente el tamaño y composición de la fuerza laboral

Para el 2030, los flujos migratorios serán mas intensos y en ambos sentidos: de y hacia los países en desarrollo

Cambios demográficos y sociales (2)

Europa, Norteamérica y Australia serán polos de atracción para nuevos inmigrantes provenientes de países en desarrollo

Antiguos migrantes asentados en países desarrollados volverán a sus países de origen para emprender (China, India y Europa central)

El trabajo desde la casa y/o independiente (freelance) serán mas comunes y las relaciones con la familia y grupos de amigos mas importante para el bienestar personal

Globalización económica

Brazil, India China, Corea del sur Mexico y Rusia se convertirán en un nuevo polo de desarrollo económico, añadiendo valor a través de procesos de innovación a costos mas bajos

Gracias a inversiones en educación y desarrollo tecnológico países tales como India, Corea del sur, Indonesia, China (Hong Kong) y Taiwan atraerán puestos de trabajo corporativos, de desarrollo científico de alta especialidad

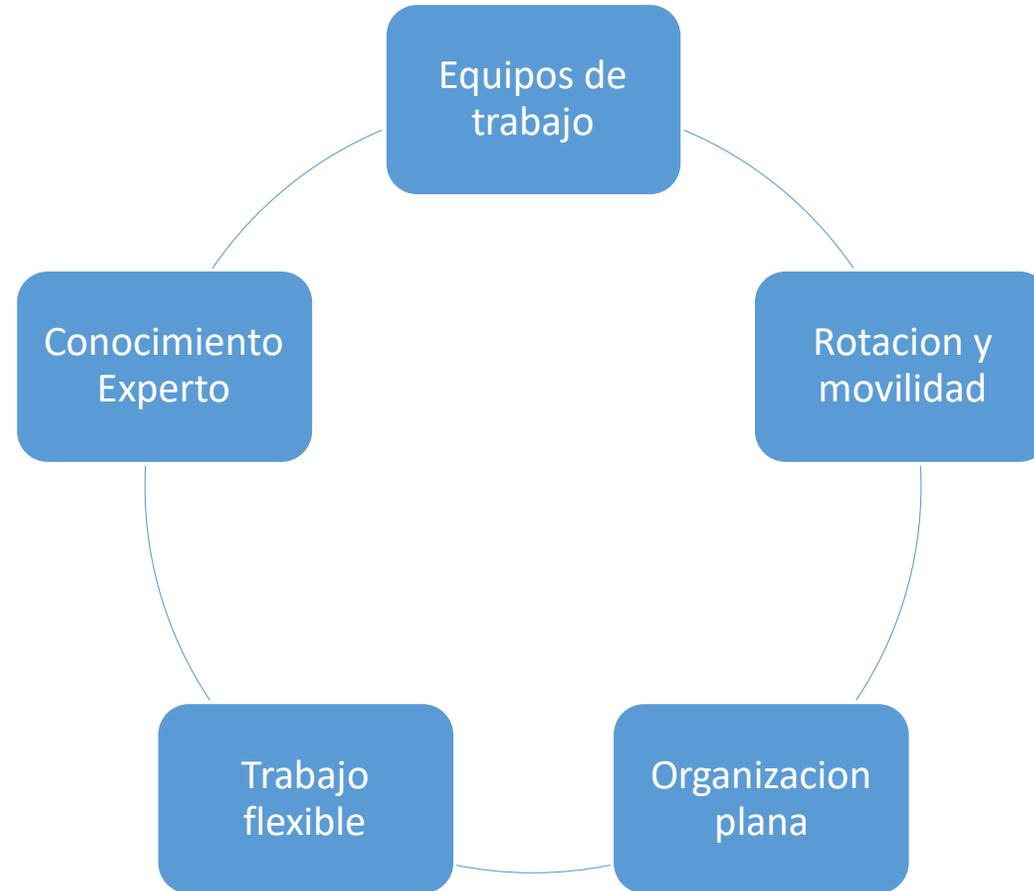
Globalización económica

Gobiernos en coordinación con ciudades/estados introducirán reformas en sus regulaciones a fin de atraer mas y mejores inversiones

Mercados de consumo en países en desarrollo, antes considerados marginales, serán cada vez mas atractivos en términos de tamaño y capacidad de compra (India, China)

El desarrollo tecnológico y las comunicaciones pondrá todos los productos disponibles incluso en los lugares mas remotos del mundo

Organizaciones del futuro: características



Equipos de alto rendimiento trabajando virtualmente

Para el 2030, aproximadamente el 75 % de las organizaciones en Norteamérica (incluido el gobierno) habrán incorporado la modalidad de trabajo virtual (parcial o totalmente)

La necesidad de trabajar con expertos con expertos de alta calificación promoverá equipos de trabajo virtual alrededor del mundo

Las grandes corporaciones utilizarán el trabajo virtual en equipo para dirigir proyectos, desarrollar procesos de evaluación e incluso entrenamiento corporativo

Movilidad interna en base a proyectos

Los puestos, sujetos a una “descripción del cargo”, incluso en los niveles de dirección, serán sustituidos por proyectos, programas y emprendimientos

En base a la experiencia y capacidad profesional, las personas serán asignadas en nuevos proyectos o emprendimientos, según las necesidades de la organización

Conocimiento experto mas que acreditación académica

Los “campos de trabajo profesional” desaparecerán (excepto en profesiones reguladas (médicos, abogados))

La asignación de responsabilidades dentro la organización dependerá del conocimiento experto y la calidad de la experiencia

La acreditación académica pasara a un segundo plano y será sustituida por entrenamiento aplicado, actualización y educación continua

Trabajo flexible

Horarios rígidos de trabajo serán sustituidos por jornadas de trabajo flexibles (modalidad de horas acumuladas)

Trabajo desde la casa, modificación de la semana laboral o incluso la modalidad de tiempo parcial serán parte de la oferta laboral

La opción de trabajo con horarios flexibles, virtual o una combinación de ambos será fundamental para la elección de una oferta laboral en el futuro

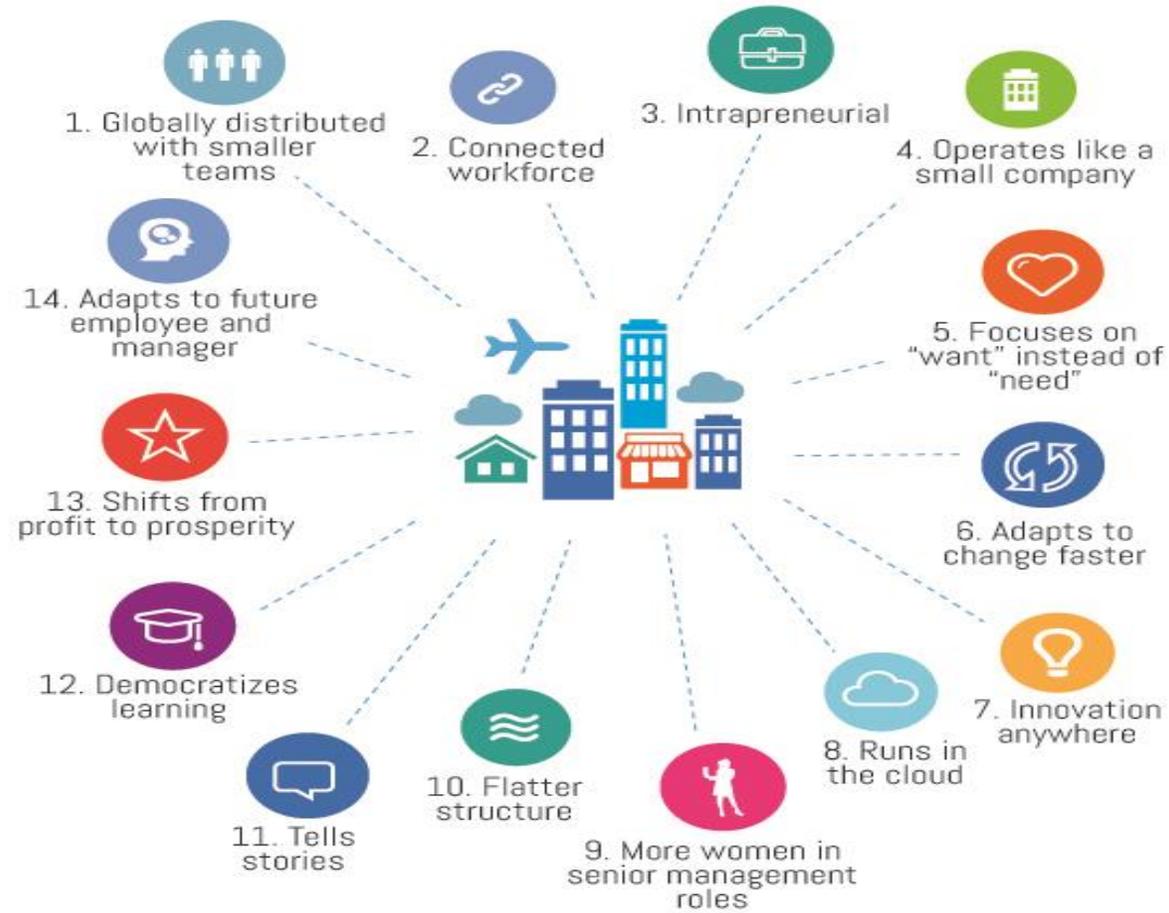
Estructura organizacional mas participativa

Trabajo virtual y en equipos para generar valor a través de procesos colaborativos promoverán un estilo de liderazgo mas transparente y participativo

Las grandes corporaciones adoptaran modelos de organización basados en la dinámica de los clusters (unidades de organización agrupados en torno a una misión)

Las organizaciones evolucionaran hacia una estructura con menos niveles jerárquicos mas abierta y mas participativa

14 PRINCIPLES OF THE FUTURE ORGANIZATION



© Jacob Morgan (thefutureorganization.com) & the FOW Community

Como adaptar la estructura organizacional (Modelo McKinsey)

People

Leadership
Skills
Workforce planning
Values and culture



Structure

Reporting lines
Roles and accountabilities
Governance structures
Geographic footprint
Partnerships



Processes

Decision making
End-to-end business processes
Cross-functional linkages
Performance and knowledge-management systems

Automatización

Una investigación de la firma consultora Mc Kinsey International sugiere que alrededor del 45% de los trabajos remunerados pueden ser total o parcialmente automatizados si se aplican todos los recursos tecnológicos actualmente disponibles.

Solo en los Estados Unidos esas actividades representan 2 trillones de dólares en términos de salario anual. La investigación sostiene que incluso puestos de trabajo de alta remuneración tales como administradores financieros, médicos, abogados, arquitectos e ingenieros pueden ser parcialmente automatizados.

Crecimiento del mercado laboral

De acuerdo con estadísticas oficiales, entre 1980 y 2010 el número de trabajadores activos en el mundo se incrementó en aproximadamente 1.2 billones con un total aproximado de 2.9 billones de trabajadores activos, el mayor porcentaje de este incremento se experimentó en los países en desarrollo.

Por su parte las Naciones Unidas calcula que el número de trabajadores activos llegara a 3.9 billones de personas para el año 2030. Alrededor de la mitad de ese crecimiento se experimentará en Asia y un 40 % en Africa.

El mercado laboral del futuro

Recientes estudios sugieren que el ambiente laboral del futuro será:

- Multi-generacional que demandara habilidades específicas para la gestión de personal de diferentes edades, conocimientos y niveles de antigüedad,
- Polarizado con una minoría de personas de alta cualificación con poder de negociación y una mayoría de personas con habilidades de nivel inferior cada vez más marginados
- Las organizaciones trabajarán con pequeños grupos de personal de planta y más gente trabajando independientemente en forma de proyectos específicos
- La necesidad de cambio y adaptación a las nuevas condiciones de trabajo será fundamental por lo que las personas asumirán mayor responsabilidad para educarse y adquirir nuevas competencias.

Impacto de la tecnología en el mercado laboral

Un estudio del Foro Económico Mundial, estima que para el 2020, la aplicación de recursos tecnológicos tales como inteligencia artificial, robótica y nanotecnología reemplazarán el trabajo de un equivalente a 5 millones de puestos de trabajo en todo el mundo.

El mismo estudio señala que los mismos avances tecnológicos serán capaces de crear 2.1 millones de nuevos puestos de trabajo.

Re-conceptualizando los conceptos de producción y canales de distribución

La revista “The Economist” sostiene que la impresión en 3D transformara radicalmente las cadenas de abastecimiento.

Hoy ya es posible aplicar impresión 3D para producir audífonos a la medida o incluso partes de alta tecnología para la aviación militar, el mayor potencial esta aun por venir. Imagine un ingeniero trabajando en un remoto lugar de Asia y se da cuenta que necesita un repuesto para reparar un conducto.

El ya no necesitará ir a la ciudad más cercana y conseguir el repuesto para completar su reparación; el simplemente buscará el diseño en su computadora y lo imprimirá. De la misma manera, consumidores que necesitan partes o repuestos ya no necesitarán buscar/ordenar al proveedor, sino que en base al diseño original podrán imprimirlo.

Tendencias en la producción

La revolución del futuro afectara no solo como los productos son producidos sino también donde.

Usualmente las empresas internacionales solían moverse a los países de bajo costo para obtener una ventaja competitiva. Pero ahora los costos de producción son cada vez menos importantes. Por ejemplo, del costo total de \$ 499 de la primera generación iPad, los costos de producción era de apenas \$ 33, y los costos de armado en China era solo de \$ 8.

La tendencia actual es que estas empresas están volviendo a instalar plantas de producción en países desarrollados, no porque el salario en China se esté incrementando sino porque ahora las compañías necesitan estar más cerca de sus consumidores para responder a los cambios de mercado más rápidamente

Ambiente laboral del futuro

Según la consultora McKinsey Internacional:

Las organizaciones deben desarrollar la habilidad de promover y mantener un ambiente de aprendizaje al interior de la organización donde los equipos de trabajo y los individuos no solo trabajen para resolver problemas específicos sino también para interactuar y aprender colaborativamente en una forma tal que mejore su rendimiento futuro y les brinde satisfacción personal.