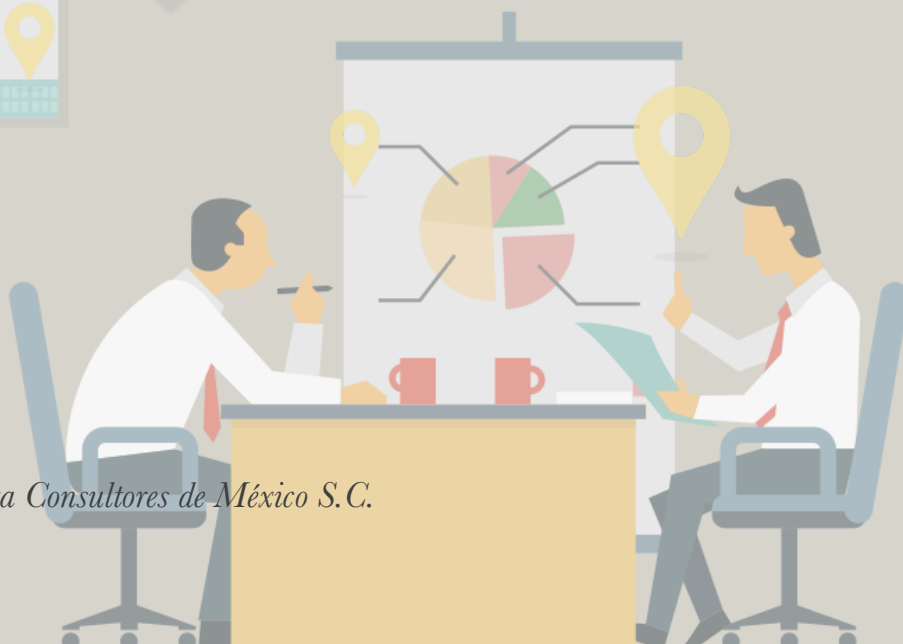


REPORTE DE TENDENCIAS LABORALES INTERNACIONALES 2018



REPORTE DE TENDENCIAS LABORALES INTERNACIONALES 2018



*Elaborado por Grupo Omega Consultores de México S.C.
en Monterrey N.L. México*

ENERO 2018

Siguiendo la analogía de Pablo Latapí, en lo laboral, como en cualquier otro entorno, no podemos avanzar fijando la mirada en el espejo retrovisor, debemos tomar el volante viendo el camino que se encuentra frente a nosotros, sólo así lograremos alcanzar el éxito.

Las investigaciones que permiten conocer las tendencias laborales más significativas en el plano internacional, son la base de la operación del Grupo Omega Consultores de México S.C y fundamentan gran parte de los proyectos que creamos para nuestros clientes.

Ahora, deseamos compartirlas con ustedes, los líderes organizacionales, a fin de que puedan tomar decisiones informadas que generen amplios beneficios, tanto para su empresa, como para las personas que la conforman.

Este documento fue realizado por el Departamento de Investigación e Innovación para la Consultoría y supervisado por la Dirección de Operaciones. Los mecanismos de recopilación de información parten del estudio de dinámicas laborales (nacionales e internacionales), datos obtenidos mediante proyectos que se están llevando a cabo dentro de nuestra organización y mecanismos de investigación secundaria de mas de cincuenta fuentes.

El presente año, la Agilidad Organizacional toma el plano principal. En la esfera de la cultura empresarial predominan temas como la inversión en aprendizaje y desarrollo continuo para comenzar a cerrar la brecha de habilidades que impide alcanzar la máxima capacidad laboral y la transformación de Recursos Humanos que agregará valor científico a la gestión.

Por otro lado, gran número de organizaciones se modernizan, reduciendo la diferencia entre lo que existe en materia tecnológica y lo que ponen a disposición de los colaboradores para que puedan desempeñar sus funciones adecuadamente. Además, con la automatización ligada a la cuarta revolución industrial, surge la necesidad de un balance entre habilidades tecnológicas y habilidades meramente humanas con énfasis en la inteligencia emocional y la interacción interpersonal.

En el ámbito del empoderamiento, la comunidad laboral se centra en la integración efectiva de una población multicultural, mientras que los esfuerzos para disminuir la brecha de género en la mayoría de las industrias alrededor del mundo continúan.

Para finalizar, temas como la seguridad cibernética y los cambios políticos son algunos de los principales riesgos para sector privado.

Como bien dijo el profesor colombiano Parra Maldonado, "Hay tres tipos de instituciones, las ciegas, que son aquellas que simplemente hacen por hacer, sin ubicarse en su realidad; las miopes, que son aquellas que solamente ven de cerca y se preocupan por su futuro inmediato y las ideales, que se preocupan por el devenir". Con este "Reporte de Tendencias Laborales Internacionales 2018" ponemos en sus manos algunos de los temas de mayor importancia en el ámbito laboral, para que pueda hacer de su organización, una organización ideal.

Michelle Arreola
Dirección de Operaciones

CONTENIDO

TENDENCIAS DE AÑOS ANTERIORES PARA TOMAR EN CONSIDERACIÓN1

CULTURA Y LIDERAZGO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES3

-Aumento en inversión a programas de Aprendizaje y Desarrollo (L&D)3

-Dinamismo generacional en la fuerza laboral4

-La transformación del RR.HH. tradicional a “La Ciencia de las Personas”4

-Enfoque financiero para empleados que comienzan a retirarse5

-Flexibilidad laboral VS. flexibilidad de espacios laborales6

-Bienestar Laboral6

-La Salud Mental como responsabilidad organizacional7

-Cuarta revolución industrial y su vínculo con la responsabilidad social7

-Compromiso hacia la sostenibilidad vinculada a la agenda de las Naciones Unidas8

INNOVACIÓN9

-Modernización de las organizaciones (*Future ready organizations*)9

-Automatización ligada al desempleo9

-Manufactura 2.0 para la economía de alcance10

-La transparencia como estrategia de mercado10

-Crecimiento de la criptomoneda11

-AR y 5G dentro de la empresa11

EMPODERAMIENTO12

-El multiculturalismo y las competencias interculturales12

-El crowdsourcing como nuevo modelo12

-Brecha de Gobernanza: Nuevos actores en la toma de decisiones13

-La Brecha de Género y su enfoque hacia la productividad laboral13

-Se alza la voz contra el acoso en el plano internacional14

OTRAS TENDENCIAS QUE IMPACTARÁN EL ÁMBITO LABORAL15

-Preocupaciones, expectativas y regulaciones sobre la seguridad tecnológica15

-El impacto de las variantes políticas15

-El crecimiento del emprendimiento improductivo16

-Para concluir.....16

REFERENCIAS17

-Términos de uso y responsabilidad17

-Fuentes de imágenes y gráficas18

TENDENCIAS DE AÑOS ANTERIORES PARA TOMAR EN CONSIDERACIÓN

2015

Skills gap:

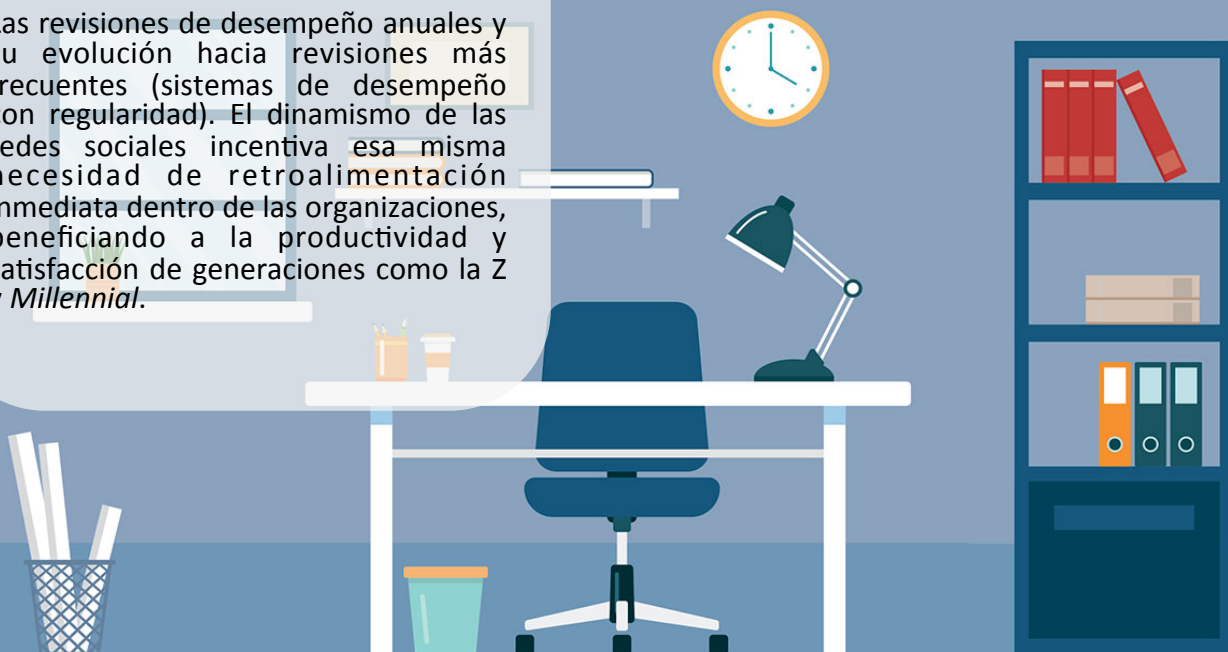
La diferencia entre las habilidades que los empleadores u organizaciones requieren VS las habilidades reales que poseen las personas en busca de trabajo.

2016

Reducción de la brecha generacional dentro de las organizaciones, lo que requiere adaptabilidad multi-generacional en el entorno laboral. La generación *Millennial* comienza a ocupar puestos de jefatura, gerencia e incluso dirección, y la generación Z entra a la fuerza laboral.

2017

Las revisiones de desempeño anuales y su evolución hacia revisiones más frecuentes (sistemas de desempeño con regularidad). El dinamismo de las redes sociales incentiva esa misma necesidad de retroalimentación inmediata dentro de las organizaciones, beneficiando a la productividad y satisfacción de generaciones como la Z y *Millennial*.



“ Si usted
no piensa
en el futuro,
no podrá
tener uno ”

- Henry Ford

1 CULTURA Y LIDERAZGO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES




Aumento en inversión a programas de Aprendizaje y Desarrollo (L&D)

El dinamismo mundial hace que las habilidades necesarias para desempeñarse, aún en el mismo puesto, varíen o se vuelvan obsoletas cada vez más rápido. En respuesta, actores dentro de las organizaciones comenzaron a demandar estrategias para su constante desarrollo. Este año una de las principales inversiones empresariales se destina a programas L&D para ayudar al capital humano a cerrar la brecha de habilidades¹, permitiéndoles alcanzar su máxima capacidad laboral y aumentando simultáneamente la competitividad de sus compañías en el mercado global.

De acuerdo con datos de la Organización Internacional

del Trabajo (OIT), las personas dentro de la esfera laboral actual se consideran a sí mismas aprendices permanentes.

Más del 50% de los empleadores en países como México, Canadá y EE.UU. tienen dificultades para llenar sus puestos y éstos permanecen abiertos en promedio tres meses, lo que para grandes empresas, significan pérdidas anuales que rebasan los \$ 600 mil dólares estadounidenses (USD). Construidos por métodos profesionales, los L&D, LDP (Programas de Desarrollo de Liderazgo) y Programas de Movilidad Interna son la solución, tanto para nuevos reclutas, permitiéndoles acortar el tiempo de integración (Airbnb y su *Data University*), como para la actualización permanente de empleados existentes, con iniciativas como *Workforce 2020* de AT&T.

	 ENFOQUE	 NÚMEROS	 EJEMPLO
L&D Aprendizaje y Desarrollo	Impartición personalizada de todo tipo de información que aumenta conocimientos y habilidades que le permiten al empleado mantenerse actualizado en su desempeño laboral.	De acuerdo con un estudio de LinkedIn, 80% de los equipos ejecutivos categorizan el desarrollo de empleados como "lo más importante".	Plataforma IDP de Grupo Omega Consultores y Pixar University de Pixar.
LDP Programas de Desarrollo de Liderazgo	Mejora el desempeño y capacidad de liderazgo de los empleados para facilitarles la ejecución de su función en su rol actual o futuro.	En 2018 se estima una inversión global de \$31 billones de dólares estadounidenses en LDPs.	"Strategic Leadership" de la Harvard Extension School para desarrollo profesional.
Programas de Movilidad Interna (<i>Internal Mobility Programs</i>)	Se alienta a los empleados a tomar nuevos roles y proyectos dentro de la misma organización. Incluso alrededor del mundo donde la organización tenga sede.	En EE.UU. 87% de las empresas cree que los programas de movilidad interna promueven la retención, pero sólo un tercio de las empresas los tienen.	<i>Talent Cloud</i> de Cisco

Grupo Omega Consultores de México (2018)

1) Brecha de Habilidades: La Teoría de Brecha de Habilidades se refiere a la diferencia entre las habilidades que los empleadores u organizaciones requieren vs. las habilidades reales que poseen las personas en busca de trabajo u otros puestos, incluso dentro de la misma organización.

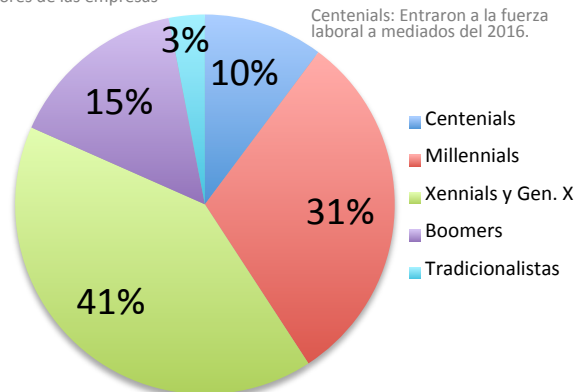
Se posiciona como una de las tendencias de mayor importancia global, abarcando la mayoría de los países, sin importar su situación económica o industria en particular.

Dinamismo generacional en la fuerza laboral

A medida que la esperanza de vida se alarga, la vida laboral también. Por primera vez en la historia, la fuerza de trabajo estará conformada hasta por seis generaciones, lo que es un gran desafío.

Tradicionalistas: Regularmente constituyen a los dueños o socios mayores de las empresas

Centennials: Entraron a la fuerza laboral a mediados del 2016.



Xennials: Micro generación que surge este año derivada de la gran brecha de diferencias que no les permitía clasificarse como Generación X, pero tampoco como *Millennials*.

La creación de estrategias de gestión del capital humano basado en la inclusión e interacción multi-generacional representa una ventaja competitiva para la supervivencia de cualquier organización. Pero antes de intervenir en programas para su coexistencia, es necesario que cada empresa lleve a cabo estudios que identifiquen las características y elementos diferenciadores (formas de trabajo, habilidades, aprendizaje, modelos de comunicación, mecanismos de motivación, etc.) de las generaciones que se encuentran dentro de ella.

“Incluso los *Millennials* podrían no estar preparados para la llegada de la generación entrante, los *Centennials*, lo que impide desarrollar a la siguiente generación de líderes corporativos”

- Grupo Omega Consultores de México

El reto radica en llevar a cabo una estrategia que beneficie a cada segmento generacional. Empresas transnacionales han redefinido esquemas de compensación y beneficios que se ofrecen a los colaboradores, han desarrollado programas de “Tutoría Inversa” donde las nuevas generaciones asesoran a altos mandos (en su mayoría *Baby Boomers*) en temas como tecnología y *gadgets*, y han creado sistemas de retroalimentación personalizada.

La transformación del RR.HH. tradicional a “La Ciencia de las Personas”

La última transformación significativa, referente a la gestión de capital humano dentro del sector empresarial, se llevó a cabo en los años ochentas cuando el departamento de personal amplió sus funciones y evolucionó hacia lo que ahora conocemos como Recursos Humanos (RR.HH.). En este momento un cambio está ocurriendo nuevamente: las corporaciones buscan agregar valor científico a dicha gestión.

En esta nueva modalidad, los líderes de RR.HH. deben aprender técnicas de análisis y ciencia de datos para tomar decisiones informadas sobre las necesidades de los trabajadores con un enfoque individualizado. De acuerdo al Foro Económico Mundial, este año, más del 70% de las empresas del mundo posicionan el análisis de sus colaboradores como tema prioritario.

La meta es que el departamento de RR.HH. tenga responsabilidad sobre la solución de problemas a la par de sus labores regulares como reclutamiento, desarrollo profesional y gestión de rendimiento.

La adecuada aplicación de esta ciencia implica que los equipos de RR.HH. no trabajen como un ente aislado, sino en cohesión con directivos y tomadores de decisiones, dándoles más margen de maniobra (como alcance y presupuesto) en la implementación de proyectos que benefician a toda la organización.

Enfoque financiero para empleados que comienzan a retirarse

La cantidad de países con mayor población adulta va a la alza. Su impacto en el entorno laboral tiene que ver con el retiro o jubilación. Entre Estados miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el promedio de edad para retirarse es 64 años y 42% de esas personas cuentan con menos de \$ 100 mil (USD) ahorrados para los años posteriores a su retiro.

El aumento de trabajadores de edad adulta representa un costo para el sector empresarial. En México por ejemplo, las personas que comenzaron a trabajar, y por ende cotizar en el IMSS a partir de 1997 (en su mayoría Millennials), ya no tendrán pensión por parte de la seguridad social.

Para los trabajadores que enfrentarán esta nueva realidad, no basta únicamente con los planes de ahorro (Afore). Al aumentar el riesgo de no poder mantener a los jubilados, aumenta también el segmento de colaboradores que exigen a sus organizaciones mayor apoyo en asesoría y educación financiera para el retiro. En otros países, como Estados Unidos, los empleados incluso buscan beneficios de retiro que incluyan atención médica.

16% de las personas cercanas a jubilarse poseen escaso conocimiento sobre el tema (Mintel, 2017). Y sólo un tercio de las empresas están realmente preparadas para atender esta necesidad.



Flexibilidad laboral VS. flexibilidad de espacios laborales

Se tiene la mala concepción de que la flexibilidad laboral implica trabajo a distancia (flexibilidad de espacios laborales) el cual, tarde o temprano, acabará con los espacios tradicionales como las oficinas. En realidad, la flexibilidad laboral únicamente tiene que ver con ofrecer a los colaboradores más opciones que les permitan tener un mejor desempeño. Es decir, darles cierta libertad para decidir cómo trabajar.

En el estudio *“Future-Ready Workforce Study”* (Dell e Intel, 2016), 55% de los encuestados señalaron ser más productivos dentro de las instalaciones de la organización. Lo que desmitifica la necesidad real sobre espacios laborales flexibles y, más bien, se enfoca en dar flexibilidad a los empleados de decidir si para su desempeño particular es factible, sin poner en riesgo la productividad empresarial.

“La idea obsoleta de la supervisión [“cara a cara”] puede ser reemplazada por medidas reales de progreso, en tiempo real, por herramientas que conectan el proceso de negocio con las ganancias”

- Mike Finley, experto en aprendizaje de máquinas en AnswerRocket

Las políticas de trabajo a distancia están ganando cabida dentro de las organizaciones. Alrededor de 50% ya las tienen y, cerca de 20% más, están de acuerdo con incorporarlas.

Algunas de las opciones más comunes al día de hoy son: Home office, espacios de trabajo públicos, centros de co-empleo, espacios de oficina y vivienda compartida (*WeWork* y *Common*), personalización de lugares de trabajo “ideales” en conjunto con la organización.

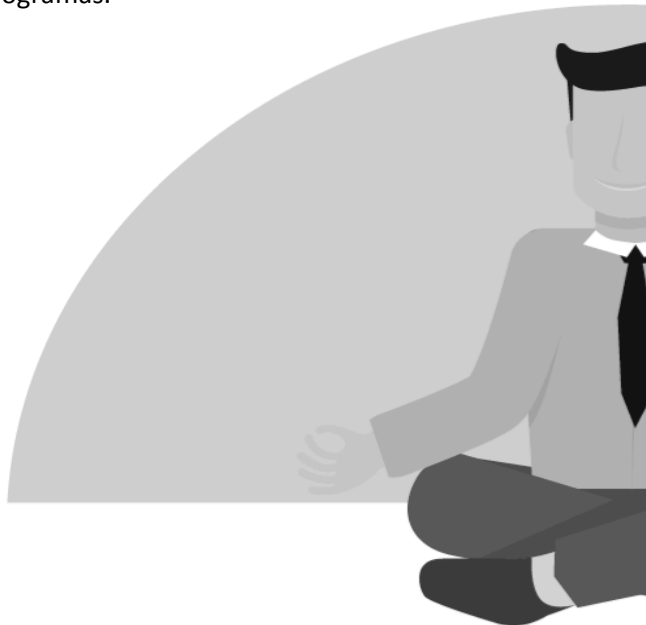
Bienestar Laboral

A medida que la línea entre trabajo y vida personal se hace mas delgada, una propuesta de valor para el empleado de hoy es el bienestar.

Como se estableció en el reporte 2017, la cantidad de organizaciones que buscan brindar a sus colaboradores condiciones de trabajo que mejoren su calidad de vida, sigue en aumento. El bienestar individual influye en la productividad empresarial y, según el *Global Wellness Institute*, los estragos en el bienestar laboral llegan a costar cerca del 12% del PIB de un país.

El concepto de bienestar 3.0, por ejemplo, hace referencia al lugar de trabajo como “destino saludable” englobando salud física, mental, emocional, etc. permitiendo al trabajador contrarrestar el estrés para obtener mejores resultados. Este tipo de conceptos se han materializado en programas como *“Heads Together Campaign”*, auspiciado por los Duques de Cambridge.

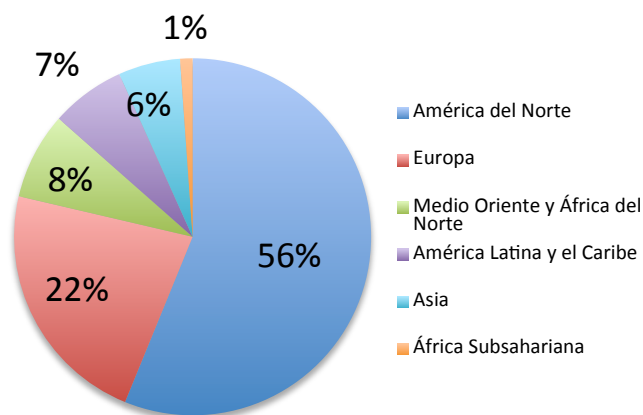
Pero este año se deberá reorientar la estrategia. Antes de crear cualquier programa de bienestar, es indispensable que los colaboradores perciban la verdadera importancia del tema para la compañía. Fomentar una cultura holística de bienestar que promueva el compromiso para cualquiera de esos programas.



“Vimos implicaciones positivas cuando se percibe que una empresa se preocupa por el bienestar personal de un empleado...”

- Susie Ellis, Presidente y CEO del *Global Wellness Institute (GWI)*

Al día de hoy, 10% de la fuerza laboral en el mundo cuenta con programas de bienestar en su lugar de trabajo. Por región:



La Salud Mental como responsabilidad organizacional

Cerca de 80% de los empleados en Norte América han experimentado síntomas ligados a la falta de salud mental. Lo que antes parecía un tema ajeno al sector laboral, está atrayendo la atención de líderes, tanto empresariales como gubernamentales.

Con historias que se volvieron virales como la de Madalyn Parker y su “Día libre para salud mental”, surgen acciones como la legislación del gobierno francés que da a todo trabajador, dentro de su país, el derecho a “desconectarse” para prevenir síndromes como el *Burnout*².

Según la universidad de Harvard (2017), este tipo de síndromes deben tomarse como un problema organizacional, que además pueden costarle a las compañías hasta \$40 billones de dólares estadounidenses de improductividad anual. Ya que según la *American Management Association* “75% del éxito profesional depende de las habilidades socio-emocionales del individuo...”.

Como estrategia frente a la concientización sobre salud mental, la agilidad organizacional comienza a vincularse con la implementación de disciplinas que promueven el bienestar emocional, como el *Mindfulness*³, la metodología del Pensamiento del Diseño⁴ y algunos elementos de la Ciencia de la Felicidad.

- 2) *Burnout* (SBO): Cansancio emocional por pérdida de motivación ligado al estrés laboral. (Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud, 2016).
- 3) *Mindfulness*: Traducida al español como Atención Plena y Plena Consciencia. Capacidad de estar en el presente, para alcanzar estabilidad y reducir el estrés.
- 4) Pensamiento de Diseño: Protocolo de resolución de problemas y descubrimiento de oportunidades para mantener la productividad, con metodología desarrollada en Silicon Valley.

Cuarta revolución industrial y su vínculo con la responsabilidad social

Ahora mas que nunca, el desarrollo sostenible es concebido como responsabilidad de las empresas, por lo que éstas se están apoyando en avances tecnológicos para estrategias de responsabilidad corporativa.

A partir de su compromiso hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (OSD), las organizaciones han hecho del bienestar social uno de los puntos centrales en sus operaciones, aumentando el presupuesto hacia esta área, lo que les trae beneficios en reputación y ventas. Las nuevas generaciones de colaboradores, por ejemplo,

buscan ser parte activa de la solución, mostrando preferencia por compañías comprometidas con la sostenibilidad. El 75% de los *millennials* están dispuestos a recibir menos sueldo para trabajar en una compañía socialmente responsable.

Ejemplos de responsabilidad social empresarial son: la digitalización de procesos para el ahorro de materias primas, sobre todo papel, y la adaptación de aplicaciones móviles que facilita la participación de sus colaboradores en algún acto filantrópico o causa social de su interés, sin quitarles mucho tiempo o alterar su rutina laboral.

Compromiso hacia la sostenibilidad vinculada a la agenda de las Naciones Unidas

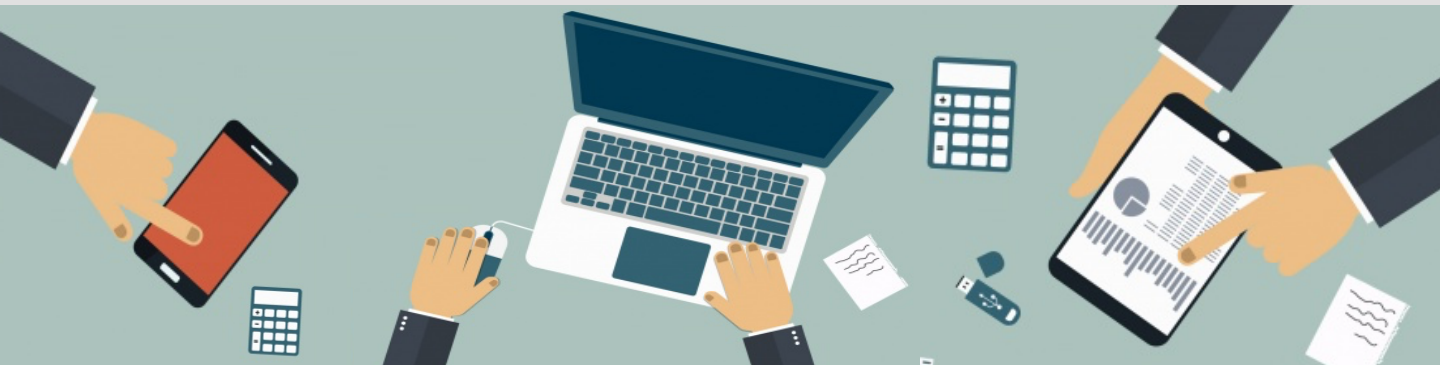
La creciente demanda por el bien social corporativo obliga a organizaciones a buscar proyectos que les posicionen como, o les generen reputación de, “Líderes transformadores”.

Este año, con el fin de tener mayor impacto global, empresas de diferentes países se comprometen a actuar en coordinación con los OSD de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para 2030. La participación ética para la sostenibilidad se convierte en norma, algunas veces mediante vínculos de colaboración con otros organismos de la industria o región, ONG e incluso instancias gubernamentales, que poseen una visión compartida.

Uno de los rubros de mayor impacto este año es la construcción filantrópica. Compañías del sector crean viviendas y espacios a bajo costo en países en desarrollo, siguiendo el ejemplo de casos como la micro biblioteca construida en Bandung, Indonesia.



2 INNOVACIÓN



Modernización de las organizaciones (*Future ready organizations*)

A partir de este año, gran número de organizaciones invertirán en reducir la diferencia entre lo que existe en materia tecnológica y lo que ponen a disposición de sus colaboradores. Más del 40% de la población mundial laboralmente activa, asegura que su organización no cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para desempeñar sus funciones adecuadamente y su espacio laboral no va a la par con los avances tecnológicos.

La tecnología es un elemento crucial para el desarrollo empresarial que, al maximizar la productividad de los colaboradores, contribuye a su satisfacción y por ende retención. Cerca del 50% de los empleados en el mundo consideran la falta de tecnología como una de las principales causas de pérdida de tiempo y, las nuevas generaciones *Millennials* y *Centennials*, son más proclives a renunciar a un trabajo por la falta de tecnología adecuada.

La modernización de los espacios laborales no tiene que ver únicamente con nuevos equipos computacionales, sino con todo tipo de innovación de utilidad para cada industria en particular. Algunos ejemplos son la *Wearable Technology* dentro de los corporativos, los *Exoskeletons* en las fábricas, drones para el sector agrícola y *Chatbots* como ayudantes digitales.

Automatización ligada al desempleo

Con la cuarta revolución industrial y sus avances tecnológicos, la mano de obra humana ha disminuido en desempeños inimaginables, tales como labor política (*SAM* en Nueva Zelanda), policial (*E-Patrol Robot Sheriff* en China), meseros (*Cafe X* en EE.UU.) e incluso, labores no organizacionales como el cuidado de los hijos (*5e NannyBot* en Japón). Una de las principales razones tiene que ver con la reducción en gastos anuales por dicha automatización. Los denominados *Chatbots* por ejemplo, ahorrarán a las compañías cerca de \$80 millones (USD) este año.

45% de las actividades que las personas realizan en su trabajo se pueden automatizar.

Esto no necesariamente valida lo que John Maynard describió hace 80 años como el “Desempleo Tecnológico”, más bien, se trata de un cambio en la forma de trabajar.

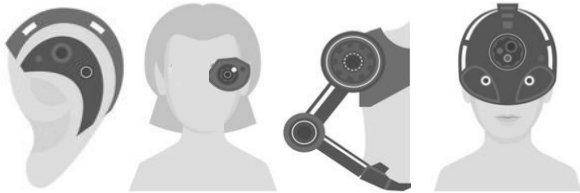
“...es necesario centrarse en las áreas de oportunidad que puedan surgir a partir del cambio”.

- Grupo Omega Consultores de México

Surge la necesidad de un balance entre habilidades tecnológicas y habilidades meramente humanas, haciendo énfasis en la creatividad, la inteligencia emocional, resolución de problemas, interacción

interpersonal, analítica de negocios, ciencia de datos y *big data*. La era de la información está siendo reemplazada por la era de la capacidad humana y cualidades no replicables por las máquinas tendrán una gran demanda.

José María Castán, catedrático de Economía y Empresa en la Universidad de Barcelona, considera la automatización como un factor inevitable que, históricamente, ha creado más trabajos de los que ha destruido. A pesar de eso, las organizaciones no deben subestimar este tema, preparando a sus colaboradores para cualquier impacto que la tecnología pueda tener sobre su trabajo.



Manufactura 2.0 para la economía de alcance

La facilidad que las personas tienen ahora para adquirir cualquier producto, aumenta las exigencias de los clientes, implicando mayor innovación en los procesos de manufactura.

Aunque la producción a gran escala siga dominando un importante número de mercados, la demanda de los consumidores se centra en otros aspectos que agregan valor al producto, como la personalización. Para esto, la manufactura 2.0 acorta la brecha entre fabricantes y clientes, posibilitándoles el diseño y confección de productos personalizados.

Ejemplos de este tipo de economías de alcance se pueden encontrar en ciudades como París, Londres, Nueva York, y Shanghái, donde compañías como Converse tienen pequeñas fábricas con dinámicas DIY (Hágalo Usted Mismo), para que el cliente diseñe y obtenga su producto el mismo día.

La transparencia como estrategia de mercado

Factores como el fácil acceso a la información, además de la incertidumbre económica o industrial que se está generando en países como México y EE.UU., los cuales por cuestiones políticas tienen economías en riesgo, hacen que los clientes y consumidores sean más cautelosos con lo que compran y a quién.

De acuerdo a un estudio realizado por Mintel, con el fin de alinearse a los requerimientos de la sociedad económicamente activa, las organizaciones buscan la manera de exteriorizar sus valores centrándose en el consumo ético, mayor transparencia y enfoque social.

Muchas estrategias no alcanzan dicho objetivo, ya que su planteamiento es meramente superficial. El fundamento está en los valores que las empresas promueven dentro de ellas, comenzando con sus colaboradores. A partir de esto último, se podrá agregar un mecanismo de transparencia adecuado para que esos mismos valores se vean reflejados al exterior, atrayendo la atención del consumidor.



Crecimiento de la criptomoneda

La viabilidad de la criptomoneda comienza a generar mayor interés para algunas industrias. Cada vez más países y organismos como el Banco Popular de China entran en discusiones para su regulación, aumentando así su volatilidad.

A lo largo de 2017 el valor del Bitcoin (BTC), la criptomoneda más común, incrementó significativamente, pero disminuyó casi 50% el presente mes de enero. Su valuación actual fluctúa alrededor de los \$ 190 mil MXN (Pesos Mexicanos), cerca de \$ 10 mil USD (Dólares Estadounidenses).

A pesar de lo anterior, muchas empresas (incluyendo cafeterías, compañías de tecnología y agencias publicitarias) ya utilizan la criptomoneda como forma de pago.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> • Rapidez • Menor costo operativo: sin tarifas de transacción e intermediarios • Seguridad: reducción de fraude al no requerir exceso de datos personales, sin contra-cargos • Transacciones encriptadas (codificadas), con cantidad finita de la "moneda" 	<ul style="list-style-type: none"> • Susceptibilidad a cambios bruscos de valor por incertidumbre • Prohibición de uso en países como India y Vietnam, y amplias restricciones en China • Problemas con conversión por falta de aceptación universal • No se puede utilizar en físico

Grupo Omega Consultores de México (2018)

Aunado a su regulación, es necesario analizar si la adopción de criptomonedas es conveniente para la realidad particular de cada negocio.

AR y 5G dentro de la empresa

Muchas organizaciones buscan incorporar la realidad aumentada (AR) y redes de telefonía móvil de quinta generación (5G) en su día a día. En el caso de la AR, gracias a herramientas como ARKit, de Apple y ARCore de Google, los desarrolladores de *software* dentro de las compañías pueden crear nuevas experiencias, tanto para uso de sus colaboradores, como de sus clientes. En el caso del 5G, su creación y posibilidad de compartir dichas experiencias se llevará a cabo más rápido.

Como estableció el CEO de Apple, Tim Cook, en un futuro cercano ningún sector estará exento de la AR. Hasta ahora los ejemplos más visibles se encuentran en industrias como la moda, mercadotecnia y juegos. Cadenas como Neiman Marcus, utilizan la AR en espejos (*Memory Mirror*) con los cuales los compradores pueden probarse y comparar diferentes productos.

Por otro lado, el 5G permitirá que todo tipo de dispositivos como teléfonos celulares, automóviles y semáforos, estén interconectados para enviar y recibir información en cualquier momento, con el potencial hacer de la vida más segura y eficiente dentro y fuera de las organizaciones. Como prueba, la marca Ericsson se asoció con funcionarios del gobierno de Vietnam para transformar sectores como el energético.

Tanto la AR, como el uso del 5G se están convirtiendo en herramientas clave para el desempeño organizacional. "Con el paso del tiempo, yo pienso que [éstas] serán tan importantes como tener un sitio web" (Cook, T., 2017).



3 EMPODERAMIENTO

El multiculturalismo y las competencias interculturales

El índice de migración se encuentra en su nivel más alto desde el último siglo. Estudios de la OIT muestran que, la falta de oportunidades de empleo decente, es uno de los incentivos principales para el desplazamiento internacional actual, mientras que la búsqueda de mejor compensación y la urbanización, lo son para la migración interna⁵. Cualquiera que sea el caso, la migración conlleva diferencias culturales que dificultan la interacción dentro del lugar de trabajo. Ahora, el rol de la comunidad laboral, debe centrarse en la integración efectiva de esta población multicultural al interior de sus organizaciones.

Las empresas deberán comenzar a buscar la manera de sortear los principales obstáculos que implica trabajar con equipos multiculturales. Según la OCDE, algunos de éstos son: no dominar otros idiomas, escasas competencias interculturales, así como la falta de mecanismos de integración y de *coworking* transfronterizo disponibles para los empleados.

El beneficio para las organizaciones parte de la correlación existente entre la diversidad, en este caso cultural, y la competitividad, siendo la diversidad uno de los principales impulsores de innovación en compañías como *Johnson & Johnson* y Facebook, unas de las mejor valuadas alrededor del mundo.

5) Migración Interna: Forma parte de los componentes de la dinámica demográfica. Es el cambio en la distribución territorial de personas dentro del mismo país (CONAPO, S.F.).

El *crowdsourcing* como nuevo modelo

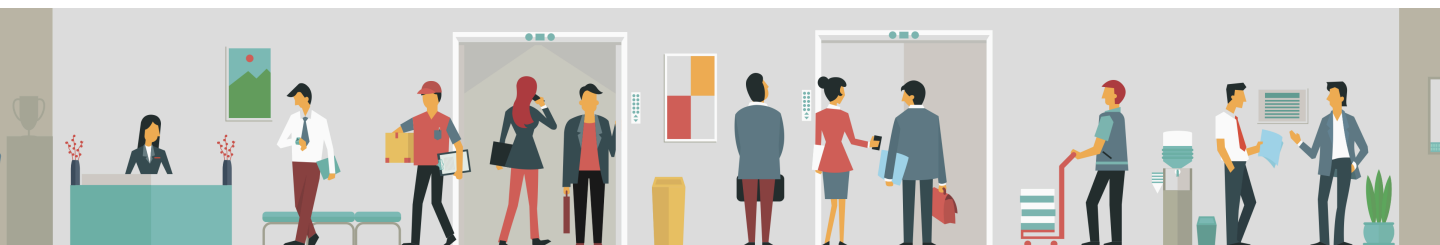
Un nuevo modelo organizacional se está abriendo camino, cambiando la estructura jerárquica tradicional por una red de equipos multifuncionales, posibilitando el crecimiento del *crowdsourcing*.

2018 verá una disminución significativa en la contratación directa de empleados de tiempo completo. Las empresas complementarán su fuerza laboral con colaboradores temporales, de manera independiente (*freelancers*), trabajadores remotos o mediante la subcontratación, con apoyo de agencias conocidas como PEOs (Organizaciones de Empleadores Profesionales)⁶.

La implementación adecuada de este modelo puede ser crítico para el éxito de la organización. Ya que incrementa la productividad al incorporar a expertos en temas específicos a un menor costo, aumentando, de manera colateral, el compromiso de aquellos colaboradores que prefieren el trabajo por objetivos (proyecto) y la movilidad, características de las nuevas generaciones que forman gran parte de la fuerza laboral actual.

Se tiene la mala percepción de que el *crowdsourcing* es sólo para pequeñas y medianas empresas. En realidad, su utilización aumentará de 47% en 2016 a 75% en 2018. Según la revista *expansión*, incluso instituciones como la NASA están utilizando este método, como estrategia de ahorro de recursos.

6) En esta modalidad, los empleados son contratados por el PEO pero dirigidos por la organización cliente, evitándole lidiar con implicaciones legales de la contratación, nómina y gestión de dicho capital humano.



Brecha de Gobernanza: Nuevos actores en la toma de decisiones

La inactividad de la esfera gubernamental, a la par del crecimiento empresarial, ha abierto una brecha que se está llenando con la participación de mayor número de actores no gubernamentales para la toma de decisiones sobre temas de índole político y social.

Para organismos como el Foro Económico Mundial, se debe involucrar a líderes gubernamentales, empresariales, académicos y sociales para “Dar forma a la evolución de los ecosistemas de la industria y los modelos de negocios...”.

Para los actores de las empresas, dar legitimidad a su participación se convierte en tema prioritario, debiendo desarrollar un liderazgo funcional y lo suficientemente diplomático. La obtención de conocimientos políticos y habilidades sociales es fundamental para lograr un buen desempeño sin olvidar la promoción de valores para el beneficio común y no únicamente beneficio personal y/o de su propia industria.



La Brecha de Género y su enfoque hacia la productividad laboral

En el reporte 2017 se habló sobre el concepto 'Womenomics' (economía de la mujer) y cómo el aumento de oportunidades laborales para las mujeres impacta a las compañías de manera positiva.

Aunque cada vez haya mas conciencia de los beneficios de la participación de esta gran parte de la población sobre el crecimiento de los negocios en el plano internacional y a pesar de los esfuerzos en materia educativa, según indicadores del “Índice Global de Brecha de Género” elaborado por el Foro Económico Mundial, en la mayoría de los países la brecha no ha disminuido.

Algunos de los indicadores que reiteran la prevalencia de esta brecha, son la diferencia salarial⁷ y la poca oportunidad de crecimiento y ocupación de altos cargos organizacionales, respaldada por la Teoría del Techo de Cristal.

La ONU ha establecido siete principios sobre empoderamiento de la mujer aplicables en el lugar de trabajo, firmando compromisos con comités empresariales en diversos países, entre ellos México.

“Mas del 60% de empleados en EE.UU. establecieron que era poco probable que aplicaran por un trabajo en una compañía dónde hombres y mujeres recibieran un pago diferente por el mismo trabajo”.

- Glassdoor

7) Según datos de la ONU, las mujeres ganan en promedio un 24% menos que los hombres.

Se alza la voz contra el acoso en el plano internacional

Los últimos meses de 2017 se caracterizaron por múltiples procesos de denuncia de acoso en ramas como la actuación, la educación y la política, que seguramente se extenderán al área empresarial.

Acontecimientos dentro de instituciones como la Casa Blanca, han incentivado a industrias como Hollywood a alzar la voz en contra de esta problemática, por medio de movimientos como “#MeToo” (Yo También) que, en sus primeras veinticuatro horas, se compartió cerca de 600 mil veces en Twitter, dando a conocer la magnitud del problema. Se han creado, también, iniciativas como “Time’s Up”, la cual cuenta con un fondo para defensa legal de \$13 millones (USD) para casos de acoso y abuso en el área laboral. Las organizaciones estarán más expuestas, debiendo crear proyectos informativos y mecanismos de denuncia confiables.



4

OTRAS TENDENCIAS QUE IMPACTARÁN EL ÁMBITO LABORAL



Preocupaciones, expectativas y regulaciones sobre la seguridad tecnológica

La Seguridad de la Información es tema prioritario en la agenda de la ONU desde 1998. En el plano internacional, este año iniciará la legislación para la regulación digital alentando a países miembros a crear leyes internas que protejan a personas de manera individual, e incluso dentro de su área laboral.

Una investigación de la Universidad de Harvard, por Yevgeny Dibrov, muestra que en 2018 las organizaciones invertirán más de \$90 billones (USD) en materia de defensa cibernética.

Las empresas utilizan sistemas que las hacen susceptibles a ataques, como la fuga de información confidencial, que incluso sus propios técnicos no son capaces de solucionar o evitar.

Otro punto a considerar es la conectividad que los empleados tienen fuera de la empresa, haciendo que, tanto sus datos personales como organizacionales, puedan ser de fácil acceso y mal utilizados por terceras personas. Para una compañía grande el costo de una violación de datos puede llegar a los \$6 millones (USD).

Mientras las empresas buscan la manera de

proteger sus propios datos a través de la protección de los empleados que los llevan, se genera otro debate sobre si los departamentos de RR.HH. están realmente preparados para manejar responsablemente una mayor cantidad de datos de cada miembro de su organización, sin ser invasivos y generando verdadera confianza.

El impacto de las variantes políticas

En los últimos años, la integración económica ha servido para la expansión de empresas y el incremento del comercio global. Sin embargo, dicha interconexión hace que factores políticos tengan mayor impacto en el sistema comercial.

Por ejemplo, el proteccionismo implícito en el discurso que el actual presidente estadounidense dio desde su primer día en el cargo y la retirada de EE.UU. de tratados como el Acuerdo de Asociación Transpacífico, cambiará las operaciones de muchas compañías transnacionales.

En este caso, las industrias afectadas no son únicamente mexicanas. El sector agrícola de localidades como Minnesota, teme tener pérdidas de hasta \$2 millones (USD) en ingresos anuales, sin

mencionar la afectación que dicha política tiene sobre industrias como el turismo y la “marca americana” en sí.

Las organizaciones requieren adaptarse rápidamente a las modificaciones que estas políticas generan y disminuir los riesgos en el proceso, incluso analizando la posibilidad de iniciar negociaciones con países que van adquiriendo mayor liderazgo comercial como China, Japón, Rusia e India.

El crecimiento del emprendimiento improductivo

Diversas teorías económicas afirman que el emprendimiento es uno de los elementos que mejora los estándares de vida nacional. Pero en ese caso ¿Por qué si hasta este año estadísticas muestran un aumento en el número de emprendedores alrededor del mundo, no se percibe un incremento en los índices de productividad de algunos países?

La respuesta radica en la diferenciación entre las buenas y malas prácticas del emprendimiento, lo que el economista William Baumol denominó emprendimiento productivo e improductivo. Este año el emprendimiento seguirá creciendo, sin embargo, en su mayoría, será emprendimiento improductivo.

El principal factor que detona dicho tipo de emprendimiento tiene que ver con la mala estructura regulatoria del proceso de emprender en cada país. Las regulaciones son planteadas por entes gubernamentales que, en el más común de los casos, se determinan a partir de presiones por parte de emprendedores improductivos. Estos hacen uso de su vínculo con entes gubernamentales

para crear regulaciones que favorecen a su propio negocio y pone trabas a otros emprendedores.

Se percibe la prevalencia de un emprendimiento improductivo al analizar datos sobre cuáles de estos nuevos productos o empresas tienen crecimiento en mercados presididos por compañías cercanas a denominarse monopolios.

Para concluir...

Según Víctor Hugo, “El futuro tiene muchos nombres. Para los débiles es lo inalcanzable. Para los temerosos, lo desconocido. Para los valientes es la oportunidad”. Y el objetivo de este reporte es, precisamente, acercarnos al grupo de los valientes, es decir, ayudarnos a conocer sobre el futuro para poder crear oportunidades que puedan llegar a mejorar el trabajo, organización, industria, ciudad, país, e incluso mundo en el que nos encontramos.



TÉRMINOS DE USO Y RESPONSABILIDAD

Esta publicación es de carácter informativo y no sustituye el asesoramiento o servicios de consultoría profesional. Grupo Omega Consultores de México S.C., El Centro de Investigación e Innovación para la Consultoría (CIIC) y sus miembros, no poseen responsabilidad sobre los productos y/o servicios de terceros en virtud de los datos, materiales y demás contenido de este reporte "Reporte de Tendencias Laborales Internacionales 2018".

Se solicita al usuario no alterar los datos presentados y, en caso de ser así, su modificación debe indicarse explícitamente, añadiendo la cita de fuente de los datos originales: Grupo Omega Consultores de México S.C., (Enero, 2018) "Reporte de Tendencias Laborales Internacionales 2018".

Para su distribución o reproducción, total y/o parcial, se debe atribuir autoría a Grupo Omega Consultores de México S.C.

Queda prohibida la venta de este reporte por terceras personas.

Todo usuario con acceso al presente reporte, a través de cualquier tipo de distribución o descarga, acepta cada uno de los términos anteriormente mencionados.

Almeida J. (Julio, 1987) "La recreación para la primera y tercera edad" XI Congreso Panamericano de Educación Física. Enero, 2017

Cariss K. (2017) "Top six talent management trends for 2018 and beyond". Diciembre 2017, Human Resource Director Sitio web: <https://www.hcmag.com/hr-news/top-six-talent-management-trends-for-2018-and-beyond-245121.aspx>

CeBIT Australia (2016) "What are cryptocurrencies and what are their implications for business?". Septiembre 2017, CeBIT Sitio web: <http://blog.cebit.com.au/what-are-cryptocurrencies-and-what-are-their-implications-for-business>

Chamberlain A. (2016) "Looking Ahead: 5 Jobs Trends to Watch in 2017". Septiembre 2017, Glassdoor Sitio web: <https://research-content.glassdoor.com/app/uploads/sites/2/2016/12/Glassdoor2017JobsTrends.pdf>

Chokshi N. (2017) "Out of the Office: More People Are Working Remotely, Survey Finds". Septiembre 2017, The New York Times Sitio web: <https://www.nytimes.com/2017/02/15/us/remote-workers-work-from-home.html>

CONAPO (S.F.) "Migración Interna". Noviembre 2017, CONAPO.gob Sitio web: http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Migracion_Interna

Connolly B. (2016) "Mindfulness: Corporate saviour or crack?". Septiembre 2017, CIO Sitio web: <https://www.cio.com.au/article/595916/mindfulness-corporate-saviour-crack/>

Coppernoll J. (2016) "The 'Office of the Future' – Coming Soon to a Workplace Near You". Septiembre 2017, Intel Newsroom Sitio web: <https://newsroom.intel.com/editorials/office-of-the-future/>

Dibrov Y. (2017) "The Internet of Things Is Going to Change Everything About Cybersecurity". Diciembre 2017, Harvard Business Review Sitio web: https://hbr.org/2017/12/the-internet-of-things-is-going-to-change-everything-about-cybersecurity?utm_medium=email&utm_source=newsletter_monthly&utm_campaign=technology&referral=00208&spMailingID=18738099&spUserID=Mjk1MTC3NjEyMDY2S0&spJobID=1162209616&spReportID=MTE2MjIwOTYxNg52

Doherty S. (2017) "An Evolving Workforce: What We Can Learn From The U.S. Navy's Latest Solution". Noviembre 2017, Forbes Sitio web: <https://www.forbes.com/sites/forbescommunicationscouncil/2017/10/24/an-evolving-workforce-what-we-can-learn-from-the-u-s-navy-s-latest-solution/#e255bc01fba8>

Executive Office of the President –EOP (Diciembre, 2016) "Artificial Intelligence, Automation, and the Economy". Septiembre, 2017. U.S. Government

Facility Executive (2017) "Six Workplace Trends For 2018". Diciembre 2017, Facility Executive Sitio web: <https://facilityexecutive.com/2017/12/six-workplace-trends-for-2018/>

Finnigan D. (2016) "Robots and Automation May Not Take Your Desk Job After All". Diciembre 2017, Harvard Business Review Sitio web: <https://hbr.org/2016/11/robots-and-automation-may-not-take-your-desk-job-after-all>

Fleckner M. (2017) "Hot workplace trends you will see in 2018". Diciembre 2017, Platinum Group Sitio web: <https://www.platinum-grp.com/blog/trending-employer-concerns>

Fuhl J. (2017) "What the evolution of HR means for HR leaders". Septiembre 2017, Sage People Sitio web: <https://www.sagepeople.com/about-us/news-hub/hr-is-being-reinvented/>

Gilbert S. (2017) "The Movement of #MeToo". Octubre 2017, The Atlantic Sitio web: <https://www.theatlantic.com/entertainment/archive/2017/10/the-movement-of-metoo/542979/>

Global Wellness Institute (S.F.) "Global Wellness Institute Release Report and Survey on The Future of Wellness at Work". Diciembre 2017, Global Wellness Institute Sitio web: <https://www.globalwellnessinstitute.org/global-wellness-institute-releases-report-and-survey-on-the-future-of-wellness-at-work/>

González A. (2017) "El proteccionismo de Trump pone en riesgo el sistema multilateral". Septiembre 2017, El País Sitio web: https://elpais.com/economia/2017/01/28/actualidad/1485628215_357220.html

González M.E. (Noviembre 2017) "Empoderar a las mujeres es transformar el mundo" Noviembre, 2017. Grupo Omega Consultores de México S.C.

Grupo Omega Consultores de México S.C. – Centro de Investigación e Innovación para la Consultoría (Enero, 2017) "Reporte de Tendencias Laborales Internacionales 2017". Septiembre, 2017. Grupo Omega Consultores de México S.C.

Handrick L. (2017) "Top 5 Workplace Trends for 2018". Noviembre 2017, Fit Small Business Sitio web: <https://fit-smallbusiness.com/workplace-trends/>

Hess ED. (2017) "In the AI age, 'Being Smart' will mean something completely different". Octubre 2017, Harvard Business Review Sitio web: <https://hbr.org/2017/06/in-the-ai-age-being-smart-will-mean-something-completely-different>

HRD Connect (17) "8 talent management trends for 2018". Octubre 2017, Harvard Connect Sitio web: <https://www.hrdconnect.com/2017/07/27/8-talent-management-trends-for-2018/>

Litan R., Hatway I. (2017) "Is America Encouraging the wrong kind of entrepreneurship?". Octubre 2017, Harvard Business Review Sitio web: https://hbr.org/2017/06/is-america-encouraging-the-wrong-kind-of-entrepreneurship?referral=00202&cm_mmc=email_-_newsletter_-_weekly_hotlist_-_hotlist_date&utm_source=newsletter_weekly_hotlist&utm_medium=email&utm_campaign=hotlist_date&spMailingID=17484396&spUserID=Mjk1MTC3NjEyMDY2S0&spJobID=1041438951&spReportID=MTA0MTQzODk1MQ52

LinkedIn (2016) "2017 Workplace learning report: How modern L&D pros are tackling top challenges". Septiembre 2017, LinkedIn Sitio web: <https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/en-us/pdfs/lll-workplace-learning-report.pdf>

Mintel (Febrero, 2017) "Investment Trends – US". Septiembre, 2017. Mintel Neckermann L. (Mes, 2017) "Smart Cities, Smart Mobility Transforming the way we live and work". Diciembre 2017. Corporate Vehicle Observatory y Neckermann Strategic Advisors

National Intelligence Council (Diciembre, 2012) "Global Trends 2030 Alternative Worlds. Global Trends". Septiembre, 2017. National Intelligence Council.

REFERENCIAS

- O'Brien M. (2016) "Temp Jobs: 3 Million and counting". Octubre 2017, HRE Daily Sitio web: <http://blog.hreonline.com/2016/05/10/temp-jobs-3-million-and-counting/>
- O'Neill E., (2017) "The evolving workforce: PwC". Agosto 2017, CA Today Sitio web: <https://www.icas.com/ca-today-news/the-evolving-workforce-pwc>
- Organización Internacional del Trabajo (2017) Resumen ejecutivo de "PERSPECTIVAS SOCIALES y del EMPLEO en el MUNDO". Diciembre 2017, OIT Sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540901.pdf
- Portland Press Herald (2017) "Minnesota farmers fear losing millions if U.S. leaves NAFTA". Diciembre 2017, Press Herald Sitio web: <https://www.pressherald.com/2018/01/01/minn-farmers-fear-losing-millions-if-u-s-leaves-nafta/>
- Pressley T. (2017) "Workplace of the Future: Trends for 2018". Diciembre 2017, Future of Work Sitio web: <https://www.fuze.com/blog/workplace-of-the-future-trends-2018>
- Queally J. (2018) "#TimesUp: New Initiative by Hollywood Women Aims to Confront Sexual Harassment Across All Industries". Enero 2018, Common Dreams Sitio web: <https://www.commondreams.org/news/2018/01/01/timesup-new-initiative-hollywood-women-aims-confront-sexual-harassment-across-all>
- Ramírez D. (2017) "Más vale que ya te olvides de la palabra "pensión". October 2017, Dinero En Imagen Sitio web: <http://www.dineroenimagen.com/2017-05-26/73495>
- Reese H. (2016) "6 ways the robot revolution will transform the future of work". Octubre 2017, Tech Republic Sitio web: <https://www.techrepublic.com/article/6-ways-the-robot-revolution-will-transform-the-future-of-work/>
- Rouse M. (S.F.) "Manufacturing 2.0". Diciembre 2017, TechTarget Sitio web: <http://searcherp.techtarget.com/definition/Manufacturing-20>
- Rutherford F. (2017) "Why Racial Discrimination In The Workplace Is Costing The UK Economy £24 Billion". Septiembre 2017, BuzzFeed Sitio web: https://www.buzzfeed.com/fionarutherford/racial-discrimination-in-the-workplace-is-costing-the-uk-eco?utm_term=.oj3OPDvgW#.fd9nE3byO
- Schawbel D. (2017) "10 Workplace Trends You'll See in 2018". Noviembre 2017, Forbes Sitio web: <https://www.forbes.com/sites/danschawbel/2017/11/01/10-workplace-trends-youll-see-in-2018/#2d0a2a284bf2>
- Schawbel D. (2017) "A simple strategy to keep your best employees from quitting". Octubre 2017, CNBC Sitio web: <https://www.cnbc.com/2017/01/13/a-simple-strategy-to-keep-your-best-employees-from-quitting.html>
- Shafer L. (2017) "Interpersonal Skills and Today's Job Market". Octubre 2017, Usable Knowledge de la Harvard Graduate School of Education sSitio web: https://www.gse.harvard.edu/news/uk/17/10/interpersonal-skills-and-todays-job-market?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=harvard_alumni_gazette&utm_content=udo_all_entities_excluding_students_2017-11-17&utm_term=all
- Sodexo (2017) "2017 Global workplace trends". Septiembre 2017, Sodexo Sitio web: <http://www.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-global/files/PDF/Media/Sodexo-2017-workplace-trends-report.pdf>
- Starr R. (2017) "8 Big Workplace Trends to Follow in 2018". Diciembre 2017, Small Business Trends Sitio web: <https://smallbiztrends.com/2017/12/2018-workplace-trends.html>
- Stein S. (2017) "Before Investing in Blockchain For Your Business, Read This". Noviembre 2017, Inc. Sitio web: <https://vars.hotjar.com/rcj-99d43ead6bdf30da8ed5ffc4f17100c.html>
- Thompson C. (2016) "8 jobs every company will be hiring for by 2020". Septiembre 2017, World Economic Forum Sitio web: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/8-jobs-every-company-will-be-hiring-for-by-2020/>
- United Nations (2015) "Sustainable Development Goals". Diciembre 2017, ONU Sitio web: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- World Economic Forum (2016) "The Future of Jobs-Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution". Septiembre 2017, WEF Sitio web: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- World Economic Forum (2017) "World Economic Forum Annual Meeting 2018 Overview". Diciembre 2017, WEF Sitio web: http://www3.weforum.org/docs/WEF_AM18_Overview.pdf
- World Health Organization (2016) "Classification of Diseases (ICD-10)". Septiembre 2017, World Health Organization Sitio web: <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2016/en>

FUENTES DE IMÁGENES Y GRÁFICAS

En portada	Imagen diseñada por Grupo Omega Consultores de México S.C con recopilación de elementos de distintas fuentes como: thejobshop.wordpress.com, Operation Underground Railroad
Pág. 1	Imagen de pakwired.com, con modificaciones por parte de Grupo Omega Consultores de México S.C
Pág. 3	Tabla por Grupo Omega Consultores de México S.C. Imagen 1) ersa.edu.au, Imagen 2) Icon Archive.com, Imagen 3) Sharelcon.net, Imagen 4) linkedin.com
Pág. 4	Gráfica de Grupo Omega Consultores de México S.C, 2018
Pág. 5	Imagen por Grupo Omega Consultores de México S.C, con elementos de: Canva, litmos.com, iquadrel.com, SBI Mutual Fund, Design Build Web, Icons8, coachmikeblogs.com, Jive Communications, Web Icons PNG
Pág. 6	Benz Communications
Pág. 7	Gráfica por Grupo Omega Consultores de México S.C (2018), con información de GWI (2016)
Pág. 8	Imagen por Grupo Omega Consultores de México S.C, con elementos de: Papersoft, Web Icons, Flaticon, whatsandrathinks.com
Pág. 9	Freepik con modificaciones de Grupo Omega Consultores de México S.C.
Pág. 10	Imagen 1) dreamstime.com, Imagen 2) psdgraphics.com, Imagen 3) Vexels
Pág. 11	Imagen modificada por Grupo Omega Consultores de México S.C, con elementos de: Due, Imagen, TriumphFX, Iconfinder
Pág. 12	thejobshop.wordpress.com
Pág. 13	pngtree.com
Pág. 14	yahoo.com
Pág. 15	digitalchew.com
Pág. 16	assets.officevibe.com

REPORTE DE TENDENCIAS LABORALES INTERNACIONALES 2018



Un servicio más de
Grupo Omega Consultores de México S.C.