

Informativo Gerencial

Edición 14

Mayo 2022

Mujeres en el trabajo 2022

Segundo año del reporte Mujeres en el trabajo: Una perspectiva global.

[Página 3](#)

Perspectivas Globales de Ciencias de la Vida 2022

Digitalización a escala: cumpliendo la promesa de la ciencia

[Página 5](#)



Deloitte.

Contenido



Página 3

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte www.deloitte.com para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 345,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte & Touche Ltda., Deloitte Asesores y Consultores Ltda., D Contadores Ltda., Deloitte Ltda. y D Profesionales Ltda., las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.

© 2022 Deloitte & Touche Ltda., Deloitte Asesores y Consultores Ltda., D Contadores Ltda., Deloitte Ltda. y D Profesionales Ltda., según el servicio que presta cada una.



Página 5

03

Mujeres en el trabajo 2022

En su segundo año, nuestro reporte global tiene como objetivo comprender cómo el compromiso y el desarrollo de las mujeres se ven afectados por las experiencias que viven en su centro de trabajo.

05

Perspectivas Globales de Ciencias de la Vida 2022

Digitalización a escala: cumpliendo la promesa de la ciencia

Mujeres en el trabajo 2022

En su segundo año, nuestro reporte global tiene como objetivo comprender cómo el compromiso y el desarrollo de las mujeres se ven afectados por las experiencias que viven en su centro de trabajo.

El informe brinda una visión única sobre la situación de las mujeres que trabajan, y muestra un impacto preocupante a largo plazo, ya que las encuestadas informan un agotamiento generalizado.

El año pasado impulsó un período de cambio para muchas empresas y empleados, que trajo tanto oportunidades como desafíos. Muchos empleadores han trabajado arduamente para tomar lo que aprendieron durante el primer año de la pandemia y combinarlo con formas de trabajo más tradicionales (incluida la implementación de modelos de trabajo híbridos).

Sin embargo, las respuestas de 5000 mujeres en el lugar de trabajo en 10 países dejan en claro que la pandemia continúa cobrando un alto precio a las mujeres: el agotamiento, por ejemplo, ha alcanzado niveles considerablemente altos.

Al mismo tiempo, muchas mujeres han tomado decisiones profesionales y de vida impulsadas por sus experiencias durante la pandemia; para algunas, esto ha significado buscar nuevos patrones de trabajo y más flexibles; para otros ha significado dejar por completo a su empleador o a la fuerza laboral.

Aspectos relevantes

Agotamiento generalizado alimentado por el aumento de los niveles de estrés

El 53 % de las mujeres encuestadas dice que sus niveles de estrés son más altos que hace un año y casi la mitad se siente agotada. Si bien los encuestados de este año califican su bienestar mental como levemente mejor que el del año pasado, casi la mitad dice que su salud mental es mala/muy mala.

La gran resignación va a continuar

Es más probable que las mujeres estén buscando un nuevo puesto que hace un año, y el agotamiento es el principal factor impulsor: casi el 40 % de las mujeres que



buscan activamente un nuevo empleador lo mencionaron como la razón principal. Más de la mitad de las mujeres quiere dejar su empleador en los próximos dos años, y solo el 10 % planea quedarse con su empleador actual por más de cinco años.

A pesar de los cambios generalizados en las modalidades de trabajo, la flexibilidad no es una realidad para muchas mujeres

Aunque las mujeres son un poco más propensas este año que en 2021 a decir que su empleador ofrece políticas de trabajo flexibles, el número sigue siendo bajo: solo el 33 % de las mujeres dice que su empleador ofrece esto.

Trabajo híbrido: una oportunidad para el cambio, pero existen desafíos.

Si bien la forma híbrida de trabajar presenta oportunidades, que incluyen, si se hace bien, permitir que muchos mantengan la flexibilidad que puede permitirse el trabajo remoto, también crea un riesgo de exclusión para aquellos que no están físicamente presentes.

El acoso y las microagresiones van en aumento y, a menudo, no se denuncian.

La mayoría de las mujeres (59 %) ha sufrido acoso y/o microagresiones durante el último año en el trabajo, un número que ha aumentado desde nuestro informe de 2021 (52 %).

Las organizaciones inclusivas y solidarias obtienen una ventaja competitiva.

Las mujeres que trabajan para estas empresas reportan niveles mucho más altos de compromiso, confianza y satisfacción profesional, así como experiencias más positivas con el trabajo híbrido y niveles más bajos de agotamiento. También planean permanecer más tiempo con sus empleadores.

Nuestras recomendaciones

Si bien hay una miríada de políticas que deben implementarse, esta investigación señala cinco cuestiones fundamentales que los empleadores que deseen avanzar en la igualdad de género deben abordar.

1. Abordar la epidemia de agotamiento
2. Haz del bienestar mental una prioridad
3. Hacer que el trabajo flexible funcione para las mujeres
4. Abordar el trabajo híbrido con inclusión y flexibilidad
5. Inculcar una cultura verdaderamente inclusiva

i Para más información ingresa a www.deloitte.com/co

Perspectivas Globales de Ciencias de la Vida 2022

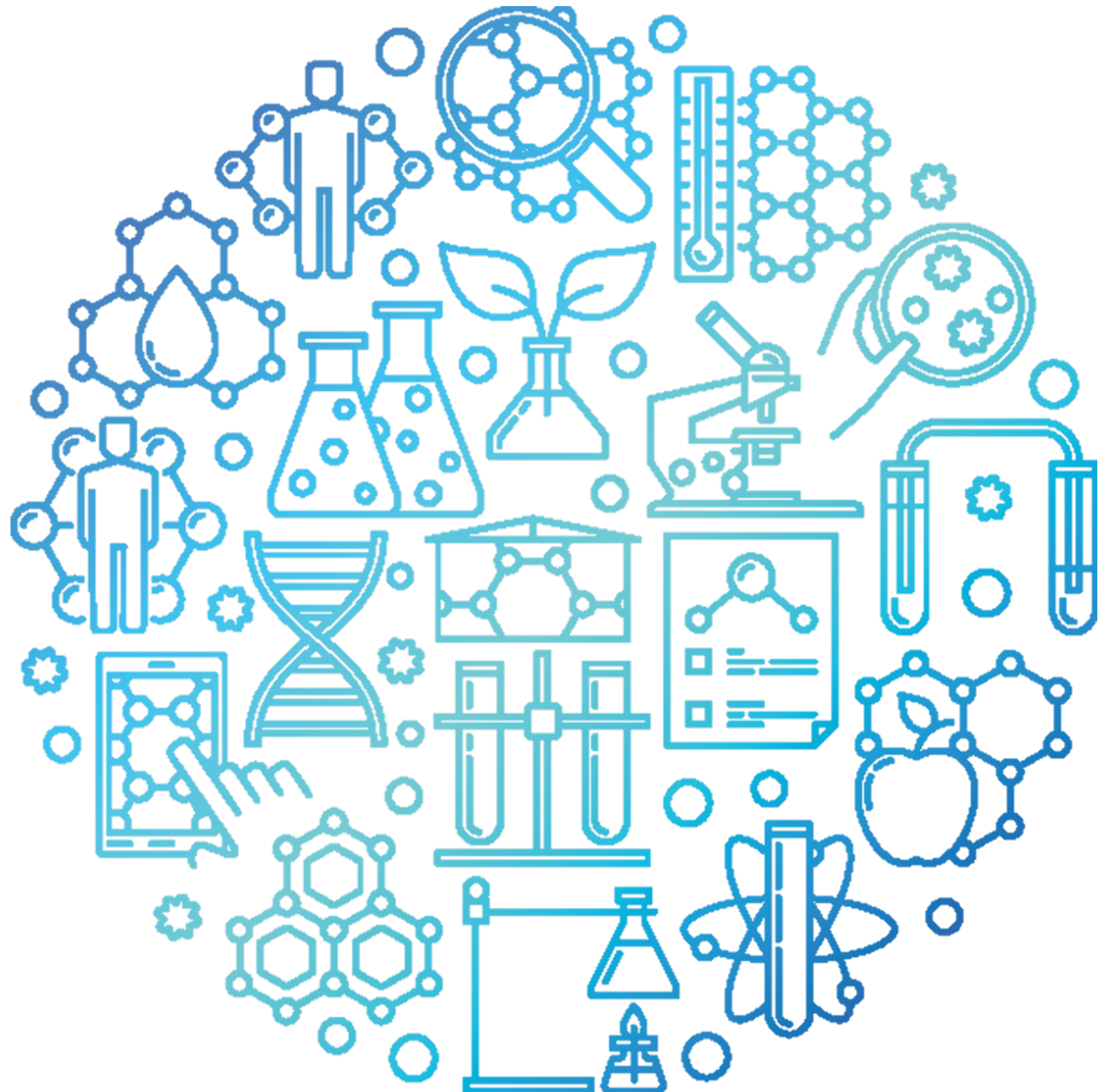
Las empresas de ciencias de la vida se enfrentan a diversos desafíos debido al rol protagónico que cumplen en los precios de los medicamentos y el acceso a los mismos, y durante la pandemia este papel fue evidenciado.

Si bien las valoraciones para el sector de las ciencias de la vida en el último año han sido mixtas, el desempeño subyacente y las perspectivas para el sector son saludables. Vimos el crecimiento de muchas empresas impulsado por la terapia COVID-19, y la mayoría de las demás permanecieron bastante inmunes a algunos de los impactos de la pandemia inicialmente (por ejemplo, la desaceleración en el reclutamiento de pacientes y la ejecución de ensayos). Anticipamos un mayor crecimiento en la industria a medida que las empresas de ciencias de la vida continúan transformándose.

Algunas empresas, especialmente aquellas con formas de trabajo heredadas limitadas, están saliendo de la pandemia adoptando un modelo digital primero y desafiando las normas en toda su empresa. Aquellos que

realizaron inversiones digitales significativas antes de la pandemia se están beneficiando de su visión audaz a medida que la transformación digital acelera cada parte de la cadena de valor de las ciencias de la vida. En 2022, los líderes visionarios continuarán impulsando inversiones centradas en objetivos digitales estratégicos a largo plazo, utilizando la automatización, fábricas inteligentes e inteligencia artificial para transformar la fabricación y utilizando nuevas tecnologías para desarrollar la resiliencia de la cadena de suministro.

El cambio persistirá hasta 2022 y más allá. Muchas empresas de ciencias de la vida han experimentado un crecimiento y se sienten envalentonadas con balances más sólidos desde los cuales invertir. Anticipamos inversiones en sus portafolios, incluidas terapias e inversiones de próxima generación,



para capitalizar su progreso digital. Con acceso a una gran variedad de herramientas para recopilar y analizar datos, es hora de que las empresas de ciencias de la vida empleen la digitalización a escala.

Acelerar la productividad de I+D y la colaboración de la industria
Impulsando la productividad, una necesidad de velocidad

Actualmente, muchas empresas de ciencias de la vida muestran una "necesidad de velocidad", ya que su objetivo es impulsar la productividad de la investigación y el desarrollo (I+D). Los nuevos procesos adoptados para acelerar las vacunas y los productos terapéuticos para hacer frente a la COVID-19 ahora se están aplicando a otros medicamentos. En 2022, se espera que las presiones estén en la optimización de

procesos para cambiar fundamentalmente el paradigma de desarrollo de fármacos.

Transformando la experiencia del paciente

Pacientes en el centro, haciéndose cargo de su salud

La pandemia puso a los pacientes en el centro de cada conversación y se catalizó la innovación. En los últimos dos años, la colaboración entre las ciencias de la vida y con las partes interesadas no tuvo precedentes: todos se movilizaron en interés de los pacientes.

Aumentó la comunicación entre pacientes, centros, patrocinadores y socios proveedores. Al 14 de diciembre de 2021, los patrocinadores están inscribiendo o han inscrito a más de 90 millones de personas en 775 ensayos

clínicos relacionados con la vacuna COVID, incluidos 50 millones estimados para un estudio de seguridad posterior a la comercialización de la vacuna Moderna mRNA-1273.

Transformando la experiencia del talento
Cambios masivos en los modelos de talento

Las empresas exitosas ya no se concentran solo en contratar a las personas más inteligentes, sino en tener acceso a las personas más inteligentes. Los nuevos ecosistemas de fuerza laboral incluyen empleados internos combinados con una combinación diversa de colaboradores externos, por ejemplo, contratistas, desarrolladores de aplicaciones, otros trabajadores, socios y proveedores externos, e incluso bots de software. Según una investigación reciente de MIT Sloan Management Review y Deloitte, solo el 28 % de los gerentes globales sienten que están lo suficientemente preparados para administrar una fuerza laboral que dependerá más de participantes externos.

Regulatorio: dominar las fuerzas externas

Cambios sísmicos en el panorama regulatorio de las ciencias de la vida

Las respuestas a la pandemia variaron según el país, pero aun así impulsaron un cambio significativo y de gran alcance en el panorama regulatorio. Actores de los sectores público y privado comprometidos en una colaboración, cooperación e intercambio de información a gran escala. Los procesos de investigación y regulación se digitalizaron y aceleraron y es posible que nunca vuelvan a ser los mismos.

La empresa digital a escala: un imperativo del CEO para 2022.

Lo digital se convierte en nuestra realidad

Un informe reciente de Deloitte and Fortune muestra que el 77 % de los directores ejecutivos de 15 industrias dicen que la crisis de la COVID-19 aceleró la transformación digital, y el optimismo de los directores ejecutivos sobre el próximo año sigue siendo fuerte. Se espera que la tendencia de transformación digital se acelere en 2022 con un impulso renovado hacia objetivos digitales estratégicos a más largo plazo.

Fabricación y cadenas de suministro preparadas para el futuro
Escalando la transformación de la fábrica inteligente

En 2022, más organizaciones de ciencias de la vida están ampliando las capacidades de fábrica inteligente para aumentar la agilidad. Las empresas Biopharma y medtech están invirtiendo en la digitalización e integración completas de las capacidades de tecnología de la información (TI) y tecnología operativa (OT) en la fabricación. A medida que escalan las fábricas inteligentes, las organizaciones de fabricación buscan formas de:

- Mejorar el rendimiento
- Hacer que la integración de datos sea sostenible
- Mejorar las habilidades digitales y de datos de los trabajadores
- Transformar la infraestructura y la cultura
- Minimizar el riesgo cibernético

Ambiental, Social y de Gobernanza (ESG): Otro imperativo del CEO

Materialidad, midiendo lo más importante

Materialidad para las ciencias de la vida: la materialidad en ESG define lo que es importante para las partes interesadas, así como lo que es importante para el éxito empresarial. Los principales factores materiales para el sector de las ciencias de la vida incluyen:

- Sostenibilidad ambiental, haciendo que los medicamentos sean más sostenibles y reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero, en particular, las emisiones de Alcance 3 de la cadena de suministro de una empresa.
- Precios de medicamentos: equilibrar la necesidad de innovación con las necesidades de los formuladores de políticas, y el efecto más amplio de las regulaciones en ESG.
- Acceso a medicamentos a nivel mundial y apoyo a la innovación en medicamentos y tratamientos con mayor necesidad.
- Salud y equidad racial, incluida la mejora de la diversidad en los ensayos clínicos.
- Diversidad en el liderazgo e igualdad de ingresos, incluida una brecha salarial de género en la investigación científica y la industria farmacéutica.

Startup líder en tecnología médica

Deloitte se asoció con MedTech Innovator (MTI) para mirar a través de la lente de 1,000 innovadores de medtech que participan en el programa acelerador global de MTIS en 2021. Estas nuevas empresas son desarrollo de una nueva clase de tecnologías de habilitación digital, incluido el software como dispositivo médico (SaMD), algoritmos a medida, dispositivos portátiles y otros dispositivos conectados. Alrededor del 70 % de sus tecnologías incluyen un componente de salud digital, y casi el 30 % que se identifica como digital dice que emplea tecnología artificial, inteligencia artificial (IA) y aprendizaje automático.

i Para más información ingresa a www.deloitte.com/co





Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte www.deloitte.com para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 345,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte & Touche Ltda., Deloitte Asesores y Consultores Ltda., D Contadores Ltda., Deloitte Ltda. y D Profesionales Ltda., las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.

© 2022 Deloitte & Touche Ltda., Deloitte Asesores y Consultores Ltda., D Contadores Ltda., Deloitte Ltda. y D Profesionales Ltda., según el servicio que presta cada una.