

REPORTE DE TENDENCIAS LABORALES INTERNACIONALES 2017



REPORTE DE TENDENCIAS LABORALES INTERNACIONALES 2017



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

ENERO 2016

Henry Ford mencionó alguna vez: “Antes que cualquier otra cosa, estar preparado es el secreto del éxito”. Conscientes de esto, constantemente elaboramos para nuestros clientes reportes de tendencias para que puedan tomar decisiones que les acerquen al éxito. A partir de esto nos percatamos de lo útil que resulta para personas tomadoras de decisiones, conocer las tendencias más significativas en el plano internacional para el año que comienza.

Esta investigación fue realizada por el Departamento de Investigación e Innovación para la Consultoría y supervisado por la Dirección de Operaciones de Grupo Omega Consultores de México S.C.

2017 será un año de grandes retos. En la esfera de la cultura organizacional predominan temas como la evaluación del desempeño con mayor frecuencia, lo cual incrementa la productividad de las empresas permitiéndoles estar a la par con la dinámica internacional y el nuevo enfoque “cívico” que hoy invade Silicon Valley, formando compañías inclusivas que alientan la diversidad.

Por otro lado, gran número de industrias alrededor del mundo han alcanzado ya lo que John Maynard describió hace ochenta años como el “Desempleo Tecnológico”, a lo que llamamos ahora la 4ta Revolución Industrial. Además, la impresión en 3D se abre camino experimentando en áreas como la médica, buscando la fabricación de órganos completos en un futuro cercano.

En el ámbito del empoderamiento algunas organizaciones dan un nuevo sentido a la inclusión laboral al contratar personas con discapacidad intelectual, mientras que en otras, los colaboradores posicionan al aprendizaje continuo como una de las principales necesidades para realizar su labor adecuadamente.

Para finalizar, temas como la “Diplomacia del Agua” y la seguridad cibernética se vuelven prioritarios en todo el mundo, incentivando la participación conjunta de gobierno y sector privado.

Sin mayor preámbulo, en nombre de todo el equipo esperamos que este primer “Reporte de Tendencias Laborales Internacionales: 2017” le sea, además de interesante, útil para que sus decisiones le permitan ser un elemento activo en la creación de nuestro futuro.

Michelle Arreola
Dirección de Operaciones

CONTENIDO

TENDENCIAS DE AÑOS ANTERIORES PARA TOMAR EN CONSIDERACIÓN	1
---	---

CULTURA Y LIDERAZGO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

2

-Intervención de las empresas en las políticas públicas empresariales	2
---	---

-Ley de divulgación de la relación salarial (EE.UU.)	2
--	---

-El sector privado se verá forzado a analizar políticas internas sobre drogas	2
---	---

-Las revisiones de desempeño anuales y su evolución hacia revisiones frecuentes	3
---	---

-Reestructura organizacional: Equipos VS Desempeño individual	3
---	---

-La búsqueda del bienestar colectivo y la orientación hacia lo cívico	4
---	---

-La nueva perspectiva sobre salud en el área laboral	4
--	---

INNOVACIÓN

5

-Reducción de capital humano	5
------------------------------------	---

-Borrando las fronteras de la especialización	6
---	---

-El auge y la necesidad de las tecnologías experienciales	6
---	---

-El Big Data	6
--------------------	---

-Digitalización de zonas marginadas o rurales	7
---	---

-La fabricación por adición abre paso a lo que podría ser una nueva revolución	7
--	---

-Adiós al papel moneda	8
------------------------------	---

-La AI (Inteligencia Artificial) en el arte	8
---	---

EMPODERAMIENTO

9

-Enfoque en el mejoramiento de la "experiencia laboral"	9
---	---

-Diversidad en la empresa	9
---------------------------------	---

-'Womenomics': Cerrando la brecha de género	10
---	----

-El aprendizaje dentro de la organización	11
---	----

-El inglés y los matices culturales como necesidad empresarial (España)	11
---	----

-El arte: una plataforma para la generación Z	11
---	----

OTRAS TENDENCIAS QUE IMPACTARÁN EL ÁMBITO LABORAL

12

-Discusión sobre seguridad cibernética y de la información	12
--	----

-El desempleo y su relación con el llamado empleo vulnerable	12
--	----

-Deshaciendo el tabú respecto a la femineidad	13
---	----

-Escasez de agua	13
------------------------	----

-El nacionalismo	13
------------------------	----

-Surgimiento de Asia	14
----------------------------	----

-Retos para América Latina	14
----------------------------------	----

-Para concluir.....	15
---------------------	----

REFERENCIAS

16

-Fuentes de imágenes	17
----------------------------	----

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

- a) Se acorta la brecha generacional dentro de las organizaciones, lo que requiere adaptabilidad multi-generacional en el entorno laboral. La generación *Millennial* empezó a ocupar puestos de jefatura, gerencia e incluso dirección, y la generación Z entra a la fuerza laboral.
- b) Enfoque en temas como la flexibilidad y el subempleo.



1 CULTURA Y LIDERAZGO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

Intervención de las empresas en las políticas públicas empresariales

En algunos países, principalmente en EE.UU., se volverá a debatir sobre políticas como la licencia de paternidad remunerada y el salario mínimo profesional. Sin embargo, este tema no concierne únicamente a los grandes corporativos de dicho país. Las pymes, por ejemplo, se verán obligadas a adoptar políticas similares con el fin de seguir siendo competitivas. Mientras que, a medida que se implementen en cada vez más organizaciones, es probable que se acaben estableciendo como políticas inamovibles (*de facto social policy*), incluso en otros países.

Esta intervención abrirá camino para la discusión de algunos otros temas sobre mejoramiento del clima laboral y bienestar de los empleados.



Ley de divulgación de la relación salarial (EE.UU.)

El 18 de Octubre de 2016 la agencia del gobierno federal norteamericano SEC (*Securities and Exchange Commission*), lanzó su regulación sobre la “*CEO Pay Ratio Disclosure*”.

A partir de esta norma, los empleados podrán conocer como se encuentran en términos de compensación en comparación de la media de la empresa en donde laboran. Las nuevas normas estipulan que las empresas deben dar a conocer desde la proporción de los salarios de los niveles directivos (*CEOs*), a la media de salarios de los demás colaboradores.

La ley aborda temas como la medición de compensación para identificar al empleado medio, tasas salariales por hora o por año, y el periodo para llevar una medida de compensación aplicada de manera consistente.

Aunque se espera que esta regulación sea un buen mecanismo de transparencia, para algunas empresas esto podría generar un efecto negativo. En ambos casos tiene impacto sobre los niveles de retención y productividad de los colaboradores.

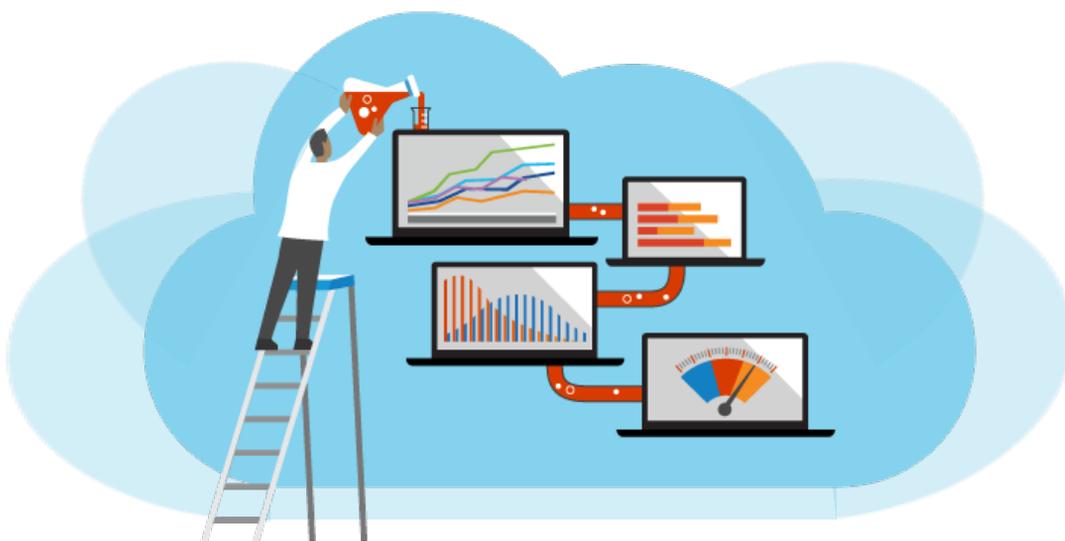
El sector privado se verá forzado a analizar políticas internas sobre drogas

Con la legislación del uso de la marihuana recreativa en algunos países, las empresas se verán obligadas a abrir una discusión sobre el tema. Lo anterior para establecer lineamientos e implementar políticas internas que sean viables para dicha organización.



Las revisiones de desempeño anuales y su evolución hacia revisiones frecuentes

La agilidad con la que suceden las cosas en el mundo de las redes sociales ha incentivado esa misma necesidad de retroalimentación inmediata dentro de las organizaciones. “Las generaciones más jóvenes son especialmente impacientes y no están dispuestas a esperar un año entero para aprender sobre sus fortalezas y áreas de oportunidad.” (Schawbel, 2016). Todo esto, sin dejar a un lado los altos índices de rotación de personal que impiden que la retroalimentación llegue en el “momento adecuado”.



Grandes empresas internacionales como Microsoft ya han comenzado a implementar sistemas de desempeño con regularidad. Esto permite incrementar la productividad y satisfacción de generaciones como la Z y *Millennial*, quienes para el 2020, serán el 50% de la fuerza laboral en el mundo.

Reestructura organizacional: Equipos VS Desempeño individual

En los últimos años, el Diseño Organizacional se ha posicionado como una de las principales prioridades dentro de un gran número de empresas. Para darnos cuenta del tipo de estructura que realmente permite a los colaboradores desempeñarse de la mejor manera posible, es necesario tomar en cuenta las características generacionales de quienes están ocupando la mayor cantidad de puestos dentro de las organizaciones.

Por consiguiente, algo que caracteriza tanto a la generación Z como a la *Millennial*, es su preferencia hacia el trabajo en equipo.

Como consecuencia de lo anteriormente mencionado, las empresas se han enfocado en la creación de un modelo de trabajo en equipo que les permite incrementar su rendimiento al promover la maximización de la interconectividad, lo que puede tener un impacto significativo en el mejoramiento del ambiente laboral.

La búsqueda del bienestar colectivo y la orientación hacia lo cívico

Cada vez son más las organizaciones que buscan proyectos retadores cuyo valor agregado, por lo general, termina siendo el desarrollo y bienestar social.

“Mark Zuckerberg está construyendo una escuela, Google está tratando de resolver problemas urbanos mediante su *stratup* de planeación de ciudades...”

- J. Walter Thompson Intelligence, 2016

Todo esto derivado de la idea de generar un nuevo enfoque cívico dentro y fuera de las organizaciones.

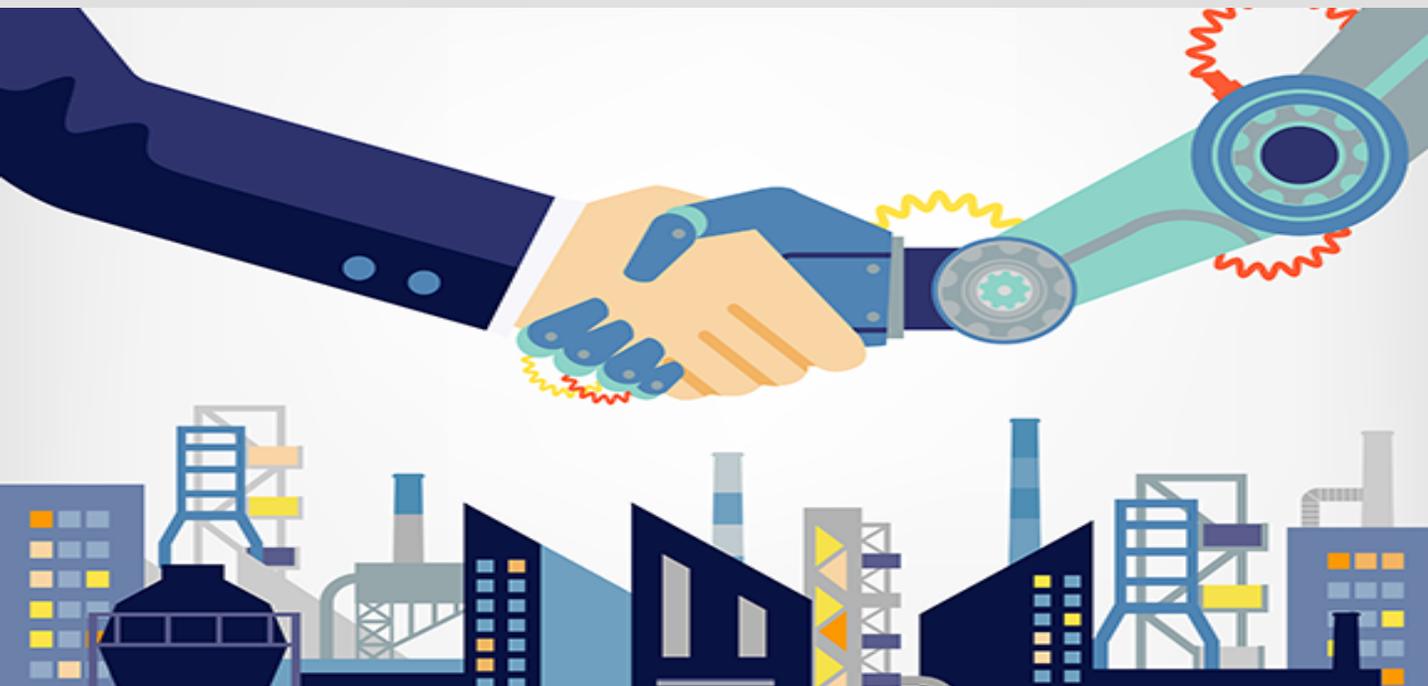
La nueva perspectiva sobre salud en el área laboral

“La ciencia esta ofreciendo más evidencia de la conexión entre ejercicio físico y salud mental, y las organizaciones están tomando nota” (J. Walter Thompson Intelligence, 2016).

La cantidad de organizaciones que buscan brindar a sus colaboradores una mejor calidad de vida la cual, por supuesto, involucre el tema del cuidado de la salud va en aumento. Desde opciones como centros clínicos más completos dentro de la empresa, hasta todo tipo de programas que conciben el bienestar de manera holística, las empresas cada vez abren más espacios de reflexión para crear estrategias internas que propicien el bienestar físico y mental de sus miembros.



2 INNOVACIÓN



Reducción de capital humano

Los avances en robótica y en AI (inteligencia artificial) alcanzan cada vez más funciones de puestos específicos, sobre todo aquellos que son potencialmente automatizables, substituyendo parte del personal de un gran número de organizaciones. A lo que John Maynard describió hace cerca de 80 años como el “Desempleo Tecnológico”, y a lo que actualmente se ha denominado “Industria 4.0”, la cuarta revolución industrial.

A pesar de que un estudio por *Oxford Martin School* demostró que cerca de 47% de los empleos en Estados Unidos se encuentran en una categoría de alto riesgo por su potencial automatización, en otro estudio realizado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), se señala un riesgo de 9% en los empleos existentes en 21 de los 34 países miembros.

Dicho cambio propiciará un incremento en el número de colaboradores que trabajan medio tiempo o por contrato, el denominado “*Work on Demand*”. Esto último genera la necesidad de rediseñar los parámetros y sistemas sociales que originalmente fueron diseñados para colaboradores contratados bajo esquemas de tiempo completo.

A pesar de todo, la OCDE hace hincapié en que dichas tecnologías podrían generar nuevos puestos de trabajo, por lo que es necesario centrarse en las áreas de oportunidad que puedan surgir a partir del cambio.

Borrando las fronteras de la especialización

Cada vez son más las empresas (especialmente las de áreas tecnológicas) que están “irrumpiendo” mercados ajenos y crean proyectos innovadores para incrementar su crecimiento. Algunos ejemplos son: *Facebook at Work*, que funciona como una especie de comunidad laboral; *UberEats*, que utiliza su sistema para reparto de comida a domicilio; e *Instagram*, con su opción de comprar por medio de la aplicación.

Esto representa un área de oportunidad inmensa para cualquier organización, sin importar cuál es o, más bien, cuál era su giro inicialmente.



El auge y la necesidad de las tecnologías experienciales

Los consumidores cada vez están invirtiendo más tiempo y dinero en experiencias, en lugar de en bienes materiales.

Es por esto que, ahora más que nunca, las marcas y compañías requieren de tecnólogos experienciales para atraer y mantener a sus clientes o audiencia, sin importar cual sea la industria a la que pertenezcan. “La AR (realidad aumentada) y VR (la realidad virtual) se están convirtiendo en una parte común de nuestro léxico...” (Bolognino, 2016). Empresas como Toyota están comenzando a utilizar la VR como una nueva y más efectiva forma de publicidad.

El Big Data

El internet y las nuevas tecnologías suponen una revolución dentro del mercado laboral. Se requieren mecanismos (de *Big Data*) para tener una mejor gestión sobre el aumento de datos de los clientes y productos.

Hoy en día, con la gran cantidad de información que almacena cualquier empresa, es necesario contar con un mecanismo adecuado de análisis que simplifique la interpretación de toda esa información.



Digitalización de zonas marginadas o rurales

Se espera que para 2017 aumente el número de empresas que se dan a la tarea de llevar tecnología (sobretudo incrementar accesibilidad a internet) a comunidades alejadas. “En 2015, el gobierno de India lanzó ‘*Digital India*’, un proyecto nacional para conectar áreas rurales con internet de banda ancha. El plan ha recibido el respaldo de personas importantes de Silicon Valley incluyendo a Mark Zuckerberg...” (J. Walter Thompson Intelligence, 2016).

Aunque se podría considerar que el objetivo principal de estas grandes organizaciones respecto al tema es aumentar considerablemente su ingreso mediante el crecimiento del mercado en línea, sin duda existen ciertos beneficios en paralelo como la conectividad y el acceso a nuevos métodos de educación para los miembros de dichas comunidades.

La fabricación por adición abre paso a lo que podría ser una nueva revolución

El nuevo método, llamado también Fabricación Aditiva o simplemente impresión en 3D, está cambiando la orientación de gran número de industrias. En el área médica por ejemplo, en China, se dio a conocer la producción de secciones de hígado mediante esta técnica, asegurando que, en un futuro, se podrían utilizar para formar el órgano en su totalidad. De manera similar, este año la revista *Science Translational Medicine*, publicó cómo por medio de una impresora 3D médicos estadounidenses produjeron tres implantes personalizados para niños con problemas respiratorios.

Sin embargo, no se debe pasar por alto la alteración que dicha digitalización podría generar en el ciclo de producción e incluso los hábitos de consumo. Poco a poco, los productos se alejarán de la producción en masa para su personalización, lo que puede afectar a las organizaciones a medida que las personas sean capaces de “imprimir” sus propios productos propiciando, como consecuencia, la reducción de capital humano dentro de las organizaciones.

Según el Servicio de Investigación del Parlamento Europeo, a pesar de beneficios como el fomento a la innovación y las oportunidades empresariales, se espera un aumento considerable de infracciones sobre derechos de autor, entre otros problemas de seguridad.





La AI (Inteligencia Artificial) en el arte

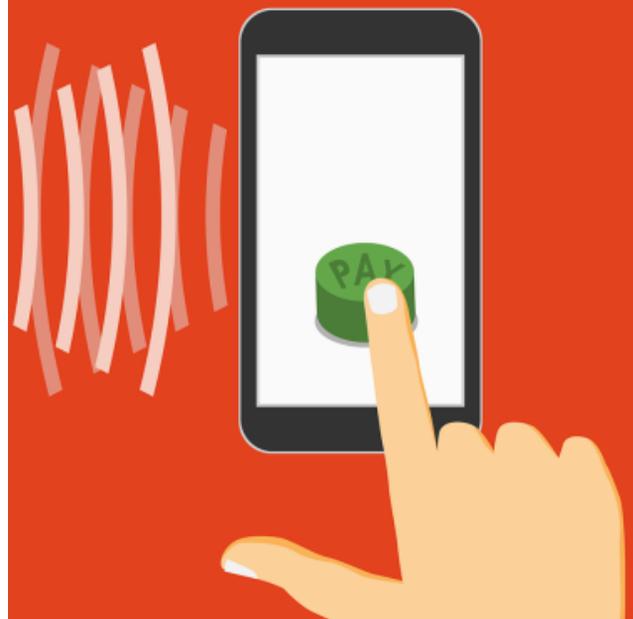
Aunque no se percibe como algo que pudiera pasar de inmediato, la AI se ha comenzado a introducir en el mundo del arte para replicar, resaltar efectos, entre otras cosas.

En junio del año pasado (2016), Google dio a conocer su proyecto “Magenta”, que trata de identificar el estatus y efecto del arte en la inteligencia artificial y nuevas tecnologías. Este mismo proyecto busca crear una comunidad de artistas ligados a la tecnología.

Adiós al papel moneda

A partir del mes de octubre de 2016, los encabezados de miles de medios publicaron la declaración de Tim Cook, CEO de Apple, sobre el objetivo de la compañía de acabar con el papel moneda. Cook mencionó: “Nos gustaría ser un catalizador para sacar al dinero del sistema...”.

Aunque este cambio tomará tiempo, en países como Suecia, cada vez más establecimientos han migrado a estas nuevas opciones de pago, donde sin duda dos de las ventajas más referenciadas son la comodidad, rapidez y la reducción del fraude.



3 EMPODERAMIENTO

Enfoque en el mejoramiento de la “experiencia laboral”

Las empresas siempre se han esforzado en crear la mejor experiencia de servicio o producto posible para sus clientes, usualmente mediante estrategias de mercadotecnia. Sin embargo, se han dado cuenta que un elemento indispensable para el éxito de cualquier organización es la experiencia brindada a sus propios colaboradores.

Gracias a que plataformas como Glassdoor.com, permiten a las personas brindar su opinión y evaluar su experiencia como empleados dentro de la organización, los departamentos de marketing, RR.HH. y servicio al cliente, buscan consolidar estrategias capaces de crear esa misma “experiencia”, tanto para prospectos como para personas que ya laboran ahí.

El objetivo de esta estrategia es dar gusto a los candidatos y empleados, incrementar los niveles de lealtad, compromiso, retención y por ende incrementar la productividad e ingresos.

Diversidad en la empresa

Estrategias como las de Intel y Slack, están abordando algunos desequilibrios importantes dentro de la fuerza laboral (sobre todo estadounidense). Anteriormente se enfocaron en las mujeres y los grupos étnicos en riesgo de exclusión.

Este año, la tendencia se centra en las personas con discapacidad intelectual. Las organizaciones más progresistas buscarán incluir este grupo en programas de contratación en 2017, ejerciendo presión sobre sus competidores a hacer lo mismo.





'Womenomics': Cerrando la brecha de género

Cada vez son más los países que atestiguan la reducción en su brecha de género en temas que tienen que ver con educación, desempeño laboral e ingreso. La disminución de la brecha de género en el ámbito educativo, por ejemplo, le ha permitido a muchas mujeres alcanzar mayores niveles de participación política y económica. Esto último, representa un elemento clave para el desarrollo de muchos países y se le ha denominado coloquialmente: 'Womenomics' (economía de la mujer).

El concepto 'Womenomics', se basa en la premisa de que el aumento de oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral, aunado al equilibrio personal, a primera instancia representa un incremento en el valor de las compañías y por consiguiente acelera la economía nacional. Como pasa en países nórdicos donde a partir de políticas (empresariales o gubernamentales) de maternidad, consiguieron aumentar las tasas de participación de las mujeres en diversas industrias.

Por otro lado, tanto instancias gubernamentales como del sector privado, han hablado también acerca de los beneficios de la participación política femenina que, en su mayoría, genera mejor gobernanza, según estudios que relacionan la participación femenina en puestos públicos, con menores índices de corrupción.

El estrechamiento de la brecha que existe entre ambos sexos en el mercado laboral puede suponer un gran salto, que podría aumentar el PIB de los países de la OCDE un 12%.

Sin embargo, en países de Medio Oriente y Asia del Sur, el cambio seguirá siendo lento en comparación con países latinoamericanos y de Asia Oriental. La brecha en Norte América, al igual que en algunos países europeos es menor que en el resto del mundo.

*La importancia del tema es tal, que ha aparecido en tres reportes consecutivos del NIC (Consejo de Inteligencia nacional) del Gobierno Federal de EE.UU.

El aprendizaje dentro de la organización

Una de las principales necesidades para el buen desempeño laboral, identificada por los colaboradores, es el aprendizaje continuo.

El aprendizaje por supuesto que debe estar siempre ligado al desarrollo de habilidades y conocimiento que le permitirá al colaborador realizar mejor su trabajo, e incluso, estar preparado para desempeñarse satisfactoriamente en su futuro puesto. El beneficio de este punto es visible, tanto para el colaborador como para la organización, la cual incrementa su productividad con base en el compromiso y la buena tarea realizada por cada uno de sus miembros.

El aprender y desarrollar habilidades como el pensamiento estratégico, la formación de equipos de alto desempeño, y la comunicación efectiva, adquirirá gran relevancia en los próximos años.

El inglés y los matices culturales como necesidad empresarial (España)

La adecuada formación en el idioma inglés es tema central en reuniones de diversas compañías internacionales. Para la organización, es una ventaja competitiva no sólo útil sino necesaria, y para el empleado es sinónimo de desarrollo profesional. Sin embargo, hoy en día, la formación sigue siendo un reto para muchos.

Cada vez son más las empresas que demandan un nivel C1 (*Advance*). El reto actual, es ofrecer recursos formativos a empleados incorporados en momentos en los que el dominio del inglés no era un requisito fundamental. De igual manera, se debe hacer énfasis en los matices culturales que son relevantes en cualquier idioma.

El arte: una plataforma para la generación Z

Estudios anteriores han demostrado que el apego a la tecnología y la capacidad artística son dos características de la generación Z (nacidos a partir de 1995), pero es hasta ahora cuando especialistas como Lynne Conner analizan la correlación entre ambas. Esto ha incentivado la creación de “escuelas” digitales como “*School of Doodle*” que desarrolla tanto capacidades artísticas, como tecnológicas de niñas de dicha generación.

Conscientes de esta inclinación al arte, compañías como Converse les han permitido mayor injerencia, no sólo como empleados sino como clientes, en campañas como “*Made by you*” en la cual el estampado del producto es diseñado por los jóvenes que desean comprarlo.



4

OTRAS TENDENCIAS QUE IMPACTARÁN EL ÁMBITO LABORAL



Discusión sobre seguridad cibernética y de la información

La seguridad cibernética, conocida también como Seguridad de la Información, ha sido parte de la agenda de la Organización de las Naciones Unidas desde 1998. En 2010, se publicó el primer informe del Grupo de Expertos Gubernamentales (GGE por sus siglas en inglés), quienes tienen la tarea de examinar amenazas en el ámbito cibernético y señalar posibles medidas para hacerles frente.

En diciembre de 2015, la Asamblea General de dicha organización dio a conocer al Grupo de Expertos Gubernamentales para los años 2016 y 2017. Dicho grupo estará a cargo del análisis sobre las posibles amenazas, medidas, y normas respecto al tema, bajo el título oficial de “Desarrollos en el ámbito de la información y las telecomunicaciones en el contexto de la seguridad internacional”.

En la primera reunión de 2016, el embajador de Rusia para el GGE Andréi Krutskij, mencionó que el grupo buscará elaborar reglas de conducta responsable que previene a los estados de conflictos cibernéticos.

El desempleo y su relación con el llamado empleo vulnerable

En su reporte anual, la OIT señaló que el aumento en el desempleo global (1,1 millones más para 2017) va estrechamente ligado al incremento del índice de empleos vulnerables, sobre todo en países emergentes o en desarrollo.

Según la *Universitat de València* (2016) este

concepto engloba trabajadores familiares no remunerados y trabajadores autónomos (muchos categorizados como *side gigis*) como porcentaje del empleo total. Estos índices se asocian a un alto nivel de precariedad por su escasa o inexistente remuneración, baja productividad, y dificultad para acceder a programas de protección social.

Aunque se espera una disminución de la tasa de desempleo en países como Estados Unidos, en algunas de las economías del mundo, principalmente en países europeos, alcanzará máximos históricos.

Deshaciendo el tabú respecto a la femineidad

Cada vez existen más plataformas para la discusión e introducción al mercado de elementos para la mujer con temas que anteriormente eran considerados tabúes, en países más conservadores como China, India y de algún modo México. Gracias a la interconectividad, muchas veces propiciada por las redes sociales, se presenta mayor apertura y por ende comprensión hacia cierto tipo de contenido antes estigmatizado en algunos países.

De igual manera, derivado de una mayor participación en el área laboral, el incremento en su participación económica y su poder adquisitivo, Joseph Quinlan, director general y jefe de estrategia de mercados en *US Trust*, considera a las mujeres como “...uno de los grupos económicos más poderosos...en el mundo entero.”

Escasez de agua

Sin menospreciar el efecto directo que el desabastecimiento de agua genera para los seres humanos, en este reporte, se enfatiza su repercusión macroeconómica.

El Banco Mundial (2016) asegura que la productividad, y por ende el crecimiento económico global, van estrechamente ligados a la disponibilidad de este recurso. Se espera que, para 2025, el PIB de países con escasez de agua podría disminuir hasta un 6%.

Actualmente cada vez son más las naciones que se suman a los esfuerzos por mitigar la problemática e impedir que tenga fuertes repercusiones para el resto del mundo, por lo que este año seguiremos escuchando más sobre políticas como la “*2000 Water Framework Directive*” de la Unión Europea y la denominada Diplomacia del Agua.

El nacionalismo

Estos últimos años se ha presentado lo que para muchos significó el “retorno” del nacionalismo. Desde campañas políticas como la de Trump en EE.UU. y Hofer en Australia, quien utilizó exactamente el mismo eslogan que su homólogo estadounidense; la consideración de países europeos de construir campos de detención armados para impedir la entrada de refugiados; el *Brexit*; el catalanismo; y hasta el sentimiento nacionalista mexicano que despertó desde su candidatura el ahora presidente electo de Estados Unidos. Es en 2017 cuando será necesario estar alerta sobre

los cambios y los impactos que dicha inclinación hacia lo nacional implica, no únicamente para el país, sino también para el funcionamiento dentro de las organizaciones.

Un elemento que igualmente pudiera llegar a promover el nacionalismo es la desigualdad que divide áreas urbanas de áreas rurales, especialmente con el rápido crecimiento de las “mega-ciudades”. La importancia que se da a dichas ciudades o zonas, atrae hacia ellas cada vez más personas, incluso de países vecinos menos desarrollados. Esto podría frenar el crecimiento de la región, incentivando un sentimiento colectivo de “nacionalismo” entre los ciudadanos nacidos ahí.

Surgimiento de Asia

Los avances en tecnología, el auge del emprendimiento, y la innovación en países como Singapur, Japón, China e India, afirman la anterior especulación de expertos sobre el dominio económico del continente Asiático en el siglo 21. Elementos como la urbanización, la creación de nuevas industrias, y el desarrollo tecnológico, mejoran notablemente los estándares de vida en estos países elevando los niveles de consumo y producción.

Se esperan incrementos graduales en el PIB global del continente hasta llegar a aumentar cerca de un 50% para el año 2050 (Economicst Intelligence Unit, 2015).

A pesar de esto, la inestabilidad política dentro de países como China, puede llegar a afectar su crecimiento económico.

“Es probable que el aumento de la influencia económica se traduzca en un mayor poder político y militar, lo que permitirá a los países asiáticos desempeñar un papel más importante en las instituciones internacionales, como las Naciones Unidas y el Fondo Monetario Internacional” (European Parliamentary Research Service, 2016).

Retos para América Latina

A pesar de avances tecnológicos, un crecimiento económico sostenido, la reducción paulatina de pobreza, y el incremento en la participación política y económica de la mujer; los países latinoamericanos y del Caribe siguen teniendo grandes obstáculos, propiciados principalmente por la corrupción y la desigualdad de recursos y oportunidades. Otro de los factores importantes es la propagación de la violencia asociada con el crimen organizado y el narcotráfico.

Aunado a esto, la región deberá estar preparada para sortear los obstáculos que el crecimiento económico de otros países podrían generarle, sobre todo, referente a la reducción significativa de demanda de productos que se exportan al extranjero, a lado de importaciones chinas por ejemplo. Sin mencionar las repercusiones que las políticas del presidente electo Donald Trump, pueda generar para países como México.

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.



REFERENCIAS

- Conner L. (2015) "Arts Talk with Generation Z" Octubre 2016, We the Audience. An arts journal blog Sitio web: <http://www.artsjournal.com/wetheaudience/2015/11/arts-talk-with-generation-z.html>
- Equipos y talento. (2016) Accenture, BAT, Fujitsu, KPMG, Lilly, MásMóvil, Petit Palace y Uria Menéndez reflexionan sobre el inglés en la era digital. Noviembre 2016, Equipos y talento Sitio web: <http://www.equiposytalento.com/noticias/2016/11/09/accenture-bat-fujitsu-kpmg-lilly-masmovil-petit-palace-y-uria-menendez-reflexionan-sobre-el-ingles-en-la-era-digital>
- European Parliamentary Research Service (2016) "Global Trendometer: Essays on médium- and long- term global trends Autumn 2016". Octubre 2016, European Parliament Sitio web: http://espas.eu/orbis/sites/default/files/generated/document/en/EPRS_STU%282016%29573301_EN.pdf
- Frey & Osborne (2013) *The Future of Employment. How Suscep ble are Jobs to Computerisa on*. Oxford School
- Geller, J. (2015) *Move over, millennials. Gen Z is new target audience*. Noviembre 2016, The Boston Globe Sitio web: <http://www.bostonglobe.com/business/2015/08/31/brands-turn-attention-towards-gen/>
- González S. (2016) "En riesgo, 9% de los empleos por la automatización: OCDE". Noviembre 2016, La Jornada Sitio web: <http://www.jornada.com.mx/ultimas/2016/05/29/en-riesgo-9-de-los-empleos-por-la-automatizacion-ocde>
- Igartua M. (2015) 'Womenomics': el próximo 'boom' económico que sustituirá a China. Octubre 2016. El Confidencial Sitio web: http://www.elconfidencial.com/mercados/2015-10-13/womenomics-el-proximo-boom-economico-que-sustituira-a-china_1054330/
- Ising, E. & Mueller, R., Gibson, Dunn & Crutcher LLP (2016) "SEC Guidance on CEO Pay Ratio Disclosure" *Harvard Law School Forum on Corporate Governance and Financial Regulation*. Noviembre 2016, Harvard Sitio web: <https://corpgov.law.harvard.edu/2016/11/07/sec-guidance-on-ceo-pay-ratio-disclosure/>
- J. Walter Thompson Intelligence . (2016). *The Future 100: Trends and change to watch in 2017* . Diciembre 2016, de J. Walter Thompson Intelligence Sitio web: <https://www.jwtintelligence.com>
- Kiger D. (2016) "One of the most important trend for the next years: Intelligent Reporting" . Noviembre 2016, About David Kiger Sitio web (blog): <http://aboutdavidkiger.net/one-important-trend-next-years-intelligent-reporting/>
- World Bank. (2016). *High and Dry: Climate Change, Water, and the Economy*. Washington, DC: World Bank
- Economic Intelligence Unit (2015) *Long-term macroeconomic forecasts. Key trends to 2050*.
- Lindzon J. (2016) "5 Ways Work Will Change IN 2017" *The Futur Of Work in Fast Company*. Noviembre 2016, Fast Company Sitio web: <https://www.fastcompany.com/3065099/the-future-of-work/5-ways-work-will-change-in-2017>
- Mediatelecom (2015) Fabricación por adición: el y potencial de la impresión tridimensional. Noviembre 2016, Mediatelecom Sitio web: <http://www.mediatelecom.com.mx/~mediacom/index.php/tecnologia/usos-sociales/item/94144-fabricación-por-adición-el-aug-e-y-potencial-de-la-impresión-tridimensional>
- National Intelligence Council . (Diciembre, 2012). *Global Trends 2030 Alternative Worlds*. Global Trends, 5, 10,11,53,83-87. Enero, 2016, National Intelligence Council.
- ONU, <http://www.un.org/es/index.html>
- Oppenheimer A. . (2016). "Trump despierta el nacionalismo en México" . Octubre, 2016, La Nación Sitio web: <http://www.lanacion.com.ar/1937111-trump-despierta-el-nacionalismo-en-mexico>
- Reisinger. D (2016). *Apple's Next Goal Is Killing Paper Money Once and For All* . Octubre 2016, de Fortune Sitio web: <http://fortune.com/2016/10/17/apple-tim-cook-cash/>
- Schawbel, D. (2016) *10 Workplace Trends You'll See In 2017*. Diciembre 2016, Forbes Sitio web: <http://www.forbes.com/sites/danschawbel/2016/11/01/workplace-trends-2017/#5ef2a07e3457>
- Tic Beat (2016) Las tendencias empresariales de 2016/2017. Diciembre 2016, Tic Beat Sitio web: <http://www.ticbeat.com/cyborgcultura/las-tendencias-empresariales-de-20162017/>
- Ulansky E. y Witenberg W. (2016) "Is Nationalism on the Rise Globally?". Noviembre 2016, The World Post y The Huffington Post. Sitio web: http://www.huffingtonpost.com/elena-ulansky/is-nationalism-on-the-ris_b_10224712.html
- Universitat de València (2016) ¿Qué es el empleo vulnerable?. Diciembre 2016, Universitat de València Sitio web: <http://www.uv.es/uvweb/master-economic-policy-public-economics/en/blog/-que-es-el-empleo-vulnerable-1285949223224/GasetaRecerca.html?id=1285958359291>

FUENTES DE IMÁGENES

En portada	Imagen diseñada por Grupo Omega Consultores de México S.C con recopilación de elementos de distintas fuentes como: freepik.com, freebiesgallery.com y aeroscltd.co.uk
Pág. 1	Imagen de pakwired.com, con modificaciones por parte de Grupo Omega Consultores de México S.C
Pág. 2	Imagen 1) freepik.com, Imagen 2) iconarchive.com
Pág. 3	visualstudio.com
Pág. 4	Imagen de freepik.com con modificaciones por parte de Grupo Omega Consultores de México S.C
Pág. 5	
Pág. 6	Imagen 1) dfiles.me, Imagen 2) thefiscaltimes.com, Imagen 3) free-icons-download.net, Imagen 4) brisbane.ubermovement.com, Imagen 5) druva.com
Pág. 7	herencia.net
Pág. 8	appleinsider.ru
Pág. 9	Imagen de ethos3.com con modificaciones por parte de Grupo Omega Consultores de México S.C
Pág. 10	blogs.jbs.cam.ac.uk
Pág. 11	Imagen 1) elearningindustry.com, Imagen 2) ourfunnyclasss.blogspot.mx
Pág. 12	cybsearch.com
Pág. 15	googol.se

REPORTE DE TENDENCIAS LABORALES INTERNACIONALES 2017



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