

# El futuro del trabajo



Mayo 2021

CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY

Any use of this material without specific permission of McKinsey & Company is strictly prohibited

McKinsey & Company—NOT FOR EXTERNAL DISTRIBUTION

For conditions governing the use of MGI analyses and charts by non-Firm entities or individuals, you must first check with, and get approval from, Firm Legal.

## Contenido

**1**

**El COVID-19 aceleró las tendencias que redefinirán el futuro del trabajo**

**2**

**Más trabajadores necesitarán cambiar de ocupación – principalmente los más vulnerables**

**3**

**Implicaciones para las empresas**

# El COVID-19 desató tres grupos de tendencias que probablemente persistirán después de la pandemia

Cambio a largo plazo en la demanda comparado con antes de la pandemia

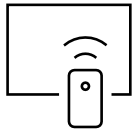


Sin cambios



Disminución

## 1 Trabajo remoto, reuniones virtuales y viajes



Trabajo desde casa



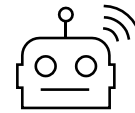
Viajes de negocios



Viajes de ocio



## 2 Comercio electrónico y transacciones virtuales



Penetración de E-commerce



Delivery de restaurantes



Delivery de supermercados



Educación en línea



Telemedicina



## 3 Automatización e Inteligencia Artificial



Adopción de automatización

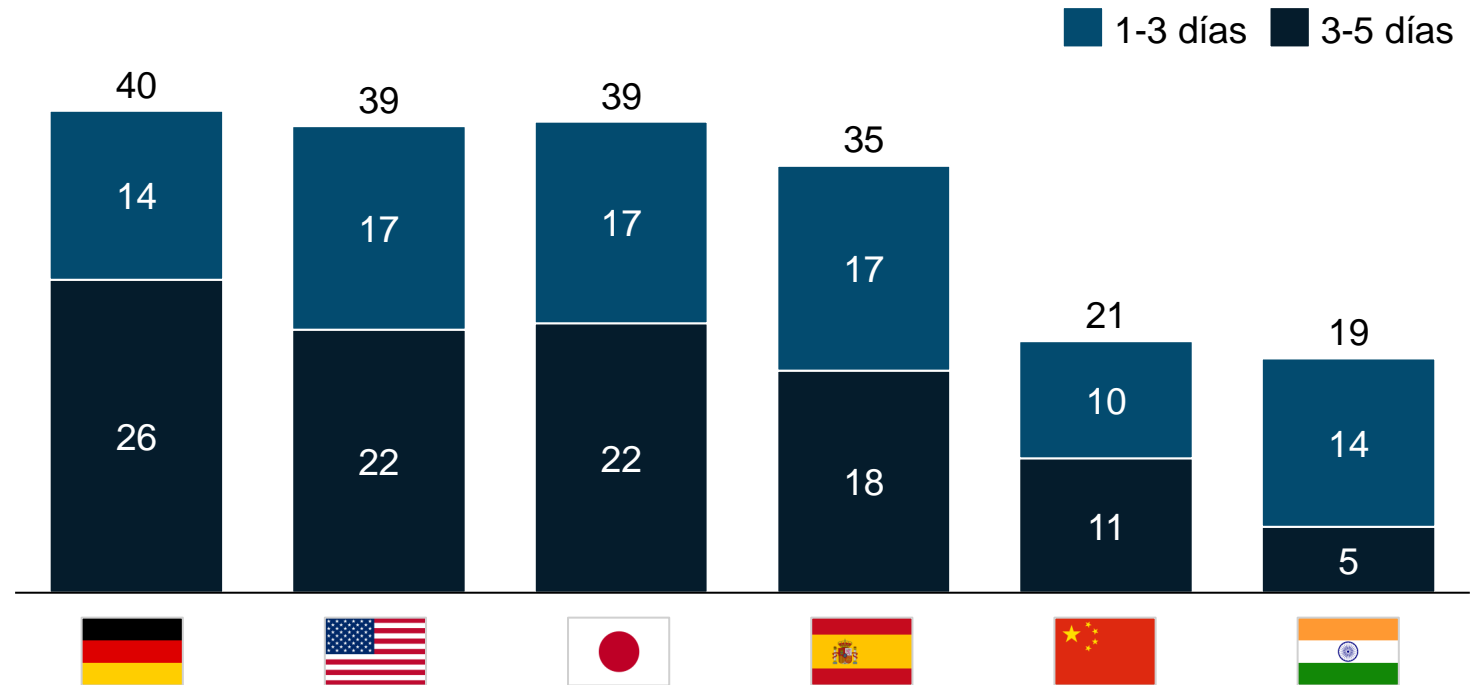


# El potencial de trabajo remoto aumentó con la pandemia

# 20-25%

Trabajadores que podrían trabajar desde casa 3-5 días a la semana en economías avanzadas

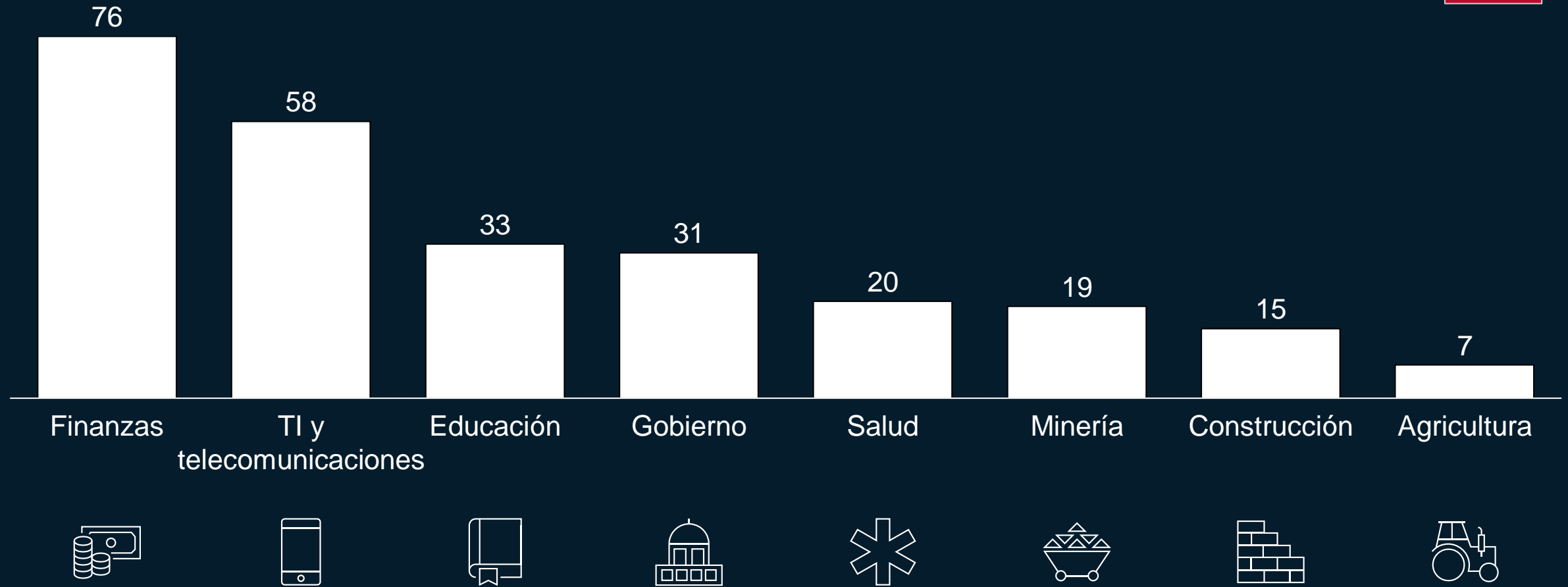
Fuerza laboral con potencial de trabajo remoto por número de días a la semana



# El potencial para el trabajo remoto varía según la industria

Potencial efectivo de tiempo invertido (sin pérdida de productividad) trabajando remotamente por sector en EE.UU., %

No exhaustivo

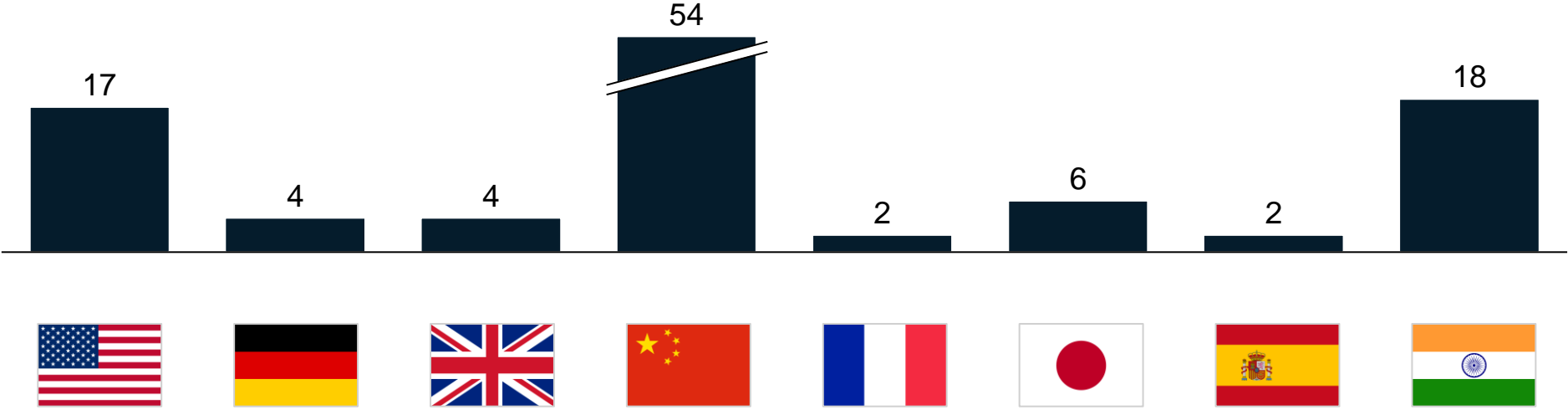


Nota: El máximo teórico incluye todas las actividades que no requieren presencia física in situ; el potencial efectivo incluye solo aquellas actividades que pueden ser realizadas remotamente sin perder efectividad. Modelo basado en modo de más de 2.000 actividades en más de 800 ocupaciones.

# Como consecuencia a estos cambios: 100+ millones de trabajadores podrían necesitar cambiar de ocupación en los 8 países evaluados

## Millones<sup>1</sup>

De trabajadores que probablemente necesitaran cambiar de trabajo post pandemia

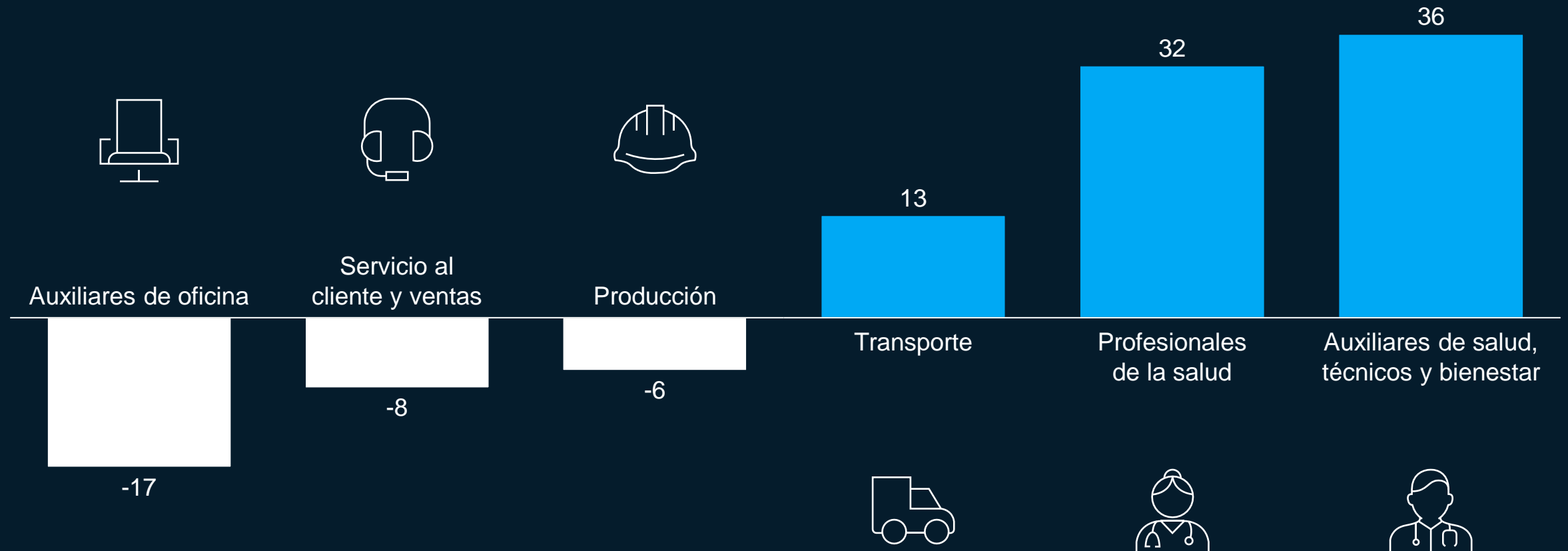


**100+ Millones**  
de trabajadores podrían necesitar cambiar de ocupación<sup>2</sup>

1. Los trabajadores necesitan realizar una transición si su actual ocupación sufre una caída neta de la demanda laboral en relación a la línea de base de 2030  
Nota: La presentación tiene la intención de ofrecer insights basado en información disponible actualmente para consideración y no asesoría específica

# La necesidad de cambiarse de ocupación es distinta por tipo de trabajo

Porcentaje de cambio en demanda de ocupaciones en Estados Unidos, 2018-2030



# Las empresas tienen la oportunidad de reimaginarse el trabajo

---

## 01

**Dónde trabajamos**

Modelo operativo remoto híbrido y distribuido

## 02

**Cómo trabajamos**

Agilidad y jerarquía aplanada, facilitada por el uso de tecnología

## 03

**Qué habilidades necesitamos**

Inversiones en *reskilling* y diversificación de la contratación

## 04

**Qué cultura necesitamos**

Aceptar la adaptabilidad, la diversidad y las asociaciones



# 72%

de ejecutivos asegura que sus organizaciones han comenzado a adoptar modelos de trabajo remoto permanentes



# Las organizaciones con una comunicación clara de su visión sobre el trabajo tiene beneficios

Muchas organizaciones no han comunicado claramente su visión del trabajo post pandemia...

... pero aquellas que lo han hecho tienen más probabilidad de reportar:

Solo **32%**  
de organizaciones han  
comunicado claramente  
su visión del trabajo post  
pandemia

**5X** Aumento de  
productividad

**3X** Aumento en la percepción  
de inclusión

**2X** Aumento en la percepción  
de apoyo

**¡Gracias!**