



LUGAR DE TRABAJO DEL FUTURO

DEL

INFORME

SHARP

Be Original.

DESCUBRA EL PODER DE LAS PERSONAS

En Sharp creemos que las personas son el verdadero potencial de cualquier empresa. Y cuanto más empoderadas estén, más éxitos cosechará su empresa. Para nosotros, las necesidades de las personas deben definir la forma y el propósito de la tecnología futura.

Como empresa con años de experiencia en el desarrollo de productos y soluciones para el lugar de trabajo, sabemos de tecnología, pero, para entender las necesidades de la fuerza laboral futura, no podíamos quedarnos ahí.

Teníamos que aprender más y no quisimos basarnos en estudios anteriores. En su lugar, nos sentamos con un grupo de jóvenes profesionales con los que hablamos cara a cara sobre su futuro. Les preguntamos cómo esperan que cambien las nuevas tecnologías sus formas de vivir y trabajar, y qué temores y oportunidades generarán estos cambios.



INTRODUCCIÓN

La generación del milenio o los milennial (aquellas personas nacidos entre los años 1980 y 2000) son la fuerza laboral del futuro, y la que definirá el mundo del trabajo en los próximos años. Ya suman más de un tercio de la mano de obra y para 2025 se acercarán al 75 %. Atraer a los mejores trabajadores de este grupo es fundamental para el futuro de las empresas.

Sus aspiraciones laborales, actitud con respecto al trabajo y su conocimiento de las nuevas tecnologías definirán la cultura del lugar de trabajo.

Este informe se ha elaborado a partir de cuatro pilares fundamentales de investigación: un estudio formal (artículos, encuestas y análisis textuales relativos al lugar de trabajo del futuro), un análisis basado en macrodatos, un grupo de reflexión con distribuidores de Sharp y un taller con millennials



ÍNDICE

MODOS DE PENSAR DE LA SIGUIENTE GENERACIÓN

PERSONAS

ENTORNOS FLUIDOS

LUGARES

CRECIMIENTO CONTINUO

PROGRESO

VALORES ALINEADOS

PROPÓSITO

SIGUIENTES PASOS

CONCLUSIONES

MODOS DE PENSAR DE LA SIGUIENTE GENERACIÓN

PERSONAS

Los jóvenes que participaron en este taller forman parte de la primera generación en crecer dentro de una nueva Revolución Digital. Estos «nativos digitales», expertos en tecnología, han crecido en un entorno marcado por el acceso cada vez mayor a Internet y la proliferación de smartphones.

Y es esta tecnología, e Internet en particular, es lo que parece que ha transformado la forma en la que abordan la educación, el trabajo y los compromisos sociales, culturales y políticos.



«¿REALIZARÁN ROBOTS NUESTRO TRABAJO?»

Estar preparado para el futuro exige entender la mentalidad, los temores y las oportunidades que la fuerza de trabajo del futuro cree que creará esta nueva tecnología.

A los millennials con los que hablamos les da miedo el impacto que la tecnología pueda tener en sus vidas en un mundo cambiante. Les inquieta sentirse desbordados por la tecnología y las enormes cantidades de información. También piensan en su información personal, especialmente en la seguridad de sus datos personales.

Por otra parte, a los jóvenes trabajadores les preocupa la conciliación laboral debido a la constante conexión al trabajo que permite la tecnología. Y sienten que el auge del trabajo remoto puede traducirse en falta de contacto humano y relaciones superficiales.

La fuerza laboral del futuro tiene una estrecha conexión con la tecnología, pero les preocupa que pueda sustituirles con el tiempo.

PERSONAS

Los millennials observan menos estabilidad en el lugar de trabajo debido a la posibilidad de que una máquina les sustituya con el tiempo. Creen que cuanto más tecnología introduzca una empresa, más dependiente de ella se convertirá y menos importante serán las personas.

Pero no todo es pesimismo. Los millennials están más que dispuestos a utilizar nuevas tecnologías que les aporten beneficios. Están deseosos de aprender y de usar nueva tecnología para desarrollarse y trabajar. De hecho, la oportunidad de desarrollar sus habilidades y el concepto de aprendizaje "durante toda la vida" son algunos de los factores principales que esta generación valora al examinar nuevas ofertas de trabajo.

Afortunadamente, en el ámbito del desarrollo técnico, nuestros participantes observan más oportunidades que amenazas.

Nuevas tecnologías equivalen a nuevos trabajos. También conllevan nuevas relaciones, con nuevas formas de comunicarse y mantenerse en contacto. Los millennials se muestran increíblemente positivos ante la flexibilidad que ofrece la tecnología. La libertad de movimiento y los entornos de colaboración que crea se traducen en la posibilidad de trabajar en puestos con una mayor sensación de comunidad.

Si bien la tecnología afecta cada vez más a la forma en la que trabajamos, las generaciones futuras buscan una orientación mucho más allá de la forma de usar esa tecnología. Con la posible sensación de que la automatización puede liberar de tareas repetitivas y mundanas, y permitirles centrarse en labores que requieran un toque más personal, los jóvenes profesionales buscan especialmente ayuda para ganar confianza, habilidades interpersonales y actitudes éticas (Deloitte, 2018).

Los jóvenes con los que hablamos sienten que necesitan desarrollar el pensamiento creativo, el liderazgo, la empatía y la humanidad, así como la capacidad de trabajar de forma más colaborativa. Consideran que los trabajadores futuros deben mostrarse dispuestos a aprender, a ser más flexibles y a ser capaces de trabajar en un entorno multigeneracional.



**«LA TECNOLOGÍA SE
ENCARGA DEL TRABAJO
SUCIO»**

Al analizar las habilidades necesarias que debe tener un trabajador futuro, los participantes del taller hicieron hincapié en la importancia de una comunidad de mentores. Los jóvenes profesionales buscan especialmente ayuda para ganar confianza, así como aumentar sus habilidades interpersonales y actitudes éticas.

La responsabilidad personal, unida a la responsabilidad compartida de las comunidades ayudará a las personas a aceptar los cambios de manera equitativa y sostenible. Pero, incluso con las mejores tecnologías, disponibles de forma gratuita, puede resultar muy difícil lograrlo en solitario. Las personas necesitan dominar el potencial de las comunidades y la ciencia de los datos. Compartir las habilidades entre iguales puede ayudar a las personas a descubrirse a sí mismas, y a desarrollar trayectorias profesionales que tengan una finalidad y un sentido.

ENTORNOS FLUIDOS

LUGARES

El impacto de la tecnología sobre el futuro laboral no solo afecta a las personas en el trabajo, sino también a la forma en la que trabajan. Los millennials observan dos tipos de entorno laboral en el futuro: el virtual y el físico. El espacio virtual gira en torno al trabajo remoto. Con el desarrollo de herramientas de trabajo que permiten reuniones cara a cara, como Windows Collaboration Display de Sharp, no hace falta estar en la oficina todos los días.

Las tecnologías basadas en la nube también permiten compartir documentos con cualquier persona, en cualquier parte del mundo y al instante. La próxima generación se sentirá extremadamente cómoda utilizando esta tecnología remota y trabajando en una oficina virtual.

Su idea del espacio físico es más tradicional, sin ser del todo convencional.



**«ES IMPORTANTE CREAR
UNA COMUNIDAD EN EL
LUGAR DE TRABAJO»**

Para ellos los espacios de trabajo deben incluir un punto de encuentro o un espacio común para interacciones sociales y el desarrollo de ideas.

Puede incluir una combinación de espacios abiertos, semiprivados y privados en los que los empleados puedan unirse donde se encuentren en ese momento, sin forzarlos a completar sus tareas en un espacio específico no ideal.

En este escenario, los trabajadores conservarían sus mesas privadas, pero dispondrían de la opción de moverse libremente entre su espacio de trabajo personal, una sala de conferencias privada o entornos más informales, en función de las necesidades.

Las tecnologías han transformado el mundo empresarial con niveles de sin precedentes de productividad y capacidad de comunicación a través de todo el mundo.

LUGARES

Pero, para muchos, la tecnología también ha disminuido esas conexiones interpersonales, que solo se pueden crear de verdad a través de interacciones cara a cara.

El resultado son crecientes niveles de aislamiento en el lugar de trabajo. La fuerza de trabajo del futuro puede que se sienta cómoda usando el correo electrónico, las redes sociales y la mensajería instantánea, pero también echan de menos las

comunicaciones cara a cara, según nos comentaron.

Los participantes del estudio sienten que, para las empresas, es importante crear espacios compartidos, como cafeterías o bares, salones y salas de esparcimiento.

Cuando se concede a las personas la oportunidad de hablar libremente en un entorno más informal, crece la probabilidad de que estrechen lazos, por encima de las barreras de la edad, el nivel jerárquico y el género.

Los millennials esperan que el lugar de trabajo les recuerde a su casa, por lo que debería ser un espacio informal y cómodo.

También quieren sentir una mayor conexión con la naturaleza, ya sea en trabajos que traen la naturaleza a la oficina con plantas o trabajando más tiempo fuera.

Los jóvenes profesionales creen que las empresas necesitan un entorno de trabajo innovador para innovar. Consideran la tecnología como un elemento fundamental para crear un mejor entorno de trabajo.

En su opinión, la tecnología les ayuda a aprender de forma más eficaz, simplifica el proceso de aprendizaje y potencia la creatividad. Sienten que la tecnología les ayuda a compartir y a mejorar su conocimiento, y que les hace sentirse conectados a las personas y al mundo en su conjunto. Utilizan la tecnología para acceder rápidamente a la información, el entretenimiento, la comunicación y el aprendizaje, así como para mejorar sus habilidades.



CRECIMIENTO CONTINUO

PROGRESO

Para los millennials, encontrar el lugar correcto para trabajar es solo una parte de su ambición. Buscan el entorno adecuado, pero también un lugar en el que desarrollar sus habilidades.

La tecnología cambia la forma de trabajar de las personas y, como resultado, el conjunto de habilidades necesarias en el lugar de trabajo.

Según un estudio del McKinsey Global Institute, para 2025, la automatización podría poner en peligro entre 40 y 75 millones de trabajos en el mundo. Algunos desaparecerán y surgirán otros. Y la tecnología creará nuevos trabajos que no existen hoy.

Según una encuesta del Consejo para la Agenda Global del Foro Económico Mundial sobre el futuro del software y la sociedad, la negociación y la flexibilidad se situaban en los primeros puestos de las habilidades en 2018. En el futuro, estas habilidades empezarán a perder importancia conforme las máquinas, que utilizan enormes cantidades de datos, comiencen a tomar decisiones por nosotros. De manera similar, la escucha activa desaparecerá completamente de las primeras diez posiciones, mientras que el aprendizaje activo pasará a convertirse en una habilidad que todo el mundo necesitará en el futuro.

La creatividad se convertirá en una de las tres habilidades que deberán desarrollar los trabajadores. Dada la enorme cantidad de productos nuevos, nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar en el futuro, los trabajadores deberán ser más creativos para poder beneficiarse de los cambios. Los robots pueden ayudar a las personas a llegar donde desean de forma más rápida, pero no son tan creativos como los humanos (todavía). Desafortunadamente, la mayor parte de las escuelas y las universidades actuales se empeñan en normalizar la creatividad. Por lo tanto, cabe preguntarse cómo se supone que la fuerza del trabajo del futuro puede perseguir su pasión sin ningún estímulo institucional o cultural, ayuda profesional ni mentores.

La tecnología ya está afectando a la forma en la que trabajamos. La inteligencia artificial, la impresión 3D y los materiales avanzados se encuentran todavía en sus fases tempranas de uso, pero el ritmo del cambio se acelerará. Los líderes empresariales, los educadores y los gobiernos deben adoptar una actitud proactiva para aumentar las habilidades y capacitar a las personas para que todo el mundo pueda beneficiarse de la Cuarta Revolución Industrial (Davos, 2018).



**«LAS TECNOLOGÍAS
PERMITEN A TODO EL MUNDO
EXPRESAR SU OPINIÓN»**

PROGRESO

Según los participantes en el estudio, la tecnología les ayuda a aprender de forma más eficaz. Simplifica el proceso de aprendizaje y les permite ser más creativos. Sienten que la tecnología les ayuda a compartir y mejorar su conocimiento, y les hace sentirse más conectados con las personas y el mundo en general. Los millennials utilizan la tecnología para acceder de forma más rápida a la información, el entretenimiento, la comunicación y el aprendizaje, así como para mejorar sus habilidades. También creen que la tecnología ejerce un impacto positivo en la sociedad, y que podría ser una herramienta para fomentar la diversidad y la inclusión.



Afirman que la «tecnología permite a todo el mundo expresar su opinión», aunque también observan un aspecto negativo en forma de falta de comunicación cara a cara e interacciones personales.

Durante el taller quedó claro el deseo de esta generación de contribuir de manera creativa a la fuerza de trabajo y de que se escuchen sus ideas. Sienten que esto puede ayudarles a crecer profesionalmente en un puesto dado. Y, como el desarrollo personal es importante para estos trabajadores, aumenta la posibilidad de que no dejen la empresa.

Para los millennials, la diversidad en el lugar de trabajo es importante: en forma de diferencias de edad, cultura, género, idiomas y salud física. El lugar de trabajo debería permitir a cada persona con necesidades especiales modificar su espacio en función de sus necesidades con mínimas trabas administrativas y máxima discreción, además de fomentar la integración de manera orgánica.

También existe una necesidad de lugares de trabajo preparados para entornos de diferentes generaciones. A medida que los miembros más jóvenes se incorporan a la fuerza de trabajo y la generación más antigua trabaja más allá de su edad de jubilación, surgirá la necesidad de colaboración entre estas diferentes generaciones. Estas variaciones demográficas convertirán a estos equipos diversos en esenciales para mantenerse a flote, y los directivos y líderes deberán fomentar la integración y mostrarse receptivos para todo el mundo.

VALORES ALINEADOS

PROPÓSITO

El grupo con el que hablamos expresó su deseo de crear relaciones más estrechas con sus superiores, en las que se sientan cómodos compartiendo sus opiniones y llamando la atención sobre distintas cuestiones. No consideran su trabajo como un simple trabajo, sino más bien como una parte importante de sus vidas. Y, como resultado, creen que encontrar empresas que reflejen sus valores e identidades personales es una prioridad principal para ellos.

Los millennials quieren trabajar con organizaciones que reflejen sus creencias y que compartan sus pasiones. La fuerza laboral del futuro quiere participar más en los cambios de la sociedad. Quieren contribuir más, hacer mejor su trabajo y ser parte de algo más noble y con más sentido.

En opinión de los participantes del taller, las empresas pueden ayudar a sus empleados a fomentar los valores éticos, a ser más creativos, a desarrollar el talento de forma más eficaz y a potenciar la inteligencia emocional. Quizás, el elemento más importante que entender es que la fuerza laboral del futuro desea trabajar para empresas que reflejen sus valores personales.

Para más del 50 % de los participantes en el estudio, encontrar una empresa que comparta sus valores tiene prioridad sobre la retribución financiera, y el 90 % quiere hacer algo positivo con sus habilidades. El 75 % del grupo considera que las empresas se centran en sus objetivos más que en mejorar la sociedad. Y lo que es peor, según un estudio de Deloitte realizado en 2018, los trabajadores sienten que solo el 29 % de sus empresas aprovechan sus habilidades laborales.



«EL TRABAJO NO GIRA EN TORNO ÚNICAMENTE DEL DINERO. LA PASIÓN TAMBIÉN ES IMPORTANTE»

Los millennials no quieren trabajar solo para ganar dinero, quieren trabajos que tengan un propósito y un sentido.

Si bien un paquete financiero razonable es importante para atraer y retener a esta generación, no parece tener la fuerza motivadora que tenía en generaciones previas. Los millennials quieren disfrutar de su trabajo y estar orgullosos de lo que hacen, y de la empresa para la que trabajan. Su motivación es interna y es más probable que se traduzca en el compromiso del empleado.

CONTINUACIÓN: VALORES ALINEADOS

PROPÓSITO

A esta generación les importan causas que van más allá de sí mismos. La satisfacción estática del trabajo no les basta. Quieren crecer y desarrollarse. Esperan que las empresas inviertan en su crecimiento profesional de manera continua, así como en su desarrollo personal, más allá de enviarlos a seminarios y conferencias.

Desean que se les desafíe con nuevas oportunidades, esperan que se les implique antes en proyectos complejos y desean que se les de la oportunidad de contribuir más.

Los millennials prefieren orientadores en lugar de jefes porque conceden importancia a los mentores y a la igualdad. Quieren que su superior les oriente y les guíe, que realice una tarea de mentor. Quieren alguien que se preocupe por ellos, tanto en su faceta laboral como personal.

Esta generación tiene la menor lealtad corporativa de la fuerza laboral actual, lo que se traduce en una alto índice de rotación. El estilo de jefe de tipo «mando y ordeno» más tradicional no casa con lo que esperan de sus superiores. El jefe de la fuerza laboral del futuro es alguien con el que pueden hablar, al que plantear preguntas y del que pueden solicitar consejo y recibirlo. Quieren sentirse libres para preguntar, aceptar comentarios, informar de problemas, disentir o proponer nuevas ideas y ser escuchados. El enfoque de abajo a arriba es importante para ellos.



SIGUIENTES PASOS

CONCLUSIONES

Sobre la base de los comentarios recibidos de los participantes del taller, son muchas las cosas que las empresas y las organizaciones pueden empezar a hacer para evolucionar y adaptarse a las necesidades de cambio de la fuerza laboral del futuro.

MODOS DE PENSAR DE LA SIGUIENTE GENERACIÓN

PERSONAS

Está claro que, para atraer a la fuerza laboral del futuro, las organizaciones deben conceder prioridad a las personas con respecto a las empresas.

Las empresas deben esforzarse por crear entornos más colaborativos. El espacio de trabajo debe transmitir una mayor sensación de comunidad, en la que las personas se sientan unidas y compartan ideas.

La actitud «así es como siempre lo hemos hecho» resulta anticuada. Las empresas deben ofrecer mucha más flexibilidad en la forma en la que se desarrolla su día a día e invertir en tecnologías que faciliten su consecución. Asimismo, deben prestar gran atención al desarrollo personal de su personal. Cuanto más aprendan y crezcan, más probable es que sean fieles.

ENTORNOS FLUIDOS

LUGARES

Para los millennials la línea que separa su vida personal y laboral es difusa, por lo que las organizaciones deben buscar formas de crear un entorno que se ajuste más a sus expectativas de conciliación.

La creación de lugares de trabajo virtuales y dinámicos permitirá a las empresas ofrecer a sus empleados libertad para trabajar de forma más eficaz. Las organizaciones necesitan proporcionar a su fuerza laboral futura formas adicionales de comunicación, así como mejores herramientas y la tecnología para colaborar de forma remota.

Los entornos físicos también necesitan cambiar. Esta generación más joven florece en espacios compartidos que les permiten socializar y pasárselo bien, además de trabajar. Algo tan sencillo como agregar unas plantas a la oficina puede ayudar a los empleados a sentirse más conectados con la naturaleza y tener un impacto positivo.

CRECIMIENTO CONTINUO

PROGRESO

Los millennials también buscan un entorno de trabajo que les permita desarrollar sus habilidades. Durante el taller, quedó claro que esta generación anhela tener la oportunidad de contribuir de forma creativa a la fuerza de trabajo y que sus ideas se escuchen. Dada la enorme cantidad de productos nuevos, nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar que se vislumbran en el futuro, los trabajadores deberán ser más creativos para poder beneficiarse de los cambios. Permitirles ser más creativos y hacerles sentir que sus puntos de vista y opiniones resultan importantes es una buena forma de aumentar la fidelidad de la fuerza laboral del futuro.

También quedó que claro la diversidad en el lugar de trabajo es importante para ellos. Les atraen mucho las organizaciones con una fuerza laboral compuesta por personas de diferentes edades, culturas y géneros. El lugar de trabajo debería permitir a cada persona con necesidades especiales modificar su espacio en función sus necesidades con mínimas trabas administrativas y la máxima discreción, además de fomentar la integración de manera orgánica.

VALORES ALINEADOS

PROPÓSITO

A los millennials les importan causas que van más allá de sí mismos. Quieren trabajar con empresas que reflejen sus valores personales y que compartan sus pasiones. Trabajar para una empresa con una sólida cultura o responsabilidad ética puede atraer más a la fuerza laboral del futuro que una nómina alta.

Los mentores y la igualdad son también extremadamente importantes para ellos. Las empresas deben ofrecer orientadores más que jefes. Los millennials quieren trabajar para alguien que les oriente, les guíe y les sirva de mentor. Quieren un superior que se preocupe por ellos, en el plano personal y en el profesional. El jefe para esta generación es alguien con el que pueden hablar, al que plantear preguntas y del que solicitar consejo y recibirlo. Quieren sentirse libres para preguntar, aceptar comentarios, informar de problemas, disentir o proponer nuevas ideas y ser escuchados.



Si tiene preguntas o desea descubrir cómo puede Sharp ayudar a su empresa a convertirse en un lugar de trabajo de éxito en el futuro, contacte con nosotros a través de la página web www.sharp.es.

Más información

Póngase en contacto con nosotros en @Sharp_Europe en



Únase a nosotros **LinkedIn**

y vea nuestros vídeos en



<https://www.sharp.es/cps/rde/xchg/es/hs.xsl/-/html/digital-signage-software.htm>

Los diseños y las especificaciones están sujetos a cambio sin previo aviso.
Septiembre de 2019. N.º de trabajo: 20097. Todas las marcas comerciales confirmadas, salvo error u omisión.