itTRENDS

MARZO 2022

La transformación del puesto de trabajo:

nuevas necesidades de conexión, productividad y seguridad

UNA PUBLICACIÓN DE it Digital MEDIA GROUP

it TRENDS

Directora Arancha Asenjo arancha.asenjo@itdmgroup.es
Subdirectora Susana Herrero susana.herrero@itdmgroup.es
Redacción y colaboradores Alberto Varet, Ricardo Gómez, Hilda Gómez, Arantxa Herranz,Reyes Alonso
Diseño revistas digitales Eva Herrero
Producción audiovisual Miss Wallace, Alberto Varet
Fotografía Ania Lewandowska

it Digital MEDIA GROUP

Director General
Juan Ramón Melara juanramon.melara@itdmgroup.es
Director de Contenidos
Miguel Ángel Gómez miguelangel.gomez@itdmgroup.es
Directora IT Events & Lead Gen Programs
Arancha Asenjo arancha.asenjo@itdmgroup.es
Directora División Web
Bárbara Madariaga barbara.madariaga@itdmgroup.es
Director de Operaciones
Ángel Porras angel.porras@itdmgroup.es

Clara del Rey, 36 1º A · 28002 Madrid · Tel. 91 601 52 92

La empresa distribuida se convertirá en el modelo más común

Mucho se ha hablado en estos dos últimos años sobre los cambios en el modelo de trabajo. Pasada la urgencia de mantenerse aislados y seguir siendo productivos, las empresas empezaron a plantearse un formato híbrido que permita -cuando sea posible- compaginar el teletrabajo o trabajo en movilidad y el desempeño de la labor en las instalaciones corporativas.

Según Gartner, éstas son las empresas que están en el camino correcto. La consultora estima que, en 2023, el 75% de las organizaciones que viren hacia un concepto de empresa distribuida verán crecer sus ingresos un 25% más rápido que sus competidores. Vale la pena, por tanto, plantearse la adopción de esta fórmula, para la que los responsables de IT deberán implantar, como mínimo, nuevas formas de colaboración para trabajadores en remoto y on premise, acceso remoto seguro, gestión de la experiencia digital del empleado, y automatización de las operaciones de TI. De forma concreta, esto supone incorporar suites de colaboración y aplicaciones en cloud, autenticación multifactor, acceso a la red Zero-Trust, plataformas cloud nativas, analítica del puesto de trabajo, o gestión del endpoint, entre otros.

De todas estas soluciones, del nivel de madurez alcanzado por las empresas en estas estrategias de puesto de trabajo digital y seguro, y de las mejores prácticas para implantarlo, hablamos en el último Encuentro IT Trends "Transformación del trabajo. El empleado conectado", en el que participaron **Logitech, NFON, Check Point, WatchGuard, CITRIX, Canon, SonicWall y ESET**, con la visión práctica del puesto de trabajo en la Administración Pública de la mano de **ASTIC** y del sector privado con **Haya Real Estate**.

En nuestras páginas podrás encontrar también otros reportajes y contenidos que toman el pulso a la adopción de las TIC en sectores tan diferentes como son la universidad y la construcción.

Además, adelantarte que nos convertimos en una revista bimestral. El próximo número lo tendrás en tus manos a mediados de abril. Mientras tanto, puedes seguir la actualidad de las tendencias tecnológicas en nuestra web www.ittrends.es. ■

Arancha Asenjo
Directora IT Trends

itTRENDS

El cambio tecnológico y cultural en el paradigma de la universidad digital

Tras el esfuerzo de habilitación inmediata de sistemas digitales que permitieran la continuidad de las actividades educativas en los inicios de la pandemia, el futuro de las enseñanzas superiores conlleva un cambio organizativo, cultural y tecnológico que integre las tecnologías emergentes situando al estudiante en el centro para recuperar el papel de liderazgo de la Universidad en la transformación social.

Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Universidades, en España existen 83 universidades y, de ellas, 33 son privadas. Con la llegada de la pandemia, el conjunto del sistema universitario español sufrió el mayor impacto de su historia, al margen de conflictos bélicos, viéndose obligado a habilitar en tiempo récord sistemas digitales para continuar su funcionamiento de forma remota.

Tal como refleja el Informe CYD 2020 de la Fundación conocimiento y Desarrollo, casi el 86% de las universidades llevaron a cabo medidas para adaptar su actividad docente a un modelo online antes del 14 de marzo de 2020 y cerca de un 90% cerró sus instalaciones, al menos parcialmente. De la noche a la mañana, el porcentaje de enseñanzas totalmente online que impartían las universidades españolas presenciales pasó de un 5% a más del 83%. ¿Un milagro?

UNA DIGITALIZACIÓN QUE COMENZÓ HACE AÑOS

Lo cierto es que, aunque en parte fue absolutamente asombroso, el sistema universitario español ya llevaba varios lustros adaptándose a las demandas de una sociedad cada vez más digitalizada. Sobre todo en el ámbito privado, con entidades más flexibles y, por tanto, menos resistentes al cambio.

"Las universidades que ya estaban inmersas en esta adaptación antes de la época de pandemia han podido hacer frente, de una manera más efectiva, a la situación que nos ha tocado vivir e incluso aprovechar esta coyuntura de cambio obligatorio para avanzar en sus procesos de transformación. En U-tad, fuimos capaces de adaptarnos muy rápidamente a las necesidades especiales que supuso la crisis de la COVID-19 porque contábamos con la experiencia de metodologías de formación en formato híbrido", afirma Pilar López, directora de Tecnología Académica y E-Learning en el Centro Universitario U-tad.

En la misma línea, se manifiesta Emiliano Blasco Doñamayor, vicerrector de Transformación Digital en la Universidad CEU San Pablo: "en el CEU, la apuesta por la tecnología y la innovación es tradicional y lo venimos haciendo como parte de nuestra vocación docente y de servicio desde el principio de nuestra actividad como institución educativa".

Tras el hito marcado durante el confinamiento con un gran esfuerzo por parte de toda la comunidad educativa, ahora se trata de afrontar una transformación digital fruto de la reflexión y la planificación que conduzca al paradigma de la universidad digital. Una universidad que, como asegura el propio Blasco Doñamayor reclamando su posición de liderazgo, "es desde siempre el centro de la cultura e innovación en la sociedad y su misión debe estar orientada a este fin".

Cristina Villalonga, directora de Global Campus Nebrija de la Universidad Nebrija, se extiende un poco más y añade que la Universidad no solo tiene que saber adaptarse a los cambios tecnológicos, sino también a los cambios sociales, culturales y profesionales. En su opinión, debe estar conectada con el contexto y el entorno, y abierta a un proceso de reflexión, reinvención e innovación continuo para poder dar respuesta a las necesidades y desafíos de cada momento.

PILAR LÓPEZ,
directora de Tecnología Académica y E-Learning en el Centro Universitario U-tad

TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN TODAS LAS DIMENSIONES DE LA ACTIVIDAD UNIVERSITARIA

José María Ortiz, vicerrector de Organización y Transformación Digital de la Universidad Pontificia Comillas, considera que uno de los pilares para

EMILIANO BLASCO DOÑAMAYOR, vicerrector de Transformación Digital en la Universidad CEU San Pablo

alcanzar ese reto es maximizar la experiencia digital de los estudiantes. A este respecto, ve fundamental analizar su student journey, pero también incorporar nuevas tecnologías disruptivas que permitan transformar en términos de eficiencia los procesos operativos y aumentar significativamente su valor, o integrar la cultura del gobierno del dato como socio necesario e imprescindible para promover una mejora continua que forme parte del ADN de la labor de gestión.

Desde luego, la transformación digital afecta a todos los ámbitos de la actividad universitaria. Joaquín Rodríguez, director de Tecnología para el Aprendizaje de la Institución Educativa SEK, bajo cuyo paraguas está la Universidad Camilo José Cela, se muestra convencido de que todos los departamentos de una organización educativa están implicados directamente en el cambio. Así, señala que la transformación digital trae consigo cambios en los modelos de dirección y gobernanza, en las prácticas de enseñanza y aprendizaje, en las modalidades de comunicación y trabajo colaborativo, en la manera en la que se investiga y publica...

Igualmente, exige nuevas metodologías y formas de docencia que sean capaces de aglutinar entornos y recursos presenciales y online, itinerarios formativos dinámicos, entornos disruptivos de aprendizaje, plataformas adaptativas, nuevas titulaciones que combinen humanística y tecnología y, por supuesto, una experiencia única y completa para el estudiante (y el profesor) en todos sus aspectos vitales, tal y como apunta José Antonio Marcos, CIO y director de la Oficina de Transformación Digital de la Universidad Francisco de Vitoria.

COMPETENCIAS DIGITALES Y REORGANIZACIÓN

En una primera fase, para el CIO de la UFV, la mayor dificultad está en la resistencia de las personas a salir de su zona de confort, lo que comúnmente denominamos "el miedo al cambio". Dado que es un proceso que implica a toda la institución y va más allá de la mera implantación de tecnología, resulta imperativo realizar un diagnóstico inicial del punto de partida y una planificación de la hoja de ruta que va a definir el camino hacia el futuro de la Universidad.

CRISTINA VILLALONGA, directora de Global Campus Nebrija de la Universidad Nebrija

A este aspecto, Joaquín Rodríguez desvela: “nos ha forzado a repensarnos como una organización más horizontal y colaborativa, en base a nodos que cooperan en la resolución de retos y problemas, lo que nos ha obligado, por último, a pensar en el tipo de competencias que queremos promover y cultivar para que todo esto sea posible”. Y es que, en este escenario de disrupción en la enseñanza superior, la capacitación digital de alumnos, profesores y personal es una cuestión que destacan todos los responsables de instituciones privadas entrevistados.

"Contamos con programas de competencia digital docente, para mejorar la enseñanza en los espacios digitales, y acciones específicas para el desarrollo de competencias y habilidades digitales del alumnado. En este sentido, formamos no solo en aquellas skills vinculadas al desarrollo profesional, sino también aquellas que permitan al estudiantado desenvolverse como ciudadanos digitales con libertad, responsabilidad y seguridad", apunta la directiva de la Universidad Nebrija. En cambio, para un centro universitario tecnológico como U-tad, donde la tecnología es intrínseca a su concepción, con un promedio de uso de 3-4 herramientas de software por asignatura, el desafío se ha centrado en que estudiantes y claustro pudieran acceder desde el campus virtual a los recursos necesarios para el desarrollo del proceso educativo de forma simplificada desde cualquier lugar y dispositivo. Y, obviamente, esta actualización de infraestructuras y procesos se ha potenciado en todos los centros

LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS MÁS SIGNIFICATIVOS

El vicerrector de la Universidad de Comillas nos habla de las ventajas de la administración electrónica, materializada de forma muy especial en la digitalización de procesos relevantes dentro de su Secretaría General. "En este departamento, se han fomentado sistemas de autoservicio para la comunidad universitaria, que también han conseguido una reducción de tiempos muy significativa", indica José María Ortiz. Por su parte, José Antonio Marcos, de la UFV, explica que han migra-

JOSÉ MARÍA ORTIZ,
vicerrector de Organización y Transformación Digital de la Universidad Pontificia Comillas

COMPONENTE 21 DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

El Componente 21 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno se dedica íntegramente a la modernización y digitalización del sistema educativo español para orientarlo hacia un modelo de enseñanza personalizado, inclusivo y flexible, contemplando la formación del profesorado en el uso de nuevas técnicas educativas en las escuelas, así como la conectividad de la red universitaria y la adaptación de sus programas y sistemas a las nuevas tecnologías y al aprendizaje híbrido. En su desarrollo, recoge los principales retos y objetivos para modernizar la Educación, entre los que destacan la mejora de los resultados educativos, la modernización del sistema universitario y la recualificación e internacionalización del personal docente e investigador. También persigue estimular la innovación y transformación digital desde la universidad buscando que las propias universidades puedan convertirse en actores centrales en los procesos de transición digital, además de detallar su contribución global a la transición ecológica y digital.

do sus sistemas a estructuras cloud escalables, desplegado redes colaborativas de conocimiento y desarrollo e implantado nuevos sistemas para la prevención y control en ciberseguridad. Asimismo, asegura que se han creado y se están creando nuevos edificios y espacios en el campus con un alto índice de eficiencia energética al que contribuye su domotización, se han digitalizado todas las aulas de la Universidad y grandes salas de reuniones o eventos, o se han diseñado espacios de investigación y descubrimiento compartido, como un learning space en que se despliegan un ágora digital, dos espacios de cocreación , dos espacios de coworking y múltiples cabinas para videoconferencias.

En la CEU San Pablo, la mejora de los servicios universitarios ha logrado reducir la burocracia a la que tenía que responder el claustro, mientras que los mostradores virtuales ahora permiten a los estudiantes realizar gestiones de forma remota. No obstante, según confiesa el vicerrector Emiliano Blasco Doñamayor, uno de los mayores beneficios ha sido el refuerzo de un sentimiento de comunidad y de pertenencia a la institución, lo que "ha demostrado ser el caldo de cultivo para la investigación y creación de nuevas sinergias".

El reconocimiento es otro estímulo para la innovación. De hecho, el Premio Magisterio a los Protagonistas de la Educación 2021 en la categoría de Educación Superior y el Blackboard Catalyst Award en la categoría Leading Change que ha recogido la Universidad Nebrija por su modelo de Presencialidad Híbrida, los conminan a seguir avanzando en la inmersión y personalización del aprendizaje.

TECNOLOGÍAS EMERGENTES EN LA UNIVERSIDAD: PRÓXIMOS PASOS

En el rol de liderazgo que debe asumir la Universidad como promotora de la transformación social en una economía digital, las tecnologías emergentes tienen que ocupar un primer plano en sus procesos de enseñanza-aprendizaje, gestión, investigación y transferencia de conocimiento. Se trata de buscar la excelencia educativa reinventado la educación superior para

JOAQUÍN RODRÍGUEZ,
director de Tecnología para el Aprendizaje de la Institución Educativa SEK

JOSÉ ANTONIO MARCOS,
CIO y director de la Oficina de Transformación Digital de la Universidad Francisco de Vitoria

alcanzar una Universidad innovadora, abierta y conectada. Es por ello por lo que en entidades como la CEU San Pablo ya están desarrollando proyectos en torno a la Inteligencia Artificial, el metaverso o el análisis y gestión de datos. También la Universidad Francisco de Vitoria se apoya en la investigación en tecnologías disruptivas. Así lo ve su CIO, José Antonio Marcos: "la Inteligencia Artificial y el Machine Learning nos permitirán mejorar nuestros procesos de toma de decisiones basados en el tratamiento de datos de múltiples fuentes y aplicaciones de la Universidad en un campus conectado (nuevas titulaciones, plataformas de aprendizaje adaptativo, modernización de la gestión y los servicios, la experiencia en la Universidad, o la gestión del tráfico y reducción de la huella de carbono). La domotización inteligente de los edificios mejorará aún más la eficiencia y sostenibilidad en el campus. La realidad virtual y aumentada combinada con el 5G posibilitarán entornos inmersivos de aprendizaje en formato híbrido que permitirán que cualquier persona pueda estudiar en la Universidad desde cualquier lugar y en cualquier momento. El blockchain y la robotización mejorarán la gestión y administración inteligente de servicios y la posibilidad de plataformas adaptativas de aprendizaje".

OBJETIVOS ALINEADOS CON LA UE Y EL GOBIERNO DE ESPAÑA

Es un viaje en el que por primera vez hay unas ambiciosas directrices comunes nacionales e internacionales. La Brújula Digital europea o el Componente 21 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia son algunas de las iniciativas que funcionan como guías.

"En nuestro caso –aclara Joaquín Rodríguez de la Institución SEK– tenemos presente desde el mismo momento de su publicación las recomendaciones de la Unión Europea referentes a las 'Organizaciones educativas digitalmente competentes' y a los distintos marcos competenciales para el profesorado y el alumnado. También participamos con regularidad en los distintos grupos de trabajo de la CRUE, dedicados al análisis e imple-

mentación de muchas de las recomendaciones provenientes del 'European framework for the digital competence of educators' o de otras líneas de trabajo relacionadas con sistemas de acreditación, estándares o big data educativo. En mi opinión, esta vertiente de colaboración estratégica entre instituciones de educación superior será de vital importancia para afrontar la complejidad de los asuntos a los que tendremos que hacer frente los próximos años".

De igual modo, en la Universidad de Comillas están elaborando un plan director de transformación digital alineado con los objetivos de la UE y el Gobierno de España basado en cuatro ejes estratégicos de actuación: la promoción de un ecosistema de educación digital; el impulso de la experiencia global de los usuarios; la mejora de los modelos de gobernanzas y la toma de decisiones basadas en datos; y la promoción de un smart campus, el cual también se vincula con el compromiso por la transición ecológica definido en el PRTR.

En definitiva, reinventar la educación superior pasa por una transformación digital focalizada en la innovación y una intensidad tecnológica que ponga al alumnado en el centro y persiga metas de desarrollo de pensamiento crítico y creatividad, equidad, compromiso medioambiental y cohesión social. ■

ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DIGITALMENTE COMPETENTES

Este informe del Centro Común de Investigación (Joint Research Centre, JRC), el servicio científico propio de la Comisión Europea, presenta las líneas clave para que los países de la UE puedan rediseñar sus estrategias organizativas, de modo que mejoren su capacidad de innovación y exploten todo el potencial de las tecnologías y contenidos digitales.

Con la progresiva incorporación de las tecnologías digitales en todos los niveles de la educación, este documento pretende ayudar a consolidar el progreso en este sentido y asegurar su escala y sostenibilidad. Por ello, presenta el Marco Europeo para Organizaciones Digitalmente Competentes (DigCompOrg), con el que se pretende facilitar la transparencia y la comparabilidad entre iniciativas relacionadas emprendidas por toda Europa. Sus principales objetivos son invitar a la autorreflexión y la autoevaluación dentro de las organizaciones educativas a medida que vayan profundizando en su implicación con el aprendizaje y pedagogías digitales, así como permitir a los responsables de la elaboración de las políticas diseñar, implementar y evaluar intervenciones para la integración y uso eficaz de las tecnologías de aprendizaje digital.

MÁS INFORMACIÓN

- 5 tendencias en innovación cloud para 2022
- El mercado de soluciones de inteligencia artificial seguirá creciendo a partir de 2022
- Nuevas tecnologías que revolucionarán el ecosistema digital

Si te ha gustado este artículo, compártelo

EL TRABAJO HÍBRIDO EN ACCIÓN

Muchas empresas están en fase de descubrir un nuevo mundo. Un mundo en el que el trabajo ya no está vinculado a una sola ubicación. En el que pueden capacitar a sus empleados para que se conecten, colaboren y hagan el trabajo de forma segura, sin importar donde estén.
Pero, ¿encontrarán lo que buscan? ¿O se trata de un sueño imposible?

Si se hace bien, el trabajo híbrido puede suponer que todo el mundo salga ganando, así como ofrecer mejores resultados y una mayor flexibilidad y libertad a los empleados. Adaptar tu modelo de trabajo es más fácil de lo que supones, si tienes un socio de confianza que te acompañe en el proceso.

Descarga la novela gráfica y descubre cómo impulsar tu negocio.

Canon

See the bigger picture

Entornos híbridos: la nueva normalidad en la fuerza laboral

Tras varios años hablando del teletrabajo y de sus ventajas, la realidad surgida de la irrupción de la Covid-19 aceleró una trasformación que ha alterado por completo los entornos laborales que conocíamos. Ahora, dos años después, todo parece indicar que la vuelta atrás es imposible, pero que la huida hacia delante tampoco es una opción, con lo que nos vemos abocados a un planteamiento híbrido que permita concentrar lo mejor de ambos mundos.

No parece que el puesto de trabajo presencial vaya a imponerse en la globalidad de las empresas, pero tampoco lo va a hacer el puesto remoto, con lo que la nueva realidad laboral apunta a unos entornos híbridos que fusionen las ventajas de ambos modelos, pero que también tienen unos retos en cuanto a seguridad, colaboración y productividad, que las empresas no pueden pasar por alto.

Recogía recientemente Harvard Business Review en un artículo titulado 11 tendencias que darán forma al trabajo en 2022 y más allá, los cambios culturales que tendrán que asumir trabajadores y empresas en esta nueva realidad, que, tal y como explican los expertos de la publicación, no serán pocos ni sencillos.

Sin embargo, los avances tecnológicos hacen posible una evolución que va a facilitar una realidad híbrida que permita a la fuerza laboral trabajar allí donde quieran o necesiten hacerlo, sin que ello suponga un menoscabo de la productividad o de la seguridad necesaria para el negocio.

Permitir que los trabajadores cumplan con sus funciones fuera de la oficina es solo un paso en este modelo híbrido. Es necesario un cambio cultural en la empresa que defina una estrategia pensada para la nueva realidad

LA NUEVA REALIDAD

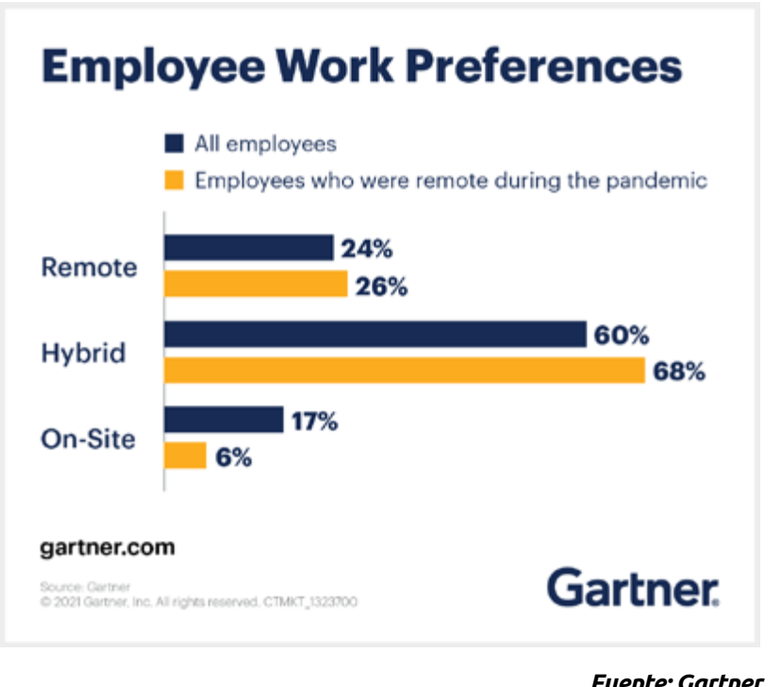
Los empleados se han acostumbrado a trabajar desde casa, y no hay forma de volver atrás. La nueva realidad a partir de este 2022 es el trabajo híbrido, lo que significa apoyar a una fuerza laboral que incluye tanto a usuarios internos como remotos. Los trabajadores exigen estas opciones de trabajo híbridas, y, si no las obtienen, irán a trabajar a una empresa que las proporciona, inmersos como estamos en una guerra por la obtención y la retención del talento.

Crear un entorno de trabajo híbrido no es simplemente una cuestión de dar permiso a los empleados para trabajar desde casa unos días a la semana. Eso es simplemente aplicar una nueva política o dos a un viejo sistema que fue diseñado para empleados internos, con trabajadores remotos como una idea de último recurso. El cambio al trabajo híbrido es una oportunidad para una realineación estratégica del negocio que mantendrá a las empresas competitivas a medida que la relación entre empleadores y empleados continúa redefiniéndose.

DEFINIENDO EL TRABAJO HÍBRIDO

El principal elemento de esta realidad híbrida es la irrelevancia del lugar desde el que el empleado se conecta y trabaja. La empresa debe garantizar que el trabajador puede acceder a los datos y recursos que necesita allí donde los necesita, sin que ello suponga un retroceso en la seguridad o en la productividad imprescindible para el negocio. De hecho, una encuesta publicada por Mercer, realizada a empresas de Estados Unidos, deja claro que el 94% de los encuestados estimaban que la productividad con el trabajo remoto a raíz de la pandemia había crecido o, al menos, se había mantenido. Aunque esta percepción es diferente si hablamos de las empresas, tal y como señala una encuesta de Gartner, que muestra que el 64% de los empleadores consideran que los trabajadores on-site son más productivos.

Asimismo, las compañías deben asegurar la colaboración entre los miembros de la fuerza laboral a través de herramientas específicas y tecnología de comunicaciones que consigan ofrecerles una sensación de "seguir en la oficina" aunque se encuentren a muchos kilómetros de distancia.



Fuente: Gartner

Clica en la imagen para ver la galería completa

Pero, como decíamos, permitir que los trabajadores cumplan con sus funciones fuera de la oficina es solo un paso en este modelo híbrido. Es necesario un cambio cultural en la empresa que defina una estrategia pensada para la nueva realidad. Todos los responsables de la toma de decisiones en la organización deben estar de acuerdo con las mismas políticas y principios generales, desde los directivos de TI hasta los de

Recursos Humanos, pasando, por supuesto, por el CEO. Al mismo tiempo, la flexibilidad es esencial para ayudar a retener talento en la empresa. Para ello, las empresas se están volviendo más competitivas no solo en salario y beneficios, sino también en flexibilidad de horarios. Las empresas están descubriendo que la relación empleador/empleado es más que solo hacer el trabajo de hoy. Se trata de mantener una relación a largo plazo donde se eliminan los obstáculos que impiden que cada empleado alcance su máximo potencial. En este sentido, Brian Kropp, jefe de Investigación de RR.HH. de Gartner señalaba que "forzar a los empleados a volver a acuerdos de trabajo no flexibles podría dejar a las organizaciones vulnerables a que el talento sea activamente cazado por los empleadores que ofrecen el tipo de flexibilidad que los empleados han llegado a esperar durante la pandemia. Los empleados han demostrado que pueden ser productivos a distancia y ahora desafían a los empleadores para que les expliquen por qué deberían volver".

UNA NUEVA APROXIMACIÓN A LA SEGURIDAD

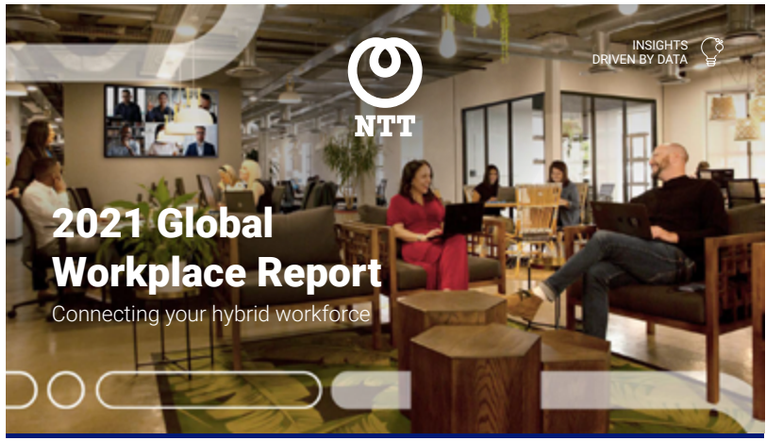
Más allá de esta renovación en la relación con el trabajador, no hace mucho tiempo que la mayoría de la TI corporativa se centraba en un centro de datos en el sitio que controlaba y administraba toda la actividad de los empleados internos. Los trabajadores remotos tenían que conectarse a través de una VPN para atravesar el perímetro de seguridad, pero eso era suficiente porque no había tantos trabajadores remotos.

Obviamente, ese modelo está desactualizado ahora, porque hay muchos más trabajadores remotos. Las conexiones VPN pueden ser temporales, y si la mitad de su fuerza laboral necesita acceso fuera del sitio, simplemente no es viable pedirles a todos que usen VPN. Asimismo, muchas empresas están moviendo la mayoría de sus sistemas de TI a la nube, donde todos tienen el mismo acceso, sin importar dónde se encuentren, lo que provoca que los firewalls que protegían el centro de datos interno de intrusos externos tampoco sean la respuesta, porque la confianza se basaba en la ubicación. A medida que se disuelve la distinción entre el acceso interno y remoto a los recursos de la empresa, también lo hace la necesidad de diferenciar entre el nivel de seguridad necesario para el acceso in situ y fuera del sitio. En los sistemas de TI actuales, todos tienen el mismo nivel de confianza: ninguno.

Cada activo y cuenta comienza con una base de confianza cero (Zero Trust), y tiene que demostrar su valía con cada acceso. Ninguna cuenta, ningún dispositivo, ninguna conexión obtiene ningún tipo de pase de seguridad de forma predeterminada. Esta mentalidad de confianza cero elimina la necesidad de que el personal de TI administre diferentes niveles de seguridad y mantiene los sistemas en general más seguros.

OTRAS TECNOLOGÍAS PARA EL TRABAJO HÍBRIDO

Algunas organizaciones están adoptando un enfoque de digitalización centrado en la nube en apoyo de sus estrategias en el lugar de trabajo. Sin embargo, muchos aún no están maximizando sus inversiones en tecnología. Necesitan una infraestructura de red moderna que admita los cambios en los espacios de trabajo físicos y habilidades internas para garantizar la integración y optimización de las tecnologías existentes.



Fuente: NTT

Clica en la imagen para ver la galería completa

Aquellos que se han digitalizado con éxito están viendo los resultados: en un mejor trabajo en equipo, una mayor agilidad empresarial, mejores experiencias de empleados y clientes, y un rendimiento comercial.

Las redes y los servicios de conectividad deben ser resistentes y seguros, y la calidad de servicio (QoS) a un nivel que permita resultados comerciales para diferentes perfiles de empleados.

Las soluciones basadas en Edge Computing, IA, computación en la nube y análisis de datos generarían información en tiempo real para que las empresas la utilicen a medida que hacen la transición a modelos de trabajo híbridos. Los datos recopilados de los dispositivos y sensores conectados instalados en todo el lugar de trabajo ayudarían a las empresas a optimizar sus recursos y garantizar un entorno de trabajo seguro.

Junto con las herramientas de seguridad ya mencionadas, guardar información en un servidor basado en la nube es un requisito clave para el trabajo híbrido. Al pasar a la nube, las empresas pueden aumentar las capacidades de ancho de banda de Internet, reducir los costes de mantenimiento y conservación de la infraestructura local y disfrutar de la capacidad de escalar hacia arriba o hacia abajo cuando sea necesario.

Y es que a medida que las personas aumentan el trabajo desde una variedad de ubicaciones, los empleados buscan aplicaciones basadas en la nube que guarden datos automáticamente y faciliten el intercambio y el acceso. Por su parte, las empresas ahora pueden usar herramientas móviles para elevar sus experiencias de colaboración.

Por otra parte, la actividad empresarial continúa evolucionando en la mejora de los procesos, y tecnologías como la Automatización o la IA pueden ayudarles en este terreno, mientras conviven con la nueva realidad laboral, porque liberarán recursos asignados hasta ahora a tareas repetitivas y aportarán inteligencia a la toma de decisiones. Esto, junto con nuevas capacidades a la hora de definir las aplicaciones, incluidas tendencias para la creación de estas herramientas con poco (low-code) o sin ningún código (no-code), facilitarán un nuevo nivel de colaboración entre desarrollo y negocio no alcanzado hasta ahora. ■

MÁS INFORMACIÓN

- Fórum Económico Mundial: Tecnología para el futuro trabajo híbrido
- Harvard Business Review: 11 tendencias que darán forma al trabajo en 2022 y más allá
- PwC: El futuro del trabajo
- Cultura empresarial para el trabajo híbrido
- Gartner: riesgos a considerar de la vuelta de los trabajadores a la oficina
- Harvard Business Review: la tecnología define la experiencia del empleado

Si te ha gustado este artículo, compártelo

Cualquier sitio puede ser una oficina si tu quieres que lo sea.

Ofrece a tus empleados la flexibilidad de trabajar desde cualquier lugar y en cualquier dispositivo, incluso mediante los dispositivos personales, con el workspace de Citrix.

citrix™

CARMEN CABANILLAS, Subdirectora General de Gobernanza de los Registros
en Dirección General de Gobernanza Pública y presidenta de ASTIC

“La mayoría de los empleados públicos están en disposición de teletrabajar”

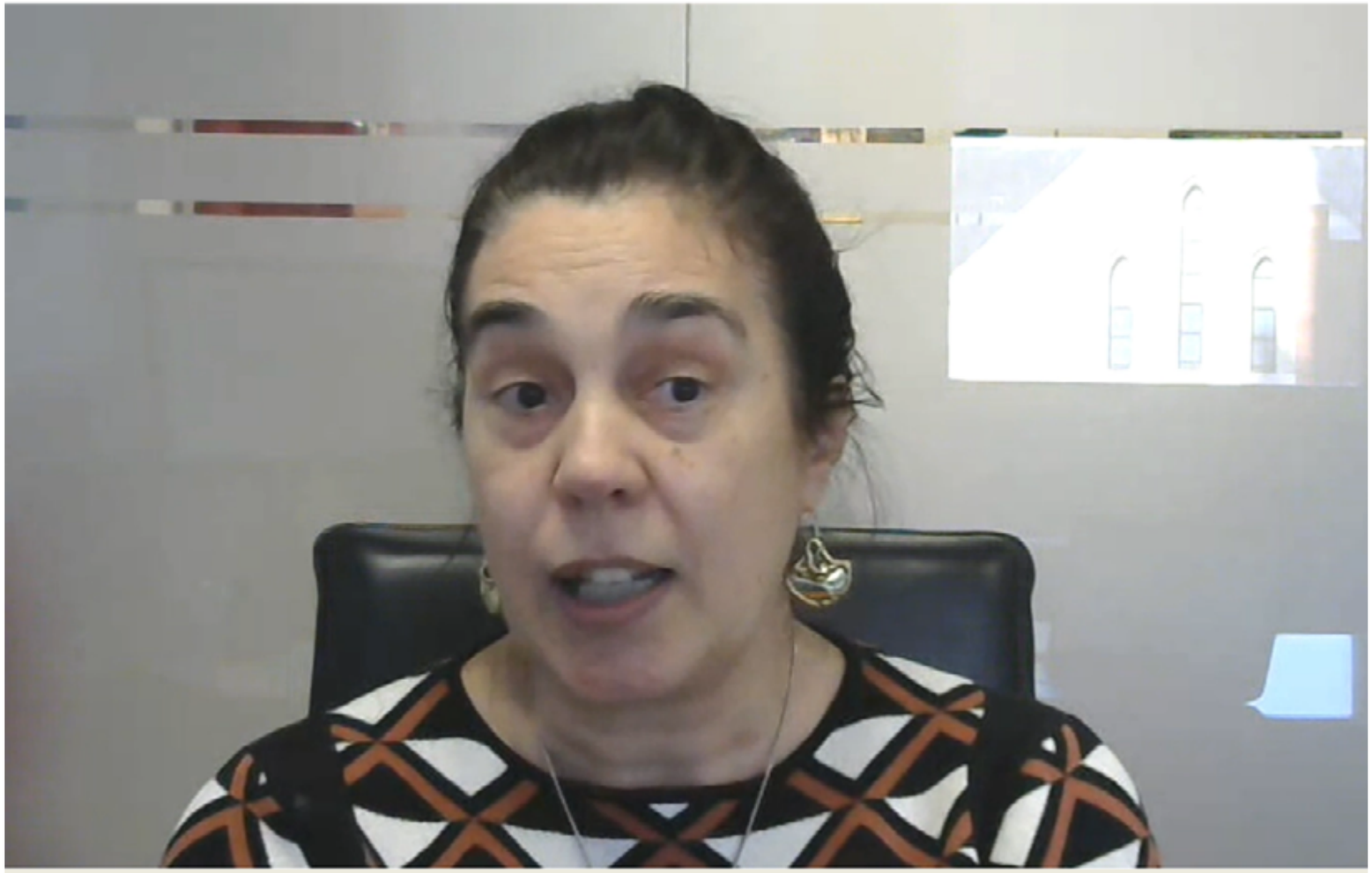
Uno de los ámbitos donde más se notó el salto al teletrabajo fue en la Administración Pública, donde estaba mucho menos implantado que en la empresa privada. Por este motivo, hemos conversado con Carmen Cabanillas, Subdirectora General de Gobernanza de los Registros en Dirección General de Gobernanza Pública y presidenta de ASTIC, para que nos ofreciese su valoración sobre el cambio vivido en estos dos años en este terreno.

ENTREVISTA: Carmen Cabanillas, de ASTIC, nos explica la adaptación de la Administración a la realidad del trabajo remoto. Clica en la imagen para ver el vídeo.

Tal y como nos explicaba Carmen Cabanillas, “antes de la pandemia es cierto que teníamos poca implantación del teletrabajo en las Administraciones Públicas. Algunas entidades específicas sí lo tenían muy regulado, pero en la mayoría no era así. Podíamos encontrar pilotos o grupos muy específicos en los que sí se estaba teletrabajando. Uno de ellos era nuestro colectivo, el personal de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, pero realmente hablamos de una corriente escasa. Sin embargo, con la pandemia hemos conseguido avanzar en este sistema de trabajo más flexible y llevarlo al 80-90% de los empleados cuyos puestos lo permiten, porque otros sí requieren una presencia física, como puede ser la atención en oficinas u otros puestos muy específicos”.

“El grueso de los empleados públicos”, continuaba, “están en disposición de teletrabajar. Se ha hecho un esfuerzo muy notable y en poco tiempo hemos cambiado la posición de partida”.

Pero este cambio acelerado ha traído consigo una serie de retos que la Subdirectora General de Gobernanza de los Registros en Dirección General de Gobernanza Pública y presidenta de ASTIC resume diciendo que “hemos tenido que reinventarnos para poder ofrecer los servicios en plena pandemia.



“El grueso de los empleados públicos están en disposición de teletrabajar. Se ha hecho un esfuerzo muy notable y en poco tiempo hemos cambiado la posición de partida”

Esta etapa complicada ha venido acompañada de un incremento de inversión económica, porque no disponíamos del equipamiento preciso, hemos tenido que dotar a los empleados del ancho de banda que necesitaban, proporcionarles licencias de todo tipo, incrementar la seguridad con la introducción de dobles factores de au-

tenticación... También hemos contado con la voluntad de los empleados públicos de adaptarse en un tiempo récord, sin apenas formación, a esta nueva forma de trabajo".

Después de este esfuerzo, recalcaba, "parece que la apuesta no se va a mantener y vamos a volver a una situación de presencialidad, pese a que la UE quiere que la Administración Publica sea un motor que sirva de guía para la sociedad. Por eso, nos gustaría llamar la atención sobre si no sería mas adecuado mantener el esfuerzo e intentar apostar por un trabajo más flexible, porque uno de los problemas a los que nos enfrentamos es la escasez de personal, y las nuevas generaciones lo que más valoran es un puesto de trabajo flexible, no uno para toda la vida. Además, el teletrabajo nos permite alinearnos con otras políticas europeas y nacionales, como la apuesta por el Medio Ambiente o por luchar contra la España Vaciada. Tenemos que ser el motor, el espejo en el que se mire la sociedad".

En este cambio en el modelo de trabajo se han tenido en cuenta diferentes tecnologías, pero otros elementos, como la Experiencia de Usuario, tal y como explica Carmen Cabanillas, "no, por la situación de partida. No fue algo planificado, sino que hubo que adaptarse sobre la marcha. Es cierto que se han ido corrigiendo errores iniciales, sobre todo a nivel técnico, apostando por tecnología que proporcione la propia Administración, porque es más seguro, eficiente y efectivo. Se ha hecho un análisis y se han ido tomando acciones correctoras, pero este proceso no ha terminado, es necesario mejorarlo, y atender una de las grandes carencias, la formación de los empleados públicos, tanto en seguridad como en protección de datos o usabilidad de la tecnología. Todo se hizo tan rápido, que se dieron unas recomendaciones muy sencillas, y es algo que habría que mejorar".

"La Administración debe ser más flexible y aprovechar la disponibilidad de fondos europeos para apostar por estas fórmulas de trabajo que demandan los profesionales"

Por último, quisimos conocer la opinión de ASTIC sobre el Real Decreto que regula el teletrabajo en la Administración Pública. En este sentido, Carmen Cabanillas afirma que la posición de la asociación que ella preside es de apoyo, "sobre todo, en el ámbito técnico, donde tenemos una gran carencia de profesionales. Muchos puestos no se cubren porque no tenemos especialistas, y, en el caso español, esta carencia es grave, porque competimos con empresas de todo el mundo, porque éstas ven claro que se trata de una tendencia muy importante para las nuevas generaciones de trabajadores, y corremos el riesgo de quedarnos atrás y no poder ofrecer los elementos motivadores para captar nuevo talento que necesitamos e, incluso, mantener el que tenemos. Nos preocupa bastante, y pensamos que el proyecto es demasiado rígido, estricto, y creemos que hay cuestiones específicas que deberían adecuarse al caso o al colectivo concreto, porque cuando intentas contemplar todo con una misma norma, puedes dejar fuera elementos importantes. La Administración debe ser más flexible y aprovechar la disponibilidad de fondos europeos para apostar por estas fórmulas de trabajo que demandan los profesionales". ■

Si te ha gustado este artículo, compártelo

ANTONIO SÁENZ SEGOVIA, Director de Operaciones IT de Haya Real Estate

“Tanto la persona como el servicio pueden estar en cualquier lugar, con lo que el planteamiento y la TI que lo soporte tienen que ser completamente diferentes”

El cambio en el puesto de trabajo está suponiendo un impacto importante para las empresas, que deben adaptar su TI y su seguridad para responder a una demanda cada vez mayor de los empleados en lo que a experiencia de uso se refiere. Y para conocer estos retos de primera mano, hemos hablado con Antonio Sáenz Segovia, Director de Operaciones IT de Haya Real Estate.

ENTREVISTA: Antonio Sáenz Segovia, de Haya Real State, nos explica qué retos han tenido que afrontar para adaptarse a un modelo de trabajo híbrido. Clica en la imagen para ver el vídeo.

Haya Real State es una empresa de gestión del crédito y activos inmobiliarios. Según nos explica este responsable, “hace años, cuando hablábamos de infraestructura, lo hacíamos de oficinas

y centros de datos, y ahora lo hacemos de personas y de servicios. La realidad es mucho más fluida ahora, y tanto la persona como el servicio pueden estar en cualquier lugar, con lo que el planteamiento y la TI que lo soporte tienen que ser completamente diferentes. En el caso de las empresas de nueva creación, es necesario diseñar la infraestructura tecnológica pensando en las personas y apoyándose en cloud. Pero si es una empresa que tiene que evolucionar a ese entorno, tiene que hacerlo con tecnologías como SASE o Zero Trust, que nos permitan controlar la situación desde un punto de vista de personas, no de ubicaciones".

El trabajo remoto no es nuevo, aunque se haya visto acelerado, y, en opinión de Sáenz Segovia, "el primer reto ha sido la transformación digital, trabajando para poder afrontar una serie de cambios como tener a toda la plantilla teletrabajando en dos semanas. Teníamos las herramientas, pero las usábamos muy poco porque no era necesario. Para responder, incrementamos las capacidades tecnológicas de las conexiones por VPN, aumentamos la adopción de herramientas colaborativas, preparamos a los usuarios a través de las propias herramientas, adaptamos los procesos a la nueva realidad... Tres o cuatro años antes esto hubiera sido impensable, porque lo cierto es que se habían ido dando pasos previos que nos permitieron una adaptación más sencilla".

"La experiencia de uso es fundamental, porque los nuestros no son usuarios de tecnología, sino de negocio, que usan la tecnología como una herramienta"

Una exigencia de los trabajadores es la experiencia de uso, "y hemos debido tenerlo en cuenta, porque los nuestros no son usuarios de tecnología, sino de negocio, que usan la tecnología como una herramienta. Trabajamos con equipos para tener su respuesta y poder llevar esa experiencia al resto de los usuarios, si bien tuvimos que hacerlo en muy poco tiempo. Además, hay procesos y tecnologías que han aprovechado esta situación como un punto de inflexión en su adopción".

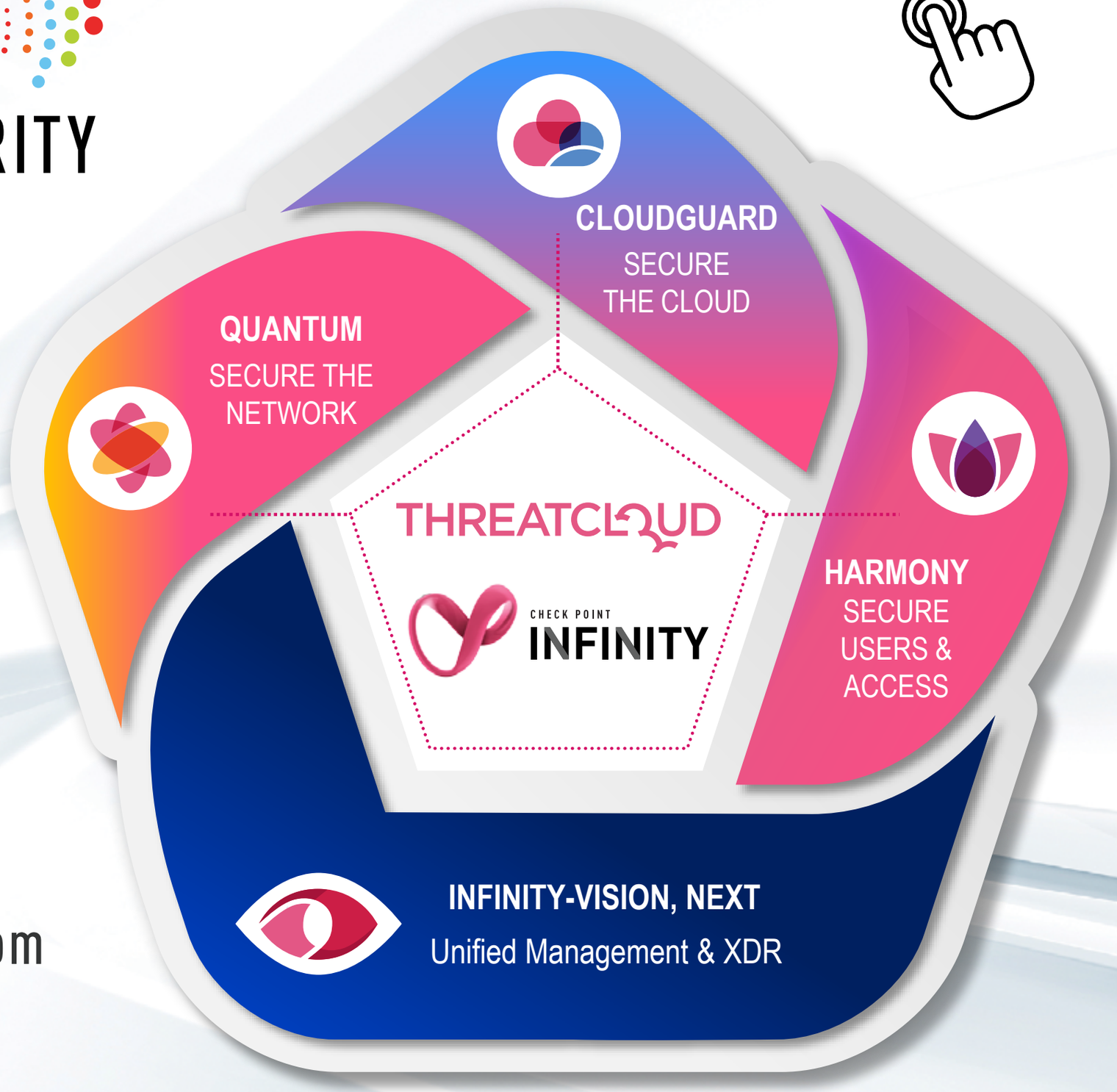
Otro reto a tener en cuenta es el impacto del modelo híbrido en la gestión de TI. Para el Director de Operaciones IT de Haya Real Estate, "hace dos años salimos del paso como pudimos, pero ahora estamos tomando el control de la situación con el foco puesto en la persona. Da igual desde dónde o cómo se conecte, debemos darle la misma experiencia una vez que lo hemos identificado. Hay que ser conscientes de que cuando está en la oficina asumimos que tiene unas medidas de seguridad, pero no así cuando se conecta desde su casa. Hay que tener en cuenta que el entorno se amplía y hay que mitigar los posibles riesgos de trabajar desde ubicaciones diferentes a la oficina".

Para finalizar, quisimos saber qué hemos aprendido de esta situación. Desde la perspectiva de Antonio Sáenz Segovia, "primero, tener un inventario detallado de lo que había. Controlar personas, equipos y necesidades de cada uno de ellos, algo muy complejo en grandes organizaciones. Por supuesto, no olvidar la seguridad, que es imprescindible, aunque el usuario no sea consciente. Por último, el equipo humano, que es el que hace todo esto posible". ■

Si te ha gustado este artículo, compártelo

CHECK POINT™

YOU DESERVE THE BEST SECURITY



MÁS INFORMACIÓN:

www.checkpoint.com/es

info_iberia@checkpoint.com

#ENCUENTROSITTRENDS

Tecnologías habilitadoras de un puesto de trabajo conectado, en movilidad e híbrido

Los entornos laborales han cambiado mucho en los últimos años. Una de las principales razones, pero no la única, ha sido el teletrabajo. La evolución de las tecnologías aplicables en el puesto de trabajo para conseguir un empleado más conectado y con un mejor acceso a la inteligencia de negocio, hacen que la realidad del trabajador sea completamente diferente.

Para hablar de cómo estas tecnologías y tendencias han modificado los entornos laborales, organizamos una mesa redonda dentro del Encuentro IT Trends La transformación del trabajo: el empleado, que reunió a María Jesús Gras, Head of Enterprise Iberia de Logitech; Agustín Sánchez Fonseca, Responsable de Desarrollo de Negocio de NFON Iberia; Manuel de Dios, Field Sales Manager de Citrix; y Eva Sánchez Caballe-

María Jesús Gras, Head of Enterprise Iberia de Logitech; Agustín Sánchez Fonseca, Responsable de Desarrollo de Negocio de NFON Iberia; Manuel de Dios, Field Sales Manager de Citrix; y Eva Sánchez Caballero, Directora de Transformación Digital de Canon España, participaron en este debate moderado por Arancha Asenjo, Directora de IT Trends. Clica en la imagen para ver el vídeo.

“Trabajar en la nube es algo normal ya a estas alturas, pero no debemos olvidar que el puesto de trabajo debe adaptarse a las personas para ofrecer una adecuada experiencia de uso”

EVA SÁNCHEZ CABALLERO, DIRECTORA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE CANON ESPAÑA

ro, Directora de Transformación Digital de Canon España, que, moderados por Arancha Asenjo, Directora de IT Trends, conversaron sobre la nueva realidad del puesto de trabajo.

ELEMENTOS TRANSFORMADORES

En los últimos dos años, la Covid-19 ha provocado una gran transformación en los entornos laborales. Pero no ha sido el único elemento que ha contribuido a ello. A este respecto, Eva Sánchez Caballero apuntaba que “la Covid-19 llegó y aceleró lo que llevábamos años contando que iba a pasar, la transformación digital. Pero la evolución de esta transformación va de personas, y una de las cosas que ha cambiado es la percepción de cómo deben encarar estas personas el nuevo puesto de trabajo. Hay que analizar cómo se están haciendo las cosas, para ver si se pueden simplificar y eliminar procesos. Después, habrá que optimizarlos y automatizarlos. Trabajar en la nube es algo normal ya a estas alturas, pero no debemos olvidar que el puesto de trabajo debe adaptarse a las personas para ofrecer una adecuada experiencia de uso”.

En opinión de Manuel de Dios, “el mayor problema no es la tecnología, sino que el reto está en las personas, y debemos ser capaces de transmitir qué pueden hacer, qué capacidades tienen. Llevamos años trabajando en el puesto remoto, híbrido… y tecnológicamente casi todo está resuelto, pero queda la parte de las personas para que sepan lo que pueden hacer. Evidentemente hay procesos obsoletos que ya no necesitamos hacer, pero es necesaria una labor de concienciación por parte del sector, porque cada día cambia. En estos meses nos hemos felicitado por la capacidad de adaptación de los clientes, porque la imperiosa necesidad del teletrabajo nos ha sorprendido, pero ellos han sido capaces de reaccionar. También hay que concienciar sobre la seguridad, porque un mundo digital abre nuevas puertas al cibercrimen, y la protección de activos digitales es algo que tenemos que asumir rápidamente”.

Todos estos cambios están teniendo gran impacto en la sociedad. Desde la perspectiva de María Jesús Gras, “vivimos un constante cambio, muy

EL ESPACIO DE TRABAJO DEL FUTURO

“La complejidad de escenarios es donde está el reto, en cómo lo gestiona la empresa y cómo adopta la tecnología en cada caso”

MANUEL DE DIOS, FIELD SALES MANAGER DE CITRIX

acelerado, y todas las empresas tienen que estar capacitadas para adaptarse continuamente. La pandemia nos ha puesto a prueba y ha demostrado que remotamente podemos ser productivos y eficientes. Ahora estamos en una fase de gran incertidumbre, y tenemos que adaptarnos a la realidad de un trabajo híbrido. Esto va a forzar grandes inversiones, y las empresas deben estar preparadas para asumirlas”.

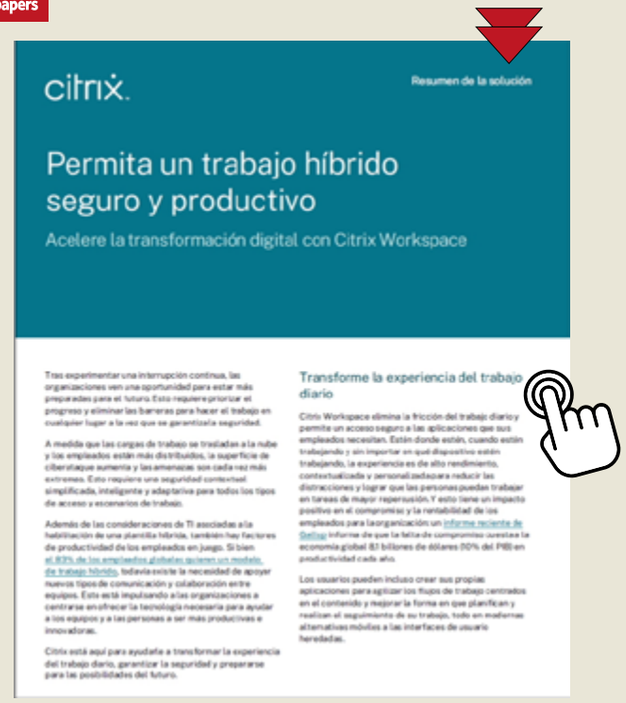
Concluía Agustín Sánchez Fonseca esta primera ronda destacando que “la evolución de personas y procesos es un tema de cultura, porque hay empresas que no han querido todavía adaptar sus procesos y es necesario que impere una cultura hacia la tecnología, compuesta, por una parte, por los elementos habilitadores para consumir la información que está disponible en la nube, y, por otra, integrar todas las piezas necesarias para permitir que cada perfil dentro de cada empresa cuente con una solución ideal para desarrollar su labor. Lo cierto es que donde no se están haciendo los deberes es en la parte cultural, y debemos explicarles que no toda la tecnología vale y que es necesario cambiar los procesos y apostar por las herramientas adecuadas”.

TECNOLOGÍAS PARA UNA NUEVA REALIDAD

Como decían los diferentes portavoces, el apartado tecnológico de la digitalización del puesto de trabajo ya está solventado. Por este motivo, quisimos saber qué tecnologías son las que respaldan esta nueva realidad de los entornos laborales, con un empleado más conectado y digital. Desde NFON, Agustín Sánchez Fonseca apuntaba que “en la parte de hardware, tecnologías y dispositivos para poder procesar imagen y sonido. A partir de ahí, necesitamos un acceso seguro para el consumo de los diferentes servicios digitales, ya estén en la nube o en un entorno on-premise. De hecho, en esta mesa podemos encontrar las diferentes tecnologías que lo habilitan, más allá del PC. Nosotros estamos en la parte de las comunicaciones unificadas, incluyendo voz, vídeo, compartir información y documentos... Es una necesidad para todo tipo de empresas, independientemente del tamaño y el sector. Y, por encima de todo esto, una cultura que permita decidir cuáles son las herramientas adecuadas que faciliten a cada empleado cumplir con sus objetivos en la empresa”.

it whitepapers

TRABAJO HÍBRIDO SEGURO Y PRODUCTIVO



“Vivimos un constante cambio, muy acelerado, y todas las empresas tienen que estar capacitadas para adaptarse continuamente”

MARÍA JESÚS GRAS, HEAD OF ENTERPRISE IBERIA DE LOGITECH

Indicaba Manuel de Dios, de Citrix, que “tenemos que empezar a pensar que hay puestos que no son deslocalizables, y la presencialidad del trabajador es básica. Pero sí hay muchos que lo son, y que pueden desarrollarse desde cualquier parte. Yo tengo mi puesto de trabajo donde tenga mis herramientas, que, en mi caso, son mis aplicaciones y mis datos, se consuman como se consuman. Con las diferentes tecnologías estamos permitiendo que cada uno pueda hacerse el traje a medida que necesita. Tecnológicamente ya no hay diferencia entre lo que necesito para trabajar desde la oficina, en mi casa o en un aeropuerto. Hemos humanizado el puesto de trabajo, porque se adapta a nuestra realidad. En definitiva, la tecnología es importante, pero lo más necesario es un cambio de mentalidad”.

Pero para una empresa, continúa Manuel de Dios, “es imposible conocer todas las tecnologías que digitalizan un puesto de trabajo. Es fundamental la capa de integración que convierta estas tecnologías en soluciones concretas, porque la empresa consume un producto o servicio que soluciona una necesidad concreta. La capa intermedia entre tecnología y consumidores es el elemento diferenciador de esta evolución”.

Coincidía con ambos portavoces Eva Sánchez Caballero desde Canon, al señalar que “tenemos que entender la tecnología como un facilitador que ha permitido la evolución. En nuestro caso, hemos querido hablar con las personas que ‘sufren’ los procesos en las empresas, para poder aportar la tecnología que se adapta a esas necesidades y que permite al trabajador abordar sus funciones de una manera digital, apostando por un cambio cultural que permita la evolución, no una imposición”.

En palabras de María Jesús Gras, de Logitech, “según mi experiencia, hasta hace un par de años, las Comunicaciones Unificadas eran, principalmente, tecnologías de audio, porque apenas se usaba el vídeo. Nuestro foco ahora es la videocolaboración. Es importante para las empresas elegir soluciones profesionales, porque no sirve cualquier dispositivo o herramienta. Las empresas deben apostar por tecnologías homologadas y con posibilidad de evolución en el tiempo y con el soporte necesario para que el departamento de TI pueda estar tranquilo porque el equipamiento está actualizado y listo para ser utilizado, ya sea desde casa o desde la oficina. Además, la empresa deberá adaptar sus salas para que estén preparadas para la labor que van a desempeñar. Ha

it whitepapers

¿ESTÁ PREPARADO PARA EL LUGAR DE TRABAJO HÍBRIDO?

“No se trata de obligar a los usuarios y las empresas a usar una tecnología concreta, sino de lo contrario, de usar las piezas necesarias a la hora de definir la solución más eficiente”

AGUSTÍN SÁNCHEZ FONSECA, RESPONSABLE DE DESARROLLO DE NEGOCIO DE NFON IBERIA

llegado el momento de replantearse la tecnología y apostar por la más adecuada”.

LO QUE ESTÁ POR VENIR

Más allá de lo que es una realidad hoy en día, ¿cómo se prevé que evolucione la tecnología alrededor del puesto de trabajo? En opinión de María Jesús Gras, “cada empresa tiene que definir la plataforma por la que se va a decantar y cada empleado, en función de su trabajo, la modalidad por la que va a optar. Para ese trabajo híbrido, es necesario que esté disponible la tecnología en función de las necesidades de cada uno, abriendo la puerta, a nivel empresarial, a nuevo talento más allá del que podría atraer físicamente a las empresas, y, a nivel personal, un mayor grado de conciliación, una reducción de los desplazamientos, mayor eficiencia...”. “Desde el punto de vista tecnológico”, explicaba Manuel de Dios, “vemos una continuidad sobre lo que hemos venido haciendo. La evolución no se puede evitar, y el siguiente paso es de transformación de las personas más que de la tecnología. La complejidad de escenarios es donde está el reto, en cómo lo gestiona la empresa y cómo adopta la tecnología en cada caso. Ahí es donde estará el reto en los próximos años, porque las mayores sorpresas a los proveedores nos las dan los clientes y cómo han sido capaces de adaptar la tecnología a sus necesidades específicas”.

Para Eva Sánchez Caballero, “es difícil saber cuándo empezó la transformación, porque lo que ha habido es una evolución. Vemos que hay tendencias que están empezando a coger velocidad de crucero a la hora de evaluar procesos, y la tecnología ahí es un facilitador”.

“La evolución tecnológica la vemos más como una democratización”, comentaba Agustín Sánchez Fonseca, que añadía que “estas herramientas van a evolucionar a partir de la flexibilidad y la sencillez de uso. En la medida en que la tecnología sea flexible y conveniente, tendremos que definir la arquitectura en cada caso en busca de la mayor eficiencia. No se trata de obligar a los usuarios y las empresas a usar una tecnología concreta, sino de lo contrario, de usar las piezas necesarias a la hora de definir la solución más eficiente”. ■

MÁS INFORMACIÓN

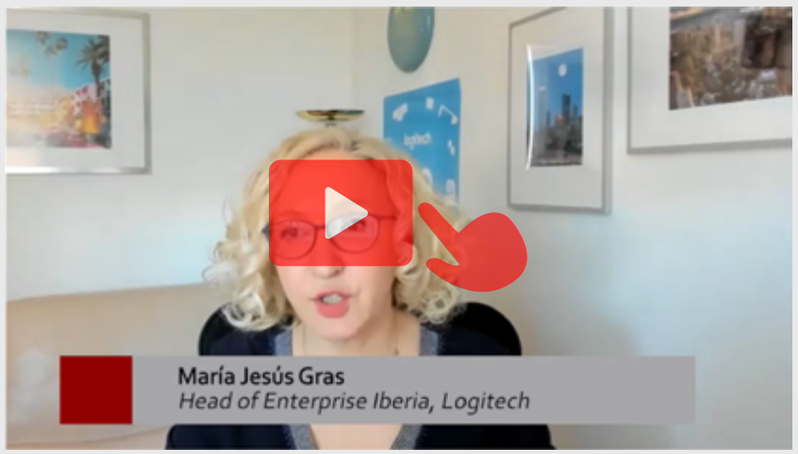
- El trabajo híbrido en acción
- Videoconferencias en el lugar de trabajo moderno
- Reconstruir el comercio minorista con una base digital

Si te ha gustado este artículo, compártelo

Tecnologías habilitadoras de un puesto de trabajo conectado, en movilidad e híbrido

“La Transformación Digital va de personas, y debemos lograr una experiencia positiva para ellas”, Eva Sánchez Caballero, Directora de Transformación Digital de Canon España

“El usuario y el puesto de trabajo siempre han sido nuestros focos de atención”, Manuel de Dios, Field Sales Manager de Citrix



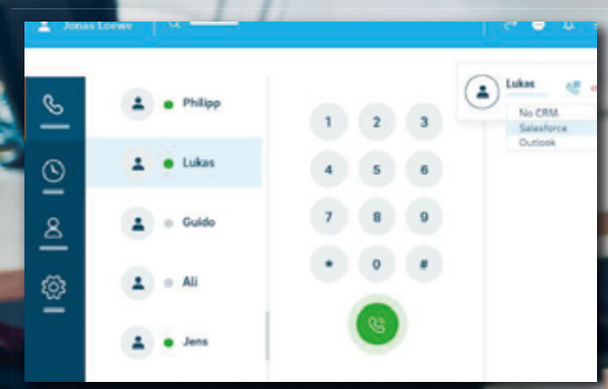
“Podemos ser igual de productivos sin necesidad de ir a la oficina”, María Jesús Gras, Head of Enterprise Iberia de Logitech

“Ofrecemos a las empresas lo que necesitan los diferentes perfiles de trabajadores”, Agustín Sánchez Fonseca, Responsable de Desarrollo de Negocio de NFON

cloudya

Digitaliza las comunicaciones de tu empresa.

NFON
Cloud Telephone System



Más info **nfon.com**

partners.iberia@nfon.com

nfon.com

910 616 600

#ENCUENTROSITTRENDS

Nuevas medidas de protección para un puesto de trabajo híbrido

La evolución del puesto de trabajo digital trae consigo una inevitable transformación de la seguridad, que debe enfrentarse a nuevos retos al tener que proteger una fuerza laboral que ya no se concentra en un único punto cuyos límites están asegurados, sino que puede conectarse desde cualquier ubicación, con diferentes dispositivos y en distintos momentos.

Eusebio Nieva, Director Técnico de Check Point; Miguel Carrero, VP Security Service Providers & Strategic Accounts de WatchGuard; Sergio Martínez, Country Manager de SonicWall; y David Sánchez, Director comercial de ESET, participaron en este debate que fue moderado por Arancha Asenjo, Directora de IT Trends. Clica en la imagen para ver el vídeo.

Precisamente de las necesidades de seguridad y de los nuevos retos a los que se enfrentan las empresas alrededor del puesto de trabajo remoto o híbrido es de lo que hablamos en esta mesa redonda del Encuentro IT Trends La transformación del trabajo: el empleado, que reunió a Eusebio Nieva, Director Técnico de Check Point; Miguel Carrero, VP

“Para luchar contra las amenazas necesitas un conjunto de herramientas que, aunque se solapen, nos permitan componer una seguridad más adecuada”

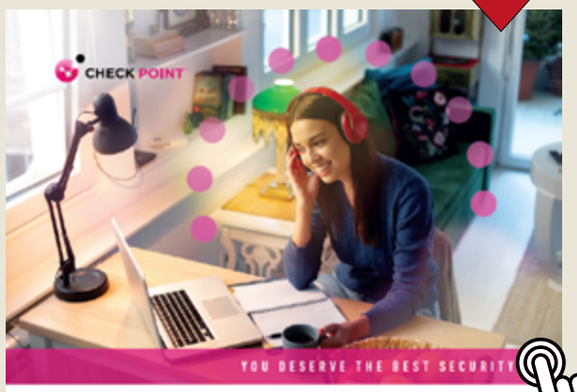
EUSEBIO NIEVA, DIRECTOR TÉCNICO DE CHECK POINT

Security Service Providers & Strategic Accounts de WatchGuard; Sergio Martínez, Country Manager de SonicWall; y David Sánchez, Director Comercial de ESET, moderados por Arancha Asenjo, Directora de IT Trends.

TRANSFORMACIÓN DE LA SEGURIDAD

Los procesos de transformación llevan consigo también una evolución en la aproximación a la seguridad. En este sentido, Miguel Carrero, VP Security Service Providers & Strategic Accounts de WatchGuard, apuntaba que todo empieza por asumir “el nuevo entorno, eliminar el calificativo de temporal y asimilar que el trabajo híbrido está aquí para quedarse. Y esto implica que vamos a trabajar desde distintos puntos físicos, lo que supone diferencias entre los entornos de telecomunicaciones y conexión en cada caso, si bien también hay elementos comunes, como puede ser el end-point, un mismo dispositivo conectado de maneras diferentes. El perímetro no desaparece, pero sí cambia y se difumina. Asimismo, hay que entender que ha habido una aceleración muy importante de las empresas hacia entornos cloud, que también tiene muchas implicaciones en la seguridad, de ahí que haya que aplicar un nuevo modelo que, en nuestro caso, da relevancia al end-point en el concepto de la identidad, algo que hay que verificar independientemente de dónde, cómo o a qué te estés conectando. Sin olvidar los elementos de una red que cambia el perímetro de las comunicaciones. Manejar todo esto desde un punto unificado y central no es sencillo, pero creemos que es donde está la clave del modelo de seguridad para un entorno híbrido”.

HARMONY CONNECT, LA SOLUCIÓN SASE DE CHECK POINT



Coincidía con él Sergio Martínez, Country Manager de SonicWall, cuando afirmaba que, “efectivamente, el perímetro no desaparece, sino que hay múltiples perímetros. Según el Informe de Ciberamenazas 2022 que hemos presentado, se mantiene el incremento del ransomware, que se ha más que doblado en los últimos meses. Pero vemos otra tendencia también muy interesante, el uso de la encriptación por parte de las amenazas. Nos

“Hemos de centrarnos en el usuario, que es el elemento más importante, y que debe entender que la seguridad es fundamental”

DAVID SÁNCHEZ, DIRECTOR COMERCIAL DE ESET

aproximamos al 80% de tráfico encriptado, y, si los firewalls no son capaces de ver dentro de este tráfico encriptado, no pueden analizar si hay amenazas. Eso se ha agravado durante la pandemia por el despliegue de estrategias BYOD en muchas empresas, y la movilidad, y esto traslada la respuestas de la seguridad, cada vez más, al end-point. Por tanto, es muy importante su gestión. La defensa por capas toma todavía más protagonismo en el entorno en el que nos encontramos”.

“La tendencia”, añadía Eusebio Nieva, Director Técnico de Check Point, “es centralizar la defensa más importante en el end-point, porque es uno de los elementos sujetos a más cambios, porque se ha convertido en el perímetro. Por eso, hemos de tener en cuenta la adopción de arquitecturas globales para poner puntos de control allí donde sean necesarios. Si tomamos como ejemplo las últimas tendencias de Zero Trust, donde no te puedes fiar de nadie y todo debe ser comprobado antes de dar el acceso, el end-point es una parte importante, pero también hay que securizar el punto desde el que se conectan, el acceso en sí mismo, o el punto de entrada al servicio al cual el usuario tiene derecho. La pieza central de todo es la gestión de la identidad, porque, si no sabes quién se conecta, Zero Trust pierde su sentido. Tenemos que ser capaces de comprobar la identidad en todo el ciclo y poner esos puestos de control en todos y cada uno de los puntos implicados. Así, minimizamos el impacto de los ataques, que en más de 50% de los casos, provienen de un robo de credenciales”.

Concluía David Sánchez, Director Comercial de ESET, esta primera ronda de opiniones indicando que no solo hay que proteger el end-point, “sino también todos los elementos conectados a nuestra red. El número de dispositivos conectados aumenta y, con ello, la superficie de ataque. Si hablamos de la gestión de sistemas o plataformas, necesitamos contar con una solución de monitorización que pueda centralizar datos y alertas. Hemos detectado que el uso del cifrado y de la doble encriptación han sido importantes en los últimos meses”.

DIFERENTES ESLABONES DE UNA MISMA CADENA

Como veíamos, la seguridad no es algo que afecte a un único elemento o punto de la infraestructura, sino que todos los importantes. Recordaba desde WatchGuard Miguel Carrero que “ha cambiado también la forma en que trabaja el profesional de la seguridad. Vemos una apuesta por la externalización de las labores de seguridad y, en muchos casos, el profesional de la protección no está integrado con el resto de los elementos, pero la eficiencia de las tecnologías de securización en las operaciones de seguridad es absolutamente crítico. Son muchos los elementos que hay que tener en cuenta, pero necesitamos que estén integrados en una plataforma con capacidades de automatización que incrementen la eficiencia”.

Múltiples elementos, diferentes amenazas y distintos vectores de ataque. La realidad de la seguridad ha cambiado, y hay que cambiar con ella.

“Tenemos un entorno con potenciales riesgos catastróficos y no es sencillo que los usuarios lo entiendan, pero hay que insistir en ello, porque este es el punto débil donde tenemos que centrar nuestro foco”

SERGIO MARTÍNEZ, COUNTRY MANAGER DE SONICWALL

Para SonicWall, en palabras de Sergio Martínez, “hay que dejar de ver la ciberseguridad como una mera colección de dispositivos y verlo de otra forma. Por eso es importante una defensa por capas, empezando en el nuevo perímetro, porque nunca ha habido tantas amenazas y de corte tan desconocido. Conviene, asimismo, compartimentar con estrategias de Confianza Cero, pero eso también requiere un elemento central para poder analizar la información y detectar amenazas, aunque estas provengan de tráfico encriptado. De ahí que el uso de SandBox también sea una estrategia adecuada, como lo es el punto de acceso seguro. Por último, hay que cerrar el círculo y que el coste sea adecuado para que las empresas puedan defenderse de manera eficiente”.

En opinión de David Sánchez, de ESET, “más que ver lo que falta, conviene ver cómo se está aplicando el plan de seguridad. Según los datos de nuestros análisis, el número de ataques a usuarios remotos en los últimos cuatro meses en España fue de 51.000 millones, duplicando a Italia, que ocupa la segunda posición. Por eso es fundamental que estos entornos híbrido estén convenientemente protegidos. Además, no podemos olvidar que nuestro tejido productivo está formado por pequeñas empresas, y que tampoco se está definiendo, desde un punto de vista legal, de manera suficiente en puesto de trabajo híbrido o remoto. En definitiva, creo que nos falta mucho camino por recorrer.

SONICWALL: INFORME DE CIBERAMENAZAS 2022

“Tenemos que ser capaces de transmitir”, comentaba Eusebio Nieva desde Check Point, “que la seguridad es el habilitador de hacer negocios en internet. No hay otro camino. El número de amenazas es tan grande que necesitas seguridad sí o sí. Tiene que ser algo que esté planificado desde el primer momento, desde la puesta en marcha de cualquiera de los servicios. Por desgracia, con la pandemia, algunos de estos servicios, sobre todo los de teletrabajo o trabajo remoto, no

“Es fundamental que la seguridad no vaya contra la experiencia de uso, porque el usuario tiene que aceptarla y participar en ella”

MIGUEL CARRERO, VP SECURITY SERVICE PROVIDERS & STRATEGIC ACCOUNTS DE WATCHGUARD

han sido planificados con la seguridad adecuada, pero ahora sí podemos y es el momento de hacerlo. Sin embargo, seguimos viendo que se planifica el acceso remoto y la seguridad se añade a posteriori, y esto es un error. Además, hemos de tener una visión global, y tener claro cómo queremos consumir los servicios de seguridad, porque no todos tenemos que ofrecerlos internamente, y algunos pueden ser consumidos por servicios ofrecidos por terceros. Si no tomamos las medidas adecuadas, estamos abocados al fracaso. No basta con proporcionar al usuario un antivirus, sino que hay que contar con otros servicios añadidos, como, por ejemplo, la seguridad de la navegación, porque ahora no están protegidos por el perímetro de la empresa, como ocurría antes”.

Apuntaba Miguel Carrero que “hay muchos elementos de ciberseguridad, pero quizá la complejidad es el mayor enemigo. Si tenemos las herramientas para son complejas o no se pueden implementar, tenemos un problema, y, por eso, hablamos de una plataforma unificada de seguridad, que incorpore estas capas necesarias paro entrelazadas de forma eficiente y sencilla. Hay que mantener las características adecuadas en cada una de las dimensiones, que no es algo trivial, pero sin incrementar la complejidad”.

Otro elemento fundamental, añadía, “es la proactividad. A la velocidad de surgen las amenazas, no podemos limitarnos a reaccionar. Hay que ser proactivos. Anticiparse al ataque a partir del conocimiento obtenido por lo que ya ha ocurrido, es esencial para asegurar el éxito”.

UN ELEMENTO EN CONSTANTE EVOLUCIÓN

Hemos visto que las amenazas y, por ende, la seguridad, son cambiantes. Pero ¿hacia dónde nos dirigimos? Comentaba Eusebio Nieva que “cada vez más, el cifrado es más importante, pero incluso para el malware. Del mismo modo vemos que hay veces que este malware se aloja en un espacio considerado seguro, como puede ser una tienda de aplicaciones. El problema es que algunas de las tecnologías que eran la solución frente a amenazas, hay que complementarlas con otras que nos ayuden a dar una respuesta más eficiente. Para luchar contra las amenazas necesitas un conjunto de herramientas que, aunque se solapen, nos permitan componer una seguridad más adecuada. Necesitamos una defensa para múltiples amenazas,

it whitepapers
SEGURIDAD UNIFICADA PARA UN MUNDO EN RECONEXIÓN

lo suficientemente flexible para adaptarte a las nuevas que puedan ir surgiendo. La complejidad es enemiga de la seguridad, pero esta es enemiga de lo fácil. Y no podemos olvidar la concienciación del usuario, porque es fundamental para atajar las nuevas amenazas".

Añadía Sergio Martínez el riesgo que supone "la enorme ampliación de la superficie de exposición, con un aluvión de dispositivos smart que no cuentan con la seguridad necesaria. Es necesaria una respuesta global frente al cibercrimen. Tenemos un entorno con potenciales riesgos catastróficos y no es sencillo que la gente, los usuarios, lo entiendan, pero hay que insistir en ello, porque el punto débil es el usuario, y es donde tenemos que centrar nuestro foco".

En esa línea, es fundamental que la seguridad no vaya, tal y como indicaba Miguel Carrero, "contra la experiencia de uso, porque el usuario tiene que aceptar y participar en la seguridad. Cada vez contamos con más tecnologías que permiten, de una forma amigable y sencilla, introducir elementos de identificación que son absolutamente críticos. Al usuario hay que concienciarlo y hacerle partícipe, sin que la seguridad afecte a su trabajo de forma negativa".

Destacaba David Sánchez que los delincuentes también "seguirán evolucionando, y tenemos que estar preparados para ello. Hemos de centrarnos en el usuario, que es el elemento más importante, y que debe entender que la seguridad es fundamental. Por otra parte, vemos muchos casos en los que cuando alguien recibe un ataque no se notifica, y esto es un problema que también hay que afrontar".

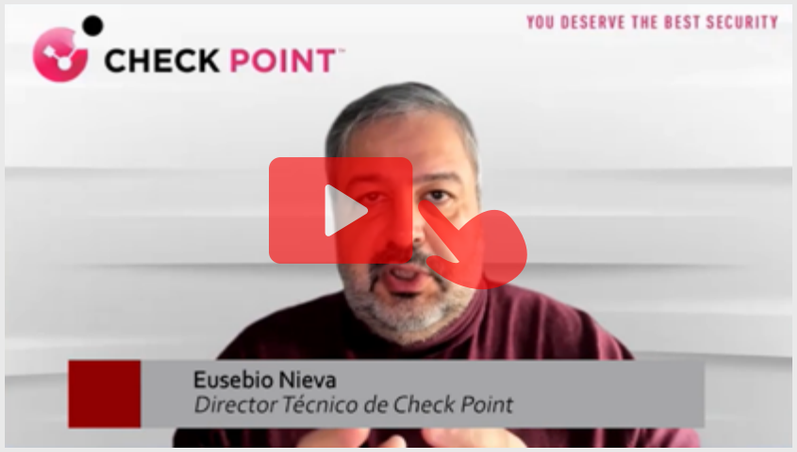
Finalizaba aportando Sergio Martínez otro elemento al debate: la privacidad contra la ciberseguridad, "que va a tener más relevancia próximamente. Hay una realidad que también afecta a las infraestructuras, como el cifrado de los DNS. Es algo que está encima de la mesa y que será un tema recurrente en el futuro". ■

MÁS INFORMACIÓN

Check Point Maestro y la necesidad de seguridad para las redes hiperescalares

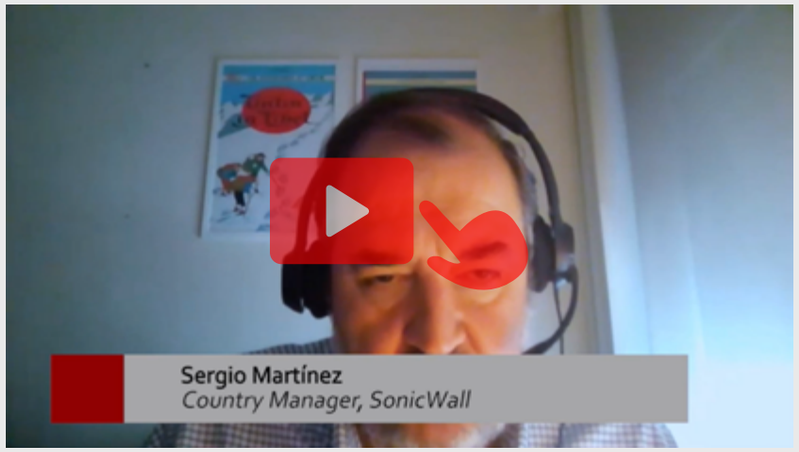
Si te ha gustado este artículo, compártelo

Tecnologías habilitadoras de un puesto de trabajo conectado, en movilidad e híbrido



“Muchas empresas se plantean SASE o ZTNA como servicio para evitar complejidades”, Eusebio Nieva, Director Técnico de Check Point

“El puesto de trabajo hibrido cambia el escenario para el empleado y para el personal de TI”, Miguel Carrero, VP Security Service Providers & Strategic Accounts de WatchGuard



“El tráfico encriptado es una autopista para el cibercrimen”, Sergio Martínez, Country Manager de SonicWall

“ESET pone el foco en el usuario y en la usabilidad y eficacia de las soluciones”, David Sánchez, Director Comercial de ESET

WatchGuard Endpoint Security Solutions

Proteja sus dispositivos con confianza

Las soluciones nativas en la nube de WatchGuard Endpoint Security protegen a las empresas de cualquier tipo de ciberataques presentes y futuros mediante las soluciones Endpoint Protection Platform (EPP) y Endpoint Detection and Response (EDR). Nuestra plataforma WatchGuard Endpoint Security ofrece una protección completa de EPP y EDR, así como servicios de búsqueda de amenazas y aplicaciones de confianza cero, suministrados a través de un único agente ligero y gestionados desde una única plataforma basada en la nube.

WATCHGUARD EPP
Endpoint Protection Platform

WATCHGUARD EDR
Endpoint Detection and Response

WATCHGUARD EPDR
Endpoint Protection Detection and Response

Threat Hunting Service

Zero-Trust Application Service

+34 917 932 531 spain@watchguard.com www.watchguard.com

itTRENDS

OPINIÓN

Las tecnologías emergentes abren un nuevo paradigma para el sector de la construcción

Sergio Hernández Moreno,
presidente de Smartech Cluster y regional manager Smart Infrastructures de Cataluña en SIEMENS

En la actualidad no podemos imaginar un mundo sin datos. Un mundo donde no exista el teléfono móvil, esa herramienta que casi parece una extensión más de nuestro cuerpo y con la que, sin ser del todo conscientes, llevamos a cabo un gran número de interacciones al día y compartimos gran cantidad de datos.

La tecnología se ha introducido en nuestras vidas de una forma cotidiana provocando que las hasta hace poco grandes desconocidas, como el IoT y la IA, formen parte de nuestro día a día sin necesidad de tener profundos conocimientos sobre las mismas.

En una descripción muy llana, estas tecnologías emergentes consiguen que los objetos hablen, es decir, transmitan datos. Solo tenemos que fijarnos en todas las transacciones digitales que hacemos habitualmente y que pertenecen al mundo del Internet de las Cosas (IoT). El hecho de que los datos vayan creciendo de un modo exponencial también implica que su tratamiento, para un uso adecuado de los mismos, deba tener un crecimiento exponencial. Es aquí donde tecnologías de IA (Inteligencia Artificial) toman un importante protagonismo gracias a los algoritmos extraen el jugo de toda esa maraña de datos, que sin estos mecanismos sería indescifrable.

Pero ¿qué pasaría si la tecnología que nos parece tan tangible y de uso diario se alinease dando lugar a grandes conjuntos de datos que interaccionan entre sí? Sin duda, llevaría a otra escala la tecnología y su usabilidad. Pues bien, hoy las nuevas tecnologías brindan la posibilidad de llevar el negocio de la construcción a un siguiente nivel. Sí, esto no es futurible, sino que la tecnología lleva años preparada para ello y, junto al usuario cada día más digital, cambiará el paradigma de la construcción, con una edificación previsible, a medida y personalizada en función de cada usuario.

La Brújula Digital para la Década Digital de la UE nos propone cuatro pilares: capacidades; infraestructuras digitales, seguras y sostenibles; transformación digital de las empresas; y digitalización de los servicios públicos. Estos cuatro focos alineados harán posible dar un paso adelante y transformar un sector tan pasivo como la construcción. No hablo de nada que parezca ciencia ficción, de hecho, en la industria se lleva tiempo utilizando la tecnología para mejorar los procesos de producción o diseño de una fábrica, permitiendo la mejora de la competitividad de las empresas.

Por tanto, ahora es el momento de que el sector de la construcción de ese salto, un salto que debe implicar a toda la cadena de valor. Estoy hablando de aspectos tales como la simulación de los efectos del crecimiento de la población, el incremento del consumo de recursos energéticos o la concentración en los núcleos urbanos. Todos ellos grandes retos que apuntan al año 2050. En poco más de 25 años, esta será nuestra realidad y, para poder hacer frente a la misma, la digitalización será una de las claves.

Entretanto, es factible simularla y gestionarla mediante modelos digitales de los edificios y las ciudades que nos permiten adelantarnos al efecto y generar soluciones ante todos estos retos. Como muestra, tenemos los primeros ejemplos de proyectos de innovación sobre Gemelo Digital en edificios con resultados muy prometedores. A través de ellos vemos claramente cómo la simulación permite, en lugares ya construidos, tomar decisiones de mejor continua para el consumo energético y la sostenibilidad de los emplazamientos con totales garantías.

Si bien la tecnología es una realidad, ¿por qué no se aplica hoy en día en todos los edificios? Para poder contestar a esta pregunta, debo volver a los cuatro pilares de la Brújula Digital. Necesitamos personal con mayor capacitación y ello no conlleva necesariamente nuevo personal, sino más bien al contrario, personal con

La tecnología lleva años preparada y, junto al usuario cada día más digital, cambiará el paradigma de la edificación

la actitud necesaria para mejorar su capacitación. A diferencia de antaño, son habilidades que se pueden adquirir en un tiempo muy reducido y ser un gran contribuyente a la implementación de estos sistemas.

Sin duda, la capacitación es un gran habilitador que facilita la transformación digital de las empresas. Sin embargo, es una cuestión que hasta el momento pasa desapercibida para una gran mayoría de pymes, lo que impedirá que sigan el ritmo de otras que sí se suban al carro y que consigan mejorar su competitividad de manera notable.

Como podemos ver, todo tiene una gran relación entre sí. Sin capacitación del personal no obtendremos la transformación digital necesaria que dé lugar a esas infraestructuras digitales deseadas y que la tecnología actual nos permitiría disponer.

No queremos perder de vista el cuarto foco de la Brújula, la digitalización de la infraestructura pública es primordial. El ejemplo que nos dan las empresas públicas facilita la implicación del resto de actores. Es más, ya hay normativa para digitalizar los edificios públicos, pero para ir un paso más allá debemos focalizarnos en los servicios públicos, es decir, mirar fuera de los edificios y poder digitalizar todo servicio externo.

Pensando en una matriz que nos dé la oportunidad de dimensionar las infraestructuras, los servicios, la movilidad e incluso la energía con términos como el "Grid Edge" alcanzaremos un paradigma digital completo de nuestro entorno. Solo cuando consigamos obtener la digitalización de todos estos procesos con tecnologías como las ya comentadas, que propicien tener una semántica global de entendimiento entre los diferentes sistemas, podremos hablar del concepto de Conectividad Global, Smart City, Country o World. Se trata de entornos donde todos los elementos se puedan comunicar entre sí y, de ese modo, conseguir superar cualquier desafío que se nos pueda plantear en el futuro.

En resumen, me gustaría concluir otorgando a la tecnología un efecto de facilitador para conseguir la mejora de la sociedad en general. Sin tecnología y su correcta aplicación no podremos hacer frente a los grandes retos que tenemos actualmente encima de la mesa, tampoco a los futuros que seguramente se nos planteen en los próximos años o décadas. ■

Si te ha gustado este artículo, compártelo

SOLUCIONES DE **VIDEOCOLABORACIÓN**

Las soluciones avanzadas de videocolaboración de Logitech permiten a los equipos mantenerse en contacto, trabajen desde donde trabajen.