



# El nuevo pacto digital: personas y tecnología trabajando juntas

**Global Workforce Hopes and Fears  
Survey 2025, capítulo México**

[pwc.com/mx/hopesandfears](https://pwc.com/mx/hopesandfears)

Enero 2026



# Introducción

La encuesta **Global Workforce Hopes and Fears 2025, capítulo México** aborda tres ejes clave: el aprendizaje continuo, la adopción de la inteligencia artificial (IA) y la alineación estratégica. En este sentido, las empresas enfrentan retos en capacitación equitativa, mentoría y movilidad interna, mientras la motivación depende de una confianza y dirección claras.



El desarrollo constante de habilidades se ha convertido en un pilar para fortalecer la confianza entre colaboradores y líderes de la industria en México.



La IA está ayudando a transformar el entorno laboral en México, pero su adopción es mayor entre la Generación X.



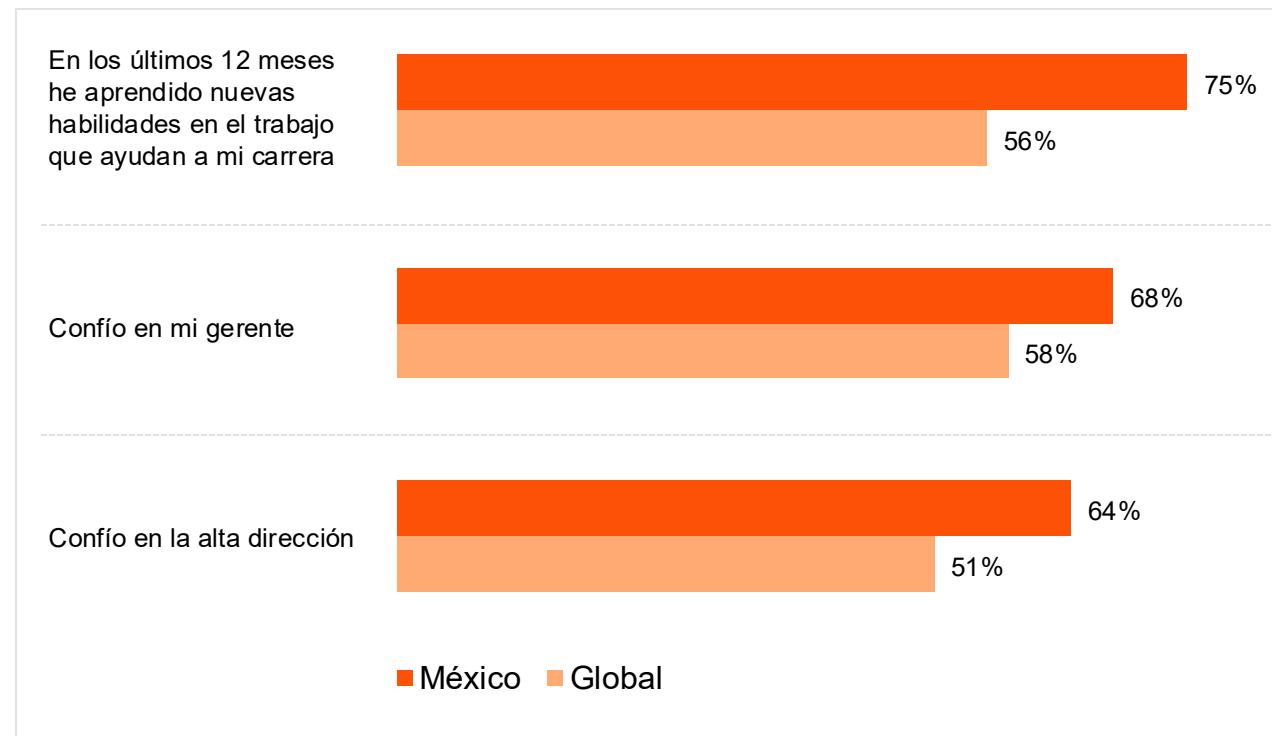
Aunque la mayoría del talento en México se siente satisfecha, inspirada y emocionada con su trabajo, los *Centennials* experimentan niveles significativamente más altos de agotamiento y fatiga.



Los colaboradores mexicanos muestran una clara preferencia por crecer y mejorar dentro de su empresa actual antes de buscar nuevas oportunidades fuera.

# Fomentar el aprendizaje continuo puede abrir oportunidades para fortalecer la conexión entre líderes y equipos

## Desarrollo de habilidades y confianza: ¿Cómo se posiciona México?



Fuente: PwC's 2025 Global Workforce Hopes & Fears Survey, base: 826 (Méjico).

## Hallazgos principales:

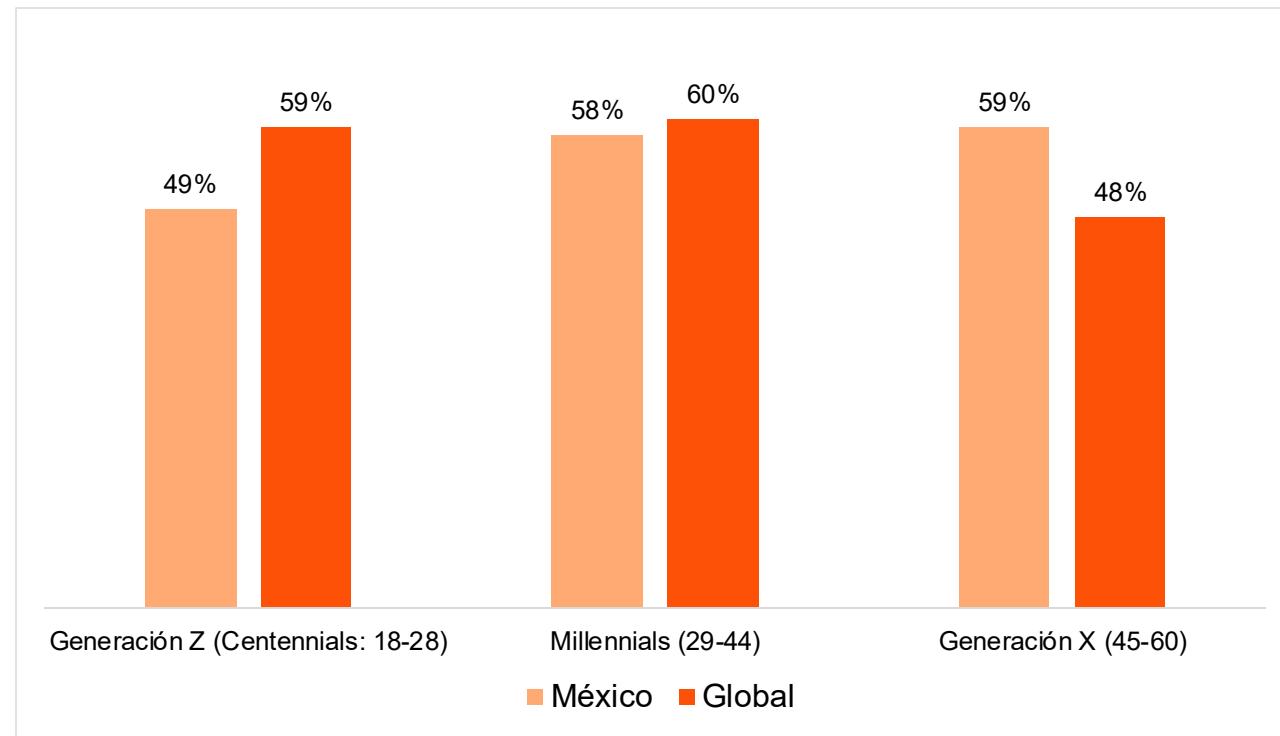
Nuestra encuesta reveló que, en México, el porcentaje de capacitación es significativamente mayor en comparación con el promedio global.

Este factor puede servir como puente para fortalecer la confianza y el compromiso entre el talento y las empresas. De hecho, a nivel nacional se percibe una mayor credibilidad tanto en los mandos gerenciales como en los ejecutivos.

Consolidar un sistema de aprendizaje y desarrollo puede contribuir a cerrar la brecha de credibilidad y a consolidar la confianza y el compromiso del talento con las organizaciones. Esto incluye el uso de indicadores clave de desarrollo (KPI) para dar un acceso imparcial y tener un impacto en la movilidad y la retención.

# Las compañías en México afrontan el desafío de fortalecer la coevolución entre talento y tecnología

## Personas que han utilizado la IA en su trabajo durante los últimos 12 meses



Fuente: PwC's 2025 Global Workforce Hopes & Fears Survey, base: 826 (Méjico).

## Hallazgos principales:

En México, la adopción de la IA en el trabajo aumenta con la edad. Esto representa una oportunidad para potenciar su uso entre los futuros líderes, recurriendo a la experiencia y liderazgo de las generaciones mayores.

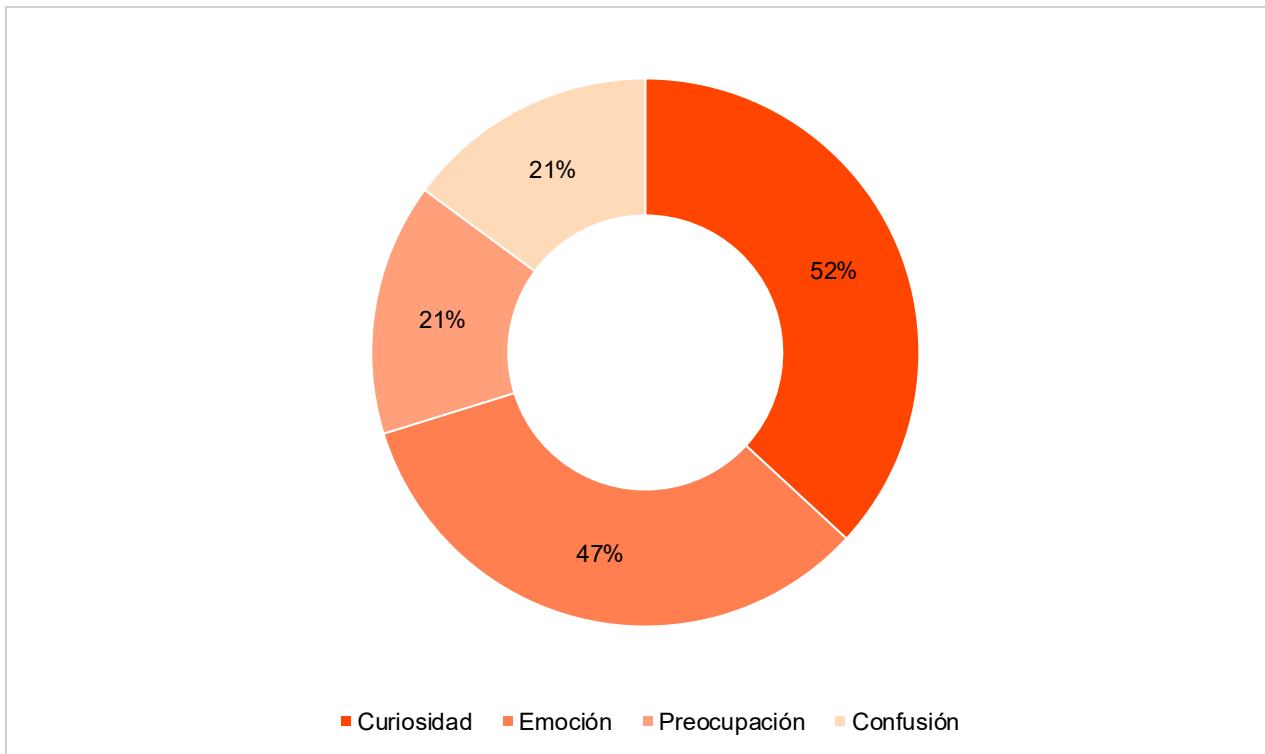
El 44% prevé que hasta un 75% de sus habilidades generales (no solo tecnológicas) seguirá vigente dentro de tres años.

Sin embargo, el 40% de los puestos gerenciales coincide en que la IA reducirá el número de puestos *entry-level* en el mismo periodo.

La brecha generacional en adopción de IA representa una oportunidad: vincular la experiencia de colaboradores con mayor experiencia con el talento emergente mediante mentoría y desarrollo de competencias (*upskilling*) puede proteger tanto la empleabilidad como la competitividad organizacional.

Aunque la disposición del talento para integrar la IA en su trabajo es perceptible, el desafío es implementarla de manera estratégica y con resultados tangibles

### ¿Qué te hace sentir el posible impacto de la IA en tu trabajo?



Fuente: PwC's 2025 Global Workforce Hopes & Fears Survey, base: 826 (Méjico).

### Hallazgos principales:

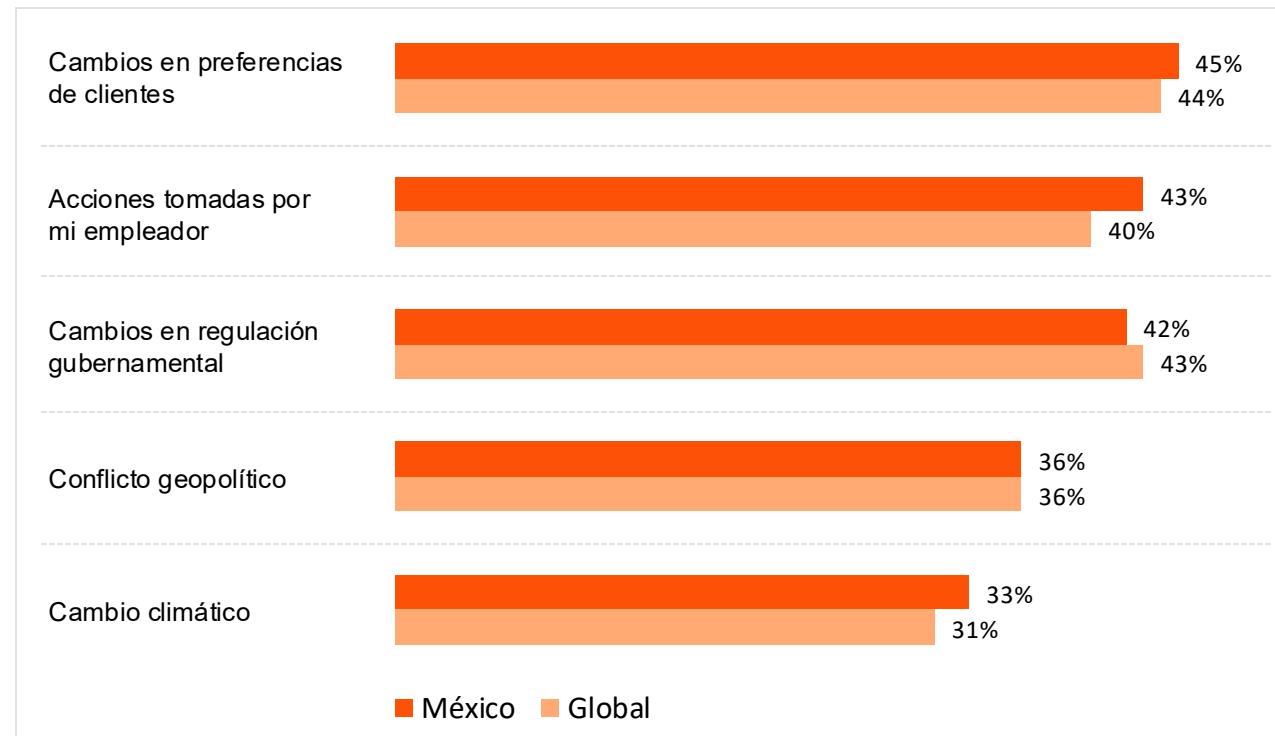
Entre las personas que utilizan IA, siete de cada 10 afirmaron que la IA incrementó la calidad de su trabajo, su creatividad y su productividad en los últimos 12 meses.

Al mismo tiempo, el 45% afirmó que el tiempo dedicado al trabajo aumentó con la introducción de la IA, debido a nuevas tareas de gestión, validación y coordinación.

La tecnología podría multiplicar la eficiencia, pero solo las personas aportarían el sentido y la dirección del progreso. Incorporar roles especializados para priorizar casos de uso de IA es una práctica clave que ayuda a elevar la calidad y la innovación, mientras se mitigan cargas operativas.

# Más allá de la innovación, el talento espera una estrategia de negocio sólida que marque el rumbo en la transformación laboral

## Factores con alto impacto laboral en los próximos tres años



## Hallazgos principales:

Mientras que un 46% de los encuestados considera que la tecnología cambiará su forma de trabajar, el 49% identifica que los mayores cambios provendrán de ajustes en metas y objetivos del negocio.

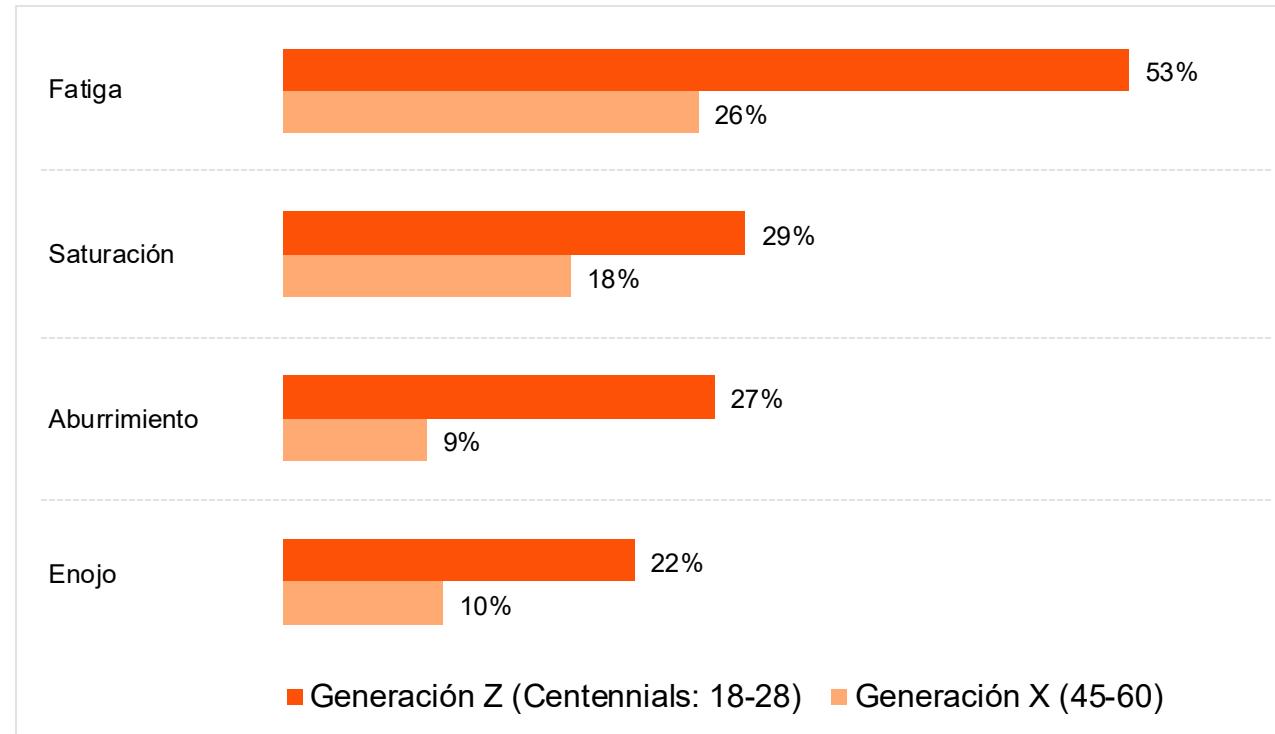
Lo anterior refleja la importancia de mantener la confianza en el corto plazo. Dentro de la encuesta, el 66% se siente muy optimista sobre el futuro de su puesto dentro de la organización.

Construir puentes entre la alineación estratégica y la habilitación tecnológica puede contribuir a sostener la confianza en períodos de cambio y convertir el optimismo en compromiso mientras se sincronizan cambios de negocio y formas de trabajo.

Fuente: PwC's 2025 Global Workforce Hopes & Fears Survey, base: 826 (Méjico).

# La satisfacción e inspiración predominan, aunque la Generación Z se siente más agotada

## Emociones que el talento experimenta al menos una vez a la semana en su trabajo



## Hallazgos principales:

Si bien la mayoría de los encuestados indicó sentirse satisfecha (82%), inspirada (79%) y emocionada (73%) con su trabajo, los *Centennials* reportaron un agotamiento frecuente, en comparación con las otras generaciones.

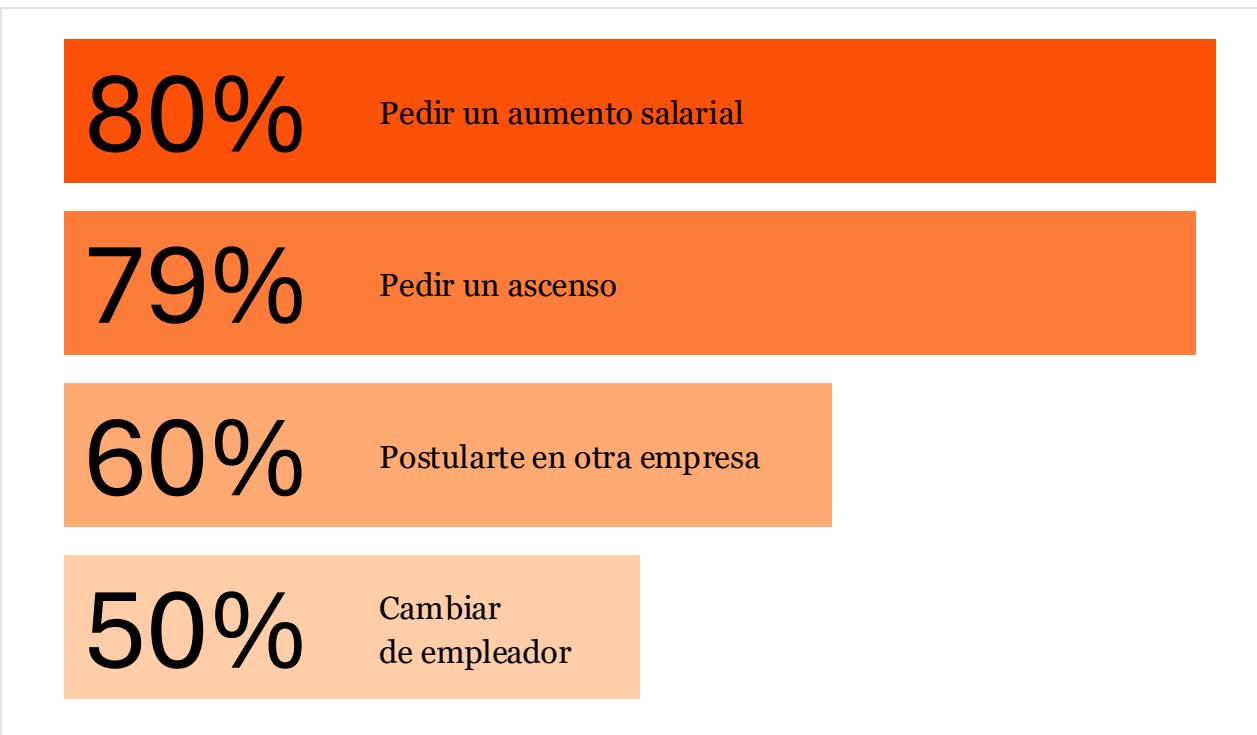
En cuanto a los cambios en los últimos 12 meses, aunque el 40% recibió un aumento salarial, en México solo el 14% tuvo una promoción y un 31% señaló que no hubo ningún cambio en sus condiciones de trabajo.

Activar un programa integral de bienestar y movilidad interna para el talento del futuro (rotaciones, proyectos cortos, acreditaciones de corta duración y transparencia de vacantes) complementado con revisiones de compensación y carga de trabajo, puede contribuir a mitigar el agotamiento y reducir el estancamiento.

Fuente: PwC's 2025 Global Workforce Hopes & Fears Survey, base: 826 (Méjico).

# Ante señales de descontento, hay una preferencia por negociar mejoras en el puesto actual antes de considerar un cambio externo

**¿Qué tan probable es que realices las siguientes acciones en los próximos 12 meses?**



## Hallazgos principales:

Los resultados indican que, ante una insatisfacción o búsqueda de desarrollo, la mayoría intentaría primero mejorar su situación dentro de la empresa para la que trabaja actualmente.

En este sentido, el 47% de los encuestados respondió que no planea cambiar de empleador en el siguiente año, 10 puntos porcentuales más que en 2024.

El 80% de los participantes, considera muy importante que en un trabajo ideal se brinden oportunidades para desarrollar habilidades transferibles y un nivel razonable de seguridad laboral.

El talento muestra disposición a crecer internamente antes que migrar. Las empresas pueden capitalizar esta lealtad ofreciendo desarrollo de habilidades transferibles, seguridad laboral y trayectorias de crecimiento claras.

Fuente: PwC's 2025 Global Workforce Hopes & Fears Survey, base: 826 (Méjico).

# 3 acciones clave para impulsar la motivación laboral en la era de la IA

1

## **Invertir en capacitación continua y crear rutas de desarrollo**

Desarrollar habilidades técnicas y humanas de forma imparcial, incluyendo a todos los niveles.

Ofrecer formación permanente, accesible y orientada a generar valor, más allá de la eficiencia operativa.

Comunicar con claridad qué habilidades serán más valiosas y fomentar una cultura de experimentación.

2

## **Impulsar una transformación integral del negocio con visión clara**

Articular propósito, estrategia, procesos y cultura para una adopción sostenible de nuevas tecnologías.

Compartir una visión clara del futuro, detallando cómo la organización alcanzará sus objetivos y cuál será el papel de cada colaborador.

3

## **Construir ecosistemas de confianza y colaboración**

Medir el avance por la capacidad de generar valor compartido con la gente y los clientes.

Formar líderes que generen confianza, promuevan la seguridad psicológica e impulsen la innovación.

# 4 preguntas para promover la acción



## Desarrollar

¿Tenemos rutas de desarrollo claras para todos los niveles?



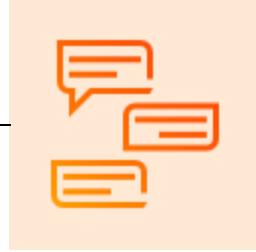
## Integrar

¿Nuestro talento entiende cómo la IA puede transformar su rol?



## Conectar

¿Cómo impulsamos la colaboración entre personas con distintas trayectorias profesionales?



## Comunicar

¿Nuestra comunicación genera confianza o incertidumbre?

# Acerca de la encuesta

La encuesta *Global Workforce Hopes and Fears 2025* entrevistó a 49,843 trabajadores en 48 países y 28 sectores entre el 7 de julio y el 18 de agosto de 2025. Para el caso de México se encuestó a 826 trabajadores.

Las cifras de este informe están ponderadas proporcionalmente según la distribución de género y edad de la población trabajadora de cada país, por lo que las opiniones de los trabajadores son ampliamente representativas en todas las regiones principales.

Para los análisis que investigaron los factores que impulsan la motivación, preguntamos a los trabajadores sobre sus sentimientos de orgullo en el trabajo, disposición para dar más de lo esperado y cuánto esperaban con entusiasmo ir a trabajar.

Usamos sus respuestas para crear un “índice de motivación”, que indica qué tan motivados están en el trabajo. Para profundizar, utilizamos métodos estadísticos avanzados para explorar cómo diferentes factores, como la confianza, la autonomía, la alineación con el liderazgo y la seguridad psicológica, podrían afectar la motivación. Esto nos permitió comprender las relaciones entre variables, mientras igualábamos estadísticamente a los trabajadores en otros factores como género, edad y ubicación geográfica.



# Global Workforce Hopes and Fears Survey 2025

Capítulo México

## Contacto

**Claudia Zarco**

Managing Director Workforce Solutions, PwC México