

THE: FUTURE: LABORATORY

:
: UBS
: EL FUTURO DE LA FUERZA LABORAL



CEO : Trevor Hardy
Co-fundador : Chris Sanderson
LS:N Editor en jefe global : Martin Raymond
Socio mayoritario : Tom Savigar
Jefe de estrategia e inovacion : Tracey Follows
Director de desarrollo de negocio : Cliff Bunting

Foresight editor : Steve Tooze
Directora de estrategia : Amy Whittaker
Analista de futuros: Ellie Osborne
Directora creativa : Kirsty Minns
Directora de arte : Joanna Tulej
Producción : Alex Crouch
Editor de produccion : Ian Gill
Creativo: Neil Rees
Investigador visual: Amy Sellers
Jefe de proyecto: Tim Howard

The Future Laboratory :
26 Elder Street, London E1 6BT, UK
Teléfono: +44 20 7791 2020
Correo electrónico: office@thefuturelaboratory.com
thefuturelaboratory.com

The Future Laboratory es una de las mejores firmas europeas en estrategia de marca, conocimiento del consumidor y sobre tendencias en estudios de consultoría. Por medio de su red en línea LS:N Global, le habla a 300 clientes de 14 sectores de estilo de vida distintos, semanal y mensualmente.

Contacto:
laurajane@lsnglobal.com
+44 20 7186 0776
LinkedIn -The Future Laboratory
Twitter @TheFutureLab

LSNglobal.com

Contenido

Prefacio: 5

Resumen ejecutivo: 6

Sección 1: La fuerza Laboral por encargo: 7

: Flexemprendedores

: Hackers culturales

: Pro-pragmáticos

: Imán de talento – Bricolaje-facilitadores

Sección 2: Optimizando la fuerza laboral : 14

: Trabajador+

: Buscadores de bienestar (Wellness-seekers)

: Imán de talento: Optimizando la cultura

Sección 3: El nuevo valor de la fuerza de trabajo : 20

: Activistas en el trabajo

: Capitalistas Sociales

: Imán de talento: Nuevos Impactos de valor

Conclusión : 26

***“Casi la mitad (47%) de los trabajos
en economías avanzadas
están en alto riesgo
de ser automatizadas
en los próximos 20 años”***

*Mark Haefele, Global Chief Investment Officer (CIO)
de UBS Wealth Management*

Una empresa es su gente. Ellos generan las ideas, atienden a los clientes y construyen su futuro.

En ninguna parte esto es más cierto que en el negocio que manejo – un administrador de riqueza global que ayuda a las personas a proteger y a crecer sus riquezas a través de generaciones.

Ir al trabajo solía significar certeza, un trabajo toda la vida en muchos casos, una clara y predecible ruta de promoción, y una relativamente uniforme comprensión de lo que implicaba tener un trabajo.

No más. El empleo es hoy cada vez más variado y complejo. Y en los próximos años, será aún más.

En el corazón de este cambio estará una alterada relación entre el empleado y el empleador.

El primero anhela mayor libertad - libertad de expresión en su trabajo y libertad en la elección del rol que quieran tomar y por cuanto tiempo.

El segundo, no importa la industria en la que este, enfrenta el reto de adaptarse a esta fuerza laboral en proceso de cambio y proveer los servicios necesarios. Los expertos continúan hablando de una guerra por el talento. Lo que hemos visto en la década pasada o más ha sido solo el inicio de la batalla.

Los empleados del mañana también se enfrentan a la aparición de un nuevo competidor – robots y máquinas alimentadas de inteligencia artificial que son capaces de hacer parte o la totalidad de su trabajo. La historia sugiere que aquellos que acepten y se adapten en vez de temer y marchitarse son los que prosperarán durante estos tiempos de cambio.

El futuro de la fuerza laboral será muy diferente. Nuestra gente en UBS también cambiará.

A medida de que avancemos, necesitaremos

ampliar el tipo de persona que empleamos y continuar dejando que nos desafíen acerca de cómo dirigimos nuestro negocio para su beneficio. En el futuro vamos a responder a una fuerza laboral diferente en sus objetivos y sus expectativas sobre toda una vida en el trabajo.

Pero sin importar los cambios o las innovaciones que vendrán, algunas cosas seguirán igual.

Enfoque hacia el cliente – el arte de entender lo que nuestro cliente necesita, sus aspiraciones y sus emociones – serán uno. Los clientes nos verán y confiarán en nosotros aún más. Continuaremos haciendo nuestra actividad principal, administrando riquezas, pero tendremos que mirar mucho más allá de eso.

El valor de un pensamiento fuerte y claro, será un activo que continuaremos valorando considerablemente. Siempre hemos recompensado a los empleados con habilidades analíticas. Su tiempo está menos enfocado en recopilar datos, y más orientado en interpretarlos. El valor de esos análisis, así como las cualidades de pensamiento creativo aumentarán aún más.

Como administradores de riqueza, les decimos a nuestros clientes que rendimientos pasados no predicen resultados en el futuro. Lo mismo aplica a este reporte. No podemos saber exactamente que sucederá. Pero le podemos dar una opinión fuerte, basada en buena evidencia y datos, de lo que pensamos que probablemente ocurrirá.

La fuerza laboral está cambiando rápidamente. Espero que este reporte le ayude a prepararse.

Jürg Zeltner, President, UBS
Wealth Management

Antiguas certidumbres, buenas y malas, sobre las actitudes y aspiraciones de la fuerza laboral mundial se derrumbarán durante la próxima década como una poderosa nueva ola de problemas tecnológicos y automatización alrededor del mundo.

Seguridad en el empleo y antigüedad, motivación, retención a través de la remuneración y muchos de los otros supuestos básicos sobre cómo, dónde y por qué trabajamos que han sustentado la fuerza laboral de los últimos 150 años serán desafiados, y en muchos casos, rechazados.

A medida que las tecnologías como la inteligencia artificial (IA), realidad virtual (RV) y vehículos sin conductor se incorporan al ambiente de trabajo común, desaparecerán categorías de trabajo por completo y serán sustituidas por puestos de trabajo que apenas podemos imaginar hoy en día.

“Casi la mitad (47%) de los trabajos en economías avanzadas están en alto riesgo de ser automatizadas en los próximos 20 años,” dice Mark Haefele, Global Chief Investment Officer (CIO) de UBS Wealth Management.

“La próxima ola de automatización significará que todos los puestos de trabajo sólidos que ganan £30,000 (\$39,000, 35,000€) al año desaparecerán en los próximos 10 años”, dice St John Deakins, CEO identity control service CitizenMe.

Un abogado especializado en compra ventas o un gerente de mando intermedio se darán cuenta de que gran parte de su trabajo puede ser realizado por un software inteligente e intuitivo. El entorno de la fuerza laboral está a punto de ser remodelado radicalmente.

Nuevas tipologías de fuerza laboral surgirán del próximo periodo de transformación social y tecnológica con un nuevo conjunto de requerimientos y deseos, y empresas y marcas tendrán que reaccionar con un cambio consciente en la cultura para capturar su talento y lealtad.

La fuerza laboral del mañana se verá y funcionará de manera muy diferente. Será una mezcla multi-generacional, tratando de alcanzar un entendimiento profesional en medio de estrategias de trabajo en conflicto.

Colaboradores, motivados e iconoclastas Millennials compondrán casi tres cuartas partes (72%) de la población económicamente activa a nivel global para el 2025, según el CIO de UBS.

Pero muchos de sus altos directivos serán personas emprendedoras e individualistas de la Generación X. Tres cuartas partes (75 %) de los directivos de una amplia gama de industrias ven como un problema manejar estos equipos compuestos por varias generaciones, según el CIO de UBS.

Este reporte, encargado por UBS, investiga más allá de estas importantes conclusiones y estadísticas para determinar lo que va a pasar, motivar y retener a los trabajadores a mediados de la década de los 2020s.

Una amplia investigación sobre los antecedentes y entrevistas a profundidad con consultores globales de la fuerza laboral, analistas y comentaristas identifican y explican la influyente e innovadora nueva fuerza laboral que definirá panorama laboral del mañana.

El informe examina la optimización y el nuevo valor de las fuerzas laborales por encargo que están surgiendo, y se enfoca en nuevas tipologías incluyendo Flexemprendedores, Hackers culturales, Activistas en el trabajo y Buscadores de bienestar.

Además, revela las características claves y estrategias que futuros negocios necesitarán incorporar para capturar y retener a los trabajadores más talentosos en la próxima década.

La fuerza laboral por encargo: 7

La fuerza laboral por encargo

Los empleados de mañana van a construir sus vidas de manera muy diferente que los trabajadores de ayer que tenían un estilo de vida más lineal. Una carrera progresiva a través de varias décadas laborando en una o dos empresas va ser un recuerdo distante de un pasado no muy lamentado.

Para el año 2020 los empleados habrán abrazado entusiasmado un futuro mucho más flexible en un mundo en el cual tres cuartos de ellos ya no trabajarán en una oficina tradicional, según el 25% de los líderes de negocios en el Global Leadership Summit que se llevó a cabo en Londres en 2016.

La empresa de tecnología Dell lanzó un plan 2020 Legacy of Good, que incluye una estrategia para ofrecer horarios de trabajo flexibles para la mitad de sus trabajadores para el año 2020, según el reporte de UBS Chief Investment Office (CIO) sobre el tema de eficiencia energética.

Vida bricolaje, o la construcción de un estilo de vida modular a lo largo de varias ubicaciones, culturas y husos horarios, rechaza el modelo de negocios tradicional de nueve a cinco en la oficina como arcaico, obsoleto e innecesario.

“Estos trabajadores van a querer carreras satisfactorias ultra flexibles y según la demanda, y van a ser fuertes retadores del status quo mientras rehacen la cultural laboral a su propio imagen”, dice Adam Smiley Poswolsky, experto en carreras de los millennials y autor de “The Quarter-Life Breakthrough”.

En la siguiente década, nuestra investigación sugiere que van emerger tres tipos de empleados por su creciente deseo de flexibilidad. Son los flexemprendedores, el hacker cultural y los pro-pragmáticos.

La fuerza laboral por encargo

Global Leadership Summit

75%

El porcentaje de trabajadores a nivel mundial que ya no van a trabajar en una oficina tradicional, según el 25% de los líderes de negocios en el Global Leadership Summit 2016.

McKindle

17

el número de patronos que un Australiano va tener en su vida

IPAG Business School.

45%

La tasa de crecimiento de los trabajadores freelance en Europa entre 2004 y 2013

“Flexibilidad es la razón número uno porque les atrae a los millennials un trabajo. Ellos están creando una nueva cultura laboral que pone mucho menos valor en la presencia en la oficina”

ADAM KINGL, DIRECTOR DE LEARNING SOLUTIONS (SOLUCIONES PARA EL APRENDIZAJE), LONDON BUSINESS SCHOOL

Usa la flexibilidad como herramienta de reclutamiento

Toma conciencia de diferentes etapas de la vida

Ser recíproco

Dales confianza de experimentar

Quiebra el mito de la oficina colaborativa

No hagas silos flexibles

:Flexemprendedores

Los descendientes directos de la fuerza laboral de hoy en día que cada vez es más flexible y son en su mayoría millennials, buscan un trabajo que les permite ser eficaces en lugar de estar constantemente en la oficina.

Flexibilidad es la razón número uno porque los millenarrios les atrae un trabajo. Una vez que llegan ellos a nivel directivo, crearán una cultura laboral donde es menos importante estar en la oficina explica Adam Kingl, Director de Learning Solutions (Soluciones para el Aprendizaje) de la London Business School.

El surgimiento de la mentalidad del futuro Flexemprendedor se puede ver en la explosión hoy en día de trabajos freelance y de pago por evento. Entre 2004 y 2013 la cantidad de freelancers en Europa creció 45% de 6.2 millones a 8.9 millones, este es el grupo de más crecimiento en el mercado laboral de Europa, según la IPAG Business School.

Cuando incrementa la flexibilidad en el trabajo surgen nuevos sistemas para respaldar el estilo de vida del flexemprendedor. El Mechanical Turk de Amazon enpareja 500,000 portafolios de trabajadores en 190 países con empresas para trabajos eventuales. Su rival Upwork hace lo mismo para 10 millones de freelancers en 180 países.

Consultores laborales líderes pronostican que los flexemprendedores tomarán un acercamiento emprendedor hacia el trabajo, usando patrones de trabajo ultra flexibles y una conectividad ubicua y digital super rápida para innovar continuamente para su empleador a la hora y en el lugar que sea.

Sin embargo, ganar la lealtad y el compromiso continuo va ser un desafío constante. El flexemprendedor va ofrecer su lealtad a un negocio por caso, ya que es un trabajador determinado en gran parte por su portafolio.

“Van a aceptar la inseguridad del trabajo moderno pero a cambio esperan la aceptación de parte de la empresa que no se van a quedar para siempre o nada más hasta el siguiente mes”, dice Poswolsky.

‘Lo que va ganar su lealtad es la oferta de oportunidades de aprendizaje y crecimiento así como un ambiente de trabajo de colaboración y apoyo.’

Las mujeres, de las cuales el 65% aprecian opciones de trabajo flexibles, según el reporte de Mercer “When Women Thrive, Businesses Thrive” (Cuando las mujeres prosperan, empresas prosperan), van a empujar el surgimiento del flexemprendedor.

Baby boomers en 2025

Baby boomers van a tener una edad promedio de 75 en 2025. Esperanzas de vida sanos y prolongados van a provocar que van a seguir trabajando para mantener el estilo de vida de ricos que han logrado, cuando las prestaciones del gobierno se vuelven menos generosas. Van a ser:

Estilo de vida

Trabajarán para poder pagar un estilo de vida de lujos como viajes, bienestar y comida y bebidas gourmet.

Salud+

Esperarán de parte de su trabajo, promover una mente joven dentro de un cuerpo que está envejeciendo mientras buscan carreras nuevas, familias nuevas y desafíos físicos.

Experimental

Tendrán disposición para probar dietas científicas, alternativas y mejoradas para mantener su condición física.

Aventureros

Buscarán lugares de trabajo que proveen eventos, lugares y experiencias que sorprenden y encantan a los consumidores.

El hacker cultural

Una sección joven de la futura fuerza laboral pero con una influencia creciente sobre todo proveniente de la generación Z – gente que nació después de 1990 – va llevar su estilo de vida con instinto internet al trabajo en la siguiente década.

Hackeando y modificando cualquier producto en línea a su gusto y necesidades se volvió ya una segunda naturaleza para ellos y esperan hacer lo mismo en el trabajo.

Trabajadores jóvenes se rascarán la cabeza de incredulidad si no los dejan crear una cultura laboral y ritmo que les funciona mejor, dice Jamie Notter, Fundador de una consultora de cultura laboral llamada Work XO y coautor de Cuando Los Milenarios Toman el Poder: Preparando Para El Optimista y Ridículo Futuro de los Negocios (Preparing for the Ridiculously Optimistic Future of Business).

‘Durante toda su vida todo ha estado hecho a su medida y fueron criados para creer que pueden rediseñar cualquier proceso o sistema. El trabajo es nada más otro proceso que van a querer rediseñar y hackear.’ Esto significa reinventar y eludir la manera establecida de hacer las cosas, y mejor pedir perdón que permiso a los que tratan de dirigirlos.

Los hackers culturales presentan un desafío radical a las jerarquías tradicionales de negocios. ‘Ellos esperan que les van a otorgar el poder de parte de los directivos para tomar cualquier decisión cuando tienen la experiencia e información necesaria’, dice Notter.

‘Los negocios que no logran adaptarse a su manera de pensar no van a poder retenerlos ni sacar lo mejor de ellos.’

Empresas innovadoras ya están tratando de adaptarse para el futuro con los hackers culturales. La consultora de diseño IDEO anima sus empleados junior a enseñar a los seniors nuevas habilidades y escoge a sus líderes a base de aprobación de sus pares en lugar de a base de antigüedad. Les ha dado niveles más altos de innovación, según estrategias para rediseñar los negocios de SustainAbility.

El consultor de gestión Board of Innovation permite a sus empleados junior manejar proyectos y dar consejos al CEO, mientras que la tienda en línea de zapatos y ropa Zappos vió subir su índice de satisfacción del cliente después de haber creado equipos que se auto-organizan en sus servicios telefónicos de atención al cliente.

Pro-pragmáticos

Estos trabajadores milenarios son una paradoja viviente – idealistas con bastante realismo. Llegaron muchos a la fuerza laboral siguiendo los pasos de la crisis financiera de 2008, para encontrar que sus probabilidades de un trabajo de por vida, un sueldo abundante y teniendo su casa propia era poco probable.

En los Estados Unidos, los treintañeros de 2016 ganan lo mismo que los treintañeros en 1984, si las cifras se ajustan a la inflación, según Brendan Duke, un economista del Center for American Progress. En el Reino Unido, solamente uno de cada diez consumidores entre 18 y 35 años llamados Generation Rent (generación renta) va a ser dueño de una casa en 2025 según la Resolution Foundation.

Aguantar tiempos difíciles ha resultado en que estos trabajadores se sienten poco optimistas sobre el futuro. Como consecuencia, miden éxito de manera diferente que los padres de los baby boomers y de la Generación X. Solamente el 14% de los milenarios sienten que un buen salario es un signo claro de éxito, según una encuesta del UBS Investor Watch.

Únicamente el 12% considera que poseer símbolos de riqueza como un yate, arte o una segunda vivienda señalan éxito personal.

Ellos buscan amasar riqueza emocional y experimental. Casi la mitad (45%) vean tener una familia feliz como símbolo de haber logrado una buena vida, y el 37% piensan que tener una profunda relación de pareja o disfrutar de experiencias variadas como símbolo de éxito.

‘Pro-pragmáticos son optimistas a pesar de haber tenido una vida llena de desafíos. El 89% de ellos todavía piensa que todo el posible y que van a lograr en cierto momento la vida y el trabajo que quieren’ dice Notter.

Mientras tanto, vean el trabajo como una vía para perseguir una versión magra y reducida de la buena vida – un salario bastante bueno por un trabajo flexible para darles la libertad para dedicar tiempo a sus pasiones fuera del trabajo y establecen una identidad como padres comprometidos.

Investigación del UBS Investor Watch muestra que viviendo con sencillez es como el 39% los milenarios piensan lograr éxito en el futuro.

Su fuerte deseo de vivir una vida móvil, libre de responsabilidades se puede detectar en su actitud hacia adquirir deuda, como el 42% de ellos dicen que usarán dinero que les llega inesperado o una herencia de saldar su deuda en lugar de invertirlo en los mercados.

Acceso a, en lugar de ser propietario de experiencias, servicios y productos, es su estrategia actual para adquirir un buen nivel de vida.

Los milenarios acogen transacciones de par a pares y crowdfunding, y más que la tercera parte ya son miembro de un servicio compartido o esperan hacerse miembro en el siguiente año, según el reporte The New Consumer and the Sharing Economy de Havas Worldwide.

Generación X en 2025

Los miembros de la Generación X van a ser CEO y altos directivos con una edad promedio de 53 años en 2025. Tratando de hacer negocios a base de una fuerza laboral conectada en redes para hacer de la empresa y del mundo un mejor lugar. Van a ser:

Determinados

Actuarán como agentes sensatos de cambio dentro de sus familias, comunidades y en sus trabajos.

Redes

Usarán sus conexiones para promover una fuerza laboral con una mentalidad más emprendedora.

Balancean

Balancearán hijos, padres y un horario laboral exigente.

Escapan

Estarán dispuestos de pagar un precio por una vida balanceada entre el trabajo y vida que les permite recargar baterías.

Magneto de talento: facilitadores para los trabajadores por encargo

Para capturar y retener el talento de los trabajadores por encargo de mañana y sacar lo mejor de ellos, las empresas van a tener que construir técnicas de reclutamiento que incluyen las últimas tendencias en flexibilidad en el trabajo.

Si no logran introducir las empresas un plan para el trabajo flexible van a ser seriamente afectados en sus ingresos en 2020 y después, según Cali Yost, Fundador de la empresa de consultoría Flex + Strategy. Nuestra investigación detectó siete estrategias claves que directivos y empresarios necesitan adoptar para asegurar que los flexemprendedores, hackers culturales y pro-pragmáticos pueden crecer y dirigir la innovación en el futuro.

Usa la flexibilidad como herramienta de reclutamiento

Diversidad en género y origen va ser clave para identificar diferentes talentos para la fuerza laboral de mañana y ofrecer puesto de trabajo flexibles les va atraer a las empresas del futuro.

‘Diversidad de género es fundamental para el crecimiento futuro sostenible de las empresas y debe ser considerado como imprescindible dice Jamie Broderick, Director de UBS Wealth Management en el Reino Unido.

‘Tenemos que crear un ambiente flexible y accesible que retiene mujeres talentosas y les permite desarrollar sus habilidades y avanzar en sus carreras quedándose dentro de la empresa.’

Toma conciencia de diferentes etapas de la vida

Si Deben de existir paquetes de trabajo flexibles para padres tratando de manejar las realidades de cuidar a los hijos, adultos que tienen que encargarse de sus padres de la tercera edad, o jubilados que les gustaría seguir trabajando medio tiempo. Ninguna empresa se puede permitir de tratar igual a baby boomers, Generación X or milenarios y esperar que funcionan igual de bien. Hay una conversación laboral que se necesita llevar a cabo sobre las necesidades de cada categoría de empleado’, dice Notter.

Sea un crisol flexible

Las empresas futuras van a tener que atender constantemente las necesidades de una mezcla de empleados de tiempo completo, tiempo parcial y trabajadores freelance sin diferenciar entre ellos.

‘Más y más empresas van a tener una mezcla de trabajadores de planta y por encargo y los negocios que logran fusionar los dos grupos van a ser los más exitosos’, dice Cali Yost de Flex+Strategy.

Ser recíproco

Empresas van a tener que estar dispuestas a ceder poder sobre prácticas laborales y comportamientos a flexiemprendedores y pro-pragmáticos para darles el balance trabajo-vida que ansían.

‘Estos trabajadores están listos para ser flexibles y resistentes y a cambio quieren supervisores que realmente están interesados en darles un buen balance trabajo-vida’, dice Poswolsky.

Dales confianza de experimentar

Quitar el miedo a fallar para dar confianza a los trabajadores de experimentar con diferentes escenarios, tecnologías y culturas sin verse como incompetente dará a las empresas del futuro una ventaja competitiva. ‘Fallar debe de empezar a verse como un proceso de aprendizaje positivo en lugar que una mancha en tu historia laboral’, dice Poswolsky.

Quiebra el mito de la oficina colaborativa

Las oficinas de mañana necesitan tener más espacios que permiten estar tranquilos y para la contemplación, que son vitales para una economía exitoso de conocimiento. ‘Los espacios de trabajo van a necesitar diferentes espacios para colaboración y ejecución para dar a la fuerza laboral la flexibilidad y la libertad de trabajar cuando y donde estén más productivos’ dice Yost.

Optimizando la Fuerza Laboral : 14

La fuerza laboral del mañana esperará que sus empleadores combatan una nueva ola de automatización y ruptura digital, mediante la creación del trabajo y lugares para trabajar que optimicen su salud y funcionamiento; físico, mental y emocional.

Trabajando en sinergia con la siguiente generación de la comunicación y tecnologías de la información, los empleadores monitorearán la alimentación de sus empleados como también su nivel de ejercicio, creando programas de bienestar para maximizar el potencial de su carrera.

Una nueva cultura laboral está surgiendo entre los trabajadores y sus empleadores. Los trabajadores aceptarán estándares demandantes por un ultra conectado mundo trabajador, pero esperando a cambio los recursos, tecnología y apoyo por parte de la compañía, para poder manejar los niveles de estrés.

La optimización se refiere a ganar fuerza y velocidad en la sociedad del día de hoy y lugar de trabajo. Alrededor del 20% de los estudiantes en IVY League Colleges en Estados Unidos, consume drogas inteligentes para mejorar su rendimiento y concentración, según la Academia Americana de Pediatría.

Las drogas se están “volviendo populares entre los abogados de la ciudad, banqueros y otros profesionales interesados en generar una ventaja competitiva sobre sus colegas”, según The Financial Times”.

En Silicon Valley, los nootropicos – combinaciones de superalimentos y vitaminas en píldoras, son diseñadas para estimular la concentración mental de inicio, tal como Nootroo y Nootrobox – están convirtiéndose en los más populares entre la tecnología e innovación.

La industria mundial de vitaminas, minerales y suplementos genera £46.6bn (\$60bn, €8.9bn) anuales, y se espera un crecimiento de entre el 4 y el 6 por ciento para el futuro previsible, de acuerdo con el reporte de UBS “CIO Longer Term Investments”- Obesity report”.

Al mismo tiempo el sector de la nutrición deportiva y reemplazo alimenticio de £7.7bn (\$10bn, €8.9bn), es un subsector con un crecimiento particularmente rápido en la industria.

Mientras tanto, alrededor de 10,000 compañías a nivel mundial, ofrecen a su personal programas en línea para estar en forma que les ayuden a permanecer sanos y productivos. De acuerdo con la compañía de investigación tecnológica “Gartner”, la mayoría de las compañías en Estados Unidos y Europa con más de 500 empleados los ofrecerán a finales del año 2016.

Conforme a la tendencia hacia la optimización entre las líneas de contratación de empleados durante los próximos 5 años, nuestra investigación predice que el “trabajador+” y “buscadores de bienestar” emergerán como tipos de empleados clave en la fuerza de trabajo optimizadora.

Optimizando la fuerza de trabajo

Academia de Pediatría Americana

20% Porcentaje de estudiantes en universidades Ivy League que utilizan drogas inteligentes para incrementar su concentración.

UBS Chief Investment Office

£46.6^{bn}
(\$60^{bn}, €53.7^{bn})

Ingreso global anual generado por la industria de vitaminas, minerales y suplementos con un crecimiento esperado entre el 4 y el 6 por ciento para el futuro previsible.

Accenture

70% Porcentaje de empleados a nivel mundial en espera de avances en tecnología digital y automatización que les ayude a innovar e incrementar su productividad.

“El personal espera que su lugar de trabajo este diseñado y equipado para reducir niveles de ausencia, mejoras en su productividad y que les permita operar y desarrollar al máximo sus capacidades”

PAUL SCIALLA, FUNDADOR Y CEO, WELL BUILDING INSTITUTE

Facilitar la sinergia entre maquina + humano

Pagar el precio de la optimización

Introducir métricas para medir la felicidad

Entrenar ejecutivos del bienestar

Usar la flexibilidad como herramienta de bienestar

: Trabajador+

Para la mitad de los 2020s, muchos trabajadores habrán establecido una simbiosis profesional con la inteligencia artificial y los softwares intuitivo, tecnología por la cual se sintieron amenazados en un principio.

Como consecuencia, el trabajador+ tendrá la habilidad de trabajar más rápido, con mayor eficiencia, y lo más importante, con mayor creatividad comparado con los trabajadores de hoy en día.

Colin Price, Vicepresidente Ejecutivo y Socio Director de la firma con liderazgo global en consultoría “Heidrick & Struggles” dice: “ Los avances tecnológicos del día de mañana permitirá a millones de nosotros a desempeñar trabajos diferentes en mejores condiciones, en vez de ser manejados por robots que nos dejen sin trabajo”.

AI y VR implementara una mejora en la fuerza laboral que trabajara de manera estratégica, creativa e intuitivamente, de manera que ninguna maquina sea capaz de replicar por sí misma.

“AI es una tecnología que UBS escogió tomar como oportunidad en lugar de temer. Prevemos posibilidades inspiradoras que le de forma al futuro laboral” dice Wiwi Gutmannsbauer, Head of WM Omnichannel Management UBS.

“Imaginen un mundo en el cual podemos concentrar más de nuestro tiempo en conocer a nuestros clientes para resolver los problemas con ellos, tener mayor interacción personal, mientras nos apoya la tecnología reduciendo las tareas administrativas y repetitivas al mínimo. Este es el mundo al cual nos estamos acercando”.

Investigaciones por parte de Accenture demuestran que el 70% de los empleados esperan avances en la tecnología digital y automatización que les ayude a innovar y mejorar su productividad, mientras el 69% espera mejoras que los vuelva más ágiles.

Esto se está volviendo cada vez más evidente. Consultores de oncología en Addenbrooke’s Hospital, Cambridge, UK, han reducido el tiempo de análisis de tumores de 3 horas a 30 minutos gracias a utilizar un nuevo software de Microsoft.

Dave Coplin, Chief Envisioning Officer de Microsoft Reino Unido, pronostica mejoras en avances por parte de los líderes del sector salud para tratamientos contra el cáncer, mediante sistemas de softwares analíticos.

: Buscadores del bienestar

Nuevas generaciones laborales esperan de sus empleadores el uso de una amplia gama de dispositivos en línea para medir y manejar su dieta y ejercicio, así como también su estado mental, físico y emocional que optimicen su desempeño laboral.

Existe interés y entusiasmo por parte de la población en general para monitorear su bienestar, siendo una característica que se encuentra en incremento. Casi 40m de herramientas en línea de salud y bienestar esperan ser vendidos en el 2016, de acuerdo a “Statista”.

Los Buscadores de Bienestar esperan esta tecnología como un estándar en el trabajo. Como David Gelles, consultor de Plenitud Mental y autor de Mindful Work, dice: “Tengo 36 años y personas de mi generación y más jóvenes, cada vez evalúan más, antes de aceptar una posición en una empresa, si se va encargar la empresa de mi bienestar.

Al día de hoy, los negocios están respondiendo a esta creciente demanda de los trabajadores buscadores de bienestar. Aplicaciones tales como “RescueTime”, monitorea la pantalla del trabajador mediante la recomendación de descansos, “Mappiness” mide el estado emocional a largo plazo, estas herramientas se están convirtiendo en parte de la estrategia de muchas compañías.

Aetna, Intel y Keurig Green Mountain incorporan la atención plena como una práctica líder, se han demostrado beneficios tanto para el empleado como para la empresa en términos de mejora en la salud, productividad y satisfacción laboral del empleado.

Es claramente una estrategia que debe perseguir la empresa. Investigaciones por parte del CIO de UBS demuestra que la productividad del personal

incrementa en un promedio del 13% en los negocios que implementan estrategias de que incrementen los niveles de bienestar de bajo a moderado.

Esta ambiciosa búsqueda del bienestar en la fuerza laboral tendrá cada vez expectativas más altas para la obtención de aplicaciones de monitoreo y plataformas más sofisticadas que les ayuden a manejar el estrés que conlleva una ultra-conectada existencia profesional.

“Pronto veremos sistemas que monitoreen y manejen el estado mental, físico y emocional del trabajador, que sugiera desde descansos hasta vacaciones dependiendo de los niveles de la hormona del estrés, diseñaran dietas y rutinas de ejercicio que maximicen el bienestar, notificando a un doctor cuando los signos de enfermedad se presenten”, según Arden Manning, Vice-presidente Senior de mercadotecnia en Yseop.

La arquitectura e infraestructura corporativa también deberá adaptarse a la ideología del bienestar para serle atractiva, y así retener y motivar a los buscadores del bienestar como fuerza laboral.

“Millones de Millennials esperarán que su lugar de trabajo sea diseñado y equipado para reducir los niveles de ausencias laborales, aumentar su rendimiento y productividad, que les permita operar al máximo, según Paul Scialla, Fundados y CEO de International WELL Building Institute.

Es una estrategia que demuestra beneficios para las empresas. De acuerdo a Scialla, las oficinas centrales de CBRE en Los Ángeles, es el primer WELL-certified office en el mundo, reportando que durante el 2015 más del 90% de sus trabajadores habían demostrado mejoras significativas en su salud y bienestar.

Magneto del Talento: Cultura de la Optimización

Se necesita reconsiderar radicalmente la tecnología, infraestructura y estilo de gerencia, para promover el bienestar emocional, físico y mental que estimule el rendimiento y aprendizaje constante entre las próximas generaciones de la optimización en el la fuerza laboral.

Nuestras entrevistas con los líderes analistas y consultores líderes en el mercado, sugieren que los negocios que mejor captaran a esta ingeniosa y determinada fuerza de trabajo incorporaran cinco elementos clave a su manera de pensar en Recursos Humanos:

Maquina Facilitadora + Sinergia Humana

Los trabajadores del futuro ya tendrán su tecnología inteligente de su elección, y esperarán conectarse sin esfuerzo con los softwares y plataformas corporativas.

“El negocio que sepa manejar esta transición, tendrá un incremento en la productividad de servicios, igual como cuando el sector de manufactura se estaba automatizando”, según Yseop’s Manning”.

Pagar el precio por optimización

En la siguiente década, no va ser una opción reducir costos en salud y programas de bienestar. “Nuestros estudios sugieren que cualquier costo que sea incurrido para mejorar el bienestar del personal incrementa la productividad”, dice Alex Bryson, Head de Employment Group en el Instituto Nacional de Economía e Investigación Social.

Implementar una medición de la felicidad

Indicadores de medición de la felicidad se convertirán en una herramienta clave para maximizar la efectividad del personal.

“La satisfacción laboral – lo racional, medición lógica de los pros y contras de un trabajo – no tienen mucha influencia en su felicidad o estado mental. Se trata más acerca de tu estado dominante mental y emocional”, dice Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer en Woohoo.

Capacitar Directores de bienestar

En la década siguiente se detonará una revolución en el pensamiento corporativo acerca de lo que define a un buen director.

“Los líderes de negocio del mañana, en lugar de ser personas frías, serias y hábiles para manejar presupuestos, necesitarán de inteligencia emocional con gran empatía y habilidades para manejar los sentimientos de sus trabajadores”, según Wohoo’s Kjerulf.

Utilizar la flexibilidad como una herramienta de bienestar

La flexibilidad en el trabajo es un método comprobado para los negocios que quieren crear una ideología de bienestar que satisfaga el futuro de la fuerza laboral optimizadora, de acuerdo a Cali Yost, fundador de consultores de la flexibilidad laboral Flex + Strategy.

“Nuestra investigación demuestra que los trabajadores con flexibilidad laboral son más propensos a comprometerse a un comportamiento de bienestar. Fuerzas laborales flexibles son más sanas, y por lo mismo más productivos y así ahorran y hacen dinero para la empresa” según Cali Yost.

Los nuevos valores de la fuerza de trabajo: 20

Un sueldo impresionante no será suficiente para atraer y mantener los mejores y más brillantes empleados el día de mañana. Para un número creciente de personas, su verdadera recompensa por el trabajo será la creencia de que están haciendo una diferencia.

Un estudio profundo de 10,000 personas en China, Alemania, India, Reino Unido y EE.UU. por PwC descubrió que 65% de la población quiere trabajar para una organización con una poderosa conciencia social.

Como Dirk Klee, director de operaciones de UBS Wealth Management, dice: “ En el pasado, algunas personas llegaban a la industria bancaria en busca de una compensación económica. Ahora las mejores personas sólo van a querer trabajar aquí sí pueden obtener un claro sentido de su propósito, una sensación de que están haciendo del mundo un lugar mejor. Hay una enorme expectativa de que van a ser capaces de confiar en que su empleador se basa en principios y autenticidad, y una voluntad de irse si este no fuera el caso”.

Nuestra investigación predice el crecimiento de una nueva fuerza laboral de valores que se define por dos tipos de trabajadores: Workavists (activistas de trabajo) y capitalistas sociales.

El primero busca negocios y proyectos sostenibles y éticos que reflejen sus propios principios. El otro va a querer trabajar para las compañías que están alineados con sus valores individuales con el fin de construir capital social en línea que fortalece su marca personal.

Las empresas ya están empezando a buscar a ambos tipos de trabajadores con más de un tercio (36%) de los profesionales de recursos humanos construyendo estrategias de talento en torno a la conciencia social y ambiental de sus organizaciones, según un estudio de PwC.

Los nuevos valores de la fuerza laboral

PwC

65%

El porcentaje de personas que quieren trabajar para una organización que tiene una gran conciencia social.

MaRS

83%

El porcentaje de estudiantes de MBA que están dispuestos a tomar una reducción salarial del 15% para trabajar en una empresa que hace un cambio social o ambiental en el mundo.

UBS Chief Investment Office

89%

El porcentaje de los trabajadores que creen que una organización con propósito tiene un mayor nivel de satisfacción de sus empleados.

“Los trabajadores de mañana querrán sentir que trabajan para una compañía que enfrenta al futuro, ágil, creativa y motivada por una serie de principios claros”.

SIMONE THOMPSON, CHIEF OF STAFF, INTERNATIONAL BOARD OF DIRECTORS UBS

Construir marcas personales

Ofrecer oportunidades de participar en altruísmo

Ser super transparentes

Otorgar acceso a experiencias

Predicar un propósito poderoso

:Workavists (activistas de trabajo)

El aumento del deseo de trabajar con un propósito está constantemente ganando popularidad en la fuerza laboral actual. “Mi trabajo tiene un significado especial” y “hago una diferencia aquí” son los principales factores más importantes para quedarse en un trabajo según la lista de las 100 mejores compañías para trabajar de Fortune’s.

Como Dilys Robinson, investigador independiente y consultor, y Asociado Principal del Instituto de Estudios sobre el Empleo, dice: “Hay una fuerte evidencia de que estos trabajadores quieren contribuir a la sociedad, y que están buscando a los empleadores que les ayudará a hacerlo.”

Esta tendencia de cierta fuerza de trabajo seguirá ganando impulso durante la próxima década, con ocho de cada 10 (83%) de los estudiantes de MBA dispuestos a aceptar una reducción salarial del 15% para trabajar en una empresa que realiza una diferencia social o al medio ambiente en el mundo, de acuerdo a la Economía de Impacto: La guía interna para encontrar un trabajo significativo y atractivo. Los mejores talentos por el especialista en la innovación MaRS.

En una encuesta realizada por el CIO en UBS, el 89% de los encuestados dijeron que creen que una organización con propósito tiene los niveles más altos de satisfacción de los empleados.

Nuestra investigación sugiere que estos trabajadores influyentes y comprometidos se convertirán en buscadores radicales de una dinámica de trabajo que les permita poner su ética y creencias políticas en acción para cambiar el mundo.

“Con el impulso de aceleración, los empleados cada vez más están tomando decisiones que son críticas para los negocios, basado en cómo piensan de estos negocios desde una perspectiva ética”, dice Rodney O Martin Jr., presidente y CEO de financiera Voya.

Como idealistas educados y lobbyists, estos trabajadores realmente se preocupan por su vida profesional. “Su trabajo define el tipo de personas que son en sus propios ojos y ante los ojos de sus compañeros”, dice el experto en la fuerza de trabajo Millennial, Adam Smiley Poswolsky.

“Así que van a buscar empresas y marcas que, como ellos, que rechacen estereotipos culturales, de género y raciales, y se adhieran fielmente a un conjunto de principios transparentes que los guíen”.

Para hacer frente a estos deseos de la fuerza laboral, las empresas del mañana tendrán que echar por la borda décadas de prejuicios inconscientes que a menudo exige que el personal se ajuste a una plantilla estrecha en términos de código de vestimenta, antecedentes sociales y educativos, y la trayectoria de la carrera.

“En pocas palabras, todos vamos a necesitar dejar de juzgar un libro por su portada y en su lugar poner mucho más esfuerzo en descubrir el verdadero valor de una persona para nuestro negocio”, dice Simone Thompson, Jefe del Estado Mayor de UBS Wealth Management.

“Es muy fácil perder la oportunidad de talento al negar gente que no visten la manera correcta, o que ha seguido una carrera no convencional o trayectoria educativa.

“Durante la próxima década, las empresas necesitarán alejarse de sus nociones preconcebidas de que ‘Nuestra gente’ se ven de cierta manera o provienen de algún lugar en particular, y centrarse exclusivamente en los talentos y habilidades que tienen para ofrecer”.

Generación Y en 2025

A una edad promedio de 38, miembros de la Generación Y van estar en plena carrera, comenzando familias mientras que hacen su colaborativa y explorativa marca en las empresas para las que trabajen. Ellos serán:

Colaborativos

El trabajo en equipo será fundamental para su solución de problemas y la innovación en el trabajo, en una estructura de negocio cooperativa y de buen ambiente.

Curiosos

Obsesionados con el pensamiento tanto con la respuesta. Equilibrar una familia no los detendrá de preguntarse “¿Por qué?”

Expresivos

Valorarán a los empleadores que les permitan tener un punto de vista, incluso si está en desacuerdo con la estrategia de cinco años.

Creativos

Ellos van a querer cambiar el mundo en lugar de seguir las reglas.

: Capitalistas Sociales

Como Millennials tratan de encontrar un trabajo que tenga como objetivo salvar el mundo, sus hermanos y hermanas menores en la Generación Z construirán carreras que traducen la ética y el espíritu de la economía de compartir en el lugar de trabajo.

Digitalmente nativos hasta la médula, estos trabajadores quieren hacer una diferencia tanto como los Workavists. Donde los dos grupos difieren es en la determinación de cabeza dura de los Capitalistas Sociales de usar sus buenas obras para crear una marca personal en línea que soporte sus perspectivas de carrera.

“Para la Generación Z, la influencia en línea es el emblema de su marca personal”, dice Angela Fernández, Vicepresidenta de la planeación estratégica y creativa y especialista de la Generación Z en PR de la marca Ketchum. “Ellos usan esa influencia para ganar acceso a los productos y servicios que desean”.

La construcción de la influencia individual en línea será tan importante para estos trabajadores que insistirán en hacerlo a través de su trabajo, con el objetivo de incrementar el capital social como una forma alternativa de moneda que complementa su salario.

“En su vida personal, construyen plataformas de medios sociales que gritan su valor al mundo, mientras ganan reconocimiento y posicionamiento, y ellos hacen lo mismo para otras que califican y evalúan”, dice Julia Cordray, Cofundador de la aplicación en línea de reputación People.

En su vida personal, miembros de la Generación Z utilizan su creciente capital social para abrir las puertas para ellos en experiencias sociales, culturales y de entretenimiento y los servicios que están dispuestos a otorgarles acceso a cambio de conectarse con su audiencia en línea.

“En el futuro, esta generación esperará cada vez más que su vida laboral sirva de la misma manera a nivel profesional”, dice Cordray .

“Es importante destacar que están dispuestos a cambiar un salario más alto por la oportunidad de construir una reputación que abrirá oportunidades personales y una futura carrera para ellos.

“Los influyentes de la fuerza de trabajo Capitalista Social hoy están empezando a utilizar su influencia en medios de comunicación social, para obtener resultados en el mundo real.

En 2015, un estudio de personas de 12-24 años de edad en EE.UU. por la marca de investigación de mercado Wildness concluyó que son apoderados, conectados, empáticos con iniciativa que han creado una divisa cultura que valora la singularidad, autenticidad, creatividad, ser compartido y el reconocimiento.

Estos trabajadores llegarán con las habilidades para construir su reputación en línea—y en consecuencia, el perfil en línea de las empresas para las que trabajan— en su lugar.

En el futuro, las empresas necesitarán tener la confianza para otorgarles una voz sin edición y sin mediación.

Generación Z en 2025

Golpear su paso profesional a la edad promedio de 27, la Generación Z serán ciudadanos digitales maduros, determinados a no emular los patrones de estar siempre en la oficina, como sus compañeros de la Generación Y. Ellos estarán:

Publicados

Dedicados a ser personajes líderes en estrategias corporativas, ellos buscarán fama profesional a partir de redes sociales externas y comerciales.

Emprendedores

Inmersos en datos digitales, vendrán con la próxima gran idea de negocio, antes de la propia empresa.

Productivos

Su desempeño en oficina y el hogar será mejorado a través de las últimas tecnologías de realidad virtual y AV.

Ubicuos

Con identidades conectadas permanente a redes sociales, ellos esperarán poder trabajar fácilmente en cualquier lugar y en cualquier forma.

Trabajar con un propósito creado de una forma clara y compartida con conjunto de principios éticos encabezará la lista de las aspiraciones de caminos profesionales de ambos Workavists y capitalistas Sociales.

Nuestra investigación sugiere que las empresas que desean contratar a esta fuerza de trabajo altamente motivada y manejada por los valores deben adoptar estrategias de dotación de personal que incluyen cinco características principales:

Construir marcas personales

En la próxima década, las empresas necesitarán relajarse sobre la construcción de marcas personales en línea por parte de sus grandes estrellas. “Permitiendo a los empleados apasionados y entusiasmados acumular el capital social por hablar acerca de su trabajo y de negocios en línea como deseen es un ganar-ganar”, dice Cordray de Peeple.

Son esencialmente embajadores de marca para la empresa, ya que ellos mismos construyen su propio perfil y reputación.

Ofrecer oportunidades altruistas

Las fuerzas laborales de nuevo valor esperan que los negocios los impulsen a utilizar sus habilidades creativas para causas altruistas innovadoras.

“En el futuro, una empresa que otorga al personal el tiempo y espacio para hacer las cosas que hacen que el mundo sea un lugar mejor se destacan por tener una mayor probabilidad de ganar su respeto y lealtad”, dice experto de la carrera de los Millennial Adam Poswolsky.

Ser hiper-transparente

En el futuro los trabajadores impulsados por la ética querrán que todos los aspectos de las operaciones y cadenas de suministro de una empresa les aseguren que están trabajando para una empresa con principios prácticos.

“Se siente arriesgado para los directivos, pero el ser totalmente transparentes en cuanto a la contratación, el crecimiento y el pago deja al personal ver su impacto en un negocio y les permite a aprender cómo jugar un papel positivo en el éxito colectivo”, dice Cordray de Peeple .

Crear un acceso experiencial

Los Capitalistas Sociales con talento apreciarán el acceso a experiencias culturales únicas y enriquecidas, y ofrecen su lealtad y creatividad a las empresas que los ofrecen.

“Las empresas que otorgan este derecho cosecharán enormes beneficios en productividad e innovación, y verá mucho menos enfermedad y agotamiento, y rotación”, dice Cordray.

Predicar un fuerte propósito

Los Workavists elegirán trabajar para las empresas que tienen un fuerte sentido de propósito que va más allá de los márgenes de beneficio, haciendo una diferencia a la sociedad, a los ciudadanos y al medio ambiente.

“Los trabajadores del mañana querrán sentir que trabajan para una empresa que está orientada al futuro, ágil, creativa y motivada por un conjunto claro de principios”, dice Thompson, de UBS.

Conclusión: 26

: Conclusión

El paisaje de trabajo y nuestra comprensión de nuestra relación con él, se someterá a un período de transformación radical y disruptiva en la próxima década como consecuencia de una nueva revolución industrial, impulsada por nuevos avances en la tecnología digital.

Hay una tendencia a centrarse en los efectos negativos de los cambios por venir, de preocuparse por los puestos de trabajo y la desaparición de la seguridad del empleo en la cara de una nueva ola de automatización, y una serie de desarrollos en las áreas tales como la inteligencia artificial, la robótica y la realidad virtual.

Para ello es necesario ignorar las oportunidades emocionantes e inspiradoras para las empresas que adoptan las consignas de la próxima generación de trabajadores - la flexibilidad, la optimización y la conciencia social.

En el horizonte de tiempo, y con un acercamiento rápido, viene una nueva fuerza de trabajo, llena de energía y entusiasmo, listos y dispuestos a utilizar habilidades digitales perfeccionadas por toda una vida de experiencia en línea, dispuestos a optimizar su bienestar y rendimiento físico y mental en el trabajo, y en busca de carreras alineadas con su propia brújula moral y ética.

Para las empresas que se comprometen proactivamente con las expectativas de su trabajo y estilo de vida a través de cambios tecnológicos y culturales, ellos lo harán ser una fuente de talento fresco que impulsará la innovación fundamental en tiempos turbulentos, y ayudarán a ofrecer un futuro de crecimiento sostenible.

Expertos: 28

: Expertos

Cali Yost

Founder, flexible working consultants Flex + Strategy

Alex Bryson

Head of Employment, National Institute of Economic and Social Research

Alexander Kjerulf

Chief Happiness Officer, workplace wellbeing consultants WooHoo

Adam Smiley Poswolsky

Millennial career expert and author of The Quarter-Life Breakthrough: Invent Your Own Path, Find Meaningful Work, and Build a Life That Matters

Arden Manning

Senior Vice president of Marketing, global smart software innovator Yseop

Jamie Notter

Founder, workplace culture consultants Work XO and Co-author of When Millennials Take Over: Preparing for the Ridiculous Optimistic Future of Business

Dilys Robinson

Independent Researcher and Consultant and Principal Associate at the Institute for Employment Studies

StJohn Deakins

CEO of identity control service CitizenMe

Julia Cordray

Founder and CEO, Peeples

Paul Scialla

CEO and Founder, International WELL Building Institute

Colin Price

Executive Vice-president and Managing Partner at global leadership consultants Heidrick & Struggles

Nuestro agradecimiento a UBS por sus aportaciones a este reporte:

Jamie Broderick

Head of UBS Wealth Management UK

Dirk Klee

Chief Operating Officer of UBS Wealth Management

Wiwi Gutmannsbauer

Head of WM Omnichannel Management, UBS Wealth Management

Mark Haefele

Global Chief Investment Officer of UBS Wealth Management

Simone Thompson

Chief of Staff of UBS Wealth Management

...Y muchas más personas que nos dieron su aportación tras bambelinas

“Mientras avanzamos vamos a necesitar ampliar el tipo de persona que empleamos y ellos nos van a desafiar continuamente sobre la manera como manejamos nuestro negocio para su beneficio.”

Jiirg Zeltner, Presidente, UBS Wealth Management

Encargado por:

