

www.pwc.com

Hacia el 2033

El futuro del trabajo

pwc

Predecir el futuro es complicado, si no imposible...

1946: *“La televisión no será capaz de sostenerse en un mercado después de 6 meses. Las personas se cansarán pronto de ver una caja de madera cada noche.”*

— Darryl Zanuck, 20th Century Fox.

1995: *“Predigo que el Internet será pronto una supernova y después colapsará catastróficamente en 1996.”*

— Robert Metcalfe, fundador of 3Com.

2006: *“Todo el mundo me pregunta cuándo Apple, saldrá al mercado con un teléfono celular. Mi respuesta es: probablemente nunca.”*

— David Pogue, The New York Times.

...por ello PwC no intenta predecir el futuro pero sí analiza e identifica las megatendencias



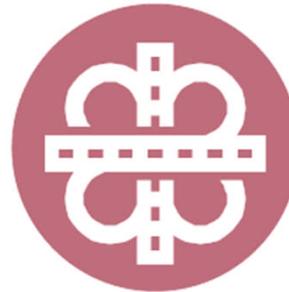
Cambios demográficos masivos

- Edad
- Estructura socioeconómica
- Fuerza laboral
- Pensiones
- Gasto en salud



Cambios en el poder económico global

- Capital humano
- Políticas públicas
- Intercambio comercial
- Tecnología de la información



Urbanización acelerada

- Áreas metropolitanas
- Consumo menor de carbono
- Escasez de agua
- Educación
- Legislación
- Infraestructura



Escasez de recursos y cambio climático

- Elevación de temperatura
- Emisiones de carbono
- Adversidad en la salud y la agricultura
- Energía renovable



Cambios tecnológicos

- Patentes
- Competitividad
- Empleo
- Inversión
- Tecnología portátil / salud

Las principales tendencias en el mundo laboral



El cambio se acelera

1



La demografía, un reto a afrontar

2



Creciente impacto de la tecnología y comunicación

3



Adiós al empleo de por vida

4



La gestión de la diversidad

5



El creciente impacto de la tecnología y de las comunicaciones está transformando nuestro entorno

47%

Por el incremento de la digitalización laboral, cualquier lugar, es un potencial ambiente de trabajo.

42%

La automatización hará muchos trabajos obsoletos, excepto aquellos que requieran de creatividad e inteligencia social.

36%

Los cambios en las modalidades de trabajo requerirá que los líderes sean más efectivos en el desarrollo talento.

35%

Las compañías incrementarán el uso de empleados temporales para lograr costos flexibles.

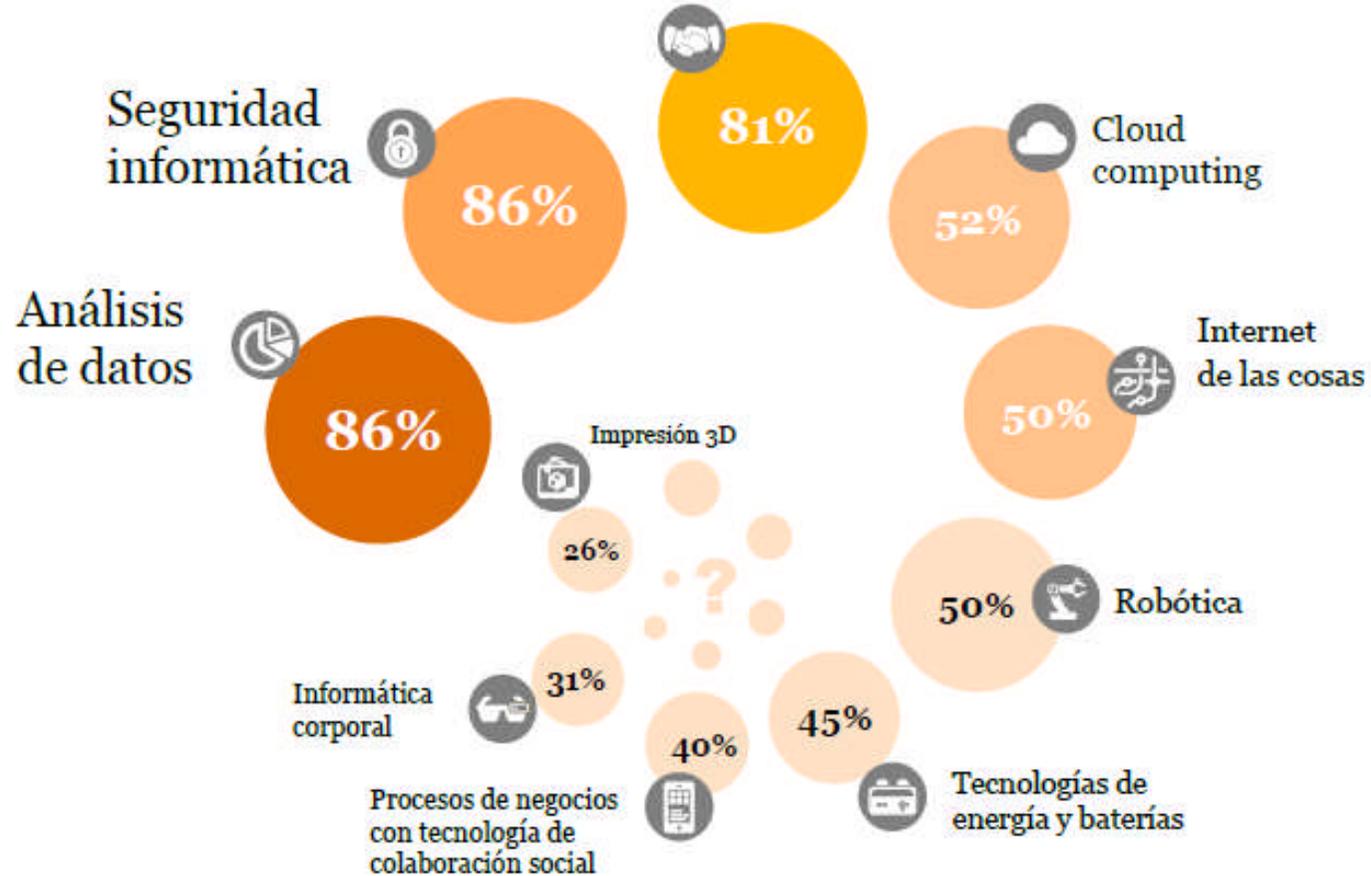
26%

Cambiar de actitud significará que las compañías necesitarán tener una misión y un propósito claros para atraer talentos.



Importancia de las tecnologías digitales

Tecnologías móviles para la satisfacción de clientes/consumidores





Dos caminos convergentes



- Automatización
- Eficiencia
- Desagregación

- Comunidad
- Creatividad
- Innovación





Adiós al empleo de por vida

PROTESTA EN ITALIA

Renzi: «Ya no hay un empleo de por vida»

El primer ministro se muestra combativo contra los sindicatos tras la manifestación del sábado en Roma contra la reforma laboral

EFE / ROMA



LUNES, 27 DE OCTUBRE DEL 2014

COMENTARIOS 0

El primer ministro italiano, Matteo Renzi, advirtió ayer que «ya no hay un empleo de por vida», al día



The Telegraph

Home Video News World Sport **Finance** Comment Culture Travel Life Women
Budget Companies Comment Personal Finance ISAs Economy Markets Property Ente

HOME » FINANCE » JOBS

Careers advice: There's no such thing as a 'job for life'

Telegraph reader Jo wants a secure job that will shield her from redundancy, but Louisa Peacock explains that's near impossible.

WORK

Sorry, Millennials, We're Out of the Jobs You Want

479 FEB 5, 2015 4:45 PM EST

By Megan McArdle

Millennials [don't want to work in sales](#), reports the Wall Street Journal. They think it's exploitative. They also hate the idea of variable compensation; they want a nice, steady job where the company takes the risk, not the worker.

No such thing as a 'job for life' for young people - and HR staff - according to Hyphen

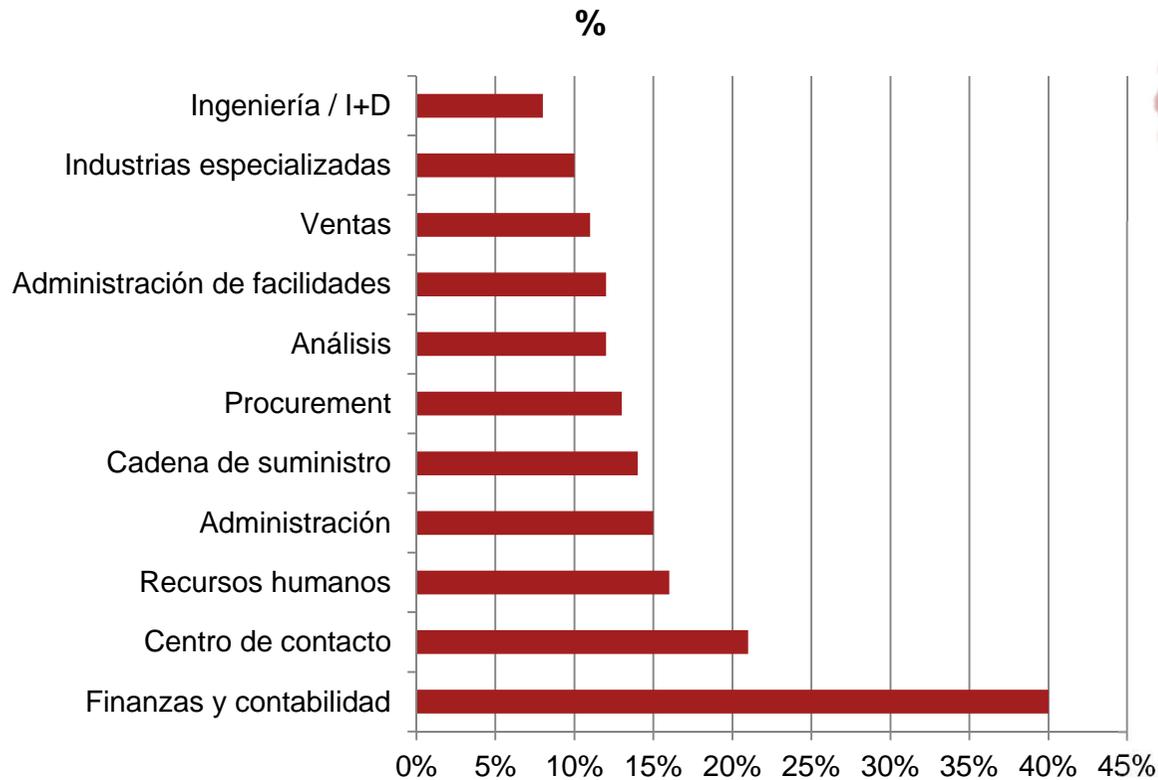
David Woods , 28 Sep 2011





Outsourcing

Procesos externos, no el liderazgo



Dell no produce

Estrategia de negocios y administración del riesgo. Ensamblan después.



Apple no hace iPhones

Aunque se asocian por su hardware, ellos sólo hacen diseño y software



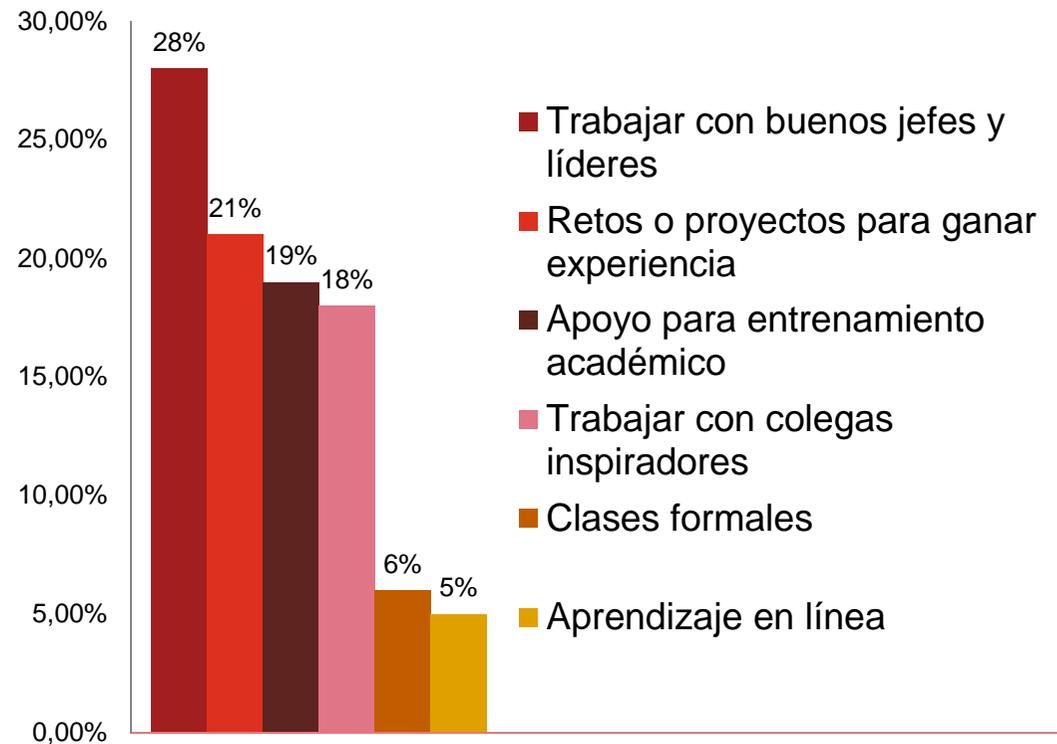
Nike no posee fábricas

Diseñan zapatos y los hacen en las fábricas de otros.

18 meses
*duran en promedio
los empleados en su
trabajo*



*¿Cuáles son las oportunidades
de formación que te motivan
más?*





Generaciones trabajando juntas en 2020

 BOOMERS Born 1946-1964	 GEN X Born 1965-1976	 MILLENNIAL Born 1977-1997	 GEN 2020 After 1997
Vietnam, Moon Landing Civil/Women's Rights Experimental Innovators Hard Working Personal Computer	Fall of Berlin Wall Gulf War Independent Free Agents Internet, MTV, AIDS Mobile Phone	9/11 Attacks Community Service Immediacy Confident, Diversity Social Everything Google, Facebook	Age 15 and Younger Optimistic High Expectations Apps Social Games Tablet Devices



Cómo atraer al mejor talento

Generar un espacio adecuado que favorezca el sentido de pertenencia hacia las instituciones y hacia sus objetivos fomentará el compromiso en el largo plazo.

40% de la población mundial tiene menos de 25 años

WorkPlace Conference 2033

mayo 2015
Slide 12



Qué atrae a la generación Y

Desarrollo Profesional

52%

Salarios competitivos
Otros incentivos

44%

Entrenamientos

35%

Paquetes de Beneficios

31%

Modalidad de trabajo flexible

21%

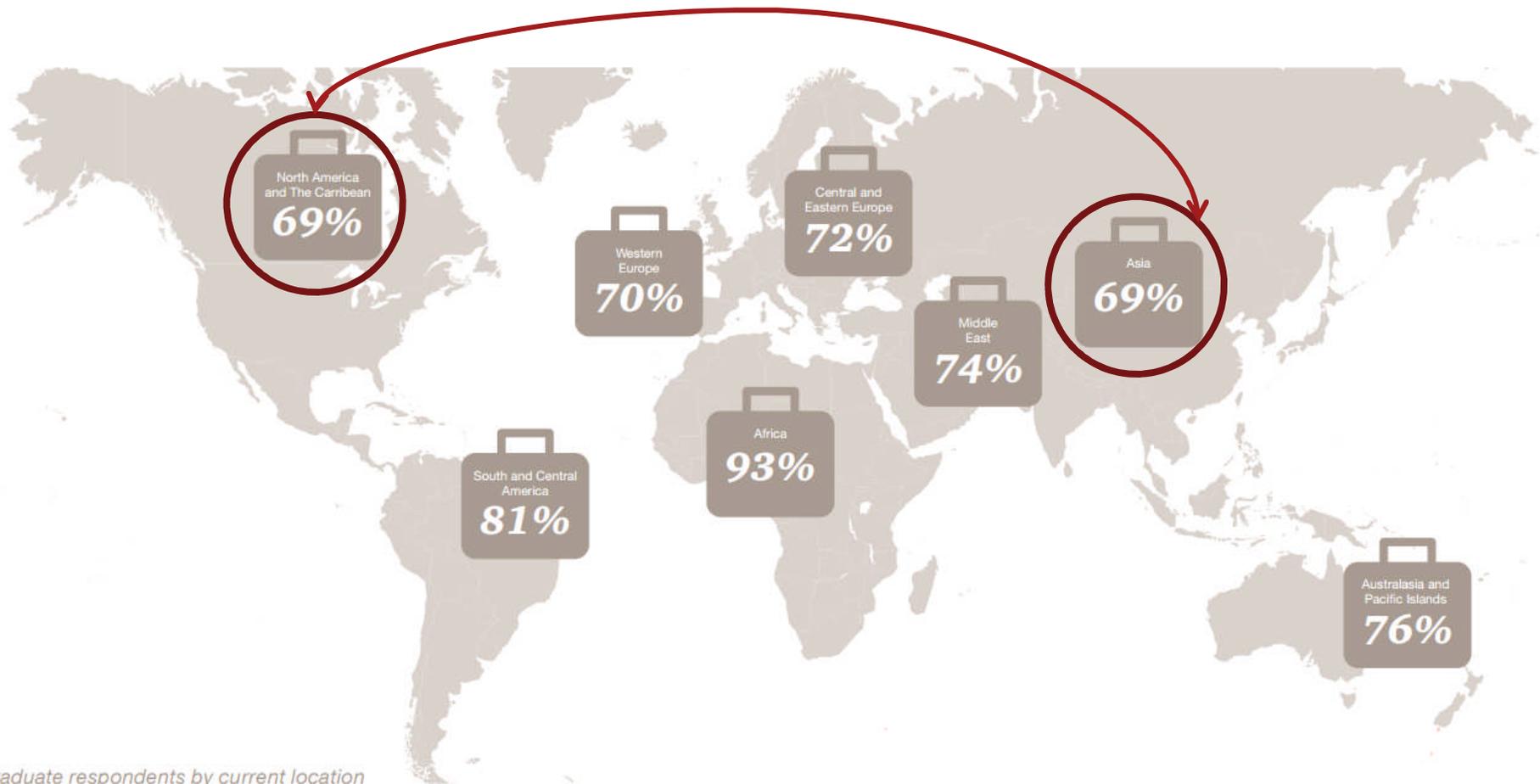
Oportunidades internacionales

20%



Carreras “Globales”

Millennials que estarían interesados en trabajar fuera de su país de origen en su carrera laboral



Graduate respondents by current location

La agenda del CEO

¿Qué se necesita para competir en la economía actual?



18th Annual Global CEO Survey

- Saber en qué se es bueno
- Repensar el negocio
- **Digitalizar** el negocio
- Construir **alianzas diversas** pero alineadas
- Promover la **diversidad** y adaptabilidad de **Talentos**

La agenda del CEO

Capacidades clave del CEO del futuro



El tiempo está corriendo...



Estamos preparados??

¡Gracias!

<http://www.pwc.com.ar/>

