L

a encuesta [PwC’s Global Workforce Hopes and Fears Survey 2022](https://www.pwc.com/gx/en/hopes-and-fears/downloads/global-workforce-hopes-and-fears-survey-2022-v2.pdf) contienen interesantes hallazgos, entre ellos: “*Finalmente, los datos conducen a un perfil de trabajadores más jóvenes y en qué se diferencian de la base general de encuestados. En particular, muchos de estos empleados se unieron a la fuerza laboral durante la pandemia, por lo que han tenido menos interacciones en persona con colegas y gerentes, y su perspectiva ha sido moldeada por esa experiencia. Específicamente, los empleados de 18 a 24 años son: ―algo más propensos a trabajar de forma remota (35% frente al 31% para la base general de encuestados) y a estar más preocupados por ser pasados por alto por las oportunidades ―más preocupados por el impacto de la tecnología en sus puestos de trabajo en los próximos tres años ―menos satisfechos con su trabajo ―más probabilidades de pedir un aumento o promoción ―es más probable que cambien algún aspecto de su vida laboral: cambiar las horas de trabajo, cambiar de empleador o abandonar la fuerza laboral.*” Los jóvenes de hoy, cuando sean adultos, serán los directivos de las empresas. Esta ley de la naturaleza explica el cambio lento pero permanente que ocurre en las sociedades. En sus años de pregrado, los jóvenes forman aspiraciones, que luego verán realizadas o frustradas. Como lo señala la encuesta, tienen la necesidad de ser tenidos en cuenta. Cuanto no es así empacan sus maletas y se marchan. En sus manos las organizaciones pueden lograr altos niveles de uso de tecnologías, porque carecen de prejuicios sobre ellas, antes bien les gustan y tratan de aprovecharlas al máximo. No pasa así entre los mayores, a quienes suele parecer muy enredado valerse de los nuevos medios. Mientras hoy hay contadores que aprovechan directamente ciertas aplicaciones, los profesionales de antes siempre piensan en recurrir a ingenieros. Las expectativas que forman mientras estudian están muy por encima de la realidad de los mercados, por lo que son insatisfechos respecto de sus condiciones de trabajo. Todo lo que les permita cerrar la brecha les atrae. Así las cosas, en poco tiempo sienten que han demostrado sus méritos para hacerse acreedores a más altos sueldos. Por su parte los empresarios quieren obtener lo más que puedan por los menores sueldos. Obviamente esto también explica que los jóvenes salten de un trabajo a otro. Por último, la encuesta nos habla de la calidad de vida, que tiene mucho que ver con la calidad del trabajo. Los sueldos no son la única variable que consideran. Horarios y vacaciones flexibles, amplio acceso a formación en nuevos descubrimientos, inventos, desarrollos. Áreas cómodas, bien aireadas, con facilidades de acceso a energía, calefacción, impresión, estacionamiento, espacio para trabajar, son claves y ya no se consideran privilegio de los cargos de mayor jerarquía. El pensamiento y las actitudes de los jóvenes son un elemento necesario de todos los trabajos de prospectiva que hagamos. En su gran mayoría la profesión contable colombiana es joven. Además, estamos presenciando un cambio de género dominante. A partir de 1996 el ingreso anual a la profesión supera las 2000 personas. El mañana se está definiendo hoy.

*Hernando Bermúdez Gómez*