

**Texto**
Laura del Río**Fotografía**
Santiago Ojeda**Vídeo**
Jorge Pariente

MOVILIDAD Y COLABORACIÓN COMO CAPTADORES DE TALENTO



Una ventana al trabajo del futuro

Vivimos en la Era de las Comunicaciones, en la que la globalización, impulsada por el nacimiento de Internet y la democratización de las tecnologías, ha auspiciado un escenario mundial sin fronteras en cuanto a lo que a información se refiere. En el ámbito empresarial, este panorama se ha traducido en la posibilidad de dirigir un proyecto a kilómetros de distancia o de conciliar la vida familiar y laboral, entre un sinfín de oportunidades. Sobre el nuevo horizonte que nos descubre el mundo de las comunicaciones unificadas, debatieron los directores generales y responsables de TI de compañías de distinta índole y sector de actividad.

Según se pudo extraer de la reunión, la transformación digital del espacio de trabajo va ligada de manera inevitable al concepto de talento, el cual es clave en el trabajo en red. Por este motivo, la captación y la retención del mismo es el principal objetivo que confesaron perseguir desde las compañías a la hora de implementar herramientas de trabajo colaborativo. Fabio Cerioni, CTO de Techedge, lo expresó así: “Es importante dar libertad a las personas para que organicen su propia labor y para que operen, algunos días a la semana, desde su casa si es necesario”; y añadió: “La socialización con los compañeros es muy importante, pero también lo es la productividad, y en nuestra empresa esta se ve incrementada gracias al teletrabajo”.



JEAN-BAPTISTE JULIEN, REGIONAL SALES MANAGER - IBERIA DE FUZE

：“RETENER EL TALENTO ES MUY IMPORTANTE, PERO TAMBIÉN LO ES RETENER EL CONOCIMIENTO”



En un entorno empresarial donde impera la movilidad y el teletrabajo está escalando posiciones, las empresas buscan dotar a sus empleados de un apoyo tecnológico novedoso, pero a su vez, fácil de implementar. Por este motivo, las herramientas empresariales más parecidas a las de uso común, como WhatsApp, son las que más aceptación tienen dentro de las estrategias de movilidad. Las nuevas generaciones de profesionales demandan

unas condiciones laborales distintas a las que las compañías tradicionales están acostumbradas. La Generación Millennial da indicios de valorar la flexibilidad por encima de un sueldo alto, y sentirse satisfecha en el desempeño de su labor por encima de la estabilidad laboral, lo que elimina los reparos a la hora de cambiar de empleo si no se sienten realizados.

Esta evolución del talento ha provocado que muchos roles se actualicen, como es el caso del CIO, que ha pasado de ser un ‘guardián de la tecnología’ a un consultor TI interno. El avance del capital humano en las empresas lleva aparejado la consecuente demanda de nuevas tecnologías. En este sentido, el cloud supone un claro ahorro de tiempo en el mantenimiento TI que permite a la empresa centrarse en otros aspectos fundamentales para mejorar su competitividad, como la innovación, y crecer al ritmo que marca el mercado. La productividad y una gestión del talento satisfactoria son los dos pilares de este nuevo paradigma empresarial.

Colocar al empleado, o usuario de la nueva tecnología, en el centro de la casuística es imprescindible para diseñar un plan de movilidad exitoso, ya que, por muchas herramientas que le des, si estas

no le aportan valor, la inversión va a caer en saco roto. Asimismo, la concienciación del trabajador en materia de ciberseguridad es otro elemento fundamental para una evolución positiva del trabajo colaborativo. Sin embargo, no solo es importante retener el talento, sino conservar lo que cada profesional aporta a la empresa de manera que el conocimiento sea un remanente de la corporación en concreto. De esta forma, la conexión de las distintas aplicaciones de negocio, como sucede en el caso del sistema de trabajo virtual con el CRM, garantiza que el know how no dependa de la rotación de los empleados en la compañía.

La digitalización del puesto de trabajo está destinada a la simplificación de la labor del profesional, la cual tiene un impacto directo en el rendimiento de las organizaciones, sea cual sea su tamaño o su naturaleza. El digital workplace se convierte en una pieza clave en el caso de las pymes, que no cuentan con muchos recursos para invertir en infraestructura; o para las entidades internacionalizadas, en las que los trabajadores que operan desde distintos países, o incluso continentes, y en diferentes husos horarios, tienen que estar en continua comunicación.

Para José Antonio Sánchez, director de Informática de Fain Ascensores, el ‘saber hacer’ de los empleados es más importante que el de los jefes: “La base del conocimiento en nuestra empresa es la de los técnicos y supervisores de ascensores, por eso es imprescindible mantenerles conectados para colocar su talento en primera línea en la empresa”. Sin embargo, en sectores tradicionales como al que pertenece Sánchez, las novedades digitales “tardan en tener calado”, y en este sentido, “la seguridad actúa como un contrapeso del avance”, a pesar de que no puede existir el uno sin la otra, como refleja la máxima que pronunció: “Seguir avanzando, pero sin dejar puertas abiertas detrás de nosotros”, entendiéndose “puertas abiertas” como brechas de seguridad.

Sin embargo, algunos de los presentes reconocieron que retener el talento, teniendo en

cuenta la rotación vigente, es una tarea harto complicada. Por esta razón, Alfonso Calderón, director corporativo de Tecnología del Grupo Softland, considera que lo primordial es ser capaces de asumir cambios rápidamente, porque “el conocimiento de una compañía no puede ir y venir con las personas que la dejan o pasan a formar parte de ella”. Así las cosas, a criterio de Calderón, una organización debe tener su propia “ética y estrategia establecida”, y “que un candidato no se ajuste a ella y no sea apto para trabajar en la empresa en cuestión, no quiere decir que no sea talentoso”.

Por su parte, Raúl López, director de Sistemas de Ontier España, se mostró de acuerdo en que el know how de una organización no debe depender al 100% de las personas o residir en herramientas como el correo electrónico o dis-

La colaboración transversal es esencial para sentirse parte del grupo



40 ENCUENTROS

Digital Workplace



Jerónimo Nájera,
Axpe Consulting



Moisés Camarero,
Compusof



Pablo Argaiz,
Babel



Juan Antonio Mingorance,
Devoteam Drago



positivos como el ordenador portátil, ya que, si un empleado abandona la empresa, se cierra la cuenta de correo y desaparece el trabajo que ha hecho hasta ese momento. “Las herramientas colaborativas suponen un método para que la experiencia aportada por sus miembros permanezca en la entidad, imperturbable a los cambios”, sentenció López.

A pesar de todo, participantes como Juan Antonio Mingorance, director general de Devoteam Drago, insistía en la idea de que en las compañías únicamente se puede conservar la sabiduría que ha sido previamente aportada por las personas, ya que “el talento, solo reside en la cabeza de estas”. Indicaba que “el objetivo último de las empresas es ser rentables”, por eso, “da igual desde dónde realicen su actividad los empleados mientras cumplan este objetivo”, argumentó Mingorance. Por este motivo consideraba fundamental dar al capital humano la relevancia que requiere.

La tecnología, el imán del talento

El cloud ha sido un revulsivo en el ámbito del almacenamiento y la compartición de archivos. Herramientas alojadas en la nube como Dropbox o Google Drive, que permiten a varias personas trabajar a la vez sobre un mismo documento pudiendo ver lo que hacen los otros; o Skype, para establecer conferencias desde distintos puntos geográficos, han revolucionado el mundo de las comunicaciones unificadas. “La creación de un puesto de trabajo flexible

promueve la captación de talento allí donde se encuentre”, indicó Pablo Argaiz, director de Negocio de Babel. Según Argaiz, el despliegue de una iniciativa de digital workplace, debe ser corporativa y aplicarse a todos los miembros de la empresa; no obstante, “es conveniente empezar con un proyecto piloto acotado, representativo, y que permita aprender e introducir mejoras antes del despliegue masivo”, apuntó.

En esta línea, estudiar los distintos perfiles y funciones de la compañía es lo más recomendable -para el representante de Babel- a la hora de seleccionar la tecnología para la propia entidad, ya que el abanico de opciones es muy amplio: “Desde terminales portátiles simples, totalmente virtualizados que descargan toda la información de la nube, hasta terminales híbridos como laptop o tablet, y otros puestos que requieran instalar software en local, como entornos de desarrollo para equipo técnico; siendo posible la convivencia de todos ellos”, explicó Argaiz.

De la misma forma, Gonzalo Trigo, Innovation & Business Value de VASS, señaló los proyectos Agile o DevOps, “en los que es de suma importancia sentirse parte del grupo”, como un terreno propicio para la implementación de nueva tecnología relacionada con la movilidad. Los emergentes modelos de negocio exigen la eliminación de barreras y a la vez, la cooperación transversal entre departamentos e incluso filiales de distintos países, adaptándose a los métodos de trabajo de cada localización



José Antonio Sánchez,
Fain Ascensores



Alfonso Calderón,
Grupo Softland



Raúl Sánchez,
Mnemo



Raúl López,
Ontier España

para convertir a la empresa en un “engranaje de piezas bien engrasadas”, subrayaba el directivo.

Educación y concienciación: las bases del cambio

Ser asertivos y educar a la gente para que utilice las soluciones que la empresa pone a su disposición se torna vital para la consecución de una estrategia de movilidad satisfactoria. “Los trabajadores tienen que aprender a moverse fuera de su zona de confort”, incidió Calderón. Unificando los medios de comunicación para su uso por parte de los empleados en un único sistema o en unos pocos dispositivos, se logra la optimización de procesos, costes, almacenamiento, etcétera. Ya que, en definitiva, “el cambio reside en los procesos y en las personas”, como declaró Argai.

La otra pata de la concienciación se apoya en la seguridad. En este sentido, la digitalización del puesto de trabajo no solo aporta flexibilidad, sino que “facilita la securización de los dispositivos y el cumplimiento de normativas como GDPR, de obligatoriedad próxima”, afirmó Cerioni. “Utilizar los dispositivos móviles personales para uso empresarial puede hacer que estos se conviertan en un caballo de Troya repleto de ciberamenazas”, añadió el CTO de Techedge.

Un estudio lanzado por Incibe hace escasas semanas reflejaba que, contrariamente a lo que se pudiera pensar, la implantación de GDPR está siendo más efectiva en los países del sur de Europa, entre ellos España, que en los del norte. Asimismo, Raúl Sánchez, director general de Mnemo, se hizo eco del número de ciberataques que, según aparece en dicho informe, sufren las organizaciones, y que alcanza una cifra de entre 100.000 y 150.000 amenazas diarias. A este respecto, Sánchez agregó que “es muy difícil ponerle puertas al campo”, por lo que es

fundamental “utilizar únicamente herramientas y dispositivos que estén bajo el control del CTO de la empresa”.

Digital workplace, solo la punta del iceberg

El contrapunto lo puso Moisés Camarero, director general de Compusof, quien quiso resaltar que la inversión en infraestructura no es preeminente en la transformación digital, “hay que tener en cuenta el gasto en software y aplicaciones”, que es lo que realmente genera el cambio. De igual forma, afirmó que no es baladí dirimir cuestiones como el acceso a puntos WiFi o la velocidad de conexión a la hora de pensar en movilidad y teletrabajo. En tanto que Gonzalo Trigo desde VASS reivindicó la responsabilidad que tiene la empresa al adecuar el entorno de trabajo del empleado, “ya sea en su hogar o en la oficina”.

Otro aspecto a considerar es la responsabilidad penal en el caso de que ocurra un incidente laboral fuera del área u horario de trabajo. “La ubicuidad tiene sus pros y sus contras”, reconoció Jerónimo Nájera, director de Axpe Consulting; por lo que “el control y la regulación tiene que estar en cabeza de lista en semejantes cuestiones”.

A pesar de los pasos que se están dando en el tejido empresarial español, muchos profesionales lamentaron en el encuentro que “en España estamos todavía en pañales” en cuanto a transformación digital en el puesto de trabajo se refiere, y “más si ponemos la vista en el sector público, el cual está limitado por el garantismo, la seguridad y el volumen de procesos”, puntualizó Nájera. “Un cambio sociocultural, en el que están implicados los procesos, personas, la seguridad, el backoffice, etcétera, está en ciernes”, afirmó de nuevo Trigo. Y aunque el progreso sea lento, prácticamente la totalidad de las empresas se encuentran ya en “la senda del cambio”. ■



Fabio Cerioni,
Techedge



Gonzalo Trigo,
VASS

Utilizar solo herramientas y dispositivos que estén bajo el control del CTO es vital para la seguridad

