

2º número - 2022

España

Tech

JOURNAL™

UNA NUEVA ERA DE TRABAJO

Suscribirse

Insight 

Contenidos

Explorando nuevos horizontes con el perímetro inteligente: estrategias para el éxito	4
Una nueva era de trabajo - Interview with Insight's EMEA President and General Managers	10
La guerra por el talento: por qué necesitamos cambiar nuestra forma de contratar	22
Insight's Skills Academy	26
Progresión profesional en un puesto de trabajo híbrido	28
Blackbaud fortalece el bienestar social con la modernización de aplicaciones	32
4 formas de garantizar la seguridad de su entorno de trabajo	38
¿Es el metaverso: una oportunidad para empresas de cualquier tamaño?	42
CASO DE ÉXITO : Bekaert supera las barreras del idioma en Microsoft 365 con la formación y el asesoramiento de Insight.	46
¿Por qué la gestión del rendimiento de las aplicaciones debe ser una prioridad para las empresas?	48

Carta de los editores

Tras haber pasado por algunos años de cambios drásticos en la forma en que trabajamos y vivimos, el periodo post-pandemia ha anunciado una nueva era empresarial. Si bien, nada se detiene. Por supuesto, los efectos de la pandemia del COVID-19, la fluctuación de las economías mundiales y los acontecimientos políticos han tenido un profundo impacto en cómo las empresas pueden tener éxito. Cada cambio, presenta retos y oportunidades que, como empresa, es importante comprender para adaptarse y tener éxito en los años venideros. Como integrador de soluciones de la lista Fortune 500, trabajamos con muchas empresas ayudándolas a navegar por el cambio apoyando su viaje de transformación de TI. Como tal, estamos presenciando historias fenomenales de adopción y transformación de la tecnología, siendo testigos de empresas que realmente entienden las necesidades de sus empleados, mercado e industria.

En este contexto, hemos dedicado el último número de Tech Journal EMEA a la "Nueva Era del Trabajo": cómo es para las empresas, las oportunidades que presenta y las tecnologías que pueden apoyar esos objetivos empresariales nuevos o adaptados. Éste, incluye una entrevista en profundidad con la presidenta de Insight EMEA, Emma de Sousa, sobre su opinión acerca de la "Nueva Era del Trabajo" y sus predicciones para los próximos 12 meses, así como las opiniones de los directores de Insight de toda Europa sobre cómo se están transformando los lugares de trabajo a nivel regional. En esta edición, los expertos debaten sobre tecnologías como el Intelligent Edge y el Metaverso, que tienen el potencial de impulsar las estrategias y el éxito empresarial. Además, Angela Hughes, directora de RRHH y Liderazgo de Personas de Insight EMEA, analiza la "Guerra por el Talento" y las formas en que las empresas pueden ajustar su contratación mientras que la directora de Talento de Insight EMEA, Karen Radford, pone el foco en cómo la configuración del espacio de trabajo híbrido afecta a la progresión profesional de los empleados, y cómo las empresas pueden garantizar que se ofrezcan las mismas oportunidades en el trabajo híbrido que en los entornos de trabajo de oficina.

¡Esperamos que disfrute de la lectura!



Jill Murray
Vicepresidenta de marketing EMEA de Insight

Editorial

Editor jefe

Jill Murray

Editor senior

Amie Mulderrig

Redactor

Melissa John

Diseñador principal

Julie Eggleton

Diseñadores

Rakhi Vyas

Rovi Neil Sla

Directores de producción

Christian Bertram

Fiona Bursell

Emily Spragg

Becca Ter Meulen

Brendan Walker

Colaboradores destacados

Emma de Sousa

Angela Hughes

Thomas Kuehlewein

Krista Leland

Pietro Marrazzo

Rob O'Connor

Karen Radford

Richard Ramos

Rogier Stolk

Antony Taylor

Santo Orlando

Autores

Kisten Baufeldt

Marco Dho

Sylvie Dubois Janiaud

Julie Joostens

Diego Nobili

Raquel Perez de Ontiveros

Fernando Pereira

Doris Sallmutter

Jorinde van Brink

Aron Wilmlink

Si quieres estar al día de las últimas tendencias tecnológicas y de las historias de éxito de transformación digital de las empresas de EMEA, asegúrate de suscribirte al [Tech Journal aquí](#).

EXPLORANDO

nuevos horizontes con el PERÍMETRO INTELIGENTE:

estrategias para el éxito

El perímetro inteligente no se trata solo de la recopilación de datos en tiempo real. Se trata de alcanzar un nuevo punto de vista, uno basado en movimientos inteligentes y una puesta en funcionamiento a gran escala

Así es como se hace.

Ya sea visión artificial, mantenimiento predictivo o detección de anomalías, no importa de qué forma de Inteligencia Artificial (IA) esté hablando la empresa: sin estrategia y puesta en funcionamiento, no puede ser una inversión tan inteligente. La inteligencia perimetral no es una excepción. Las empresas están ansiosas por adoptarlo, pero eso no se puede hacer bien sin ampliar su visión y examinar todas sus opciones.

Así pues, exploremos el perímetro inteligente, cómo funciona en todo el ecosistema de TI y los tipos de conversaciones que tengo con los clientes para garantizar el máximo retorno de la inversión y el éxito duradero.

Level set: ¿Qué es el perímetro inteligente?

Tradicionalmente, los datos se generan, se mueven a un centro de datos o a la nube, se procesan y finalmente se accede a ellos. Hay retraso y latencia en este método. El perímetro inteligente lleva ese procesamiento (o parte de él) hasta el lugar donde se generan los datos. Esto conduce a un análisis de datos rápido y decisiones comerciales más intencionales.

Pero para lograr un éxito duradero con el perímetro inteligente, debemos comenzar a pensar en ello en todas las categorías: su hardware, infraestructura, software y seguridad, y toda la planificación y orquestación cuidadosas, necesarias para obtener sus muchos beneficios.

Seis maneras de trabajar de forma más inteligente con el perímetro inteligente

- 1 Toma de decisiones más rápida
- 2 Mejor visibilidad y transparencia
- 3 Flujos de trabajo más eficientes (mediante automatización)
- 4 Reducción de costes operativos
- 5 Productividad mejorada
- 6 Aumento de la fiabilidad

Nuevos caminos para los dispositivos perimetrales: inteligencia distribuida

Cuando piensa en cómo recopilar y [almacenar datos](#) de forma tradicional, puede imaginarse un centro de datos con grandes racks. Piense en factores de forma voluminosos. Pero sus factores de forma no siempre necesitan tener una gran huella para adoptar la inteligencia perimetral. Todo depende del caso de uso de su negocio. Es posible que pueda distribuir sus factores de forma, aprovechando hardware más pequeño con un punto de agregación en el mismo perímetro, y eso puede tener un componente informático más grande.

Recuerde: Un dispositivo perimetral es cualquier pieza de hardware que controla y procesa los datos y el flujo entre el lugar donde se generan los datos y la [red corporativa](#).

Es una tecnología de empoderamiento, porque aún puede ejecutar su software en un dispositivo muy pequeño como Intel NUC, Lenovo, HPE o Dell Gateway, todos los cuales podrían ejecutarse en una CPU; luego tome su stack y muévelo a una computadora más grande. Esa computación podría tener GPU dedicadas, IGPU o multiprocesadores.

Las empresas pueden incluso utilizar su hardware existente y acercarle esa [inteligencia](#). En la industria y el comercio minorista, estamos viendo el uso de cámaras existentes (no especializadas) que analizan cómo se usa el espacio.

Tiene opciones. Es solo cuestión de saber cuáles son (muchas empresas hoy en día no conocen) y determinar cuál funciona mejor para su caso de uso y objetivos de negocio.

Navegación por aplicaciones perimetrales

Obviamente, no podemos mirar los dispositivos periféricos de forma aislada. Las aplicaciones que los alimentan son igualmente importantes. Hoy en día, hay stacks de software que se construyen con especialización. Por ejemplo, a los stacks de software se les puede dar un modelo de IA, y ese stack sabrá exactamente cómo ejecutarse en una GPU, una IGPU o una FGPA. El modelo de [IA](#) puede incluso acelerarse con un conjunto de herramientas de aprendizaje profundo como Intel OpenVINO o NVIDIA SDK.

Esta flexibilidad supone un cambio profundo. Los factores de forma seguirán cambiando en el perímetro, pero no necesitará seguir desarrollando soluciones separadas de "copo de nieve" para cada nuevo hardware que se vaya añadiendo.

Las aplicaciones no tienen que ser complejas

Muchas empresas creen que necesitan [machine learning](#) o redes neuronales profundas para sacar adelante un perímetro inteligente. No necesariamente. Incluso una aplicación que ejecuta una simple detección de anomalías basada en umbrales es una forma de inteligencia perimetral. Una aplicación podría tener solo 100 líneas de código y ejecutar un umbral automático, avisándole si un valor alcanza un nivel superior o inferior a un nivel predefinido. En este caso, esa aplicación aún le brindaría [inteligencia de negocio](#) procesable y, por lo tanto, valiosa.

Una de las consideraciones más importantes para las aplicaciones perimetrales es la siguiente: deben ser extensibles, no monolíticas. La forma en que crea sus aplicaciones para hoy y mañana es fundamental. Pregúntese: ¿Para qué casos de uso en el futuro podremos aprovechar esta aplicación y hardware? ¿Nos estamos encasillando resolviendo solo las necesidades actuales? El futuro del trabajo debe ser ágil, eso significa no tener que rediseñar una aplicación completa debido a un nuevo requisito.

Más formas de avanzar y amenazas para detenerse

Las ubicaciones perimetrales crean una mayor interconexión entre el hardware, el software y las aplicaciones. También crean más puntos de entrada para los ciberdelincuentes.

Pensar de manera holística sobre la [seguridad](#) nunca ha sido más importante. Un código se puede desarrollar de forma segura, pero se debe considerar seriamente cómo funciona ese código en toda la organización. Esto incluye dónde se ejecuta el código y los datos que está utilizando. Piense en las vulnerabilidades de seguridad como Log4j que pueden atacar sin previo aviso. Sin ningún mecanismo para actualizar el código en todo el ecosistema perimetral, las operaciones comerciales pueden verse atacadas por sorpresa y verse gravemente obstaculizadas.

No deje que las complejidades de la seguridad le impidan aprovechar los beneficios del perímetro inteligente. La seguridad es compleja con o sin inteligencia perimetral. La mayoría de las empresas con las que trabajamos solo necesitan orientación para organizarse y ser estratégicos al asegurar las partes móviles de su negocio. La seguridad es un enfoque en capas, y la complejidad de proteger su solución perimetral desde cero (del dispositivo [a la nube](#)) dependerá en gran medida de:

Profundizando: Visión artificial

La [visión artificial](#) es un componente básico que posibilita las aplicaciones perimetrales. Pero la visión artificial por sí sola no tiene mucho valor.

Coloque aplicaciones en sus modelos de visión artificial que tengan en cuenta la puesta en funcionamiento de esos modelos.

Eso significa poder ejecutar múltiples modelos simultáneamente, brindando diferentes formas de alertar y tomar acciones basadas en los resultados de cada modelo.

- El caso de uso empresarial
- Las capas de seguridad que se requerirán (según el perfil de riesgo de los resultados de su negocio)
- La arquitectura de la solución

El éxito en el perímetro comienza con un **poderoso cambio de mentalidad: la estrategia y la planificación lo son todo.**

Continuación

Gestionar a escala hace que la misión valga la pena

Operar en el perímetro en tres ubicaciones es una cosa, pero ¿qué pasa con 400 ubicaciones? ¿Qué hay de 3.000? A medida que las empresas continúen por el camino del perímetro inteligente, acumularán múltiples generaciones de equipos en el campo (que abarcan diferentes tipos de factores de forma con diversos casos de uso). Un plan completo para el monitoreo, la administración y la optimización continuos en todo ese ecosistema garantizará que el perímetro inteligente continúe brindando valor al negocio. A medida que se escale a múltiples implementaciones, en diferentes ubicaciones, una estrategia de monitoreo de [endpoint administrados](#) será clave. Esto garantizará que las cargas de trabajo que generan resultados de negocio sean seguras y estables.

Tu nueva forma de trabajar después de tu inversión debe ser sostenible. [La gestión](#) de todo su hardware, software y seguridad perimetrales a escala le dará un resultado consistente.

Cómo ponerse en marcha

El éxito en el perímetro comienza con un poderoso cambio de mentalidad: la estrategia y la planificación lo son todo. El principal consejo que damos a las empresas que están pensando en adoptar una solución de perímetro inteligente es este: comprenda el valor de resolver un problema, luego busque la solución técnica adecuada. Esto ayuda a crear una estrategia de inversión para la solución y una propuesta de valor clara. También ayuda a determinar el perfil de riesgo de esa solución. Entonces, ¿qué debe hacer primero una vez que esté listo para invertir tiempo y recursos en una iniciativa de perímetro inteligente?

Concéntrese en un caso de uso simple que podría resolver un problema al que se enfrenta su negocio. Cualquier tarea que se realice de manera repetitiva es un buen ejemplo para un Producto Mínimo Viable (MVP).

Los talleres de visualización han sido muy bien valorados por nuestros clientes en términos de identificar casos de uso, requisitos y criterios de éxito para proyectos piloto productivos. Una vez que tenga la [prueba de valor](#), asegúrese de que su MVP pase a producción.

El horizonte está lleno de oportunidades. Disfrute de las vistas.

El futuro del trabajo es ágil, eso significa no tener que rediseñar una aplicación completa debido a un nuevo requisito.

Características de una seguridad perimetral sólida

- Alineamiento con un marco de referencia en ciberseguridad, como el [Instituto Nacional de Estándares y Tecnología \(NIST\)](#) (a través de hardware, infraestructura y software perimetral)
- Políticas y procesos bien documentados
- Seguridad basada en excepciones (no única para todos)
- Visibilidad centralizada y controles unificados
- Capacitación constante del usuario final
- Seguridad como continuidad del negocio (pruebas periódicas, evaluación y ajustes según sea necesario)

Casos de uso: Un vistazo a lo que es posible

ENERGÍA

mantenimiento de la red eléctrica, optimización de tuberías, turbinas inteligentes

TRANSPORTE

carreteras e intersecciones, transporte público, aeropuertos

VENTA MINORISTA

control de inventario, probadores de realidad aumentada (AR), tendencias de compra

INDUSTRIA

redes de fábrica, eficiencia de planta, monitoreo de activos

ATENCIÓN MÉDICA

seguimiento de activos médicos, seguimiento de temperatura, seguimiento de pacientes, orientación

CIUDADES CONECTADAS

:iluminación inteligente, gestión de residuos, seguridad, conectividad pública

Póngase en marcha

Independientemente de cuáles sean sus objetivos, puede crear una estrategia de perímetro inteligente ganadora que abarque hardware, software, seguridad y más.

[Vea cómo podemos ayudarle.](#)

FIN

UNA NUEVA ERA DE TRABAJO

Insight | INTERVIEW

Emma de Sousa
EMEA President, Insight



El mundo está en constante cambio. En el año 2000, el mundo tenía 413 millones de usuarios de Internet:¹ el año pasado (2021), la cifra registrada fue de 4.900 millones². La tecnología está en constante evolución, y su implementación puede favorecer el crecimiento de las empresas e impactar en el lugar de trabajo. Una encuesta reciente de IDC reveló que el 60% de los ejecutivos cree que "la transformación digital será su motor de crecimiento más crítico en 2022".³

Los últimos años han tenido un profundo impacto en el ritmo de innovación y cambio en la tecnología, afectando éstos al lugar de trabajo. Desde el trabajo híbrido hasta el trabajo remoto, pasando por los eventos digitales y las conferencias, el lugar de trabajo para muchas empresas tiene un aspecto muy diferente al de hace unos años. Hablamos con Emma de Sousa, presidenta de Insight, EMEA, sobre sus puntos de vista acerca del cambiante mundo de los negocios y la tecnología y las tendencias en los próximos 12 meses.

Cont.



? ¿Cómo cree que la pandemia de Covid-19 ha influido en los negocios y en la adopción de tecnología?

Definitivamente creo que los últimos dos años han acelerado el crecimiento de ciertas tecnologías e innovaciones: podemos verlo en el despliegue de la conectividad 5G, la expansión de la nube y el rápido impulso que la realidad inmersiva está ganando. El cambio en el lugar de trabajo durante el COVID-19, con el paso al trabajo remoto para muchos, obligó a las empresas a probar nuevas tecnologías y soluciones que quizá no habían considerado antes. Muchas organizaciones ahora están viendo las ventajas de estas soluciones y servicios y están interesadas en adoptarlas a largo plazo. Si bien la tecnología no reemplazará al talento, las empresas están viendo las oportunidades que estas soluciones avanzadas crean en la escasez de mano de obra posterior a la pandemia, lo que permite que las operaciones comerciales continúen mientras buscan cubrir los puestos vacantes.

Estas soluciones también crean una oportunidad para que las organizaciones se modernicen y respondan a las crecientes demandas competitivas. Lo que escucho de nuestros clientes indica un claro cambio de mentalidad: mientras que las empresas solían invertir y adoptar soluciones tecnológicas únicas o individuales, ahora están pensando más ampliamente en el proceso integral, invirtiendo en tecnología para todo su negocio. La pandemia ha contribuido en gran medida a esto, ya que las operaciones empresariales hoy en día están mucho más dispersas, cubriendo una red de empleados globales y trabajadores remotos o híbridos. Con el fin de permitir la conectividad, la comunicación y las transacciones a través de redes tan extensas, la adopción de tecnología a gran escala puede ahorrar tiempo y dinero.

? ¿Cuáles considera que son las tendencias más importantes que las organizaciones deben conocer e implementar para tener éxito en esta nueva era de trabajo?

Cada organización es diferente y las necesidades y estrategias para el éxito a menudo dependen de numerosos factores. Creo que es fundamental estar atento a las tecnologías emergentes. Soluciones como la automatización, el Internet of Things (IoT), la Inteligencia Artificial (IA), el Intelligent Edge, Realidad Mixta pueden transformar las operaciones empresariales si se adoptan de la manera correcta. Durante la pandemia de Covid-19, las empresas que estaban a la vanguardia en lo que respecta a la implementación de nuevas tecnologías tenían una ventaja, lo que les permitió reaccionar a los rápidos cambios en el mercado de manera más rápida y a mayor escala. Las organizaciones que ya habían investigado o adoptado soluciones en la nube, por ejemplo, habrían encontrado que el intercambio de datos entre los empleados que trabajan en diferentes configuraciones de trabajo: remoto / oficina / híbrido, era mucho más ágil que en aquellas que no lo hacían.

Ver la tecnología como un motor para la productividad y la resiliencia es importante, y las empresas que digitalizan y adoptan esa transformación tecnológica en toda su organización estarán mejor preparadas para los cambios futuros.

La ciberseguridad se cita a menudo como una tendencia, pero va más allá de eso. La seguridad es una consideración crítica para las organizaciones y siempre debe ser siempre una prioridad. Los últimos años, por no decir meses, han demostrado que el cibercrimen no se está ralentizando. De hecho, está en constante evolución, impactando en los mercados individuales y globales, así como a los países. Adoptar un enfoque de confianza cero en su negocio, en toda su organización y red de cadena de suministro, puede ayudar a preparar su empresa para el futuro. Las organizaciones deben estar preparadas y cubrir todas las bases continuamente para garantizar que estén lo más protegidas posible. El aumento en el trabajo híbrido definitivamente ha hecho que esto sea más difícil, dispersando la fuerza laboral y moviendo muchas operaciones comerciales a la nube. Los disturbios geopolíticos en un rincón del mundo pueden afectar y representar una amenaza para la red de seguridad de su empresa global. Un empleado que no esté actualizado o informado sobre el protocolo de seguridad puede poner en peligro a toda su empresa. Por ello, la ciberseguridad seguirá siendo un objetivo constante en el futuro. Para mí, la nueva era del trabajo no solo significa que las organizaciones integren la ciberseguridad en el tejido del empresarial, sino que también supervisen y actualicen continuamente los procesos y operaciones de seguridad.

? Cuando menciona las tecnologías emergentes, ¿a cuáles en particular deberían prestar atención las organizaciones?

Intelligent Edge. Mientras que tradicionalmente los datos se generan, se trasladan a un centro de datos en la nube y se procesan allí, Intelligent Edge mejora esto al llevar el procesamiento al punto de generación de datos. Las organizaciones pueden analizar los datos más rápido, lo que se traduce en decisiones empresariales más rápidas y precisas. Esto ofrece oportunidades increíbles en todos los sectores, por ejemplo, en la atención médica. Intelligent Edge puede ayudar a monitorizar a distancia el funcionamiento cardíaco o pulmonar de un paciente, donde los datos en tiempo real son cruciales. En este caso, depender de la nube o del procesamiento de datos a distancia, podría retrasar los resultados y, por lo tanto, obstaculizar la capacidad del médico para responder y ayudar al paciente rápidamente. Con la posibilidad de Edge de dar acceso al verdadero valor de los datos, se acortan los flujos de trabajo y se pueden aumentar los ingresos en función del análisis. Intelligent Edge también proporciona protección adicional en materia de ciberseguridad, ya que alberga y analiza los datos más cerca de la fuente y, por lo tanto, protege la información confidencial y sensible.

La automatización y la IA también se convertirán en parte integral de las historias de éxito de muchas organizaciones, ya que estas soluciones permiten acortar los flujos de trabajo y aumentar la eficiencia. El éxito de estas tecnologías significa centrarse en el uso de la tecnología para las tareas adecuadas, liberando el tiempo de los empleados para dedicarlo a tareas más significativas. Recientemente, Insight ayudó a un cliente que, como parte de sus procesos de inventario, inspeccionaba y escaneaba manualmente más de 300.000 documentos cada mes. Insight ayudó a la empresa a configurar un proceso automatizado mediante visión artificial, con el fin de escanear y archivar las páginas automáticamente. Esto no solo ahorró tiempo y dinero a la empresa al eliminar el proceso manual, sino que también redujo los errores humanos en el procesamiento de la información. Utilizada correctamente, la automatización puede impulsar el éxito empresarial.

Lo que sigue siendo una tendencia prevalente es el metaverso y la realidad mixta y el potencial que tiene para una serie de sectores. En el cuidado de la salud, ofrecer consultas en el metaverso podría facilitar el tratamiento del paciente y permitir un diagnóstico más rápido; en entornos de fabricación, la capacitación de ingenieros de forma remota podría mejorar las operaciones. El metaverso señala una nueva "experiencia atractiva", cuyos beneficios completos aún se están desvelando. Las empresas que estén al tanto del metaverso y la realidad mixta pueden tener numerosas ventajas en los próximos años. Por ejemplo, uno de nuestros clientes, el Hospital Infantil Alder Hey, está utilizando HoloLens 2 de Microsoft junto con Remote Work Assist para impartir formación médica a distancia y mejorar la atención a los pacientes. La realidad mixta permite a los aprendices de medicina observar procedimientos clínicos de vanguardia sin tener que estar en el quirófano, lo que reduce el número de personal en quirófanos o en las rondas de sala y, por lo tanto, limita el riesgo de infección y aumenta la eficiencia para los pacientes y el personal. El personal del hospital y los compañeros también pueden consultarse entre sí sin necesidad de estar físicamente en la misma habitación, lo que permite el intercambio profesional y la posibilidad de compartir opiniones expertas sin restricciones geográficas.

? Si las tecnologías emergentes pueden ser un diferenciador para las empresas, ¿qué papel cree que juega la tecnología en la nueva era del trabajo?

La pandemia ha demostrado que la tecnología puede ser un gran activo para una organización cuando se implementa correctamente, ofreciendo flexibilidad y consistencia a las empresas en tiempos de grandes cambios. Al haber pasado por un periodo tan intenso en el que se cambió por completo el funcionamiento de las empresas, a veces en cuestión de semanas, muchas organizaciones han salido del otro lado más flexibles y también abiertas a nuevas posibilidades. La tecnología puede servir no sólo como una herramienta para proteger su organización y agregar flexibilidad a sus operaciones, sino también contribuir a racionalizar las prácticas y garantizar el crecimiento. Trabajamos con empresas que están transformando digitalmente sus operaciones, lo que significa que no sólo son capaces de simplificar las cadenas de suministro y realizar un mejor seguimiento del éxito, sino también de comunicarse mucho más rápido a mayor escala, compartir datos de forma segura y colaborar en proyectos. Considero que la tecnología continuará desempeñando un papel integral y espero apoyar a muchas más organizaciones en la adopción de las soluciones que ayudarán a acelerar su viaje de transformación digital. **FIN**

1. <https://ourworldindata.org/internet>

2. <https://www.statista.com/topics/1145/internet-usage-worldwide/#dossierKeyfigures>

3. <https://www.pwc.com/us/en/library/pulse-survey/executive-view-2022.html>

Continúe leyendo para más entrevistas con los directores generales de Insight.

Thomas Kuehlewein

General Manager DACH



? ¿Cómo es la nueva era del trabajo en su región (particularmente después de los acontecimientos mundiales de los últimos dos años)?

Trabajar desde casa se ha convertido en una necesidad evidente para todos. Durante la pandemia nos replanteamos nuestro entorno de trabajo y nuestra cultura de colaboración. Decidimos cerrar oficinas y elaboramos una política moderna de home office con nuestro consejo de trabajadores alemán. Nuestro nuevo modelo de trabajo basado en la confianza ha sido muy bien acogido por nuestros compañeros de equipo y también haremos la transición a un modelo de trabajo híbrido moderno en nuestra oficina restante en Raunheim. Después de la pandemia, nuestro objetivo es compartir nuestros conocimientos con nuestros clientes y socios para ayudar a proporcionar un entorno de trabajo aún mejor que antes de la pandemia.

? ¿Cuáles son los desafíos en su región para esta nueva era de trabajo?

La socialización y el bienestar son claros retos en este nuevo ámbito del trabajo híbrido. Es muy importante fomentar eventos y reuniones para que los compañeros de equipo se reúnan para pasar tiempo personal en el trabajo, así como en asuntos privados. Como empleador, estamos obligados a preocuparnos aún más por la salud mental y el bienestar de nuestros compañeros de equipo. Por ello, hemos creado un equipo llamado "Wellbee" que trabaja en ofertas continuas para nuestros compañeros de equipo para apoyar su salud, felicidad y productividad.

? ¿Cuáles son las oportunidades en su región para esta nueva era de trabajo?

La oportunidad para nuestros clientes es ser consultados por personas que han pasado por la transición a un entorno de trabajo híbrido. Por lo tanto, podemos ayudar a nuestros clientes no solo con las soluciones técnicas y seguras necesarias, sino también con nuestra experiencia para transformar una cultura de trabajo. Por nuestra parte, podemos ofrecer a nuestros compañeros de equipo una flexibilidad mucho mayor que les permita administrar mejor su equilibrio entre el trabajo y vida personal. Nuestros compañeros de equipo tienen la oportunidad de asumir más responsabilidad en la organización de sus prioridades. Nuestra moderna cultura de trabajo híbrida está atrayendo a más talentos.

? ¿Qué impacto ha tenido la tecnología en su región y cómo se ve esto en el futuro?

La tecnología ha sido la parte fácil de la nueva área de trabajo. La cuestión es cómo juntar las piezas y cómo gestionar el cambio de cómo trabajaremos juntos. Curiosamente, hemos visto un crecimiento masivo en la venta de dispositivos. Junto a los servicios de seguridad y la habilitación de entornos de reuniones híbridos, la necesidad de servicios de adopción y gestión del cambio ha aumentado y vemos una demanda masiva de nuestras ofertas tanto de dispositivos como de servicios. Junto a la nube, vemos que nuestro negocio de productos y servicios de almacén sigue creciendo. **FIN**

Continúe leyendo para más entrevistas con los directores generales de Insight.

Pietro MarrazzoGeneral Manager
Southern Europe

? ¿Cómo se presenta la nueva era del trabajo en Italia y España (especialmente después de los acontecimientos mundiales de los dos últimos años)?

La nueva era del trabajo en Italia parece que será un periodo de grandes cambios y convulsiones. El país se ha visto muy afectado por la crisis económica mundial, y en los dos últimos años se han producido una serie de acontecimientos políticos y sociales importantes que probablemente tendrán un impacto significativo en la forma de trabajar de los italianos. Hay mucha incertidumbre sobre lo que deparará el futuro, pero hay algunas tendencias claras que ya están surgiendo. Una de las más significativas es el aumento de la economía colaborativa, que está dando a más personas la oportunidad de trabajar de forma flexible e independiente. Es probable que esto continúe, y tendrá un gran impacto en la forma de operar de las empresas.

En España, también se han producido profundos cambios en los últimos años para dar forma a la nueva era del trabajo. La situación sanitaria ha acelerado los cambios que ya habían comenzado anteriormente, desencadenando una revolución tecnológica y social de gran alcance. Allí, el papel que desempeñan los departamentos de TI en las empresas es cada vez mayor, actuando como motor y timón de la innovación. Por tanto, sería correcto decir que hoy en día cualquier negocio es, en sí, un negocio de TI.

Otra tendencia que probablemente continuará en Italia y España es el movimiento hacia el trabajo a distancia. Con la tecnología, haciendo que sea más fácil mantenerse conectado, cada vez más personas trabajan desde casa o desde espacios de co-working. En los dos últimos años también ha aumentado el número de personas que trabajan por cuenta propia o como autónomos. Es probable que esto continúe, ya que cada vez más personas buscan formas de escapar del modelo de trabajo tradicional de 9 a 5. Es probable que todas estas tendencias tengan un gran impacto en la economía de la región y en la forma de trabajar de las personas.

? ¿Cuáles son los desafíos en su región para esta nueva era de trabajo?

Los retos de nuestra región para esta nueva era de trabajo son:

- Garantizar que nuestra fuerza laboral esté lo suficientemente capacitada y formada como para aprovechar las nuevas oportunidades.
- Alentar a nuestras empresas a adoptar nuevas tecnologías y procesos.
- Apoyar a nuestros trabajadores a lo largo de este período de transición.
- Garantizar que los empleados dispongan de los equipos y recursos adecuados para trabajar de forma remota.
- Garantizar que todos los datos y sistemas de comunicación sean seguros y accesibles
- Responder de forma rápida y eficaz a cualquier incidente de seguridad que se produzca

? ¿Cuáles son las oportunidades en su región para esta nueva era de trabajo?

Las oportunidades en mi región son enormes. Con el auge de Internet y la tecnología, hay una gran cantidad de oportunidades para aquellos que están dispuestos a trabajar duro y aprender nuevas habilidades. Una oportunidad es que, en nuestra región, hay un gran número de personas desempleadas o subempleadas. Esto significa que hay un gran grupo de trabajadores potenciales que podrían ser contratados para hacer muchos de los nuevos empleos que se crearán en esta nueva era laboral.

Hay muchas empresas online y offline que buscan empleados que puedan trabajar de forma remota, lo que abre todo un mundo completamente nuevo de posibilidades para quienes quieran trabajar desde casa.

Además, las empresas pueden atraer y contratar personas en todo el mundo gracias al enfoque de trabajo híbrido.

? ¿Qué impacto ha tenido la tecnología en su región y cómo se ve esto en el futuro?

La tecnología ha tenido un profundo impacto en mi región. Ha cambiado la forma en que nos comunicamos, la forma en que trabajamos y la forma en que vivimos. También ha tenido un gran impacto en la economía, haciendo posible que las empresas operen de manera más eficiente y lleguen a nuevos mercados. De cara al futuro, creo que la tecnología seguirá teniendo un gran impacto en nuestra región. Nos ayudará a comunicarnos más eficazmente, a trabajar de manera más eficiente y a vivir de forma más sostenible. **FIN**

Continúe leyendo para más entrevistas con los directores generales de Insight.

Rogier Stolk

General Manager
de Europa del Norte



? ¿Cómo es la nueva era del trabajo en su región (particularmente después de los acontecimientos mundiales de los últimos dos años)?

Los últimos dos años nos han enseñado que cuidar de nosotros mismos de los demás es clave para nuestro bienestar. El mundo es un lugar mejor si nos vigilamos unos a otros y protegemos los intereses de los demás. La consecuencia notable de la pandemia es el cambio de comportamiento. Mantenemos las distancias y nos mantenemos atentos a los demás. Sabemos y hemos aprendido que nos conviene tener en cuenta el interés de los demás, y este principio ha demostrado su valor.

La pandemia de COVID-19 y las medidas implementadas en los Países Bajos han obligado a los empleadores y empleados a adoptar una nueva visión para el trabajo, como el trabajar desde casa. El trabajo a domicilio afecta el entorno tradicional de la oficina y a las implicaciones para los trabajadores y las empresas, y eso no es diferente en otros países. Sin embargo, muchos trabajadores en los Países Bajos ya se benefician de la gran cultura de trabajo flexible en nuestro país. Más del 14% de la población activa holandesa ya estaba acostumbrada a trabajar fuera de la oficina, antes de la pandemia. Los Países Bajos llevan mucho tiempo liderando el cambio mundial hacia el trabajo a distancia.

Las ventajas de nuestra cultura de trabajo flexible también condujeron a nuevos desarrollos en el espacio de trabajo híbrido. No sólo la adopción de nuevas tecnologías para comunicarse y trabajar a distancia, sino también en términos de políticas. Muchas empresas ofrecen a sus empleados un presupuesto para crear un entorno de trabajo en casa cómodo y productivo, y ayudan a organizar espacios de coworking si es necesario. Además de eso, en los Países Bajos tenemos la suerte de ser un país donde el 98% de los hogares tienen acceso a Internet de alta velocidad, con la combinación adecuada de tecnología, cultura y enfoque para que el trabajo a distancia tenga éxito. Hemos aprendido que el trabajo híbrido es el camino a seguir en el que podemos beneficiarnos del talento en todos los países y continentes al no existir ya las fronteras.

? ¿Cuáles son los desafíos en su región para esta nueva era de trabajo?

Ahora que sabemos que el trabajo a distancia se ha expandido drásticamente durante la pandemia, el marco legal que lo regula en los Países Bajos se ha quedado atrás y los empleadores pueden tener que llenar ese vacío con sus propias políticas. La legislación neerlandesa aún no tiene muchas normas sobre el trabajo a distancia.

El trabajo híbrido también es una condición de empleo crucial después del COVID-19.

Uno de cada tres trabajadores holandeses afirma que cambiaría de trabajo si su empleador les exigiera volver a la oficina a tiempo completo. El 85% de los empleados tampoco quiere que el jefe estipule los días en los que tienen que venir a la oficina; quieren poder decidirlo ellos mismos.

Podemos afirmar que carecemos de la interacción física con los demás si no estamos equilibrando la nueva era del trabajo de la manera correcta. Por lo tanto, es imperativo conducir y reforzar continuamente como liderazgo la importancia del toque humano al interactuar físicamente con los compañeros de equipo. Así que, como empleadores, tenemos la responsabilidad de alentar a los empleados a regresar a la oficina. De lo contrario, ¿cómo nos aseguramos de ser inclusivos, ¿cómo hacemos que todos se sientan parte del equipo cuando sólo una parte de este se reúne durante la semana? ¿Cómo se puede crecer y aprender de otros compañeros de equipo en un entorno híbrido? Estos son buenos temas para considerar y pensar. Será un desafío constante fortalecer y mantener la cohesión del equipo en modelos de trabajo híbridos. Los líderes tendrán que fomentar y nutrir la cohesión del equipo cuando las personas trabajan en múltiples lugares.

? ¿Cuáles son las oportunidades en su región para esta nueva era de trabajo?

Ahora tenemos la oportunidad de repensar el lugar de trabajo y la cultura organizativa: mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, menos estrés en los desplazamientos, mejor huella de carbono, independencia de ubicación. Además de eso, parece que, si los empleadores no ofrecen la opción de trabajo híbrido en el futuro, esto podría conducir a un menor compromiso de los empleados, un menor bienestar y una mayor salida de miembros del equipo.

El trabajo híbrido en combinación con la nueva tecnología nos permite co-crear a través de países y continentes. Los compañeros de equipo pueden trabajar desde donde mejor residan, lo que abre nuevas perspectivas y crea nuevas conexiones en nuestros cerebros, lo que conduce a la creatividad y, en consecuencia, a mejores resultados empresariales.

En los Países Bajos realmente acogemos al talento extranjero. Poder trabajar en un modelo híbrido, es una gran oportunidad para atraer y mantener a estos talentos trabajando dentro de nuestra economía.

Las reuniones híbridas se facilitan cada vez más en los Países Bajos. Vemos que las empresas intentan rápidamente obtener la tecnología y los espacios adecuados para hacerlo posible.

? ¿Qué impacto ha tenido la tecnología en su región y cómo se ve esto en el futuro?

La tecnología no sólo ha cambiado nuestra forma de trabajar, sino también nuestra manera de vivir, comunicarnos y entretenernos. La tecnología ha transformado completamente nuestro mundo. Nos ha hecho la vida más fácil y eficiente. Muchas industrias, como la manufactura, la atención médica y las finanzas, han crecido a través de la adopción de la tecnología, creando incluso nuevas sub-industrias como las Fintech. En los Países Bajos tenemos un clima realmente bueno para las startups. Estamos en la cima de la escala europea de Startups Digitales sobre todos los indicadores requeridos desde el punto de vista político para mejorar y desarrollar ecosistemas para emprendedores. Esto es muy beneficioso para la innovación digital y nuestra economía.

Ahora y en un futuro próximo, la inteligencia artificial y el aprendizaje automático desempeñarán un papel fundamental para influir en la transformación digital y la eficiencia operativa. Para satisfacer las necesidades cambiantes de los clientes y acelerar la transformación digital, más industrias comenzarán a aprovechar la IA. TI también creará datos aún más procesables para crear un mundo más seguro. Otros desarrollos como el metaverso también pueden convertirse en un gran factor que contribuya enormemente al crecimiento de la economía virtual. **FIN**

Continúe leyendo para más entrevistas con los directores generales de Insight.

Richard Ramos

General Manager Francia



? ¿Cómo es la nueva era del trabajo en su región (particularmente después de los acontecimientos mundiales de los últimos dos años)?

La pandemia ha puesto en tela de juicio muchos elementos de nuestra vida cotidiana. Nos ha hecho reconsiderar nuestros hábitos, rutinas y valores, tanto en nuestra vida personal como profesional.

Francia suele ser un país muy centralizado económicamente, y en los últimos años hemos visto un gran movimiento de familias hacia el campo. En este movimiento, muchas empresas que no han podido proporcionar a sus empleados condiciones de trabajo flexibles han cómo se marchaban en favor de organizaciones que les permiten trabajar de forma a distancia con tecnologías probadas.

Por otro lado, cuando la empleabilidad y las posibilidades se han ampliado para los empleados, las empresas que normalmente solo podían contratar localmente han podido a su vez ampliar su búsqueda al territorio nacional.

A pesar de todos estos trastornos, el vínculo social sigue siendo esencial en Francia y dentro de todas las empresas. Depende de las organizaciones cultivar y desarrollar los recursos asociados.

? ¿Cuáles son las oportunidades en su región para esta nueva era de trabajo?

La mayor parte de los retos encontrados son también oportunidades. Por lo tanto, las empresas deben ampliar su reclutamiento y buscar talento y perfiles que no necesariamente se hubieran esperado en el período pre-COVID-19, y que se ajusten al mundo cambiante y a las nuevas oportunidades a las que se enfrentan las empresas. Otra oportunidad se encuentra en elevar y mejorar el lugar de trabajo a través de la tecnología y la formación adecuadas, y equipar a los empleados con las herramientas apropiadas. Al final, se trata de ser innovador tanto dentro como fuera de una organización.

? ¿Cuáles son los desafíos en su región para esta nueva era de trabajo?

- Comunicar con claridad y regularidad los objetivos compartidos de la empresa.
- Repensar el trabajo moderno y la organización de la empresa.
- Reconstruir la cultura corporativa centrándose en la formación de los directivos en nuevos estilos de gestión del rendimiento.
- Innovar en la captación de talentos.
- Capacitar y equipar a los empleados para que sean eficaces y estén dedicados a sus empleadores.
- Repensar la noción de oficinas físicas que ahora son demasiado grandes y están demasiado vacías

? ¿Qué impacto ha tenido la tecnología en su región y cómo se ve esto en el futuro?

Un plan gubernamental, apoyado a mediante préstamos, ha ayudado a las empresas a gestionar la transición a la nueva era del trabajo. Además, tecnologías como Teams han cambiado la forma en que vivimos y las empresas apresurado a equiparse en los últimos dos años han sido las más exitosas.

El futuro de la tecnología sigue siendo la piedra angular de la economía del país y ya estamos viendo cómo se desarrollan soluciones como el metaverso que en muchos proyectos futuros.

El mercado francés y europeo no puede desarrollarse sin tecnología.

Es vital para todas las organizaciones y todos los mercados en términos de colaboración, desarrollo, seguridad e innovación permanente.

En conclusión, las tecnologías ofrecen un soplo de aire fresco para la colaboración nacional e internacional. **FIN**

LA GUERRA POR EL TALENTO: POR QUÉ NECESITAMOS CAMBIAR NUESTRA FORMA DE CONTRATAR



Escrito por

Angela Hughes
EMEA Vice President -
Human Resources, Insight

Durante décadas, las organizaciones han intentado ganar el “juego de la contratación” encontrando a las personas adecuadas para su organización. Esta no es una tarea fácil, ya que requiere, no solo encontrar candidatos con las habilidades y capacidades adecuadas para realizar el trabajo, sino también la actitud y la mentalidad correctas para desarrollarse más y alcanzar su potencial. Se ha argumentado que en el clima actual, las organizaciones necesitan suerte, además de los reclutadores competentes y las estrategias de reclutamiento, para encontrar al “candidato perfecto”. Sin embargo, soy de la opinión de que lo que para las empresas era antes la “contratación correcta” se ha adaptado y cambiado, al igual que las expectativas de los candidatos, que ahora tienen diferentes prioridades cuando se trata de seleccionar su próximo puesto ideal.

La pandemia de COVID-19 y la Gran Renuncia subsiguiente han ayudado a contribuir a este cambio de mentalidad, propiciando importantes ramificaciones en lo que respecta al talento disponible y, como tal, ejerciendo más presión sobre las organizaciones. Si bien la mayoría de los profesionales de entre 20 y 30 años abandonaron sus trabajos al comienzo de la pandemia, este patrón está cambiando. Según el informe “Stop the Exit” del analista de personas Visier, que considera el aumento porcentual de la tasa de renuncia por grupo de edad, mientras que el grupo de edad de 20 a 25 años todavía tiene las cifras más altas de renuncia, los grupos de mayor edad se están uniendo a la tendencia¹. De hecho, la tasa de aumento para los grupos de edad que suelen ser más lentos para cambiar ha aumentado a un ritmo significativo, con tasas de renuncia para empleados de entre 30 y 50 años que aumentaron en más del 38 %². Las razones por las que tal vez las personas en este último grupo de edad dejen sus puestos son numerosas: cambios en las prioridades, jubilación anticipada, mejores oportunidades, razones de salud mental, búsqueda de configuraciones de trabajo más flexibles, etc. Pero creo que es más que eso. La pandemia ha tenido un efecto profundo en la forma en que las personas se sienten con respecto a la vida y el trabajo. Si bien las organizaciones continúan encontrando su lugar después de dos años de vida pandémica, la configuración del trabajo desde el hogar y el aislamiento han conmocionado a la sociedad, causando un profundo cambio de mentalidad. Sin embargo, muchas organizaciones no se han preparado

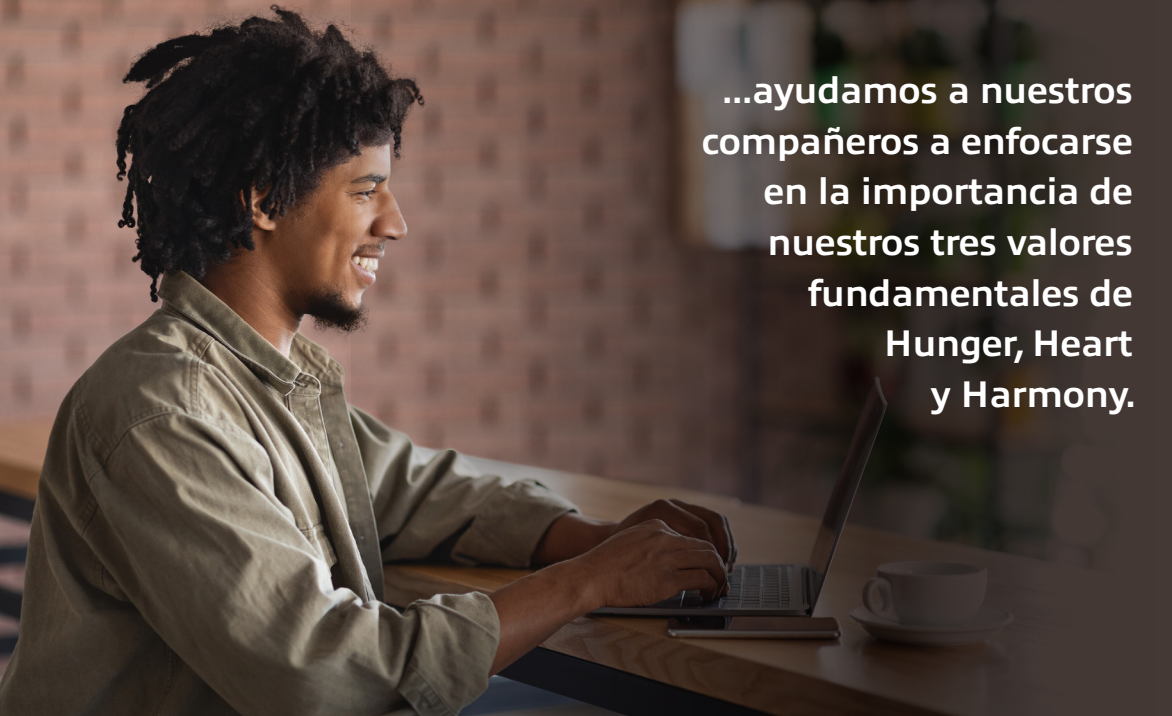
para este nuevo paradigma y simplemente han vuelto a sus operaciones, cultura y procesos de reclutamiento como antes. En una época en la que el mercado está impulsado por el valor de los candidatos y muchas empresas buscan afanosamente personas cualificadas para cubrir sus numerosas vacantes, se debe cambiar la forma de contratar para atraer talento.

Comprender el cambio en las prioridades y las expectativas cambiantes de los empleados es clave para que las organizaciones tengan éxito en el juego de la contratación, en mi opinión. Para destacar entre la multitud, deben saber qué atrae a los buscadores de empleo modernos y adaptar su búsqueda en torno a ello. Según la 10.^a Encuesta Anual de Flexjobs, el 58 % de los encuestados dijo que quiere un trabajo completamente remoto, y otro 39 % de los encuestados buscaría acuerdos híbridos³. Estas estadísticas destacan que la mentalidad de los empleados ha cambiado. Mientras que hace cinco años la solicitud de trabajar desde casa de forma permanente o en una configuración híbrida habría sido infrecuente, ahora se ve como un requisito, en lugar de un plus agradable. Sin embargo, según una encuesta de Timewise, solo el 26 % de los anuncios de trabajo destacan la oferta de trabajo flexible en el Reino Unido⁴. Esto significa que tres de cada cuatro puestos de trabajo que se anuncian no incluyen ofertas de trabajo flexible. Si ofrecer trabajo flexible es una posibilidad, entonces creo que las organizaciones se están perdiendo una buena táctica y podrían atraer a un grupo mucho más

Comprender el cambio en las prioridades y las expectativas cambiantes de los empleados es clave para que las organizaciones tengan éxito en el juego de la contratación, en mi opinión.



Continuación



...ayudamos a nuestros compañeros a enfocarse en la importancia de nuestros tres valores fundamentales de Hunger, Heart y Harmony.

para el empleador, sino también para el solicitante de empleo, quien puede haber sido disuadido de postularse si sentía que no tenía las calificaciones o la experiencia laboral relevantes en ese campo.

Al reconocer que existe una escasez de habilidades más amplia, pero también al comprender la oportunidad que se tiene en esta área, las empresas deberán brindar oportunidades de inversión, capacitación y desarrollo en un

amplio espectro de áreas. Hemos tratado de abordar esto como organización con el lanzamiento de Insight's Skills Academy, un programa de 24 meses diseñado para atraer a personas sin experiencia en TI y brindarles la oportunidad de comenzar una carrera en la industria de la tecnología. Insight's Skills Academy ha demostrado ser un gran éxito y ha atraído a una gran cantidad de solicitantes, quienes no solo tienen habilidades transferibles, sino que comparten la misma determinación de tener éxito en un nuevo campo.

Concentrarse en crear una cultura en la que los empleados se sientan valorados también puede ayudar a atraer a personas con una mentalidad similar, vincular a los empleados a una organización y, potencialmente, aumentar la retención de talento a largo plazo. Insight fue galardonada como Mejor lugar de trabajo en EMEA 2021 por Great Places to Work®. Considero que la razón de esto, y nuestro mayor activo, es nuestra gente, que a su vez ha ayudado a crear una cultura empresarial fantástica, que es un punto de venta importante para el talento nuevo y existente. Hemos creado plataformas para que los empleados den su opinión, lo que nos permite a una organización hacer cambios y ayudar a mantener

alta la satisfacción de los empleados. En un momento en que las personas están cambiando su enfoque de carreras de alto poder a estilos de vida más flexibles, productivos y equilibrados, la cultura de una organización puede ser ese factor ganador, y las empresas deben publicitarse si la tienen.

Una encuesta global de ejecutivos de McKinsey destacó que el 7% de los ejecutivos no creen que sus empresas puedan retener a personas⁸ con mucho talento. Es imperativo que las organizaciones aborden esto. En Insight, ponemos mucho énfasis en el desarrollo y en el soporte. Reconocemos que las personas necesitan sentir que están creciendo tanto profesional como personalmente, y hemos centrado nuestros objetivos de liderazgo y programas de desarrollo precisamente en eso. Los empleados están facultados para ser dueños de su propio desarrollo, y nos enfocamos en inspirarlos e invertir en ellos para hacer realidad esos objetivos. También hemos puesto un enfoque adicional en los resultados de nuestros valores y, desde la etapa de la entrevista, ayudamos a nuestros compañeros a enfocarse en la importancia de nuestros tres valores fundamentales

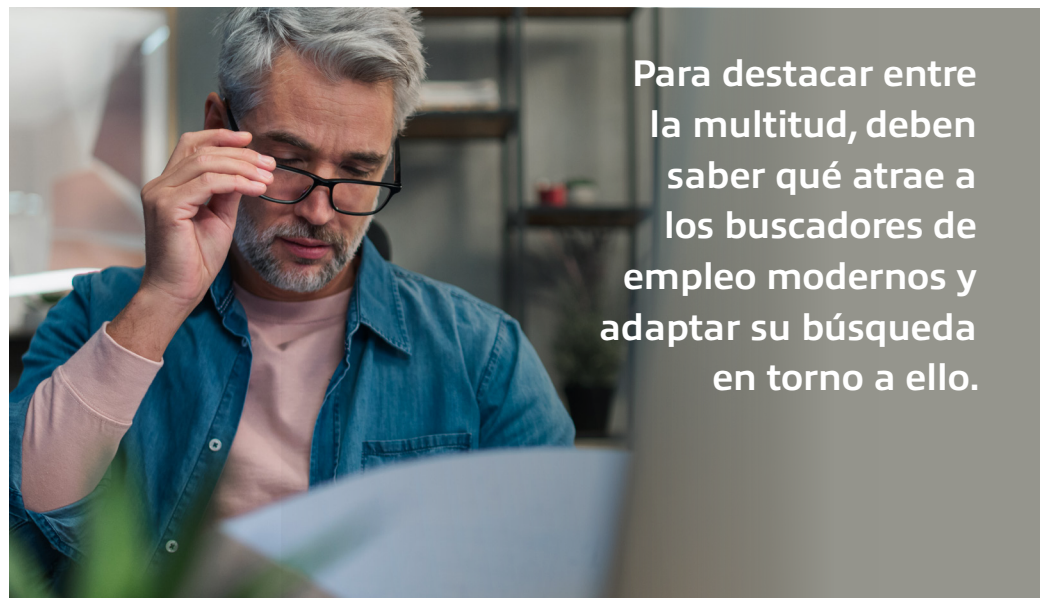
de Hunger, Heart y Harmony. Hemos descubierto que este enfoque y propósito realmente ayuda a las personas a sentirse parte de algo y eso, a su vez, alimenta nuestra cultura galardonada. Nuestra retención promedio de empleados en el Reino Unido es de casi siete años, y los comentarios que recibimos afirman con rotundidad que la razón número uno por la que eligen quedarse es la cultura del negocio y las personas que lo hacen posible.

La guerra por el talento es real y muchos están perdiendo el juego. Si bien nadie parece tener una fórmula ganadora, después de todo, los trabajadores cualificados aún son escasos y las vacantes laborales continúan creciendo, podría valer la pena reevaluar cómo buscamos talento, cómo cuidamos a los empleados existentes y la cultura que la organización ha cultivado. Si bien no todos podemos ser ganadores en una guerra de talentos, ha llegado el momento de que las organizaciones modernicen y revisen la forma en que contratan y buscan retener al personal.

esto es posible. Esta ha sido la clave de por qué muchos de nuestros empleados se han adaptado al trabajo híbrido. El período de confinamiento por el COVID-19 para trabajar desde casa ha demostrado muchas de las ventajas de trabajar de manera más flexible, y la demanda ahora está creciendo por parte de los empleados.

La pandemia también puso al descubierto el valor de los trabajadores cualificados, particularmente cuando se trata de habilidades digitales, que se han vuelto esenciales en nuestro mundo cada vez más tecnológico. Cuando Fortune, junto con Deloitte, encuestó a un grupo de directores ejecutivos de organizaciones globales, encontraron que el 73% de los directores ejecutivos coincidieron en que la principal amenaza para su estrategia comercial para 2022 surgiría de la escasez de habilidades y mano de obra⁵. "Buscar habilidades y competencias" fue la prioridad número uno para los líderes de recursos humanos que contrataron en 2022 según la encuesta⁶ de GartnerHR y, de manera similar, LinkedIn informó un aumento anual del 21% en las publicaciones de empleo que anuncian habilidades y responsabilidades en lugar de calificaciones durante el último año en EE.UU.⁷.

En el sector de la tecnología, la falta de trabajadores cualificados disponibles que busquen un trabajo específico está provocando una grave brecha de habilidades. Esto ejerce una mayor presión sobre las empresas, ya que la empresa necesita trabajadores con las habilidades adecuadas para liderar y continuar con la rápida transformación digital adoptada por las organizaciones durante y después de la pandemia de Covid-19. Por lo tanto, las empresas podrán considerar pasar a un modelo de contratación basado en habilidades transferibles, donde existe la oportunidad. Esto no solo es cierto



Para destacar entre la multitud, deben saber qué atrae a los buscadores de empleo modernos y adaptar su búsqueda en torno a ello.



En Insight, ponemos mucho énfasis en el desarrollo y en el soporte. Reconocemos que las personas necesitan sentir que están creciendo tanto profesional como personalmente.

1. Visier Report: Stop the Exit
2. Visier Report: Stop the Exit
3. <https://www.flexjobs.com/blog/post/workers-quit-employers-revoke-remote-work/>
4. <https://timewise.co.uk/article/flexible-jobs-index/>
5. <https://www2.deloitte.com/ro/en/pages/about-deloitte/articles/studiu-deloitte-fortune-companiile-sunt-mai-ingrijorate-de-deficitul-de-forata-de-munca-decat-de-pandemie-in-urmatatorul-an.html>

6. <https://emtemp.qcom.cloud/ngw/globalassets/en/human-resources/documents/trends/top-priorities-for-hr-leaders-2022.pdf>
7. <https://hbr.org/2021/06/you-need-a-skills-based-approach-to-hiring-and-developing-talent>
8. "McKinsey Global Survey: War for talent 2000," <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent>

FIN

ES LA HORA

de cambiar tus habilidades

Be ambitious

Si estás interesado en trabajar en IT, Skills Academy puede ayudarte. Este programa de dos años de duración es más que un curso. Es más que un trabajo. Es el inicio de tu carrera.

[Insight's Skills Academy](#)

Insight 

Progresión profesional en un puesto de trabajo híbrido

Cuando se trata de promoción, ¿podría ser que "lo que no se ve no existe"?



Escrito por

Karen Radford
Insight EMEA Director
en Talent

¿Puedes progresar en tu carrera desde casa? La directora de talento de EMEA de Insight, Karen Radford, explora lo que las organizaciones deben hacer para abordar los desafíos de la progresión profesional en un entorno de trabajo remoto o híbrido.

Continuación

Las empresas realmente solo crecen y prosperan cuando se alienta a los empleados talentosos a progresar en sus carreras dentro de la empresa. En un entorno de contratación altamente competitivo, tiene mucho sentido buscar entre los empleados actuales a la próxima generación de líderes sénior y de empleados que deseen mejorar sus habilidades y crecer en una nueva dirección. Esa debería ser una gran noticia para los empleados que trabajan arduamente y desean crecer, ya que la progresión profesional se presenta de muchas formas y no siempre es un camino vertical.

El trabajo remoto e híbrido se ha convertido en la norma para millones de europeos, pero ¿representa esto una barrera para el progreso profesional? ¿El trabajo remoto/híbrido hace invisible a un empleado? Absolutamente no. Después de todo, un gerente identificaría rápidamente a un trabajador remoto de bajo rendimiento. Existe una responsabilidad conjunta entre el empleador y el empleado para garantizar que las personas no se sientan invisibles. Si lo hacen, es cada vez más probable que progresen en su carrera uniéndose a otra empresa en un nivel superior.

Una de las principales lecciones que se desprenden del trabajo remoto/híbrido/flexible ha sido la creciente sensación de autonomía que tienen las personas sobre su entorno

de trabajo y sus carreras. Si bien algunas empresas en toda Europa pueden exigir que las personas regresen a la oficina, muchas empresas están alentando a las personas a trabajar donde sea que se desempeñen mejor. Las herramientas y la tecnología implementadas para permitir que las personas trabajen desde casa al comienzo del confinamiento todavía están disponibles y han evolucionado rápidamente en los dos años transcurridos desde entonces. Las personas tienen la libertad de decidir cuál es el mejor arreglo para ellos. Puede ser en la oficina, en casa o en un entorno compartido multiusuario. Es importante centrarse en los productos y los resultados, en lugar de cuánto tiempo un empleado está sentado en su escritorio o pantalla.

El problema es que puede haber un temor persistente de que "lo que no se ve no existe" cuando se trata de promoción. Esto podría ser legítimo. Si bien los empleados han adoptado en gran medida el trabajo híbrido, algunas empresas todavía tienen muchas reticencias sobre trabajar de forma remota. Podría haber un sesgo inconsciente en juego por parte de las personas que consideran que quienes trabajan desde casa no están comprometidos con el negocio, o que no se toman tan en serio sus carreras como quienes van a la oficina todos los días. Las organizaciones tienen que abordar esto. Una forma

es usar las mismas herramientas, tecnología y sistemas que permiten trabajar desde casa para mejorar la experiencia de los empleados a través de una colaboración virtual efectiva. Los sistemas se pueden utilizar para fomentar oportunidades para que se escuchen las voces de los empleados y crear nuevas formas para que los empleados se beneficien de las oportunidades de crecimiento. La experiencia digital del empleado es tan esencial como la física. Si puede hacerlo bien y eliminar el sesgo, toda la estrategia de progresión de la empresa se vuelve genuinamente justa e igualitaria. Pone el foco en el desempeño del empleado para contar la historia de su compromiso e idoneidad para el progreso en lugar de su capacidad para presentarse en una oficina y tener más "tiempo cara a cara" con el jefe.

Las empresas deben volverse más adaptables y reconocer que la fuerza laboral de hoy, y especialmente la de mañana, tendrá mucha más autonomía que antes sobre la dirección que tomará su carrera. El viejo pensamiento acerca de que el presentismo es la medida del compromiso para avanzar en su carrera no solo está desactualizado, sino que es peligroso para la salud de una empresa y sofocará el crecimiento.

Las empresas solo pueden crecer cuando dan a su gente la oportunidad de crecer. A medida que el trabajo híbrido

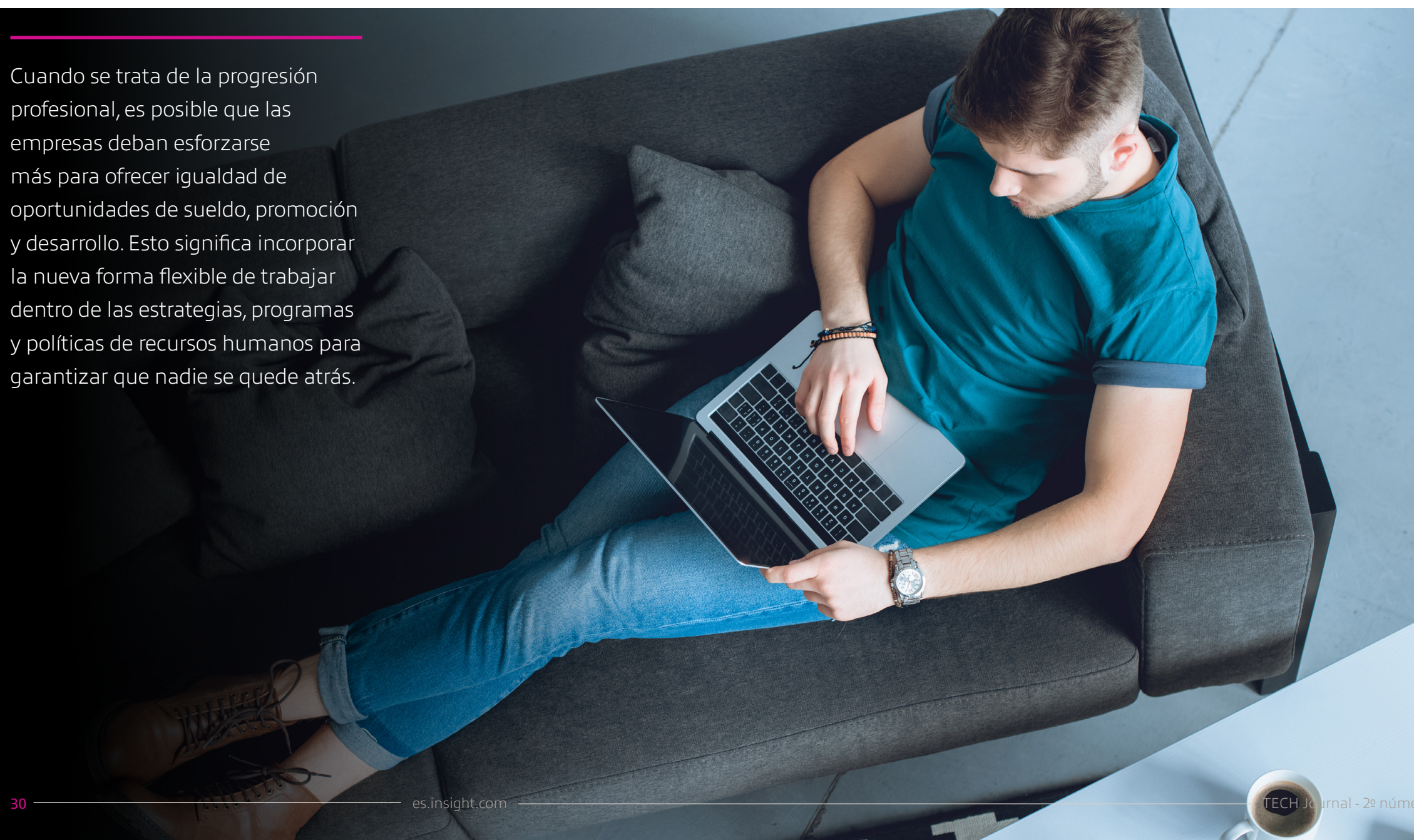
se vuelve más frecuente, las empresas se enfrentarán al desafío de encontrar formas de fomentar el crecimiento y la progresión en cada etapa de la carrera de una persona. En Insight, hemos descubierto el valor de traer gente nueva a la industria de la tecnología. Se trata de algo más que llenar las vacantes, se trata de aportar nuevas ideas y dar nueva vida a las soluciones que ofrecemos a los clientes. También se trata de alentar a las personas a encontrar los roles que les apasionan para dar lo mejor de sí, laboralmente hablando, y progresar en una carrera que aman.

Con Insight's Skills Academy, las personas sin experiencia previa en TI ahora tienen la oportunidad no solo de comenzar una carrera en la industria de la tecnología, sino también de descubrir el área que mejor se adapta a ellos. Eso podría ser en servicios o ventas, en la transformación digital y cloud, o dónde quiera que sea que evolucione la tecnología durante su carrera.

Para tener éxito en el trabajo híbrido, las empresas tendrán que trabajar más duro y de manera más inteligente para brindar igualdad de oportunidades para el progreso profesional en cualquier entorno de trabajo. Esto significa garantizar una experiencia inclusiva y apoyar a los empleados en un nivel más humano. Realmente se trata de enfocarse menos en los "Recursos", en Recursos Humanos, y mucho, mucho más en los "Humanos".

Karen Radford
Insight EMEA Director en Talent

Cuando se trata de la progresión profesional, es posible que las empresas deban esforzarse más para ofrecer igualdad de oportunidades de sueldo, promoción y desarrollo. Esto significa incorporar la nueva forma flexible de trabajar dentro de las estrategias, programas y políticas de recursos humanos para garantizar que nadie se quede atrás.



Muchos empleados de Blackbaud participan en iniciativas de voluntariado en sus comunidades locales.

Blackbaud fortalece el bienestar social con la modernización de aplicaciones

Al trasladar las aplicaciones críticas para el negocio a Azure, este proveedor global de software mejora el rendimiento y la seguridad para sus clientes de bienestar social.



Escrito por

Krista Leland
Sr. Content Strategist, Insight

Como estratega de marketing y escritora dedicada para el equipo de innovación digital de Insight, Krista dedica sus habilidades a investigar, desarrollar y posicionar contenido relacionado con algunas de las tecnologías más punteras de la actualidad. Se basa en casi una década de experiencia en marketing, educación y redacción técnica para destilar temas complejos en recursos muy prácticos y valiosos para los líderes de TI de hoy.

Continuación

Blackbaud es la empresa cloud líder en el ámbito del bienestar social, y líder en responsabilidad social corporativa con sólidas políticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo.



El equipo de ingeniería de infraestructura de Blackbaud creó las herramientas necesarias para reubicar los productos Raiser's Edge NXT y Financial Edge NXT en Azure, pero las migraciones de clientes se realizaron inicialmente de forma individual. Insight desarrolló un enfoque programático para la ejecución y asumió la mayor parte de los esfuerzos de implementación. Esto incluyó identificar a los clientes hospedados elegibles, evaluar la viabilidad técnica de la migración a Microsoft Azure, programar y coordinar las migraciones, para luego realizar la reubicación y validar la funcionalidad posterior a la migración.

Blackbaud CRM es altamente configurable y los clientes que utilizan la solución a menudo tienen entornos muy especializados. Esto creó capas adicionales de complejidad en lo que respecta a la siguiente fase de las tareas de migración. A medida que el equipo de Blackbaud desarrollaba procesos con secuencias de comandos para configurar nuevos entornos de Blackbaud CRM en Azure, Insight creó secuencias de comandos adicionales para ayudar con la exportación e importación de datos de clientes de Blackbaud CRM existentes. Esto incluía módulos patentados utilizados para agilizar el proceso de respaldo y restauración de

configuraciones web de IIS, bases de datos SQL, usuarios de Active Directory y muchos otros componentes personalizados de aplicaciones.

Juntos, Insight y Blackbaud ejecutaron con éxito 14 reubicaciones de Blackbaud CRM y más de 900 reubicaciones de Blackbaud NXT en 2021, lo que dio como resultado costes de infraestructura reducidos, tiempo de actividad mejorado, procesos optimizados y seguridad mejorada para el cliente.

A medida que el proyecto de migración se extendía por toda la organización globalmente, Insight sirvió como una fuente constante de experiencia y dirección para las partes interesadas internas y externas por igual.

Jonathan Doonan, gerente de servicios de desarrollo de Queen's University Belfast en Irlanda del Norte, explicó el beneficio de esta coordinación: "Para la implementación real, hicimos que todos coreografiaran hasta el último minuto, por lo que sabíamos exactamente dónde debían estar y qué debían estar haciendo. Esta fue una gran migración, y no debía tomarse a la ligera. Con esta cantidad de datos, nunca se puede predecir cuánto tiempo llevará". Debido a que el

Como cualquier organización actual, las organizaciones sin ánimo de lucro dependen de la tecnología para gestionar sus operaciones y brindar servicios a los ciudadanos. Desde fundaciones y grupos sanitarios hasta museos, universidades y escuelas privadas, las organizaciones benéficas de todo el mundo confían en las soluciones de Blackbaud para cumplir su misión de promover el bienestar social.

Desde 1981, la empresa ha proporcionado software, servicios, inteligencia de datos y experiencia para ayudar a sus clientes a aprovechar al máximo cada dólar. Con soluciones para dar soporte a la recaudación de fondos, la concesión de subvenciones, la gestión de donantes, el marketing, el análisis y más, Blackbaud equipa a los agentes del cambio para maximizar el impacto de su trabajo.

Oportunidades para la modernización de aplicaciones

Durante muchos años, las soluciones de software y los datos de la empresa de Blackbaud se alojaron en diferentes centros de datos de todo el mundo. Pero la organización detectó la oportunidad de modernizar y optimizar la forma en que brindaba servicios alojados a los clientes al ofrecer los beneficios de la nube pública.

Sus sistemas de nube privada limitaban la capacidad de expandir los servicios a ubicaciones sin centros de datos establecidos, lo que agregaba complejidad a la capacidad de escalamiento y la implementación constante de características y personalizaciones. Los líderes de ingeniería de infraestructura de Blackbaud vieron la oportunidad de administrar mejor los costes y ofrecer nuevos servicios. Sabían

que un cambio a la nube pública aumentaría la agilidad, la seguridad, la capacidad y la rentabilidad, lo que les permitiría satisfacer mejor las necesidades de las organizaciones de bienestar social de todo el mundo.

Encontrar un socio y el camino hacia la nube

Durante su acuerdo de consumo con Microsoft en 2018, el equipo de TI de Blackbaud comenzó a buscar socios para respaldar su proyecto de migración. Microsoft recomendó a Insight como resultado de nuestra estrecha asociación técnica y nuestra amplia experiencia con Azure. También se consideraron otros dos proveedores, pero Insight demostró una voluntad única de colaborar de acuerdo a los requisitos de la empresa para cumplir con los objetivos inmediatos de la migración.

Con el acuerdo cloud implementado y el soporte de esta nueva colaboración con Insight, el proyecto estaba listo para lanzarse.

Una infraestructura de alojamiento en la nube privada distribuida en numerosos centros de datos globales había limitado la escalabilidad y añadido complejidad a la gestión de los productos de software insignia de la empresa.

Una estrategia de migración programática

El plan de migración se centró en los clientes que utilizan Blackbaud Raiser's Edge NXT® y Blackbaud Financial Edge NXT®, las principales herramientas de gestión financiera y recaudación de fondos de la empresa para organizaciones sin ánimo de lucro, así como Blackbaud CRM™, que proporciona una gestión integral de las relaciones con los clientes para organizaciones más grandes.



Blackbaud ha desarrollado una sólida cultura en torno a la retribución a la comunidad, con muchos empleados que se ofrecen como voluntarios de forma independiente, así como a través de actividades coordinadas por la empresa.

Continuación



equipo de la universidad estaba bien preparado y había trabajado en estrecha colaboración con los equipos de Blackbaud e Insight, “la puesta en marcha fue un gran éxito”, dijo.

Planes futuros para un impacto social a largo plazo

Juntos, Insight y Blackbaud ejecutaron con éxito 14 reubicaciones de Blackbaud CRM y reubicaciones para más de 900 clientes que involucraban Raiser’s Edge NXT, Financial Edge NXT o ambos, en 2021.

La migración ha permitido que el equipo de TI de Blackbaud reduzca los costes de infraestructura al aprovechar la capacidad de carga adicional en Azure durante las actualizaciones importantes. Este enfoque también ha reducido el tiempo de inactividad programado, lo que permite que el mantenimiento rutinario se realice de manera más eficiente. Además, las nuevas secuencias de comandos, los estándares y la automatización, respaldados por Insight, han simplificado y acelerado el procesamiento y la entrega generales, al tiempo que garantizan que cualquier problema inesperado pueda resolverse rápidamente.

Sin embargo, lo más importante es que estos esfuerzos de modernización han permitido que las organizaciones de bien social sin ánimo de lucro continúen creciendo,

transformándose y maximizando su impacto social en todo el mundo.

Los usuarios de Raiser’s Edge NXT y Financial Edge NXT como Lambda Legal, que migró a Microsoft Azure en cuestión de horas, se han beneficiado de una funcionalidad perfecta.

“Después de la migración, una de las diferencias más notables ha sido la disminución del tiempo que tardan en completarse las consultas y exportaciones más complejas”, dijo Fran Cohen, director de bases de datos de donantes de Lambda Legal. “En general”, agregó, “la migración a Microsoft Azure nos permite dedicar más tiempo a las funciones clave de nuestros trabajos para apoyar mejor la misión de Lambda Legal de lograr el pleno reconocimiento de los derechos civiles de las personas LGBT y de todas las personas que conviven con el VIH.”

Mientras tanto, aquellos que utilizan Blackbaud CRM ahora tienen un entorno dedicado que ofrece seguridad mejorada, mayor disponibilidad y acceso a nuevas funciones. Benedict Chiu, director de datos y tecnología de la Australian Conservation Foundation, una comunidad de más de 700.000 personas, expresó el valor del proyecto de reubicación para su organización. “La migración a Azure ha iniciado una nueva cadencia de trabajo que nos beneficiará significativamente al

optimizar nuestras operaciones, permitir un análisis de datos más avanzado, obtener una mejor perspectiva de nuestros donantes y la oportunidad de utilizar servicios adicionales”.

Este compromiso inicial ha establecido una relación continua de confianza y colaboración entre Insight y Blackbaud. Además de los esfuerzos continuos de migración y modernización, Blackbaud ha contratado a Insight para realizar una evaluación integral de su estrategia cloud y de datacenter.

“Nuestra asociación con Insight nos ha permitido acelerar nuestra migración a la nube pública”, compartió John Yeager, director senior de administración de aplicaciones para ingeniería de infraestructura y operaciones en la nube de Blackbaud. “Esa aceleración, a su vez, ha permitido que más organizaciones de bienestar social a las que Blackbaud da soporte, se den cuenta de la flexibilidad, seguridad, capacidad, velocidad de innovación y facilidad de automatización que ofrece la nube pública”.

Krista Leland
Sr. Content Strategist, Insight

Canada’s Eden Foundation utiliza soluciones de Blackbaud basadas en la nube para ayudar a recaudar fondos para la salud mental.

¿Las aplicaciones heredadas le están frenando?

Sea cual sea su misión, Insight se asegurará de que sus aplicaciones y su ecosistema estén a la altura.

4 formas de garantizar la seguridad de su entorno de trabajo

...y cómo Microsoft 365 E5 puede ayudar a conseguirlo

Escrito por

Rob O'Connor

EMEA Technology Lead - Security, Insight



El cambio al trabajo remoto durante la pandemia ha redefinido el entorno de trabajo. El trabajo híbrido flexible y los modelos descentralizados han dado lugar a que las organizaciones reconsideren sus estrategias y operaciones, y la solución de licenciamiento de Microsoft 365 E3 ha ayudado a muchos en sus necesidades de trabajo híbrido. Pero ahora, más que nunca, es importante considerar su estrategia de seguridad.

El modelo de trabajo híbrido significa que los datos que son críticos para su organización ya no se almacenan en su centro de datos, sino que se distribuyen a través de múltiples servicios cloud. Estos puntos finales (las computadoras portátiles en las que sus usuarios trabajan todo el día en casa, los servidores en la nube que mantienen en funcionamiento su plataforma de comercio electrónico) son un objetivo constante de ataques de phishing, malware, ransomware, etc. Los riesgos de tal brecha de seguridad y la mala publicidad asociada, el daño a la reputación y las posibles multas son un riesgo demasiado alto, por lo que las organizaciones deben asegurarse de tener implementado un conjunto sólido de controles.

Más allá de establecer un enfoque "zero trust" para su negocio, las organizaciones deben considerar invertir en una solución de múltiples puntos para proteger sus datos, redes, aplicaciones y nube. Sin embargo, esto puede ser costoso y dejar un punto ciego en su visibilidad. El último Microsoft 365, E5, proporciona herramientas mejoradas para ayudar a las organizaciones a hacer frente a las crecientes amenazas de seguridad, pero ¿es esta la solución adecuada para su negocio?

Para ayudarle a identificar cómo puede proteger y asegurar mejor su organización (y qué tecnología puede respaldar esto), he resumido los puntos clave que debe considerar al proteger su entorno de trabajo.

1. Microsoft Defender para aplicaciones cloud

Anteriormente conocida como Cloud App Security, esta solución/activo brinda visibilidad de los servicios cloud que los usuarios están aprovechando y le permite ejercer el control de manera granular. Puede establecer los parámetros de lo que los usuarios pueden hacer dentro de los servicios en la nube. Por ejemplo, si descubre que el equipo de licitación está compartiendo documentos utilizando una aplicación en la nube no autorizada que considera de riesgo, querrá evitar que carguen información, al mismo tiempo que les permite descargar información de clientes y socios.

Beneficio para usted: hoy en día, casi todas las

organizaciones utilizan aplicaciones cloud aprobadas y los usuarios encontrarán sus propias aplicaciones para realizar su trabajo. Algunas de esas aplicaciones en la nube pueden exponer a su organización al riesgo de robo de datos o almacenamiento de datos en geografías que no cumplen con el RGPD, etc. adecuado para el propósito.

Alternativas: podría agregar un Cloud Access Security Broker (CASB) de otro proveedor, pero no se beneficiaría de las integraciones listas para usar con otros servicios como Microsoft Information Protection y Data Loss Prevention. Esto puede terminar en un coste total de propiedad más alto, con muchos servicios profesionales necesarios para integrar y mantener todo el sistema.

Continuación

2. Plan Premium 2 de Azure AD

Como parte de la licencia de Microsoft E5, este plan combina una serie de características para fortalecer sus controles sobre quién puede acceder a qué, o “identidad”. Las revisiones de acceso reducen la sobrecarga de TI de administrar quién puede acceder a los documentos en toda la organización al trasladar la carga de mantener las listas de acceso de TI a los propietarios de datos en el negocio. La protección de identidad, la gestión de identidad privilegiada y el acceso condicional basado en riesgos brindan capas adicionales de seguridad para garantizar que los administradores se conecten de forma segura y desde ubicaciones y dispositivos aprobados y en el momento del día esperado.

Beneficio para usted: la identidad es un pilar clave del enfoque Zero Trust y es el vínculo que conecta a los usuarios remotos con los datos de la nube en un entorno de trabajo moderno.


Alternativas: podría lograr esto con otros proveedores agregando una serie de herramientas diferentes, pero no proporcionaría la facilidad de uso, la integración y los beneficios de administración simple de E5.

3. Defender para Endpoint P2


Esto se basa en la funcionalidad básica de “defensor de puntos finales” para proporcionar detección y respuesta completas de endpoints, investigación y reparación automatizadas, así como gestión de amenazas y vulnerabilidades. También es parte de la solución E5.

Beneficio para usted: ahora sus usuarios están trabajando en sus dispositivos en redes domésticas y desde hoteles, ya no están protegidos por su firewall corporativo. Esto significa que deben tener un conjunto mucho más sólido de controles de seguridad para evitar que los dispositivos sean violados y utilizados para obtener acceso a la red de su organización. Debe ser capaz de identificar, detectar y remediar las amenazas que afectan a sus puntos finales en tiempo real, en cualquier lugar del mundo en el que se encuentren.

Alternativas: si bien puede proporcionar esto con un producto de terceros, perderá la estrecha integración, los informes y la facilidad de uso de un enfoque de lo mejor de la suite E5.



El modelo de trabajo híbrido significa que los datos que son críticos para su organización ya no se almacenan en su centro de datos, sino que se distribuyen a través de múltiples servicios cloud.



Ahora sus usuarios están trabajando en sus dispositivos en redes domésticas y desde hoteles, ya no están protegidos por su firewall corporativo.

4. Information Protection P2


Incluido en la licencia E5, Information Protection P2 brinda la capacidad de ayudar a los usuarios a clasificar sus datos de manera más efectiva. Clasificar los datos (por ejemplo, como “Públicos” o “Sensibles”) puede ayudar a garantizar que se apliquen los controles correctos a esos datos. E5 proporciona funciones más automatizadas, por ejemplo, ayudar a los usuarios recomendando la clasificación correcta, guiándolos para que sigan sus políticas corporativas. Puede advertir a los usuarios si están a punto de compartir información en exceso por correo electrónico, y puede escanear sus archivos locales y clasificarlos automáticamente.

Beneficio para usted: la subclasificación de un documento significa que no estará tan bien protegido como debería. La sobreclasificación de archivos también es un problema, ya que da como resultado que se aplique una política de seguridad demasiado estricta, lo que genera frustración para el usuario y costes adicionales. Ayudar a los usuarios a clasificar sus datos correctamente es especialmente

importante cuando la fuerza de trabajo está dispersa en las oficinas en el hogar y es posible que no cuenten con soporte de TI local en su ubicación para ayudarlos.

Alternativas: ¡No hay alternativas reales a esto, más allá de esperar que sus usuarios clasifiquen sus datos correctamente!

Independientemente del tamaño, la industria o la ubicación de su organización; este entorno de trabajo cambiante nos enfrenta a todos con el desafío de proteger el negocio del riesgo de amenazas a la seguridad y de superar los desafíos de gobernanza y cumplimiento. En un momento en el que invertir en la tecnología adecuada podría prepararlo para el éxito y establecer un verdadero entorno de trabajo moderno para su organización, muchos están viendo el beneficio de pasar a un conjunto de controles de seguridad estrechamente integrados, como Microsoft E5.



Para descubrir cómo E5 puede beneficiar a su organización, descargue [nuestro ebook](#) y hable con nuestros expertos en licencias para analizar cómo actualizar a Microsoft 365 E5 y mantener su negocio más seguro.

FIN

¿ES EL

METAVERSO:

una oportunidad para empresas de cualquier tamaño?

El metaverso promete cambiar las reglas del juego, como lo fue Internet cuando apareció por primera vez. Así como la Internet de hoy es irreconocible con respecto a sus primeros días, el metaverso seguirá el mismo tipo de trayectoria. Algunos esperan que, en tan solo dos o tres años, nos preguntemos qué hacíamos antes del metaverso.

Sin dedicar demasiado tiempo a las definiciones, el metaverso es como una Internet del "mundo real", donde las personas pueden interactuar en entornos virtuales sin estar físicamente presentes. Por el momento, el elemento del "mundo real" se experimenta a través de auriculares de realidad virtual.

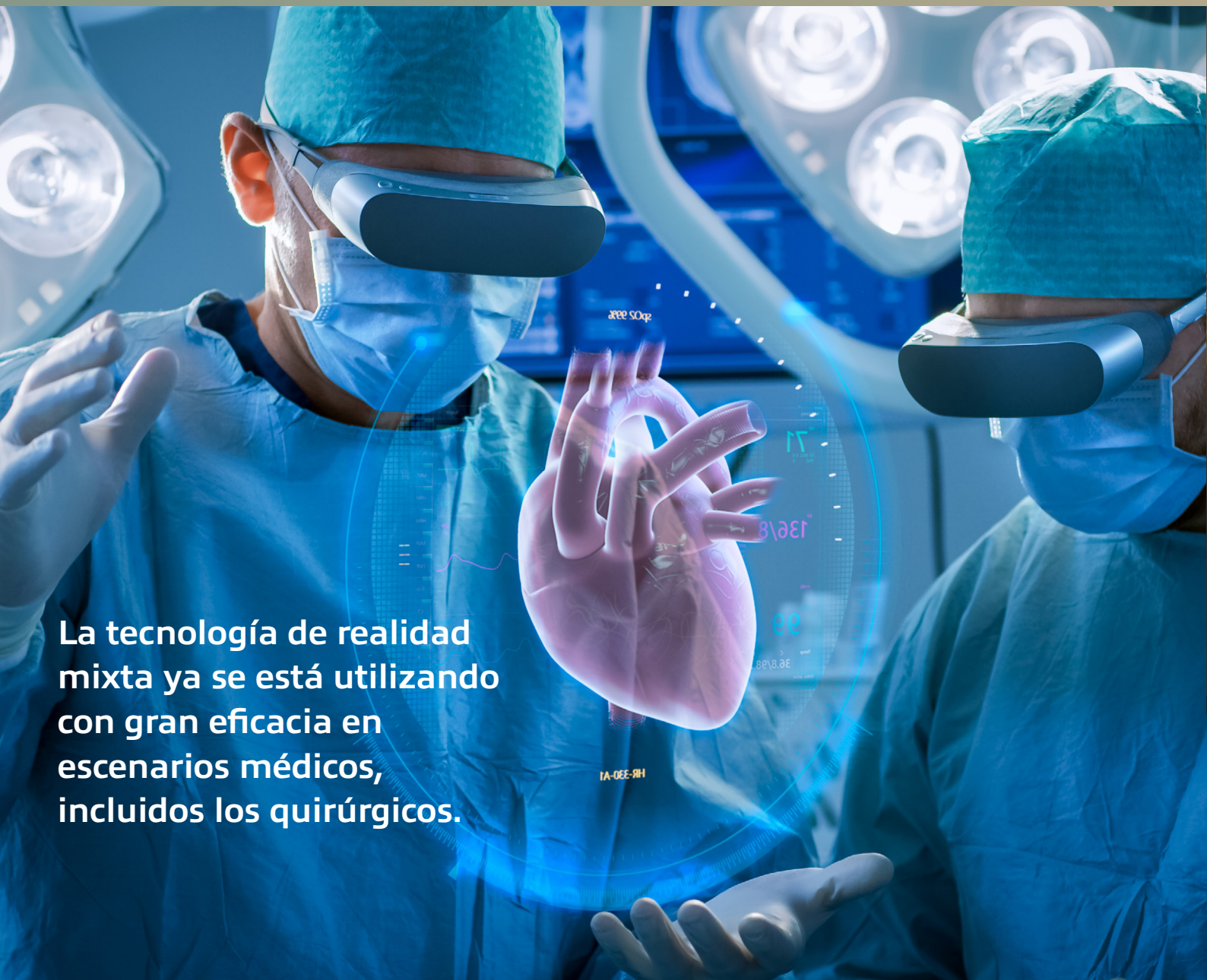
Entonces, la gran pregunta es, ¿qué significa el metaverso para las empresas? Puede parecer algo poco relevante, que no se priorizaría en este momento, ya que no es evidente cómo ayudaría a su negocio, pero está cada vez más cerca y, sí, brindará beneficios a organizaciones de todos los tamaños. De hecho, le mostraré algunos ejemplos de cómo el metaverso puede tener un impacto positivo en su negocio, hoy.



Escrito por

Antony Taylor
Technology Lead en Insight

Continuación



La tecnología de realidad mixta ya se está utilizando con gran eficacia en escenarios médicos, incluidos los quirúrgicos.

Mayor colaboración y democratización

Los últimos diez a veinte años han visto un fuerte enfoque tecnológico en las prácticas de trabajo colaborativo, desde el intercambio de archivos, la mensajería instantánea, la sincronización de documentos y las videoconferencias. El metaverso promete llevar esto al siguiente nivel. Adaptar los procesos de negocio para usar realidad mixta o asistida reducirá los costes para las empresas, y fomentará una mayor colaboración. Las personas pueden experimentar trabajar en la misma habitación, alrededor de la misma mesa, incluso en las mismas máquinas. El trabajo del proyecto y el desarrollo del producto permite a los compañeros de equipo compartir la misma vista del estado del proyecto o del producto en tiempo real. Además, todos tienen voz o una presencia equivalente. Tal como lo harían en un escenario de la vida real. El metaverso elimina la división "presente vs remoto" que las personas a menudo experimentan en las reuniones hoy en día.

Creación de prototipos más rápida y sencilla

Al replicar el mundo real en un entorno virtual, el metaverso significa que los prototipos de productos físicos, por ejemplo,

una mochila, la ropa, se pueden crear virtualmente más rápido. Reduce el coste asociado a los cambios de diseño y el tiempo necesario para reproducir modelos de diferentes tamaños y colores. Los fabricantes pueden reducir el tiempo y el coste en la etapa de diseño y obtener comentarios tempranos de los usuarios y grupos focos.

Experiencia del cliente mejorada

El alojamiento de entornos virtuales para clientes permite que una empresa presente su experiencia de marca de manera inmersiva. De forma muy similar a la creación de prototipos anterior, los clientes pueden probarse productos como ropa a través de un avatar. Esto ya lo utilizan varios sitios minoristas, pero extender la simulación hasta la caja les brinda a los clientes una interacción más completa con su marca.

Los restaurantes pueden albergar experiencias gastronómicas virtuales en las que cada persona ordena su comida a domicilio a través de un menú en línea y disfruta de una experiencia conectada con las personas alrededor de su mesa.

El trabajo del proyecto y el desarrollo del producto permite a los compañeros de equipo compartir la misma vista del estado del proyecto o del producto en tiempo real.



Servicio de planta y maquinaria

La tecnología de realidad mixta, como HoloLens de Microsoft, ya se está utilizando con gran eficacia en escenarios médicos, incluidos los quirúrgicos. Esta tecnología también es igualmente aplicable y ya se está utilizando para dar servicio a vehículos, líneas de producción y otra maquinaria, donde el ingeniero del fabricante puede dar servicio o reparar el producto de forma remota a través de un operador in situ. Esto puede resultar en un intercambio de información más rápido y efectivo, ya que las aclaraciones verbales y las explicaciones visuales en 3D van de la mano. También hay importantes ahorros de coste disponibles para las organizaciones que ofrecen servicio remoto a través de realidad mixta o asistida, ya que pueden escalar el servicio y brindar capacitación sin aumentar los gastos generales básicos.

La preparación variará según el sector, los desafíos y el tipo de clientes que tenga. Ahora es el momento perfecto para investigar qué puede hacer el metaverso por usted y cómo puede ampliar sus horizontes.

Prepárese para el metaverso

Las organizaciones con visión de futuro ya tienen el metaverso en su horizonte. Están investigando formas de incorporar la realidad virtual y aumentada en sus procesos de negocio y en la experiencia del cliente. Como aún es pronto, existen pasos prácticos que las empresas pueden dar para prepararse:

- Aumente la digitalización: obtenga la tecnología que necesita para construir una presencia online o ampliar su presencia existente.
- Considere lo que el metaverso podría hacer por usted en el futuro. Esto podría significar repensar su modelo de negocio y tomar las medidas necesarias ahora.
- Busque oportunidades para mejorar sus procesos de negocio con realidad mixta/asistida
- Interactuar con socios que ya ofrecen soluciones AR y VR y explorar con ellos diferentes opciones.

Descubra las soluciones de Insight que pueden ayudar a las empresas a prepararse hoy para la tecnología del mañana

1. You'll find a more detailed description that examines the 'What, Why, Who, When, Why and How' of the metaverse in our latest [Tech Journal](#).

Bekaert supera las barreras del idioma en Microsoft 365 con la formación y el asesoramiento de Insight.



Contexto

Los empleados de Bekaert, líder mundial en tecnologías de transformación y revestimiento de cables de acero, colaboran alrededor del mundo con Microsoft 365. La compañía, con sede en Bélgica, pidió asistencia a Insight para desarrollar y adoptar una hoja de ruta, proporcionar formación y medir el éxito de las herramientas. Además, Insight instaló un chatbot multilingüe que ayudase al servicio de atención al cliente de Bekaert

Antecedentes y desafíos

Las herramientas de colaboración son un ingrediente esencial para el éxito de un entorno de trabajo híbrido. Bekaert ya había migrado a Microsoft 365 antes de la pandemia, pero la COVID-19 ciertamente aumentó la necesidad de formación y gestión del cambio. Algunas de las preguntas que se hacían con frecuencia los usuarios de Bekaert eran: "¿cómo podemos organizar sesiones de brainstorming fuera de una sala de reuniones física? ¿Cómo podemos compartir un documento y trabajar en él juntos sin enviar decenas de copias por correo electrónico? ¿Cómo podemos asistir a un seminario o compartir la grabación de una reunión online?".

Un reto adicional era el hecho de que Bekaert tiene casi 10.000 usuarios que trabajan en más de 40 países diferentes. En lugar de ofrecer formación y asistencia en un solo idioma, Bekaert quería asegurarse de que la mayor parte del personal pudiese encontrar formación en su lengua materna. Para ello, Bekaert recurrió a Insight para que le ayudara a incrementar el conocimiento de las herramientas de Microsoft entre sus empleados, a la vez que les proporcionaba acceso a oportunidades de aprendizaje, así como a consejos y trucos. "Queríamos un socio que nos ayudara a crear seminarios web junto con un rincón de información para nuestros empleados", dijo Koen Vereeken, jefe global de TI de la infraestructura tecnológica de Bekaert. "Insight conoce los productos de Microsoft, tiene la experiencia adecuada para guiar a nuestros usuarios y aporta encuestas para medir las tasas de adopción".

Lanzamiento del proyecto

Insight ayudó a Bekaert organizando seminarios y evaluando el nivel de madurez. A modo de testeo, los primeros seminarios incluyeron formación básica, como el uso de Teams o OneNote, por ejemplo. Después de cada uno de ellos, se pidió a los participantes que completasen una encuesta y compartieran algunos de los temas que les parecían interesantes de cara a futuros talleres. El proyecto se puso en marcha en octubre de 2021 y, tras sólo seis meses después, Bekaert notó que la gente comenzaba a pedir formaciones más avanzadas. Además de los seminarios web, Insight también ayudó a crear una red de campeones digitales, personas que recibían formación adicional para convertirse en embajadores. Bekaert cuenta ahora con 13 champions activos en las distintas regiones, que cubren la mayoría de los idiomas de la organización. Para hacer un seguimiento de la adopción de las herramientas de Microsoft Office 365, Bekaert desarrolló una hoja de ruta de un año con varios hitos y KPI e Insight, a este respecto, midió el uso de las herramientas con soluciones como CoreView y Microsoft Productivity Score.

Soporte de Chatbot para el servicio de atención al cliente de Bekaert

Parte del proyecto fue la implementación de un chatbot para dar soporte al servicio de atención al cliente de TI. Este bot ayudaba a los empleados a crear tickets para los problemas que necesitaban la atención de un experto en TI. Bekaert quería que la solución estuviera disponible en varios idiomas. Al principio, pensaron en utilizar Power Virtual Agent para construir el chatbot. Sin embargo, esta herramienta obligaba a los usuarios a recrear el bot para cada idioma. Para ello, Insight sugirió Microsoft Bot Framework, una versión más avanzada de la herramienta.

Solución & Resultados

Con el apoyo de Insight, se construyó un sistema de chatbot totalmente operativo que habla cuatro idiomas: chino, español, inglés y holandés. Simon Verlae, líder de IT4IT Epic en Bekaert, sostiene que: "Gracias al enfoque pragmático y flexible de Insight, pudimos desplegar el chatbot en un corto periodo de tiempo". De hecho, el proyecto se completó en sólo dos meses, y el chatbot fue fácil de usar al estar integrado en Microsoft Teams. Esto significa también que los usuarios ahora tienen un canal adicional para contactar con el servicio de atención al cliente. Como próximo paso, Bekaert quiere hacer que el bot sea más inteligente y permita la resolución automática de preguntas básicas.



"Gracias al enfoque pragmático y flexible de Insight, pudimos desplegar el chatbot en poco tiempo".

Por el buen camino

Gracias al apoyo y las evaluaciones de Insight, Bekaert sabe que va por el buen camino.

Por ejemplo, **el 84% de los 10.000 empleados** ahora utilizan OneDrive y SharePoint para compartir documentos. Y aproximadamente tres de cada cuatro personas se comunican con Teams. Bekaert ofrece cuatro rutas de aprendizaje que cubren todos los casos de uso posibles, tanto para los principiantes como para los usuarios más avanzados.

Además, **el 80% de los idiomas** de la red de Bekaert están respaldados por el sistema de aprendizaje y la disponibilidad de campeones digitales.

En cuanto al chatbot: durante las primeras semanas, el servicio de atención al cliente se dio cuenta de que entre **el 20 y el 25% de sus tickets** procedían de este nuevo canal.

Ello, hace que el trabajo del equipo de TI sea más eficiente.



FIN

¿Por qué la gestión del rendimiento de las aplicaciones debe ser una prioridad para las empresas?

Insight | INTERVIEW



Santo Orlando
Practice Director Services TSG, Insight

Continuación

En 2022, la empresa media utiliza unas 200 aplicaciones. Éstas, son fundamentales en el desempeño de las funciones de negocio, permitiendo a las empresas funcionar sin problemas y gestionar una gran cantidad de datos. Mientras que la gestión de los datos y de la nube han estado en el punto de mira en los últimos años como prioridades clave de la empresa, las aplicaciones han ido creciendo silenciosamente y ganando impulso.

¿Qué se está haciendo para gestionarlas y protegerlas? Santo Orlando, Practice Director Services TSG en Insight, habla de los cambios que han experimentado las empresas en los últimos años en lo que respecta a las aplicaciones, y de la importancia de gestionar el rendimiento de las mismas para cualquier organización.

¿Por qué las aplicaciones son esenciales para las empresas hoy en día?

Las aplicaciones se han convertido en la columna vertebral de muchas empresas. No sólo son necesarias para almacenar y organizar los datos, sino que ofrecen a las empresas la oportunidad de relacionarse y comunicarse con los usuarios, además de impulsar la funcionalidad del negocio. Las aplicaciones también pueden garantizar la coherencia de la marca y el rendimiento empresarial de forma escalable. En resumen, las aplicaciones son cruciales para la mayoría de las empresas actuales.

¿Diría que el uso y la dependencia de las aplicaciones para las empresas ha cambiado en los últimos años?

Las empresas funcionan hoy de forma muy diferente a como lo hacían hace diez o incluso cinco años. La cantidad de datos que se recogen y almacenan es cada vez mayor, los servicios que ofrecen las empresas se han multiplicado y la escala y velocidad a la que se esto se produce es inmensa. Las aplicaciones no son una excepción.

Hoy en día, muchas aplicaciones se ejecutan en una arquitectura basada en microservicios, lo que significa que las empresas tienen una red intrínseca de servicios que se conectan entre sí, y que conectan a la empresa, los usuarios y los empleados. Las aplicaciones que una empresa posee u opera a menudo se encuentran a través de una configuración multi-nube, de manera que pueden comenzar con un puñado de ellas y crecer hasta convertirse en una enorme cartera de aplicaciones, gracias a la escalabilidad de la nube. Por lo tanto, las aplicaciones pueden permitir a las empresas expandirse y crecer rápidamente, dando servicio a los usuarios a escala global sin problemas, pero también conllevan muchos retos si no se gestionan adecuadamente. Por eso los servicios de gestión de aplicaciones son tan importantes.

¿Qué dificultades pueden tener las empresas si sus aplicaciones no se gestionan correctamente?

La pérdida de ingresos es sin duda una de ellas. Cada segundo de retraso en el tiempo de respuesta de una aplicación equivale a una pérdida de dinero para la empresa. Ya sea esto a causa de un error, de un rendimiento lento de la aplicación o de un fallo de seguridad más amplio. Tomemos como ejemplo la interrupción de Facebook del año pasado: Fortune estima que la caída de la aplicación durante unas horas costó a la empresa 100 millones de dólares en ingresos. Dependiendo del tamaño de su negocio, esto podría ser enormemente perjudicial para una empresa y su marca.

Sin la capacidad de observar las aplicaciones, las empresas tampoco pueden responder y reparar los problemas de rendimiento de las aplicaciones de manera oportuna y, por lo tanto, no pueden calcular con precisión el impacto comercial que los problemas de rendimiento de éstas podrían haber causado.

Además, la falta de gestión del rendimiento de las aplicaciones puede convertir a una organización en un blanco fácil para las brechas de seguridad y los intentos de piratas informáticos. Así, la falta de visibilidad en todo el rendimiento de las aplicaciones hace que la empresa no pueda reaccionar con la mayor rapidez posible. Además, existe el peligro de que los usuarios se quejen y de que su marca se vea, como resultado, perjudicada.

Usted habla de la gestión del rendimiento de las aplicaciones, ¿qué implica esto exactamente?

En pocas palabras, la gestión del rendimiento de las aplicaciones proporciona a las empresas una comprensión más profunda del comportamiento de sus aplicaciones. Significa tener visibilidad sobre la disponibilidad y la eficiencia de las propias aplicaciones empresariales, siendo capaz de adaptarlas y responder así a eventos dentro y

fuera de su organización. Del mismo modo, abarca factores como el proceso de negocio, la experiencia del usuario, todos los componentes de software, incluidos el middleware y la infraestructura, la red, la seguridad, la base de datos y la plataforma de datos de una aplicación en sí. La obtención de este conocimiento puede capacitar a las empresas para garantizar una respuesta rápida para solucionar cualquier problema que pueda surgir. Además, las empresas pueden reducir, o incluso evitar, el tiempo de inactividad y el rendimiento lento de las aplicaciones al obtener esta comprensión y administración integral de su cartera.

¿Cómo pueden las empresas tomar medidas para garantizar una buena gestión del rendimiento de las aplicaciones?

No existe una solución única para todos los casos, sino que depende de la empresa y de su trayectoria digital. En general, la gestión del rendimiento de las aplicaciones abarca e incluye varios departamentos, soluciones y servicios en toda la empresa. Encontrar un socio con la especialización pertinente para apoyar este viaje puede ser un buen primer paso.

En Insight, contamos con un equipo dedicado a ayudar a las empresas. Obtenga más información [aquí](#)

Santo Orlando
Practice Director Services TSG, Insight

Insight es calificado como "Visionario" en el Cuadrante™ Mágico de Gartner® de 2022 para servicios gestionados de gestión de activos de software (SAM)

Gartner

Estamos realmente orgullosos de haber sido reconocidos como Visionarios en el Magic Quadrant™ de Gartner® para Servicios Gestionados de Gestión de Activos de Software. Insight se dedica a mejorar su cartera de servicios para ofrecer un valor real y una excelente experiencia al cliente en todas nuestras regiones.

Para leer una copia gratuita del informe de investigación de Gartner, [haga clic aquí](#). Para más información sobre Insight, visite insight.com.

Tech

JOURNAL™

España



TECH Journal - 2º número - 2022

es.insight.com