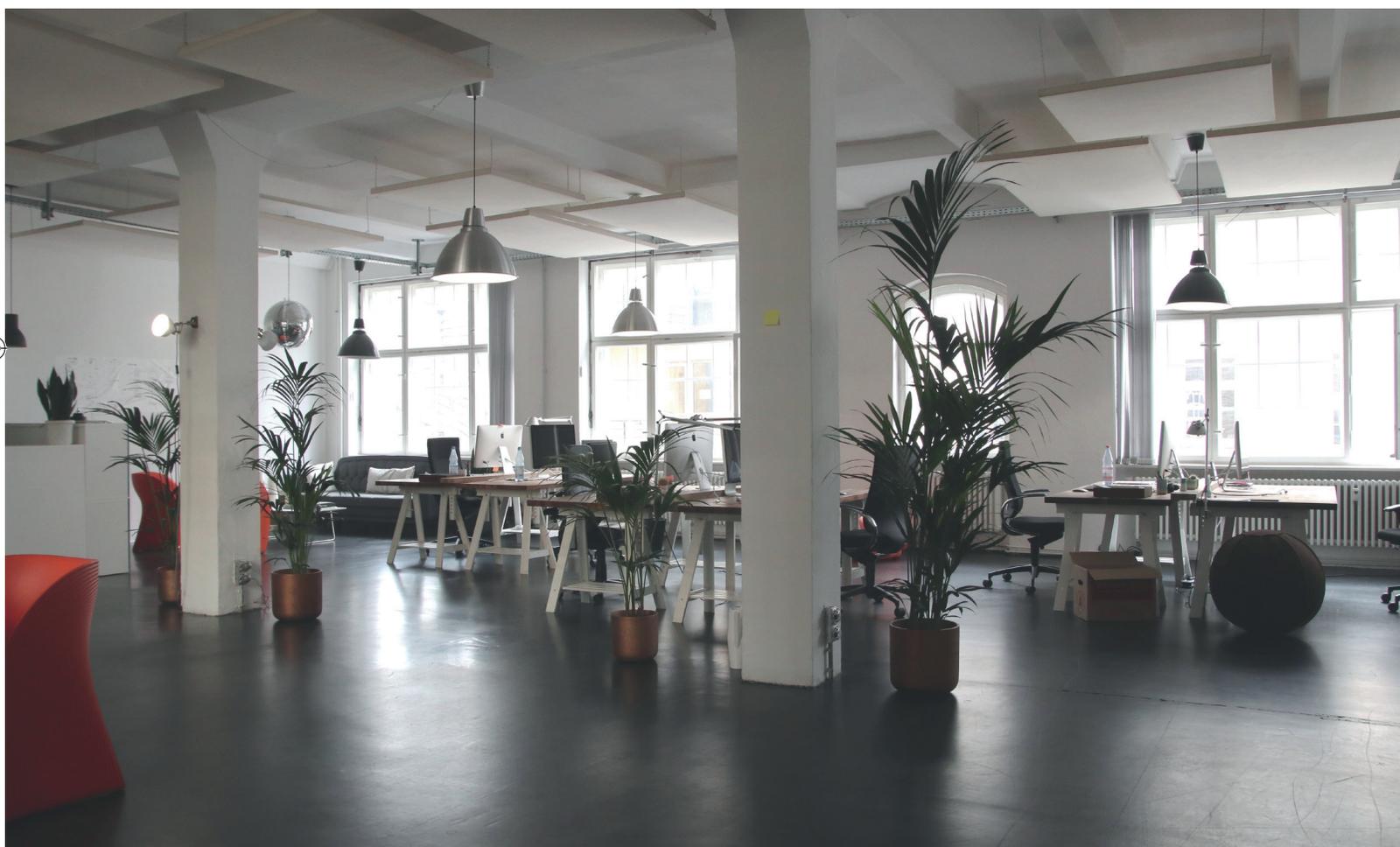


LAS EMPRESAS SE ADAPTAN A LA CONVIVENCIA DEL MUNDO PRESENCIAL Y VIRTUAL

# El año que vivimos telemáticamente



**E**l 2020 se puede considerar el año en el que han cambiado muchas cosas. Una de ellas es la concepción de la movilidad, que se ha convertido en la piedra angular de los nuevos modelos de trabajo que se están implantando en las compañías en estos tiempos convulsos. En los meses de confinamiento, las empresas han sobrevivido como han podido, pero a partir de ahora se presenta un nuevo escenario marcado por la llamada 'nueva normalidad' que empuja a las compañías a plantearse una estrategia sólida

de teletrabajo a largo plazo. Una serie de expertos TI han departido con José Manuel Bernal, director de Servicios de Crayon, empresa especializada en gestión del software y consultoría de TI, en la tertulia online de Computing sobre cómo alcanzar la total digitalización del puesto de trabajo y adquirir los conocimientos necesarios para realizar las funciones diarias en el trabajo remoto siendo ágiles y productivos.

## ¿En qué consiste realmente la movilidad?

Todos coinciden en que la movilidad consiste en

que los empleados que normalmente trabajan fuera de la oficina puedan acceder a todos los medios necesarios para integrar los datos y la información que generan en los sistemas de la organización desde cualquier dispositivo. Pero para implementar una movilidad real, las empresas no solo tienen que dotar de los dispositivos adecuados a sus empleados, sino también de la formación necesaria para utilizarlos correctamente, tanto estos como las aplicaciones. No obstante, hacer de las casas de los empleados un entorno igual de productivo que la oficina, supone mucho más que dotarles de un portátil o un iPad.

Fernando Villa, director de Edificación y Tecnología de la Basílica de la Sagrada Familia, admitió que en un principio dudaron acerca de la continuidad del negocio. “Las obras de reconstrucción y la actividad turística, obviamente, han estado paralizadas. Sin embargo, la parte administrativa se ha desarrollado sin mayores complicaciones y hemos sacado adelante proyectos de gran complejidad con la misma o incluso mayor productividad que antes del confinamiento”. Uno de los aspectos que más ha mejorado, según Villa, es la puntualidad, “empezar y acabar las reuniones en tiempo”. Y la que ha necesitado de una mayor adaptación es la de racionalizar y flexibilizar el horario laboral para poder conciliarlo con la vida familiar.

La falta de control por parte del jefe hacia el trabajador ha sido la eterna excusa argüida para frenar la penetración del teletrabajo. La situación excepcional de la Covid-19 ha supuesto la prueba de fuego para desterrar el mito de que un trabajador productivo es el que está atado a la mesa de la oficina. Sin embargo, en muchos sectores, como el de la industria o los servicios, la naturaleza de la propia actividad dificulta el trabajo remoto. “Nosotros hemos sufrido la caída inmediata de importantes pedidos”, se lamentó Juanje Alberdi, General Manager VPS de Grupo Azkoyen. En el área Comercial y de Consultoría cuentan con el trabajo móvil históricamente, “ya que siempre ha requerido visitas a los clientes”; sin embargo, “no todos los empleados están conformes con trasladar la oficina al hogar, ya que exige unas condiciones y una autodisciplina, en ocasiones, difíciles de conseguir”. Por este motivo, Alberdi aboga por un modelo mixto, -remoto y presencial-, que facilite el método ágil y la compartición segura de archivos sensibles, “dos factores de difícil consecución en el teletrabajo”.

En esta línea y como dato reseñable, Crayon está regalando consultorías y acceso a plataformas formativas que facilitan la adopción del teletrabajo.

Otros profesionales, como Juan Quintanilla, CEO de Syntonize, se confesaron fieles defensores de las bondades del teletrabajo. Syntonize es una

empresa de desarrollo de software y producto enfocada a la experiencia digital del usuario, por lo que este puede trabajar de manera colaborativa a distancia “sin inconveniente alguno”. No obstante, “todo depende de la cultura de la empresa”, indicó Quintanilla. “Es muy difícil sacarle todo el partido al teletrabajo pasando del blanco al negro de un día para otro. En el equilibrio está la virtud, y conseguir este equilibrio es lo más complicado”. El CEO identifica tres fases por las que toda empresa ha pasado en estos últimos meses: la primera comienza con el ‘shock de marzo’, que nos obligó a todos a quedarnos en casa y a las empresas a “seguir operando de la mejor manera posible”; la segunda, en la que las organizaciones “se estabilizaron y se adaptaron a la nueva forma de trabajar”; y la tercera, que es la que estamos viviendo ahora y en la que “se comienza a medir la productividad de los meses anteriores y ver lo que se ha hecho bien y lo que se ha hecho mal”, para pulir una estrategia de teletrabajo sin fisuras.

Cuestiones de seguridad, de conectividad y ancho de banda, de aplicaciones muy pesadas para ser ejecutadas en Internet y que únicamente funcionan en la intranet de la empresa, y un largo etcétera, engrosan la lista de obstáculos con los que han tropezado los clientes de Crayon durante estos meses. “Tuvimos que fortalecer elementos que en el mundo digital adquirirían una nueva dimensión que no tenían en el mundo físico. Pero después del primer mes, el más complicado, la actividad de nuestros clientes fluyó con garantías”, contó Bernal.

### La seguridad en el trabajo deslocalizado

El teletrabajo ha impulsado la actividad transaccional de las empresas, lo que activa los flujos de información y las hace más vulnerables a los ataques. “Por muy sectorizada que esté una compañía, los ataques dirigidos pueden entrar en cualquier momento y por cualquier parte”, incidió Juanje Alberdi, “necesitamos sacar nuevas certificaciones para estar protegidos en un entorno deslocalizado”. Los empleados de la Basílica de la Sagrada Familia cuentan cada uno con un portátil que cumple con todos los estándares de seguridad de la empresa, “revisados en una auditoría anual muy estricta”.

Estamos dentro de un capítulo lleno de incógnitas, en el que las empresas se han replanteado muchos factores, entre ellos la seguridad, pero que también “ofrece una oportunidad brillante para hacer las cosas de otra manera a todos los niveles: social, laboral y personal”. En el caso de Crayon, la productividad ha aumentado en este periodo porque “pronto se ha reconducido el sentido del trabajo, la productividad y la rentabilidad”, según Bernal, quien explicó que Crayon cuenta con un equipo especializado en inteligencia artificial con

**Es muy difícil sacarle todo el partido al teletrabajo pasando de blanco a negro de un día para otro. En el equilibrio está la virtud, y conseguirlo es lo más complicado**

**JOSÉ MANUEL BERNAL**, DIRECTOR DE SERVICIOS DE CRAYON

**LA ARMONÍA DE LA NUBE HÍBRIDA**



La nube ha sido una pieza clave a la hora de garantizar la continuidad de los negocios durante el confinamiento. Gracias a ella se han podido utilizar herramientas cuya configuración y licencia reside en la cloud, como es el caso de Microsoft Teams; resulta tan fácil como: planificar, desplegar y comenzar a usar.

En el camino de las empresas hacia un modelo 100% cloud, se ha ido consolidando un estándar híbrido, que combina las cargas de trabajo en la nube y en local. Las ventajas de la cloud, como el ahorro de costes en mantenimiento de CPD o la experiencia en seguridad, el conocimiento del

mercado y los recursos especializados de los proveedores, han propiciado el auge de los modelos as a Service.

La inversión en la nube está cada vez más igualada a la de la inversión en TI tradicional y, con el impulso del teletrabajo, lo más seguro es que la primera acabe superando a la segunda en un futuro próximo. No obstante, aún existen datos críticos que las empresas se resisten a migrar.

Así, todavía no sabemos si las organizaciones acabarán completando el camino a la nube, pero de momento parecen haber encontrado la armonía entre el mundo cloud y on premise.

**Por muy sectorizada que esté una compañía, los ataques dirigidos pueden entrar. Necesitamos sacar nuevas certificaciones para estar protegidos en un entorno deslocalizado**



**ASISTENTES**

- 1 Fernando Villa, Basílica de la Sagrada Familia
- 2 Juan Quintanilla, Syntonize
- 3 Juanje Alberdi, Grupo Azkoyen

sede en Viena, una persona trabaja desde Navarra y el 80% del equipo está repartido por toda Europa. “La atracción y retención de talento es el principal estimulante para adoptar una nueva cultura empresarial”.

El digital workplace generará ahorro a largo plazo, a nivel particular del empleado, en el desplazamiento y la comida, y a nivel de empresa, en el alquiler de oficinas; así como en el traslado de infraestructuras al modelo cloud. Por ello, “beneficios económicos que da la empresa, como los tickets restaurante, deberán reconvertirse en otras formas de retribución, como el salario emocional, con sesio-

nes de coaching o talleres de formación”, ejemplificó Quintanilla. “Hay que adaptar los recursos y la experiencia del empleado dentro de la empresa”.

A pesar de la buena acogida generalizada del teletrabajo, en el encuentro estuvieron de acuerdo en que un modelo mixto, que combine el trabajo presencial y el remoto, sería la mejor opción tanto para las compañías como para los empleados. No hay que olvidar que los humanos somos seres gregarios, necesitamos sociabilizar, y “las mejores ideas surgen del trato cercano, del brainstorming y de la colaboración del equipo, del tú a tú”. ■