

En colaboración con:
Vodafone
Business University

Autor:
Ignacio Cobisa

Febrero 2018



Puesto de trabajo digital

RESUMEN EJECUTIVO

La transformación del puesto de trabajo, el futuro del entorno laboral, las nuevas tendencias en el espacio y la cultura de trabajo, la gestión del capital humano son términos bastante conocidos y de gran interés para la toda la comunidad empresarial. Sin embargo, el proceso de transformación digital que estamos viviendo en el conjunto de las organizaciones obliga a replantear el contenido que subyace tras estos conceptos.

La digitalización está cambiando el trabajo en tres dimensiones:

El espacio de trabajo: El trabajo ya no está asociado a un lugar o ubicación física, ni a tiempos estrictamente definidos del día; cada vez más se trata de una actividad que se puede realizar desde cualquier lugar, dispositivo y momento.

La tecnología que facilita la colaboración: En este escenario de cambios, las tecnologías de colaboración pasan a ser imprescindibles en el ámbito laboral como fuente de innovación. Importancia de la movilidad.

La cultura empresarial: Las nuevas maneras de trabajar están dibujando un nuevo escenario futuro en lo referente a la cultura de trabajo y la gestión de las personas, más horizontal y colaborativa. Esto va más allá de los modelos tradicionales de abastecimiento de talento y hacia un enfoque de mercado laboral más dinámico, online, sin fronteras y orientado a tareas.

El 45% de los CIOs españoles entrevistados por IDC, dice que los servicios relacionados con el puesto de trabajo y movilidad son la principal prioridad de inversión. El puesto de trabajo ha pasado de ser un commodity a ser algo diferenciador, no sólo en el desempeño de la empresa, sino también a la hora de atraer talento.

Las soluciones de colaboración empresarial unidas a la movilidad ayudan en a una organización a poder afrontar el reto de la Transformación del puesto de trabajo Digital, al permitir compartir documentos en tiempo real, comunicarse de manera más eficiente entre individuos y grupos en distintas zonas geográficas, lo que agiliza el trabajo, posibilitar la conciliación y mejorar la productividad.

El uso de la tecnología impulsará la productividad, pero no sólo de los trabajadores en entornos de oficina, sino que está teniendo un impacto cada vez mayor en departamentos operativos tales como logística, producción o mantenimiento.

El espacio de trabajo se está redefiniendo para permitir cada vez en mayor medida la colaboración ágil entre todos los que forman parte de una organización

La movilidad sigue siendo un factor clave para abordar con éxito el puesto de trabajo digital. Según datos de IDC, la población de trabajadores móviles de Europa Occidental crecerá a un CAGR del 3,5% en los próximos cinco años, aumentando de 103 millones en 2017 a 120 millones de trabajadores en 2021. Además, el porcentaje de trabajadores móviles en la fuerza de trabajo total en Europa Occidental se espera que aumente del 53% en 2016 al 63% en 2021.

El espacio de trabajo se está redefiniendo para permitir cada vez en mayor medida la colaboración ágil entre empleados. A nivel general, se está imponiendo la tendencia a eliminar puestos fijos para ofrecer más espacios de colaboración en la oficina. El papel de oficina ahora radica en ser un centro de colaboración e intercambio, un lugar para acceder a recursos de valor añadido frente al papel tradicional de ubicación del trabajador. Por lo tanto, hay que considerar como parte del lugar de trabajo toda la experiencia del usuario en entornos virtuales y físicos con transiciones perfectas entre el mundo físico y digital, que permitan dedicar los recursos a actividades de valor añadido.

En cuanto a las tendencias propias de Comunicaciones Unificadas y Colaboración, cabe destacar que el mercado se está transformando desde silos tecnológicos con soluciones que no se comunican entre ellas y posibilidades limitadas de desarrollo y arquitecturas propietarias, hacia un modelo con múltiples opciones de desarrollo que incluye on-premise, cloud o híbridas. Con APIs que permitan la integración de procesos e interoperabilidad entre partners y aplicaciones que forman el ecosistema.

En cuanto a las nuevas tendencias en la contratación de personas en las empresas, según las previsiones de IDC, en los próximos 7 años el 30% de las empresas europeas pasarán de estrategias y modelos de contratación de talentos tradicionales a enfoques virtuales, sin fronteras y orientados a tareas, integrando comunidades y plataformas en línea para adquirir habilidades y personal temporal y para 2021 el 45% de los trabajadores de Europa trabajarán por cuenta propia.

Si bien todas las industrias se verán afectadas por las nuevas tendencias en la cultura de trabajo, el transporte y los servicios profesionales, principalmente los servicios legales, TI o de consultoría, serán los verticales más impactados desde un punto de vista competitivo, y las plataformas emergentes desafiarán a los actores tradicionales existentes en estos sectores.

La adquisición de talento es a menudo el obstáculo más importante al que se enfrentan las organizaciones en su transformación digital. Para competir mejor, las empresas deben adoptar enfoques dinámicos para acceder a las capacidades requeridas fuera de sus organizaciones y complementar así sus capacidades internas. De hecho, el 24% de las organizaciones en toda Europa admiten que no tienen suficientes personas con habilidades digitales, y encontrarlas fuera de la organización es un desafío.

LA IMPORTANCIA DEL PUESTO DE TRABAJO EN LA TRANSFORMACION DIGITAL

La transformación digital abarca todos los aspectos dentro una organización y entre ellos uno de los más importante es el puesto de trabajo. La digitalización del puesto de trabajo, se viene produciendo de manera progresiva desde hace décadas, sin embargo, los cambios que se están empezando a dar en la actualidad, van a suponer una transformación radical en un ámbito muy relevante de nuestras vidas. El entorno en el que desempeñamos nuestro trabajo día a día es relevante tanto para el proceso de negocio de las empresas, como para la calidad de vida de los trabajadores. A esto debemos unir que el tiempo que una persona pasa en su puesto de trabajo supone un porcentaje muy elevado de su experiencia vital.

Las empresas ya son conscientes de la importancia de la transformación digital. Según datos de IDC, más del 80% de los CEOs de las empresas FT500 tienen la transformación digital en el centro de su agenda corporativa y más de la mitad de las organizaciones europeas gastan más de 10 millones USD al año en transformación digital.

Cuando nos referimos a la **transformación digital** en el ámbito empresarial, concretamente hablamos del proceso continuo por el que las empresas implementan cambios disruptivos en su organización para unificar de forma natural el componente digital y el físico. De esta forma, mejoran la experiencia de cliente, los resultados operativos y la eficiencia de todos los departamentos de la organización. Esta transformación se centra en varios ámbitos sobre los cuales es necesario realizar acciones.

El primer ámbito abarcaría la denominada **omni-experiencia** o la manera de relacionarse con experiencias interactivas entre las empresas digitales y sus clientes, partners o empleados.

Otra área sería la gestión de la **información**. Identificando las acciones requeridas para que la información sea un habilitador en la transformación digital. Usándola no solo para tomar mejores decisiones y optimizar las operaciones, sino también para monetizarla en forma de productos y servicios.

La digitalización del **Modelo operativo** hace que las operaciones de negocio sean más efectivas y con mejor tiempo de respuesta, haciendo que los activos, productos & servicios, personas y partners estén conectados digitalmente.

También es fundamental evolucionar el **tipo de liderazgo**. Se requiere que la dirección de las organizaciones consiga comprometer a empleados, clientes, proveedores y partners en una misma visión unificada de la transformación digital. Liderando no sólo dentro de la organización, sino en el ecosistema, creando nuevos modelos de negocio digitales que, a su vez, generen nuevas industrias.

Pero ninguna de los cambios anteriores se puede llevar a cabo sin una transformación en la **manera de trabajar de las personas** que forman esa organización. Esto significa evolucionar la gestión hacia la integración de recursos humanos internos y externos de modo que impulsen las interacciones digitales mediante la colaboración, conexión y relación entre personas. Este es, precisamente, el campo de estudio principal de este informe.

Más del 80% de los CEOs de las empresas FT500 tienen la transformación digital en el centro de su agenda

EL FUTURO DEL ENTORNO LABORAL

La digitalización está cambiando el trabajo tal y como lo conocemos. Esto afecta en tres dimensiones: el espacio de trabajo, la tecnología que facilita la colaboración y la cultura empresarial de las personas que forman las organizaciones.



La digitalización está cambiando el trabajo en tres dimensiones: el espacio de trabajo, la tecnología que facilita la colaboración y la cultura empresarial

El espacio de trabajo

El trabajo ya no está asociado a un lugar o ubicación física, ni a tiempos estrictamente definidos del día; cada vez más se trata de una actividad que se puede realizar desde cualquier lugar, dispositivo y momento.

Como consecuencia, los espacios de trabajo deben redefinirse, con múltiples configuraciones que afectan al lugar físico, las herramientas y las personas.

La tecnología que facilita la colaboración

El principal objetivo del uso de la tecnología en el entorno de trabajo no es diferente actualmente al que viene siendo durante décadas o siglos, un aumento de la productividad. Una característica añadida de la época actual, sin embargo, es que la tecnología está afectando al concepto de trabajo en aspectos como la cultura de la empresa o los espacios de trabajo. La ubicuidad que nos ofrece, nos posibilita además compatibilizar vida personal y profesional, con las ventajas y retos asociados que conlleva.

La tecnología debería facilitar y garantizar el nivel adecuado de colaboración entre los trabajadores.

Cultura de trabajo y gestión de personas en las organizaciones

Las nuevas maneras de trabajar están dibujando un nuevo escenario futuro en lo referente a la cultura de trabajo y la gestión de las personas. Esto va más allá de los modelos tradicionales de abastecimiento de talento y hacia un enfoque de mercado laboral más rápido, virtual, sin fronteras y orientado a tareas.

Para evolucionar en esta era digital, se necesita gestionar con éxito, entre otros aspectos, la colaboración entre humanos y máquinas para aumentar y automatizar el trabajo, así como crear nuevas oportunidades para la generación de valor dentro de la organización.

TENDENCIAS EN EL ESPACIO DE TRABAJO DIGITAL

Transformación del puesto de trabajo en el tiempo

La evolución del puesto de trabajo en los últimos 50 años ha sido más que evidente, motivada principalmente por el impacto de la tecnología tanto en los entornos y herramientas de trabajo como en los individuos y su conocimiento de la misma.

Desde la aparición de los primeros sistemas computacionales en las grandes empresas en los 70, pasando por popularización de la microinformática en todo tipo de empresas en los 80 y 90, hasta el inicio de la movilidad con el cambio de siglo.

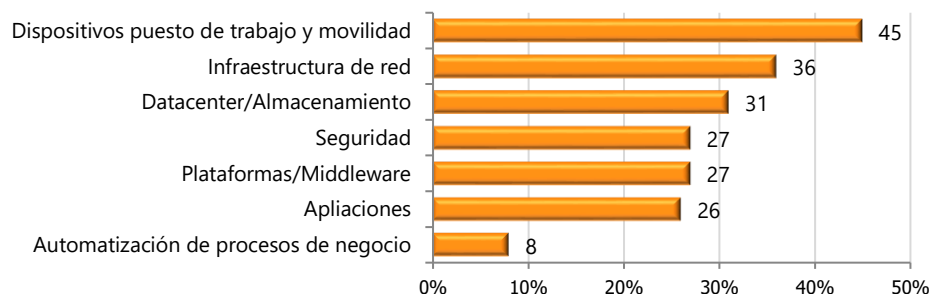


En cuanto al puesto de trabajo de la próxima década, permitirá entre otras cosas una mayor flexibilidad de horarios, movilidad física o uso de dispositivos a la hora de trabajar. Independientemente de si se trabaja en una oficina, en una planta de producción o de manera remota, este nuevo puesto de trabajo digital va a incluir transiciones perfectas entre entornos virtuales y físicos e ir asociado indefectiblemente a nuevos modos de colaboración.

Características del puesto de trabajo del futuro

Las organizaciones parecen haber comprendido que la digitalización requiere reconsiderar por completo cómo las personas trabajan juntas. En este sentido, el 45% de los CIOs españoles entrevistados por IDC, indica que los dispositivos en el puesto de trabajo y la movilidad son la principal prioridad de inversión en el 2017, como se ilustra en la Figura 1.

FIGURA 1 – Prioridades de inversión



El 45% de los CIOs españoles entrevistados por IDC, dice que los servicios relacionados con el puesto de trabajo y movilidad son la principal prioridad de inversión

Esta prioridad en la inversión, demuestra que el puesto de trabajo ha dejado de ser un *commodity* para las empresas, las características del mismo tienen impacto en la motivación y calidad de vida de los trabajadores, que a su vez impacta en la calidad del trabajo y consecuentemente en la productividad global de la empresa.

Otro aspecto que también está relacionado con el incremento de productividad es la creciente colaboración entre hombres y máquinas. Las máquinas empiezan también a formar parte del entorno de trabajo y ya están realizando parte de las tareas de los trabajadores en la actualidad. IDC prevé que para el 2021, la colaboración hombre-máquina impulsará la productividad en un 15%.

Es importante destacar que la productividad cobra una especial importancia en el entorno demográfico de los países desarrollados, especialmente en países como España donde la tasa de natalidad es ya inferior a la de mortalidad.

Con una población cada vez más envejecida y menor población en edad de trabajar el sostenimiento del estado de bienestar tal y como lo conocemos va a estar ligado indefectiblemente a los incrementos en la productividad.

Uno de los principales habilitadores del puesto de trabajo digital, es la movilidad. Un concepto que tal y como lo define IDC, no es solo dotar a empleados de nuevas herramientas, sino que incorpora todo un entorno para asegurar que las nuevas arquitecturas, procesos y soluciones se piensan desde un primer momento en entornos móviles y digitales

Las empresas están cada vez más enfocadas a una estrategia de "primero móvil", ofreciendo ubicaciones de trabajo remoto y ofreciendo a los empleados nuevas herramientas para la colaboración, a esto hay que unir el efecto BYOD / CYOD que se ya se está imponiendo entre las empresas

Según datos de IDC, la población de trabajadores móviles de Europa Occidental crecerá a una tasa de crecimiento anual compuesta (CAGR) del 3,5% en los próximos cinco años, aumentando a 120 millones de trabajadores en 2021 de los 103 millones en 2017.

Además, el porcentaje de trabajadores móviles en la fuerza de trabajo total en Europa Occidental se espera que aumente del 53% en 2016 al 63% en 2021.

Pero el uso de la tecnología está teniendo impacto no sólo de los trabajadores en entornos de oficina, sino que es cada vez más relevante en departamentos operativos tales como logística, producción o mantenimiento.

Todos en el mismo espacio

Planta, fábrica, oficina, producción, almacén, etc. continuarán existiendo. Sin embargo, los espacios de oficinas cada vez son más reducidos. La configuración del espacio de trabajo necesita ser más modular y con espacios más flexibles. Más en línea con tendencias actuales como Agile, Lean y Design Thinking Las instalaciones van a continuar avanzando en su digitalización, cada vez más equipadas con infraestructura, hardware y software. Pero son también oficinas cada vez más inteligentes gracias a Internet of Things (IoT) que conllevará una optimización de recursos. Por ejemplo, reducción de consumo de papel o consumo eléctrico.

El uso de la tecnología impulsará la productividad no sólo de los trabajadores en entornos de oficina, sino que está teniendo un impacto cada vez mayor en departamentos operativos tales como logística, producción o mantenimiento

Todos en distintos espacios y zonas horarias

El trabajo ubicuo en cualquier momento y desde cualquier lugar supone un nuevo paradigma frente al trabajo tradicional. Es cierto que trabajar en remoto ya se está produciendo en la actualidad, sin embargo, gracias a una conectividad mejorada, las nuevas tecnologías permiten el acceso remoto no solo a múltiples programas y aplicaciones, sino también a fuentes de información. Los empleados pueden disfrutar de una experiencia continua en diferentes soportes (por ejemplo, las aplicaciones y los recursos comerciales en un PC, también están disponibles en una tableta o un smartphone).

Las soluciones de colaboración empresarial ayudan en esta línea, al permitir compartir documentos en tiempo real, comunicarse de manera más eficiente entre individuos y grupos en distintas zonas geográficas, lo que agiliza el trabajo y mejora la productividad.

Con IoT, el acceso remoto significa que la información recopilada en múltiples geografías se puede usar de inmediato. Con realidad aumentada (AR) y realidad virtual (VR), los empleados van a poder unirse a otros e interactuar con mayor facilidad. En entornos de producción, las personas podrán apalancarse en mayor medida del conocimiento de los demás, y no trabajar de forma aislada.

Casos de uso

Un ejemplo actual de uso profesional de tecnologías emergentes en el puesto de trabajo, es el de un sistema de realidad aumentada, usado por una agencia espacial que permite a los astronautas llevar a cabo tareas de mantenimiento y supervisión de equipos en tiempo real en las exigentes condiciones del espacio.

Otro ejemplo, es el de una empresa de automoción que ha conseguido aumentar la productividad de sus plantas de montaje usando realidad virtual en la formación de sus empleados para el ensamblaje de piezas.

En ingeniería aeronáutica, se están usando exoesqueletos mecanizados en empleados para mejorar capacidades físicas y operacionales, mejorando su seguridad y evitando posibles lesiones en el ámbito laboral.

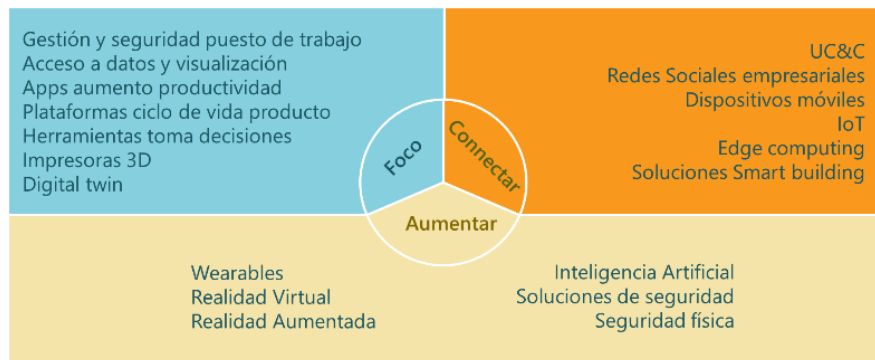
Cuando hablamos del espacio de trabajo, no hay que pensar únicamente en el lugar físico de trabajo, se debe considerar toda la experiencia del usuario en entornos virtuales y físicos con transiciones perfectas, que permitan y fomenten el cambio cultural

LAS TECNOLOGÍAS APLICADAS AL NUEVO TRABAJADOR DIGITAL

En cuanto a las tendencias tecnológicas futuras en el espacio de trabajo, desde IDC prevemos que será un entorno físico y virtual mixto que permitirá:

- **Aumentar** capacidades y percepciones físicas, conectando humanos, dispositivos y máquinas, así como aprovechar tecnologías que apoyan la intervención humana y permiten nuevas tareas y medidas de seguridad
- Poner el **foco** en las actividades comerciales principales, mejorando la productividad y la eficiencia individual y de la empresa, así como la mejora del compromiso del cliente, con un resultado directo en costes y tiempo de comercialización.
- **Conectar** personas, equipos e instalaciones con máquinas más allá de los límites de la empresa, llegando a colegas, compañeros, socios y proveedores de la comunidad empresarial.

Muchas de las tecnologías usadas en el nuevo puesto de trabajo digital llevan disponibles en el mercado desde hace tiempo, sin embargo, la calidad en los entornos de colaboración no siempre ha sido óptima. En este sentido, la **mejora en las comunicaciones** en estos últimos años, explicadas en buena medida por el aumento del ancho de banda tanto en conexiones fijas como móviles, así como la mejora en la facilidad de uso de las herramientas han sido factores determinantes para la digitalización del puesto de trabajo.



IDC identifica las **tecnologías** que tendrán un mayor impacto en el futuro del puesto de trabajo como, **machine learning, realidad virtual y aumentada, IoT y robótica**.

- Para 2020, el 20% de las grandes empresas utilizará software basado en Machine Learning en el entorno de trabajo para crear informes, actas de reuniones y presentaciones.
- En 2022 un 20% de los trabajadores europeos con roles de conocimiento intensivo tendrán un bot, un agente inteligente u otro software cognitivo como "compañero de trabajo".
- Para 2021, el 25% de los procesos transaccionales empresariales no tendrán intervención humana.

El espacio de trabajo futuro será un entorno físico y virtual mixto que permitirá: Aumentar capacidades y percepciones físicas, poner el foco en las actividades comerciales principales y conectar personas, equipos e instalaciones con máquinas

- En 2021, el 50% de los grandes minoristas usarán robots en roles orientados al cliente, como recepcionistas de la tienda o asistentes.

En referencia a las **tendencias en la gestión de las tecnologías usadas en el espacio de trabajo**, hasta hace no mucho tiempo, los departamentos de TI tenían un fuerte control sobre a qué software y aplicaciones podían acceder los dispositivos de propiedad corporativa, las actuales tendencias de consumo BYOD / CYOD crean entornos de dispositivos cliente híbridos y cada vez más heterogéneos. Los departamentos de TI deben garantizar en este sentido que las aplicaciones y datos corporativos puedan utilizarse de manera eficiente en dispositivos corporativos y no corporativos mientras se mantiene la seguridad y los controles de configuración.

Otra tendencia en la administración de tecnología en el puesto de trabajo, es que los dispositivos físicos se vuelven menos críticos desde el punto de vista de gestión y cumplimiento de políticas, mientras que los **datos y aplicaciones** se están convirtiendo en **activos de TI más esenciales en los que controlar funciones de seguridad**. A medida que la propiedad de los dispositivos adquiere menos relevancia, el control basado en la identidad sobre las aplicaciones y los datos se vuelve esencial.

Existe un consenso general de que un espacio de trabajo es la unificación de una serie de entornos de usuario final administrados, es decir, sistemas operativos, aplicaciones, acceso a datos centralizados y controlados con políticas de seguridad. En este entorno, se puede proporcionar a los usuarios finales una experiencia uniforme y consistente en aplicaciones heredadas en local, SaaS y aplicaciones móviles nativas, así como acceso a archivos y herramientas de colaboración, a menudo, además, con inicio de sesión único.

Además, se puede acceder a estos espacios de trabajo digitales a través de dispositivos móviles o fijos, y en entornos virtualizados. En muchos sentidos, la gestión del puesto de trabajo pasa de física a virtual, a medida que los datos, las aplicaciones y las políticas que rodean el espacio de trabajo se vuelven más fluidos y trascienden los dispositivos físicos. Además, estamos viendo un crecimiento significativo en las ofertas de software como servicio (SaaS), escritorio como servicio (DaaS) y aplicaciones de escritorio como servicio (DAaaS). Este último va a crecer globalmente hasta el año 2021 a tasas anuales superiores al 30%.

En cuanto a las **tendencias** propias de **Comunicaciones Unificadas y Colaboración**, cabe destacar que el mercado se está transformando desde silos tecnológicos con posibilidades limitadas de desarrollo y arquitecturas propietarias, hacia un modelo con múltiples opciones de desarrollo que incluye on-premise, cloud o híbridas. Con APIs que permitan la integración de procesos e interoperabilidad entre partners y aplicaciones que forman el ecosistema.

A este debemos unir la proliferación de Comunicaciones Unificadas como servicio (UaaS) y la ubicuidad en las comunicaciones que van a facilitar la implementación de servicios de colaboración.

En Comunicaciones Unificadas y Colaboración, el mercado se está transformando desde silos tecnológicos con posibilidades limitadas de desarrollo y arquitecturas propietarias, hacia un modelo que permita la integración de procesos e interoperabilidad entre partners y aplicaciones

TENDENCIAS EN LA CULTURA DE TRABAJO Y GESTIÓN DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES

Las empresas están en diferentes estados de implementación de las tecnologías que comentábamos apartados anteriores, pero las herramientas por sí solas no son garantía de un mejor desempeño en el nuevo puesto de trabajo digital, hace falta también una cultura adecuada y modificar la gestión de las personas en las organizaciones. Una cultura que debe ser impulsada desde la dirección para transformar la compañía en la nueva era digital.

Selección y desarrollo del talento en la era digital

El desarrollo de la economía digital está alterando los modelos de selección del talento. El uso de plataformas web ayuda a automatizar el proceso de selección y abastecimiento de talento. Al incorporar capacidades de Big Data y Machine Learning, estas plataformas permiten a las organizaciones descubrir de una manera más eficiente a los candidatos de mayor calidad y optimizar los resultados.

Un siguiente paso en esta línea, son los modelos de contratación "como servicio" o Marketplace de talento que dan una mayor flexibilidad y que suponen un cambio absoluto en la relación tradicional entre empleador y empleado. En ellos, un número ilimitado de agentes compra o vende servicios de mano de obra bajo demanda. Esto favorece el proceso integral de abastecimiento, incorporación y gestión de mano de obra temporal y autónoma.

También relacionado con lo anterior, el crowdsourcing se posiciona como una tendencia con fuerte impacto sobre la cultura de trabajo y la gestión de las personas en la medida en que elimina los gastos generales asociados con el aprovisionamiento, la contratación y la gestión de una persona calificada para realizar una tarea específica. Esto, a su vez, aumenta la probabilidad de resolver problemas específicos de la industria, además de impulsar la agilidad y la innovación.

Según las previsiones de IDC, en los próximos 7 años el 30% de las empresas europeas pasarán de estrategias y modelos de contratación de talentos tradicionales a enfoques virtuales, sin fronteras y orientados a tareas, integrando comunidades y plataformas en línea para adquirir habilidades y personal temporal y para 2021 el 45% de los trabajadores de Europa trabajarán por cuenta propia.

Si bien todas las industrias se verán afectadas por las nuevas tendencias en la cultura de trabajo, el transporte y los servicios profesionales, principalmente los servicios legales, TI o de consultoría, serán los verticales más impactados desde un punto de vista competitivo, y las plataformas emergentes desafiarán a los actores tradicionales existentes en estos sectores.

En los próximos 7 años el 30% de las empresas europeas pasarán de estrategias y modelos de contratación de talentos tradicionales a enfoques virtuales, sin fronteras y orientados a tareas

Experiencia del empleado y la dificultad de gestionar diferentes generaciones

Un concepto que está cobrando cada vez más importancia es la experiencia de empleado, entendido como una forma de atraer y retener talento. La experiencia de empleado es la evolución natural de la función de Recursos Humanos, se trata de una metodología que pone al empleado en el centro de la empresa, al igual que se hace con el cliente a la hora de hablar de experiencia de usuario, pero tratando de desarrollar y fidelizar el talento de los profesionales.

Un elemento destacable que se está produciendo respecto al factor humano en los entornos de trabajo, es el compaginar a diferentes generaciones en un mismo espacio, cada una de ellas con necesidades diferentes para desarrollar su trabajo.

En la actualidad conviven en la empresa los baby boomers nacidos antes de mediados de los 60, la generación X entre mediados de los 60 y finales de los 70, la generación Y, también denominados Millennials (principio de los 80 a mediados de los 90) y generación Z, nacidos a partir de mediados de los 90.

Esta coexistencia en algunos casos resulta difícil de gestionar desde el punto de vista de las necesidades de cada uno en su trabajo diario. Un número ya grande y creciente de millennials constituye la fuerza laboral de hoy. Se trata de una generación por lo general tecnológicamente avanzada que demandan formas más flexibles de consumir y compartir información y recursos.

El 24% de las organizaciones en toda Europa admiten que no tienen suficientes personas con habilidades digitales, y encontrarlas fuera de la organización es un desafío

CONCLUSIONES

- Cuando hablamos del espacio de trabajo, no debemos pensar únicamente en el lugar físico de trabajo, sino considerar toda la experiencia del usuario en entornos virtuales y físicos con transiciones perfectas, que permitan y fomenten el cambio cultural.
- Es importante evolucionar y encontrar un equilibrio entre el enfoque "control total y foco en tecnología" y el enfoque "centrado en el usuario y con visión de negocio". Por tanto, ofrecer agilidad y permitir la flexibilidad de acuerdo con su modelo de negocio se vislumbran como factores clave.
- Haga un mapa de la estructura de su fuerza de trabajo existente, identifique y priorice las áreas y las funciones comerciales de su empresa que tienen más probabilidades de verse afectadas por la revolución en la cultura de trabajo. Encuentre el equilibrio adecuado entre velocidad, coste y calidad al remodelar su estrategia de gestión de personas.
- Considere las futuras tendencias de la fuerza de trabajo en su viaje de transformación digital para anticiparse a sus necesidades de talento. La adquisición de talento es a menudo el obstáculo más importante al que se enfrentan las organizaciones en su transformación digital. Para competir mejor, las empresas deben adoptar enfoques dinámicos para acceder a las capacidades requeridas fuera de sus organizaciones y complementar así sus capacidades internas. De hecho, el 24% de las organizaciones en toda Europa admiten que no tienen suficientes personas con habilidades digitales, y encontrarlas fuera de la organización es un desafío.

LA PROPOSICIÓN DE VALOR DEL PUESTO DE TRABAJO DIGITAL SEGÚN VODAFONE

Un negocio más preparado tiene la cultura, estrategia y personas para aprovechar al máximo las nuevas tecnologías, pero también para hacer frente a todo lo que depara el futuro.

Definir la estrategia Cloud en el centro de su negocio proporciona una flexibilidad y capacidad de respuesta sin precedentes. Puede ayudarle a tomar decisiones más inteligentes, reducir complejidad en los procesos y asegurar que las operaciones sean más seguras al estar más protegidas.

Con estos beneficios, estará preparado para abordar nuevas oportunidades que ofrece la tecnología emergente.

Soluciones como Internet of Thing en combinación con una estrategia de Análisis del dato le permite optimizar la toma de decisiones y agilizar procesos como antes no podía.

Las nuevas formas de trabajo y colaboración interna deben de formar parte de la estrategia de transformación de la empresa. Metodologías como Design Thinking, Agile o Lean Innovation permiten a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios y generar ventajas competitivas sostenibles.

Este cambio cultural debe de estar apoyado por recursos tecnológicos que posibiliten esta transformación. La conectividad en movilidad para todos los colaboradores de una empresa es una herramienta clave en todos los estudios de productividad y eficiencia que no debe de faltar en cualquier estrategia de transformación, así como herramientas de colaboración como Office 365 o Google Apps con acceso en un entorno de movilidad permiten cooperar de forma ubicua y segura a equipos deslocalizados.

Vodafone, con la mejor red de voz y datos, según estudios independientes (<https://www.vodafone.es/c/grandes-clientes/es/por-que-vodafone/la-mejor-red/>) y líder en Internet of Things con un portfolio de soluciones digitales adaptadas a cada sector es el Partner de referencia para abordar la transformación digital.

La conectividad en movilidad para todos los colaboradores de una empresa es una herramienta clave en todos los estudios de productividad y eficiencia que no debe de faltar en cualquier estrategia de transformación, así como herramientas de colaboración

IDC SPAIN

Miguel Ángel 23, 3ª
28010 Madrid
+34 91 787 21 50
Twitter: @IDCSpain
www.idcspain.com

Mención de propiedad intelectual:

This IDC research document was published as part of an IDC continuous intelligence service, providing written research, analyst interactions, telebriefings, and conferences. Visit www.idc.com to learn more about IDC subscription and consulting services. To view a list of IDC offices worldwide, visit www.idc.com/offices. Please contact the IDC Hotline at 800.343.4952, ext. 7988 (or +1.508.988.7988) or sales@idc.com for information on applying the price of this document toward the purchase of an IDC service or for information on additional copies or Web rights. Copyright 2017 IDC. Reproduction is forbidden unless authorized. All rights reserved

Acerca de IDC

International Data Corporation (IDC) es el principal proveedor global de inteligencia de mercado, servicios de consultoría y organización de eventos sobre tecnología de la información, telecomunicaciones y mercados de tecnología de consumo. IDC ayuda a los profesionales de Tecnologías de la Información, ejecutivos de negocio e inversores a tomar decisiones sobre compras de tecnología y la estrategia de negocio. Más de 1100 analistas en IDC proporcionan experiencia global, regional, y local sobre la tecnología, tendencias y oportunidades del sector en más de 110 países. Durante más de 50 años, IDC ha proporcionado información estratégica para ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos claves de negocio. IDC es una filial de IDG, líder en los medios de comunicación de tecnología, investigación de mercados y eventos.