

EL FUTURO DEL TRABAJO

A woman with dark hair tied back, wearing glasses and a yellow cable-knit sweater, is sitting at a wooden desk. She is looking at a silver laptop and has her hand to her chin in a thoughtful pose. The desk is light-colored wood with a blue-painted base. In the background, there is a large window and a green plant.

Guía para la transformación en un lugar de trabajo híbrido e innovador

La definición del lugar de trabajo está cambiando deprisa, y estos cambios no serán provisionales. Las organizaciones se están esforzando por ofrecer una experiencia de calidad para que los empleados puedan trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Los lugares de trabajo evolucionan junto con las formas en las que hacemos negocios. Las organizaciones están invirtiendo en la transformación digital con el fin de acelerar su crecimiento, responder más rápido a la demanda y comunicarse de manera más eficaz con los clientes. Debido a las circunstancias sin precedentes de la pandemia de la COVID-19, muchas organizaciones se han visto forzadas a reorganizar grandes secciones del personal que trabajaba de forma presencial para que lo haga de forma remota. Aunque esto ha generado unos desafíos considerables, muchas también están percibiendo las ventajas que tiene. Ahora, la atención se centra en la transformación hacia un modelo híbrido del lugar de trabajo, en el que las organizaciones tendrán que replantearse el propósito y la concepción de trabajar de forma presencial e integrar el trabajo en movilidad o remoto para impulsar la transformación, acelerar la productividad y mejorar el rendimiento empresarial.

El trabajo remoto a escala global puede presentar obstáculos imprevistos. Las organizaciones deben asegurarse de poder brindar un acceso seguro a los datos y a las herramientas de colaboración y productividad adecuadas, al mismo tiempo que garantizan la fiabilidad y el rendimiento que necesitan sus empleados en lo que respecta a la conectividad. A la hora de considerar el mantenimiento de los entornos remotos e híbridos, deben abordarse factores de gestión de la TI, entre los que se incluyen la complejidad y diversidad de la infraestructura y la variabilidad de la demanda.

La salud y la seguridad en el lugar de trabajo son ahora más importantes que nunca. Además de prestar soporte al trabajo remoto de formas que muchas organizaciones no han hecho en el pasado, las empresas también han de abordar formas de lograr que el lugar de trabajo presencial sea seguro para sus empleados y clientes.

Aunque muchos de estos ajustes se producen debido a los acontecimientos actuales, no se trata de cambios provisionales. Ya no hay vuelta atrás. Los responsables de dirección deben guiar a sus organizaciones hacia el éxito brindando una experiencia de calidad a los empleados, tanto si trabajan a distancia como en una oficina.

Los trabajadores no deberían tener que adaptarse al lugar de trabajo. Más bien debería ser el trabajo el que se adapte a las necesidades de los trabajadores para superar la brecha entre el mundo digital y el mundo físico. Esta guía describe distintas maneras para que las empresas sean más productivas, eficientes y seguras, al mismo tiempo que se mantienen como prioridad las necesidades y la cultura del empleado.

Las prácticas recomendadas que se describen en este documento se centrarán en la manera de abordar los desafíos de un lugar de trabajo híbrido. No cabe duda de que el futuro del trabajo será híbrido. Esperamos poder ayudarte a maximizar el potencial de los empleados y de la organización con soluciones para un lugar de trabajo híbrido destinadas a empleados que trabajan en la oficina, en casa o desde cualquier otro lugar.

Las organizaciones deben actuar con celeridad para crear una nueva normalidad que ponga en sintonía el recorrido hacia la transformación digital con estos cambios en la cultura de la empresa. Para tener éxito, los líderes empresariales deberían tener en cuenta los siguientes principios rectores.

ÍNDICE GENERAL

4	PRINCIPIO RECTOR N.º 1: COMPRENDER DÓNDE ESTÁS Y ADÓNDE VAS
6	PRINCIPIO RECTOR N.º 2: DESARROLLAR UN PLAN PARA ACELERAR TU TRANSFORMACIÓN
8	PRINCIPIO RECTOR N.º 3: ESTABLECER UNA BASE DE CONECTIVIDAD RESISTENTE Y SEGURA
10	PRINCIPIO RECTOR N.º 4: PROTEGER LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES PRESENCIALES
12	PRINCIPIO RECTOR N.º 5: SITUAR LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO EN EL CENTRO DE TU ESTRATEGIA
16	PRINCIPIO RECTOR N.º 6: AYUDAR A QUE TU EMPRESA AVANCE HACIA EL CAMBIO
18	PRINCIPIO RECTOR N.º 7: APROVECHAR EL MOMENTO PARA IMPULSAR UNA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA EMPRESARIAL
22	CONCLUSIÓN

PRINCIPIO RECTOR N.º 1

COMPRENDER DÓNDE ESTÁS Y ADÓNDE VAS**DESAFÍO EMPRESARIAL**

Determinar los cambios necesarios para crear un entorno de trabajo híbrido que suponga una ventaja para empresa y empleados.

Crear y mantener un modelo de trabajo híbrido implica facilitar la productividad en ubicaciones remotas y en ubicaciones compartidas. Al mismo tiempo, las instalaciones deben contar con entornos físicos de trabajo que sean seguros y capaces de garantizar la continuidad del negocio. Para conocer con precisión dónde te encuentras actualmente y adónde quieres llegar, puedes llevar a cabo una evaluación profunda del estado actual:

- **Comprende cómo los cambios en el entorno de trabajo pueden favorecer a tu empresa y a tus empleados:** las capacidades de teletrabajo pueden ofrecer ventajas a empleados y empresarios. Los empleados se benefician al poder trabajar desde donde se encuentren o desde el lugar que ellos quieran, sin necesidad de desplazarse o de encontrarse cerca de oficinas corporativas o de ventas. Los empresarios se benefician al poder contratar a partir de un grupo de candidatos más amplio y eliminar posibles costes de reubicación.
- **Evalúa cómo han afectado los cierres a tu entorno de trabajo:** indudablemente, los cierres han afectado a las empresas. Examinar minuciosamente tu experiencia (lo que funcionó bien y lo que no) es una buena idea. Tal vez desees crear un marco de respuestas: evaluar los desarrollos que están en evolución y abordar las formas en que la tecnología puede ayudar a la plantilla, clientes, partners y comunidades. Asimismo, debes realizar la planificación de cara al futuro, mientras el mundo se recupera y reconstruye.
- **Evalúa tus necesidades tecnológicas:** realizar correctamente esta evaluación integral es fundamental para la alineación estratégica entre empresa y TI empresarial, la adecuación del proceso operativo, la configuración de sistemas y software y la solidez del entorno informático. Las evaluaciones de tus entornos de TI son esenciales para tu éxito operativo. Hewlett Packard Enterprise nos puede ayudar con dicha evaluación y con el desarrollo posterior a través de servicios de planificación y ejecución para acelerar los resultados empresariales.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- ✓ Llevar a cabo una evaluación exhaustiva de la estrategia de tu lugar de trabajo para entender con claridad dónde te encuentras actualmente, adónde quieres llegar y cuáles son tus opciones.
- ✓ Realizar una evaluación completa de los riesgos empresariales para asumir el impacto de una interrupción (conocida o imprevista) de la actividad en el lugar de trabajo que afecte al rendimiento.
- ✓ Evaluar las capacidades y la cultura de tu organización; garantizar que tu estrategia tecnológica está en consonancia con la cultura de la empresa y con el perfil de empleado que quieres de cara al futuro.

RESULTADOS ESPERADOS

- Objetivos claramente definidos para acelerar la transformación y lograr con éxito la implantación de un modelo híbrido del lugar de trabajo.
- Facilitar la productividad de tus trabajadores, independientemente de su ubicación.
- Alineación de la transformación y la cultura corporativa deseada.
- Planes de contingencia en caso de futuros cierres.

PRINCIPIO RECTOR N.º 2

DESARROLLAR UN PLAN PARA ACELERAR TU TRANSFORMACIÓN

DESAFÍO EMPRESARIAL

Los acontecimientos ineludibles a los que nos enfrentamos han acelerado la necesidad de realizar la transición hacia un lugar de trabajo híbrido. La clave del éxito es determinar cómo se estructurarán y utilizarán las instalaciones presenciales.

Las nuevas circunstancias excepcionales han creado una demanda de soluciones que permitan a las empresas garantizar un entorno de trabajo presencial mucho más seguro. En este sentido, las empresas tienen numerosos frentes abiertos; por ejemplo, garantizar que los trabajadores remotos tengan acceso a los datos y a las aplicaciones, realizar la programación de salas de reuniones en ubicaciones presenciales, ofrecer un acceso seguro a los visitantes y realizar un seguimiento en tiempo real del aforo.

Un aumento del teletrabajo suele implicar menos personas en una ubicación física en un momento dado. Sin embargo, las empresas deberán hallar capacidad financiera para respaldar una transición a un lugar de trabajo híbrido que les permita reducir el uso de la instalación local. Estos cambios pueden ser significativos y resultará clave tu forma de gestionarlos. Aunque reajustar los costes inmobiliarios es un comienzo, deben considerarse otros pasos para reducir los costes fijos:

- **Optimización de la instalación:** aplica un planteamiento de transformación a las instalaciones presenciales o a los espacios de oficina. Analiza la cantidad de espacio de la que dispones y dónde se requiere realmente espacio de oficina para cumplir y alcanzar los resultados deseados, como la colaboración, la productividad y una cultura corporativa dinámica. A medida que aumente el teletrabajo, disminuirá el tiempo que los trabajadores pasan en la oficina. Se deben tomar en consideración estrategias alternativas para el lugar de trabajo, como un espacio de oficina compartido y flexible. Dado que los costes inmobiliarios y energéticos son considerables para muchas organizaciones, los ahorros totales pueden ser cuantiosos.
- **Modelos de servicio:** este enfoque brinda la flexibilidad de la nube con el control, la seguridad y la fiabilidad de los centros de datos locales. Permite a las empresas pagar por capacidad y recursos de TI a medida que se utilizan y cuando resultan necesarios. Esto conlleva la reducción o incluso la eliminación de inversiones de capital y costes de operaciones de TI. Los recursos de TI se pueden ampliar con rapidez según las necesidades empresariales, al mismo tiempo que se simplifican las operaciones de TI. Tienes control sobre tus costes, mayor seguridad y mayor visibilidad con análisis flexibles y consolidados.

Los proveedores que ofrecen soluciones como servicio necesitan contar con una amplia experiencia y capacidades de gran alcance para hacerlo bien. Deben ofrecer una gama sólida de tecnología; especialización en soluciones; financiación adecuada; soporte global de categoría empresarial y capacidades avanzadas de gestión de infraestructuras. HPE GreenLake es una oferta de TI como servicio líder en el mercado que traslada la experiencia de la nube a tu infraestructura local. También se puede aplicar a una infraestructura de perímetro y de red. Con HPE GreenLake, HPE saca provecho a una década de experiencia ofreciendo infraestructuras informáticas mediante un modelo local de pago por consumo.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- ✓ Dar prioridad a posibles iniciativas que sirvan para acelerar los esfuerzos de transformación del lugar de trabajo.
- ✓ Crear casos empresariales para proyectos de inversiones de capital que demuestren por qué es necesario un proyecto y cuáles son sus beneficios cuando este finalice.
- ✓ Establecer prioridades y utilizar casos empresariales para informar de las compensaciones de la financiación.

RESULTADOS ESPERADOS

- El reajuste de las instalaciones presenciales permite un uso más eficiente y libera el presupuesto para destinarlo a esfuerzos de transformación.
- La implementación de soluciones como servicio reduce las inversiones de capital y los costes de las operaciones de TI.
- Escalabilidad de pago a medida que se crece que ofrece los recursos que necesitas cuando los necesitas.

PRINCIPIO RECTOR N.º 3

ESTABLECER UNA BASE DE CONECTIVIDAD RESISTENTE Y SEGURA

DESAFÍO EMPRESARIAL

Prestar servicios de red y seguridad para que tus empleados tengan acceso a las aplicaciones, las herramientas y los datos que necesitan, independientemente de su ubicación física.

Esta era de la movilidad ha cambiado muchas cosas, como la manera y el lugar en que trabajamos, la forma en que dirigimos nuestra propia empresa y el modo en que las empresas interactúan con nosotros. La tecnología es la gran facilitadora a la hora de respaldar lo que es posible hacer en la nueva normalidad. Garantiza que los lugares de trabajo sean seguros y que los empleados estén conectados.

El desafío es habilitar un entorno de trabajo híbrido en el que los empleados puedan trabajar sin interrupciones mientras trabajan desde casa o cuando acudan a la oficina para colaboraciones y reuniones presenciales. La función de tu infraestructura de red debe cambiar para adaptarse a esta nueva normalidad. Una conectividad sin interrupciones y fácil de usar será la base del espacio de trabajo híbrido.

La higiene de la red consiste en garantizar que la red pueda satisfacer los nuevos requisitos y gestionar esta creciente variabilidad. Esto incluye la variabilidad en los tipos de usuario, los tipos de tráfico de red y los sitios que se encuentran fuera de la red, así como sitios más reducidos y efímeros. Por ejemplo, en la nueva normalidad, existen necesidades apremiantes para contar con medios informáticos variados e inmersivos. Estos exigen mucho de la red, desde el extremo a la nube. Además, puesto que los trabajadores estarán en ubicaciones distribuidas, se producirá un aumento de la demanda de asistencia remota.

La creación de un lugar de trabajo híbrido exigirá un planteamiento combinado respecto a la privacidad y a la seguridad, abordando estas desde la perspectiva de la empresa y desde la del trabajador individual. Prestar soporte a un entorno de seguridad combinado requerirá una nueva generación de productos de red, como los que ofrecen HPE y Aruba.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- ✓ Crear una red inalámbrica de confianza, de alta capacidad y ubicua.
- ✓ Determinar la variabilidad de las necesidades de conectividad entre los distintos tipos de usuarios.
- ✓ Implementar medidas de seguridad eficaces para proteger la infraestructura de TI y la confidencialidad de los datos.

RESULTADOS ESPERADOS

- Se garantiza la seguridad y la privacidad en la red local y fuera de esta.
- La mejora de los datos basados en IA libera a la TI de las tareas de recopilación y análisis de datos, lo que permite acelerar la innovación y la investigación cuando sea necesario.
- Los usuarios disponen de un acceso seguro a los datos y a las aplicaciones que necesitan, independientemente de su ubicación.

PRINCIPIO RECTOR N.º 4

PROTEGER LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES PRESENCIALES

DESAFÍO EMPRESARIAL

Proporcionar un entorno presencial para trabajadores y clientes que sea seguro y aprovechar la tecnología para tomar con rapidez decisiones sobre salud y seguridad basadas en datos prácticos.

El lugar de trabajo presencial tradicional se enfrenta a importantes desafíos. Aunque la transición a un lugar de trabajo híbrido ofrece nuevas opciones y una gran flexibilidad a tu empresa, es necesario tomar decisiones que garanticen un entorno de trabajo seguro para los empleados que tienen que estar presentes físicamente.

Lo que importa son las personas: al principio, al final y siempre. La tecnología detrás de estas soluciones puede ser bastante sofisticada, como, por ejemplo, contar con acceso seguro basado en un análisis exhaustivo, pero los conceptos y objetivos básicos resultan sencillos y transparentes. Se trata de proteger a tus empleados en lo que sigue siendo un entorno con riesgo para la salud.

Proteger la confidencialidad es algo crucial y factible. Como en cualquier otra área de TI, la seguridad y la confidencialidad de los datos son siempre consideraciones primordiales. Es esencial entender que las soluciones tecnológicas deben alinearse con las estructuras, las directivas y los procesos ya existentes en tu organización. Trabajar con los departamentos de seguridad, jurídicos y reglamentarios resulta esencial para garantizar que se produce esta alineación.

Considera estas preguntas clave:

- ¿Cómo preparas tu instalación para que los empleados regresen de forma segura al trabajo? Por ejemplo, es posible que desees instalar un sistema de acceso fluido e higiénico a los empleados que no requiera que toquen los pomos de las puertas.
- ¿Qué tecnologías que se basen en datos prácticos hay disponibles para ayudarte a tomar decisiones sobre salud y seguridad? Por ejemplo, la capacidad de realizar un seguimiento en tiempo real del aforo de una sala puede resultar útil para el cumplimiento de la normativa sobre distanciamiento social.

¿Cómo introduces soluciones diseñadas para proteger la salud de los empleados al mismo tiempo que proteges su confidencialidad y su privacidad?

HPE aúna la experiencia, el soporte, la flexibilidad financiera y las soluciones tecnológicas adecuadas para ayudarte a crear un lugar de trabajo digital, seguro, flexible e híbrido. Nuestras soluciones para regresar al trabajo presencial incluyen trazabilidad y seguimiento del distanciamiento social, entrada sin contacto, detección de fiebre, realidad aumentada, asesoramiento remoto visual, alertas en el lugar de trabajo e intercambio de información. Para ello se requiere una amplia experiencia junto con un servicio de asistencia a escala global. Estas soluciones se basan en la gran variedad de recursos de hardware y software de que dispone HPE, junto con los productos de vanguardia que ofrecen nuestro variado ecosistema de partners.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- ✓ Trabajar con los departamentos de seguridad, jurídicos y reglamentarios resulta esencial para garantizar que se produce esta alineación.
- ✓ Aprovechar la infraestructura de red para entender cuándo y cómo utilizan los empleados las ubicaciones físicas.
- ✓ Desarrollar análisis del lugar de trabajo que proporcionen un historial de contacto y proximidad de los empleados para mejorar la salud y la seguridad.

RESULTADOS ESPERADOS

- La entrada sin contacto y la verificación de la identidad garantizan un acceso seguro a las instalaciones.
- Las capacidades de trazabilidad y seguimiento del distanciamiento social te ayudan a reforzar tus directivas sobre salud y seguridad al recordar a los empleados que se ha de mantener una distancia de seguridad.
- Puedes mantener a los empleados informados sobre cuestiones de salud y seguridad con alertas e información de manera oportuna.

PRINCIPIO RECTOR N.º 5

SITUAR LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO EN EL CENTRO DE TU ESTRATEGIA

DESAFÍO EMPRESARIAL

Redefinir la experiencia del empleado para garantizar la productividad, la colaboración y el acceso a los recursos necesarios.

Entender los factores que afectan al rendimiento laboral resulta fundamental para incentivar una cultura del rendimiento. Con el cambio obligado hacia el trabajo a distancia que se ha producido en muchos empleos en 2020, tanto empresarios como empleados se han dado cuenta de la viabilidad del trabajo a distancia de alto rendimiento. Esta experiencia ha supuesto el inicio de un modelo de productividad centrado en el empleado.

Las organizaciones pueden conocer el estado de opinión actual de sus empleados mediante la realización de encuestas, grupos de debate y comentarios de la cadena de dirección. Se pueden discutir futuras posibilidades y el hecho de escuchar a tus empleados genera una impresión positiva. Conocer las funciones de cada uno de los empleos es un paso fundamental para definir un modelo óptimo de trabajo híbrido. Las funciones de cada empleo suelen dividirse en categorías como las siguientes:

- **Trabajadores cualificados**, que suelen tener un conocimiento especializado de los equipamientos y de los procesos técnicos.
- **Trabajadores administrativos**, que realizan funciones especializadas, pero con frecuencia reiterativas; los agentes del centro de atención telefónica y los representantes de atención al cliente constituyen buenos ejemplos de esta categoría.
- **Trabajadores del conocimiento**, que trabajan en campos relacionados con la información o creativos que requieren comunicación, colaboración y herramientas especializadas ligeras, como la automatización de ventas.
- **Usuarios avanzados**, cuyo trabajo implica el acceso a programas con grandes cargas gráficas y de computación, como el diseño asistido por ordenador, la animación, la producción de medios, las operaciones financieras y las actividades de la ciencia de los datos.

Para cada uno de estos puestos, es necesario considerar la viabilidad de las opciones para permitir un lugar de trabajo híbrido, tanto desde una perspectiva técnica como desde una perspectiva humana.

Hay tecnologías disponibles que permiten que el trabajo a distancia de estos empleados resulte eficaz. Las interrupciones en las pautas habituales de interacción, como las que se han producido en 2020, no tienen por qué dificultar la productividad o el rendimiento empresarial.

- Respecto a los trabajadores cualificados, se debe tomar en consideración la posibilidad de incorporar tecnologías multimedia como la realidad aumentada (RA) o la realidad virtual (RV), que nos ayuden a acortar las distancias entre las ubicaciones de los expertos cualificados y el personal menos cualificado que trabaje de forma presencial. Mediante el uso de estas tecnologías, un experto cualificado en una ubicación remota puede ayudar al trabajador presencial a realizar tareas técnicas como el mantenimiento de los equipos. Al conectarse a través de herramientas como unas gafas inteligentes, esta tecnología permite que ambos trabajadores vean y colaboren en la misma tarea.
- En cuanto a los trabajadores administrativos y los usuarios avanzados, podemos adoptar soluciones como una infraestructura de escritorios virtuales (VDI), que permitan acceder a las aplicaciones y a los datos que necesitan los trabajadores independientemente de su ubicación. Los datos y la propiedad intelectual están protegidos, incluso en ubicaciones que puedan encontrarse fuera de tu control. Las soluciones de VDI modernas brindan acceso a los equipos de escritorio, que están optimizados para los requisitos concretos de rendimiento y retención de datos de trabajadores específicos. Tus datos críticos están seguros en tu centro de datos, donde se encuentran cerca de las aplicaciones para ofrecer una latencia mínima.

Brindar a los empleados una experiencia uniforme y una colaboración sin interrupciones, independientemente de su ubicación, crea una sensación de familiaridad y estabilidad. Esto acelera la adopción y la transferencia de habilidades.

A medida que permites que más trabajo se realice de manera independiente de la ubicación, puedes reevaluar la estrategia de tu centro e instalaciones. Aunque parte del trabajo deba llevarse a cabo en centros especializados, el cambio del trabajo del área de conocimientos y del ámbito administrativo a un modelo independiente de la ubicación, te permite replantear la manera en que tus centros prestan su apoyo a la consecución de los objetivos establecidos por tu organización relacionados con la cultura, la innovación y el bienestar del empleado.

La colaboración entre el departamento de gestión inmobiliaria, plantas industriales e instalaciones y la TI es esencial para crear un modelo que sustente mejor los objetivos de la organización. Por ejemplo, con una estrategia tecnológica y de gestión de cambios adecuadas, junto con la dirección apropiada y un planteamiento con visión de futuro sobre la cultura de la empresa, puede ser posible reducir y reimaginar los espacios de oficina. Podrían centrarse menos en el trabajo presencial permanente y más en la colaboración intermitente y en las relaciones sociales.

La clave es conseguir que todas las partes interesadas estén representadas en una estrategia uniforme al servicio de un objetivo general de rendimiento empresarial a largo plazo.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- ✓ Comprender qué valoran los empleados y cuáles son los factores principales que influyen en el rendimiento.
- ✓ Documentar las funciones de trabajo que resultan esenciales para tu organización y crear un plan para brindar una experiencia perfecta a los empleados que utilicen estas funciones desde cualquier ubicación.
- ✓ Crear equipos de TI, RR. HH. y de gestión inmobiliaria para evaluar la estrategia de tu centro e instalaciones de trabajo en función de la experiencia de los empleados; identificar oportunidades para realizar cambios que impulsen el rendimiento.
- ✓ Considerar los beneficios de una solución VDI segura y escalable que se entrega como servicio.

RESULTADOS ESPERADOS

- Empleados capacitados; experimentan un lugar de trabajo en movilidad y TSPD (trae tu propio dispositivo) que permite el acceso de los dispositivos en cualquier lugar y en cualquier momento a las aplicaciones y los datos que necesitan.
- Aumento del rendimiento del empleado independientemente de la ubicación del trabajo.
- Aumento de la satisfacción del empleado.
- Reducción de los costes de TI por medio de operaciones más eficientes.



PRINCIPIO RECTOR N.º 6

AYUDAR A QUE TU EMPRESA AVANCE HACIA EL CAMBIO

DESAFÍO EMPRESARIAL

Los empleados deberán hacer las cosas de manera muy diferente a como lo han hecho en el pasado. Deberán abordarse las cuestiones de privacidad, establecer un nuevo nivel de confianza y garantizar la productividad.

La transformación digital y el rápido ritmo del cambio impulsado por la tecnología requiere que las organizaciones se vuelvan más ágiles. La gestión del cambio es fundamental. Para mantener la competitividad, deberás innovar más rápido y con una mayor repercusión. Estos cambios suponen aumentar la presión del entorno informático y del personal responsable del mismo. Las nuevas herramientas y procesos afectan a todos los trabajadores.

Te recomendamos que lleves a cabo un análisis exhaustivo de tu entorno, teniendo en cuenta la situación actual y el impacto de los cambios planificados en las estructuras y los procesos organizativos, así como en las personas.

- **Anticipa cambios de comportamiento significativos:** la dirección deberá determinar cómo será un entorno de trabajo híbrido, centrándose en cómo afectarán los cambios a la productividad y a los costes totales. Aunque la tecnología es un punto clave, las soluciones están disponibles al instante y, por tanto, no son motivo de preocupación. La dirección debe inspirar confianza y ser transparente con los equipos directivos y con el resto de empleados.
- **Asimila los cambios:** entiende la transición hacia un lugar de trabajo híbrido como una oportunidad de innovación y para aumentar la productividad y eficacia de los trabajadores, de la gestión y del entorno de TI. Se recomienda un programa de gestión de cambios que aborde los retos inherentes a las personas en un cambio motivado por una crisis. El programa debe garantizar que todas las personas a las que les afecte el cambio sepan lo que está cambiando y cuándo; cómo les afecta personalmente; y qué se espera que hagan. Lo ideal es que las personas estén dispuestas a dar una oportunidad a las nuevas formas de trabajar.

Sabemos que las tecnologías son solo una parte de la solución, y podemos aportar nuestra amplia experiencia en formación de plantillas y en gestión de cambios para ayudar a las empresas a fomentar una cultura de colaboración.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- ✓ Implantar un programa de gestión de cambios que aborde los desafíos inherentes a las personas en un cambio motivado por una crisis.
- ✓ Asimilar los cambios como una oportunidad de innovación y que sirva para identificar formas de capacitación de los empleados para mejorar su productividad.
- ✓ Ser transparente y generar confianza en tus empleados.

RESULTADOS ESPERADOS

- Una transición fluida al nuevo entorno.
- Aceptación por parte de los empleados; que comprendan con claridad el propósito y las ventajas empresariales de la transición.
- Aumento de la velocidad de adopción de cambios y mejora de la productividad.
- Reducción del riesgo de fallo relacionado con la transición a un lugar de trabajo híbrido.

PRINCIPIO RECTOR N.º 7

APROVECHAR EL MOMENTO PARA IMPULSAR UNA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA EMPRESARIAL

DESAFÍO EMPRESARIAL

Es necesario revisar y llevar a cabo cambios fundamentales en la cultura corporativa. Puesto que estos cambios serán permanentes, se debe tener cuidado a la hora de elegir un planteamiento correcto.

No se trata simplemente de mantener tu cultura de empresa, sino de aprovechar este momento para acelerarla. Las organizaciones deben identificar cambios que ya hayan dado resultados positivos con el objetivo de extender las nuevas formas de hacer las cosas. Aprovechar el impulso y mejorar los resultados son pasos intermedios hacia una posible nueva cultura organizativa. El resultado final es un cambio a una nueva normalidad que impulse la innovación y el avance, y a veces incluso conduzca a nuevos modelos de negocio.

Evalúa los cambios recientes en la cultura de tu organización: cómo colaboran, comparten conocimientos y mantienen la productividad los empleados. Esto puede constituir una gran oportunidad para escuchar sus preferencias. Atrévete a reimaginar la manera en que el trabajo puede ser más flexible al mismo tiempo que conservas la atención en el bienestar y la innovación.

En respuesta a las demandas de este nuevo entorno, te recomendamos que determines cómo afectarán estos cambios a tu personal y los recursos que necesitan para mantener la productividad y aumentar sus habilidades. Puede que esto requiera un rediseño de los puestos de trabajo y formación en nuevas herramientas y tecnologías. Para ello, deberás considerar:

- **La cultura empresarial y las personas:** asegúrate de que tu cultura organizativa refleje los resultados de negocio que deseas. La comunicación es fundamental. Explica el cambio y por qué lo organización lo está llevando a cabo y qué se espera de las personas mientras se adaptan al nuevo entorno. Los responsables clave de dirección deben comprender y promover el cambio, y transmitir el mensaje a sus equipos y compañeros. Un programa de comunicación eficaz es un factor determinante en la motivación y el cambio positivo de los empleados. Las personas deben saber dónde encontrar información sobre nuevas tecnologías y procesos, cómo adquirir las habilidades adecuadas y cómo obtener acceso a los recursos disponibles.
- **Transformación organizativa de la TI:** analiza la organización para determinar cómo esta debe reestructurarse en el nuevo modelo operativo. Identifica las habilidades y competencias que serán necesarias en las funciones organizativas actuales y nuevas. Asegúrate de que las nuevas tecnologías aporten valor al negocio. Los departamentos de RR. HH., gestión inmobiliaria y de TI deben trabajar juntos para sentar las bases de cómo será el trabajo híbrido. El éxito no solo depende de la base tecnológica, sino también de cómo se mantenga la cultura de la empresa y el rendimiento utilizando la tecnología como base.
- **Conocimiento y habilidades:** asegúrate de que todas las personas implicadas cuenten con el conocimiento y las habilidades adecuadas en el momento oportuno. Realiza un análisis de carencia de habilidades para determinar las necesidades de formación y crea un plan que satisfaga las necesidades de formación de tu plantilla. Permite que sean productivos brindándoles nuevas capacidades cuando las necesiten.

El mundo cambia tan rápido que los programas de formación convencionales no son suficientes. Un programa de mejora de habilidades, que ofrezca tanto una formación formal como un intercambio informal de conocimientos, genera oportunidades para aprender a cómo realizar la transición al nuevo entorno. En cuanto a los equipos y a los responsables de dirección, un programa de instrucción ayuda a definir formas de operar y superar barreras específicas en el nuevo entorno.

Todos los miembros de la organización han de desarrollar habilidades y competencias de forma continuada. El desarrollo de habilidades en un mundo sometido a cambios vertiginosos requiere el acceso a una variedad de oportunidades de aprendizaje, formación en línea, aprendizaje electrónico, clases presenciales, intercambio de conocimientos con compañeros y expertos, asesoramiento, ayudas de trabajo, entre muchas otras.

Dentro de la organización debe ser posible desarrollar conocimientos y habilidades que estén relacionados con las últimas tecnologías y metodologías. Habilita formas eficaces para que todos los empleados puedan compartir sus experiencias e intercambiar información e ideas. Agrupar conocimientos y aprovechar la experiencia en toda la organización puede estimular la innovación e impulsar soluciones creativas para los complejos desafíos del futuro.

No dudes en adoptar planteamientos audaces a la hora de incentivar nuevas formas de trabajar. La capacidad de colaborar, conectar y mantener una cultura de innovación es crucial, con independencia de donde se encuentren tus empleados físicamente. Esta visión audaz te permitirá crear una forma de trabajar más inclusiva, flexible y moderna.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- ✓ Evaluar los cambios recientes en la cultura de tu organización: cómo colaboran, comparten conocimientos y mantienen la productividad los empleados.
- ✓ Garantizar que los departamentos de RR. HH., gestión inmobiliaria y de TI trabajan juntos para sentar las bases de cómo será el trabajo híbrido.
- ✓ Invertir en programas de desarrollo organizativo para cambiar la cultura de la empresa con el fin de apoyar nuevas formas de trabajo.
- ✓ Identificar la carencia de habilidades para definir las necesidades de formación y crear un plan de formación.

RESULTADOS ESPERADOS

- Aceptación por parte de los principales responsables de la organización, que comprendan y asimilen la transformación y la promuevan dentro de la organización.
- Aumento de la productividad del equipo de TI con nuevas tecnologías, herramientas y procesos.
- Aumento de la productividad porque los empleados puedan adquirir las habilidades que necesitan, cuando las necesitan.





CONCLUSIÓN

Por sí sola, la transformación digital es un desafío al que han tenido que hacer frente muchas organizaciones. Este recorrido de transformación se ha complicado por circunstancias que han forzado cambios significativos en nuestros lugares de trabajo. Aunque la mayoría de empresas se enfrentan al reto de prestar asistencia a un personal en movilidad y que trabaja de forma remota, al mismo tiempo que permiten un regreso seguro al lugar de trabajo, muchas también están comprobando las ventajas que puede suponer el cambio a un modelo de plantilla híbrido. La clave del éxito es elaborar un plan que aborde rápidamente los desafíos.

HPE aúna todo esto al contar con experiencia, recursos y tecnología necesarios para determinar tus necesidades específicas y desarrollar un plan personalizado para tu transición a un lugar de trabajo flexible, seguro e híbrido.

MÁS INFORMACIÓN EN

hpe.com/workplace

Toma la mejor decisión de compra.
Contacta con nuestros especialistas en
preventa.



Chat



Correo
electrónico



Llamar

 **Consigue actualizaciones**


**Hewlett Packard
Enterprise**

© Copyright 2020 Hewlett Packard Enterprise Development LP. La información contenida en este documento está sujeta a cambios sin previo aviso. Las únicas garantías de los productos y los servicios de Hewlett Packard Enterprise figuran en las declaraciones expresas de garantía incluidas en estos. Nada de lo que aquí se indica debe interpretarse como una garantía adicional. Hewlett Packard Enterprise no se responsabiliza de los errores u omisiones de carácter técnico o editorial que puedan figurar en este documento.

a00107071ESE, noviembre de 2020