



Workplace

2020

MÉXICO



Esta publicación es una colaboración entre I'MPOSSIBLE University y HDO° bajo la premisa de hacer las ideas realidad, con el objetivo de aclarar y acercar el conocimiento a todo aquel que esté interesado en obtenerlo.

universidadimposible.com.mx

ideasrealidad.com

Investigador:

Juan Porras

Arquitecto en búsqueda constante de nuevas habilidades y conocimientos. Especialista en Gestión y Operación de Inmuebles por la Universidad La Salle. Maestro en Diseño Estratégico e Innovación por La Universidad Iberoamericana.

 [/juanporrasnolasco](https://www.linkedin.com/company/juanporrasnolasco)

Director:

José Luis Piñeiro

Maestro en Desarrollo Organizacional por el Instituto de Estudios de Postgrado en Ciencias y Humanidades (INESPO). Es Doctor en Filosofía por la Universidad Anáhuac y Facilitador Certificado en Lego® Serious Play™ por Rasmussen Consulting & TRIVIUM.

 [@jl_pinheiro](https://twitter.com/jl_pinheiro)

Diseñador:

Alejandro Romero

Diseñador Gráfico por la Universidad Tecnológica de México. Publicista por experiencia, dirigido por la creatividad y la innovación, siempre motivado por los resultados.

 [/graficoalejandroromero](https://www.linkedin.com/company/graficoalejandroromero)



Índice

Resumen.	4
Introducción.	5
México 2020.	6
Fuerzas disruptivas.	8
Workers 2020.	9
Workplace 2020.	12
Año 2051.	14
Conclusiones.	15
Bibliografía.	16

*"Yesterday is history, tomorrow
is a mystery, today is a gift. Which
is why we call it the present"*
Keane, 1994



“Oh! the places you will go”

(Dr. Seuss, 1990)

“El año 2020 será un punto de quiebre para el mundo laboral debido a una serie de fuerzas disruptivas que están cambiando la mentalidad sobre cómo trabajamos y el lugar donde trabajamos.”

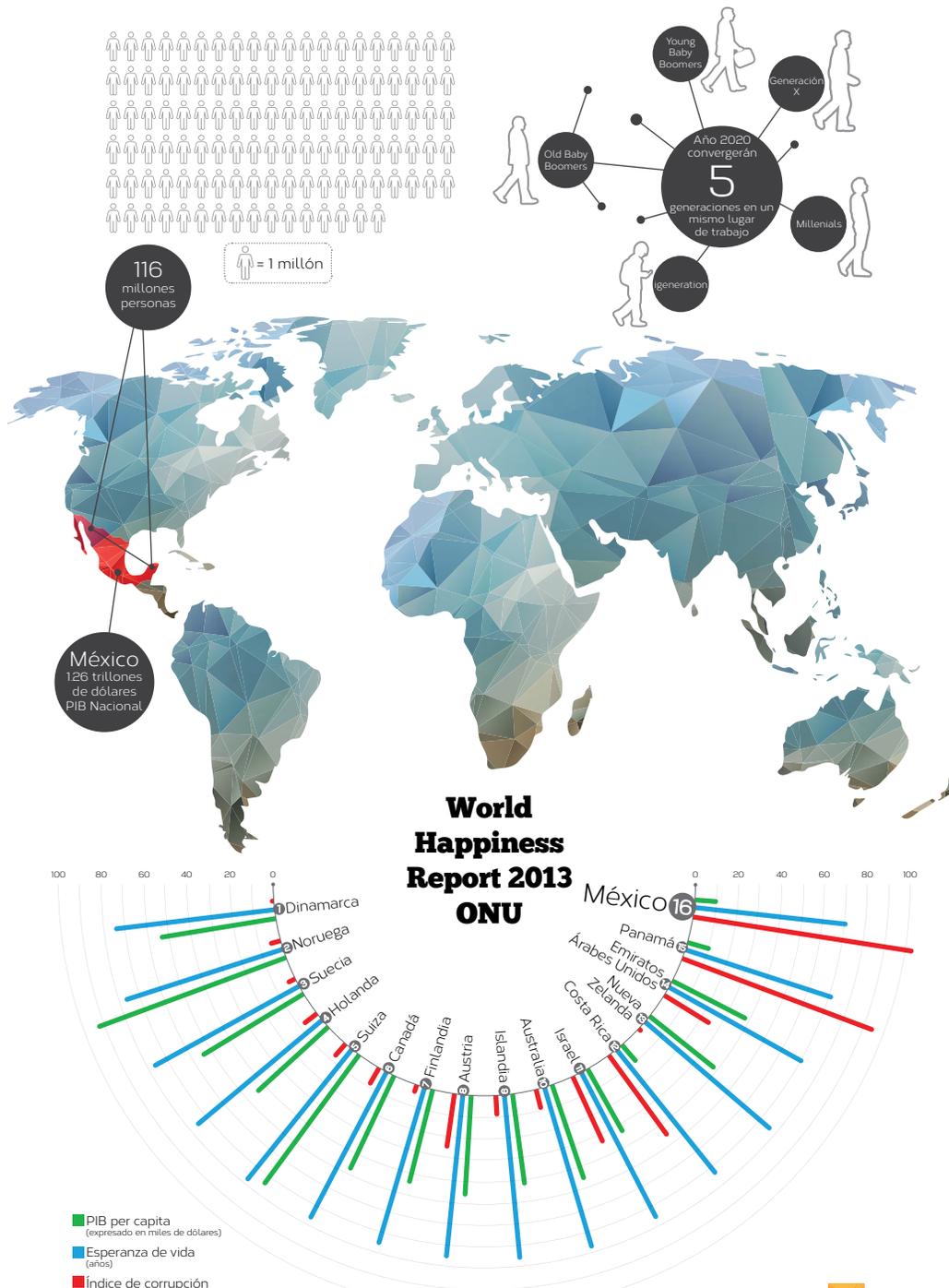
La globalización, los cambios demográficos y los avances tecnológicos son las fuerzas que desde hoy están moldeando el ambiente del futuro.

México se vislumbra como una de las economías emergentes más prósperas e influyentes hacia el 2020. Sin embargo, estará inmerso en un contexto multicultural regido por las cinco generaciones que convergerán en el mismo ambiente laboral, liderado por aquellos que llamamos millennials.

El ser autodidacta, la autorrealización y la autosuficiencia serán las tres características que definirán al trabajador en el año 2020. Las empresas estarán

obligadas a cubrir sus expectativas y necesidades, de lo contrario caerán en un círculo vicioso compuesto por la falta de personal, la poca capacidad de retener a las mentes brillantes y la escasez en la generación de ideas e innovaciones.

El futuro para México se ve maravilloso. Sin embargo, el camino está lleno de factores que lo hacen incierto. Esta investigación nos permite plantear los factores que darán forma al mañana, y así llevar a cabo las estrategias necesarias para alcanzar el futuro deseado y no quedarnos inmóviles ante el cambio inminente en la forma de trabajar y el lugar en el que trabajaremos.



México 2020

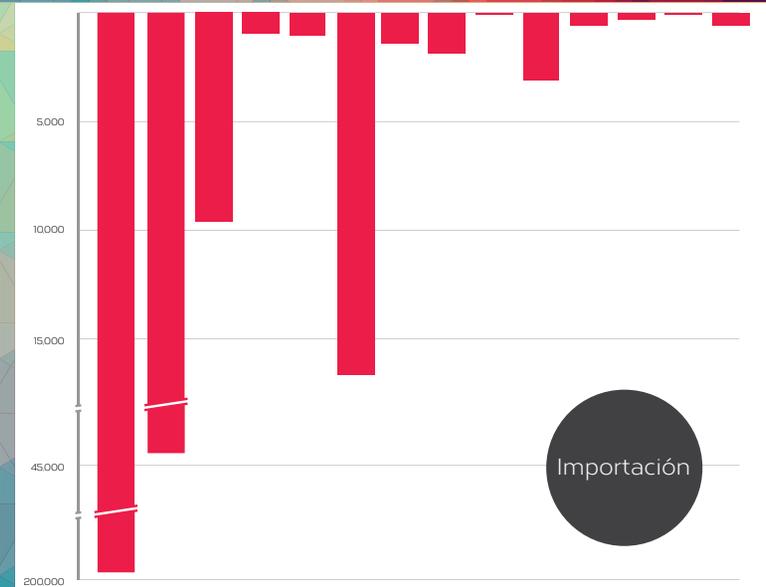
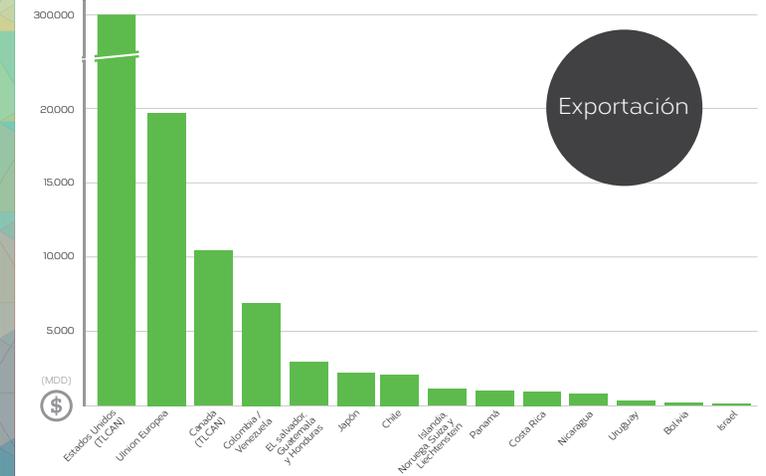
"From there to here, and here to there.
Funny things are everywhere"
(Dr. Seuss, 1960)

“México se percibe como una de las siguientes economías emergentes más prósperas e influyentes del mundo, junto a los países *MINT*.”

Es un hecho que en el año 2020 se darán eventos muy importantes alrededor del mundo y México no es la excepción. Lamentablemente, el país está mejor valuado en el exterior que en el interior. México se percibe como una de las siguientes economías emergentes más prósperas e influyentes del mundo. Junto a los países "MINT". De ser un país tradicionalmente cerrado a la agenda internacional, ha decidido dar un gran paso a la apertura regresando a las misiones de paz de la ONU.

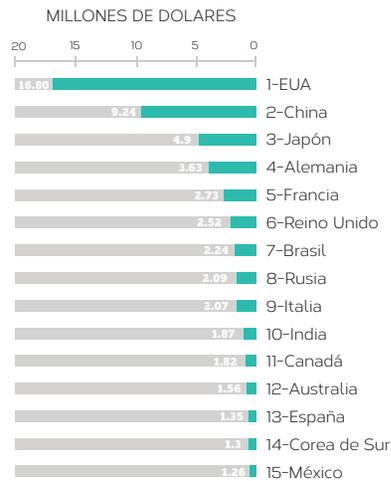


Tratados de libre comercio con México





Paises Trillonarios 2013



Desde el 2010 el PIB mexicano (en dólares) se ha mantenido en el exclusivo "club de los trillonarios" junto a otros quince países, gracias a las reformas estructurales y tratados de libre comercio que ha llevado a cabo el gobierno federal y sólo el tiempo dirá si fue lo correcto, han logrado que los analistas vean a México como el lugar en donde hay que estar y los países del bloque al que México se ha alineado no han sido ajenos a este suceso.

El escenario nacional para el año 2020 se vislumbra muy prometedor, ya que a pesar de los problemas políticos, sociales y económicos que se enfrentan, los planes de desarrollo e infraestructura, éstos continúan gracias a la inversión

del capital público y privado, nacional y extranjero. Por ejemplo, para ese año se prevé ampliar y modernizar varios puertos marítimos, la entrada en operación de los trenes México-Toluca y Mérida-Punta Venado, el tren de alta velocidad México-Querétaro, la primera etapa de la tan esperada ampliación del aeropuerto de la Ciudad de México, la apertura del sector energético y la ciudad inteligente de Tequila, entre otros.

Las reformas, tratados y planes de desarrollo son algunos de los factores que van a permitir a las empresas invertir en los ambientes de trabajo con las condiciones que las nuevas generaciones exigirán.

Fuerzas disruptivas

"Out there things can happen, and frequently do, to people as brainy and footsy as you".
(Dr. Seuss, 1990)

“2020, un año de enormes cambios y revoluciones en la forma de trabajar debido a una serie de fuerzas disruptivas.”

Las fuerzas disruptivas y la tecnología móvil están modificando la noción de cómo es y debería de ser el trabajo, apuntando hacia un entorno en el cual las actividades, el horario y el lugar no necesariamente convergerán.

Las principales fuerzas disruptivas que están empujando el cambio son:



Globalización.

Fuerza alimentada por la hiperconectividad que se ha extendido prácticamente a todos los rincones del mundo, amalgamando idiomas, ideas y culturas, pero como aún no las homogeneizan las empresas, sobre todo las más internacionales, deberán enfrentar mercados globales muy sofisticados y culturalmente mezclados. Las empresas tendrán que reclutar a personas lo suficientemente diversas como para poder lidiar con las sutilezas de hacer negocios en lugares tan heterogéneos.

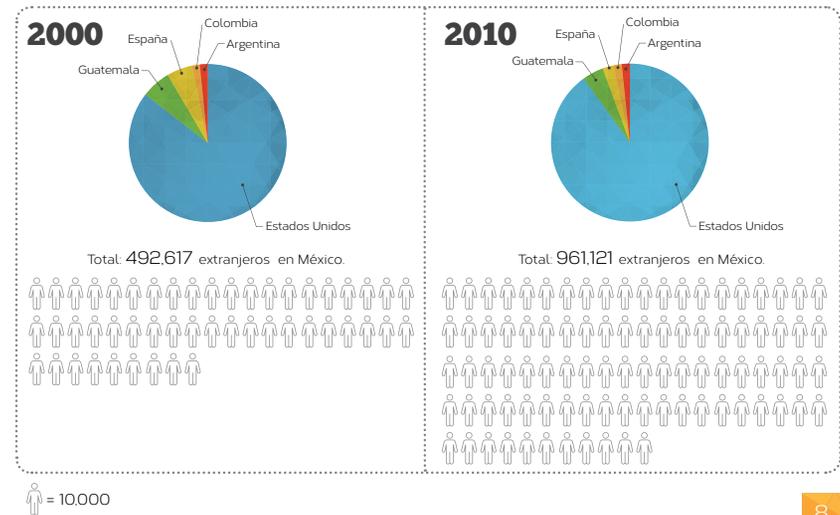
La globalización ya no sólo se trata de establecer oficinas alrededor del mundo y alterar superficialmente sus políticas para cumplir con las normas locales, debido a que enfrentaran una gran diversidad de trabajadores con expectativas muy diferentes a las de su fuerza laboral, por lo que tendrán que desarrollar propuestas de valor y compromisos que satisfagan las necesidades de sus nuevos empleados y candidatos.

Una tendencia surgida de la globalización es el "Globish", la cual consiste en establecer un sólo idioma a nivel mundial, y el inglés parece la mejor opción, según Jean Paul Nerriere, VP IBM.

Cambios demográficos.

La mayoría de las organizaciones multinacionales ignoran los inmensos cambios demográficos y estilos de trabajo que se están produciendo, a pesar de estar conscientes de ellos. La población de los países desarrollados se encoge y envejece. Mientras que la de los países en desarrollo tiene jóvenes altamente capacitados e inmersos en la cibercultura. A pesar de las diferencias socioeconómicas de los países en desarrollo, la mayoría de los jóvenes tienen acceso a la red gracias a puntos de conexión públicos y privados. Esta hiperconectividad provoca que las generaciones recientes tiendan a ser más cosmopolitas y se identifiquen más entre ellos que con las otras generaciones de su comunidad.

Actualmente se está moldeando a los trabajadores 2020. La gente trabaja más años gracias a los avances médicos, actividades con menos demanda física y el aumento de la edad de retiro. Los millennials representarán al 47.99% de la fuerza laboral, seguidos por la generación X con un raquítico 28.64%. Simplemente las 5 generaciones que converjan en el espacio de trabajo 2020 se deberán adaptar al estilo millennial.



Avances tecnológicos.

Los teléfonos inteligentes, o smartphones se han convertido en la principal fuerza de cambio debido a las herramientas que ofrecen y la posibilidad de conectarse a las redes sociales e internet. El acceso masivo a esta tecnología ayudó, a suscitar la primavera árabe.

Se estima que en el año 2014 existirán catorce billones de dispositivos conectados a internet y para el año 2020 podrían ser cincuenta billones, de los cuales, seis billones serían teléfonos móviles. Para ese entonces, seremos casi ocho billones de personas en el mundo.

Probablemente, en el año 2020 los corporativos más avanzados ya no tengan pantallas físicas, si no proyecciones de teclados e imágenes en el aire en los cuales se podrá navegar gracias a gestos y movimientos. Las interacciones a distancia se darán a través de teleconferencias con "avatares" en 3D. Los bots o aplicaciones autónomas llevarán las tareas recurrentes o sencillas.



Los próximos avances tecnológicos se están orientando a ser vestibles, hiperconectados y personalizables. Pero éstos solo son tendencias. Las posibles transformaciones tecnológicas en los próximos diez años podrían ser:

- Los smartphones darán paso a las phablets, conectados a dispositivos más vestibles. Tendrán la característica de la ubicuidad gracias a su conexión a la red inalámbrica inteligente y la interconectividad con otros dispositivos móviles, a aparatos cotidianos inteligentes y a sensores inalámbricos o equipados en dispositivos. Se convertirán en elementos indispensables de la vida cotidiana que permitirán a los usuarios mantenerse hiperconectados a la red y modificar o controlar su entorno.
- Aplicaciones multisensoriales que permitirán a los trabajadores realizar varias actividades sin perder la concentración en sus tareas y al mismo tiempo puedan captar la información de su periferia o ayuden a los usuarios a desconectarse temporalmente de la red sin perder contacto.
- La evolución de los UGVs (vehículos terrestres autónomos) y DRONES (vehículos aéreos autónomos) a cualquier aparato común que pueda ser controlado remotamente desde cualquier dispositivo móvil, con la finalidad de resolver cualquier problema que el usuario enfrente.

Workers 2020

"Today you are you, that is truer than true. There is no one alive who is youer than you."

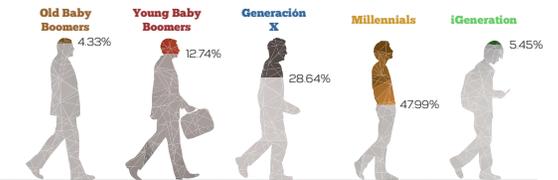
(Dr. Seuss, 1959)

"Las tres características que definirán a los trabajadores 2020 son: el ser autodidacta, la autorrealización y la autosuficiencia."

En los próximos años los candidatos elegirán a las empresas en donde quieran trabajar optando por puestos como consultores o por evento en ambientes diversos e informales con la libertad de tomar sus propias decisiones sobre cómo desempeñarse y organizar su tiempo. Buscarán trabajar en varias empresas al mismo tiempo y realizar diferentes actividades para aprender nuevas herramientas y habilidades, por lo que ya no se podrá

considerar un mal hábito el cambiar constantemente de funciones o trabajar en varias empresas a la vez.

Para poder entender cómo será el trabajo en el año 2020, primero hay que conocer a las cinco generaciones de trabajadores que convivirán en las mismas empresas o espacios laborales. En la tabla 1 se muestran estadísticas generales de las diferentes generaciones.



Año de nacimiento	(1946 - 1954)	(1955 - 1964)	(1965 - 1980)	(1981 - 2000)	(2001 +)
Edad en 2020	66 a 74	56 a 65	40 a 55	20 a 39	15 a 19
Ajuste de edad en 2020 por datos quinquenales de INEGI	65 a 69	55 a 64	40 a 54	20 a 39	18 a 19*
Personas estimadas en el año 2020 por generación	3,477,740	10,226,329	22,989,392	38,521,162	4,379,452
Porcentaje estimado de la fuerza laboral en 2020	4.33%	12.74%	28.64%	47.99%	5.45%
Población estimada que puede trabajar en el año 2020	80,259,233 (el 60.16% de la población total)				
Población total estimada en el año 2020	125,016,451				

*Ajuste jóvenes que trabajan.

Aunque en el año 2020 los millenials dominarán el mercado laboral, no serán los únicos integrantes. Cada generación tiene expectativas y mentalidades muy diferentes moldeadas por la época en la que crecieron.



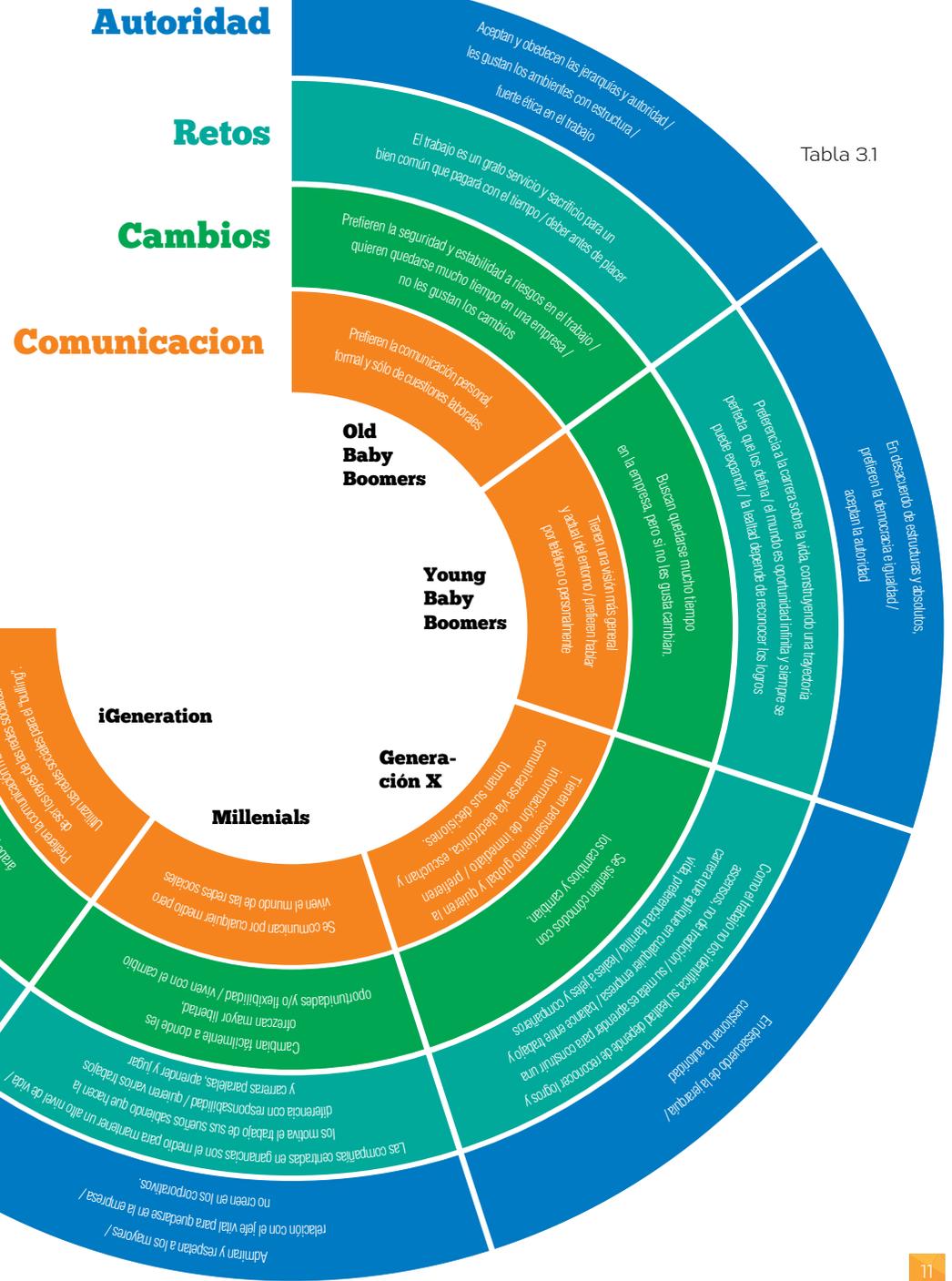
¿Y los millennials?

[20-39 años
en el 2020.]

Como se planteo en las estadísticas generales (tabla 1) los millenials serán quienes definan el ambiente laboral y las otras generaciones se deberán de adaptar a su estilo de trabajo, por lo que es de vital importancia entenderlos más.

Los millenials quieren divertirse. Combinar trabajo, juegos y aprendizaje. Socializar y crear fuertes lazos de amistad con sus compañeros de trabajo. Los motiva el poder cambiar al mundo gracias al trabajo de sus sueños en empresas "cool" con ambientes abiertos, flexibles e informales que les den la libertad de participar en comunidades colaborativas. Buscan la constante retroalimentación de sus jefes.

Para lograr la mejor integración de las diferentes culturas y generaciones se puede tratar a los empleados como clientes: identificando y cubriendo, en la medida de lo posible, las necesidades específicas de cada grupo.



Workplace 2020

"You have brains in your head. You have feet in your shoes. You can steer yourself any direction you choose".
(Dr. Seuss, 1990)

“Convirtiendo las oficinas de la empresa en espacios para socializar”

Con una computadora, conexión inalámbrica a la red y un smartphone, la mayoría de los trabajadores pueden realizar sus actividades en donde quieran a la hora que quieran y conectarse a cualquier parte del mundo. Simplemente los empleados definirán el espacio de trabajo 2020.

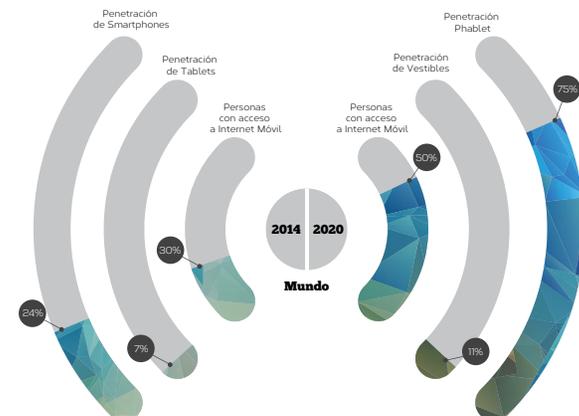
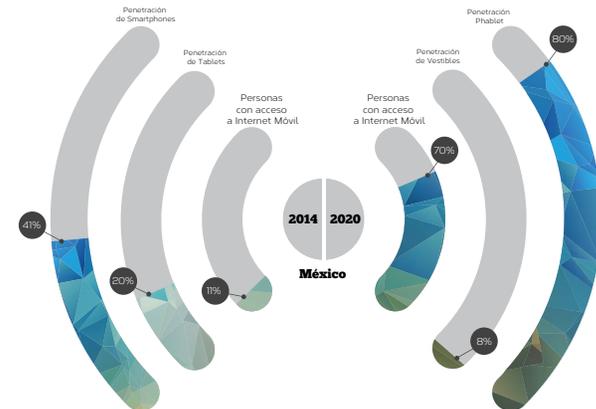
El trabajo en el año 2020 será muy diferente al que conocemos en la actualidad ya que se está transformando de lo que hacen los empleados a en dónde lo hacen y cómo lo quieren hacer, convirtiendo a las oficinas de la empresa en espacios para socializar y reforzar las relaciones laborales. Un club de trabajo.

En el año 2020 las empresas empezarán a descentralizarse, tendrán pocos empleados de planta y con una estructura plana y transversal haciendo las jerarquías más dinámicas. La fuerza laboral se valdrá de núcleos dispersos compuestos por consultores y personal por eventos, quienes tendrán varias especialidades y trabajarán para varias empresas a la vez.

Este modelo es atractivo para la gente,

ya que les brinda la libertad de tomar sus propias decisiones sobre cómo trabajar y organizar su tiempo volviéndose más creativos, innovadores y productivos.

Otro cambio importante es la atracción y retención del talento ya que para lograr esta adaptación las empresas deberán reconsiderar qué es lo que buscan, cómo lo buscan y qué ofrecerán para atraerlo y retenerlo.





En las empresas 2020 el capital humano se convertirá en prioridad y su principal objetivo será desarrollar el máximo potencial humano y del sistema regido por una serie de factores de acción:

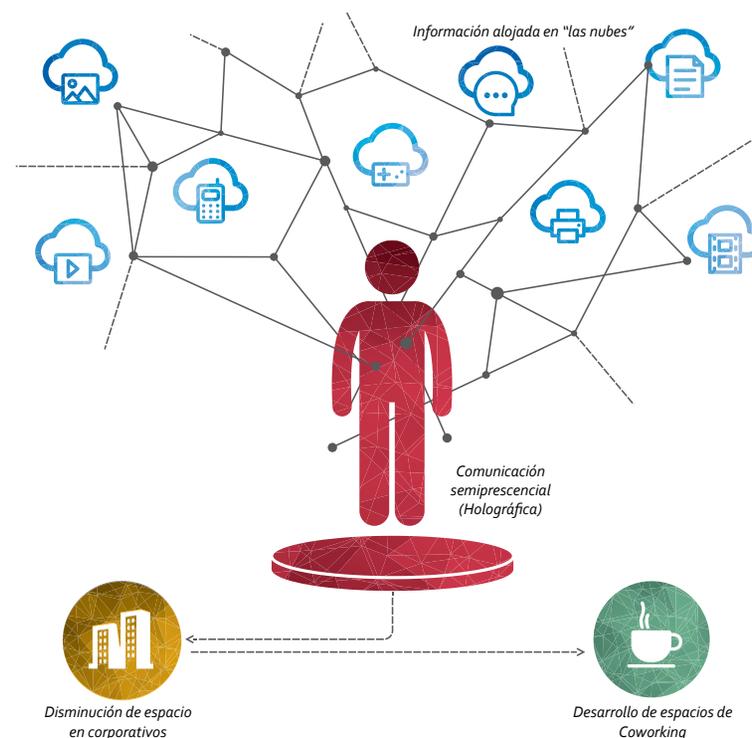
- Reclutar con imaginación: más allá de lo que el puesto requiere. Se deberá elegir a la persona dependiendo de lo que puede aportar a la empresa, qué hace único al candidato, y la empresa deberá ofrecerle su trabajo ideal, más aún que un jugoso salario. Las universidades, e incluso las preparatorias, son excelentes semilleros para empezar a formar y reclutar talentos.
 - Animar el “personal branding” entre los empleados: para que aprendan a venderse mejor entre sus compañeros y empresas, logrando mejores conexiones y alianzas que ayuden a crear redes formales e informales de “personal mentoring”, que promuevan la asesoría, el aprendizaje e intercambio de opiniones profesionales.
 - Personalizar los planes de carrera, prestaciones y evaluaciones: dependiendo de las expectativas, habilidades y resultados de las evaluaciones. Se deberán crear oportunidades laborales individuales y la facilidad de que cada trabajador diseñe su paquete de beneficios, ya que los planes de carrera y prestaciones que atrajeron a los nuevos empleados de manera inicial, no necesariamente serán los mismos
- que los retengan o motiven para dar el máximo. Las evaluaciones deberán tomar información de varias fuentes y el usuario podrá tener acceso a su información para obtener retroalimentación. De estas métricas, junto a la votación democrática, surgirán los líderes.
- Ambiente de trabajo libre. Darle a los empleados la facilidad de trabajar con libertad, sin burocracia, sin código de vestimenta y una cadena de mando corta y adaptable a las necesidades específicas del proyecto o idea. Crear un ambiente relajado, informal y divertido.
- y lo más importante...
- Cada trabajador es una súper estrella. En una organización virtual, plana y transversal predominan las ideas y compiten por igual sin importar de donde vengan, generando en los empleados el entusiasmo de inventar, innovar o emprender programas dándoles, más que premios o bonos, la oportunidad de participar en la sociedad o desarrollo de los proyectos. El estatus surgirá de las aportaciones, no de las posiciones.

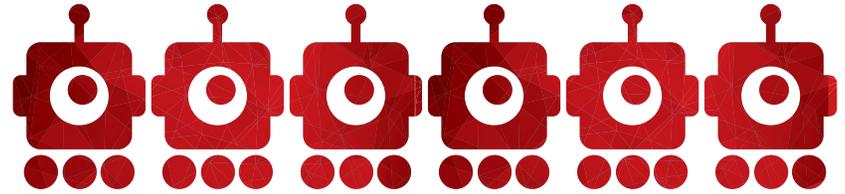
Las actividades administrativas repetitivas o poco complicadas serán realizadas por aplicaciones autónomas.

Toda la información de las empresas estará digitalizada y alojada en “las nubes” informáticas, por lo que se podrá consultar en cualquier momento y lugar. Con la hiperconectividad a la red, la mayoría de las comunicaciones serán semipresenciales gracias a proyecciones holográficas de “avatares” o encuentros en espacios virtuales, eliminando la necesidad de que los trabajadores se congreguen físicamente. Debido a estos avances poco a poco los corporativos que utilizan enormes instalaciones se irán haciendo más pequeños, ya que la mayoría de las actividades se podrán realizar en el mundo virtual y el personal trabajara en diferentes lugares.

Estos cambios provocarán el desarrollo de inmuebles especializados en “coworking” y los edificios existentes de los grandes corporativos se adaptarán a las nuevas necesidades. Las personas podrán realizar sus actividades en espacios cerrados o al aire libre en lugares públicos o privados, solos o en equipo.

Todo es completamente adaptable a sus necesidades, podrán elegir o diseñar el ambiente en el que desean trabajar y desde sus dispositivos móviles modificarlos a sus necesidades específicas. Gracias a la hiperconectividad a la red podrán realizar sus actividades para cualquier empresa al rededor del mundo en entornos holográficos o virtuales.





nueva realidad. Los originarios de la tierra se han convertido en cyborgs con modificaciones genéticas. La sociedad humana procura integrarse con todos los nuevos entes que habitan el planeta. El mundo es inmensamente más complejo, pero la vida cotidiana se ha simplificado permitiendo a la humanidad vivir en una sociedad de evolución y aprendizaje.

Todos los nuevos edificios, aparatos y objetos están hechos de nanobots, los materiales de las viejas construcciones y utensilios poco a poco son reemplazados por esta nueva partícula. Desde el pensamiento los usuarios modifican a los objetos o inmuebles para realizar sus actividades. Todos los objetos aprenden estos cambios y los reproducen con otras personas. Las reproducciones exitosas provocan la evolución de los nanobots, a la par de las nuevas necesidades y se adaptan eliminando a la anticuada construcción o fabricación.

Los nanobots reproducen los objetos o personas con las que se va a interactuar. De esta forma la sensación para los sentidos humanos es real. Las modificaciones realizadas a las proyecciones de objetos compuestos por nanobots se transmiten al original y éste se modifica. Gracias a estos avances, el mundo virtual y el mundo real se integran ya que lo virtual se puede proyectar vía nanobots o el usuario puede ingresar al mundo virtual vía su pensamiento.

En el espacio de trabajo conviven una inmensa diversidad de entes, gracias al contacto extraterrestre las relaciones sociales se han vuelto interplanetarias. Esto lleva a una sofisticada organización social. La variedad de idiomas o lenguajes fue superada gracias a la interconectividad del pensamiento entre entes. El método de comunicación hablado ha sido reemplazado por la transmisión de sensaciones y sentimientos vía pensamiento.

Los líderes deben lidiar con la inmensa diversidad de entes que conviven en los diferentes mundos creando un ambiente de armonía y bienestar. Los líderes surgen naturalmente de las biometrías que envían a la red, la cual condiciona a la población a seguirlo. En caso de que el líder falle, el mismo sistema detecta al nuevo líder que ha surgido y lo asigna. Ellos son los encargados de desarrollar el máximo potencial del sistema por lo que deben tener la habilidad de detectar que mejoras se le pueden aplicar.

Gracias a la biocreatividad, es posible realizar las modificaciones necesarias para que los individuos alcancen su máximo potencial a partir de que la red y los líderes detecten cuáles son las necesidades del sistema y los gustos y habilidades que tiene la persona. Cada quien tiene derecho a diseñar su plan de evolución, alineado a los requerimientos del sistema, el cual se implementa con mejoras orgánicas, virtuales y nanobots.

"When things start to happen, don't worry, don't stew. Just go right along, you'll start happening too".

(Dr. Seuss, 1990)

Año 2051

“El año 2020 nos espera con grandes maravillas. Sin embargo, más allá brillará.”

Los nanobots no se destruyen, sólo se reproducen y evolucionan. Se están convirtiendo en la nueva partícula del universo y su evolución ha logrado formar una simbiosis con la materia. Gracias a la neurociencia, los humanos controlan esta tecnología con el pensamiento.

El cambio es la nueva estabilidad. El contacto extraterrestre se ha dado y trajeron consigo grandes maravillas y adelantos tecnológicos y sociales. Sin embargo, esto ha provocado una inmensa ola de modificaciones a todas las estructuras humanas, las cuales rápidamente se deben adaptar a la



Las modificaciones orgánicas se logran gracias a la generación de nuevos apéndices, lo que le permite poder regenerar miembros perdidos o modificar los existentes. Los cambios genéticos se dan antes del nacimiento proveyendo a la persona de diferentes habilidades en función de su labor.

La neurociencia se ha convertido en la más importante. El cerebro de las personas ha cambiado radicalmente con componentes orgánicos y artificiales, lo que le permite poder vivir toda la

gama de sensaciones y sentimientos humanos con el beneficio de poder aprender lo que necesite a través de nuevas aplicaciones. Estas aplicaciones modifican a los nanobots de la persona para que pueda realizar las nuevas funciones y luego continúan evolucionando para adaptarse a las labores que desempeña. El cerebro es la única entrada a la red virtual desde donde pueden navegar a cualquier parte del sistema, interconectarse entre ellos o modificar el ambiente con el pensamiento.



Las enfermedades y malestares son del pasado gracias a las modificaciones genéticas y la evolución inmediata de los seres. En caso de algún fallo a los tratamientos médicos, se llevan a cabo de manera automática por los nanobots que tienen implementados las personas. Sin embargo existe "el error del neurohacking" el cual consiste en que crackers se introducen al pensamiento de las personas con la finalidad de robar información o dañar a la persona.

La inmortalidad aún no existe ya que el cerebro orgánico envejece y los bots

no pueden reproducir los procesos de pensamiento y razonamiento del lado humano. Debido a este envejecimiento, las personas dejan de ser útiles para el sistema y éste los rechaza. Todos los rechazados por envejecimiento tienen derecho a una jubilación digna y feliz con todas sus necesidades cubiertas. Adicional a este derecho, cada quien diseña su plan de retiro y una de las peticiones más comunes, por extraño que parezca, es el de abandonar todas las partes inorgánicas y terminar sus días en un ambiente placentero, con un cuerpo humano normal.

"Oh! the things you can find
if you don't stay behind!".
(Dr. Seuss, 1955)

Conclusiones

“La predicción del futuro es un ejercicio inexacto y no debe leerse como un vaticinio, si no como una descripción del futuro posible.”

Esta investigación identifica los factores y las fuerzas que podrían moldear el porvenir e invita a su reflexión y debate. Estas discusiones podrían llevar a la generación de estrategias necesarias para alcanzar el futuro deseado.

No es una exageración pensar que el espacio de trabajo 2020 desaparecerá y tomará su lugar el espacio de colaboración 2020 en donde irá quien quiera, cuando quiera y se podrá conectar a cualquier parte del planeta.

Las tecnologías móviles dominarán el

mercado y se convertirán en el centro de los usuarios. Toda la información se moverá en el mundo virtual y los países que no acepten este hecho y tomen las acciones necesarias para lograr la hiperconectividad a la red, simplemente van a quedar fuera del mercado mundial.

Bibliografía.

Transitioning to Workforce 2020 [Documento en línea]. CISCO. 2011 [internacional].
http://www.cisco.com/web/learning/employer_resources/pdfs/Workforce_2020_White_Paper.pdf

Millennials, a Portrait of Generation Next [Documento en línea]. Pew Research Center. 2010 [Washington DC, EUA].
<http://www.pewsocialtrends.org/2010/02/24/millennials-confident-connected-open-to-change/>

Proyecciones de la población de México 2010-2050 [Documento en línea]. CONAPO. 2012 [Distrito Federal, México].
http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Documento_Metodologico_Proyecciones_2010_2050

Nuevos Enfoques de Desarrollo Para México, Escenarios para 2020 [Documento en Línea]. Fundación Friedrich Ebert. 2011 [Distrito Federal, México]. ISBN 978-607-7833-18-5
<http://www.fesmex.org/Escenarios2020.pdf>

Meister, J. Willyerd, K. Mentoring Millennials [Documento en línea]. Harvard Business Review. 2010 [Boston, EUA].
<http://hbr.org/2010/05/mentoring-millennials/>

Lily Guthrie. The Next Generation of Workers [Documento en línea]. The Ken Blanchard Companies. 2012 [California, EUA].
http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_Next_Generation_of_Workers.pdf

Overcoming Generational Gap in the Workplace [Documento en línea]. United Nations Joint Staff Pension Fund. 2012 [New York, EUA].
<http://www.un.org/staffdevelopment/pdf/Designing%20Recruitment.%20Selection%20&%20Talent%20Management%20Model%20tailored%20to%20meet%20UNJSPF%20Business%20Development%20Needs.pdf>

Willyerd, K. The 2020 Workplace [Presentación en línea]. Success Factors & Google. 2012 [San Francisco, EUA].
<http://www.successfactors.com/static/docs/successconnect/london/keynote-successfactors-willyerd.pdf>

Helliwell, John F., Richard Layard, and Jeffrey Sachs, eds. 2013. World Happiness Report 2013. New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
<http://unsdsn.org/resources/publications/world-happiness-report-2013/>

PIB Per Capita (en US\$) [Web en línea]. The World Bank. 2014 [Washington DC, EUA].
<http://datos.bancomundial.org/indicador/NYGDPPCAPCD>

Esperanza de Vida [Web en línea]. The World Bank. 2014 [Washington DC, EUA].
<http://datos.bancomundial.org/indicador/SPDYN.LE00.IN>

Corruption Perceptions Index 2013 [Web en línea]. Transparency International. 2014 [Berlín, Alemania].
<http://www.transparency.org/cpi2013/results>

Our Mobile Planet: México [Presentación en línea]. IPSOS OTX. 2013 [París, Francia].
<http://thinkwithgoogle.com/mobileplanet/es/>

Willyerd, K. The 2020 Workplace [Video en línea]. Success Factors. 2012 [San Francisco, EUA].
<http://www.youtube.com/watch?v=sCvP8Klxzs>

Schawbel, D. 5 cosas que debes saber de la Generación Z [Web en línea]. Soy Entrepreneur. 2014 [Distrito Federal, México].
<http://www.soyentrepreneur.com/27346-5-cosas-que-debes-saber-de-la-generacion-z.html>

Wright, C. After The BRICS Are The MINTs, But Can You Make Any Money From Them?

[Web en línea]. Forbes. 2014 [New York, EUA].
<http://www.forbes.com/sites/chriswright/2014/01/06/after-the-brics-the-mints-catchy-acronym-but-can-you-make-any-money-from-it/>

Información Estadística y Arancelaria [Web en línea]. Secretaría de Economía. 2014 [Distrito Federal, México].
<http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/comercio-exterior/informacion-estadistica-y-arancelaria>

Tratados y Acuerdo Formados por México [Web en línea]. Secretaría de Economía. 2014 [Distrito Federal, México].
<http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/comercio-exterior/tlc-acuerdos>

PIB (en US\$) [Web en línea]. The World Bank. 2014 [Washington DC, EUA].
<http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.CD>

Haas, T. Is Mexico's Economy Set To Emerge From China's Shadow [Web en línea]. International Business Times. 2014 [New York, EUA].
<http://www.ibtimes.com/mexicos-economy-set-emerge-chinas-shadow-1549550>

73 años es la edad promedio para dejar de trabajar en México [Web en línea]. OCDE. 2010 [París, Francia].
<http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/73aoseslaedadpromedioparadejardetrabajarenmexico.htm>

Hacienda destinara 16.2 mmdp a nuevo aeropuerto en 2015 [Web en línea]. El Financiero. 2014 [Distrito Federal, México].
<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/presupuesto-hacienda-nuevo-aeropuerto-df-2015.html>

9 puntos sobre el nuevo aeropuerto de la Ciudad de México [Web en línea]. CNN México. 2014 [Distrito Federal, México].
<http://mexico.cnn.com/nacional/2014/09/04/9-puntos-clave-sobre-el-nuevo-aeropuerto-de-la-ciudad-de-mexico>

Nuevo aeropuerto llegará a niveles máximos hasta 2060 [Web en línea]. El Financiero. 2014 [Distrito Federal, México].
<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/nuevo-aicm-llegara-a-niveles-maximos-hasta-2060.html>

Una ciudad inteligente nacerá en México en 2020 [Web en línea]. Forbes. 2014 [Distrito Federal, México].
<http://www.forbes.com.mx/una-ciudad-inteligente-nacera-en-mexico-en-2020/>

Donne, C. How will you be working in 2020? [Web en línea]. Regus. 2013 [Londres, Inglaterra].
<http://www.regus.co.uk/blog/latest-news/how-will-you-be-working-in-2020-these-6-innovations-will-radically-affect-you/>

Conociendo...nos Todos: Extranjeros [Documento en línea]. INEGI. 2011 [Aguascalientes, México].
<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/Articulos/sociodemograficas/nacidosenotropaipais.pdf>

En México, 51.2 millones tienen acceso a internet [Web en línea]. El Universal. 2014 [Distrito Federal, México].
<http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2014/en-mexico-512-millones-tienen-acceso-a-internet-1010843.html>

Global Digital Statics 2014 [Documento en línea]. We are Social. 2014 [London, UK].
<http://wearesocial.net/blog/2014/01/social-digital-mobile-worldwide-2014/>

Ericsson Mobility Report [Documento en línea]. Ericsson. 2012 [Estocolmo, Suecia].
<http://www.ericsson.com/res/docs/2012/ericsson-mobility-report-november-2012.pdf>



Contacto I'MPOSSIBLE UNIVERSITY

Av. Chapultepec 540, 5. Col. Roma Norte, México DF.

-  (+52) 55.6389.0294
-  hello@impossible.mx
-  @IMPOSSIBLE_uni
-  universidadimposible.com.mx

Contacto HDO°

Av. Chapultepec 540, 7. Col. Roma Norte, México DF.

-  (+52) 55.9149.4646
-  hdo@ideasrealidad.com
-  @ideasrealidad
-  ideasrealidad.com

Sobre I'MPOSSIBLE UNIVERSITY

Somos una universidad centrada en el individuo y el aprendizaje. Con nuestros títulos de chocolate, promovemos la humildad y el hambre por aprender para ser uno, gracias a todos. Sólo sé que no sé nada.

#soloséquenosénada

Sobre HDO°

Somos una consultora establecida en la Ciudad de México con el objetivo de ayudar a las empresas a alcanzar su máximo potencial a través del cambio, la innovación y el pensamiento positivo. Diseñamos experiencias de aprendizaje, considerando las necesidades emocionales y racionales de nuestros clientes con el fin de generar conciencia y transformación.

Nuestra metodología mezcla factores técnicos y sociales del trabajo con las personas, procesos, estrategias y cultura, integrando un solo sistema. Al hacer las preguntas correctas y trabajar con la persona, el equipo y el sistema somos capaces de transformar a la organización en la mejor versión que ellos mismos puedan imaginar. Hacemos las ideas realidad a través de un profundo entendimiento de nuestros clientes.

#ideasrealidad

