

Boletín trimestral #4

SO WHAT?

editado por de la Riva group



Osman Jama

Una organización es una cultura viva que puede adaptarse a la realidad lo más rápido posible.



Andrea Smith

Las empresas necesitan trabajar para comprender sus necesidades de talento y entender a la nueva fuerza de trabajo.

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE EL TRABAJO HOY

Los mitos sobre el trabajo se han desvanecido: trabajar ya no es cumplir un horario en un espacio, acatar órdenes de un superior, esperar a retirarse de una empresa, elegir entre trabajo o tener familia o vida personal.

HASTA HACE ALGUNAS DÉCADAS LA IDEA DE QUE EL TRABAJO FUNGÍA COMO EL RECTOR DE NUESTRAS VIDAS, ERA UNA REGLA INCUESTIONABLE. DESARROLLARSE EN EL ÁMBITO PROFESIONAL DESPERTABA UNA SENSACIÓN DE SEGURIDAD, PERO TAMBIÉN DE MONOTONÍA, PUES LA VIDA LABORAL ERA LINEAL, UNA PROGRESIÓN DEL PASADO AL PRESENTE. AHORA, ESTO HA CAMBIADO DE FORMA RADICAL.

CARACTERÍSTICAS DE LAS NUEVAS ORGANIZACIONES Y EL AMBIENTE LABORAL

- 1 NUNCA ANTES EN LA HISTORIA HA HABIDO CUATRO GENERACIONES EN EL MISMO LUGAR DE TRABAJO, CON DIFERENTES VALORES, CREENCIAS Y EXPECTATIVAS.
- 2 NUNCA ANTES HABÍAMOS UTILIZADO TANTA TECNOLOGÍA EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO. LA TECNOLOGÍA YA NO ES DE USO EXCLUSIVO DE LOS EMPLEADORES COMO HACE DÉCADAS.
- 3 NUNCA ANTES LA TECNOLOGÍA NOS HABÍA PERMITIDO ESTAR TAN CONECTADOS CON OTROS EN CUALQUIER LUGAR Y EN CUALQUIER MOMENTO PARA REALIZAR NUESTRO TRABAJO.
- 4 NUNCA ANTES LA SOCIEDAD HABÍA PUESTO TANTA PRESIÓN EN LAS ORGANIZACIONES PARA QUE ÉSTAS FUERAN SOCIALMENTE RESPONSABLES.

La conclusión es que nunca antes el mundo del trabajo había cambiado tanto y tan rápidamente.

Suena a cliché, pero el futuro del trabajo ya está aquí, al menos para aquellas organizaciones que se adaptan antes que el resto y entienden que el contexto digital y las transformaciones del mercado son catalizadores para reinventarse y capitalizar la variedad demográfica y cultural, el poder de la tecnología y las nuevas fuerzas de trabajo.

La revisión que haremos en *The work is flat*, presentará las principales tendencias y fuerzas que están rediseñando el mundo del trabajo.

«En mi tiempo en IBM me di cuenta que la cultura no es sólo un aspecto del juego, es el juego.»
Louis Gerstner

¿CÓMO ES LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS NUEVAS EMPRESAS?

Siguiendo al autor Javier Díaz, una cultura organizacional adaptable tiene como nuevos atributos: un liderazgo general en el que existe libertad para resolver conflictos de manera ágil; flexibilidad, comunicación constante entre cargos y puestos, y un ambiente de permanente reto creativo que despierte en los empleados la intención de mantenerse innovando.

Es importante señalar que, para los trabajadores profesionales de cualquier generación, el trabajo significativo es una búsqueda decisiva en sus vidas. El trabajo significativo es enormemente motivador, lo que implica mejor desempeño, compromiso y satisfacción.

LAS VENTAJAS DE LA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL SON:

LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA ES UN ALIADO: SE PUEDE SOCIALIZAR EL CONOCIMIENTO DE MANERA MÁS RÁPIDA Y SIN LIMITACIONES ESPACIALES.

SE PUEDE CONTAR CON UN EQUILIBRIO ENTRE COLABORADORES DE EXPERIENCIA QUE CONOZCAN EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA, ASÍ COMO EMPLEADOS DE NUEVAS GENERACIONES. LOS PRIMEROS OFRECEN FORTALEZA Y LOS SEGUNDOS, APERTURA DE PENSAMIENTO.

Las empresas que aceptan el reto para fortalecer su cultura laboral, aquellas que planean sus estrategias más allá de las ganancias, son las que se construyen con base en un propósito. La tendencia del propósito empresarial se ha consolidado en los últimos años como la posibilidad de generar empatía, motivar e inspirar a los involucrados en las organizaciones.

«La cultura organizacional es la suma de valores y rituales que sirven como «pegamento» para integrar a los miembros de la organización.» Richard Perrin

MARCAS EJEMPLO DE PROPÓSITOS EMPRESARIALES:

- 1 HEWLETT-PACKARD: HACER CONTRIBUCIONES TÉCNICAS PARA EL PROGRESO Y EL BIENESTAR DE LA HUMANIDAD.
- 2 NIKE: BRINDAR INSPIRACIÓN E INNOVACIÓN A TODOS LOS ATLETAS DEL MUNDO.
- 3 DOVE: AYUDAR A LAS MUJERES A RECONSIDERAR Y REDEFINIR QUÉ ES LA BELLEZA.
- 4 APPLE: POTENCIAR LA EXPLORACIÓN CREATIVA Y LA AUTOEXPRESIÓN.

Netflix es una muestra de la forma en la que se crea un propósito empresarial y una nueva cultura organizacional. Estos son sus cinco valores fundamentales:

- 1 CONSTRUIR EL EQUIPO SOÑADO
- 2 LIBERTAD Y RESPONSABILIDAD
- 3 CONTEXTO, NO CONTROL
- 4 EQUIPOS ALTAMENTE ALINEADOS, ACOPLADOS DE FORMA RELAJADA
- 4 BUSCAR LA EXCELENCIA

La empresa declara constantemente que su cultura no pretende ser estática, sino que está en constante movimiento. Cada persona que se integra a sus equipos de trabajo puede proponer nuevas oportunidades que permitirán mejorarla.

PROPÓSITO, MISIÓN Y VISIÓN

1 **PROPÓSITO ES LA GUÍA. ARTICULA EL POR QUÉ HACEMOS LO QUE HACEMOS, POR QUÉ EXISTE TU ORGANIZACIÓN, Y POR QUÉ SIRVES A UN PROPÓSITO MÁS GRANDE.**

2 **MISIÓN ES EL IMPULSO. ES LO QUE HACES PARA ALCANZAR TU PROPÓSITO, ES LO QUE IMPULSA SU CONSECUCCIÓN. ES HACER LO QUE REALMENTE IMPORTA Y ELIMINAR LAS DISTRACCIONES, ES LA ESTRATEGIA QUE OFRECE RESULTADOS E IMPACTO.**

3 **VISIÓN ES LO QUE SE ASPIRA A SER. DECLARAR UNA VISIÓN ES EXPRESAR DÓNDE ESTARÁS EN UN FUTURO LEJANO, LOS RESULTADOS O EL IMPACTO MEDIBLE QUE DESEAS LOGRAR. LA VISIÓN PERMITE MANTENER EL RUMBO PARA CUMPLIR EL PROPÓSITO.**

Ruth Stanat



La organización horizontal es una red de información compartida, en la que cada miembro dispone de la información que requiere para cumplir sus funciones.

Lucy Adams



Debemos reimaginar nuestras relaciones con nuestros trabajadores, volviéndonos más astutos, más rápidos y más creativos.

Boletín trimestral #4
SO WHAT?
editado por de la Riva group

LAS LECCIONES DE NETFLIX PARA CREAR UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL:

- 1 **VIRTUDES REALES: NO SÓLO ORACIONES BONITAS SINO VERDADERAS**
- 2 **ALTO RENDIMIENTO: TRABAJAR CON LOS MEJORES**
- 3 **PARA LOS MEJORES COLABORADORES**
- 4 **LIBERTAD CON RESPONSABILIDAD**
- 5 **UNA CULTURA FUERTE EN LUGAR DE CONTROL: VIVIR LA CULTURA, NO IMPONERLA**
- 6 **PROMOCIÓN Y DESARROLLO: POLÍTICAS QUE PERMITAN UNA PROGRESIÓN LABORAL REAL Y FÁCIL**

Para el desarrollo de las nuevas culturas organizacionales, se comienzan a diseñar distintos tipos de organización, mucho menos jerárquicas que en el pasado, por ejemplo:

1 ORGANIZACIONES FLATTER

Se trata de estructuras más planas que las tradicionales que buscan una apertura en la comunicación y colaboración, eliminando algunos niveles jerárquicos dentro de la empresa. En ella la jerarquía no desaparece, sin embargo, ésta no limita la colaboración al buscar la mejora de la experiencia de los trabajadores.

¿Qué requieren las organizaciones flatter?

- 1 Uso de tecnologías para conectar colaboradores.
- 2 Colaboradores que amen trabajar en la empresa y gerentes y líderes que lo comprendan.
- 3 Como ejemplos de organizaciones flatter exitosas tenemos a: Cisco, Whirlpool o Pandora.

2 ORGANIZACIONES FLAT

En estas organizaciones no hay puestos de trabajo, antigüedad, gerentes o ejecutivos: todos son iguales. Otra manera de llamarlas es «organizaciones autogestionadas», lo que representa un cambio radical.

Un trabajador puede iniciar un proyecto nuevo en cualquier momento y ser el responsable de este, por lo que tendrá que buscar financiamiento y formar un equipo para desarrollarlo.

Este modelo es funcional para pequeñas organizaciones, medianas empresas que se crean desde el origen como pla-

nas, y van adaptando el enfoque en la medida que la compañía crece.

Lo rescatable de este modelo es el hecho de la autogestión como un valor que puede despertarse en los colaboradores de cualquier organización.

3 FLATARQUÍA

Este modelo es una mezcla de los dos anteriores, es decir, conservan una jerarquía hasta cierto punto y para algunos puestos, y crean equipos ad-hoc con estructuras planas u orgánicas. La enorme ventaja de estas organizaciones es que son dinámicas y rápidas, son proteicas y altamente adaptables.

¿Qué empresas usan este modelo?

- 1 3M
- 2 Adobe
- 3 LinkedIn
- 4 Google

La ventaja de la flatarquía es que este modelo estructural puede aplicarse a cualquier empresa sin importar el tamaño de ésta. Una opción es pensar esta versión de organización de una manera temporal, es decir, se aplica cuando es necesario, por ejemplo, para desarrollar un nuevo producto o un servicio.

4 HOLOCACIA

Se trata de una nueva forma de administración, en la que un trabajador joven o recién llegado puede tener el mismo poder de decisión que el dueño de la empresa. En la Holocracia la organización establece cuatro puntos fundamentales para el funcionamiento eficiente de una empresa:

- 1 Los roles
- 2 La distribución de autoridad
- 3 Interacciones rápidas
- 4 Reglas transparentes

En este sistema las personas tienen diferentes roles y pueden compartir diversos equipos constituidos para fines distintos. Se considera que cada persona puede llevar a cabo actividades de perfiles diferentes, lo que le permitirá explotar su talento, porque esta libertad siempre implica un reto a superar. Los roles son definidos por cada grupo a través de un proceso de deliberación colectiva, mientras que los perfiles están en constante cambio.

REGLAS TRADICIONALES

Organización jerárquica con toma de decisiones unilaterales.

Estructuras basadas en las funciones de negocio.

Roles y puestos claramente definidos.

Ascenso a través de promociones verticales con muchos niveles por avanzar.

REGLAS NUEVAS

Organización tipo red, ágil y empoderada por líderes de equipo.

Estructura basada en retos y proyectos, con foco en productos, clientes o servicios.

Equipos y responsabilidades definidas, cambios frecuentes en puestos y roles.

Ascenso a través de asignaciones, experiencias y roles multifuncionales de liderazgo.

ENFOQUES DE ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO

No se trata sólo de discutir los salarios o las posiciones en la escala de toma de decisiones, más bien este proceso tiene a la adaptación como el eje del movimiento. Hoy, las empresas buscan formas de consolidar sus espacios laborales de cara a un futuro incierto y móvil, por lo que están adaptándose e implementando programas como: trabajo remoto, que sus colaboradores definan de manera autónoma las actividades que pueden realizar, o la posibilidad de cambiar de posición cada tres semanas o fungir como un asesor *freelance*; en pocas palabras: flexibilidad.

¡Estamos más cerca de la integración trabajo-vida! Esto significa que la frontera entre nuestras vidas personales y profesionales se diluyen. Esto tiene como implicaciones:

- 1 Autonomía
- 2 Atmósfera de apertura y transparencia
- 3 Trabajo para varios empleadores

La consulta Mckinsey estima que hoy un 15% de la fuerza laboral está integrada por trabajadores independientes y la mayoría de ellos no son jóvenes con un solo perfil laboral, sino una fuerza diversa en términos generacionales, educativos y económicos.

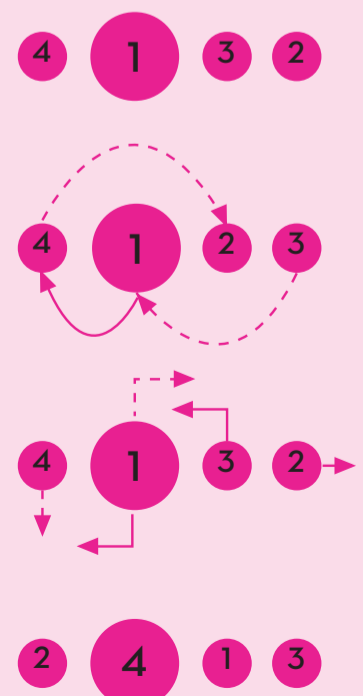
HOLOCACIA:

Estructura de organización flexible. Con roles y responsabilidades bien definidas.

Nuevo formato de reunión. Encaminado a la acción y desplazando los análisis excesivos.

Más autonomía para equipos e individuos. Evitar la burocracia al resolver directamente los problemas de forma individual.

Proceso único de toma de decisiones. Para mantener la evolución constante de la estructura organizacional.



Boletín trimestral #4
SO WHAT?
editado por de la Riva group



Alice Kessler-Harris

Quiero imaginar maneras compartidas y sociales de armonizar el cuidado de los hijos y el lugar de trabajo.



Fernando Flores

En lugar de comprometerse de por vida con una profesión, vocación o forma de trabajo, la gente *wired* simplemente se deja llevar por cualquiera de sus varios talentos o inspiraciones.

LOS BENEFICIOS DEL TRABAJO FLEXIBLE

- 1 MEJORA EL TRABAJO EN EQUIPO.
- 2 LA FUERZA LABORAL ES MÁS PRODUCTIVA.
- 3 LOS TRABAJADORES ESTÁN MÁS FELICES Y SATISFECHOS.
- 4 FUNCIONA DURANTE CONDICIONES COMERCIALES INCIERTAS.
- 5 EL GRUPO DE TALENTOS ES MÁS AMPLIO.
- 6 SE ABREN NUEVAS FUENTES DE TALENTO.
- 7 HAY UN MENOR IMPACTO AMBIENTAL.
- 8 HAY UNA REDUCCIÓN EN FACTURACIÓN Y COSTOS DE CONTRATACIÓN.
- 9 EL CRECIMIENTO SUCEDE MÁS RÁPIDAMENTE.

Según el informe «Flexibility in WorkLife», actualmente los espacios laborales flexibles son los más valorados, ya que permiten que la población económicamente activa adapte su trabajo a sus estilos de vida, y que además lo disfrute. La flexibilidad tecnológica es un eje que posibilita una mayor eficiencia laboral.

1 **Arreglos de trabajo flexibles**, que se relacionan con formas diversas de distribución del tiempo de trabajo que permiten una variación de los horarios de inicio y fin de la jornada, los descansos, así como los periodos libres de carga laboral que pueden tenerse en función de la productividad. En esta categoría se encuentran las formas de trabajo a tiempo parcial, así como la flexibilidad de trabajar en espacios externos a la empresa o hacerlo de forma virtual. Esto significa que los resultados no dependen de las rígidas reglas del tiempo y el espacio, sino de la calidad en la inversión del trabajo.

2 **Los time off** que están relacionados directamente con las posibilidades de tiempos libres en el trabajo y que pueden ser descansos cortos, episódicos o también una pausa mientras se identifica una oportunidad laboral para el perfil del trabajador.

3 **La llamada career flexibility** en ella el colaborador construye su carrera profesional de manera no-lineal, es decir, de una forma progresiva, teniendo en cuenta sus elecciones o necesidades personales.

Dentro de las tendencias laborales han surgido diversas formas organizativas que favorecen una mayor movilidad y mejores expectativas para los trabajadores, lo que genera ambientes de trabajo competitivos que permiten desarrollar escenarios retadores y novedosos para las organizaciones como las siguientes:

MERITOCRACIA

La meritocracia es un sistema que reconoce el esfuerzo y el trabajo de los trabajadores, e incentiva un modelo laboral cooperativo.

En la empresa se ha visto que la meritocracia es especialmente útil para promover, desarrollar y retener el talento. Muchas empresas han implementado sistemas formales para garantizar que los trabajadores sean promovidos con base únicamente en sus habilidades, capacidades y rendimiento independiente de su género, raza, origen u orientación sexual.

El éxito de esta propuesta depende de varias condiciones: definir los perfiles y los espacios disponibles para crecer dentro de la empresa, una métrica clara de los méritos en cantidad y en calidad para cada trabajador y el reconocimiento de estos méritos por parte de los directivos y de toda la red de equipos o trabajadores.

JIM WHITEHURST PROPONE TRES CLAVES PARA CONSTRUIR UNA MERITOCRACIA EN LAS EMPRESAS:

- 1 POTENCIAR A LOS LÍDERES
- 2 FOMENTAR LA PASIÓN EN LA ORGANIZACIÓN
- 3 ALENTAR UNA CULTURA PARA ESCUCHAR A LOS OTROS

No se debe olvidar que para fomentar una meritocracia se debe incentivar el talento que a veces se esconde en las complejas estructuras de trabajo.

HOME OFFICE

El llamado hace algunos años «teletrabajo» o trabajo remoto hoy es conocido como *home office*; se trata de una modalidad de trabajo que pretende incentivar la mayor productividad de los trabajadores. Esta estrategia es producto de una apertura de las empresas hacia la nueva cultura laboral en un momento en que la tecnología presta todas las herramientas posibles para hacerlo.

El *home office* permite evaluar la productividad de los trabajadores de forma cualitativa, al dar la opción de que establezcan sus propios horarios de trabajo, lo que permite una mayor eficiencia al enfocarse en los resultados y no en las horas escritorio que cada uno realice. Esto influye directamente en la autonomía de los trabajadores, lo que incentiva la disciplina y la responsabilidad como valores autorregulables y no impuestos.

COWORKING

El *coworking* es una estrategia que busca incentivar la creatividad a través de compartir y colaborar en espacios comunes con otros que puedan aportar valor al trabajo que se está desarrollando. El espacio puede ser tanto físico como virtual, pero el objetivo es que, eventualmente surja la colaboración entre perfiles y disciplinas.

El perfil de los trabajadores que están en Silicon Valley: **45%** de ellos tiene título universitario y **60%** proviene del extranjero.

En las instalaciones de de la Riva Group los espacios están diseñados bajo el concepto *cool office*, cuentan con una sala Zen para hacer yoga o meditar, espacio para estacionar las bicicletas, tardes de helado, entre otras amenidades que propician una estancia saludable.

WIRED

Para quienes adoptan el estilo de vida *wired*, tener trabajo no es suficiente. El trabajo ya no es sólo un medio para garantizar la supervivencia económica, sino también un espacio que permite la búsqueda de satisfacción personal y reconocimiento social.

De inicio, el paradigma *wired* implica que una sola persona ejerza diversas profesiones, pues puede realizar distintas actividades y ejercer en diversos campos, según lo requieran su pasión e inspiración.

La flexibilidad laboral ha permitido la inclusión de este tipo de personas en las empresas de forma temporal, pero existe otro factor que es necesario para quien busque vivir el estilo de vida *wired*: la creatividad.

«El emprendimiento gira en torno a hacer del mundo un lugar mejor. A menudo insto a los emprendedores incipientes a enfocarse en cómo sus ideas de negocios ayudarán a otros; si tu negocio mejora genuinamente la vida de las personas, tendrá éxito.»
Richard Branson

EL MODELO SILICON VALLEY

Uno de los modelos organizativos más impactantes en los últimos años, desarrollado a la par de la innovación tecnológica, ha sido el de Silicon Valley, en el que podemos destacar como principales elementos de éxito que el trabajador sea el centro de las empresas y la potenciación de su productividad, ya que lo que se busca es que la creatividad se despierte en cada colaborador.

LOS PRINCIPIOS DE ESTE MODELO SON:

- 1 SIEMPRE ESTUDIAR, SIEMPRE APRENDER
- 2 SER OPTIMISTA
- 3 SER TOLERANTE AL FRACASO
- 4 ACTUAR DE INMEDIATO
- 5 LA COLABORACIÓN COMO ACTITUD PRIMORDIAL EN EL TRABAJO

Peter Thompson

Avanzamos hacia un modelo futuro de trabajo que responda de verdad a las influencias sociales, tecnológicas y económicas del siglo XXI. Para muchas empresas va a resultar duro.



Marc Bloch

Los hombres se parecen más a su tiempo que a sus padres.



Boletín trimestral #4

SO WHAT?

editado por de la Riva group

El ascenso de esta clase no sólo produce cambios en el perfil de la fuerza laboral a nivel mundial; también los propios trabajadores definen qué tipos de empleos requieren para desenvolverse con comodidad:

1 Necesitan un trabajo que les atraiga y suponga un desafío.

2 Exigen la posibilidad de expresarse y ser ellos mismos.

3 Buscan un lugar para vivir que les signifique un reto.

La movilidad es una característica de quienes viven la vida *wired*; para ellos no hay lealtad ni compromisos a largo plazo respecto a las empresas, tampoco arraigo a las ciudades donde desarrollan sus proyectos.

COACHING, MENTORING Y SPONSORSHIP

La autora Lucy Adams, experta en Recursos Humanos, afirma que en ocasiones se necesita acudir a agentes externos que proporcionen una visión fresca de las relaciones laborales establecidas en las empresas y que apoyen en la consecución de metas. Veamos un poco más de estas propuestas como el *coaching*, el *mentoring* y el *sponsorship*.

El **coaching** busca una intervención en el equipo de trabajo para promover la motivación en el cumplimiento de metas por parte de los trabajadores; el **mentoring**, tiene como objetivo la transferencia de conocimiento de personas experimentadas a líderes de las empresas, mediante un programa de acompañamiento y resolución de problemas específicos. El **sponsor** o patrocinador es un líder senior que usa su influencia, sus conocimientos y sus relaciones, para hacer visible al talento dentro de la organización, a fin de alcanzar asignaciones, promociones o nuevos puestos de trabajo.

Un nuevo tipo de trabajador, conocido como 3.0, surge para realizar exitosamente su trabajo sin horario ni lugar específico, apoyado por las plataformas digitales.

«Los *millennials* están enfocados en desarrollar sus habilidades individuales, prefieren aprender más que dirigir o liderar a otros»
Luis Arvizu

EMPRENDEDURISMO VS INTRAEMPRENDEDURISMO

El emprendedurismo propone una nueva forma de entender el trabajo. En lugar de conducirse por la suerte, los talentos y la inspiración, la nueva vida emprendedora se rige por aportar valor a la comunidad en la que se vive. Para los emprendedores, una vida con significado involucra mucho más que la expresión de las capacidades personales, pero no las ignora; la gran diferencia reside en el arraigo, en el interés por mejorar su entorno a través de sus proyectos.

El emprendedor busca renovar a su comunidad a partir de una idea, un producto o una empresa. Identifica una problemática o necesidad y busca incidir en ella para resolverla. Un emprendedor, individualmente o en equipo, se vincula con la creación de nuevas oportunidades económicas, haciendo frente a la incertidumbre y a otros obstáculos, adoptando decisiones sobre la localización, la forma y uso de los recursos y de las instituciones.

Según los autores Flores y Gray, el intraemprendedor muestra las características principales del espíritu emprendedor: se da cuenta de que algo no está del todo bien, que algo es anómalo o está en conflicto. Entonces, descubre una forma de resolver la anomalía.

Los intraemprendedores aprovechan los recursos de la empresa para mantener esa chispa creativa que se requiere para despertar la innovación. Invierten parte de su tiempo en ideas productivas que la compañía debe recoger a través de procesos abiertos, para canalizarlas, darles seguimiento y lograr el éxito.

Además de poseer ciertas características, como persistencia, determinación, resiliencia, proactividad, facilidad para trabajar en equipo, compromiso, espíritu innovador, constancia, una de las cualidades que definen al intraemprendedor es la pasión por su trabajo, que lo lleva a salir de su adscripción laboral para proponer nuevas ideas.

En de la Riva Group llevamos a cabo un experimento de innovación en el cual se buscaba diseñar los prototipos de las herramientas de investigación del futuro. Para ello se convocó a los miembros de distintas áreas (cualitativas, cuantitativas, recursos humanos, TI, etcétera.) para conformar equipos multidisciplinarios que presentaran propuestas, la o las ganadoras serían implementadas. Cada equipo contó con la asesoría de expertos para lograr que la idea fuera accionable, útil y verdaderamente innovadora para la empresa. Los resultados fueron sorprendentes, sobre todo porque los participantes aprendieron que se puede trabajar bajo el esquema de prueba y error para encontrar nuevas soluciones metodológicas para los investigadores y profesionales del *marketing* y el *research* del mañana.

Los nuevos trabajadores deben tener un perfil multidisciplinario y habilidad para analizar resultados obtenidos a través del big data y la innovación.

Las generaciones tradicionales, *baby boomers*, X y Y tienen características específicas, pero comparten el interés por hacer un buen trabajo y ser reconocidas por ello. Los líderes empresariales deben aprender a comunicarse con los miembros de todas las generaciones y lograr un entendimiento entre ellas por el bien de la organización.

Los *millennials* serán el 75% de la fuerza de trabajo en 2030 y con ello se modificarán definitivamente algunos aspectos de la cultura laboral, sobre todo en lo referente a la flexibilidad y la lealtad a las empresas. Esto, en el marco de una nueva revolución industrial que tiene como horizonte el 2020.

La próxima revolución industrial no se tratará de crear más y mejores tecnologías, sino de cómo éstas logren dialogar para generar mejores formas de producción.

«Las empresas están dejando de ser organizaciones rígidas para convertirse en redes flexibles con el fin de sacar lo mejor de sus empleados. Las que se adaptan sobrevivirán»
Peter Thompson

Frente al futuro que presenta la nueva revolución industrial y la singularidad, las empresas pueden:

- 1 Impulsar los perfiles de trabajadores autónomos.
- 2 Construir espacios colaborativos virtuales.
- 3 Desarrollar una cultura meritaria que permita la consolidación de un equipo de trabajo.

En el mercado laboral del futuro se buscarán perfiles con competencias multidisciplinares y transversales que permitan adaptarse a diferentes proyectos de las organizaciones o en diversas organizaciones. El futuro será atomizado y en redes, las conexiones ya no serán físicas, el trabajo a distancia que ahora se ensaya será una competencia imprescindible. Lo anterior también demandará a los empleados una actualización constante de sus conocimientos, una actitud emprendedora.

Este tipo de cambios, impensables hace una o dos décadas, empiezan a impactar en la forma en que comprendemos las cosas que suceden a nuestro alrededor. En un mundo que cambia cada segundo, que presenta retos de conocimientos y adaptación a la tecnología cada que aparece un nuevo *smartphone*, es necesario visibilizar las posibilidades de impactar en los mercados laborales desde diferentes ámbitos, con apertura a nuevos conocimientos, creando nichos de necesidades de forma creativa.

link insightful®

Twitter @delarivagroup

Facebook De la Riva

LinkedIn De la Riva Group