

Cinco tendencias mundiales están definiendo el modo en que las empresas desarrollan sus actividades en todo el mundo. La innovación tecnológica, la integración económica mundial, los cambios demográficos y generacionales, el cambio climático y la sostenibilidad y la escasez de mano de obra cualificada a nivel mundial afectan a las empresas, con independencia de su tamaño, sector o ubicación, así como a las organizaciones empresariales (OE) que les prestan sus servicios y las representan. A medida que se acelera el ritmo de estos cambios, los responsables de la formulación de políticas, las empresas y las OE deben innovar, adaptarse y aumentar su flexibilidad para aprovechar oportunidades que

se presentan y continuar siendo relevantes en un entorno empresarial que evoluciona a gran velocidad.

La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) realizaron un estudio conjunto sobre estas tendencias, su impacto en las empresas y las consecuencias para las OE. El estudio se basó en un examen bibliográfico multilingüe, una encuesta cuantitativa a 500 dirigentes empresariales, un conjunto de estudios de caso sobre buenas prácticas, así como entrevistas semiestructuradas a dirigentes de OE, profesionales académicos y especialistas de ACT/EMP.



El impacto de estas cinco tendencias mundiales pone de manifiesto la necesidad de que las empresas y los responsables de la formulación de políticas no solo estén al día de los acontecimientos, sino que anticipen los asuntos, tendencias y escenarios futuros.

La innovación tecnológica, en particular la automatización y la digitalización, está transformando el modo en que funcionan las empresas, sus empleados así como las necesidades en materia de cualificaciones. El 56% de los encuestados señalaron la innovación tecnológica como la tendencia mundial con mayor repercusión general en las empresas. En la actualidad, la tecnología facilita el acceso a nuevos mercados; crea oportunidades para nuevos modelos empresariales digitales; acelera el desarrollo de nuevos productos y servicios; permite nuevas modalidades de trabajo (como los equipos virtuales internacionales y el trabajo a distancia), y expande las redes digitales de proveedores y socios empresariales. El 76% de las empresas que participaron en nuestra encuesta indicaron que la innovación tecnológica les permite acceder a nuevos mercados. En América del Norte, el 72% de los encuestados indicaron que la innovación tecnológica ha tenido un enorme impacto en la creación de oportunidades para desarrollar nuevos modelos empresariales digitales.

Pese a recientes contratiempos, la globalización de la economía mundial es un hecho, y evoluciona a gran velocidad. Las economías emergentes, que en otros tiempos se situaban en la periferia de las cadenas mundiales de suministro (principalmente como proveedores de bienes de bajo coste, recursos

naturales no procesados o servicios básicos), están convirtiéndose en centros neurálgicos de capital, innovación y talento. La integración económica mundial está incrementando la armonización en la gobernanza empresarial mundial así como los entornos fiscales, regulatorios y empresariales, lo que tiene un importante efecto en las empresas. El 40% de los encuestados subrayaron que esta creciente armonización ha afectado a sus empresas. Al mismo tiempo, las empresas están cada vez más integradas en la economía mundial, y la incertidumbre política es un factor determinante que influye en sus decisiones. El 37% de los dirigentes se refirieron a la creciente influencia de la incertidumbre mundial en el terreno económico y político como una tendencia al alza.

Los cambios demográficos están modificando el lugar de trabajo. Una fuerza de trabajo multigeneracional (compuesta por la generación del baby boom, la generación X y los millennials), que además cuenta con una representación cada vez mayor de población diversificada e inclusiva, trae consigo diferentes expectativas profesionales. No obstante, el cambio más significativo tal vez sea la inclusión de las mujeres, cuya incorporación al empleo está alcanzando niveles históricos. A las empresas les preocupa la gestión de una fuerza de trabajo multigeneracional. En algunas regiones, como en las economías de la OCDE y ASEAN, a dicha preocupación se suma la disminución de la población en edad de trabajar, que se espera redefina los fundamentos tradicionales del trabajo, así como los planes de jubilación y ahorros. En otras partes del mundo, como en el África Subsahariana y América Latina, el debate se centra en determinar el modo de aprovechar el potencial del número creciente de jóvenes y sus posibles beneficios económicos, a la vez que se gestiona la presión ejercida sobre los mercados laborales y la sociedad.

Las empresas reciben cada vez más presión para llegar a ser sostenibles teniendo en cuenta tres pilares fundamentales: sostenibilidad financiera, impacto social y medioambiental. Los riesgos medioambientales están incrementando la vulnerabilidad de las empresas y de las personas en todo el mundo. Con todo, la mayor exposición a riesgos medioambientales va acompañada de la innovación en cuanto a materiales y fuentes de energía más sostenibles. La presión por lograr entornos de trabajo, valores corporativos y conductas empresariales responsables más sostenibles procede de los trabajadores, los consumidores y las políticas gubernamentales, lo que ofrece oportunidades y beneficios a las empresas que se adaptan con rapidez.

El desafío de localizar, contratar y retener a trabajadores cualificados está presente a escala internacional, en todos los sectores y niveles salariales. Los cambios en el conocimiento, la educación y la formación a menudo dan lugar a que los empleados con las cualificaciones más adecuadas no se ubiquen en el mismo lugar que los puestos de trabajo. La escasez de cualificaciones adecuadas para el mundo del trabajo ya está causando problemas, incluso en aquellos puestos para los que se requiere poca experiencia. Dirigentes empresariales de distintas regiones expresan su preocupación y manifiestan que cada vez resulta más difícil contratar a personas

con las cualificaciones necesarias. El 40% de los empleadores señalaron la escasez de competencias adecuadas como la principal causante de vacantes en puestos para los que se requiere poca experiencia. Por otro lado, el 60% de los encuestados indicaron que los recién graduados no contaban con la preparación adecuada para los puestos de trabajo actuales. La mayoría de los dirigentes empresariales consideraron que la adaptación de los planes de estudios a las necesidades de la economía proporcionaría a las empresas los empleados con las cualificaciones requeridas. Además, los empleadores desean que las empresas desempeñen un papel activo en la configuración de los sistemas educativos con miras a impulsar las cualificaciones.

El efecto continuo de estas tendencias exige a las empresas, los gobiernos y las OE previsión y adaptación. Las OE deben estar preparadas para adaptar sus estructuras y funcionar en escenarios desconocidos y con sectores e industrias nuevos, que no cuentan con representación o coordinación, y en los que la información y la investigación relevantes se encuentran en sus primeras etapas de desarrollo. Necesitan responder

con mayor rapidez a las cambiantes necesidades empresariales frente a la integración mundial, los rápidos cambios tecnológicos y una fuerza de trabajo con mayor movilidad. Las OE pueden ayudar a reflejar y coordinar las diferentes opiniones de las empresas de los mercados emergentes y de las economías desarrolladas sobre cuestiones mundiales apremiantes como la migración, el comercio y la gobernanza tecnológica.



Las cinco tendencias mundiales brindan a las OE una oportunidad sin precedentes para revitalizar el poder colectivo de las empresas y definir el futuro. Las empresas esperan que las OE colaboren con los responsables de la formulación de políticas con el objetivo de definir el entorno normativo de economías y sociedades preparadas para el futuro, encontrar soluciones innovadoras para las cuestiones emergentes que afectan al lugar de trabajo, y aprovechar el potencial productivo del cambio en beneficio de todos.

Las OE pueden ofrecer orientación a sus miembros para abordar nuevas regulaciones asociadas a la innovación, la sostenibilidad, los cambios demográficos (por ejemplo, los regímenes de pensiones reestructurados), y la gobernanza económica mundial. Su propia naturaleza concede a las OE una posición privilegiada para trabajar con empresas de diferentes tipos y tamaños. Asimismo, permiten la participación de las pymes en estas cuestiones y les ayudan a integrarse en la economía mundial, a la vez que conectan a las EMN con socios empresariales locales y con gobiernos. Además, pueden armonizar los intereses empresariales en materia de buena gobernanza, políticas macroeconómicas estables, entornos propicios para que las empresas prosperen, políticas fiscales sólidas e inversión en educación e infraestructuras con el fin de crear las cualificaciones y capacidades del mañana.

El 69% de las empresas encuestadas reconocieron que los crecientes riesgos y desastres ambientales tienen una repercusión considerable en sus actividades y su reputación. Las preocupaciones en torno al agua, la contaminación y la gestión del riesgo de desastres son parte de la nueva normalidad. Mientras tanto, el 51%

de las empresas indicaron que existe una demanda creciente por parte de los responsables de la formulación de políticas para el cumplimiento de objetivos medioambientales. Por su parte, el 40% y el 45% de las empresas de países con ingresos altos y medio-altos, respectivamente, informaron de que su fuerza de trabajo está demandando unos entornos de trabajo y unos valores corporativos más sostenibles. Las OE pueden ayudar a coordinar las respuestas del sector y de la industria en general ante dichas presiones, a través de la redacción de políticas cuyo objetivo sea, en lugar de obstaculizar, prestar asistencia a las empresas para que aprovechen las oportunidades que ofrece una mayor sostenibilidad.

Los desafíos planteados por los cambios demográficos ofrecen a las OE una oportunidad clave para mostrar liderazgo e innovación. El 62% de las empresas encuestadas de Europa y el 58% de Asia indicaron que el descenso de la población en edad de trabajar tendría una importante repercusión en sus actividades empresariales. El 39% y el 45% de los encuestados de África y América Latina y el Caribe, respectivamente, subrayaron que el aumento de la población joven tendría un impacto considerable en sus empresas. Rediseñar los puestos de trabajo para permitir que los trabajadores de más edad continúen aportando experiencia y obteniendo ingresos debe ser una prioridad para las OE y las empresas. Asimismo, las OE deberán contribuir a la adaptación de los planes de jubilación para que estos se adecuen a la realidad, aportando posibles soluciones que incluyan planes de pensiones transferibles para trabajadores individuales o regímenes a nivel sectorial supervisados por las propias OE.

El 78% de los dirigentes empresariales indicaron que la actualización de los planes de estudios y los programas educativos que se adapten a las necesidades del mercado les proporcionaría los empleados con las cualificaciones que necesitan. Esta opinión está muy extendida, sobre todo en los mercados emergentes: un 79% de los encuestados procedían de América Latina y un 86% de empresas africanas. Las pymes son las más activas en lo que respecta a apoyar los cambios en los programas de formación, ya que un 84% de las pequeñas empresas respaldan la actualización de los sistemas educativos para que estos se adecuen a las necesidades en materia de cualificaciones. Las OE pueden dar voz a las empresas más pequeñas en estos debates y ayudar a garantizar que la próxima generación de trabajadores cuente con las cualificaciones que las empresas de todos los tamaños necesitan.



Las cinco tendencias mundiales presentan una combinación de desafíos y oportunidades que las empresas por sí solas no pueden afrontar. Las empresas necesitan desarrollar soluciones colectivas a través de las OE para garantizar su viabilidad y competitividad a nivel individual. Además, buscan mejorar las competencias de la fuerza de trabajo, las infraestructuras y el entorno empresarial. Les interesa desempeñar un papel más activo en este proceso y trabajar con socios externos para lograrlo, en particular, con el sector público, el sector privado y las OE.

Las OE pueden ayudar a crear economías más colaborativas, en las que los gobiernos y las empresas trabajen para abordar algunos de los principales desafíos que depara el futuro y cosechar los beneficios asociados. Entre aquellas empresas que actualmente no son miembros de ninguna OE, el 70% de los dirigentes considerarían adherirse a estas si les prestaran un mejor apoyo para afrontar las tendencias mundiales. Con este objetivo, las OE deberán formular propuestas políticas específicas, así como estrategias y servicios de apoyo a sus miembros mediante la creación de alianzas con otras organizaciones.

Las OE pueden ayudar a coordinar los esfuerzos empresariales y prestar asesoramiento para mejorar la base de competencias de su fuerza de trabajo a través de programas de formación actualizados. Los esfuerzos por incrementar las competencias de los empleados actuales y potenciales han formado parte de los planes empresariales durante años, pero probablemente sea necesario reconsiderar su escala y coherencia para los trabajadores en todos los niveles de competencias. El 70% de los encuestados reconocen el efecto positivo de la oferta de formación y desarrollo profesional para apoyar el aprendizaje permanente y la transición profesional.

La definición de mercados preparados para el futuro también requerirá una colaboración proactiva entre las OE y diferentes partes interesadas. Tanto la comunicación como las soluciones colaborativas son necesarias para promover la confianza y la cooperación entre las empresas y la sociedad. Las OE, además, pueden reunir a responsables de la formulación de políticas, dirigentes empresariales y profesionales académicos para plasmar las futuras necesidades empresariales y elaborar posibles respuestas, al mismo tiempo que garantizan que las inversiones son oportunas y pertinentes en los sectores de crecimiento claves. El interés empresarial por participar es evidente: el 67% de los dirigentes informan de que las empresas no tienen suficiente influencia en materia de políticas económicas y empresariales, y el 51% indican que participarían en un foro para ayudar a comunicar las ideas empresariales a los responsables de la formulación de políticas.

El acelerado ritmo del cambio exige a las OE adoptar una visión a largo plazo basada en una previsión estratégica. Asimismo, les exige reforzar la representatividad para reflejar el panorama empresarial actual, proporcionar el liderazgo necesario para anticiparse al futuro del trabajo y de las empresas, e innovar para ofrecer soluciones y conocimientos a las empresas afiliadas. Pese a que se requiere una planificación continuada para aprovechar estos cambios a largo plazo, sus beneficios no deberían subestimarse.

En general, los desafíos que estas tendencias mundiales plantean a las empresas de todos los sectores, tamaños y zonas geográficas ofrecen una oportunidad sin precedentes para que las OE reactiven la idea de la acción empresarial colectiva y se conviertan en una fuerza proactiva para crear el entorno laboral del mañana. Nuestros resultados muestran que las empresas esperan que las OE ayuden a proporcionar la combinación correcta de políticas y servicios. Las OE, a su vez, necesitan continuar adaptándose e innovando para ayudar a definir el futuro de las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto.



ACT/EMP

Bureau for employers Activities

Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)
International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
Tel: +41 22 799 61 11
actemp@ilo.org
<http://www.ilo.org/actemp>



A powerful
and balanced
voice for business

International Organisation of Employers
71 Avenue Louis-Casai
CH-1216 Cointrin
Geneva
Switzerland
T: +41 22 929 00 00
F: +41 22 929 00 01
ioe@ioe-emp.com
<http://www.ioe-emp.org>