




Gloria Ruano

Gerente de Consultoría People
& Organization de PWC

Conferencia

Empleo para el futuro: estudio Hopes and Fears


Juntos transformamos **EL FUTURO**



Empleo para el futuro: Esperanzas y miedos de la fuerza laboral

Encuesta realizada por PwC Interaméricas
Octubre 2024





Encuesta 2024: Esperanzas y miedos de la fuerza laboral

**3° Edición de
encuesta Global**

**56,600
participantes**

**Países de
Interaméricas**

**1,500
participantes**

Este año la encuesta global alcanzó a 1,500 participantes

Educación

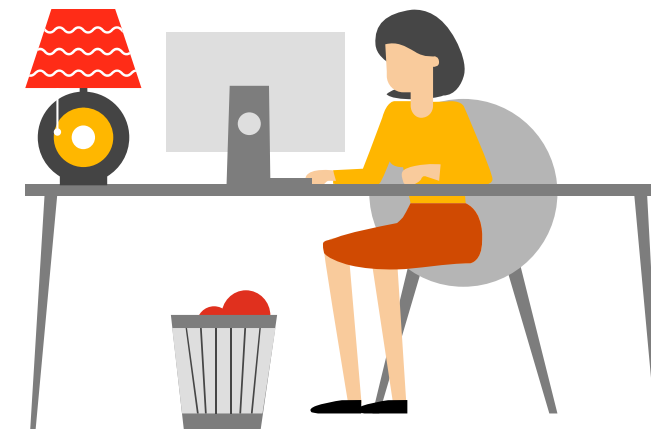
11%	Posgrado (ej, maestría, doctorado)
52%	Graduado Universitario
10%	Vocacional o calificación técnica
22%	Graduado de Colegio o escuela (o su equivalente)
4%	No completa educación de colegio o escuela

Género

43%	Femenino
57%	Masculino

Generación

24%	Generación Z (18-27)
55%	Millennial (23-43)
16%	Generación X (44-59)
5%	Baby Boomer (60-78)



Acciones para desarrollar una fuerza laboral preparada para el futuro

Liderando a través de la transformación

Aprovechando la **IA Generativa**

Impulsando el desempeño a través del **upskilling** y de la **experiencia del colaborador**



Acciones para desarrollar una fuerza laboral preparada para el futuro

Liderando a través
de la transformación

El cambio está en todos lados ... y los colaboradores lo perciben

64 % Los colaboradores **de la región** afirmaron que en el año pasado experimentaron más cambios en su trabajo que durante los 12 meses anteriores



Positivo

Me siento listo para adaptarme a nuevas formas de trabajo

80%

77%

Negativo

Siento que demasiadas cosas están sucediendo al mismo tiempo

56%

53%

■ Regional ■ Global

Fuente: Encuesta de Esperanzas y Miedos PwC 2024

El proceso de cambio puede ser muy estresante, especialmente si el ritmo del cambio es intenso

Mi carga de trabajo ha incrementado significativamente

50%

45%

He necesitado aprender a utilizar nuevas tecnologías/herramientas para poder ejecutar mi trabajo

55%

45%

Mis responsabilidades diarias han cambiado

51%

40%

La estructura de mi equipo ha cambiado (ej, tamaño del equipo, línea de reportes)

47%

41%

Regional Global

La fuerza laboral está bajo presión financiera

En mi hogar pueden pagar las facturas/deudas todos los meses y queda suficiente para ahorrar, vacaciones o extras

36%

45%

En mi hogar pueden pagar las facturas/deudas todos los meses, pero queda muy poco o nada para ahorrar, vacaciones o extras

41%

39%

En mi hogar tienen dificultades para pagar todas o algunas facturas/deudas todos los meses

14%

11%

En mi hogar no se pueden pagar las facturas la mayor parte del tiempo

5%

2%

Prefiero no responder

4%

3%

Regional Global

Fuente: Encuesta de Esperanzas y Miedos PwC 2024

Liderando a través de la transformación

1 Liderar de una nueva forma para construir resiliencia en medio de una fuerza de trabajo estresada

Priorizar el bienestar



Ejercer un liderazgo transformacional



2 Involucrar a los colaboradores en el cambio para impulsar la transformación

Compartir la visión sobre el futuro



Empoderar a los colaboradores para contribuir

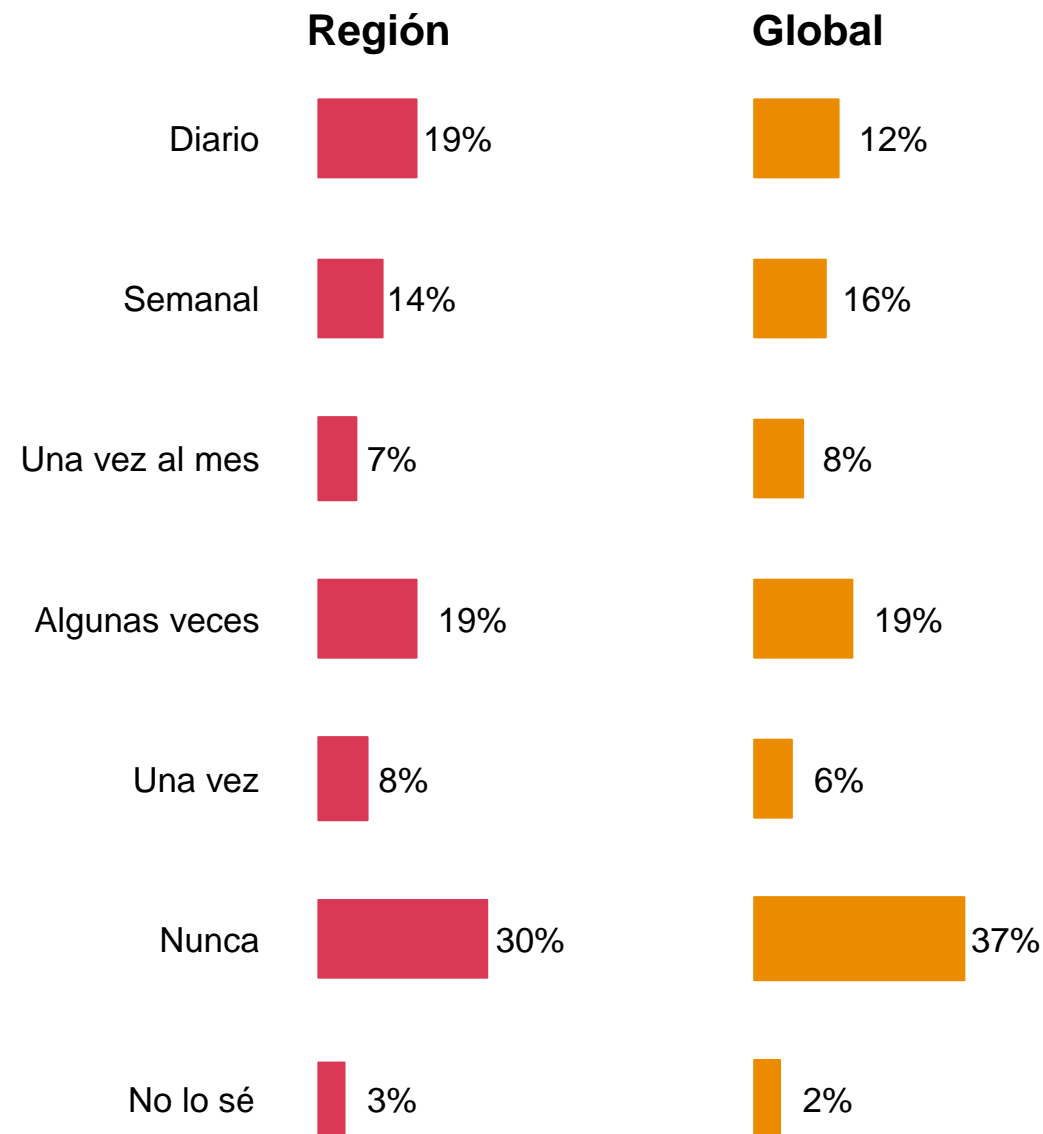




Aprovechando la **IA** **Generativa**

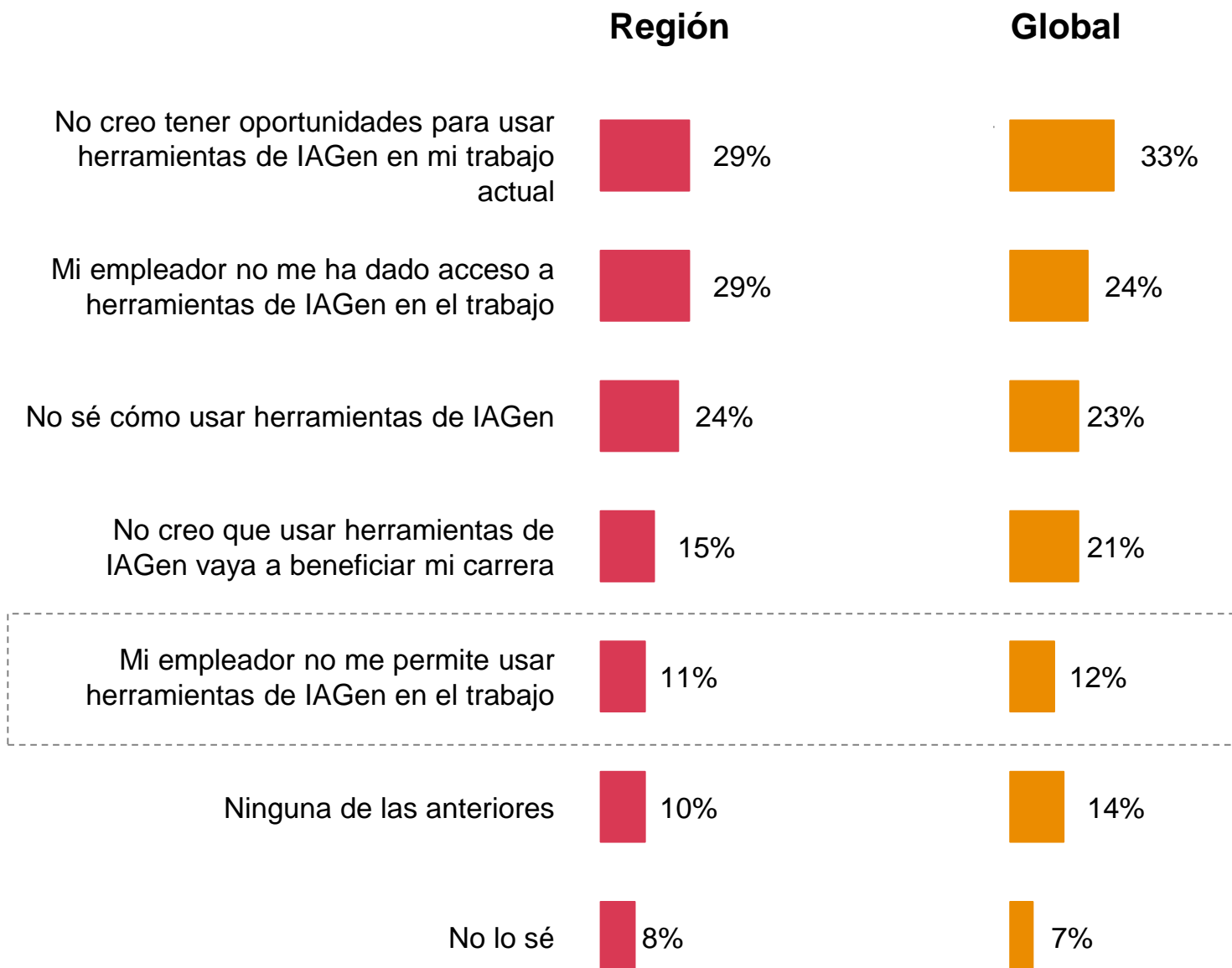
Acciones para desarrollar una fuerza laboral preparada para el futuro

El verdadero potencial para innovaciones significativas a partir de IAGen viene de los colaboradores, particularmente de aquellos que la utilizan activamente



Fuente: Encuesta de Esperanzas y Miedos PwC 2024

Una advertencia: los colaboradores no pueden utilizar lo que no tienen



Fuente: Encuesta de Esperanzas y Miedos PwC 2024

Para Maximizar los beneficios de la IAGen, los líderes deben empoderar a su fuerza laboral para experimentar y re-pensar la forma en la que se ejecuta el trabajo

Eficiencia en el uso del tiempo en mi trabajo (ej, tiempo que toma para ejecutar una actividad)



■ Regional ■ Global

Resultado global
2023 = 31%

Fuente: Encuesta de Esperanzas y Miedos PwC 2024

Beneficios de la IAGen:

- Va a generar oportunidades para aprender nuevas habilidades
- Me va a ayudar a ser más creativo en mi trabajo
- Va a mejorar la calidad de mi trabajo

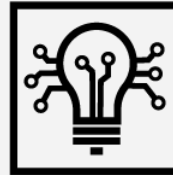
Riesgos de la IAGen:

- Va a incrementar sesgos que afectan a trabajadores como yo
- Va a generar información incorrecta o engañosa que yo voy a dar como cierta sin saber
- Va a cambiar la naturaleza de mi trabajo en forma negativa

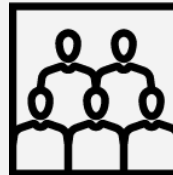
Aprovechando la IA Generativa

3 Ayudar a los colaboradores para liderar la innovación

Brindar a los colaboradores la libertad para innovar



Trabajar el Upskilling en todos los niveles



4 Transmitir confianza en la IAGen

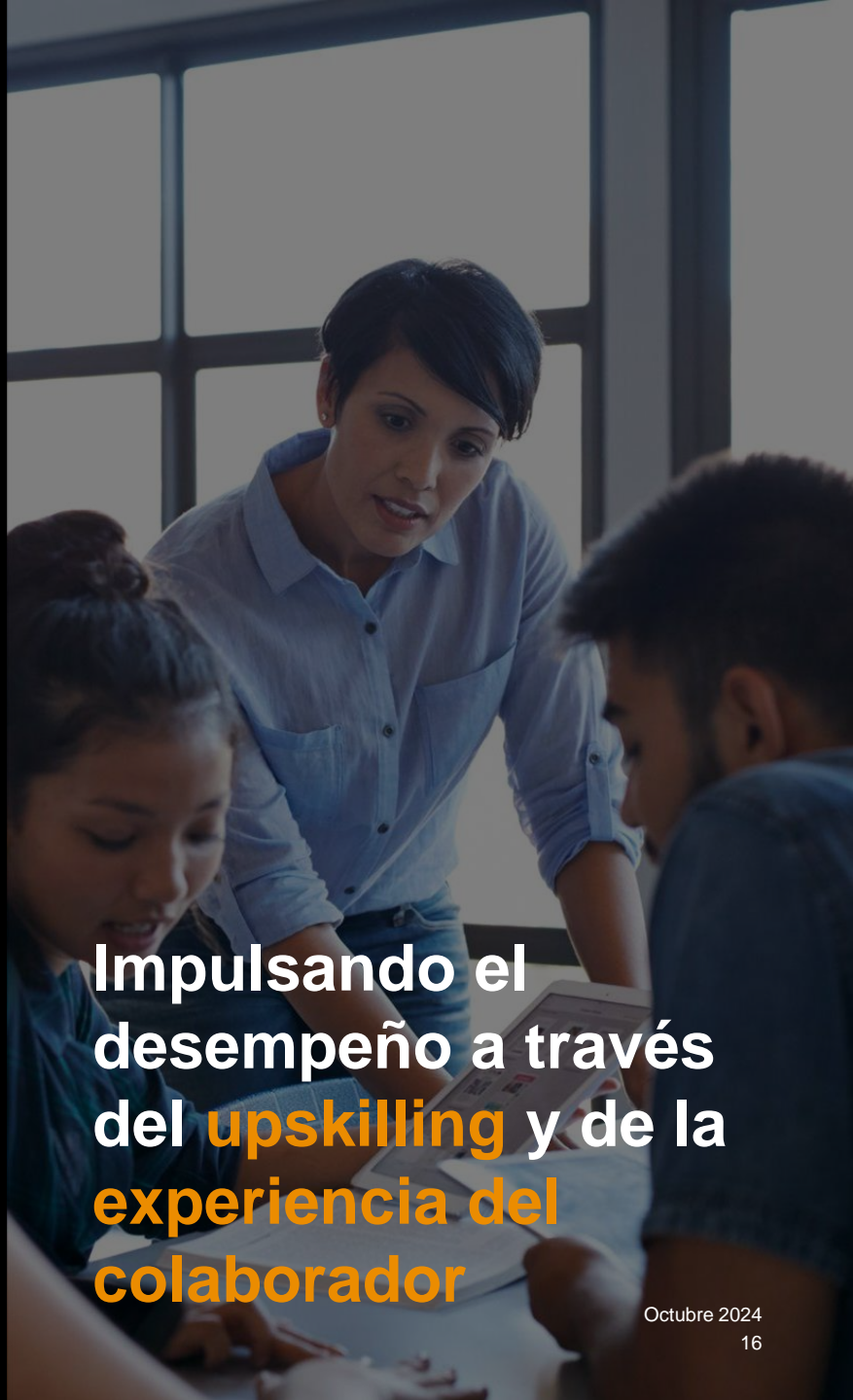
Fomentar el uso de la IA y asegurar que es utilizada responsablemente



Recibir retroalimentación de los colaboradores

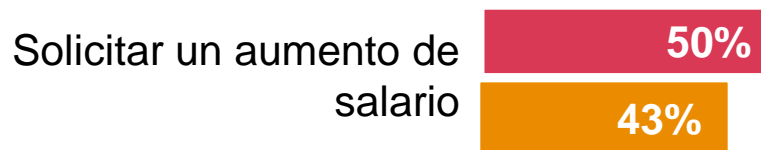
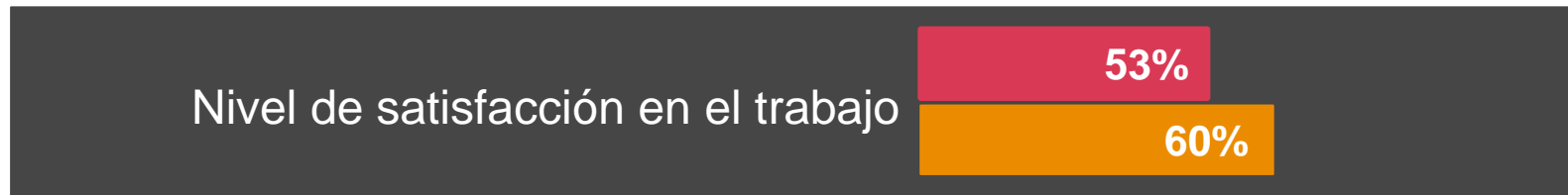


Acciones para desarrollar una fuerza laboral preparada para el futuro

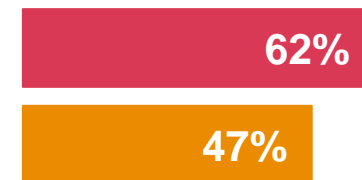


Impulsando el desempeño a través del **upskilling** y de la **experiencia del colaborador**

En la región, la tercera parte de los colaboradores afirman que es muy probable que cambien de trabajo en los próximos 12 meses



Probabilidad de cambiar a un nuevo trabajo entre aquellos con una fuerte consideración sobre las oportunidades de upskilling



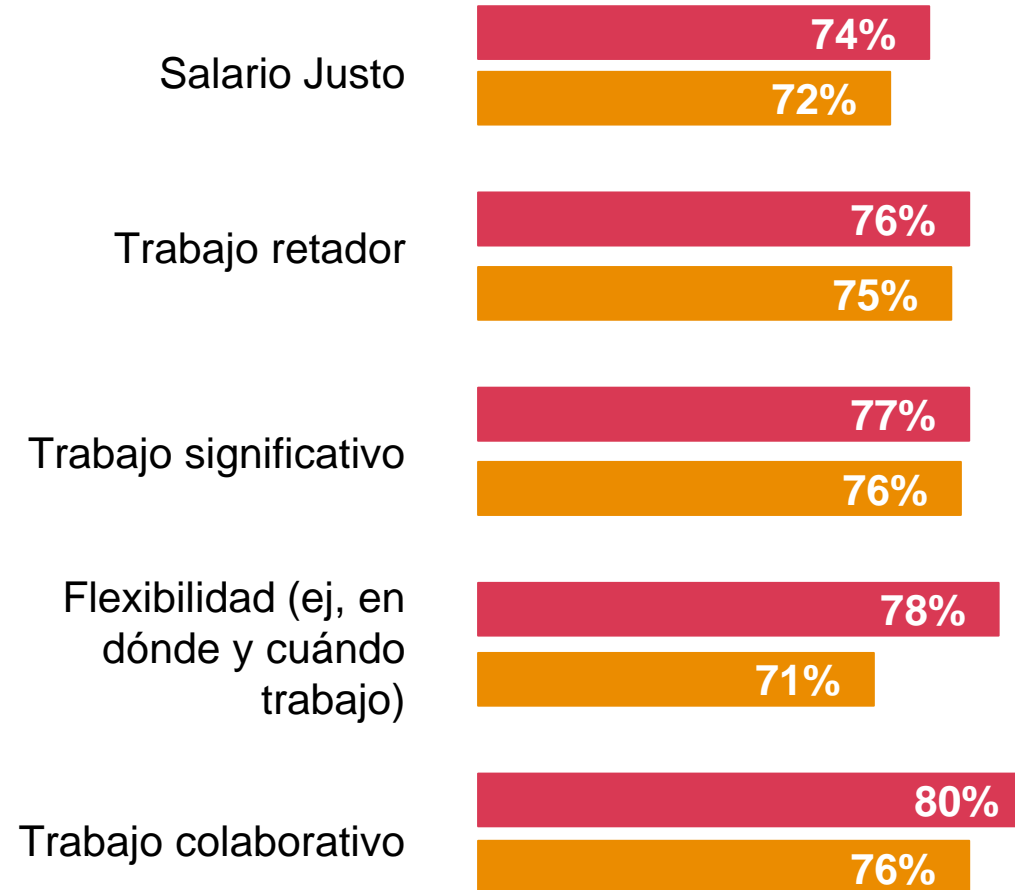
Fuente: Encuesta de Esperanzas y Miedos PwC 2024

La experiencia del colaborador en el trabajo tiene un alto impacto, desde su percepción sobre el cambio hasta su voluntad de participar en él



¿Qué factores ayudan a los colaboradores a ser más productivos y comprometidos?

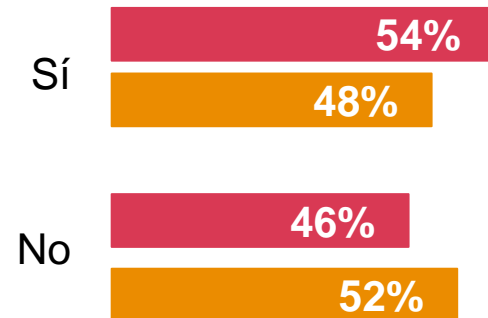
De acuerdo con que el atributo está reflejado en el trabajo actual (fuerte y moderado)



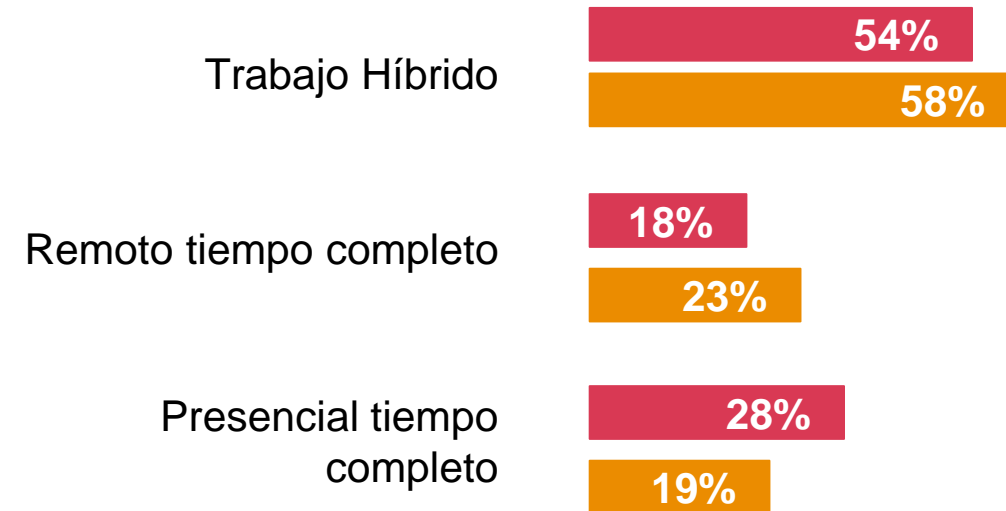
■ Regional ■ Global

En la región, Sobre el 70% de los colaboradores trabajan en un modelo remoto tiempo completo o híbrido

¿Puede su trabajo ser ejecutado de forma remota/desde casa?



En relación con su rol actual, ¿Cómo está trabajando?

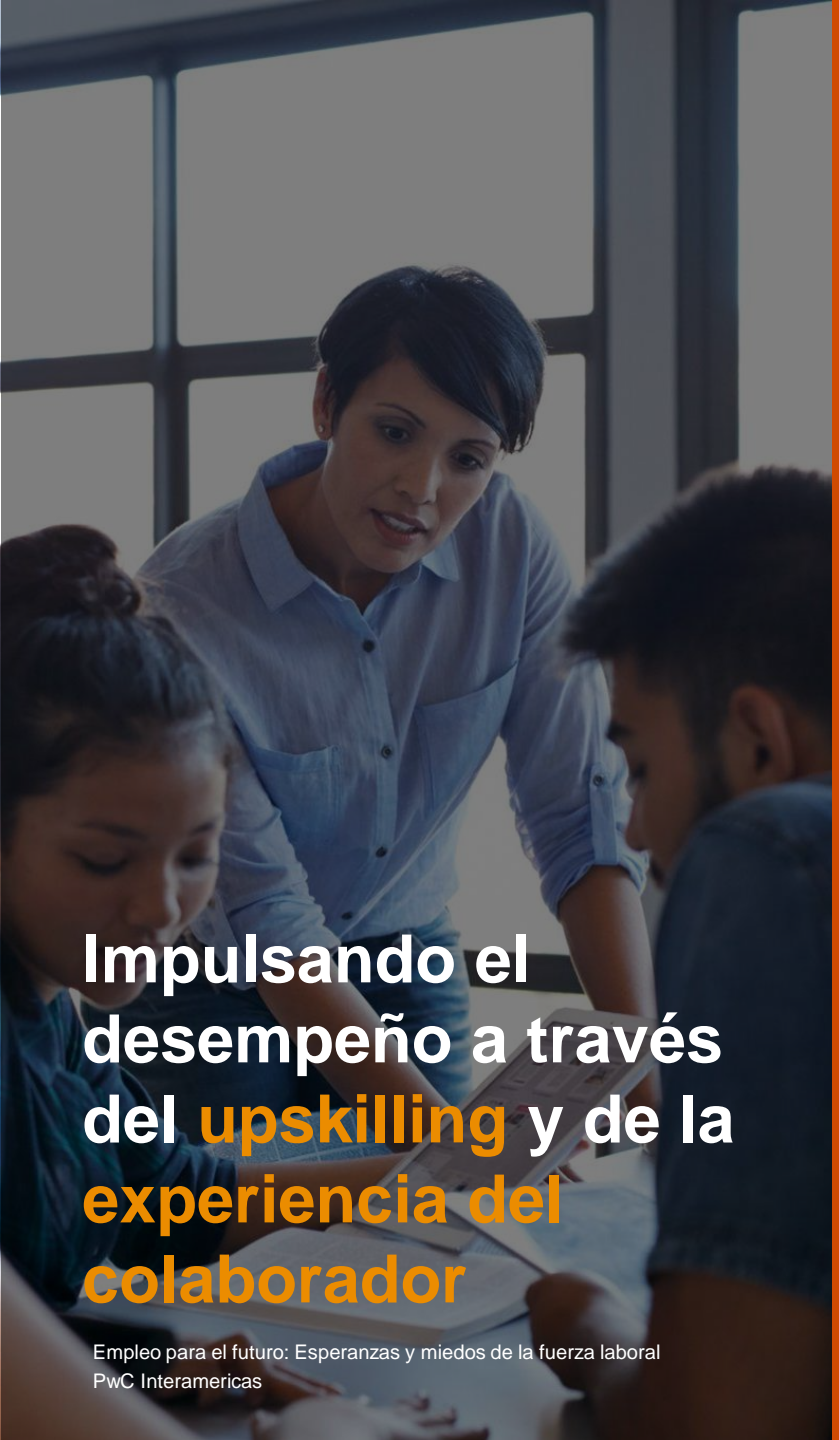


Fuente: Encuesta de Esperanzas y Miedos PwC 2024

Empleo para el futuro: Esperanzas y miedos de la fuerza laboral
PwC Interamericas

■ Regional ■ Global

Octubre 2024
20



Impulsando el desempeño a través del **upskilling** y de la **experiencia del colaborador**

5 Reconocer que las habilidades son una moneda de cambio para los colaboradores

Crear una cultura de aprendizaje



Enfoque de “skills first”



6 Priorizar la experiencia del colaborador para la mejora del desempeño

Flexibilidad y un trabajo significativo



Racionalizar y alinear la tecnología



Resumen de los hallazgos

Presión por el cambio

Los colaboradores afirman sentir muchos cambios en su trabajo – y el 64% afirman que el ritmo del cambio ha incrementado

50%

afirman que su carga de trabajo ha aumentado significativamente durante el año pasado

Más inquietos

50% de los colaboradores afirman que tienen planes de solicitar un aumento de salario

33%

planean cambiar de trabajo

Costo de vida

al 36% les queda dinero al final del mes

52%

afirman estar financieramente estresados

Las habilidades son apreciadas

74% de colaboradores especializados afirman que sus empleadores les proveen oportunidades para aprender nuevas habilidades

61%

afirman que la oportunidad de aprender nuevas habilidades es un factor clave en la decisión de cambiar de trabajo

IAGen como foco de atención

19% de los colaboradores usan IAGen cada día. Ellos tienen altas expectativas sobre sus beneficios y también sobre sus retos

55%

de los colaboradores que usan IAGen diariamente esperan que esta les permita hacer su trabajo más eficiente

Fuente: Encuesta de Esperanzas y Miedos PwC 2024



Los colaboradores están listos para el cambio

¿Están los líderes preparados para lograr su compromiso?

Gracias

pwc.com/interamericas



Nuestro propósito es construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas en 151 países con más de 364,000 personas que están comprometidas con la entrega de calidad en servicios de auditoría, consultoría e impuestos.

© 2024 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red de PwC y/o una o más de sus firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legalmente separada. Ver [aquí](#) para más detalles.



Gloria Ruano

Gerente de Consultoría People
& Organization de PWC

Conferencia

Empleo para el futuro: estudio Hopes and Fears

Juntos transformamos **EL FUTURO**