



# El Futuro del Trabajo: ¿Estás listo?





## Sus anfitriones para hoy.....



**Betty Almonte**  
Career Development and  
Employee Experience Analyst  
**UNDP**



**Nolly Cole**  
Fuel50  
Psicoterapeuta con 35 años  
de experiencia en  
consultoría de RRHH y más  
de 10 años de experiencia en  
coach ejecutivo y grupal.



# Resultados del aprendizaje



- ¿Cuáles son las megatendencias actuales?
- ¿Cómo afectan estas al futuro del trabajo?
  - ¿Cómo puedo ser ágil en mi carrera?
    - ¿Qué debo hacer?



- **Vivir en un mundo que es:** Volátil; Incierto; complejo y ambiguo
- **Las cosas cambian:** Políticamente, económicamente, socialmente, tecnológicamente, legalmente y ambientalmente (¡y pandemias!),
- **Impacta lo que hacemos,** cómo lo hacemos y dónde lo hacemos
- **Es necesario ser un jugador proactivo** en la gestión de su carrera

# Megatendencias

**Para 2030, la población mundial aumentará en más de 1.000 millones** a más de 8 mil millones y el 97% de este crecimiento provendrá de naciones emergentes o en desarrollo. Se estima que la mitad de la población mundial provendrá de solo 9 países.

Las personas en todas las regiones viven más tiempo, pero en muchos países avanzados el crecimiento de la población en edad de trabajar se está desacelerando, lo que lleva a una vida laboral más larga

Creciente papel de la mujer en el trabajo y en el consumo mundial

Desafíos crecientes sobre el suministro / consumo de energía

Aumento del trabajo internacional/migración.





**4x cosas**  
que debes hacer para  
ser **ágil** en tu **carrera**

1. **Conocer** las Tendencias
2. **Construir** tu Capital de Carrera
3. **Saca provecho** a tus Talentos
4. **Mantente** por delante de la curva

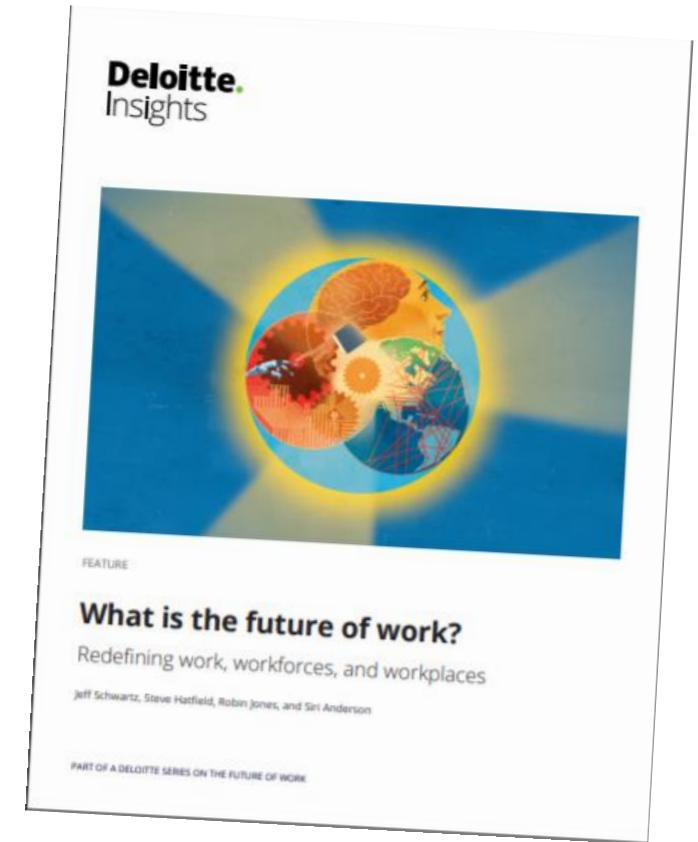
# En el futuro, el trabajo cambiará de 3 formas:

1. El Trabajo en si (lo que hacemos)
2. **Quién** hace el trabajo
3. **Dónde** se hace el trabajo



# 1. El trabajo en si (**lo que hacemos**)

- La Tecnología mejorará y no reemplazará al Capital Humano
- Mucho del trabajo pasará de ser tareas completadas a resolución de problemas y administrar relaciones humanas





## 2. **Quién** hace el trabajo

- La fuerza laboral alternativa continuará creciendo con mayor uso de profesionales por proyecto (gig workers) y crowdsourcing
- El ciclo de vida de los empleados pasará de:
  - *atraer, desarrollar y retener* empleados a
  - *accesar, curar y conectar* varios tipos de trabajadores



### 3. **Dónde** se hace el trabajo

- Equipos continuarán separados físicamente ya que la Comunicación digital y las Plataformas de colaboración reducen la necesidad de conexión física
- Mayor necesidad de construir Cultura y Conexiones de equipo en los grupos de trabajo



# ¿Qué opinas?

¿Cuántos empleos serán reemplazados por la automatización para 2030?

- A. 35%
- B. 55%
- C. 75%
- D. Nadie sabe

# Tiempo para reflexionar

Considere su rol y los roles asociados con él

¿Qué aspectos de su rol y roles asociados es probable que se automaticen?

¿Cómo cambiará esto lo que haces?

¿Cambiará esto quién hace el trabajo?

¿Cómo afectará esto al lugar donde se realiza el trabajo?

Por favor, comparte tus pensamientos en el chat



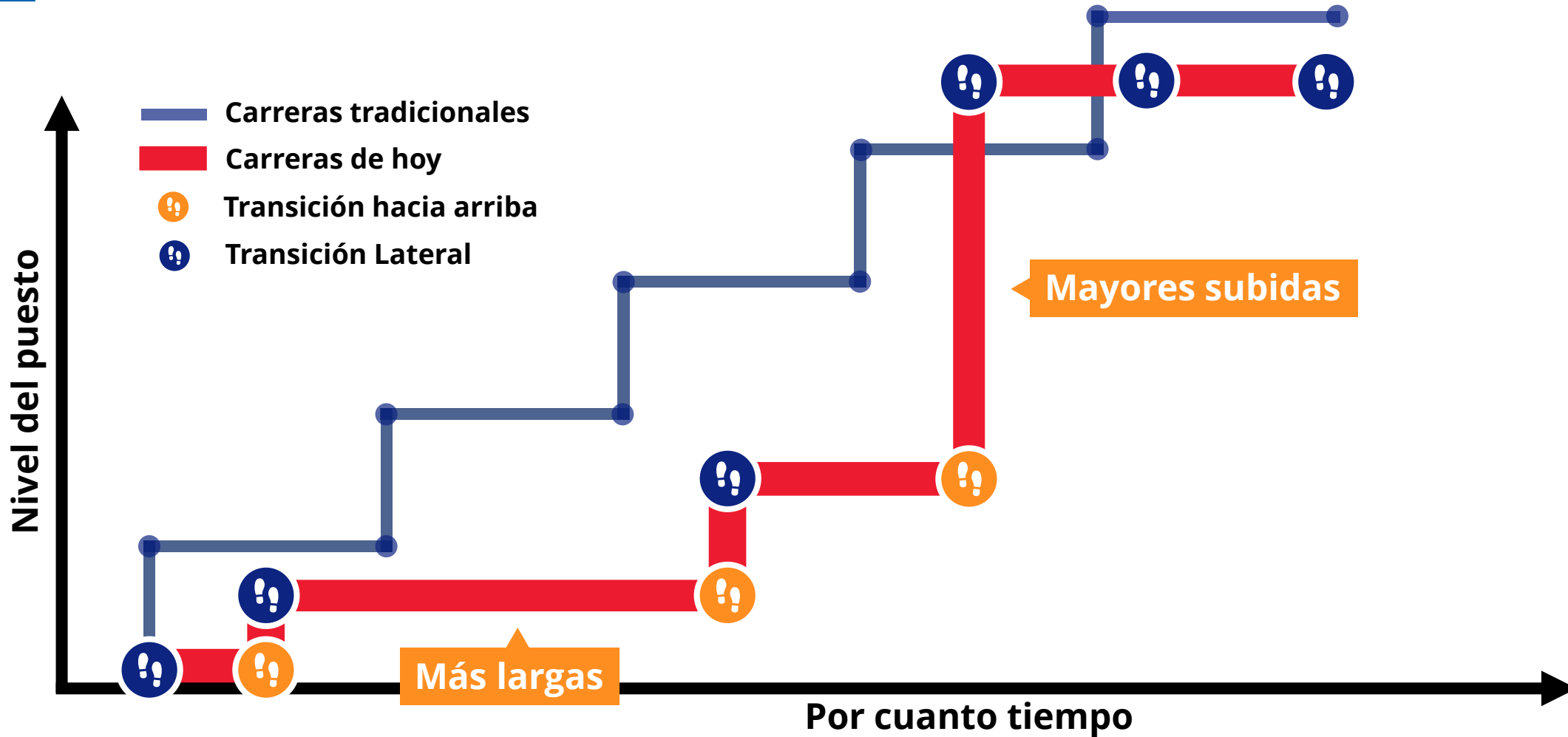
¿Qué significa esto  
para tu carrera?





# El reto de carrera

UN PANORAMA DE CARRERA CAMBIADO



# Tendencias de carrera 2022:

- Mayor capacidad de respuesta a las necesidades de los empleados (beneficios más flexibles, mejora de la experiencia de la fmh, oferta de mayores opciones de bienestar y oportunidades de desarrollo).
- Mayor atención a la equidad, la diversidad y la inclusión
- Mayor enfoque en la productividad personal, el bienestar y la resiliencia personal
- Enorme crecimiento en el aprendizaje, especialmente para los líderes. Las habilidades son la nueva moneda
- Una cultura de liderazgo cambiada en muchas organizaciones



# Tendencias profesionales necesidad de saber acerca de



## TRADICIONAL

## TODAY

**El desarrollo profesional** significa  
progresión ascendente

**El desarrollo profesional** significa  
crecimiento a través de nuevas  
experiencias

**Se me ofrecen nuevos puestos**

**Busco y encuentro  
nuevas oportunidades**

**Mi gerente me ayuda a planificar mi  
carrera**

**Mi gerente, mentor y otros me ayudan  
a encontrar oportunidades de trabajo**

El desarrollo se centra en los líderes  
sénior

El desarrollo se aplica a  
todos los roles y funciones

**Mi gerente decide cuándo estoy  
listo para un nuevo puesto**

**Decido cuándo estoy listo para  
cambiar de rol**

Tomar una nueva asignación puede  
ser arriesgado

**Pasar a una nueva posición es  
respetado y considerado clave para el  
crecimiento**

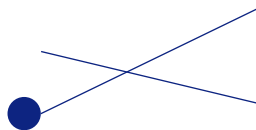


# Skills en demanda para el futuro



EJECUTIVOS AHORA APUNTAN A SKILLS DE COMPORTAMIENTO  
COMO LAS MAS CRITICAS PARA MIEMBROS DE LA FUERZA LABORAL

Optimismo	Curiosidad	Tenacidad	Flexibilidad	Integridad
Aprendizaje	Generosidad	Alegría	Trabajo en equipo	Humildad
Motivación	Ética	Empatía	Dedicación	Manejo del tiempo
Felicidad	Paciencia	Amabilidad	Perdón	Admiración





# Humanos + Bots

## La Nueva Fuerza Laboral

EL FUTURO DEL TRABAJO



**Humano**

**Máquina**

**2018**



**2022**



**2025**



SOURCE

<https://www.weforum.org/agenda/2020/01/davos-2020-future-work-jobs-skills-what-to-know/>

<https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2020/01/15/top-10-hr-trends-that-matter-most-in-the-2020-workplace/#143eeb007dfc>



*"Estudio tras estudio muestran que, si bien la tecnología alterará muchos roles directamente, también tendrá efectos indirectos. A medida que crece la demanda de matemáticas, computación y análisis de datos, también lo hará la necesidad de atributos humanos como creatividad, pensamiento crítico, persuasión y negociación."*



**BERNADETTE WIGHTMAN**  
MANAGING DIRECTOR,  
BANKING AND GLOBAL SERVICES,  
BT GROUP, UK

# Habilidades en demanda en 2022

EL FUTURO DEL TRABAJO

- #1 – Mentalidad creativa e innovadora
- #2 - Persuasión
- #3 - Colaboración
- #4 - Adaptabilidad
- #5 – Inteligencia emocional y social
- #6 - Juicio y toma de decisiones
- #7 – Alfabetización digital y pensamiento computacional

Evalúate a ti mismo y considera dónde podrías necesitar desarrollarte



# Matriz de Agilidad de Talento de Fuel50™

## Desempeño vs. Pasión



# Tus talentos: ¿Que amas hacer?

DEFINIENDO TU FUTURO

**Quando estoy al máximo en el trabajo, estoy haciendo:**

- 1.
- 2.
- 3.

# Construyendo mi **estrategia de capital de carrera**

Si yo fuese una marca de producto bien conocida, ¿qué sería?

En mi mejor momento, otros me describirían como:

- 1.
- 2.
- 3.



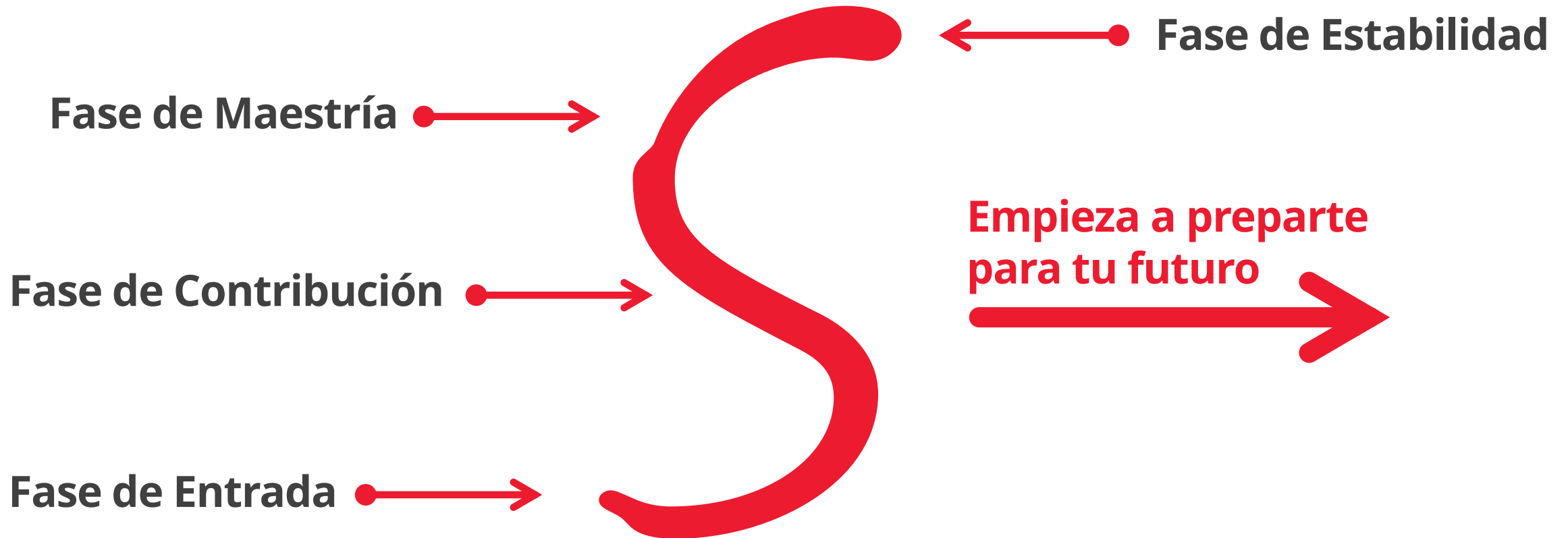


**“Toma 20 años construir una reputación,  
y solo 5 minutos arruinarla.**

Si piensas en eso,  
harás las cosas diferente.”

WARREN BUFFET

# #4 Cada rol tiene curva de crecimiento



# Construyendo mi **agilidad de carrera**

ALISTATE PARA LA SIGUIENTE OLA

**Adelántate a la curva, pregúntate...**

- 1. ¿Qué Skills necesito?**
- 2. ¿Qué Conocimientos necesito?**
- 3. ¿Cuáles Personas necesito?**





**‘Incluso si estás en el camino correcto, te atropellarán si te quedas sentado ahí.’**

# Prepare su carrera para el futuro en 2022 y más allá

## EL FUTURO DEL TRABAJO

- Obtenga claridad sobre cómo se ve la excelencia
- Ten claro lo que eres bueno en tus habilidades y fortalezas
- Prioriza el tiempo para aprender y desarrollar tus habilidades
- Buscar oportunidades de crecimiento
- Desarrollar una mentalidad de crecimiento
- Busca personas que puedan apoyarte



# Tiempo para la acción

Identifique **3 cosas** que puede hacer para apoyar su desarrollo profesional para permitirle mantenerse a la vanguardia

- 1.
- 2.
- 3.

What will be your first step?  
When will you make it?





Para más preguntas, contactanos en:

**E-mail:** [career.development@undp.org](mailto:career.development@undp.org)



**Yammer:** Career Development & Experience

O visita nuestra página de intranet en:

<https://undp.sharepoint.com/teams/TalentDevelopmentHub>



**Gracias**