

Future of Work Micro Report

2024

byld x  Telefónica



Índice

- 01 Mercado
- 02 Desafíos
- 03 Top problemas
- 04 Conclusiones
- 05 Sugerencias y referencias

D1 Mercado

El trabajo ha cambiado...

Reducción de jornada

Semana laboral de 4 días: 41 empresas y 500 trabajadores piden participar del piloto del Gobierno

TRABAJO Y VACACIONES

La vida de los nómadas digitales en España: "Con el nuevo visado, vamos a ser cada vez más"

MERCADO LABORAL

Elon Musk declara la guerra al teletrabajo: "Creo que es moralmente incorrecto"

Four-day week: 'major breakthrough' as most UK firms in trial extend changes

Nearly all companies taking part opt to continue with new pattern as staff report better work-life balance

Se buscan trabajadores con sueldos de más de 3.300€ mes y teletrabajo 100%

Los jóvenes no quieren cobrar mensualmente ni por horas: esta es su preferencia

Empleo

El impacto negativo de las reuniones: 7 de cada 10 trabajadores dicen que lastran su productividad

...pero más han cambiado los profesionales

- Las motivaciones a la hora de elegir un empleo **no son las mismas**.
- La **GenZ** comienza a entrar en el mercado laboral **anteponiendo su vida personal a la profesional**.
- Además, el **resto de trabajadores** ha modificado su visión del trabajo por el "efecto Covid".
- **Los trabajadores demandan flexibilidad en todos los niveles:** geografía, localización, horario y objetivos.
- La **regulación** es un limitante y existe **incertidumbre** sobre cómo va a evolucionar.

02 Desafíos

1 Atracción y retención de talento

Las empresas no se están adaptando a las nuevas demandas porque no saben cómo hacerlo.

Profesionales

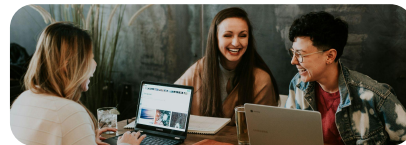
Las prioridades han cambiado

Propósito, flexibilidad y horizontalidad son las razones por las que eligen una empresa y se quedan.



El talento joven no tiene claro cómo visibilizarse

No saben qué esperan las empresas de ellos y si sus valores no encajan con ella, la descartan.



Empresas

RR.HH. siguen seleccionando como antaño

Manteniendo sesgos como la “titulitis” y filtros muy básicos sobre la persona.

Oferta no suficiente

No hay grandes apuestas por la diferenciación en qué ofrecer a los empleados.

Ésta se limita a elementos como políticas de teletrabajo, plan de carrera y perks que no son suficientes.

2 Oficina del futuro

La oficina es “allí donde esté el ordenador” y los profesionales son cada vez más individualistas.

La oficina hoy

La oficina física ha cambiado su uso principal

Se han convertido en lugares donde hacer **cultura, equipo o trabajo grupal**.

La oficina del futuro tiene que **aportar valor** más allá para mover al profesional de su espacio de trabajo.

Los recursos de las empresas son limitados: offsites, afterworks, voluntariados, etc.

Es clave para la empresa construir comunidad y pertenencia

Los corporates se han dado cuenta de que cerrar oficinas supone un ahorro importante.

Grandes techs (Meta, Twitter, Snap, etc.) han obligado a volver a la oficina.

La oficina del mañana

Empiezan a surgir puestos enfocados en la felicidad del empleado

Equipos específicos de salud mental.

Y tendencias como la mejora de las **gafas XR** para **potenciar el trabajo remoto** y los profesionales se agruparán en torno a una **DAO**.



3

Formación: *Upskilling y reskilling*

Los profesionales están obligados a desarrollar nuevas habilidades para no quedarse obsoletos.

Profesionales

Soft skills por encima de las hard skills

Polarización de perfiles: el hiper especialista y el perfil líquido capaz de adaptarse y ser un solucionador de problemas.

Los profesionales van a tener **múltiples carreras** e incluso en paralelo.



Empresas

La educación tradicional es muy cara y requiere mucho tiempo

La universidad tradicional no encaja con las competencias que las empresas demandan...pero las **empresas siguen demandando títulos.**

Las empresas fomentan el upskilling y reskilling

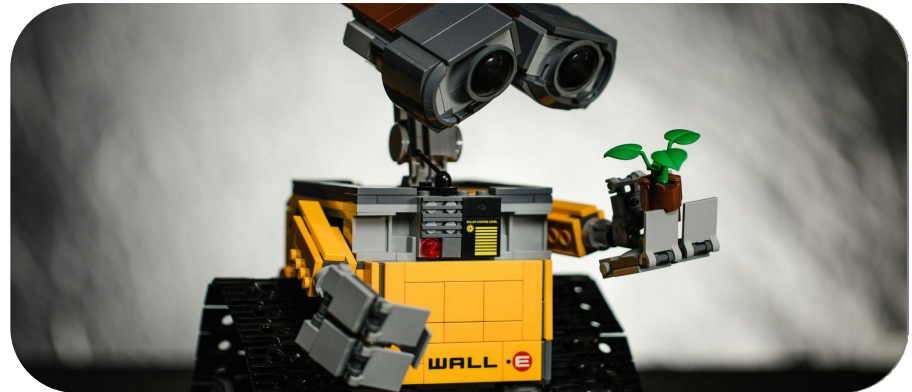
Han nacido con **éxito modelos alternativos** para desarrollar conocimiento y habilidades en formatos de píldoras, asíncrono, online, etc.

La tecnología va a hacer que desaparezcan trabajos y nazcan otros nuevos

Existe un **riesgo** de anular nuestra capacidad de **resolver problemas complejos** por el uso excesivo de herramientas automáticas que puede hacer que dejemos de entender los procesos que hay por debajo.

La IA no razona y no tiene soft skills, tiene un límite claro en lo que puede sustituir y lo que no respecto de los humanos.

La **IA** puede ser una **gran ayuda en los procesos de HR**, aunque todavía no se sabe cómo.



4 Inteligencia Artificial

Amplificador de capacidades más que un sustituto.

5 *Multiearners*

Una realidad aún lejana y para la que nadie está preparado.

Profesionales

No todo el mundo puede o quiere ser freelance

El freelance busca recursos propios como comunidades de freelances, formaciones online o acuerdos con otras empresas para captar clientes.

Existen diferentes tipos de freelance: **por necesidad, por vocación y los que no encajan en el modelo de trabajo por cuenta ajena.**

El freelance tiene que ser un **perfil 360°** que hace todo el end to end (de facturación, ejecutar y venderse) y sus principales *pains* son la incertidumbre, la soledad y el acceso a clientes.

Empresas

Las empresas no están preparadas

Para tener gran parte de sus profesionales *part-time* o *fly-in teams*. El periodo de adaptación, procesos de *onboarding*, cultura e incluso confidencialidad están muy alejados.

El **reto** a futuro no está en que las empresas permitan ser *multiearner*, sino que el **sistema lo permita.**

03 Top problemas

Problema #1

Pérdida del *engagement* del empleado.

Problema #2

La formación actual no se adapta al futuro.

04 Conclusiones

El futuro del trabajo entendido en diferentes niveles.



> Sobre profesionales

Top Insights:

- **Motivaciones diferentes a la hora de elegir o permanecer en un trabajo.** Ahora se priorizan aspectos como la flexibilidad, la relación con el equipo, los proyectos o el propósito de la empresa frente a valores más tradicionales como el sueldo o la posición.
- **Sociedad del "unsubscribe".** Si algo no nos convence, lo dejamos.
- **No es solo cuestión de generaciones.** Aunque impulsado por la GenZ, el Covid ha impulsado el cambio de mentalidad.
- **Las soft skills están por encima de los títulos.** Es tan importante lo que aprendes como la capacidad de aprender y de adaptarse a los cambios.



> Sobre profesionales

Top Retos:

- Los trabajadores se ven forzados a mantener o incrementar su valor como profesionales ante los avances tecnológicos. **La tecnología avanza muy rápido y es fácil quedarse obsoleto.**
- **La limitación regulatoria pone en tela de juicio la plausibilidad de una fuerza laboral de *multiearnerners*.** Alinear empresas, trabajadores y leyes para pasar de un contexto donde trabajador y empresa tienen una relación de exclusividad a otro donde los trabajadores quieren ser *multiearnerners*.

Top Oportunidades:

- **Diseñar nuevos modelos de formación** que permitan a los usuarios aprender y desaprender rápido.
- En un entorno cambiante, para aquellos profesionales que no realizan trabajos presenciales o manuales, **la tecnología obliga a estar en constante reciclaje.**



> Sobre las empresas

Top Insights:

- **En el futuro las empresas serán marketplaces de proyectos y los empleados irán saltando de una a otra.** De forma que estén donde se les necesite, en el momento que se les necesite y durante el tiempo que se les necesite.
- **La empresa ya no es la que tiene todo el poder, el empleado se ha empoderado.**
- **La oficina se convierte en algo continuo, en una sucesión de espacios donde trabajamos a lo largo del día.**
- **La oficina como el espacio físico donde trabajamos ya no interesa.** Tiene que ser un lugar que ofrezca algo extra y que contribuya a generar comunidad.



> Sobre las empresas

Top Retos:

- **Desconexión y pérdida de engagement entre empleados y empleados con las empresas.** Pérdida del sentimiento de pertenencia a la compañía, diluyéndose la cultura de ésta.
- **Empresas y profesionales no son capaces de identificar el gap y acciones a tomar en cuanto a la adquisición de skills.**

Top Oportunidades:

- **Ayudar a las empresas a que vuelvan a conectar con sus empleados en el nuevo entorno de prioridades.** Mantener su cultura en el panorama actual (híbrido, remoto, asíncrono, internacional, etc.).
- **Facilitar que las empresas se adapten a las nuevas demandas de los trabajadores.**



Sugerencias y referencias

Si no quieres perderte más información sobre las tendencias mencionadas en este documento, te recomendamos algunos de los siguientes artículos:

1. World Economic Forum (2020). **[The Future of Jobs Report.](#)**
2. Fast Company (2023). **[5 Trends that will shape the future of work in 2023.](#)**
3. Pitchbook (2023). **[Market Size Estimates.](#)**
4. Gartner (2023). **[Beyond ChatGPT: The Future of Generative AI for Enterprises.](#)**
5. Forbes (2022). **[The Future of Work is Flexibility.](#)**
6. Gartner (2022). **[6 Ways the Workplace Will Change in the Next 10 Years.](#)**
7. Zapier (2019). **[The Remote Work Report.](#)**
8. McKinsey (2023). **[What is the future of work?.](#)**
9. McKinsey (2021). **[The future of work after COVID 19.](#)**
10. BBVA (2021). **[Reskilling y upskilling.](#)**
11. SHRM (2020). **[Internal Mobility Boosts Retention.](#)**
12. PWC (2023). **[Global Workforce Hopes and Fears Survey.](#)**
13. Bookings (2019). **[Automation and Artificial Intelligence: How machines are affecting people and places.](#)**
14. Shakers & Factorial (2023). **[La creciente importancia de los equipos de RRHH y su rol como arquitectos de la nueva fuerza laboral.](#)**
15. Investigación propia de Byld. **[Entrevistas a expertos, usuarios, encuestas y otros experimentos.](#)**

Contáctanos



Byld

Las empresas necesitan un modelo de innovación que sirva como motor para la transformación y el crecimiento. Nuestra experiencia con diversas corporaciones nos ha dado la capacidad de comprender una multitud de industrias y establecer conexiones entre ellas. La clave está en alinear este conocimiento intersectorial con la comprensión inicial de las necesidades de la corporación. Ayudamos a desbloquear el poder del espíritu corporativo y emprendedor para crear negocios respaldados por una innovación real, como cofundadores y con un enfoque práctico. Descubre lo que hemos descubierto sobre este sector y cómo podemos ayudarte a convertir estos hallazgos en soluciones accionables que añadan valor al negocio.

marketing@byld.xyz

Telefónica Venture Builder

Telefónica Venture Builder nace en 2020 con el objetivo de complementar a los vehículos de inversión ya existentes en la compañía. Este Venture Builder es el vehículo de la multinacional para crear e invertir en startups tecnológicas basadas en ideas innovadoras con alto potencial de mercado y con un alcance global. Nos apalancamos en los activos que tenemos en Telefónica para aportar ventajas competitivas diferenciales que mejoren las posibilidades de éxito de las startups.

venturebuilder@telefonica.com

¡Gracias!

