



## **Comunicado de Prensa**

<i>Fecha</i>	Martes, 26 de agosto de 2014
<i>Contactos</i>	PwC InterAméricas
	Miriam Arrocha
	<a href="mailto:miriam.arrocha@pa.pwc.com">miriam.arrocha@pa.pwc.com</a>
	T: +507 206 9232
<i>Páginas</i>	3

## ***Los trabajadores intercambian sus datos personales por un mayor acuerdo laboral: Reporte del Futuro Laboral de PwC***

El tipo de creación de perfiles de datos utilizados por los minoristas y publicistas pudiera convertirse pronto en algo habitual en el lugar de trabajo, de acuerdo con la segunda entrega de la serie **El Futuro Laboral** de PwC. El reporte titulado “El Futuro Laboral: Una travesía hacia el 2022”, revela que casi a un tercio de la gente le agradaría que su empleador tuviera acceso a sus datos personales, como por ejemplo, sus perfiles de redes sociales. Estos datos pueden ser utilizados por los empleadores para entender qué motiva a sus personal, las razones por las cuales se cambian de trabajo y para mejorar el bienestar del colaborador.

PwC predice que este tipo de monitoreo de datos de colaboradores está destinado a aumentar durante la próxima década, cuando la Generación Y entre a ser parte de la fuerza laboral. Para 2020 esta generación conformará la mitad de la fuerza laboral global y traerá consigo sus diferentes actitudes hacia la tecnología y sus datos personales. La investigación revela que las generaciones más jóvenes están más abiertas a compartir sus datos personales con los colaboradores, y el 36% de los trabajadores de la Generación Y afirma que estarían felices de hacerlo.

El reporte de PwC revela un número de proyecciones sobre cómo podría ser el futuro del mundo laboral, basado en una encuesta global a 10,000 trabajadores y 500 profesionales de recursos humanos (RRHH). La tecnología es considerada tanto por los trabajadores como por los profesionales de RRHH como el mayor factor que transformará el lugar de trabajo en los próximos 5 a 10 años, superando a los cambios demográficos, la economía y la disponibilidad de recursos. El 58% de los profesionales de RRHH dijeron que se están preparando para este cambio, mientras que un cuarto más afirmó ya estar preparado.

Michael Rendell, líder global de Consultoría de RRHH en PwC, dijo:

“De la misma forma en que los minoristas y publicistas están utilizando los datos de actividad de sus clientes en las redes para lograr una experiencia de compra a la medida, las organizaciones pudieran comenzar pronto a utilizar los datos personales de sus colaboradores (con su autorización) para medir y anticipar temas de desempeño y retención. Este tipo de perfiles de datos pudieran también extenderse



al monitoreo en tiempo real de la salud del colaborador, con una guía de salud proactiva que los ayude a reducir los días libres por enfermedad”.

“La clave para que las organizaciones puedan utilizar los datos de sus colaboradores exitosamente será desarrollar beneficios que se puedan medir para quienes dan su información y crear confianza a través de claras reglas sobre cómo se adquieren, utilizan y comparten los datos”.

“Nuestra investigación revela que los colaboradores están más abiertos a compartir sus datos personales de lo que se pensaba anteriormente. Los colaboradores de la Generación del Milenio están particularmente felices de compartir sus datos, lo que significa que este tipo de monitoreo por parte de las organizaciones podría convertirse en algo rutinario en los años venideros”.

“Los equipos de RRHH se están preparando para estos cambios y utilizan cada vez más los análisis de datos para detectar problemas de retención y desempeño. El mayor reto para los profesionales del RRHH será convencer al personal que el precio de entregar sus datos y monitorearlos es uno que vale la pena pagar”.

Aunque la investigación revela que la mayoría de los colaboradores (64%) considera que los avances tecnológicos mejoran sus prospectos laborales, el 12% está preocupado por el impacto que tendrá en sus trabajos. Por ejemplo, un cuarto de los ellos está preocupado que la automatización ponga en riesgo sus empleos.

La transformación digital también está interrumpiendo el ambiente tradicional de 8 a 5, ya que la gente puede ser contactada ahora 24/7. Aunque para algunos, este cambio les da la flexibilidad que necesitan, otros sienten como que el balance trabajo-vida está siendo afectado. La investigación de PwC revela que más de la mitad (59%) de las personas están preparadas para estar disponibles en cualquier momento y ser contactadas mediante la tecnología a cambio de un trabajo seguro. Esto es así para casi dos tercios (64%) de los trabajadores de la Generación Y.

Michael Rendell, líder global de Consultoría de RRHH en PwC, dijo:

“La tecnología continuará transformando la manera en la que trabajamos durante la próxima década. Aunque muchos trabajadores aceptarán estos cambios, las organizaciones deben tener en cuenta la interrupción potencial en la vida de la gente”.

“Los administradores necesitan desarrollar una cultura clara en donde la tecnología funcione para todos. Esto no se trata de tener una prohibición general sobre cuándo se deben apagar los sistemas; se trata de crear la cultura adecuada para que las personas puedan utilizar la tecnología para mejorar sus vidas, pero también para tener control sobre cuándo desean hacerlo”.



### **Sobre el estudio**

Para acceder al reporte completo de PwC “The future of work: A journey to 2022” ingrese a [www.pwc.com/futureofwork](http://www.pwc.com/futureofwork).

### **Sobre PwC**

Con oficinas en 157 países y más de 184,000 personas, estamos entre las redes de servicios profesionales líderes de todo el mundo. Ayudamos a las organizaciones e individuos a crear el valor que están buscando a través de la calidad en nuestros servicios de auditoría, impuestos y consultoría. Encuentre más información visitándonos en [www.pwc.com/interamericas](http://www.pwc.com/interamericas).

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 [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) para más detalles. © 2014 PricewaterhouseCoopers. Todos los derechos reservados.