



Global Workforce

Hopes and Fears

Survey 2023

**¿Tu fuerza laboral está lista
para la reinención?**

www.pwc.com/co/es/publicaciones/hopes-and-fears



Contenido

Prólogo

Hallazgos clave de este año - Colombia.

Pág 2.

Capítulo 1

Involucrar e inspirar a la gente.

Pág 3.

Capítulo 2

Haz de tu cultura organizacional un catalizador para el cambio.

Pág 10.

Capítulo 3

Comprender cómo la crisis del costo de vida está minando a los trabajadores

Pág 15.

Capítulo 4

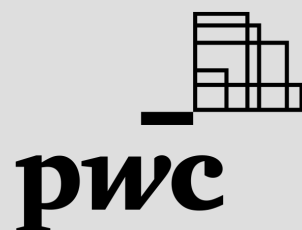
Fomentar el interés de los empleados en la IA.

Pág 19.

Acciones

Acciones inmediatas sugeridas.

Pág 23.



I Workforce Hopes & Fears 2023



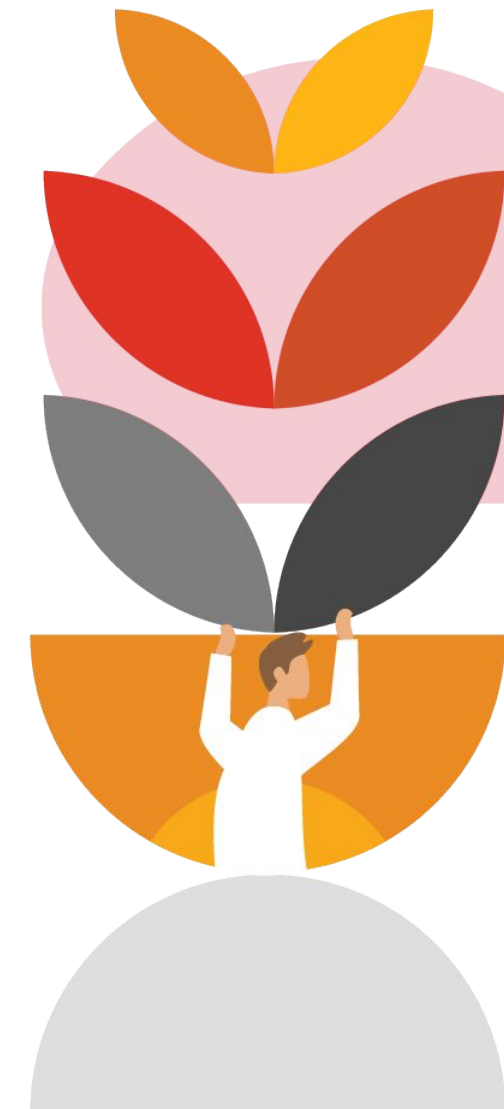
Prólogo

Los líderes empresariales de todo el mundo están priorizando la transformación, pero ¿qué pasa si tus trabajadores (los más capacitados) están más preparada para la reinención que la cultura de tu empresa?, ¿y si tus colaboradores dicen que es aún más probable que renuncien ahora que el año pasado?

Esta es una complicada y poco envidiable realidad para muchos altos ejecutivos, ya que la encuesta revela que **existe un número importante de trabajadores a nivel global que están ansiosos por adquirir nuevas habilidades, abrazar la inteligencia artificial (IA) y enfrentar nuevos desafíos**. Sin embargo, en muchas empresas, el debate, las ideas divergentes e incluso los fracasos a pequeña escala, no son tolerados. Mientras tanto, muchos trabajadores se sienten inquietos, ya que un 26 % a nivel mundial afirma tener planes de abandonar su empleo en los próximos 12 meses, en comparación con el 19 % del año pasado.

Esta encuesta, la cuarta realizada desde 2019, recopiló respuestas de casi 54.000 trabajadores en 46 países y territorios, a partir de las cuales resalta el desafío central al que se enfrentan los líderes empresariales: **las organizaciones deben reinventarse, pero sin el respaldo y la energía de toda la fuerza laboral, estos esfuerzos están destinados al fracaso**. En el entorno actual, las brechas de habilidades parecen estar ampliándose y cada vez más trabajadores luchan financieramente tan solo para sobrevivir, por lo que los líderes no pueden dar por sentado nada acerca de su fuerza laboral o su cultura organizacional.

Con ese desafío en mente, hemos estructurado el resumen de la encuesta de este año en cuatro acciones prioritarias (se especificarán a lo largo de este documento) para los CEO y otros altos ejecutivos. Estas acciones les ayudarán a comprender mejor las necesidades y deseos de sus trabajadores, identificar los obstáculos que los frenan y, en colaboración con su equipo, preparar sus organizaciones para la reinención de manera más efectiva.



Hallazgos clave de este año - Colombia

¿Solo tienes un minuto? Considera los hallazgos más importantes de la encuesta de este año:

- 1. Transformarse o morir:** En Colombia, un tercio de los trabajadores (33 %) dice que su empresa no será económicamente viable dentro de diez años, si continúa en su curso actual, en comparación con el 30 % de los directores ejecutivos que dijeron lo mismo a principios de 2023 en la **Encuesta Global Anual de presidentes de PwC**. En particular, los trabajadores de la generación Z son los más pesimistas: **El 53 % en Colombia dice que su empresa no sobrevivirá otra década si no se reinventa.**
- 2. Los trabajadores están inquietos:** A pesar de las preocupaciones por la recesión y el aumento del desempleo en algunas regiones, el 30 % de los encuestados en Colombia dice que es probable que cambie de trabajo en los próximos 12 meses (frente al 19 % en nuestra encuesta de 2022). El número es mayor para los trabajadores más jóvenes, con un 38 % de la generación Z, afirmando que planean cambiar de trabajo.
- 3. Las dificultades financieras aumentan:** El 17 % de los trabajadores en Colombia luchan para pagar las facturas todos los meses y otro 52 % dice que una vez que cubren sus gastos, les queda poco o nada (frente al 37 % en 2022). Así mismo, uno de cada cinco encuestados dice que tiene un trabajo adicional, además del principal.
- 4. Crece la brecha de habilidades:** El 54 % de los trabajadores colombianos (53 % a nivel global), dice que su trabajo requiere capacitación especializada, frente al 50 % del año pasado. Los trabajadores sin capacitación especializada también tienen más probabilidades de enfrentar dificultades financieras que los trabajadores especializados y es menos probable que tengan una idea clara de cómo cambiarán sus habilidades en el futuro, lo cual podría aumentar la desigualdad en los ingresos.



5

Los trabajadores no le temen a la IA: A pesar de la perspectiva de pérdidas de empleos impulsadas por la IA, los encuestados mencionan los impactos positivos de la IA con más frecuencia que los negativos. El sentimiento más común, expresado por el 32 % de los encuestados, es **“La IA me ayudará a aumentar mi productividad/eficiencia en el trabajo”**.

1.

Involucrar e inspirar a la gente

Involucrar e inspirar a la gente, especialmente a aquellos que se quedan atrás en sus oportunidades de desarrollo

La mayoría de los líderes empresariales tienden a dar por sentado el dinamismo, la disrupción en el ámbito laboral, y las habilidades requeridas. De hecho, [de acuerdo con el Foro Económico Mundial](#), los empleadores estiman que el 44 % de las habilidades de los trabajadores se verán afectadas en los próximos cinco años.

Sin embargo, los trabajadores encuestados parecen ver las cosas de manera diferente. Solo el 32 % en Colombia (36 % en el mundo) están de acuerdo en que las habilidades necesarias para tener éxito en su trabajo cambiarán significativamente durante los próximos cinco años y solo el 20 % en Colombia (43 % en el mundo), dice que tiene una idea clara de cómo cambiarán las habilidades requeridas para su trabajo durante ese mismo lapso de tiempo.

Es preocupante que la mayoría de los trabajadores no parecen tener claro cómo pueden cambiar los requisitos para ejercer su trabajo en el mediano plazo. Si los trabajadores no comprenden esto, es posible que no estén adecuadamente preparados para adquirir las nuevas habilidades necesarias para seguir siendo relevantes y efectivos en sus funciones.

Al examinar más detenidamente los datos, se revela una preocupación aún más profunda: **los colaboradores cuyos trabajos no requieren una capacitación especializada parecen ser los menos propensos a anticipar los cambios.** Para Colombia, solo el 17% (15 % global) de los encuestados en esta categoría indica que las habilidades necesarias para su trabajo cambiarán en los próximos cinco años. Esta situación podría dejar a este grupo de trabajadores vulnerables a la pérdida de empleos a medida que las habilidades continúen evolucionando y las empresas opten por la automatización, la Inteligencia Artificial (IA) o ambas para aumentar o reemplazar puestos de trabajo.

Por el contrario, aquellos con formación especializada, una cohorte que creció cuatro puntos porcentuales desde la encuesta del año pasado (54 % de todos los trabajadores colombianos encuestados frente al 50 % del año pasado), parecen estar mejor preparados. **El 24% de los trabajadores con formación especializada en Colombia dice tener una idea clara de cómo cambiarán las habilidades necesarias para hacer su trabajo en los próximos cinco años (60 % a nivel global)**, en comparación con el 13% de aquellos cuyos trabajos no requieren capacitación especializada (20 % a nivel global).



I Involucrar e inspirar a la gente

Gráficos 1a y 1b: Muchos trabajadores no tienen sentido de urgencia sobre la mejora de sus habilidades:

Q18: Con respecto a tu función actual, ¿en qué medida estás o no de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

Gráfico 1a. Colombia

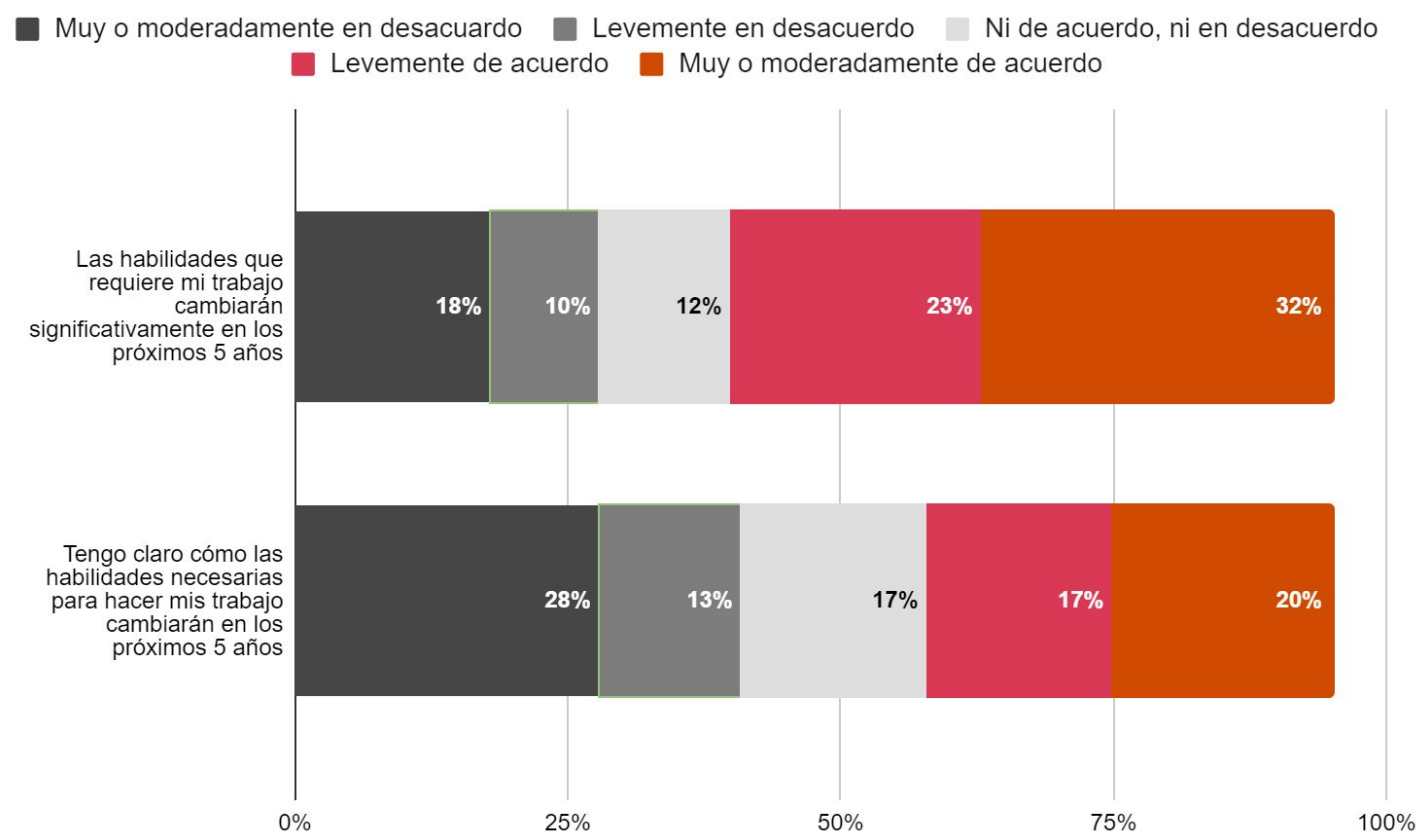
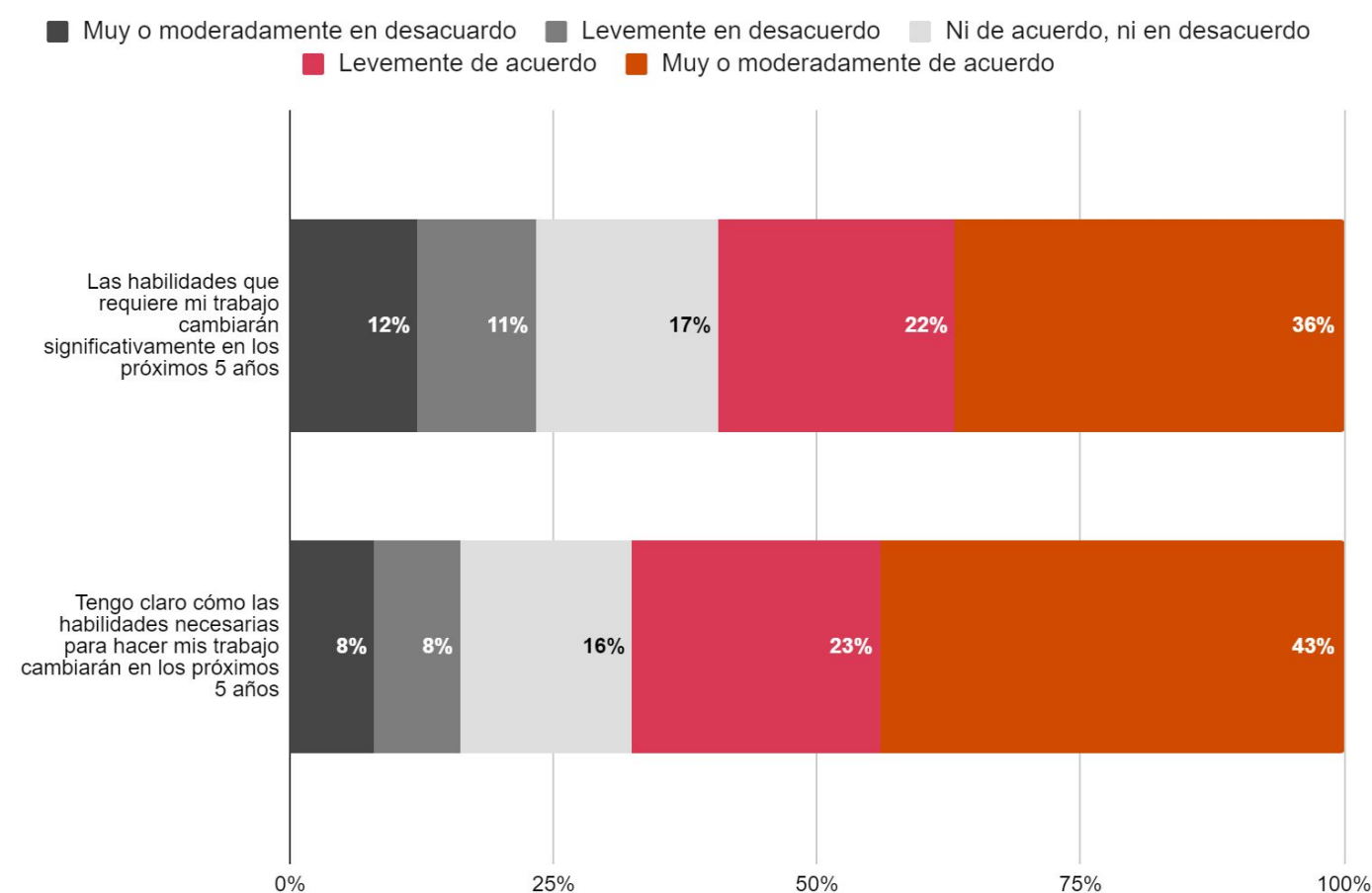


Gráfico 1b. Global



Nota: Los porcentajes que se muestran, pueden no sumar 100 %, debido al redondeo y a la omisión de la respuesta "No sé".

Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023



I Involucrar e inspirar a la gente

Gráficos 2a y 2b: Aquellos con habilidades especializadas son más propensos a anticipar el cambio:

Q18: Con respecto a tu función actual, ¿en qué medida estás o no de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

Gráfico 2a. Colombia

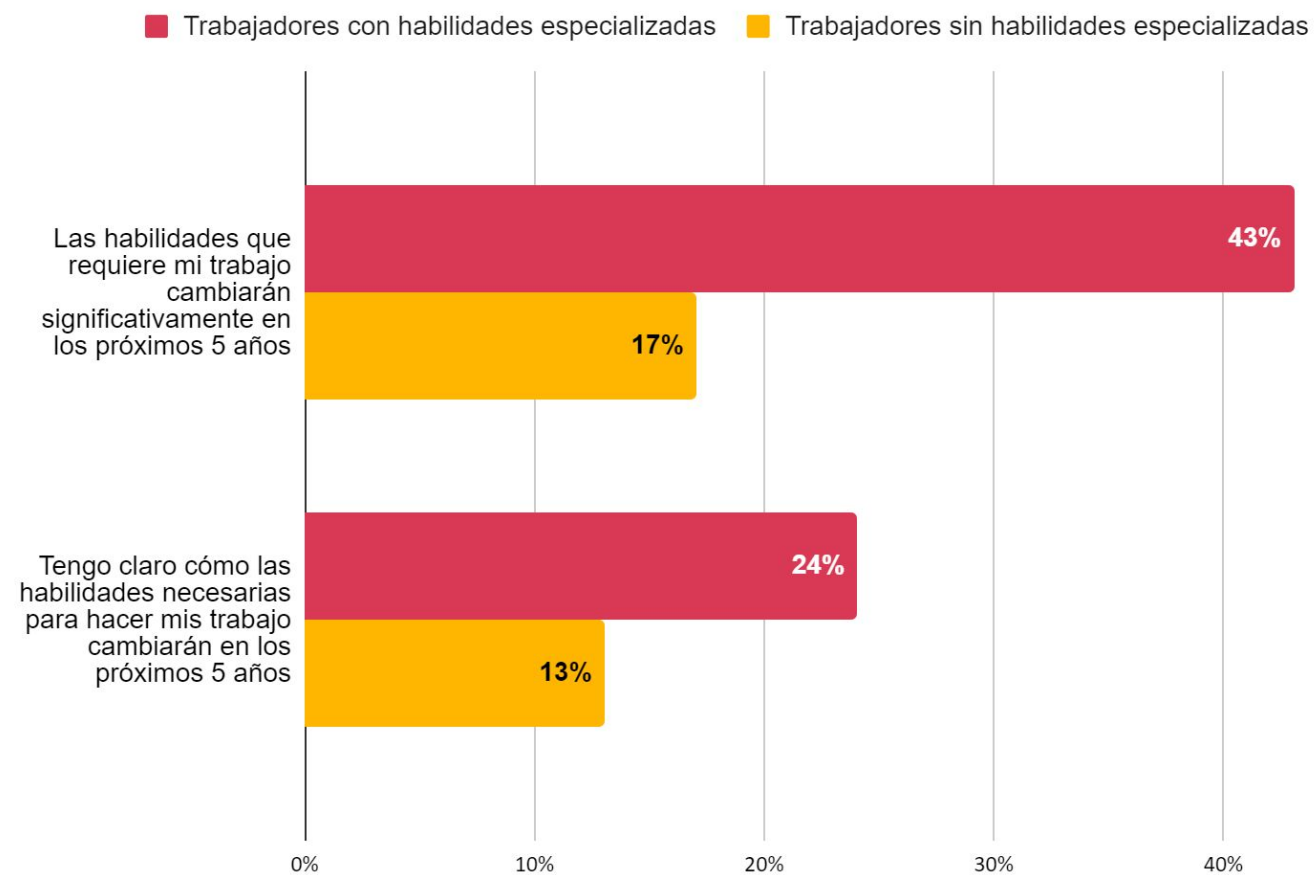
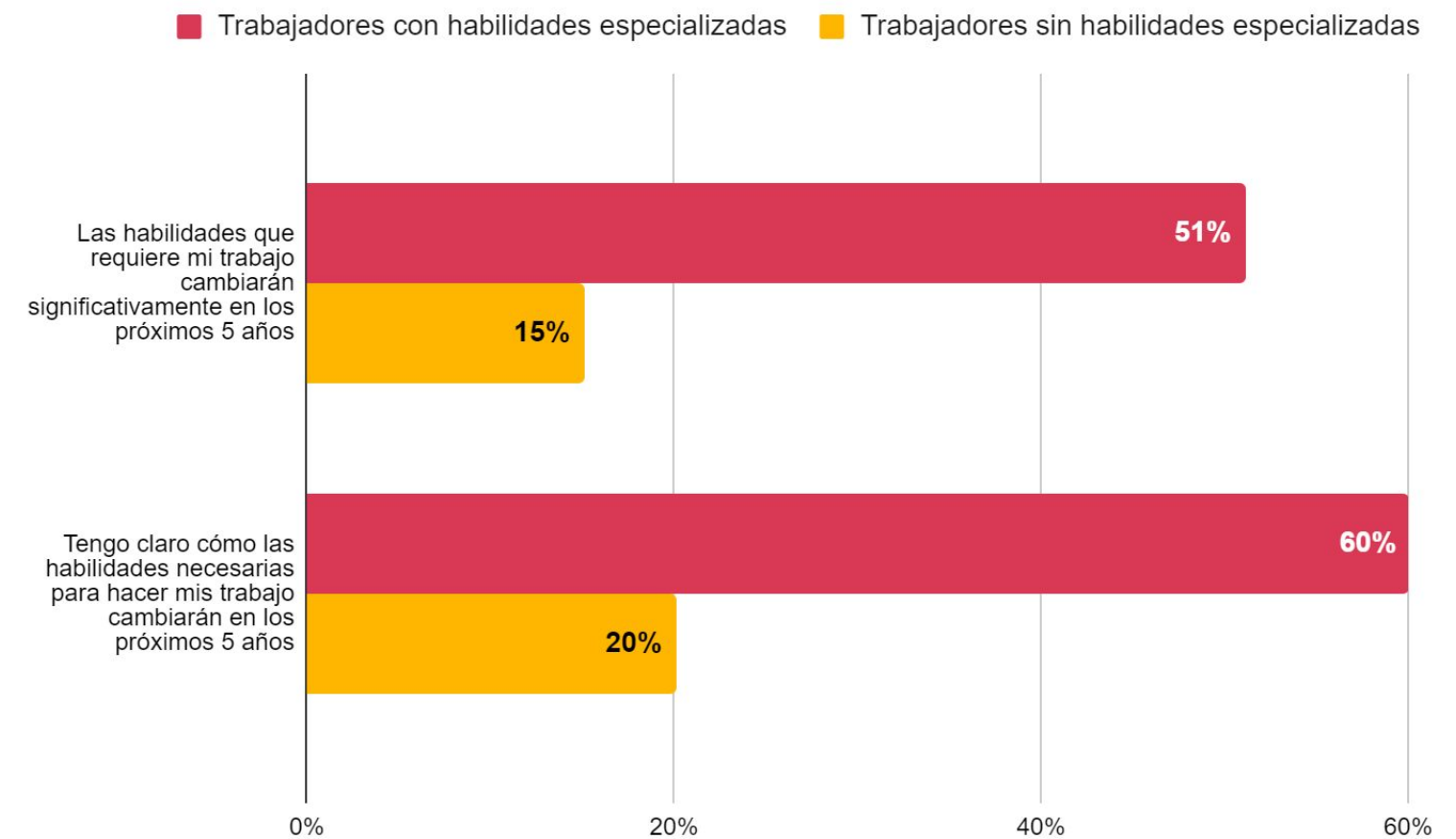


Gráfico 2b. Global



Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023

I Involucrar e inspirar a la gente

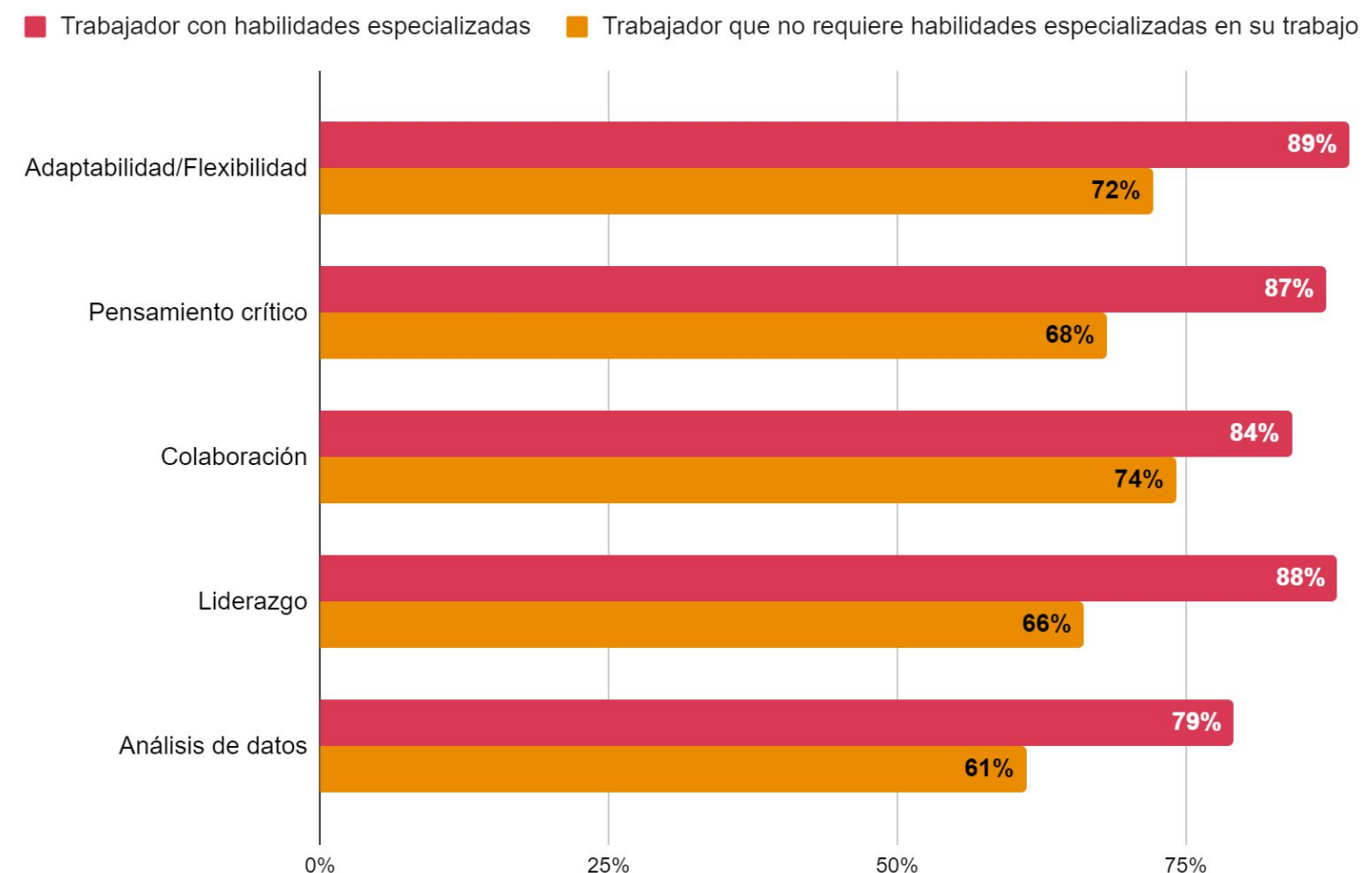
Finalmente, la encuesta revela la existencia de una **"brecha de especialización"**, en cuanto a las acciones y actitudes de los trabajadores hacia el desarrollo de sus habilidades y carreras a nivel global. Sin embargo, en términos de acciones, los encuestados en Colombia con formación especializada tienen las mismas posibilidades que sus compañeros no especializados de manifestar su intención de solicitar un aumento, mientras que a nivel global, aquellos con formación especializada tienen 1.5 veces más probabilidades de solicitar un aumento salarial o un ascenso, en comparación con sus demás compañeros.

En cuanto a las actitudes de los colaboradores, la encuesta encontró que las personas sin formación especializada son mucho menos propensas a reconocer la importancia de las habilidades blandas (o habilidades humanas) clave, como la adaptabilidad, la flexibilidad, el pensamiento crítico y la colaboración, para su desarrollo profesional, en los próximos cinco años. Estos puntos de vista difieren significativamente de lo que consideran los empleadores, según la investigación del **Foro Económico Mundial**, que destaca la creciente importancia de habilidades como la resolución de problemas complejos, la resiliencia, la flexibilidad y la agilidad en el entorno laboral.

Gráficos 3a y 3b: La brecha de especialización impacta la forma en que los trabajadores ven las habilidades:

Q19: ¿Qué importancia tendrán las siguientes habilidades para tu carrera en los próximos cinco años?

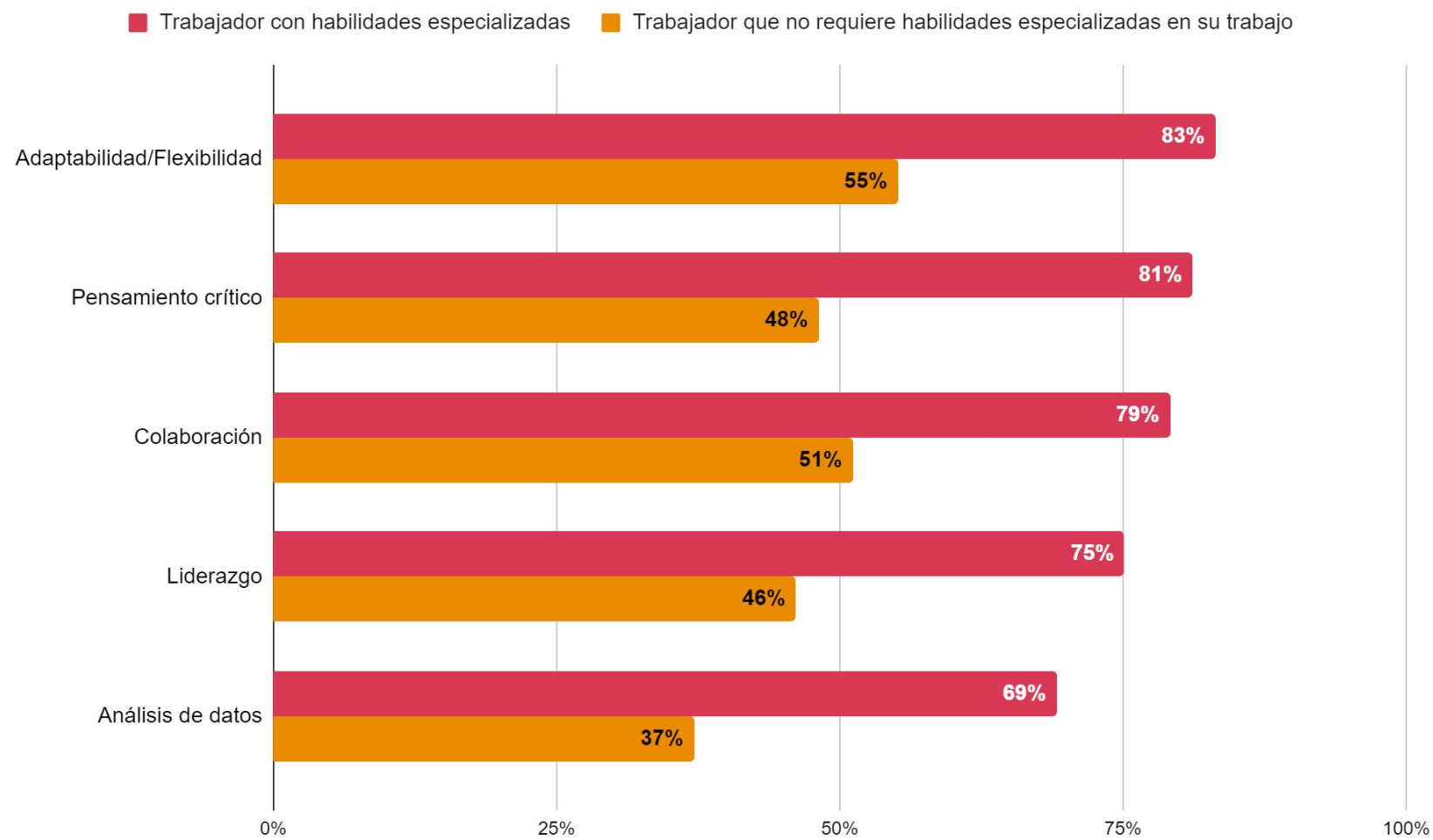
Gráfico 3a. Colombia



Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023

I Involucrar e inspirar a la gente

Gráfico 3b. Global



Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023

La división entre quienes poseen habilidades especializadas y quienes carecen de ellas es un problema creciente que, a su vez, incrementa el riesgo de desigualdad económica. Los empleados que no priorizan y aprenden nuevas habilidades enfrentarán dificultades para adaptarse. Además, el crecimiento de las brechas de habilidades, sin duda, obstaculizará la productividad y la innovación de las empresas, a la vez que agravará las marcadas disparidades económicas, que ya afectan a gran parte del mundo. **Para los directores ejecutivos y otros altos ejecutivos, el camino a seguir implica involucrar e inspirar a sus trabajadores.**



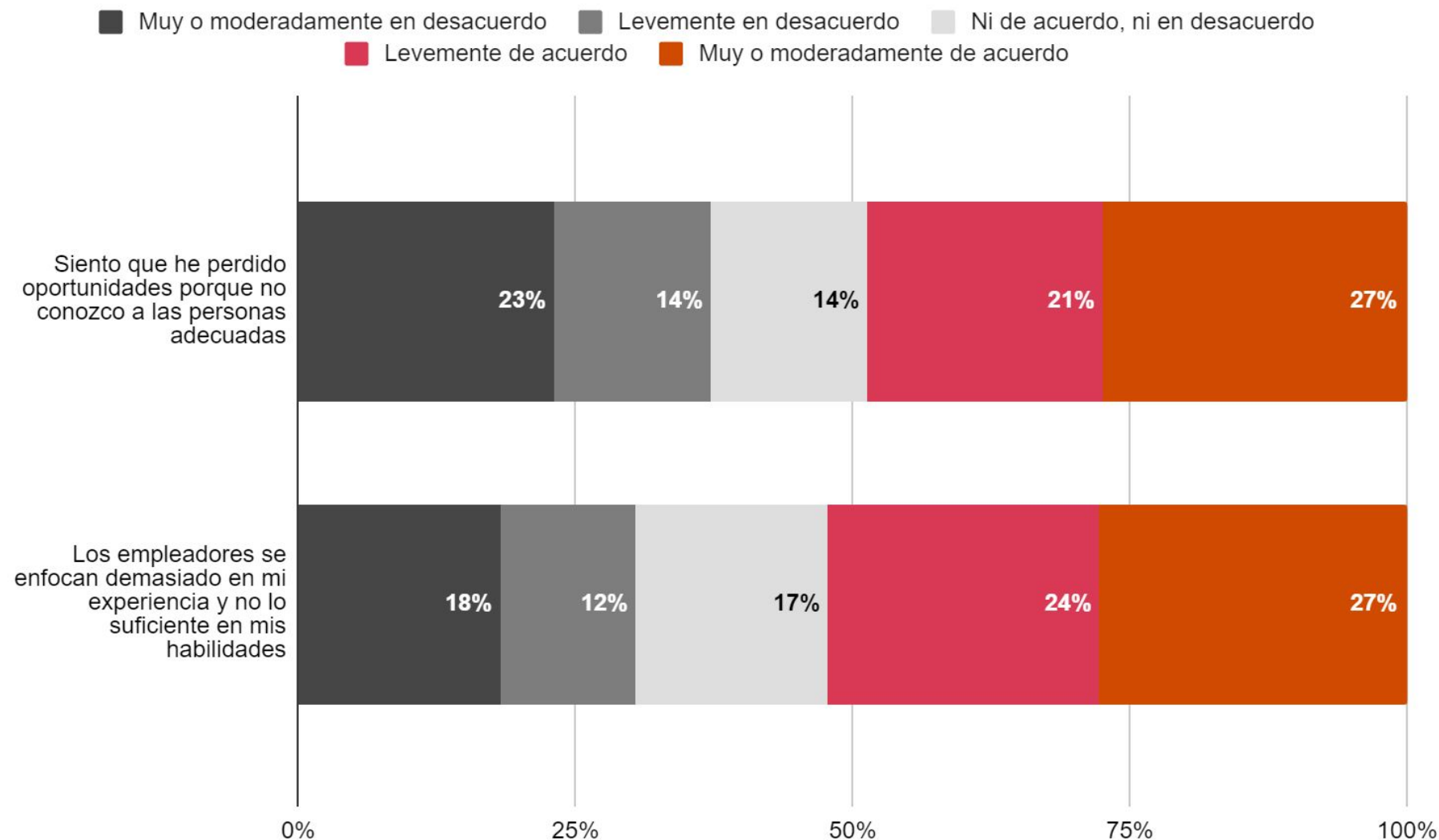
De acuerdo con lo anterior, es probable que las empresas no reconozcan las habilidades que ya poseen sus trabajadores.

El 27 % señala que los empleadores en Colombia se enfocan demasiado en la experiencia laboral y no lo suficiente en las habilidades. Asimismo, el 27 % en Colombia (30 % en el mundo) indica que ha perdido oportunidades por no conocer a las personas adecuadas. Estos hallazgos sugieren que las empresas podrían hacer más para comprender y aprovechar las habilidades existentes en su fuerza laboral.

I Involucrar e inspirar a la gente

Gráfico 4: Los trabajadores en Colombia sienten que a menudo no obtienen una oportunidad justa

Q22: Basado en tu experiencia, ¿en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?



Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023

Superar un enfoque centrado únicamente en las calificaciones ayudaría a los trabajadores a eliminar las barreras que limitan su capacidad para aplicar sus habilidades y contribuir, al mismo tiempo que permitiría a las empresas aprovechar mejor su talento existente. Además, este enfoque facilitaría a las empresas involucrar de manera más efectiva el talento sin importar dónde se encuentre, como trabajadores temporales, jubilados u otros grupos laborales no tradicionales. Ampliar un enfoque que priorice las habilidades también tendría beneficios sociales significativos: según un [reciente estudio](#) publicado por el Foro Económico Mundial, en colaboración con PwC, **más de 100 millones de personas en 18 economías globales se verían directamente beneficiadas por un enfoque centrado en las habilidades en primer lugar.**



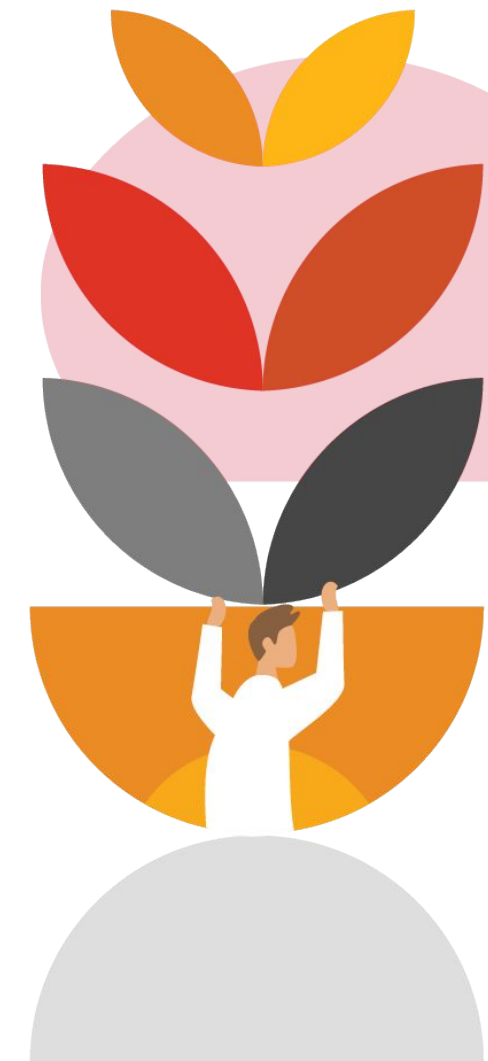
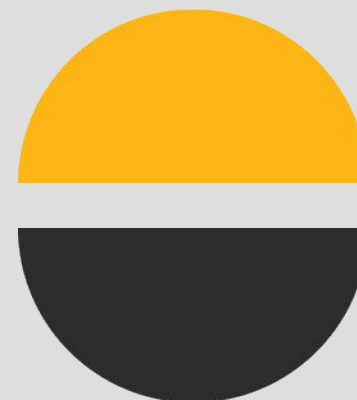
I Involucrar e inspirar a la gente



Preguntas que los líderes deben responder

¿Tenemos disponible un método para identificar y mapear las habilidades de nuestros actuales colaboradores?

Atrás quedaron los formatos en Excel, en los que cada jefe de equipo registraba las capacitaciones que su grupo necesitaría para el siguiente año, bajo su único criterio. Bienvenidas las herramientas que nos permitan identificar las habilidades y los conocimientos de cada uno de los colaboradores en tiempo real, con el nivel en el que se encuentra en el momento, mediante las evidencias de los entregables realizados asociados a cada habilidad, y la integración de sistemas como el de desempeño o reconocimientos por avances alcanzados. **En este punto, la analítica de talento humano juega un papel importante en la definición de rutas de desarrollo personalizadas y la maximización de las capacidades.**



2.

Haz de tu cultura organizacional un catalizador para el cambio



La mayoría de los líderes reconocen que su equipo es la mejor fuente de energía, ideas e innovación para la empresa.

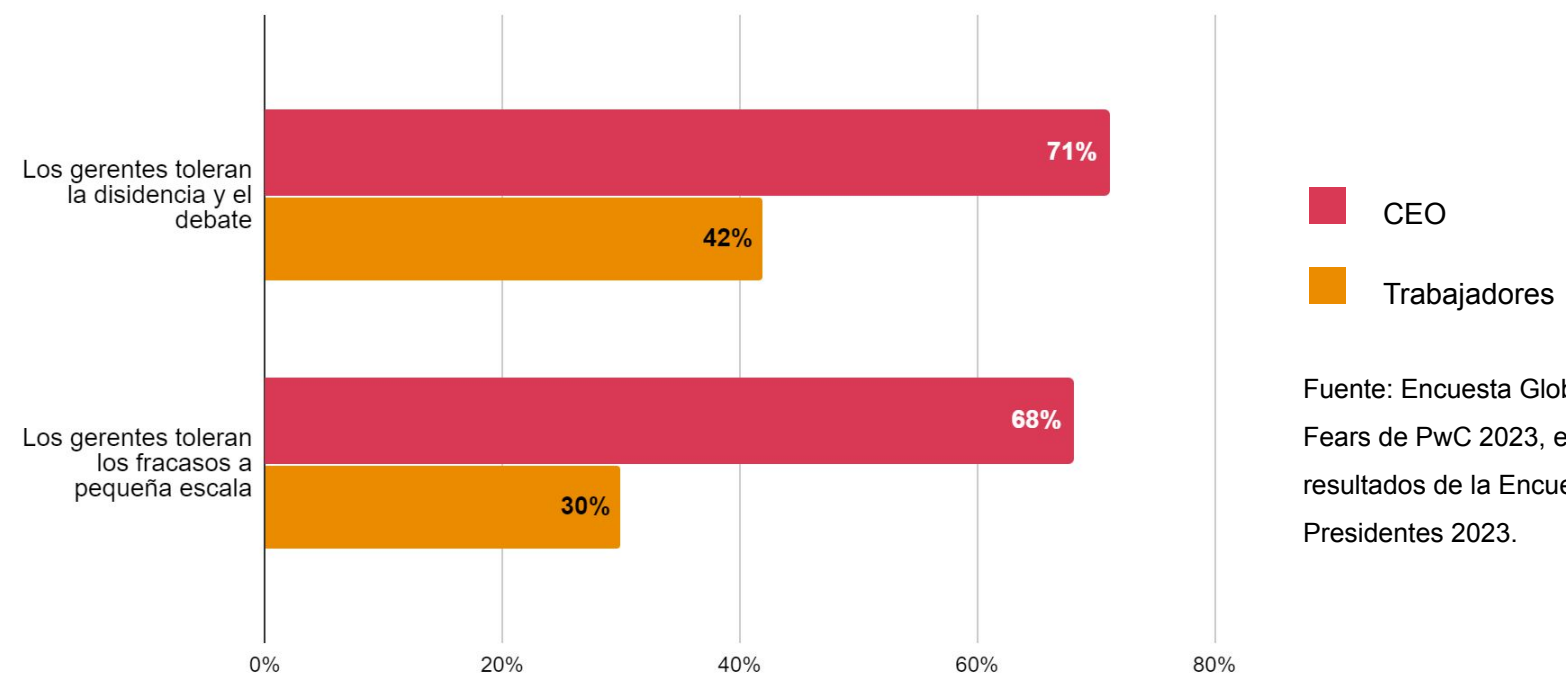
Sin embargo, nuestros hallazgos sugieren que muchas empresas desalientan a las personas a experimentar, debatir ideas o cuestionar el *statu quo*, acciones críticas para la innovación y el compromiso de los empleados, sin mencionar la reinversión corporativa. Además, el problema es mucho más grave de lo que los directores ejecutivos piensan.

Por ejemplo, solo el 30 % de los encuestados en Colombia (35 % en todo el mundo), en nuestra investigación, afirma que sus gerentes toleran el fracaso en pequeña escala y el 42 % (33 % en todo el mundo) dice que sus gerentes fomentan la disidencia y el debate. Estas proporciones son mucho más bajas que las que informaron los propios presidentes de compañías en la última [Encuesta Global Anual de presidentes de PwC](#).

Gráficos 5a y 5b: La cultura organizacional puede sofocar la innovación.

Q: Para cada una de las afirmaciones, indica con qué frecuencia ocurren en tu organización

Gráfico 5a. Colombia

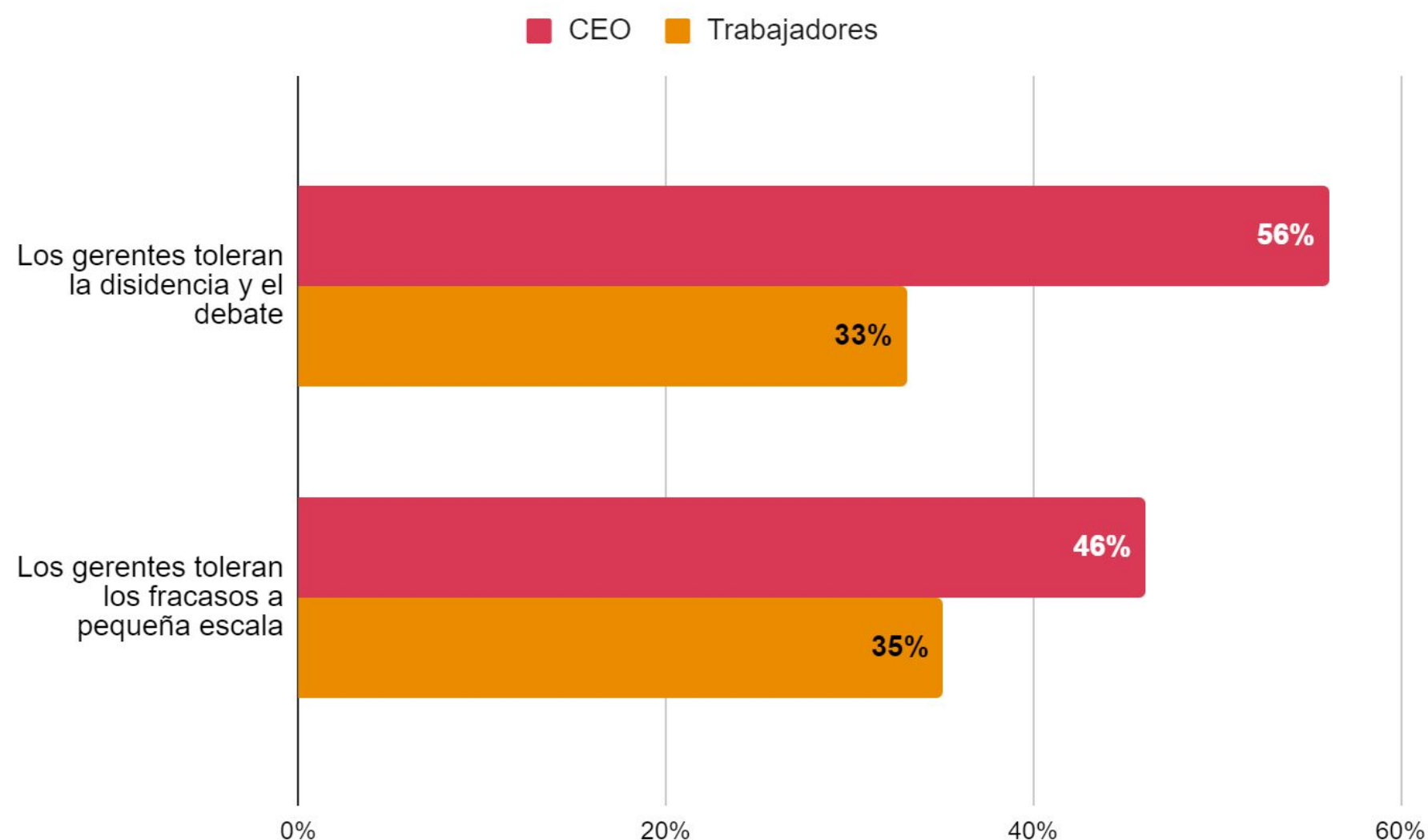


Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023, en comparación con los resultados de la Encuesta Global Anual de Presidentes 2023.

I Haz de tu cultura organizacional un catalizador para el cambio



Gráfico 3b. Global

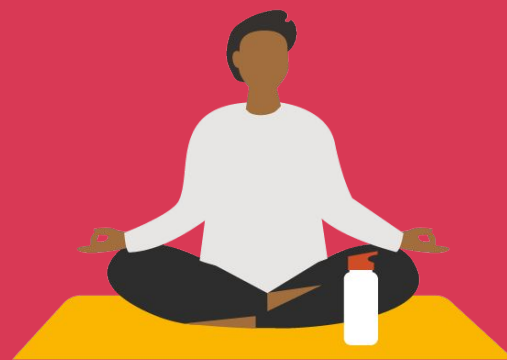


Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023, en comparación con los resultados de la Encuesta Global Anual de Presidentes 2023.

Por otro lado, los trabajadores en Colombia se encuentran mejor que los del resto del mundo, frente a los retos más importantes de la fuerza laboral:

- **Alrededor del 69 %** de los encuestados están total o moderadamente de acuerdo en que aportan ideas nuevas e innovadoras a su equipo. En el resto del mundo solo el 52 % está de acuerdo con lo anterior.
- **El 58 % de los trabajadores** busca activamente retroalimentación que le permita mejorar su desarrollo, mientras que en el resto del mundo solo el 50 % de los trabajadores cumple con esta acción.
- **El 57 % de los trabajadores** brinda *feedback* a sus compañeros de trabajo para fomentar su desarrollo. En el resto del mundo solo el 49 % lo hace.
- **El 51 % de los trabajadores** dan un paso adelante para asumir nuevas responsabilidades, mientras que en el resto del mundo solo el 50 % de los trabajadores encuestados están de acuerdo con esta afirmación.

I Haz de tu cultura organizacional un catalizador para el cambio

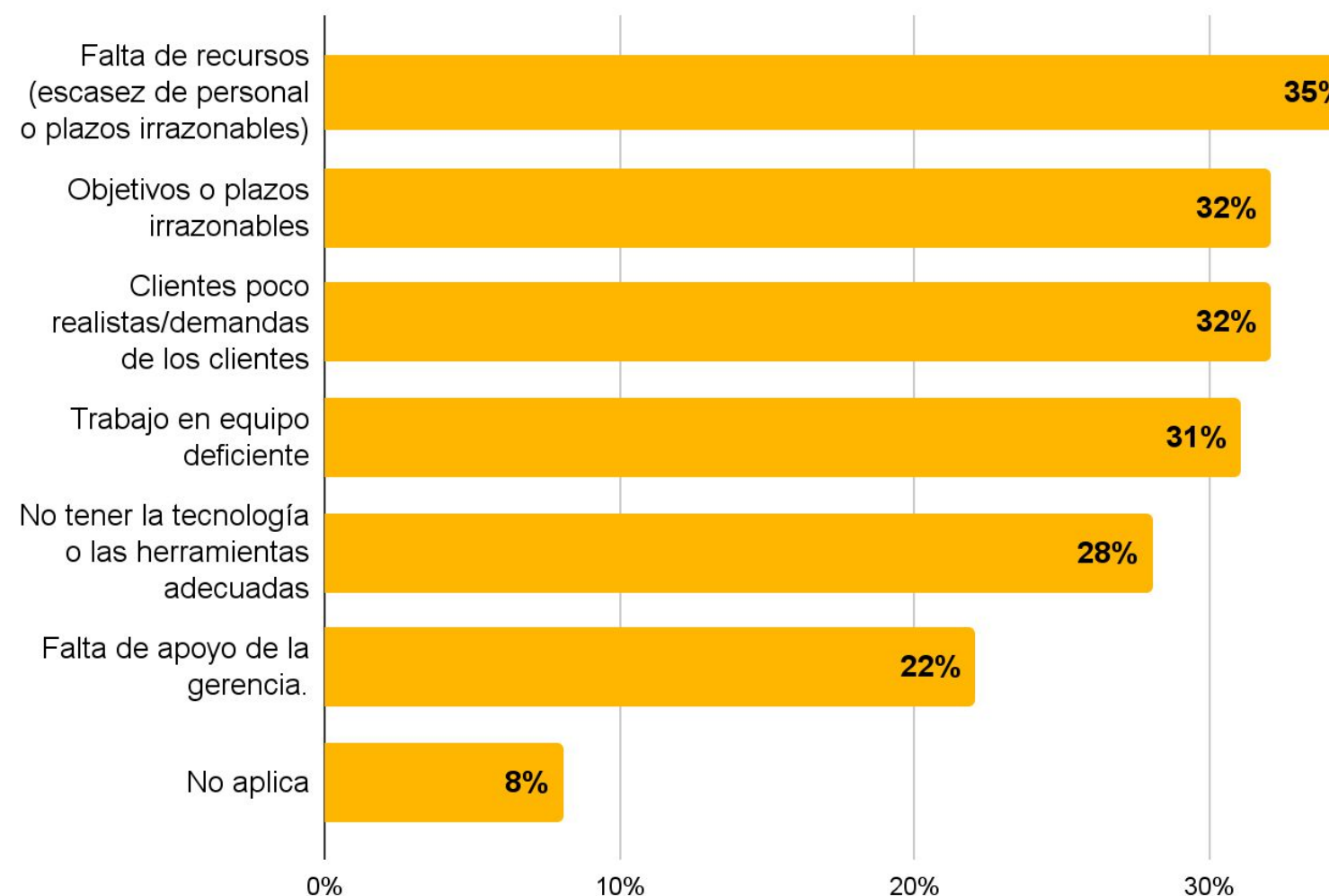


Alrededor de la mitad, 47 % de todos los empleados encuestados en Colombia, consideran que sus trabajos les satisfacen, hallazgos que son comparables a los de la encuesta del año pasado. El sentirse cómodo en el lugar de trabajo reduce la probabilidad de retiro del trabajador. Esto se evidencia en que los trabajadores colombianos que respondieron que era probable que cambiaran de trabajo en los próximos 12 meses (30 %), no están satisfechos en su empleo o no pueden ser ellos mismos.

Mientras tanto, menos de una quinta parte de los trabajadores (17 %) informan que su carga de trabajo fue con frecuencia inmanejable en los últimos 12 meses y la mitad de esas personas mencionan la falta de recursos como el principal motivo. **Eso respalda otros hallazgos que muestran que el agotamiento sigue siendo un problema.**



Gráfico 6: Factores por lo cuales los trabajadores colombianos afirman tener sobrecarga laboral



Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023

I Haz de tu cultura organizacional un catalizador para el cambio



Cuando hablamos de habilidades transferibles y versátiles en el campo laboral, encontramos que el 79 % de los colombianos (78 % en el mundo) entiende de manera clara cuáles son sus habilidades transferibles, que pueden usar en otros trabajos e industrias, y el 75 % ha podido demostrar dichas habilidades en sus puestos de trabajo actuales (71 % en el mundo). Cuando hablamos de certificaciones formales, el 41 % de los empleados colombianos (46 % en el mundo) sienten que no son relevantes para su trabajo, mientras que el 50 % de los colombianos (58% en el mundo) sienten que tienen habilidades que no están claras en las certificaciones, historial laboral o trabajo.

En cuanto a la modalidad de trabajo se encontró que en Colombia el 32 % de los trabajadores están en su horario laboral de manera presencial completamente, una diferencia del 9 % con respecto al 23 % de todo el mundo; el resto se divide en 46 % que trabajan de forma híbrida (54 % en el mundo), y el 21 % totalmente remoto (23 % en el mundo). El trabajo remoto es algo diferencial para los jóvenes colombianos, a la hora de buscar trabajo. El 33 % de la generación Z trabaja totalmente remoto y solo el 23 % totalmente en la oficina. Cuando los comparamos con generaciones anteriores, vemos que estas no requieren estar remoto al 100 %. Solo el 21 % de los *Millennials* están trabajando en esta condición, pero cuando hablamos de trabajo híbrido este porcentaje aumenta más del doble, ya que el 51 % de los *Millennials* trabajan en esta modalidad y solo el 28 % está todo el tiempo en la oficina. Para los trabajadores de la generación X, el trabajo en oficina es algo normal, el 45 % trabaja de forma presencial, 36 % híbrido y el 18 % remoto.



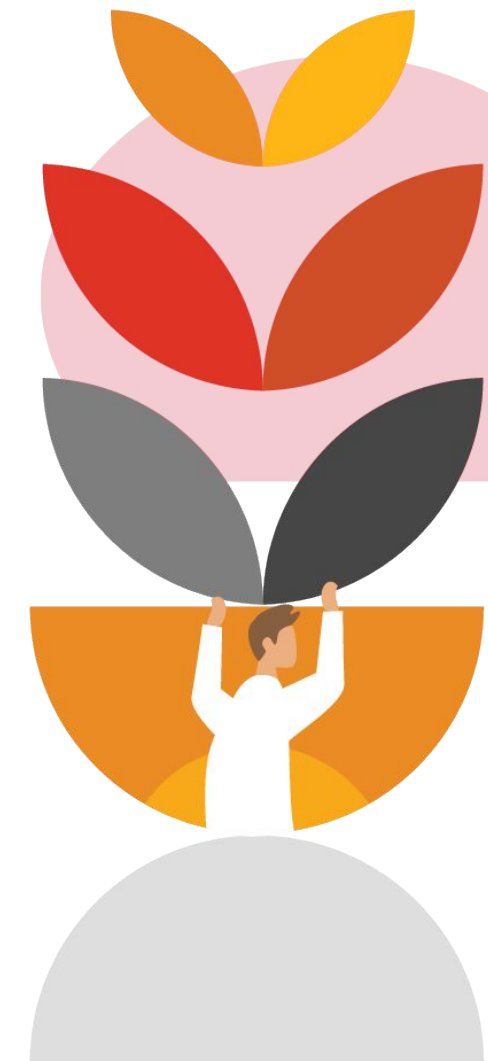
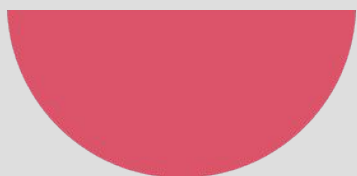
I Haz de tu cultura organizacional un catalizador para el cambio



Preguntas que los líderes deben responder

¿Conocemos la brecha entre la cultura organizacional actual y la requerida para la supervivencia y el crecimiento del negocio?

La cultura organizacional es el terreno fértil de la estrategia de los negocios. Los líderes que conozcan y fortalezcan conductas humanas asociadas a la estrategia para el crecimiento del negocio, podrán ver en el tiempo cómo el talento humano realmente potencia los cambios requeridos para la sostenibilidad del negocio, gracias al comportamiento, la comunicación, el reconocimiento y los valores que se viven en el día a día del trabajo. Entre más híbrido el modelo de trabajo, más importante es la introyección de la cultura organizacional. Es indispensable medir la brecha entre la cultura actual y la deseada, pero aún más importante, es contar con los líderes actuales y el mapeo de líderes potenciales que permitirán impulsar la cultura requerida a corto y mediano plazo.



3.

Comprender cómo la crisis del costo de vida está minando a los trabajadores



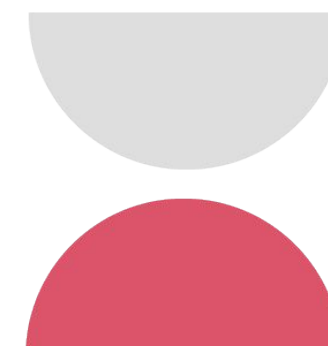
En un contexto de incertidumbre económica y alta inflación, los trabajadores de todo el mundo están enfrentando una creciente presión. La proporción de trabajadores en Colombia que afirman tener dinero de sobra al final del mes ha disminuido al 24 % este año, en comparación con el 47 % en 2022. Además, la proporción de encuestados que luchan para pagar sus facturas cada mes o no pueden hacerlo en la mayoría de las ocasiones, ha aumentado al 17 %, en comparación con el 12 % del año pasado.

Nuestra encuesta encontró que los trabajadores con dificultades se distribuyen uniformemente en la mayoría de las categorías demográficas. Asimismo, los empleados en Colombia sin capacitación especializada tienen más probabilidades de tener dificultades para pagar sus facturas (19 %), en comparación con el 14 % de los encuestados que cuentan con habilidades especializadas.



El estrés financiero es debilitante para los trabajadores y, en última instancia, para las empresas también. [Una investigación reciente de PwC](#) sobre el bienestar financiero de los trabajadores mostró que el estrés económico, además de dañar el bienestar emocional y físico de las personas, perjudica su productividad y compromiso. La investigación también encontró que los empleados económicamente estresados son casi cinco veces más propensos a decir que los problemas de finanzas personales han sido una distracción en el trabajo.

Estos efectos perjudiciales pueden intensificarse cuando los trabajadores tienen un segundo trabajo. El 28 % de los trabajadores en Colombia (21 % a nivel global), en nuestra encuesta, informa que tienen múltiples empleos. Siendo la generación Z y los *Millennials* los que en mayor porcentaje tienen dos trabajos, con 25 % y 22 %, respectivamente. Por su parte, solamente el 15 % de la generación X cuenta con dos trabajos en la actualidad. Hablando de las situaciones laborales con el empleador secundario, 31 % de los trabajadores colombianos afirman ser pasantes, el 28 % tener trabajos temporales y solamente el 6 % trabajan por cuenta propia.



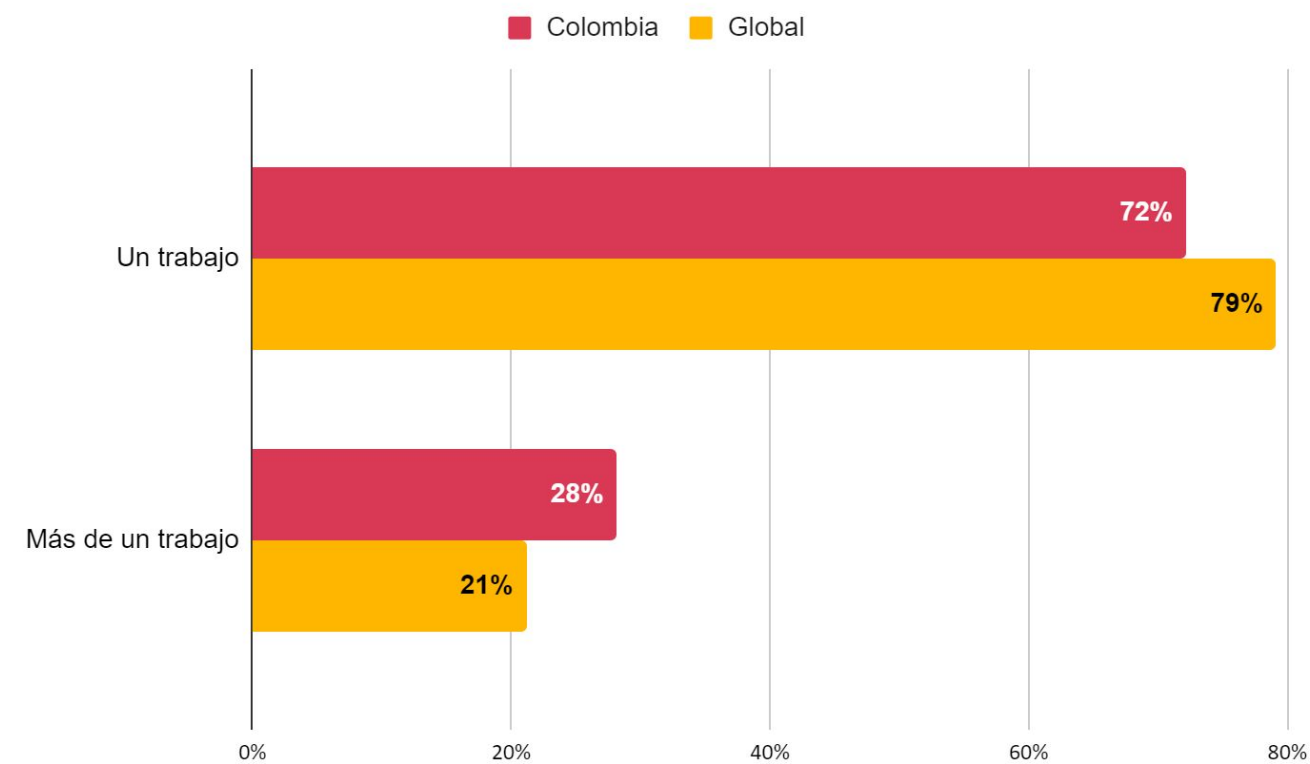


I Comprender cómo la crisis del costo de vida está minando a los trabajadores

Gráficos 7 y 8: Casi un tercio de los encuestados en Colombia trabaja fuera de su horario principal

Gráfico 7

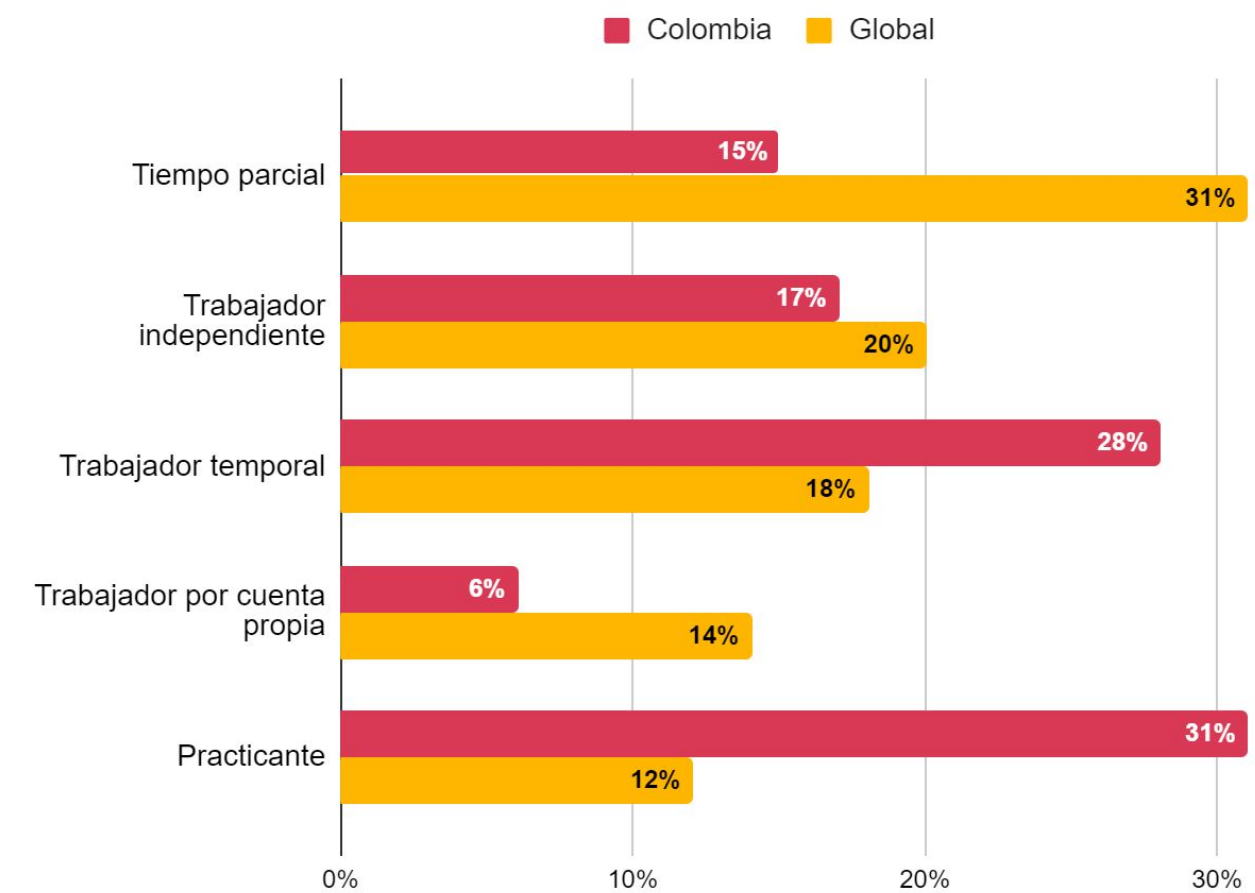
Q5. ¿Cuántos trabajos tienes actualmente?



Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023

Gráfico 8

Q8: ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor tu situación laboral con tu empleador secundario?



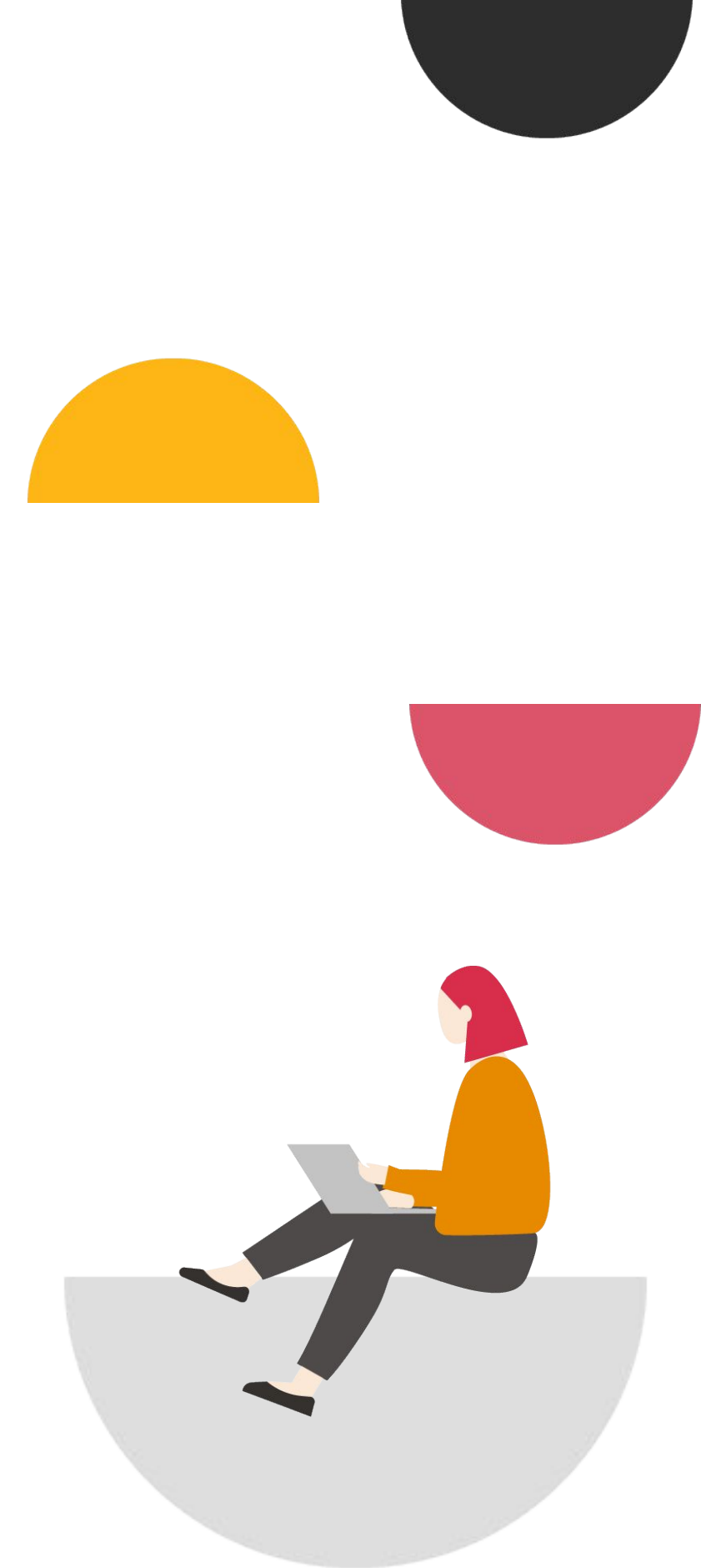
Fuente: Encuesta Global Workforce Hopes and Fears de PwC 2023

I Comprender cómo la crisis del costo de vida está minando a los trabajadores



La presión financiera y la necesidad de buscar salarios más altos son, sin duda, factores que tienen en cuenta la mayoría de los encuestados para buscar un nuevo trabajo. A pesar de la incertidumbre económica actual, un mayor porcentaje de trabajadores en Colombia dice que planea cambiar de trabajo en los próximos 12 meses que el año pasado (30 % versus 19 %). Y aunque muchas personas con un segundo trabajo citan la oportunidad de aprender nuevas habilidades como una de las razones principales (27 % en Colombia y 36 % en todo el mundo), están casi el doble de probabilidades de citar la necesidad de ganar más dinero (64 % en Colombia y 69 % en el resto del mundo).

Nuestra encuesta también encontró una relación intrigante entre el estrés financiero y el enfoque de los empleados en mejorar sus habilidades. Aunque el 62 % de los que pueden pagar cómodamente las facturas dicen que buscan de forma activa nuevas oportunidades para aprender habilidades, la proporción se reduce al 50 % en el caso de quienes tienen dificultades para pagar las facturas o no pueden llegar a fin de mes, la mayor parte del tiempo. Los líderes deben ser conscientes del estrés al que se enfrentan sus empleados, incluido el estrés financiero, y reconocer que algunos de sus trabajadores pueden estar luchando solo para salir adelante.



I Comprender cómo la crisis del costo de vida está minando a los trabajadores



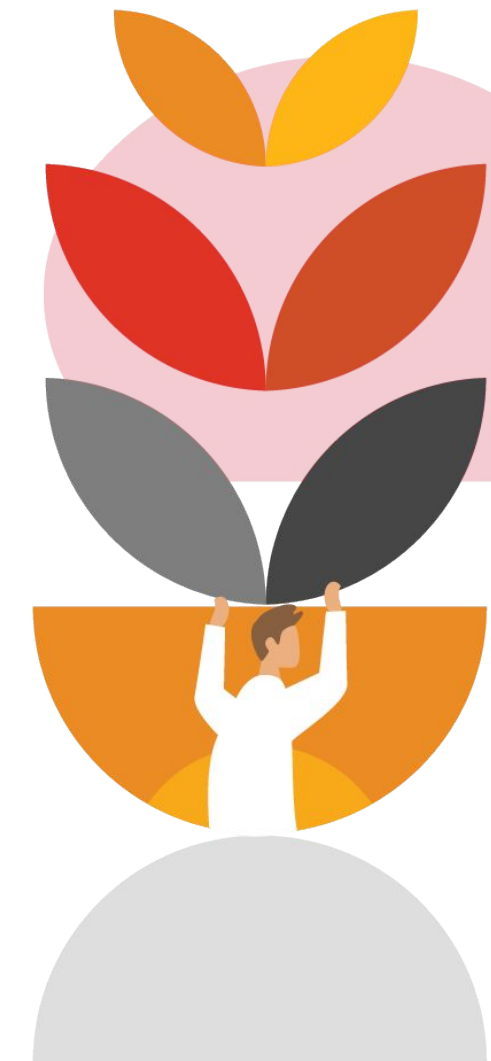
Preguntas que los líderes deben responder

¿Nuestras estrategias de compensación y talento se complementan mutuamente?

Las cargas financieras que enfrentan los empleados presionan a las empresas a considerar aumentos salariales basados en referencias o en el costo de vida. Además, nunca es un mal momento para asegurarse de que se están ofreciendo paquetes de compensación competitivos para atraer a nuevos candidatos y no perder a los mejores talentos, frente a competidores que remuneran mejor a los trabajadores. Por último, se deben explorar paquetes de beneficios que permitan a los empleados personalizar sus prestaciones para satisfacer mejor sus necesidades individuales, lo que puede brindar más valor y seguridad a los trabajadores, al tiempo que reduce los costos para los empleadores.

¿Estamos abordando el bienestar financiero en el trabajo?

Al igual que la pandemia de COVID-19 llevó a muchas empresas a hablar abiertamente sobre la salud mental, los desafíos económicos actuales señalan que es hora de centrarse en la salud financiera. Por tanto, es necesario considerar la posibilidad de crear programas de asistencia para colaboradores, que ofrezcan asesoramiento confidencial, incluido el asesoramiento financiero y sobre deudas, y asegurarse de que los trabajadores sepan que está bien hablar sobre los desafíos financieros en el trabajo y pedir ayuda. Por supuesto, la inflación y otros factores económicos están fuera del control de una sola empresa, pero los líderes aún pueden desempeñar un papel relevante al ayudar a los empleados a mejorar su educación financiera y gestionar el estrés financiero.



4.

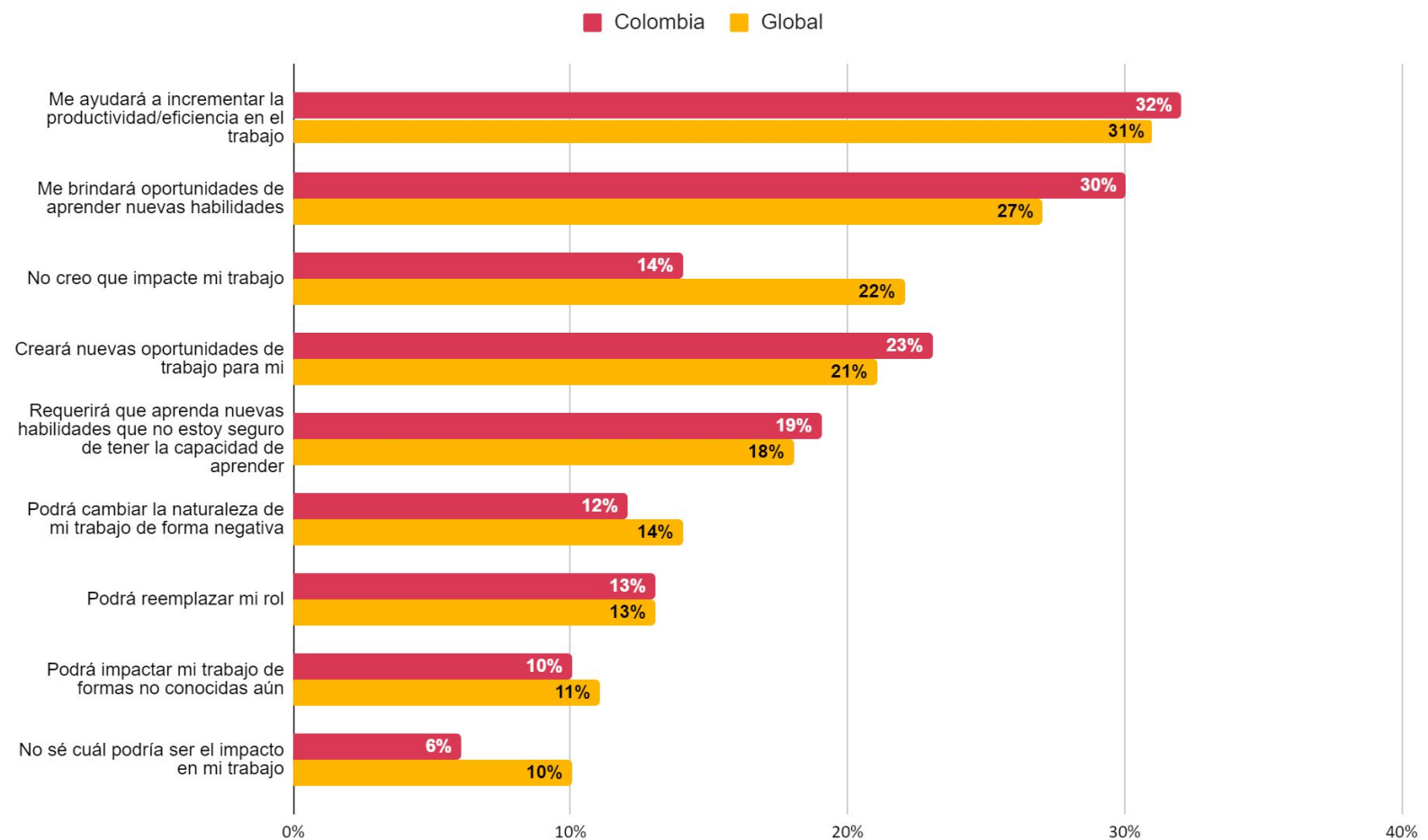
Fomentar el interés de los empleados en la IA



El entusiasmo, junto con la preocupación, se arremolinan en torno a la IA, ya que las aplicaciones de IA generativa como ChatGPT han ingresado al lugar de trabajo, se han apoderado de la imaginación y se han ganado cientos de millones de usuarios en todo el mundo. Los encuestados parecen muy optimistas sobre la IA, citando sus impactos positivos con más frecuencia que los negativos. Más de la mitad de los trabajadores eligieron al menos una declaración positiva sobre el impacto de la IA en su carrera: que aumentará la productividad, brindará oportunidades para aprender nuevas habilidades o creará oportunidades laborales; mientras que un poco más de un tercio eligió al menos una declaración negativa.

Gráfico 9: Los trabajadores identifican más impactos positivos que negativos respecto al uso de IA

Q31. ¿Qué impacto, si es que tiene alguno, esperas que tenga la Inteligencia Artificial (IA) en tu carrera, durante los próximos 5 años?





Esta es otra área en la que las habilidades de los trabajadores parecen influir en sus puntos de vista. Aquellos con formación especializada tienen más probabilidades de ver que la IA impacta su carrera, tanto de manera positiva como negativa. Sin embargo, es menos probable que aquellos sin formación especializada anticipen un impacto de la tecnología y es más probable que se encuentren entre el 14 % de los encuestados en Colombia (22 % globales), que dice que no cree que la IA afectará su trabajo en absoluto.

Además, se encontró que en Colombia existen diferencias en este tema entre mujeres y hombres, el 34 % de las mujeres creen que la IA creará nuevas oportunidades de aprender nuevas habilidades, mientras que solo el 27 % de los hombres lo cree. Esto se puede ver cuando hablamos del impacto en sus trabajos, solo el 17 % de los hombres encuestados creen que la IA tendrá impacto en su trabajo, para las mujeres esta cifra disminuye a un 10 %.

Cuando estudiamos a los grupos generacionales vemos que existen diferencias claras a medida que aumenta la edad, el 8 % de las personas de la generación Z piensan que la IA no afectará su trabajo, mientras que el 12 % de los Millennials lo creen y esta creencia aumenta un 18 %, cuando se les preguntó a los encuestados de la generación X. Esto, debido a que la última generación que entró a la fuerza laboral está más acostumbrada a la tecnología y el tema de la IA no ha sido algo que hayan tomado como un cambio significativo ni problemático. Lo anterior, se evidencia en mayor medida con lo que encontramos: el 37 % de los más jóvenes ven en la IA una oportunidad que creará nuevas oportunidades de aprender nuevas habilidades, el 32 % de los Millennials también lo opinan, pero solo el 28 % de las personas de la generación X creen que esta nueva tecnología los ayudará a desarrollar nuevas habilidades.

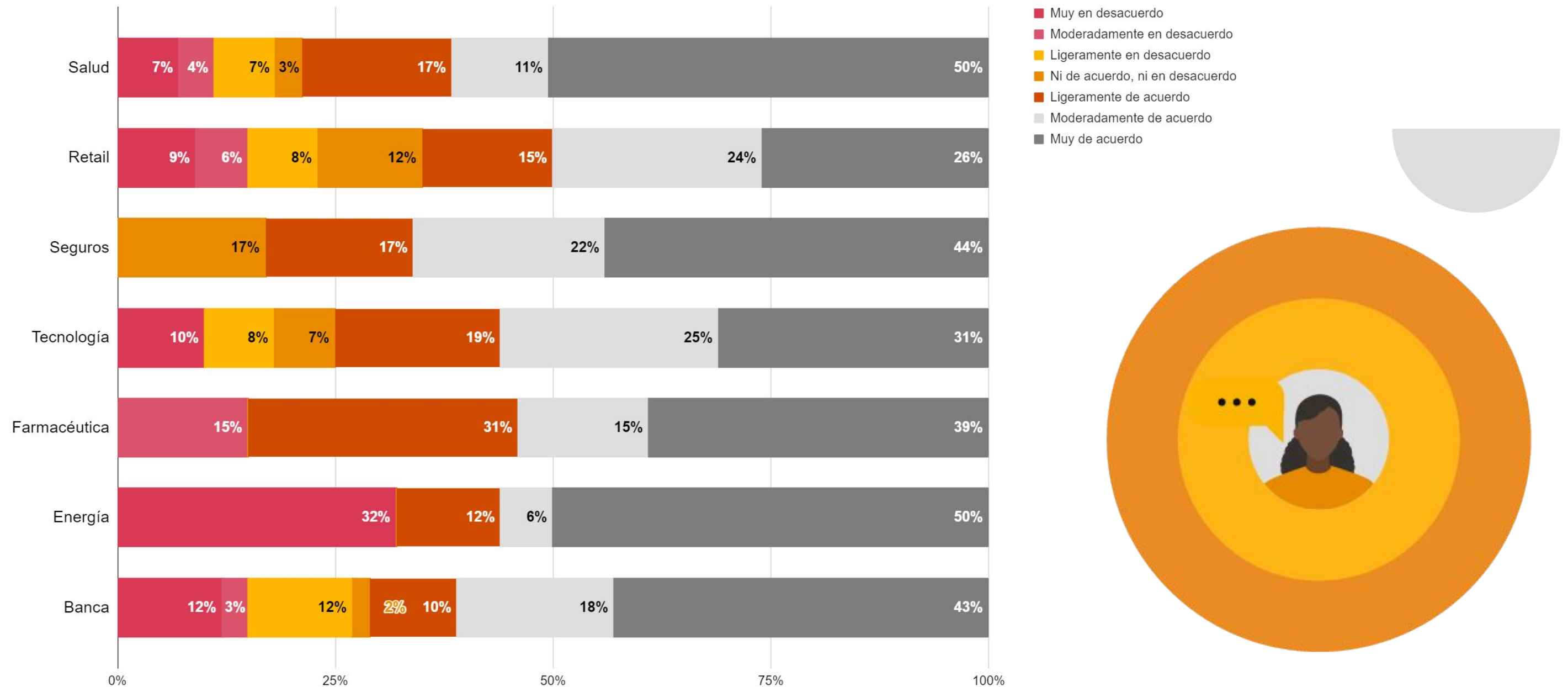
Este hallazgo hace parte de la evidente necesidad de priorizar el desarrollo de habilidades humanas en toda la fuerza laboral, pero, particularmente, en los trabajadores cuyas funciones no requieren habilidades especializadas. Las habilidades humanas no pueden ser reemplazadas por un algoritmo y equipan a las personas para adaptarse a cualquier tecnología nueva, a medida que surja.



I Fomentar el interés de los empleados en la IA

Gráfico 10: Mi trabajo requiere entrenamiento o habilidades especializadas - Análisis por industria

Q18. Con respecto a tu cargo actual, ¿en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones? - Mi trabajo requiere capacitación/habilidades especializadas



I Fomentar el interés de los empleados en la IA

Preguntas que los líderes deben responder

¿Tenemos una narrativa sobre el "futuro del trabajo"?

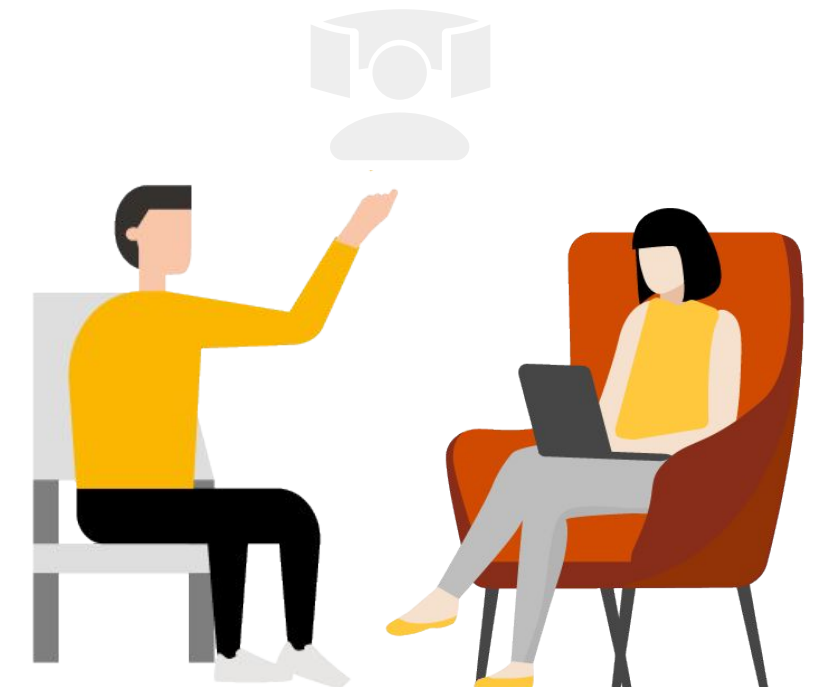
Los líderes organizacionales deben establecer el tono de la organización, en lo que respecta a la IA y otras tecnologías disruptivas. Es importante crear y comunicar una narrativa sólida que abarque lo que el futuro del trabajo significa para la empresa y sus trabajadores. Ser transparente y tener un propósito en relación con los planes y decisiones también puede ayudar a los trabajadores que desconfían de la IA y lo que podría significar para sus trabajos sentirse más cómodos al experimentar con ella e incluso adoptarla en su trabajo cuando sea apropiado. Al mismo tiempo, se deben redoblar los esfuerzos para ayudar a los colaboradores a fortalecer las habilidades humanas que la IA no puede replicar, como la adaptabilidad y la flexibilidad, la colaboración y el liderazgo.

¿Estamos empoderando a nuestra gente para influir en nuestros planes de IA?

Es probable que los colaboradores ya estén experimentando con la IA fuera del trabajo, por lo que se debe canalizar esa energía llevándolos a sesiones de lluvia de ideas para explorar cómo la IA podría mejorar sus roles o departamentos. Como están más familiarizados con el trabajo diario, tendrán información valiosa sobre dónde la IA podría ser más efectiva. Al buscar sus aportes e involucrarte, en la medida de lo posible, en los procesos de toma de decisiones, estarás realizando cambios con ellos, no para ellos, lo que aumentará la probabilidad de que acepten los cambios y se conviertan en defensores entre sus colegas. Al mismo tiempo, crea oportunidades para que los trabajadores experimenten y exploren de manera responsable con la IA en su trabajo, estableciendo límites adecuados en cuanto al acceso, a los datos, la privacidad, la protección de los derechos de autor y otras áreas sensibles.



Los mejores líderes operan en múltiples líneas de tiempo, gestionando interrupciones a corto plazo mientras miran hacia el futuro. En ninguna otra área este desafío es más relevante que en comprender cómo encaja la gente en los planes de reinversión. No se puede transformar hacia el futuro sin tener una idea clara de dónde se encuentran los colaboradores hoy y dónde podrían estar mañana. Comprometerse a ayudarlos a llegar allí es el primer paso para construir una fuerza laboral preparada para la reinversión.



Acciones inmediatas sugeridas

Cada uno de los capítulos del presente informe ha brindado a nuestro lector ideas valiosas para acciones inmediatas en tu organización.

Frente a la situación socioeconómica de los países en Latinoamérica, que constituye el marco general del talento humano como clave para los negocios, es indispensable que se aborde la gestión de recursos humanos desde una perspectiva más aguda de gestión de riesgos.

Esto, facilita el análisis de la inversión requerida por parte de las organizaciones, en lugar de pensar que el talento humano es solo un costo laboral, puesto que la atención en soluciones de tecnología, analítica, desarrollo de habilidades, identificación de potencial de talento, iniciativas de salud mental y preparación de líderes sucesores es más importante que antes, al igual que la preparación de un equipo de talento humano cada vez más orientado al trabajo en proyectos, capaz de traducir los síntomas como la rotación o el ausentismo en análisis más profundos de las causas de los mismos para diseñar, proponer y llevar a cabo soluciones altamente aterrizadas a la realidad de su empresa y cada equipo de trabajo.

Finalmente, es importante mantener en la mira que la transformación digital es una oportunidad para los negocios de la región y es indispensable minimizar los fallos recurrentes en estas implementaciones, debido al corto circuito cuando no se sincroniza el componente de las personas con estas inversiones. Las decisiones inmediatas sobre la gestión del talento humano tienen un gran terreno aún para lograr alcanzar el impacto deseado, puesto que el futuro del trabajo es ahora.



Sobre la encuesta

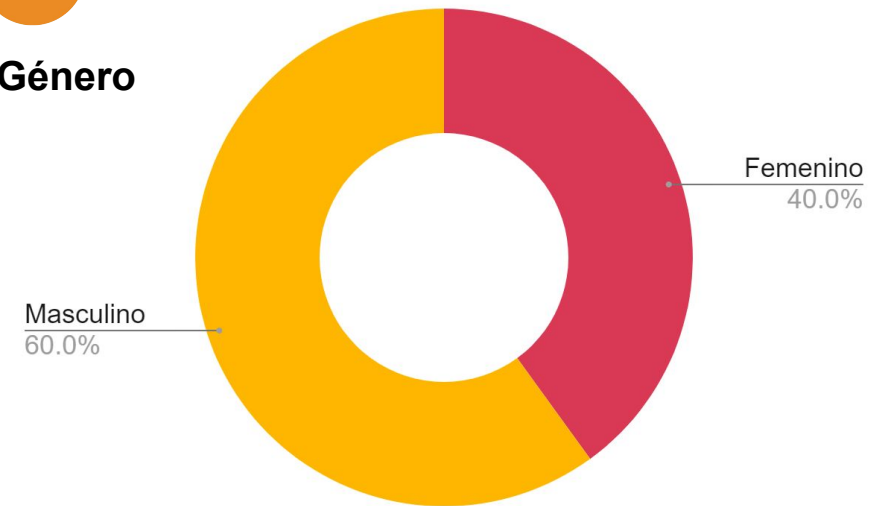


53.912 respuestas de trabajadores de todos los cargos en más 46 países y territorios

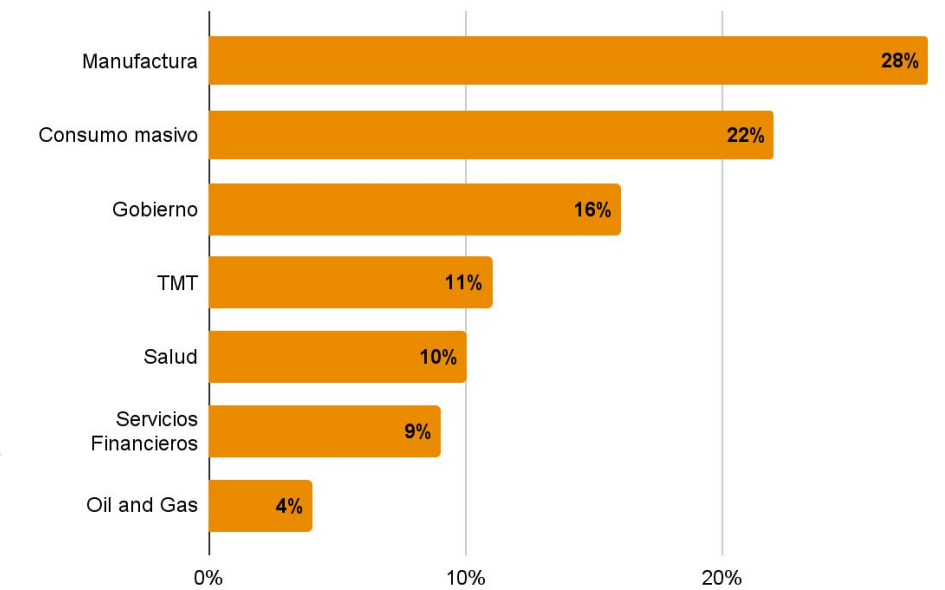


En **Colombia** respuesta de **1.000** trabajadores

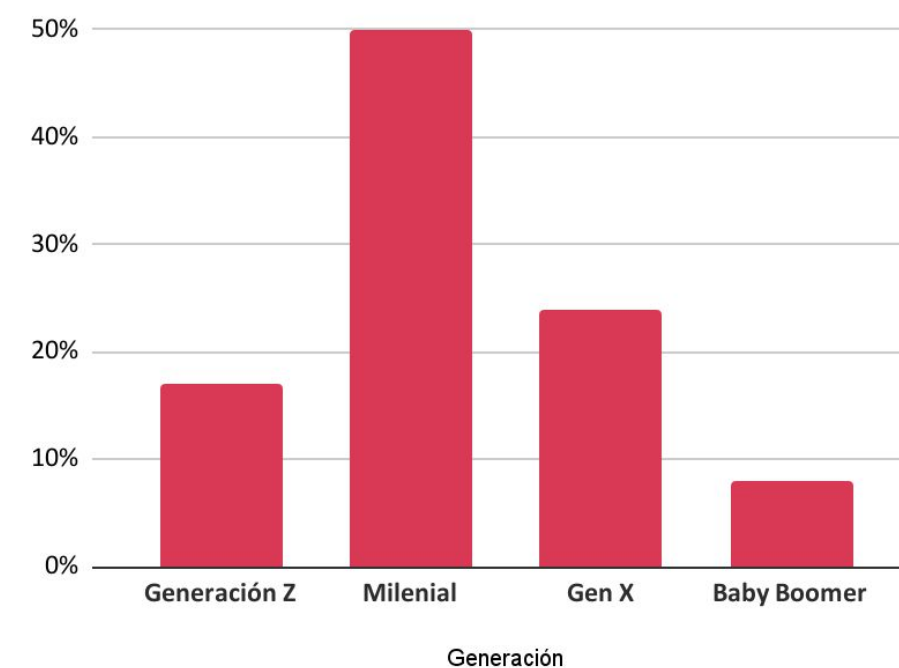
Género



Industrias



Generación





Agradecimientos



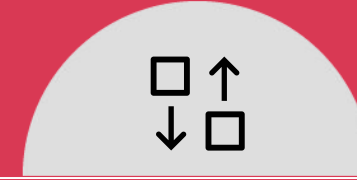
Redacción

Natalia Galindo Triana
Victoria Revelo
Karen Torres García
José Gabriel Villamizar



Revisión de estilo

Camila Baez



Diagramación

Yeisson Bravo
Sharon Sierra

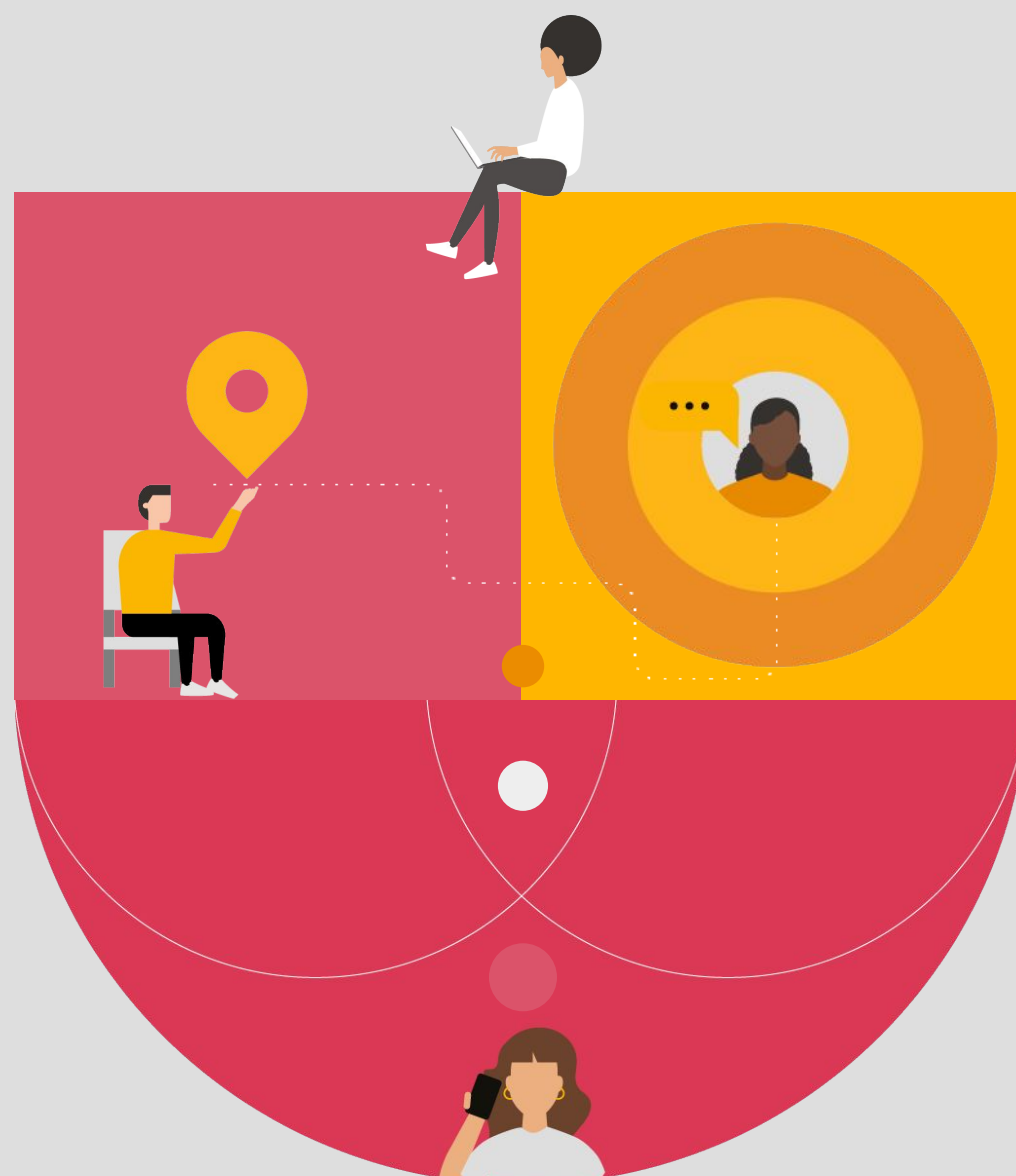




Global Workforce

Hopes and Fears

Survey 2023



Contactos



Oscar Prada

Socio Estrategia, PwC Colombia
oscar.prada@pwc.com



Victoria Eugenia Revelo Unigarro

Gerente Líder de Transformación de
Recursos Humanos, PwC Colombia
victoria.eugenia.revelo.unigarro@pwc.com



Daniel Rodríguez

Coordinador de Marketing and Sales,
PwC Colombia
daniel.andres.rodriguez.daza@pwc.com

© 2023 PricewaterhouseCoopers. PwC se refiere a las Firmas colombianas que hacen parte de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Todos los derechos reservados.