

DOSSIER DE PRENSA

Publicaciones 2021



Todo lo que necesitas saber para dar el salto a la nube de Atlassian



1. **DATACENTER MARKER.** Tres ventajas de trabajar con soluciones cloud (SaaS). 5 Enero 2021.
2. **ERP-LATINO.com.** Tres ventajas de trabajar con soluciones cloud (SaaS). 12 Enero 2021
3. **EL ECONOMISTA.** Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito. 26 Febrero 2021.
4. **AEC Asociación Española Empresas Consultoria.** Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito. 9 Marzo 2021.
5. **COMPUTING .**Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito. 9 Marzo 2021.
6. **REVISTA BYTE.** Cuatro formas en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito. 9 Marzo 2021.
7. **DATACENTER MARKER.** Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito.8 Marzo 2021.
8. **CONSULTOR-IT.COM.** Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito. 8 Marzo 2021.
9. **INVERTIA – EL ESPAÑOL.** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual? 19 abril 2021
10. **REVISTA BYTE.** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual? 20 abril 2021
11. **ERP-LATINO.com.** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?). 12 mayo 2021
12. **EL ECONOMISTA.** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?). 14 mayo 2021.
13. **COMPUTING,** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?). 13 mayo 2021.

14. **EL ECONOMISTA.** La importancia de desarrollar una estrategia competitiva. 4 junio 2021.
15. **director TIC.** La importancia de desarrollar una estrategia competitiva. 8 junio 2021.
16. **DATACENTER MARKER.** La importancia de desarrollar una estrategia competitiva. 16 junio 2021.
17. **COMPUTING.** La importancia de desarrollar una estrategia competitiva. 17 junio 2021.
18. **AEC Asociación Española Empresas Consultoria.** Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito. 9 Marzo 2021.
19. **COMPUTING .**Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito. 9 Marzo 2021.
20. **REVISTA BYTE.** Cuatro formas en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito. 9 Marzo 2021.
21. **DATACENTER MARKER.** Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito.8 Marzo 2021.
22. **CONSULTOR-IT.COM.** Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito. 8 Marzo 2021.
23. **INVERTIA – EL ESPAÑOL.** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual? 19 abril 2021
24. **REVISTA BYTE.** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual? 20 abril 2021
25. **ERP-LATINO.com.** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?). 12 mayo 2021
26. **EL ECONOMISTA.** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?). 14 mayo 2021.
27. **COMPUTING,** ¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?). 13 mayo 2021

Índice de publicaciones

- 28. **ERP-LATINO.com**. La importancia de desarrollar una estrategia competitiva. 7 julio 2021
- 29. **INVERTIA – EL ESPAÑOL**. ¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir 11 agosto 2021
- 30. **telecomkh**. ¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir 15 septiembre 2021
- 14. **REVISTA BYTE**. Cómo elegir entre trabajo presencial, remoto o híbrido. 23 septiembre 2021
- 28. **EL ECONOMISTA**. ¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir 29 septiembre 2021
- 29. **COMPUTING**, ¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir 29 septiembre 2021
- 30. **DATACENTER MARKER**. ¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir. 8 noviembre 2021
- 31. **Revista PYMES** Inteligencia artificial y ética. 10 noviembre 2021
- 32. **ERP-LATINO.com**. ¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir. 20 noviembre 2021
- 33. **telecomkh**. Inteligencia artificial y ética. 15 noviembre 2021
- 34. **EL ECONOMISTA**. ¿No te salen las cuentas en la nube? 26 noviembre 2021
- 35. **ERP-LATINO.com**. ¿No te salen las cuentas en la nube? 22 diciembre 2021

Tres ventajas de trabajar con soluciones cloud (SaaS)



POR GUILLERMO MONTOYA
CO-FOUNDER & CEO EN DEISER



Las soluciones cloud o el software como servicio (SaaS) suponen una ventaja para las grandes corporaciones. **Mover el negocio a la cloud ya no es algo opcional para las empresas que quieren**

mantenerse competitivas en un mundo cada vez más digital. El utilizar cloud ya no es una opción, es una necesidad. Los servicios cloud disponibles son ya muy numerosos. Hoy en día, en promedio, **las grandes corporaciones pueden utilizar más del millar de servicios de software y aplicaciones alojadas en la nube**, veamos algunas de las ventajas de pasarse al cloud computing.

Las soluciones cloud y sus servicios, potencian el trabajo diario dentro de las empresas. Todos los equipos, en todas las áreas (Ingeniería, Atención al Cliente, Ventas, Marketing, Personas, Finanzas, etcétera) lo notan en su productividad.

El "Estudio sobre el cloud computing en el sector público en España" indica que las empresas que se han pasado a esta iniciativa han declarado un **ahorro económico del 68,4% en administración, y un ahorro de tiempo en la gestión de los recursos tecnológicos, de un 69,5%.**

Cuando los negocios adoptan herramientas y

soluciones basadas en la nube, perciben claramente el retorno de sus inversiones. Entre sus ventajas fundamentales destaca la Velocidad a la que se pueden hacer los procesos y el aumento de productividad. La velocidad se traduce en ingresos. La productividad es igual a beneficios. Estos dos factores contribuyen a la Innovación que conlleva crecimiento.

Con respecto a la primera, la velocidad se traduce en Ingresos, cabe destacar cómo **las soluciones cloud entregan productos y servicios más rápidamente.** Por ejemplo, las herramientas de desarrollo basadas en cloud permiten arrancar nuevas instancias en minutos, y no en semanas. Los equipos trabajan de formas más integradas y la seguridad también se ve reforzada. La facilidad para instalar las nuevas funcionalidades de forma instantánea y simultánea, proporcionan un aprovechamiento de forma inmediata de nuevas funcionalidades. Y, por si fuera poco, proporciona conectividad y automatiza flujos de trabajo

inteligentes y transversales, entre los diferentes equipos de la empresa.

Y ¿Por qué decimos que productividad es igual a beneficios? Pues, sobre todo, porque las herramientas y soluciones basadas en la nube acomodan los recursos **para poder ejecutar los procesos de negocio de forma más limpia.** Esto indica que se emplea mucho menos tiempo, y a veces nada, en parches y actualizaciones, permite despreocuparse casi por completo de la deuda técnica y de las caídas de los servicios, libera a los perfiles de administración para que se enfoquen en los cambios estratégicos e impulsa las oportunidades, el ahorro de tiempo y de dinero. Por último **¿cómo se justifica que la innovación conlleva el crecimiento?** Es así, porque libera tiempo para fomentar habilidades y estrategias duraderas. Esto quiere decir que dirige el foco hacia el cliente como centro de todo, facilita la entrega de productos en respuesta a las tendencias de los clientes, ayuda a probar, aprender y facilitar nuevas

apuestas comerciales, y, además, permite escalar ideas innovadoras en nuevos mercados y geografías más rápidamente y sin riesgos.

Tres ventajas de trabajar con soluciones Cloud (SaaS)

Por Guillermo Montoya, Co-Founder & CEO en DEISER

Las soluciones Cloud o el software como servicio (SaaS) suponen una ventaja para las grandes corporaciones. Mover el negocio a la cloud ya no es algo opcional para las empresas que quieren mantenerse competitivas en un mundo cada vez más digital. El utilizar Cloud ya no es una opción, es una necesidad. Los servicios cloud disponibles son ya muy numerosos. Hoy en día, en promedio, las grandes corporaciones pueden utilizar más del millar de servicios de software y aplicaciones alojadas en la nube. computing.

Veamos algunas de las ventajas de pasarse al **cloud computing**.

Las soluciones cloud y sus servicios, potencian el trabajo diario dentro de las empresas. Todos los equipos, en todas las áreas (Ingeniería, Atención al Cliente, Ventas, Marketing, Personas, Finanzas, etcétera) lo notan en su

productividad.

El "Estudio sobre el cloud computing en el sector público en España" indica que las empresas que se han pasado a esta iniciativa han declarado un ahorro económico del 68,4% en administración, y un ahorro de tiempo en la gestión de los recursos tecnológicos, de un 69,5%.

Cuando los negocios adoptan herramientas y soluciones basadas en la nube, perciben claramente el retorno de sus inversiones. Entre sus ventajas fundamentales destaca la **Velocidad** a la que se pueden hacer los procesos y el aumento de Productividad. La velocidad se traduce en Ingresos. La **Productividad** es igual a Beneficios. Estos dos factores contribuyen a la Innovación que conlleva **Crecimiento**.

Con respecto a la primera, la *Velocidad se traduce en Ingresos*, cabe destacar cómo las soluciones Cloud entregan productos y servicios más rápidamente. Por ejemplo, las herramientas de desarrollo basadas en cloud permiten arrancar nuevas instancias en minutos, y no en semanas. Los equipos trabajan de formas más integradas

y la seguridad también se ve reforzada. La facilidad para instalar las nuevas funcionalidades de forma instantánea y simultánea, proporcionan un aprovechamiento de forma inmediata de nuevas funcionalidades. Y, por si fuera poco, proporciona conectividad y automatiza flujos de trabajo inteligentes y transversales, entre los diferentes equipos de la empresa.

Y ¿Por qué decimos que *Productividad es igual a Beneficios*? Pues, sobre todo, porque las herramientas y soluciones basadas en la nube acomodan los recursos para poder ejecutar los procesos de negocio de forma más limpia. Esto indica que se emplea mucho menos tiempo, y a veces nada, en parches y actualizaciones, permite despreocuparse casi por completo de la deuda técnica y de las caídas de los servicios, libera a los perfiles de administración para que se enfoquen en los cambios estratégicos e impulsa las oportunidades, el ahorro de tiempo y de dinero.

Por último ¿cómo se justifica que la *innovación conlleva el crecimiento*? Es así, porque libera tiempo para fomentar habilidades y estrategias duraderas. Esto quiere

decir que dirige el foco hacia el cliente como centro de todo, facilita la entrega de productos en respuesta a las tendencias de los clientes, ayuda a probar, aprender y facilitar nuevas apuestas comerciales, y, además, permite escalar ideas innovadoras en nuevos mercados y geografías más rápidamente y sin riesgos.

Y si queremos saber más sobre todo ello podemos darnos “[Un paseo por las nubes](#)” y comprobaremos las opciones y ventajas a la hora de migrar desde Server o Data Center, conoceremos Atlassian Cloud +ITSM, Atlassian Cloud +DevOps y expertos en todo ello nos darán su visión, consejos y recomendaciones para obtener las máximas ventajas a las soluciones que ofrece la compañía australiana.

Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito



Guillermo Montoya, CEO de Deiser

Es difícil imaginar llevar a cabo una transformación digital a nivel empresarial sin tecnología en la nube. Las necesidades del Negocio requieren agilidad y un gobierno centralizado, ninguno de las cuales los puede proporcionar la infraestructura de TI local. Cloud, sin embargo, ofrece ambas.

No sorprende que, a medida que las empresas adaptan sus estrategias de gestión, y con el objetivo de allanar el camino hacia la era digital, la adopción en la nube crezca y, que además, lo haga rápidamente.

En un momento en el que un mayor número de empleados están a más distancia que nunca, la nube facilita que estos trabajen desde cualquier lugar, y garantiza que puedan hacerlo de forma segura. La nube también reduce los costes en tecnología y brinda a los gestores de TI más visibilidad de sus sistemas y su gestión. Con estos beneficios a la vista, Gartner pronostica que el mercado global de servicios en la nube tendrá un aumento del 6,3 por ciento con respecto a 2019.

Las cuatro principales razones por las cuales la nube permite una evolución adecuada son:

La nube impulsa el trabajo distribuido

Quizá el mayor beneficio de la nube es que permite a los

equipos trabajar en cualquier lugar con conexión a Internet. Los equipos de trabajo en grandes organizaciones no sólo son grandes, sino que se están dispersos por todo el mundo. Cualquier estrategia empresarial de éxito tendrá que incorporar formas de trabajo más colaborativas. La nube fomenta la colaboración y garantiza operaciones fluidas para los equipos, independiente que estén en casa, en una oficina o en movimiento.

Según una reciente encuesta reciente de Gartner es probable que, alrededor del 48 por ciento de los empleados trabajen de manera remota, al menos parte del tiempo, después de que pase la pandemia. Esto significa que, en un momento dado, casi la mitad del equipo podría estar trabajando desde algún lugar fuera de la oficina. Al mismo tiempo, las empresas están contratando más trabajadores autónomos y personal externo a la organización. Un informe reciente de Upwork indica que la mayoría de las empresas utilizarán talento independiente en 2020 y lo harán, en parte para protegerse contra el riesgo en condiciones de mercado turbulentas pero también, para dar cuenta de un número cada vez menor de profesionales de alto nivel que están dispuestos a trabajar a tiempo completo con

una compañía.

La nube garantiza que estos equipos puedan seguir trabajando juntos, sin importar cómo estén distribuidos

La nube mantiene los datos seguros (y las empresas cumplen) Según RapidScale , un 94% de las empresas afirman que la seguridad mejoró cuando se trasladaron a la nube. Esto se debe a que, cuando se trata de actualizaciones de seguridad, la nube es más flexible que las soluciones locales.

El panorama de amenazas de ciberseguridad es amplísimo, y crece continuamente, por lo que es fundamental tenerlo en cuenta en la estrategia empresarial. En 2017, una gran plataforma de crédito al consumo fue hackeada revelando millones de datos confidenciales de usuarios y dañando la marca y el equipo ejecutivo de la empresa. La reputación de una empresa, y por lo tanto su resultado final, están en riesgo si la confianza del consumidor en su capacidad para mantener los datos seguros se debilita. El mantenimiento constante de la seguridad es fundamental. Las actualizaciones del sistema en las instalaciones requieren mucho tiempo y son costosas. La nube, sin embargo, permite a las empresas implementar actualizaciones de seguridad en tiempo real, sin un gran

esfuerzo por parte de sus departamentos de TI. Estas actualizaciones en tiempo real garantizan que los datos del equipo estén siempre protegidos contra las últimas amenazas cibernéticas conocidas.

La nube también protege los datos para que no se pierdan. Las copias de seguridad de datos automáticas, molestas pero necesarias, guardan el trabajo sobre la marcha. Las soluciones en la nube generalmente se crean con planes para la recuperación ante desastres. En caso de un incidente más grave, como una inundación o un incendio, sus datos se pueden recuperar en unas horas, o incluso en unos minutos.

La nube centraliza la administración y el gobierno

El CIO necesita una vista de 360 grados de sus sistemas de TI para controlar y optimizar el uso. Solo la nube puede proporcionar esta visibilidad, porque actualiza los datos del usuario en todos los productos en tiempo real.

Las herramientas digitales ayudan a las empresas a transformarse pero, muchas de ellas, a menudo, no se integran bien entre sí. Como consecuencia, se produce en estos escenarios un intercambio de datos muy pobre entre estas herramientas o, cuando menos deficiente, lo que dificulta la

obtención de conocimiento real y preciso a partir de los datos. La nube centraliza la administración y el gobierno brindando a los equipos de TI más control sobre la administración de usuarios, incluso cuando estos están dispersos en departamentos y ubicaciones diferentes. El uso y los datos son visibles de forma centralizada a través de un centro de administrador único para todas las aplicaciones. Esto le da a la organización la flexibilidad de configurar fácilmente los usuarios de una manera que satisfaga las necesidades, ya sea por geografía, línea de negocio o permisos de seguridad. La pandemia mundial originada por el Covi-19 ha acelerado esa necesidad de flexibilizar el acceso y configurar con rapidez nuevos usuarios, estén donde estén.

La nube reduce el gasto en tecnología

Los sistemas en la nube, cuando se implementan con éxito, brindan un enorme potencial de ahorro de costes al mismo tiempo que aumentan la productividad de los equipos.

¿Por qué es la nube tan eficiente? Para empezar, la nube elimina la necesidad de que los equipos técnicos compren e instalen hardware. Una vez que se utiliza una solución basada en la nube, los usuarios obtienen acceso instantáneo a las

actualizaciones del producto incluidas las correcciones de errores y seguridad y las nuevas funciones. Según BCG, las grandes empresas que migran a la nube pueden mejorar la prestación de servicios de TI hasta en un 50 por ciento. Esto deja tiempo para que los equipos técnicos se concentren en un trabajo más estratégico y orientado al cliente, y, debido a que no hay costes ocultos, las empresas pueden establecer con más facilidad y acierto presupuestos que respalden su estrategia empresarial. Es evidente por tanto que la migración a la nube es un componente básico de la estrategia empresarial por lo que se va acelerando a medida que las compañías se dan cuenta de ello.

De hecho, más del 90% de los nuevos clientes de Atlassian eligen las soluciones en la nube porque permiten que los equipos se muevan más rápido mientras mejoran el ROI. Los usuarios de Cloud son más productivos porque no tienen que lidiar con los dolores de cabeza que suponen los sistemas locales. El resultado es una toma de decisiones más rápida y una mayor velocidad de comercialización o creación de nuevos productos, justo lo que requiere una estrategia de transformación digital moderna.

Cuatro formas en que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito.



*Guillermo Montoya, CEO de DEISER:
«Atlassian Cloud Enterprise permite
que la empresa se mantenga al día
con la tecnología en rápida evolución».*

Es difícil imaginar llevar a cabo una transformación digital a nivel empresarial sin tecnología en la nube. Las necesidades del negocio requieren agilidad y un gobierno centralizado, y ni uno ni otro puede proporcionarlo una infraestructura de TI local. Entre otras ventajas la nube impulsa el trabajo distribuido, mantiene los datos seguros, centraliza la administración y el gobierno, y reduce el gasto en tecnología.

Estos beneficios son relevantes para todas las soluciones informáticas, pero adquieren especial relevancia cuando se trata de las aplicaciones para trabajo en grupo y las herramientas de los equipos de desarrollo. La elección del proveedor adecuado permite que la empresa se mantenga al día con un panorama en rápida evolución y ello lo convierte en un componente esencial de la estrategia empresarial. Veamos cómo una herramienta como [**Atlassian Cloud**](#) permite la agilidad que una organización requiere y cómo puede beneficiarse de las ventajas de cloud.

Quizá el mayor beneficio de la nube es que les permite a los equipos trabajar en cualquier lugar con conexión a Internet. Los usuarios de Atlassian pueden aprovechar esta flexibilidad, que permite el acceso a las aplicaciones desde cualquier lugar, incluso mientras se desplazan. ¿Necesita acceder a diferentes espacios mientras se dirige a una reunión? No hay problema. Los tableros, los trabajos en curso, las hojas de ruta, las integraciones de desarrollo y toda la información compartida están disponibles desde un dispositivo móvil.

Podemos tener la seguridad de que los datos de los equipos siguen estando seguros, incluso si los empleados no están en la oficina. Al cifrar los datos, tanto en reposo como en tránsito, Cloud Enterprise de Atlassian mantiene los datos tan seguros como las soluciones locales, incluso más. Y es que, La nube impulsa el trabajo distribuido. Todas las funciones de seguridad son fundamentales para Atlassian Cloud Enterprise. **Para**

mayor seguridad, nuestros controles administrativos también le permiten integrarse con agentes de seguridad de acceso a la nube (CASB) y sus gestores de identidad, e igualmente localizar el almacenamiento de datos y habilitar la autenticación doble factor.

La gobernanza también es fundamental para Cloud Enterprise, ya que las empresas tienen que cumplir con normas estrictas de gobernanza y tratamiento de datos de los clientes.

Atlassian cumple con las complejas regulaciones de GDPR por defecto, incorporando el derecho al olvido en cada producto. Además Cloud Enterprise ayuda a las empresas a cumplir con sus requisitos normativos y de cumplimiento para ISO, SOC, GDPR y Privacy Shield, y, entre otras, cuenta con la certificación ISO27001 .ISO27018, SOC2 / SOC3 y PCI-DSS . Podemos concluir por tanto que la nube mantiene los datos seguros (y las empresas cumplen)

Enterprise Cloud también proporciona información de la organización, lo que le brinda a su equipo visibilidad sobre la seguridad en tiempo real y la

utilización de los productos de Atlassian en todos los departamentos. Esto permite que los equipos colaboren más fácilmente y que los administradores obtengan los datos que necesitan para tomar decisiones con una central que les permite administrar roles y permisos de acceso para usuarios en todos los productos e instancias. Todo ello porque la nube centraliza la administración y el gobierno.

Gasto en tecnología

Y es que cuando los sistemas en la nube se implementan con éxito brindan un enorme potencial de ahorro de costes al mismo tiempo que aumentan la productividad de los equipos. La nube elimina la necesidad de que los equipos técnicos compren e instalen hardware. **Una vez que se utiliza una solución basada en la nube, los usuarios obtienen acceso instantáneo a las actualizaciones del producto**, incluidas las correcciones de errores y seguridad lo mismo que las nuevas funciones.

De hecho, las grandes empresas que migran a la

nube pueden mejorar la prestación de servicios de TI hasta en un 50 por ciento, según BCG. Esto libera tiempo para que los equipos técnicos se concentren en un trabajo más estratégico y orientado al cliente. Y debido a que no hay costes ocultos al actualizar la tecnología, las empresas pueden estimar y establecer presupuestos que respalden mejor su estrategia empresarial.

La nube también garantiza que el equipo no necesite reinventar la rueda en cada proyecto. Atlassian Cloud, por ejemplo, puede automatizar muchos procesos manuales repetitivos en múltiples proyectos. Estas capacidades están integradas en los productos, por lo que no se tendrá que comprar complementos o escribir una sola línea de código.

Además de lo descrito, debemos considerar que la migración a la nube es un componente incremental de la estrategia empresarial, y es que **la migración a la nube se está acelerando a medida que la mayoría de las empresas se dan cuenta de que debe ser parte de su estrategia empresarial.** De hecho, más del 90 por

ciento de los nuevos clientes de Atlassian eligen las soluciones en la nube porque éstas permiten que los equipos se muevan más rápido y mejoren el ROI.

Los usuarios de cloud son más productivos porque no tienen que lidiar con “los dolores de cabeza” que suponen los sistemas locales. El resultado es una toma de decisiones más rápida y una mayor velocidad de comercialización o creación de nuevos productos, justo lo que requiere una estrategia de transformación digital moderna.

Cuatro formas en que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito

Guillermo Montoya, CEO de DEISER: "Atlassian Cloud Enterprise permite que la empresa se mantenga al día con la tecnología en rápida evolución".



Es difícil imaginar llevar a cabo una transformación digital a nivel empresarial sin tecnología en la nube. Las necesidades del negocio requieren agilidad y un gobierno centralizado, y ni uno ni otro puede proporcionarlo una infraestructura de TI local. Entre otras ventajas la nube impulsa el trabajo distribuido, mantiene los

datos seguros, centraliza la administración y el gobierno, y reduce el gasto en tecnología.

Estos beneficios son relevantes para todas las soluciones informáticas, pero adquieren especial relevancia cuando se trata de las aplicaciones para trabajo en grupo y las herramientas de los equipos de desarrollo. La elección del proveedor adecuado permite que la empresa se mantenga al día con un panorama en rápida evolución y ello lo convierte en un componente esencial de la estrategia empresarial. Veamos cómo una herramienta como [Atlassian Cloud](#) permite la agilidad que una organización requiere y cómo puede beneficiarse de las ventajas de cloud.

La nube impulsa el trabajo distribuido, mantiene los datos seguros, centraliza la administración y el gobierno, y reduce el gasto en tecnología

Quizá el mayor beneficio de la nube es que les permite a los equipos trabajar en cualquier lugar con conexión a Internet. Los usuarios de Atlassian pueden aprovechar esta flexibilidad, que permite el acceso a las aplicaciones desde cualquier lugar, incluso mientras se desplazan

. ¿Necesita acceder a diferentes espacios mientras se dirige a una reunión? No hay problema. Los tableros, los trabajos en curso, las hojas de ruta, las integraciones de desarrollo y toda la información compartida están disponibles desde un dispositivo móvil.

Podemos tener la seguridad de que los datos de los equipos siguen estando seguros, incluso si los empleados no están en la oficina. Al cifrar los datos, tanto en reposo como en tránsito, Cloud Enterprise de Atlassian mantiene los datos tan seguros como las soluciones locales, incluso más. Y es que, La nube impulsa el trabajo distribuido.

Todas las funciones de seguridad son fundamentales para Atlassian Cloud Enterprise. **Para mayor seguridad, nuestros controles administrativos también le permiten integrarse con agentes de seguridad de acceso a la nube (CASB) y sus gestores de identidad**, e igualmente localizar el almacenamiento de datos y habilitar la autenticación doble factor.



La gobernanza también es fundamental para Cloud Enterprise, ya que las empresas tienen que cumplir con normas estrictas de gobernanza y tratamiento de datos de los clientes. Atlassian cumple con las complejas regulaciones de GDPR por defecto, incorporando el derecho al olvido en cada producto. Además Cloud Enterprise ayuda a las empresas a cumplir con sus requisitos normativos y de cumplimiento para ISO, SOC, GDPR y Privacy Shield, y, entre otras, cuenta con la certificación ISO27001 .ISO27018, SOC2 / SOC3 y PCI-DSS . Podemos concluir por tanto que la nube mantiene los datos seguros (y las empresas cumplen)

Enterprise Cloud también proporciona información de la organización, lo que le brinda a su equipo visibilidad sobre la seguridad en tiempo real y la utilización de los productos de Atlassian en todos los departamentos. Esto permite que los equipos colaboren más fácilmente y que los administradores obtengan los datos que necesitan para tomar decisiones con una central que les permite administrar roles y permisos de acceso para usuarios en todos los productos e instancias. Todo ello porque la nube centraliza la administración y el gobierno.

Gasto en tecnología

Y es que cuando los sistemas en la nube se implementan con éxito brindan un enorme potencial de ahorro de costes al mismo tiempo que aumentan la productividad de los equipos. La nube elimina la necesidad de que los equipos técnicos compren e instalen hardware. **Una vez que se utiliza una solución basada en la nube, los usuarios obtienen acceso instantáneo a las actualizaciones del producto**, incluidas las correcciones de errores y seguridad lo mismo que las nuevas funciones.

De hecho, las grandes empresas que migran a la nube pueden mejorar la prestación de servicios de TI hasta en un 50 por ciento, según BCG. Esto libera tiempo para que los equipos técnicos se concentren en un trabajo más estratégico y orientado al cliente. Y debido a que no hay costes ocultos al actualizar la tecnología, las empresas pueden estimar y establecer presupuestos que respalden mejor su estrategia empresarial.

La nube también garantiza que el equipo no necesite reinventar la rueda en cada proyecto. Atlassian Cloud, por ejemplo, puede automatizar muchos procesos manuales repetitivos en múltiples proyectos. Estas capacidades están integradas en los productos, por lo que no se tendrá que comprar complementos o escribir una sola línea de código.



Con cloud el resultado es una toma de decisiones más rápida y una mayor velocidad de comercialización o creación de nuevos **productos**

una mayor velocidad de comercialización o creación de nuevos productos, justo lo que requiere una estrategia de transformación digital moderna.

Con cloud el resultado es una toma de decisiones más rápida y una mayor velocidad de comercialización o creación de nuevos productos

Además de lo descrito, debemos considerar que la migración a la nube es un componente incremental de la estrategia empresarial, y es que **la migración a la nube se está acelerando a medida que la mayoría de las empresas se dan cuenta de que debe ser parte de su estrategia empresarial.** De

hecho, más del 90 por ciento de los nuevos clientes de Atlassian eligen las soluciones en la nube porque éstas permiten que los equipos se muevan más rápido y mejoren el ROI.

Los usuarios de cloud son más productivos porque no tienen que lidiar con “los dolores de cabeza” que suponen los sistemas locales. El resultado es una toma de decisiones más rápida y

4 formas en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito



Es difícil imaginar llevar a cabo una **transformación digital** a nivel empresarial sin tecnología en la nube. Las necesidades del Negocio requieren agilidad y un gobierno centralizado, ninguno de las cuales los puede proporcionar la infraestructura de TI local. Cloud, sin embargo, ofrece ambas.

No sorprende que, a medida que las empresas adaptan sus **estrategias de gestión**, y con el objetivo de allanar el camino hacia la era digital, la adopción en la nube crezca y, que además, lo haga rápidamente.

En un momento en el que un **mayor número de empleados** están a más distancia que nunca, la nube facilita que estos trabajen desde cualquier lugar, y garantiza que puedan hacerlo de forma segura. La nube también reduce los costes en tecnología y brinda a los gestores de TI más visibilidad de sus sistemas y su gestión. Con estos beneficios a la vista, Gartner pronostica que el mercado global de servicios en la nube tendrá un aumento del 6.3 por ciento con respecto a 2019.

Las cuatro principales razones por las cuales la nube permite una evolución adecuada son:

1.- La nube impulsa el trabajo distribuido

Quizá el mayor beneficio de la nube es que permite a los equipos trabajar en cualquier lugar con conexión a Internet. Los equipos de trabajo en grandes organizaciones no sólo son grandes, sino que se están dispersos por todo el mundo. Cualquier estrategia empresarial de éxito tendrá que incorporar formas de trabajo más colaborativas. La nube fomenta la colaboración y garantiza operaciones fluidas para los equipos, independiente que estén en casa, en una oficina o en movimiento. Según una reciente encuesta reciente de **Gartner** es probable que, alrededor del 48 por ciento de los empleados trabajen de manera remota, al menos parte del tiempo, después de que pase la pandemia. Esto significa que, en un momento dado, casi la mitad del equipo podría estar trabajando desde algún lugar fuera de la oficina. Al mismo tiempo, las empresas están contratando más trabajadores autónomos y personal externo a la organización. Un informe reciente de Upwork indica que la mayoría de las empresas utilizarán talento independiente

en 2020 y lo harán, en parte para protegerse contra el riesgo en condiciones de mercado turbulentas pero también, para dar cuenta de un número cada vez menor de profesionales de alto nivel que están dispuestos a trabajar a tiempo completo con una compañía.

2.- La nube garantiza que estos equipos puedan seguir trabajando juntos, sin importar cómo estén distribuidos.

La nube mantiene los datos seguros (y las empresas cumplen) Según RapidScale , un 94 por ciento de las empresas afirman que la seguridad mejoró cuando se trasladaron a la nube. Esto se debe a que, cuando se trata de actualizaciones de seguridad, la nube es más flexible que las soluciones locales.

El panorama de amenazas de **ciberseguridad** es amplísimo, y crece continuamente, por lo que es fundamental tenerlo en cuenta en la estrategia empresarial. En 2017, una gran plataforma de crédito al consumo fue hackeada revelando millones de datos confidenciales de usuarios y dañando la marca y el equipo ejecutivo de la empresa. La reputación de una

marca y el equipo ejecutivo de la empresa. La reputación de una empresa, y por lo tanto su resultado final, están en riesgo si la confianza del consumidor en su capacidad para mantener los datos seguros se debilita. El mantenimiento constante de la seguridad es fundamental. Las actualizaciones del sistema en las instalaciones requieren mucho tiempo y son costosas. La nube, sin embargo, permite a las empresas implementar actualizaciones de seguridad en tiempo real, sin un gran esfuerzo por parte de sus departamentos de TI. Estas actualizaciones en tiempo real garantizan que los datos del equipo estén siempre protegidos contra las últimas amenazas cibernéticas conocidas.

Solo la nube puede proporcionar visibilidad, porque actualiza los datos del usuario en todos los productos en tiempo real

La nube también protege los datos para que no se pierdan. Las **copias de seguridad** de datos automáticas, molestas pero necesarias, guardan el trabajo sobre la marcha. Las soluciones

en la nube generalmente se crean con planes para la recuperación ante desastres. En caso de un incidente más grave, como una inundación o un incendio, sus datos se pueden recuperar en unas horas, o incluso en unos minutos.

3.- La nube centraliza la administración y el gobierno

El CIO necesita una vista de 360 grados de sus sistemas de TI para controlar y optimizar el uso. Solo la nube puede proporcionar esta **visibilidad**, porque actualiza los datos del usuario en todos los productos en tiempo real.

Las herramientas digitales ayudan a las empresas a transformarse pero, muchas de ellas, a menudo, no se integran bien entre sí. Como consecuencia, se produce en estos escenarios un intercambio de datos muy pobre entre estas herramientas o, cuando menos deficiente, lo que dificulta la obtención de conocimiento real y preciso a partir de los datos.

La **nube centraliza** la administración y el gobierno brindando a los equipos de TI más control sobre la administración de

usuarios, incluso cuando estos están dispersos en departamentos y ubicaciones diferentes. El uso y los datos son visibles de forma centralizada a través de un centro de administrador único para todas las aplicaciones. Esto le da a la organización la flexibilidad de configurar fácilmente los usuarios de una manera que satisfaga las necesidades, ya sea por geografía, línea de negocio o permisos de seguridad.

La pandemia mundial originada por el Covi-19 ha acelerado esa necesidad de flexibilizar el acceso y configurar con rapidez nuevos usuarios, estén donde estén.

4.- La nube reduce el gasto en tecnología

Los sistemas en la nube, cuando se implementan con éxito, brindan un enorme potencial de ahorro de costes al mismo tiempo que aumentan la productividad de los equipos.

¿Por qué es la nube tan eficiente? Para empezar, la nube elimina la necesidad de que los equipos técnicos compren e instalen hardware. Una vez que se utiliza una solución basada en la nube, los usuarios obtienen acceso instantáneo a las

actualizaciones del producto incluidas las correcciones de errores y seguridad y las nuevas funciones. Según BCG, las grandes empresas que migran a la nube pueden mejorar la prestación de servicios de TI hasta en un 50 por ciento. Esto deja tiempo para que los equipos técnicos se concentren en un trabajo más estratégico y orientado al cliente, y, debido a que no hay costes ocultos, las empresas pueden establecer con más facilidad y acierto presupuestos que respalden su estrategia empresarial. Es evidente por tanto que la migración a la nube es un componente básico de la estrategia empresarial por lo que se va acelerando a medida que las compañías se dan cuenta de ello.

De hecho, más del 90 por ciento de los nuevos clientes de Atlassian eligen las soluciones en la nube porque permiten que los equipos se muevan más rápido mientras mejoran el ROI.

Los usuarios de Cloud son más productivos porque no tienen que lidiar con los dolores de cabeza que suponen los sistemas locales. El resultado es una toma de decisiones más rápida y una mayor velocidad de comercialización o creación de nuevos

productos, justo lo que requiere una estrategia de transformación digital moderna.

*Guillermo Montoya, CEO de **DEISER***

Cuatro maneras en las que la nube ayuda a desarrollar una estrategia empresarial de éxito



Es difícil imaginar llevar a cabo una transformación digital a nivel empresarial sin tecnología en la nube. Las necesidades del Negocio requieren agilidad y un gobierno centralizado, ninguno de los cuales los

puede proporcionar la infraestructura de TI local. Cloud, sin embargo, ofrece ambas.

No sorprende que, a medida que las empresas adaptan sus estrategias de gestión, y con el objetivo de allanar el camino hacia la era digital, la adopción en la nube crezca y, que además, lo haga rápidamente.

En un momento en el que un mayor número de empleados están a más distancia que nunca, la nube facilita que estos trabajen desde cualquier lugar, y garantiza que puedan hacerlo de forma segura. La nube también reduce los costes en tecnología y brinda a los gestores de TI más visibilidad de sus sistemas y su gestión.

Con estos beneficios a la vista, Gartner pronostica que el mercado global de servicios en la nube tendrá un aumento del 6.3 por ciento con respecto a 2019.

Las cuatro principales razones por las cuales la nube permite una evolución adecuada son:

La nube impulsa el trabajo distribuido

Quizá el mayor beneficio de la nube es que permite a los equipos trabajar en cualquier lugar con conexión a Internet. Los equipos de trabajo en grandes organizaciones no sólo son grandes, sino que se están dispersos por todo el mundo. Cualquier estrategia empresarial de éxito tendrá que incorporar formas de trabajo más colaborativas. La nube fomenta la colaboración y garantiza operaciones fluidas para los equipos, independiente que estén en casa, en una oficina o en movimiento. Según una reciente encuesta reciente de Gartner es probable que, alrededor del 48 por ciento de los empleados trabajen de manera remota, al menos parte del tiempo, después de que pase la pandemia. Esto significa que, en un momento dado, casi la mitad del equipo podría estar trabajando desde algún lugar fuera de la oficina. Al mismo tiempo, las empresas están contratando más trabajadores autónomos y personal externo a la organización. Un informe reciente de Upwork indica

que la mayoría de las empresas utilizarán talento independiente en 2020 y lo harán, en parte para protegerse contra el riesgo en condiciones de mercado turbulentas pero también, para dar cuenta de un número cada vez menor de profesionales de alto nivel que están dispuestos a trabajar a tiempo completo con una compañía. La nube garantiza que estos equipos puedan seguir trabajando juntos, sin importar cómo estén distribuidos.

La nube mantiene los datos seguros (y las empresas cumplen)

Según RapidScale, un 94% de las empresas afirman que la seguridad mejoró cuando se trasladaron a la nube. Esto se debe a que, cuando se trata de actualizaciones de seguridad, la nube es más flexible que las soluciones locales. El panorama de amenazas de ciberseguridad es amplísimo, y crece continuamente, por lo que es fundamental tenerlo en cuenta en la estrategia

empresarial. En 2017, una gran plataforma de crédito al consumo fue hackeada revelando millones de datos confidenciales de usuarios y dañando la marca y el equipo ejecutivo de la empresa. La reputación de una empresa, y por lo tanto su resultado final, están en riesgo si la confianza del consumidor en su capacidad para mantener los datos seguros se debilita. El mantenimiento constante de la seguridad es fundamental. Las actualizaciones del sistema en las instalaciones requieren mucho tiempo y son costosas. La nube, sin embargo, permite a las empresas implementar actualizaciones de seguridad en tiempo real, sin un gran esfuerzo por parte de sus departamentos de TI. Estas actualizaciones en tiempo real garantizan que los datos del equipo estén siempre protegidos contra las últimas amenazas cibernéticas conocidas. La nube también protege los datos para que no se pierdan. Las copias de seguridad de datos automáticas, molestas pero necesarias, guardan el trabajo sobre la marcha. Las soluciones en la nube generalmente se crean con planes para la recuperación ante desastres. En caso de un incidente más grave, como una inundación o un incendio, sus datos se pueden recuperar en unas horas, o incluso en unos minutos.

La nube centraliza la administración y el gobierno

El CIO necesita una vista de 360 grados de sus sistemas de TI para controlar y optimizar el uso. Solo la nube puede proporcionar esta visibilidad, porque actualiza los datos del usuario en todos los productos en tiempo real.

Las herramientas digitales ayudan a las empresas a transformarse, pero, muchas de ellas, a menudo, no se integran bien entre sí. Como consecuencia, se produce en estos escenarios un intercambio de datos muy pobre entre estas herramientas o, cuando menos deficiente, lo que dificulta la obtención de conocimiento real y preciso a partir de los datos.

La nube centraliza la administración y el gobierno brindando a los equipos de TI más control sobre la administración de usuarios, incluso cuando estos están dispersos en departamentos y ubicaciones diferentes. El uso y los datos son visibles de forma centralizada a través de un centro de administrador único para todas las aplicaciones. Esto le da a la organización la flexibilidad de configurar fácilmente los usuarios de una manera que satisfaga las necesidades, ya sea por geografía, línea de negocio o permisos de seguridad.

La pandemia mundial originada por el Covi-19 ha acelerado esa necesidad de flexibilizar el acceso y configurar con rapidez nuevos usuarios, estén donde estén.

La nube reduce el gasto en tecnología

Los sistemas en la nube, cuando se implementan con éxito, brindan un enorme potencial de ahorro de costes al mismo tiempo que aumentan la productividad de los equipos.

¿Por qué es la nube tan eficiente? Para empezar, la nube elimina la necesidad de que los equipos técnicos compren e instalen hardware. Una vez que se utiliza una solución basada en la nube, los usuarios obtienen acceso instantáneo a las actualizaciones del producto incluidas las correcciones de errores y seguridad y las nuevas funciones.

Según BCG, las grandes empresas que migran a la nube pueden mejorar la prestación de servicios de TI hasta en un 50%. Esto deja tiempo para que los equipos técnicos se concentren en un trabajo más estratégico y orientado al cliente, y, debido a que no hay costes ocultos, las empresas pueden establecer con más facilidad y acierto presupuestos que respalden su estrategia empresarial. Es evidente por tanto que la migración a la nube es un componente básico de la estrategia empresarial por lo que se va acelerando a medida que las compañías se dan cuenta de ello.

De hecho, más del 90% de los nuevos clientes de

Atlassian eligen las soluciones en la nube porque permiten que los equipos se muevan más rápido mientras mejoran el ROI.

Los usuarios de cloud son más productivos porque no tienen que lidiar con los dolores de cabeza que suponen los sistemas locales. El resultado es una toma de decisiones más rápida y una mayor velocidad de comercialización o creación de nuevos productos, justo lo que requiere una estrategia de transformación digital moderna.

¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?

Guillermo Montoya



¿Está preparado nuestro cerebro para procesar toda la cantidad de información que recibimos hoy en día? La respuesta es, no. La sorpresa es que no ha estado preparado ni ahora, ni en la

Edad Media con esas bibliotecas de tantos monasterios, ni en las grandes bibliotecas de la antigüedad como la de Alejandría.

La sensación de agobio ante multitud de información, de datos y la limitación de tiempo ...viene de muy antiguo. Ya en Alejandría, abrumados por la cantidad de documentos o manuscritos que tenían que manejar, se enfrentaron a este problema.

¿Cómo solventaron el “vértigo” que sentían? Organizándose. Desde la antigüedad, en las bibliotecas se organizaron los documentos por materias y autores de forma que fuera sencilla su localización. Lo siguiente fue compilar la información. Ya los

Pero, ¿qué haría hoy un bibliotecario de Alejandría? ¿Cómo organizaría la ingente información disponible? A la información escrita acumulada hay que añadir los centenares de publicaciones de blogs publicados por minuto, millones de correos electrónicos por segundo, volúmenes de datos de Zbytes, más de 500 horas de contenido nuevo subido a YouTube por minuto, y, seguro, que se nos escapa algo. De momento, parece que se desarrollarán más datos en los próximos tres años que en los últimos 30 ó 40.

¿Cómo gestionar hoy toda la información que necesitamos en nuestra vida y trabajo?

Parece claro: organizarse, organizarse y organizarse.

La sobrecarga de información (“information overload”) es un término acuñado en 1970 por Alvin Toffler, escritor y científico americano, cuyos trabajos se centran en los cambios que se producen en la sociedad como consecuencia de ciertos avances tecnológicos. La sobrecarga de información tiene lugar cuando nos enfrentamos a más información de la que somos capaces

de procesar y, en consecuencia, o bien se postpone alguna de las decisiones que se deben tomar o bien se toman decisiones equivocadas.

¿Qué ocurre cuando nuestro cerebro alcanza su capacidad de proceso? Pues lo mismo que le pasa a un ordenador con demasiadas aplicaciones abiertas. Todo se enlentece y los errores aumentan. Como nuestro cerebro tiene una capacidad limitada de proceso cuando se produce una sobrecarga de información se produce una disminución de la calidad de las decisiones.

Está claro que la información que manejamos es demasiada para nuestro cerebro. Si a esto le añadimos que tenemos que procesar mucha información compleja, y esa información tiene que ser comprendida, compartida, comparada con otra información sintetizada para tomar decisiones, esta claro que necesitamos ayuda.

Si se tratara de un monje de la Edad Media o un bibliotecario de Alejandría, escribiría una enciclopedia. Hoy tenemos otras

herramientas. Hay que organizar la información para acceder a lo que se necesita cuando se necesita, y tratar de no dispersarse con multitud de estímulos que distraen nuestra atención.

Existen muchas herramientas que le permiten compartir la información a distintos niveles: corporativo, departamental o en equipos de trabajo. Toda la información puede estar compartida y accesible (con los niveles adecuados de confidencialidad).

Al aumentar la visibilidad de las distintas fuentes de información, como planes, documentación e informes de estado, se reduce el tiempo gastado en búsqueda de información y permite centrarse en los objetivos individuales. Hoy en día hay herramientas, que permiten tener una única fuente conocimiento y reducen la incertidumbre sobre cuál es la última versión de un documento. Se puede compartir todo, desde información corporativa hasta notas de reuniones con clientes o documentación técnica. Si fomentamos en la organización la idea que toda la información debe compartirse

todos podrán disponer de otro tipo de información como éxitos conseguidos o lecciones aprendidas. Es una forma útil de fomentar la comunicación y romper las estructuras separadas en las organizaciones.

También con dichas herramientas se puede llevar más lejos aún la compartición de información: para blogs personales dentro de la empresa, para las fichas de los clientes, las lecciones aprendidas, los valores, las personas, y mucho más conocimiento corporativo. Desde que se trabaja en remoto es una excelente manera de mantenerse en contacto con los compañeros: las personas comparten sus recetas favoritas, historias sobre cómo pasan el tiempo durante la pandemia, fotos, etcétera

Además hay que evitar distracciones. El tener la información organizada ya evita de por sí muchas interrupciones al no tener que solicitar a nuestros compañeros información que podemos conseguir por nosotros mismos.

Sin embargo, estamos sometidos a multitud de eventos que

distraen nuestra atención: noticias, correos no urgentes, mensajes en el móvil... Las distracciones agotan nuestro cerebro. Los expertos dicen que trabajar con concentración consume menos energía y nos hace más productivos.

Administrar las notificaciones puede parecer fácil, pero hay que tener fuerza de voluntad para hacerlo realidad. Podemos fijar períodos de tiempo para trabajos de concentración y configurar los ajustes para que, en determinados periodos, silencie las notificaciones o los correos no urgentes.

También es fundamental utilizar adecuadamente la web. Internet es una herramienta tremendamente útil para conseguir información, pero el contenido web está optimizado para captar nuestra atención y mantenerla. Conectarse a Internet para ver las noticias durante el almuerzo es fácil, dejarlo, puede ser más difícil.

La estrategia en estos casos es la fuerza de voluntad, pero usar algunas herramientas puede ayudar. Existen aplicaciones que permiten marcar artículos para leerlos más tarde lo que facilita

mantener la concentración en lo que está haciendo.

Los expertos también recomiendan dejar que el cerebro se recupere descansando de la sobrecarga de información a que estamos sometidos pero, dejar por un tiempo nuestros smartphones después del trabajo, es más fácil de decir que de hacer. Hay que desarrollar planes que dificulten prestar atención al teléfono: dar un largo paseo en bicicleta, cocinar, hacer bricolaje, practicar deporte o hacer manualidades con los hijos. Estos descansos dan al cerebro un restablecimiento neuronal, lo que significa que será más inteligente y productivo cuando se vuelva al trabajo.

En definitiva, la única solución posible para manejar la ingente información disponible y convertirla en información útil para la toma de decisiones acertadas es organizarse y utilizar herramientas que nos ayuden a organizar la información y poder compartirla entre los miembros de nuestros equipos, con el resto de la empresa e, incluso, con nuestros clientes y proveedores.

*** Guillermo Montoya es CEO de DEISER

¿Cómo optimizar la gestión de la información en la actualidad?



¿Está preparado nuestro cerebro para hacer una gestión de la información que recibimos hoy en día? La respuesta es, no. La sorpresa es que no ha estado preparado ni ahora, ni en la Edad Media con esas bibliotecas de tantos monasterios, ni en las grandes bibliotecas de la antigüedad como la de Alejandría.

Y, ¿cómo solventaron el “vértigo” que sentían? Organizándose. Desde la antigüedad, en las bibliotecas se organizaron los documentos por materias y autores de forma que fuera sencilla su localización. Lo siguiente fue compilar la información. Ya los monjes de la Edad Media se dieron cuenta de ello y resumieron en pocos tomos lo que se pensó que era toda la información acumulada hasta el momento.

Pero, ¿qué haría hoy un bibliotecario de Alejandría? ¿Cómo organizaría la ingente información disponible? A la información escrita acumulada hay que añadir los centenares de publicaciones de blogs publicados por minuto, millones de correos electrónicos por segundo, volúmenes de datos de Zbytes, más de 500 horas de contenido nuevo subido a YouTube por minuto, y, seguro, que se nos escapa algo. De momento, parece que se desarrollarán más datos en los próximos tres años que en los últimos 30 ó 40.

¿Cómo gestionar hoy toda la información que necesitamos en nuestra vida y trabajo?

Parece claro: Organizarse, organizarse y organizarse.

La sobrecarga de información (“information overload”) es un término acuñado en 1970 por Alvin Toffler, escritor y científico americano, cuyos trabajos se centran en los cambios que se producen en la sociedad como consecuencia de ciertos avances tecnológicos. La sobrecarga de información tiene lugar cuando nos enfrentamos a más información de la que somos capaces de procesar y, en consecuencia, o bien se postpone alguna de las decisiones que se deben tomar o bien se toman decisiones equivocadas.

*Es importante la gestión de la información
puesto que tener la información organizada ya
evita de por sí muchas interrupciones*

¿Qué ocurre cuando nuestro cerebro alcanza su capacidad de proceso? Pues lo mismo que le pasa a un ordenador con demasiadas aplicaciones abiertas. Todo se enlentece y los errores aumentan. Como nuestro cerebro tiene una capacidad

limitada de proceso cuando se produce una sobrecarga de información se produce una disminución de la calidad de las decisiones. La sobrecarga de información (“information overload”) es un término acuñado en 1970 por Alvin Toffler, escritor y científico americano, cuyos trabajos se centran en los cambios que se producen en la sociedad como consecuencia de ciertos avances tecnológicos. La sobrecarga de información tiene lugar cuando nos enfrentamos a más información de la que somos capaces de procesar y, en consecuencia, o bien se postpone alguna de las decisiones que se deben tomar o bien se toman decisiones equivocadas.

Es importante la gestión de la información puesto que tener la información organizada ya evita de por sí muchas interrupciones

¿Qué ocurre cuando nuestro cerebro alcanza su capacidad de proceso? Pues lo mismo que le pasa a un ordenador con demasiadas aplicaciones abiertas. Todo se enlentece y los errores aumentan. Como nuestro cerebro tiene una capacidad limitada de proceso cuando se produce una sobrecarga de información se produce una disminución de la calidad de las

decisiones.

Está claro que la información que manejamos es demasiada para nuestro cerebro. Si a esto le añadimos que tenemos que procesar mucha información compleja, y esa información tiene que ser comprendida, compartida, comparada con otra información sintetizada para tomar decisiones, esta claro que necesitamos ayuda.

Si se tratara de un monje de la Edad Media o un bibliotecario de Alejandría, escribiría una enciclopedia. Hoy tenemos otras herramientas. Hay que organizar la información para acceder a lo que se necesita cuando se necesita, y tratar de no dispersarse con multitud de estímulos que distraen nuestra atención.

Entre otras propuestas actuales es fundamental clasificar la información con herramientas que permitan compartirla.

Existen muchas herramientas que le permiten compartir la información a distintos niveles: corporativo, departamental o

en equipos de trabajo. Toda la información puede estar compartida y accesible (con los niveles adecuados de confidencialidad). Al aumentar la visibilidad de las distintas fuentes de información, como planes, documentación e informes de estado, se reduce el tiempo gastado en búsqueda de información y permite centrarse en los objetivos individuales.

Hoy en día hay herramientas, que permiten tener una única fuente conocimiento y reducen la incertidumbre sobre cuál es la última versión de un documento. Se puede compartir todo, desde información corporativa hasta notas de reuniones con clientes o documentación técnica. Si fomentamos en la organización la idea que toda la información debe compartirse todos podrán disponer de otro tipo de información como éxitos conseguidos o lecciones aprendidas. Es una forma útil de fomentar la comunicación y romper las estructuras separadas en las organizaciones.

También con dichas herramientas se puede llevar más lejos aún la compartición de información: para blogs personales dentro

de la empresa, para las fichas de los clientes, las lecciones aprendidas, los valores, las personas, y mucho más conocimiento corporativo. Desde que se trabaja en remoto es una excelente manera de mantenerse en contacto con los compañeros: las personas comparten sus recetas favoritas, historias sobre cómo pasan el tiempo durante la pandemia, fotos, etcétera

Además hay que evitar distracciones. Es importante la gestión de la información puesto que tener la información organizada ya evita de por sí muchas interrupciones al no tener que solicitar a nuestros compañeros información que podemos conseguir por nosotros mismos.

Sin embargo, estamos sometidos a multitud de eventos que distraen nuestra atención: noticias, correos no urgentes, mensajes en el móvil... Las distracciones agotan nuestro cerebro. Los expertos dicen que trabajar con concentración consume menos energía y nos hace más productivos.

Administrar las notificaciones puede parecer fácil, pero hay que

tener fuerza de voluntad para hacerlo realidad. Podemos fijar períodos de tiempo para trabajos de concentración y configurar los ajustes para que, en determinados periodos, silencie las notificaciones o los correos no urgentes.

También es fundamental utilizar adecuadamente la web. Internet es una herramienta tremendamente útil para conseguir información, pero el contenido web está optimizado para captar nuestra atención y mantenerla. Conectarse a Internet para ver las noticias durante el almuerzo es fácil, dejarlo, puede ser más difícil.

La estrategia en estos casos es la fuerza de voluntad, pero usar algunas herramientas puede ayudar. Existen aplicaciones que permiten marcar artículos para leerlos más tarde lo que facilita mantener la concentración en lo que está haciendo.

Los expertos también recomiendan dejar cerebro se recupere descansando de la sobrecarga de información a que estamos sometidos pero, dejar por un tiempo nuestros smartphones después del trabajo, es más fácil de decir que de hacer.

Hay que desarrollar planes que dificulten prestar atención al teléfono: dar un largo paseo en bicicleta, cocinar, hacer bricolaje, practicar deporte o hacer manualidades con los hijos. Estos descansos dan al cerebro un restablecimiento neuronal, lo que significa que será más inteligente y productivo cuando se vuelva al trabajo.

En definitiva, la única solución posible para manejar la ingente información disponible y convertirla en información útil para la toma de decisiones acertadas es organizarse y utilizar herramientas que nos ayuden a organizar la información y poder compartirla entre los miembros de nuestros equipos, con el resto de la empresa e, incluso, con nuestros clientes y proveedores. El uso de estas herramientas nos hace mucho más productivos y nos permite tomar las decisiones correctas basadas en los datos.

Guillermo Montoya Fanegas, CEO de DEISER

¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?

Por Guillermo Montoya Fanegas, CEO de DEISER

¿Está preparado nuestro cerebro para procesar toda la cantidad de información que recibimos hoy en día? La respuesta es, no. La sorpresa es que no ha estado preparado ni ahora, ni en la Edad Media con esas bibliotecas de tantos monasterios, ni en las grandes bibliotecas de la antigüedad como la de Alejandría. La sensación de agobio ante multitud de información, de datos y la limitación de tiempo ...viene de muy antiguo. Ya en Alejandría, abrumados por la cantidad de documentos o manuscritos que tenían que manejar, se enfrentaron a este problema.

Y ¿Cómo solventaron el “vértigo” que sentían? Organizándose. Desde la antigüedad, en las bibliotecas se organizaron los documentos por materias y autores de forma que fuera sencilla su localización. Lo siguiente fue compilar la información. Ya los monjes de la Edad Media

se dieron cuenta de ello y resumieron en pocos tomos lo que se pensó que era toda la información acumulada hasta el momento.

Pero ¿Qué haría hoy un bibliotecario de Alejandría? ¿Cómo organizaría la ingente información disponible? A la información escrita acumulada hay que añadir los centenares de publicaciones de blogs publicados por minuto, millones de correos electrónicos por segundo, volúmenes de datos de Zbytes, más de 500 horas de contenido nuevo subido a YouTube por minuto, y, seguro, que se nos escapa algo. De momento, parece que se desarrollarán más datos en los próximos tres años que en los últimos 30 ó 40.

¿Cómo gestionar hoy toda la información que necesitamos en nuestra vida y trabajo?

Parece claro: Organizarse, organizarse y organizarse

La sobrecarga de información (“information overload”) es un término acuñado en 1970 por Alvin Toffler, escritor y científico americano, cuyos trabajos se centran en los

cambios que se producen en la sociedad como consecuencia de ciertos avances tecnológicos. La sobrecarga de información tiene lugar cuando nos enfrentamos a más información de la que somos capaces de procesar y, en consecuencia, o bien se postpone alguna de las decisiones que se deben tomar o bien se toman decisiones equivocadas.

¿Qué ocurre cuando nuestro cerebro alcanza su capacidad de proceso? Pues lo mismo que le pasa a un ordenador con demasiadas aplicaciones abiertas. Todo se enlentece y los errores aumentan. Como nuestro cerebro tiene una capacidad limitada de proceso cuando se produce una sobrecarga de información se produce una disminución de la calidad de las decisiones.

Está claro que la información que manejamos es demasiada para nuestro cerebro. Si a esto le añadimos que tenemos que procesar mucha información compleja, y esa información tiene que ser comprendida, compartida, comparada con otra información sintetizada para tomar decisiones, esta claro que necesitamos ayuda. Si se tratara de un monje de la Edad Media o un

bibliotecario de Alejandría, escribiría una enciclopedia. Hoy tenemos otras herramientas. Hay que organizar la información para acceder a lo que se necesita cuando se necesita, y tratar de no dispersarse con multitud de estímulos que distraen nuestra atención.

Entre otras propuestas actuales es fundamental **clasificar la información con herramientas que permitan compartirla.**

Existen muchas herramientas que le permiten compartir la información a distintos niveles: corporativo, departamental o en equipos de trabajo. Toda la información puede estar compartida y accesible (con los niveles adecuados de confidencialidad). Al aumentar la visibilidad de las distintas fuentes de información, como planes, documentación e informes de estado, se reduce el tiempo gastado en búsqueda de información y permite centrarse en los objetivos individuales.

Hay herramientas, Confluence es un ejemplo, que permiten tener una única fuente conocimiento y reducen la incertidumbre sobre cuál es la última versión de un documento. Se puede compartir todo, desde información

corporativa hasta notas de reuniones con clientes o documentación técnica. Si fomentamos en la organización la idea que toda la información debe compartirse todos podrán disponer de otro tipo de información como éxitos conseguidos o lecciones aprendidas. Es una forma útil de fomentar la comunicación y romper las estructuras separadas en las organizaciones.

Podemos llevar más lejos aún la compartición de información. En DEISER, se dispone de Confluence para blogs personales dentro de la empresa, para las fichas de los clientes, las lecciones aprendidas, los valores, las personas, y mucho más conocimiento corporativo. Desde que se trabaja en remoto es una excelente manera de mantenerse en contacto con los compañeros: las personas comparten sus recetas favoritas, historias sobre cómo pasan el tiempo durante la pandemia, fotos, etcétera

Además hay que evitar distracciones. El tener la información organizada ya evita de por sí muchas interrupciones al no tener que solicitar a nuestros compañeros información que podemos conseguir por nosotros mismos.

Sin embargo, estamos sometidos a multitud de eventos que distraen nuestra atención: noticias, correos no urgentes, mensajes en el móvil... Las distracciones agotan nuestro cerebro. Los expertos dicen que trabajar con concentración consume menos energía y nos hace más productivos.

Administrar las notificaciones puede parecer fácil, pero hay que tener fuerza de voluntad para hacerlo realidad. Podemos fijar períodos de tiempo para trabajos de concentración y configurar los ajustes para que, en determinados periodos, silencie las notificaciones o los correos no urgentes.

También es fundamental utilizar adecuadamente la web. Internet es una herramienta tremendamente útil para conseguir información, pero el contenido web está optimizado para captar nuestra atención y mantenerla. Conectarse a Internet para ver las noticias durante el almuerzo es fácil, dejarlo, puede ser más difícil.

La estrategia en estos casos es la fuerza de voluntad, pero usar algunas herramientas puede ayudar. Existen aplicaciones que permiten marcar artículos para leerlos

más tarde lo que facilita mantener la concentración en lo que está haciendo.

Los expertos también recomiendan dejar cerebro se recupere descansando de la sobrecarga de información a que estamos sometidos pero, dejar por un tiempo nuestros smartphones después del trabajo, es más fácil de decir que de hacer.

Hay que desarrollar planes que dificulten prestar atención al teléfono: dar un largo paseo en bicicleta, cocinar, hacer bricolaje, practicar deporte o hacer manualidades con los hijos. Estos descansos dan al cerebro un restablecimiento neuronal, lo que significa que será más inteligente y productivo cuando se vuelva al trabajo.

En definitiva, la única solución posible para manejar la ingente información disponible y convertirla en información útil para la toma de decisiones acertadas es organizarse y utilizar herramientas que nos ayuden a organizar la información y poder compartirla entre los miembros de nuestros equipos, con el resto de la empresa e, incluso, con nuestros clientes y proveedores. El uso de estas herramientas nos hace mucho más productivos y nos

permite tomar las decisiones correctas basadas en los datos.

¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?

• *La HISTORIA nos enseña que "organizarse" es el primer paso.*



Guillermo Montoya Fanegas, CEO de DEISER

¿Está preparado nuestro cerebro para procesar toda la cantidad de información que recibimos hoy en día? La respuesta es, no. La sorpresa es que no ha estado preparado ni ahora, ni en la Edad Media con esas bibliotecas de tantos monasterios, ni en las grandes bibliotecas de la antigüedad como la de Alejandría.

La sensación de agobio ante multitud de información, de datos y la limitación de tiempo viene de muy antiguo. Ya en Alejandría, abrumados por la cantidad de documentos o manuscritos que tenían que manejar, se enfrentaron a este problema.

Y ¿Cómo solventaron el "vértigo" que sentían?

Organizándose. Desde la antigüedad, en las bibliotecas se organizaron los documentos por materias y autores de forma que fuera sencilla su localización. Lo siguiente fue compilar la información. Ya los monjes de la Edad Media se dieron cuenta de ello y resumieron en pocos tomos lo que se pensó que era toda la información acumulada hasta el momento.

Pero ¿Qué haría hoy un bibliotecario de Alejandría? ¿Cómo organizaría la ingente información disponible?

A la información escrita acumulada hay que añadir los centenares de publicaciones de blogs publicados por minuto, millones de correos electrónicos por segundo, volúmenes de datos de Zbytes, más de 500 horas de contenido nuevo subido a YouTube por minuto, y, seguro, que se nos escapa algo. De momento, parece que se desarrollarán más datos en los próximos tres años que en los últimos 30 ó 40.

¿Cómo gestionar hoy toda la información que necesitamos en nuestra vida y trabajo?

Parece claro: Organizarse, organizarse y organizarse.

La sobrecarga de información ("information overload") es un término acuñado en 1970 por Alvin Toffler, escritor y científico americano, cuyos trabajos se centran en los cambios que se producen en la sociedad como consecuencia de ciertos avances tecnológicos. La sobrecarga de información tiene lugar cuando

nos enfrentamos a más información de la que somos capaces de procesar y, en consecuencia, o bien se pospone alguna de las decisiones que se deben tomar o bien se toman decisiones equivocadas.

¿Qué ocurre cuando nuestro cerebro alcanza su capacidad de proceso? Pues lo mismo que le pasa a un ordenador con demasiadas aplicaciones abiertas. Todo se enlentece y los errores aumentan. Como nuestro cerebro tiene una capacidad limitada de proceso cuando se produce una sobrecarga de información se produce una disminución de la calidad de las decisiones.

Está claro que la información que manejamos es demasiada para nuestro cerebro. Si a esto le añadimos que tenemos que procesar mucha información compleja, y esa información tiene que ser comprendida, compartida, comparada con otra información sintetizada para tomar decisiones, esta claro que necesitamos ayuda.

Si se tratara de un monje de la Edad Media o un bibliotecario

de Alejandría, escribiría una enciclopedia. Hoy tenemos otras herramientas. Hay que organizar la información para acceder a lo que se necesita cuando se necesita, y tratar de no dispersarse con multitud de estímulos que distraen nuestra atención.

Entre otras propuestas actuales es fundamental clasificar la información con herramientas que permitan compartirla.

Existen muchas herramientas que le permiten compartir la información a distintos niveles: corporativo, departamental o en equipos de trabajo. Toda la información

puede estar compartida y accesible (con los niveles adecuados de confidencialidad). Al aumentar la visibilidad de las distintas fuentes de información, como planes, documentación e informes de estado, se reduce el tiempo gastado en búsqueda de información y permite centrarse en los objetivos individuales. Hoy en día hay herramientas, que permiten tener una única fuente de conocimiento y reducen la incertidumbre sobre cuál es la última versión de un documento. Se puede

compartir todo, desde información corporativa hasta notas de reuniones con clientes o documentación técnica. Si fomentamos en la organización la idea que toda la información debe compartirse todos podrán disponer de otro tipo de información como éxitos conseguidos o lecciones aprendidas. Es una forma útil de fomentar la comunicación y romper las estructuras separadas en las organizaciones.

También con dichas herramientas se puede llevar más lejos aún la compartición de información: para blogs personales dentro de la empresa, para las fichas de los clientes, las lecciones aprendidas, los valores, las personas, y mucho más conocimiento corporativo. Desde que se trabaja en remoto es una excelente manera de mantenerse en contacto con los compañeros: las personas comparten sus recetas favoritas, historias sobre cómo pasan el tiempo durante la pandemia, fotos, etcétera

Además hay que evitar distracciones. El tener la información organizada ya evita de por sí muchas interrupciones al no tener que solicitar a nuestros compañeros información que podemos

conseguir por nosotros mismos.

Sin embargo, estamos sometidos a multitud de eventos que distraen nuestra atención: noticias, correos no urgentes, mensajes en el móvil. Las distracciones agotan nuestro cerebro. Los expertos dicen que trabajar con concentración consume menos energía y nos hace más productivos.

Administrar las notificaciones puede parecer fácil, pero hay que tener fuerza de voluntad para hacerlo realidad. Podemos fijar períodos de tiempo para trabajos de

concentración y configurar los ajustes para que, en determinados periodos, silencie las notificaciones o los correos no urgentes.

También es fundamental utilizar adecuadamente la web. Internet es una herramienta tremendamente útil para conseguir información, pero el contenido web está optimizado para captar nuestra atención y mantenerla. Conectarse a Internet para ver las noticias durante el almuerzo es fácil,

dejarlo, puede ser más difícil.

La estrategia en estos casos es la fuerza de voluntad, pero usar algunas herramientas puede ayudar. Existen aplicaciones que permiten marcar artículos para leerlos más tarde lo que facilita mantener la concentración en lo que está haciendo.

Los expertos también recomiendan dejar cerebro se recupere descansando de la sobrecarga de información a que estamos sometidos pero, dejar por un tiempo nuestros smartphones después del trabajo, es más fácil de decir que de hacer.

Hay que desarrollar planes que dificulten prestar atención al teléfono: dar un largo paseo en bicicleta, cocinar, hacer bricolaje, practicar deporte o hacer manualidades con los hijos. Estos descansos dan al cerebro un restablecimiento neuronal, lo que significa que será más inteligente y productivo cuando se vuelva al trabajo.

En definitiva, la única solución posible para manejar la ingente información disponible y convertirla en información útil para la

toma de decisiones acertadas es organizarse y utilizar herramientas que nos ayuden a organizar la información y poder compartirla entre los miembros de nuestros equipos, con el resto de la empresa e, incluso, con nuestros clientes y proveedores. El uso de estas herramientas nos hace mucho más productivos y nos permite tomar las decisiones correctas basadas en los datos.

¿Cómo optimizar la gestión de la ingente información actual?

Guillermo Montoya Fanegas, CEO de DEISER.



¿Está preparado nuestro cerebro para procesar toda la cantidad de información que recibimos hoy en día? La respuesta es, no. La sorpresa es que no ha estado preparado ni ahora, ni en la Edad Media con esas bibliotecas de tantos monasterios, ni en las grandes bibliotecas de la antigüedad como la de Alejandría. La sensación de agobio ante multitud de información, de datos y la limitación de tiempo

...viene de muy antiguo. Ya en Alejandría, abrumados por la cantidad de documentos o manuscritos que tenían que manejar, se enfrentaron a este problema.

Y ¿Cómo solventaron el “vértigo” que sentían?

Organizándose. Desde la antigüedad, en las bibliotecas se organizaron los documentos por materias y autores de forma que fuera sencilla su localización. Lo siguiente fue compilar la información. Ya los monjes de la Edad Media se dieron cuenta de ello y resumieron en pocos tomos lo que se pensó que era toda la información acumulada hasta el momento.

Organizar la información

Pero ¿Qué haría hoy un bibliotecario de Alejandría? ¿Cómo organizaría la ingente información disponible?

A la información escrita acumulada hay que añadir los centenares de publicaciones de blogs publicados por minuto, millones de correos electrónicos por segundo, volúmenes de datos de Zbytes, más de 500 horas de contenido nuevo subido a YouTube por minuto, y, seguro, que se nos escapa algo. De momento, parece que se desarrollarán más datos en los próximos tres años que en los últimos 30 o 40.



¿Cómo gestionar hoy toda la información que necesitamos en nuestra vida y trabajo?

Parece claro: Organizarse, organizarse y organizarse.

La sobrecarga de información (“information overload”) es un término acuñado en 1970 por Alvin Toffler, escritor y científico americano, cuyos trabajos se centran en los cambios que se producen en la sociedad como consecuencia de ciertos avances tecnológicos. **La sobrecarga de información tiene**

lugar cuando nos enfrentamos a más información de la que **somos capaces de procesar** y, en consecuencia, o bien se postpone alguna de las decisiones que se deben tomar o bien se toman decisiones equivocadas.

¿Qué ocurre cuando nuestro cerebro alcanza su capacidad de proceso? Pues lo mismo que le pasa a un ordenador con demasiadas aplicaciones abiertas. Todo se enlentece y los errores aumentan. Como nuestro cerebro tiene una capacidad limitada de proceso cuando se produce una sobrecarga de información se produce una disminución de la calidad de las decisiones.

“

Como nuestro cerebro tiene una capacidad limitada de proceso con sobrecarga de información, se produce una disminución de la calidad de las decisiones

”

Está claro que la información que manejamos es demasiada para nuestro cerebro. Si a esto le añadimos que tenemos que procesar mucha información compleja, y esa información tiene que ser comprendida, compartida, comparada con otra información sintetizada para tomar decisiones, esta claro que necesitamos ayuda.

Si se tratara de un monje de la Edad Media o un bibliotecario de Alejandría, escribiría una enciclopedia. Hoy tenemos otras herramientas. Hay que organizar la información para acceder a lo que se necesita cuando se necesita, y tratar de no dispersarse con multitud de estímulos que distraen nuestra atención.

Entre otras propuestas actuales es fundamental clasificar la información con herramientas que permitan compartirla.

Existen muchas herramientas que le permiten compartir la información a distintos niveles: corporativo, departamental o en equipos de trabajo. Toda la información puede estar compartida y accesible (con los niveles adecuados de confidencialidad). Al aumentar la visibilidad de las distintas fuentes de información, como planes, documentación e informes de estado, se reduce el tiempo gastado en búsqueda de información y permite centrarse en los objetivos individuales.

Información compartida

Hoy en día hay herramientas que permiten tener una única fuente de conocimiento y reducen la incertidumbre sobre cuál es la última versión de un documento. Se puede compartir todo, desde información corporativa hasta notas de reuniones con clientes o documentación técnica. **Si fomentamos en la organización la idea que toda la información debe compartirse todos podrán disponer de otro tipo de información** como éxitos conseguidos o lecciones aprendidas. Es una forma útil de fomentar la comunicación y romper las estructuras separadas en las organizaciones.



“ Al aumentar la visibilidad de las distintas fuentes de información se reduce el tiempo gastado en búsqueda de información y permite centrarse en los objetivos individuales ”

También con dichas herramientas se puede llevar más lejos aún la compartición de información: para blogs personales dentro de la empresa, para las fichas de los clientes, las lecciones aprendidas, los valores, las personas, y mucho más conocimiento corporativo. Desde que se trabaja en remoto es una excelente manera de mantenerse en contacto con los compañeros: las personas comparten

sus recetas favoritas, historias sobre cómo pasan el tiempo durante la pandemia, fotos, etcétera. Además, hay que evitar distracciones. **El tener la información organizada ya evita de por sí muchas interrupciones al no tener que solicitar a nuestros compañeros información que podemos conseguir por nosotros mismos.**

Sin embargo, estamos sometidos a multitud de eventos que distraen nuestra atención: noticias, correos no urgentes, mensajes en el móvil... Las distracciones agotan nuestro cerebro. Los expertos dicen que trabajar con concentración

consume menos energía y nos hace más productivos.



Administrar las notificaciones puede parecer fácil, pero hay que tener fuerza de voluntad para hacerlo realidad. Podemos fijar períodos de tiempo para trabajos de concentración y configurar los ajustes para que, en determinados periodos,

silencie las notificaciones o los correos no urgentes. También es fundamental utilizar adecuadamente la web. **Internet es una herramienta tremendamente útil para conseguir información, pero el contenido web está optimizado para captar nuestra atención y mantenerla.** Conectarse a Internet para ver las noticias durante el almuerzo es fácil, dejarlo, puede ser más difícil.

La estrategia en estos casos es la fuerza de voluntad, pero usar algunas herramientas puede ayudar. Existen aplicaciones que permiten marcar artículos para leerlos más tarde lo que facilita mantener la concentración en lo que está haciendo. Los expertos también recomiendan dejar que el cerebro se

recupere descansando de la sobrecarga de información a que estamos sometidos, pero, dejar por un tiempo nuestros smartphones después del trabajo, es más fácil de decir que de hacer.

Hay que desarrollar planes que dificulten prestar atención al teléfono: dar un largo paseo en bicicleta, cocinar, hacer bricolaje, practicar deporte o hacer manualidades con los hijos. **Estos descansos dan al cerebro un restablecimiento neuronal, lo que significa que será más inteligente y productivo cuando se vuelva al trabajo.**

En definitiva, la única solución posible para manejar la ingente información disponible y convertirla en información útil para la toma de decisiones acertadas es organizarse y utilizar herramientas que nos ayuden a organizar la información y poder compartirla entre los miembros de nuestros equipos, con el resto de la empresa e, incluso, con nuestros clientes y proveedores. El uso de estas herramientas nos hace mucho más productivos y nos permite tomar las decisiones correctas basadas en los datos.

La importancia de desarrollar una estrategia competitiva



Guillermo Montoya Fanegas, CEO de DEISER

Tener una estrategia es algo básico para cualquier empresa. No se pueden hacer planes sin haber pensado antes en cuál será la nuestra.

Las grandes empresas suelen contratar a consultores para que colaboren en la definición de la estrategia más adecuada para el negocio. Sin embargo, las pequeñas empresas no tienen posibilidad de acceder a estos servicios y muchas veces están tan ocupadas con el día a día que no disponen de tiempo para pensar en la estrategia y, definirla, es fundamental. Pero ¿Qué se necesita?

No es preciso estar graduado por una universidad de prestigio, cualquiera que conozca bien su negocio puede definirla. Es un proceso que hay que hacer rigurosamente y abordando los problemas en profundidad, sin considerar si incomodará a parte del equipo o el tener que emprender nuevos caminos. Conviene evitar el uso de palabras grandilocuentes o complicadas que dificulten la comprensión. Hay que seleccionar las que "aporten" al mensaje que queremos transmitir y, además, que nos diferencien de otras empresas similares.

Una buena estrategia se basa en realizar un buen diagnóstico

de la situación de la empresa, de los retos y problemas a los que se enfrenta, y diseñar unos planes coherentes para ejecutar las acciones necesarias dirigidas a superar esos retos.

Por supuesto estamos simplificando y una buena planificación precisa de muchas acciones de bajo nivel que hay que definir y coordinar.

Hay muchas definiciones de estrategia pero quizá el considerarla como la asignación de los recursos (que siempre son limitados) en una dirección determinada mientras se enfrenta al entorno competitivo sea la que más se aproxima a la realidad ya que estamos hablando de la viabilidad y la supervivencia de la empresa en un entorno de fuerte competencia como son todos los mercados.

Algunas recomendaciones para elaborar esta estrategia serían:

Dedicar tiempo al diagnóstico. Hacer las preguntas claves y definir las metas que se está tratando de conseguir es prioritario.

Parece simple pero muchas veces se falla en este punto creando una estrategia para resolver un problema equivocado. Las metas tienen que ser realistas y hay que conseguir fijar objetivos cercanos y alcanzables.

Las preguntas claves son: ¿Dónde estamos? ¿Cómo podemos mejorar? La primera nos refiere a ¿Cuál es nuestro mercado? Pero también hemos de preguntarnos ¿Quién es nuestro cliente objetivo? ¿Qué necesita de nosotros? ¿Cuál es nuestra competencia?

Para responder a cómo podemos mejorar, a su vez tenemos que preguntarnos: ¿Cómo nos diferenciamos de nuestros competidores? ¿Cuál es realmente nuestra ventaja competitiva? ¿Qué deberíamos hacer para diferenciarnos? ¿Cuánto deberíamos invertir para diferenciarnos?

Otra recomendación que hay tener en cuenta es profundizar en el conocimiento del mercado y de los clientes objetivos.

Seguro que se conoce el mercado, en caso contrario la empresa

habría desaparecido hace mucho, pero una estrategia no puede hacerse sólo desde dentro de la empresa. Hay que hablar con los clientes y preguntarles qué les satisface y qué no de su empresa, contactar también con clientes que no les eligieron y averiguar el porqué. Se debe leer los informes del sector y estudiar los que se puedan encontrar elaborados por los analistas.

Seguramente sorprenderá lo dispuestas que están muchas personas a compartir sus opiniones y el que, además, vean como algo muy positivo que se les escuche y valore sus opiniones.

Además conviene buscar opiniones rompedoras.

Pensar, "siempre lo hemos así" y seguir en ello, es un error. Hay que conseguir ideas disruptivas que puedan aportarnos visiones diferentes. Resulta útil la creación de grupos de debate donde participen personas de distintos perfiles, y conocimientos, y que se sientan libres de plantear alternativas, por muy descabelladas que puedan parecer al principio.

También es interesante recoger las opiniones de personas que hayan trabajado en otros sectores o en otros países. A veces una visión externa puede aportar un punto de vista muy valioso y muy diferente de las ideas que tenemos como grupo y que hemos compartido en numerosas ocasiones.

Muchas de estas ideas se descartarán después del análisis pero, si se consigue que algunas de ellas se incorporen a la estrategia de la empresa, se puede conseguir ventajas competitivas.

También hay que simplificar todo lo posible. No por obvio, debemos olvidarlo.

La estrategia tiene que ser fácil de entender y de seguir. De todas las ideas manejadas hay que priorizar y simplificar. Y, después, habrá que volver a simplificar. Una estrategia simple implica mucho más trabajo que otra dónde aparezcan muchas líneas de trabajo. La simplificación es un trabajo arduo. El resultado final tiene que ser necesariamente simple y fácil de entender.

Una lista larga de objetivos estratégicos es algo que deberíamos revisar porque puede ser indicio de una mala estrategia. Hay que evitar el uso de palabras complicadas que puedan dar imagen de mayor profesionalidad pero que, a la vez, pueden dificultar la comprensión. Conviene buscar siempre la mayor claridad y comprensión de los mensajes.

Hay que tener en cuenta que definir una estrategia no es un camino sencillo. Supone tomar algunos y abandonar otros. Implica priorizar y tomar decisiones. Es imposible tratar de que todo el mundo quede contento, siempre habrá que molestar a alguien.

Una vez empezado el Plan hay que ir ajustándolo.

La definición de la estrategia es un proceso corto, a continuación hay que ponerlo en práctica para probar si la realidad coincide con las hipótesis de partida. Habrá cuestiones acertadas y otras que no funcionen. Los mercados evolucionan muy rápidamente y otras empresas también reaccionaran a las acciones que hayamos emprendido.

Las retrospectivas son una técnica muy útil para probar lo que funciona y lo que no y, así, ajustar la estrategia. Estas revisiones se deberían hacer cada cierto tiempo, sobre todo al inicio cuando esté probando la estrategia.

El definir una buena estrategia competitiva es un trabajo difícil pero no mágico. Herramientas como Jira Align, de DEISER y ATLASSIAN, facilitan notablemente el proceso. Igualmente las plantillas por ellos diseñadas contribuyen al proceso mental de definición. No obstante, hay que considerar que, pese a lo útil de las herramientas, la parte importante del trabajo de definir la estrategia corresponderá a la empresa.

Como conclusión, disponer de una buena estrategia que coordine las acciones y política de la empresa resulta imprescindible. También es importante pensar en nuevos puntos de vista que puedan proporcionar ventajas competitivas y ser conscientes de que la estrategia se debe ir revisando y ajustando periódicamente. Las herramientas pueden ayudar en mantener la coordinación de los planes y compartir la información entre todos miembros para tener una visión única

de las metas que se quiere conseguir. El avanzar sin una estrategia clara puede poner en peligro a la empresa o, como mínimo, no permitir obtener todo el partido posible.

Cómo hacer una estrategia competitiva



Tener una estrategia es algo básico para cualquier empresa. No se pueden hacer planes sin haber pensado antes en cuál será la nuestra. Las grandes empresas suelen contratar a consultores para que colaboren en la definición de la estrategia más adecuada para el negocio. Sin embargo, las pequeñas empresas no tienen posibilidad de

acceder a estos servicios y muchas veces están tan ocupadas con el día a día que no disponen de tiempo para pensar en la estrategia y, definirla, es fundamental. Pero ¿Qué se necesita?

No es preciso estar graduado por una universidad de prestigio, cualquiera que conozca bien su negocio puede definirla. Es un proceso que hay que hacer rigurosamente y abordando los problemas en profundidad, sin considerar si incomodará a parte del equipo o el tener que emprender nuevos caminos. Conviene evitar el uso de palabras grandilocuentes o complicadas que dificulten la comprensión. Hay que seleccionar las que “aporten” al mensaje que queremos transmitir y, además, que nos diferencien de otras empresas similares.

Una buena estrategia se basa en realizar un buen diagnóstico de la situación de la empresa, de los retos y problemas a los que se enfrenta, y diseñar unos planes coherentes para ejecutar las acciones necesarias dirigidas a superar esos retos.

Por supuesto estamos simplificando y una buena planificación precisa de muchas acciones de bajo nivel que hay que definir y coordinar.

Hay muchas definiciones de *estrategia* pero quizá el considerarla como la asignación de los recursos (que siempre son limitados) en una dirección determinada mientras se enfrenta al entorno competitivo sea la que más se aproxima a la realidad ya que estamos hablando de la viabilidad y la supervivencia de la empresa en un entorno de fuerte competencia como son todos los mercados. Algunas recomendaciones para elaborar esta estrategia serían:

Dedicar tiempo al diagnóstico. Hacer las preguntas claves y definir las metas que se está tratando de conseguir es prioritario. Parece simple pero muchas veces se falla en este punto creando una estrategia para resolver un problema equivocado. Las metas tienen que ser realistas y hay que conseguir fijar objetivos cercanos y alcanzables.



Las preguntas claves son: “¿Dónde estamos? ¿Cómo podemos mejorar? La primera nos refiere a ¿Cuál es nuestro mercado? Pero también hemos de preguntarnos ¿Quién es nuestro cliente objetivo? ¿Qué necesita de nosotros? ¿Cuál es nuestra competencia? Para responder a cómo podemos mejorar, a su vez tenemos que preguntarnos: ¿Cómo nos

diferenciamos de nuestros competidores? ¿Cuál es realmente nuestra ventaja competitiva? ¿Qué deberíamos hacer para diferenciarnos? ¿Cuánto deberíamos invertir para diferenciarnos?

Otra recomendación que hay tener en cuenta es **profundizar en el conocimiento del mercado y de los clientes objetivos.**

Seguro que se conoce el mercado, en caso contrario la empresa habría desaparecido hace mucho, pero una estrategia no puede hacerse sólo

desde dentro de la empresa. Hay que hablar con los clientes y preguntarles qué les satisface y qué no de su empresa, contactar también con clientes que no les eligieron y averiguar el porqué. Se debe leer los informes del sector y estudiar los que se puedan encontrar elaborados por los analistas. Seguramente sorprenderá lo dispuestas que están muchas personas a compartir sus opiniones y el que, además, vean como algo muy positivo que se les escuche y valore sus opiniones.

Además conviene buscar opiniones rompedoras. Pensar, “siempre lo hemos hecho así” y seguir en ello, es un error. Hay que conseguir ideas disruptivas que puedan aportarnos visiones diferentes. Resulta útil la creación de grupos de debate donde participen personas de distintos perfiles, y conocimientos, y que se sientan libres de plantear alternativas, por muy descabelladas que puedan parecer al principio. También es interesante recoger las opiniones de personas que hayan trabajado en otros sectores o

en otros países. A veces una visión externa puede aportar un punto de vista muy valioso y muy diferente de las ideas que tenemos como grupo y que hemos compartido en numerosas ocasiones. Muchas de estas ideas se descartarán después del análisis pero, si se consigue que algunas de ellas se incorporen a la estrategia de la empresa, se puede conseguir ventajas competitivas.

También hay que simplificar todo lo posible. No por obvio, debemos olvidarlo.

La estrategia tiene que ser fácil de entender y de seguir. De todas las ideas manejadas hay que priorizar y simplificar. Y, después, habrá que volver a simplificar. Una estrategia simple implica mucho más trabajo que otra dónde aparezcan muchas líneas de trabajo. La simplificación es un trabajo arduo. El resultado final tiene que ser necesariamente simple y fácil de entender. Una lista larga de objetivos estratégicos es algo que deberíamos revisar porque puede ser indicio de una mala estrategia. Hay que evitar el uso de

palabras complicadas que puedan dar imagen de mayor profesionalidad pero que, a la vez, pueden dificultar la comprensión. Conviene buscar siempre la mayor claridad y comprensión de los mensajes. Hay que tener en cuenta que definir una estrategia no es un camino sencillo. Supone tomar algunos caminos y abandonar otros. Implica priorizar y tomar decisiones. Es imposible tratar de que todo el mundo quede contento, siempre habrá que molestar a alguien.

Una vez empezado el Plan hay que ir ajustándolo.

La definición de la estrategia es un proceso corto, a continuación hay que ponerlo en práctica para probar si la realidad coincide con las hipótesis de partida. Habrá cuestiones acertadas y otras que no funcionen. Los mercados evolucionan muy rápidamente y otras empresas también reaccionaran a las acciones que hayamos emprendido.

Las retrospectivas son una técnica muy útil para

probar lo que funciona y lo que no y, así, ajustar la estrategia. Estas revisiones se deberían hacer cada cierto tiempo, sobre todo al inicio cuando esté probando la estrategia.

El definir una buena estrategia competitiva es un trabajo difícil pero no mágico. En el mercado ya se dispone de herramientas que facilitan notablemente el proceso. Igualmente ya se dispone de plantillas que contribuyen al proceso mental de definición. No obstante, hay que considerar que, pese a lo útil de las herramientas, la parte importante del trabajo de definir la estrategia le corresponderá a la empresa. Como conclusión, disponer de una buena estrategia que coordine las acciones y política de la empresa resulta imprescindible. También es importante pensar en nuevos puntos de vista que puedan proporcionar ventajas competitivas y ser conscientes de que la estrategia se debe ir revisando y ajustando periódicamente. Las herramientas pueden ayudar en mantener la

coordinación de los planes y compartir la información entre todos miembros para tener una visión única de las metas que se quiere conseguir. El avanzar sin una estrategia clara puede poner en peligro a la empresa o, como mínimo, no permitir obtener todo el partido posible.

Guillermo Montoya

CEO de [DEISER](#)

La importancia de desarrollar una estrategia competitiva



POR GUILLERMO MONTOYA FANEGAS
CEO DE DEISER

Tener una estrategia es algo básico para cualquier empresa. No se pueden hacer planes sin haber pensado antes en cuál será la nuestra. Las grandes empresas suelen contratar a consultores para que colaboren en la definición de la estrategia más adecuada para el negocio. Sin embargo, las pequeñas empresas no tienen posibilidad de acceder a estos servicios y muchas veces están tan ocupadas con el día a día que no disponen de tiempo para pensar en la estrategia y, definirla, es fundamental. **Pero ¿Qué se necesita?**

No es preciso estar graduado por una universidad de prestigio, cualquiera que conozca bien su

negocio puede definirla. Es un proceso que hay que hacer rigurosamente y abordando los problemas en profundidad, sin considerar si incomodará a parte del equipo o el tener que emprender nuevos caminos. Conviene evitar el uso de palabras grandilocuentes o complicadas que dificulten la comprensión. Hay que seleccionar las que “aporten” al mensaje que queremos transmitir y, además, que nos diferencien de otras empresas similares.

Una buena estrategia se basa en realizar un buen diagnóstico de la situación de la empresa, de los retos y problemas a los que se enfrenta, y diseñar unos planes coherentes para ejecutar las acciones necesarias dirigidas a superar esos retos.

Por supuesto estamos simplificando y una buena planificación precisa de muchas acciones de bajo nivel que hay que definir y coordinar. Hay muchas definiciones de estrategia, pero quizá el considerarla como la asignación de los recursos (que siempre son limitados) en una dirección determinada mientras se enfrenta al entorno.

competitivo sea la que más se aproxima a la realidad ya que estamos hablando de la viabilidad y la supervivencia de la empresa en un entorno de fuerte competencia como son todos los mercados.

Una buena estrategia se basa en realizar un buen diagnóstico de la situación de la empresa, de los retos y problemas a los que se enfrenta, y diseñar unos planes coherentes

Algunas recomendaciones para elaborar esta estrategia serían:

Dedicar tiempo al diagnóstico. Hacer las preguntas claves y definir las metas que se está tratando de

conseguir es prioritario. Parece simple pero muchas veces se falla en este punto creando una estrategia para resolver un problema equivocado. Las metas tienen que ser realistas y hay que conseguir fijar objetivos cercanos y alcanzables.

Las preguntas claves son: “¿Dónde estamos? ¿Cómo podemos mejorar? La primera nos refiere a ¿Cuál es

nuestro mercado? Pero también hemos de preguntarnos ¿Quién es nuestro cliente objetivo? ¿Qué necesita de nosotros? ¿Cuál es nuestra competencia?

Para responder a cómo podemos mejorar, a su vez tenemos que preguntarnos: ¿Cómo nos diferenciamos de nuestros competidores? ¿Cuál es realmente nuestra ventaja competitiva? ¿Qué deberíamos hacer para diferenciarnos? ¿Cuánto deberíamos invertir para diferenciarnos?

Otra recomendación que hay tener en cuenta es profundizar en el conocimiento del mercado y de los clientes objetivos.

Seguro que se conoce el mercado, en caso contrario la empresa habría desaparecido hace mucho, pero una estrategia no puede hacerse sólo desde dentro de la empresa. Hay que hablar con los clientes y preguntarles qué les satisface y qué no de su empresa, contactar también con clientes que no les eligieron y averiguar el porqué. Se debe leer los informes del sector y estudiar los que se puedan

encontrar elaborados por los analistas. Seguramente sorprenderá lo dispuestas que están muchas personas a compartir sus opiniones y el que, además, vean como algo muy positivo que se les escuche y valore sus opiniones.

Además conviene buscar opiniones rompedoras.

Pensar, “siempre lo hemos así” y seguir en ello, es un error. Hay que conseguir ideas disruptivas que puedan aportarnos visiones diferentes. Resulta útil la creación de grupos de debate donde participen personas de distintos perfiles, y conocimientos, y que se sientan libres de plantear alternativas, por muy descabelladas que puedan parecer al principio. También es interesante recoger las opiniones de personas que hayan trabajado en otros sectores o en otros países. A veces una visión externa puede aportar un punto de vista muy valioso y muy diferente de las ideas que tenemos como grupo y que hemos compartido en numerosas ocasiones.

Muchas de estas ideas se descartarán después del

análisis, pero, si se consigue que algunas de ellas se incorporen a la estrategia de la empresa, se puede conseguir ventajas competitivas.

También hay que simplificar todo lo posible. No por obvio, debemos olvidarlo.

La estrategia tiene que ser fácil de entender y de seguir. De todas las ideas manejadas hay que priorizar y simplificar. Y, después, habrá que volver a simplificar. Una estrategia simple implica mucho más trabajo que otra dónde aparezcan muchas líneas de trabajo. La simplificación es un trabajo arduo. El resultado final tiene que ser necesariamente simple y fácil de entender.

Una lista larga de objetivos estratégicos es algo que deberíamos revisar porque puede ser indicio de una mala estrategia. Hay que evitar el uso de palabras complicadas que puedan dar imagen de mayor profesionalidad pero que, a la vez, pueden dificultar la comprensión. Conviene buscar siempre la mayor claridad y comprensión de los mensajes. Hay que tener en cuenta que definir una estrategia

no es un camino sencillo. Supone tomar algunos y abandonar otros. Implica priorizar y tomar decisiones. Es imposible tratar de que todo el mundo quede contento, siempre habrá que molestar a alguien.

Una vez empezado el Plan hay que ir ajustándolo.

La definición de la estrategia es un proceso corto, a continuación hay que ponerlo en práctica para probar si la realidad coincide con las hipótesis de partida. Habrá cuestiones acertadas y otras que no funcionen. Los mercados evolucionan muy rápidamente y otras empresas también reaccionaran a las acciones que hayamos emprendido.

Las retrospectivas son una técnica muy útil para probar lo que funciona y lo que no y, así, ajustar la estrategia. Estas revisiones se deberían hacer cada cierto tiempo, sobre todo al inicio cuando esté probando la estrategia.

El definir una buena estrategia competitiva es un trabajo difícil pero no mágico. Herramientas como

Jira Align, de ATLASSIAN, facilitan notablemente el proceso. Igualmente, las plantillas por ellos diseñadas contribuyen al proceso mental de definición. No obstante, hay que considerar que, pese a lo útil de las herramientas, la parte importante del trabajo de definir la estrategia corresponderá a la empresa.

Como conclusión, disponer de una buena estrategia que coordine las acciones y política de la empresa resulta imprescindible. También es importante pensar en nuevos puntos de vista que puedan proporcionar ventajas competitivas y ser conscientes de que la estrategia se debe ir revisando y ajustando periódicamente. Las herramientas pueden ayudar en mantener la coordinación de los planes y compartir la información entre todos miembros para tener una visión única de las metas que se quiere conseguir. El avanzar sin una estrategia clara puede poner en peligro a la empresa o, como mínimo, no permitir obtener todo el partido posible.

La importancia de desarrollar una estrategia competitiva

Guillermo Montoya Fanegas, CEO de DEISER.



Tener una estrategia es algo básico para cualquier empresa. No se pueden hacer planes sin haber pensado antes en cuál será la nuestra.

Las grandes empresas suelen contratar a consultores para que colaboren en la definición de la estrategia más adecuada para el negocio. Sin embargo, las pequeñas empresas no tienen

posibilidad de acceder a estos servicios y muchas veces están tan ocupadas con el día a día que no disponen de tiempo para pensar en la estrategia y, definirla, es fundamental. Pero ¿Qué se necesita?

No es preciso estar graduado por una universidad de prestigio,

cualquiera que conozca bien su negocio puede definirla. Es un proceso que hay que hacer rigurosamente y abordando los problemas en profundidad, sin considerar si incomodará a parte del equipo o el tener que emprender nuevos caminos. Conviene evitar el uso de palabras grandilocuentes o complicadas que dificulten la comprensión. Hay que seleccionar las que “aporten” al mensaje que queremos transmitir y, además, que nos diferencien de otras empresas similares.

“

Una buena estrategia se basa en realizar un buen diagnóstico de la situación de la empresa, de los retos y problemas a los que se enfrenta

”

Una buena estrategia se basa en realizar un buen diagnóstico de la situación de la empresa, de los retos y problemas a los que se enfrenta, y diseñar unos planes coherentes para ejecutar las acciones necesarias dirigidas a superar esos retos.

Por supuesto, estamos simplificando y una buena planificación precisa de muchas acciones de bajo nivel que hay que definir y coordinar.

Hay muchas definiciones de estrategia, pero quizá el considerarla como la asignación de los recursos (que siempre son limitados) en una dirección determinada mientras se enfrenta al entorno competitivo sea la que más se aproxima a la realidad ya que estamos hablando de la viabilidad y la supervivencia de la empresa en un entorno de fuerte competencia como son todos los mercados.

Definir una buena estrategia

Algunas recomendaciones para elaborar esta estrategia serían:

Dedicar tiempo al diagnóstico. Hacer las preguntas claves y definir las metas que se está tratando de conseguir es prioritario.

Parece simple pero muchas veces se falla en este punto creando una estrategia para resolver un problema equivocado. Las metas tienen que ser realistas y hay que conseguir fijar objetivos cercanos y alcanzables.

Las preguntas claves son: “¿Dónde estamos? ¿Cómo podemos mejorar? La primera nos refiere a ¿Cuál es nuestro mercado? Pero también hemos de preguntarnos ¿Quién es nuestro cliente objetivo? ¿Qué necesita de nosotros? ¿Cuál es nuestra competencia?

Para responder a cómo podemos mejorar, a su vez tenemos que preguntarnos: ¿Cómo nos diferenciamos de nuestros competidores? ¿Cuál es realmente nuestra ventaja competitiva? ¿Qué deberíamos hacer para diferenciarnos? ¿Cuánto deberíamos invertir para diferenciarnos? Otra recomendación que hay tener en cuenta es **profundizar en el conocimiento del mercado y de los clientes objetivos.**

Seguro que se conoce el mercado, en caso contrario la empresa habría desaparecido hace mucho, pero una estrategia no puede hacerse sólo desde dentro de la empresa. Hay que hablar con los clientes y preguntarles qué les satisface y qué no de su empresa, contactar también con clientes que no les eligieron y averiguar el porqué. Se debe leer los informes del sector y estudiar los que se puedan encontrar elaborados por los analistas.

Seguramente sorprenderá lo dispuestas que están muchas



personas a compartir sus opiniones y el que, además, vean como algo muy positivo que se les escuche y valore sus opiniones.

Además, **conviene buscar opiniones rompedoras.**

Pensar, “siempre lo hemos así” y seguir en ello, es un error. Hay que conseguir ideas disruptivas que puedan aportarnos visiones diferentes. Resulta útil la creación de grupos de debate donde participen personas de distintos perfiles, y conocimientos, y que se sientan libres de plantear alternativas, por muy descabelladas que puedan parecer al principio. También es interesante recoger las opiniones de personas que hayan trabajado en otros sectores o en otros países. A veces una visión externa puede aportar un punto de vista muy valioso y muy diferente de las ideas que tenemos como grupo y que hemos compartido en numerosas ocasiones.

Muchas de estas ideas se descartarán después del análisis, pero, si se consigue que algunas de ellas se incorporen a la estrategia de la empresa, se puede conseguir ventajas competitivas. También hay que simplificar todo lo posible. No por obvio, debemos olvidarlo.

La estrategia tiene que ser fácil de entender y de seguir. De



Resulta útil la creación de grupos de debate donde participen personas de distintos perfiles, y conocimientos, y que se sientan libres de plantear alternativas



todas las ideas manejadas hay que priorizar y simplificar. Y, después, habrá que volver a simplificar. Una estrategia simple implica mucho más trabajo que otra donde aparezcan muchas líneas de trabajo. La simplificación es un trabajo arduo. El resultado final tiene que ser necesariamente simple y fácil de entender.

Una lista larga de objetivos estratégicos es algo que deberíamos revisar porque puede ser indicio de una mala estrategia. Hay que evitar el uso de palabras complicadas que puedan dar imagen de mayor profesionalidad pero que, a la vez, pueden dificultar la comprensión. Conviene buscar siempre la mayor claridad y comprensión de los mensajes. Hay que tener en cuenta que definir una estrategia no es un camino sencillo. Supone tomar algunos y abandonar otros. Implica priorizar y tomar decisiones. Es imposible tratar de que todo el mundo quede contento, siempre habrá que molestar a



alguien.
Una vez empezado el Plan hay que ir ajustándolo.
La definición de la estrategia es un proceso corto, a continuación, hay que ponerlo en práctica para probar si la realidad coincide con las hipótesis de partida. Habrá cuestiones acertadas y otras que no funcionen. Los mercados evolucionan muy rápidamente y otras empresas también reaccionaran a las acciones que hayamos emprendido.
Las retrospectivas son una técnica muy útil para probar lo que

funciona y lo que no y, así, ajustar la estrategia. Estas revisiones se deberían hacer cada cierto tiempo, sobre todo al inicio cuando esté probando la estrategia.

El definir una buena estrategia competitiva es un trabajo difícil pero no mágico. Herramientas como Jira Align, de ATLASSIAN, facilitan notablemente el proceso. Igualmente, las plantillas por ellos diseñadas contribuyen al proceso mental de definición. No obstante, hay que considerar que, pese a lo útil de las herramientas, la parte importante del trabajo de definir la estrategia corresponderá a la empresa.

Como conclusión, disponer de una buena estrategia que coordine las acciones y política de la empresa resulta imprescindible. También es importante pensar en nuevos puntos de vista que puedan proporcionar ventajas competitivas y ser conscientes de que la estrategia se debe ir revisando y ajustando periódicamente. Las herramientas pueden ayudar en mantener la coordinación de los planes y compartir la información entre todos miembros para tener una visión única de las metas que se quiere conseguir. El avanzar sin una estrategia clara puede poner en peligro a la empresa o, como mínimo, no permitir obtener todo el partido posible.

La importancia de desarrollar una estrategia competitiva

Por Guillermo Montoya Fanegas, CEO de DEISER

Tener una estrategia es algo básico para cualquier empresa. No se pueden hacer planes sin haber pensado antes en cuál será la nuestra.

Las grandes empresas suelen contratar a consultores para que colaboren en la definición de la estrategia más adecuada para el negocio. Sin embargo, las pequeñas empresas no tienen posibilidad de acceder a estos servicios y muchas veces están tan ocupadas con el día a día que no disponen de tiempo para pensar en la estrategia y, definirla, es fundamental. Pero ¿Qué se necesita?

No es preciso estar graduado por una universidad de prestigio, cualquiera que conozca bien su negocio puede definirla. Es un proceso que hay que hacer rigurosamente y abordando los problemas en profundidad, sin considerar si incomodará a parte del equipo o el tener que emprender

nuevos caminos. Conviene evitar el uso de palabras grandilocuentes o complicadas que dificulten la comprensión. Hay que seleccionar las que “aporten” al mensaje que queremos transmitir y, además, que nos diferencien de otras empresas similares.

Una buena estrategia se basa en realizar un buen diagnóstico de la situación de la empresa, de los retos y problemas a los que se enfrenta, y diseñar unos planes coherentes para ejecutar las acciones necesarias dirigidas a superar esos retos.

Por supuesto estamos simplificando y una buena planificación precisa de muchas acciones de bajo nivel que hay que definir y coordinar.

Hay muchas definiciones de estrategia pero quizá el considerarla como la asignación de los recursos (que siempre son limitados) en una dirección determinada mientras se enfrenta al entorno competitivo sea la que más se aproxima a la realidad ya que estamos hablando de la viabilidad y la supervivencia de la empresa en un entorno de fuerte competencia como son todos los mercados.

Algunas recomendaciones para elaborar esta estrategia serían:

Dedicar tiempo al diagnóstico. Hacer las preguntas claves y definir las metas que se está tratando de conseguir es prioritario.

Parece simple pero muchas veces se falla en este punto creando una estrategia para resolver un problema equivocado. Las metas tienen que ser realistas y hay que conseguir fijar objetivos cercanos y alcanzables.

Las preguntas claves son: “¿Dónde estamos? ¿Cómo podemos mejorar? La primera nos refiere a ¿Cuál es nuestro mercado? Pero también hemos de preguntarnos ¿Quién es nuestro cliente objetivo? ¿Qué necesita de nosotros? ¿Cuál es nuestra competencia?

Para responder a cómo podemos mejorar, a su vez tenemos que preguntarnos: ¿Cómo nos diferenciamos de nuestros competidores? ¿Cuál es realmente nuestra ventaja competitiva? ¿Qué deberíamos hacer para diferenciarnos? ¿Cuánto deberíamos invertir para diferenciarnos?

Otra recomendación que hay tener en cuenta

es **profundizar en el conocimiento del mercado y de los clientes objetivos.**

Seguro que se conoce el mercado, en caso contrario la empresa habría desaparecido hace mucho, pero una estrategia no puede hacerse sólo desde dentro de la empresa. Hay que hablar con los clientes y preguntarles qué les satisface y qué no de su empresa, contactar también con clientes que no les eligieron y averiguar el porqué. Se debe leer los informes del sector y estudiar los que se puedan encontrar elaborados por los analistas. Seguramente sorprenderá lo dispuestas que están muchas personas a compartir sus opiniones y el que, además, vean como algo muy positivo que se les escuche y valore sus opiniones.

Además conviene buscar opiniones rompedoras.

Pensar, “siempre lo hemos así” y seguir en ello, es un error. Hay que conseguir ideas disruptivas que puedan aportarnos visiones diferentes. Resulta útil la creación de grupos de debate donde participen personas de distintos perfiles, y conocimientos, y que se sientan libres de plantear alternativas, por muy descabelladas que puedan

parecer al principio. También es interesante recoger las opiniones de personas que hayan trabajado en otros sectores o en otros países. A veces una visión externa puede aportar un punto de vista muy valioso y muy diferente de las ideas que tenemos como grupo y que hemos compartido en numerosas ocasiones.

Muchas de estas ideas se descartarán después del análisis pero, si se consigue que algunas de ellas se incorporen a la estrategia de la empresa, se puede conseguir ventajas competitivas.

También hay que simplificar todo lo posible. No por obvio, debemos olvidarlo.

La estrategia tiene que ser fácil de entender y de seguir. De todas las ideas manejadas hay que priorizar y simplificar. Y, después, habrá que volver a simplificar. Una estrategia simple implica mucho más trabajo que otra donde aparezcan muchas líneas de trabajo. La simplificación es un trabajo arduo. El resultado final tiene que ser necesariamente simple y fácil de entender. Una lista larga de objetivos estratégicos es algo que deberíamos revisar porque puede ser indicio de una mala

estrategia. Hay que evitar el uso de palabras complicadas que puedan dar imagen de mayor profesionalidad pero que, a la vez, pueden dificultar la comprensión. Conviene buscar siempre la mayor claridad y comprensión de los mensajes.

Hay que tener en cuenta que definir una estrategia no es un camino sencillo. Supone tomar algunos y abandonar otros. Implica priorizar y tomar decisiones. Es imposible tratar de que todo el mundo quede contento, siempre habrá que molestar a alguien.

Una vez empezado el Plan hay que ir ajustándolo.

La definición de la estrategia es un proceso corto, a continuación hay que ponerlo en práctica para probar si la realidad coincide con las hipótesis de partida. Habrá cuestiones acertadas y otras que no funcionen. Los mercados evolucionan muy rápidamente y otras empresas también reaccionaran a las acciones que hayamos emprendido.

Las retrospectivas son una técnica muy útil para probar lo que funciona y lo que no y, así, ajustar la estrategia. Estas revisiones se deberían hacer cada cierto tiempo, sobre

todo al inicio cuando esté probando la estrategia.

El definir una buena estrategia competitiva es un trabajo difícil pero no mágico. Herramientas como Jira Align, de ATlassian, facilitan notablemente el proceso.

Igualmente las plantillas por ellos diseñadas contribuyen al proceso mental de definición. No obstante, hay que considerar que, pese a lo útil de las herramientas, la parte importante del trabajo de definir la estrategia corresponderá a la empresa.

Como conclusión, disponer de una buena estrategia que coordine las acciones y política de la empresa resulta imprescindible. También es importante pensar en nuevos puntos de vista que puedan proporcionar ventajas competitivas y ser conscientes de que la estrategia se debe ir revisando y ajustando periódicamente. Las herramientas pueden ayudar en mantener la coordinación de los planes y compartir la información entre todos miembros para tener una visión única de las metas que se quiere conseguir. El avanzar sin una estrategia clara puede poner en peligro a la empresa o, como mínimo, no permitir obtener todo el partido posible.



¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir

Guillermo Montoya

L

a llegada de la pandemia no sorprendió a todas las empresas por igual. Algunas tenían una fuerte cultura corporativa descentralizada, por lo que con pequeños ajustes fueron capaces de

continuar su trabajo en remoto. Otras, por el contrario, tuvieron que improvisar de forma rápida desde la disponibilidad de los equipos en las casas de los empleados, la posibilidad de trabajar de forma segura y las **formas de trabajo que imponía la nueva situación.**

La pandemia ha acelerado el teletrabajo, la utilización de la nube y el uso de aplicaciones de videoconferencia, pero en general todas las empresas han tenido que hacer esfuerzos para mantener la motivación de los empleados, la conexión con los compañeros y la salud mental en circunstancias tan difíciles. El covid nos ha recordado la necesidad de **combinar el bienestar de los trabajadores y las necesidades de la empresa:** el trabajo en grupo, la productividad y la realización del trabajo diario.

Al pensar en una vuelta a la normalidad se está valorando

muchas de las ventajas del trabajo en remoto como el menor impacto medioambiental y la mejora de la conciliación familiar. Sin embargo, no siempre es posible y la sostenibilidad de este modelo sigue estando en tela de juicio para muchas empresas. El diseño del **trabajo remoto del futuro** ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados en muchas organizaciones.

Cuando se pregunta a los ejecutivos sobre sus preocupaciones en este campo, como ha hecho Deloitte en una encuesta a más de 3.500 directivos, priorizan acciones relacionadas con el trabajo remoto como proporcionar plataformas de colaboración digital, permitir la elección de los trabajadores, establecer normas para las reuniones y planificaciones, invertir en formación para gestión de equipos y mejorar los equipos de trabajo en los hogares de los empleados. Priorizan estas acciones frente a otras como **proporcionar mayores beneficios sociales** u otros beneficios materiales.

Cuando se hacen las encuestas a los empleados, como la

realizada recientemente por LinkedIn, una mayoría del 62% desearía **combinar trabajo presencial y remoto**, frente a un 32% que desearía trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina. Esta encuesta es bastante significativa porque otras encuestas dan resultados muy similares.

Está claro que mejorar la forma de trabajo y la posibilidad de combinar trabajo presencial y remoto está en la mente de todos los actores y la mayoría de los directivos dice estar dispuesto a **reinventar cómo se hace el trabajo** de sus empresas.

Sin embargo, conseguir que la organización funcione de forma eficiente precisa de una **cultura distribuida aceptada y compartida por todos** en la empresa. En algunas empresas, sobre todo al inicio de la pandemia, la necesidad de forzar el trabajo remoto fue todo, menos eficiente, y precisó de bastantes ajustes.

Al pensar en un modo de trabajo híbrido conviene considerar

muchas de las ventajas del trabajo en remoto como el menor impacto medioambiental y la mejora de la conciliación familiar. Sin embargo, no siempre es posible y la sostenibilidad de este modelo sigue estando en tela de juicio para muchas empresas. El diseño del **trabajo remoto del futuro** ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados en muchas organizaciones.

Cuando se pregunta a los ejecutivos sobre sus preocupaciones en este campo, como ha hecho Deloitte en una encuesta a más de 3.500 directivos, priorizan acciones relacionadas con el trabajo remoto como proporcionar plataformas de colaboración digital, permitir la elección de los trabajadores, establecer normas para las reuniones y planificaciones, invertir en formación para gestión de equipos y mejorar los equipos de trabajo en los hogares de los empleados. Priorizan estas acciones frente a otras como **proporcionar mayores beneficios sociales** u otros beneficios materiales.

Cuando se hacen las encuestas a los empleados, como la

realizada recientemente por LinkedIn, una mayoría del 62% desearía **combinar trabajo presencial y remoto**, frente a un 32% que desearía trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina. Esta encuesta es bastante significativa porque otras encuestas dan resultados muy similares.

Está claro que mejorar la forma de trabajo y la posibilidad de ombinar trabajo presencial y remoto está en la mente de todos los actores y la mayoría de los directivos dice estar dispuesto a **reinventar cómo se hace el trabajo** de sus empresas.

Sin embargo, conseguir que la organización funcione de forma eficiente precisa de una **cultura distribuida aceptada y compartida por todos** en la empresa. En algunas empresas, sobre todo al inicio de la pandemia, la necesidad de forzar el trabajo remoto fue todo, menos eficiente, y precisó de bastantes ajustes.

Al pensar en un modo de trabajo híbrido conviene considerar algunas circunstancias que contribuyen a evitar los errores más

frecuentes.

Por ejemplo, la colaboración no debería beneficiar a las personas presenciales. Afortunadamente ya existen herramientas para compartir la información antes de la reunión que facilitan el que los presentes con sus intervenciones no dominen las reuniones.

Igualmente es importante **medir el desempeño por los resultados** y no por el “presentismo”.

Se deben valorar las necesidades particulares a la hora de preferir trabajar desde casa o en la oficina. No todas las personas disponen de los mismos medios, circunstancias, salud...

La **flexibilidad de lugar de trabajo y de horarios** es fundamental para muchos empleados. Trabajar desde casa no es una solución en sí misma. Una encuesta realizada por Atlassian durante la pandemia revelaba que tratar de ser un buen trabajador y un cuidador al mismo tiempo les parecía un

reto complicado.

Las empresas que han conseguido facilitar horarios flexibles están consiguiendo ventajas reseñables, ahora bien, si es cierto que los equipos deben coincidir en determinadas franjas horarias para reunirse también sería conveniente permitir que el resto del tiempo cada trabajador lo distribuya como considere. Cuatro horas de superposición son suficientes para encajar las reuniones. DEISER da buena cuenta de ello.

No se puede obviar la importancia de las relaciones. El tiempo de separación física nos ha cambiado. En la mayoría de las empresas hay empleados nuevos que no conocen físicamente a sus compañeros. Los equipos eficientes se basan en las relaciones sólidas entre sus miembros. Hay que esforzarse para **reconstruir las relaciones**, que los miembros del equipo sientan que estas no son sólo relaciones de trabajo. El objetivo debe ser que los empleados sientan que la empresa puede contribuir a su propio desarrollo y objetivos personales.

Al principio de la pandemia, al tener que trabajar en remoto,

muchas empresas comprobaron que sus prácticas no eran eficientes. Ahora, al pensar en un modelo híbrido, deberíamos asumir que tampoco todo será válido y justificable por la euforia de volver parcialmente a la situación anterior, y por ello hay que revisar las formas y métodos de trabajo, ver lo que funciona y lo que es conveniente cambiar y hacerlo de forma periódica para seguir optimizándolo.

Está claro que la comunicación es un camino de doble sentido. El hábito de difundir información se ha afianzado durante el último año. Lo que antes trasmitíamos en charlas de café, hemos tenido que contarlos en reuniones de divulgación que, si bien permitían que todo el mundo estuviera informado, dificultaba la respuesta de los otros y valorar cómo estaban entendiendo y recibiendo la información.

En lugar de tratar las comunicaciones internas en un solo sentido tenemos que hablar con los compañeros, aunque sea de forma remota, para asegurarnos de que los mensajes se entienden y se **conocen sus preocupaciones e inquietudes**.

Siempre hemos sido unos fuertes convencidos de la flexibilidad de horarios, de la libertad/responsabilidad en el trabajo y de la importancia de que los empleados se sientan involucrados y parte de la empresa, pero las situaciones pasadas no permiten predecir el futuro. Una cultura abierta ha demostrado que permite adaptarse mejor a situaciones inesperadas, pero debemos estar **abiertos a cuestionar lo que funciona y lo que no**.

La tecnología y las herramientas de trabajo en grupo nos permiten el poder elegir entre trabajo remoto, presencial o híbrido, pero hay que priorizar las relaciones y los vínculos personales a la par que adaptar las formas y prácticas de trabajo sabiendo que se debe estar en un proceso continuo de cambio y de mejora.

*** **Guillermo Montoya** es CEO de DEISER.

¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir



La llegada de la pandemia no sorprendió a todas las empresas por igual. Algunas tenían una fuerte cultura corporativa descentralizada por lo que con pequeños ajustes fueron capaces de continuar su trabajo en remoto. Otras, por el contrario, tuvieron que

improvisar de forma rápida desde la disponibilidad de los equipos en las casas de los empleados, la posibilidad de trabajar de forma segura y las formas de trabajo que imponía la nueva situación

Por Guillermo Montoya, CEO de DEISER

La pandemia ha acelerado el teletrabajo, la utilización de

la nube y el uso de aplicaciones de videoconferencia, pero en general todas las empresas han tenido que hacer esfuerzos para mantener la motivación de los empleados, la conexión con los compañeros y la salud mental en circunstancias tan difíciles. El Covid nos ha recordado la necesidad de combinar el bienestar de los trabajadores y las necesidades de la empresa: el trabajo en grupo, la productividad y la realización del trabajo diario.

Al pensar en una vuelta a la normalidad se está valorando muchas de las ventajas del trabajo en remoto como el menor impacto medioambiental y la mejora de la conciliación familiar. Sin embargo, no siempre es posible y la sostenibilidad de este modelo sigue estando en tela de juicio para muchas empresas. El diseño del trabajo remoto del futuro ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados en muchas organizaciones.

Cuando se pregunta a los ejecutivos sobre sus preocupaciones en este campo, como ha hecho Deloitte en una encuesta a más de 3.500 directivos, priorizan acciones relacionadas con el trabajo remoto como

proporcionar plataformas de colaboración digital, permitir la elección de los trabajadores, establecer normas para las reuniones y planificaciones, invertir en formación para gestión de equipos y mejorar los equipos de trabajo en los hogares de los empleados. Priorizan estas acciones frente a otras como proporcionar mayores beneficios sociales u otros beneficios materiales.

Cuando se hacen las encuestas a los empleados, como la realizada recientemente por LinkedIn, una mayoría de 62% desearía combinar trabajo presencial y remoto, frente a un 32% que desearía trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina. Esta encuesta es bastante significativa porque otras encuestas dan resultados muy similares.

Está claro que mejorar la forma de trabajo y la posibilidad de combinar trabajo presencial y remoto está en la mente de todos los actores y la mayoría de los directivos dice estar dispuesto a reinventar cómo se hace el trabajo de sus empresas.

Sin embargo, conseguir que la organización funcione de forma eficiente precisa de una cultura distribuida

aceptada y compartida por todos en la empresa. En algunas empresas, sobre todo al inicio de la pandemia, la necesidad de forzar el trabajo remoto fue todo, menos eficiente, y precisó de bastantes ajustes.

Al pensar en un modo de trabajo híbrido conviene considerar algunas circunstancias que contribuyen a evitar los errores más frecuentes.

Por ejemplo, la colaboración no debería beneficiar a las personas presenciales. Afortunadamente ya existen herramientas para compartir la información antes de la reunión que facilitan el que los presentes con sus intervenciones no dominen las reuniones.

Igualmente es importante medir el desempeño por los resultados y no por el “presentismo”.

Se deben valorar las necesidades particulares a la hora de preferir trabajar desde casa o en la oficina. No todas las personas disponen de los mismos medios, circunstancias, salud...

La flexibilidad de lugar de trabajo y de horarios es fundamental para muchos empleados. Trabajar desde casa no es una solución en sí misma. Una encuesta

realizada por Atlassian durante la pandemia revelaba que tratar de ser un buen trabajador y un cuidador al mismo tiempo les parecía un reto complicado.

Las empresas que han conseguido facilitar horarios flexibles están consiguiendo ventajas reseñables, ahora bien, si es cierto que los equipos deben coincidir en determinadas franjas horarias para reunirse también sería conveniente permitir que el resto del tiempo cada trabajador lo distribuya como considere. Cuatro horas de superposición son suficientes para encajar las reuniones. DEISER da buena cuenta de ello.

No se puede obviar la importancia de las relaciones. El tiempo de separación física nos ha cambiado. En la mayoría de las empresas hay empleados nuevos que no conocen físicamente a sus compañeros. Los equipos eficientes se basan en las relaciones sólidas entre sus miembros. Hay que esforzarse para reconstruir las relaciones, que los miembros del equipo sientan que estas no son sólo relaciones de trabajo. El objetivo debe ser que los empleados sientan que la empresa puede contribuir a su propio desarrollo y objetivos personales.

Al principio de la pandemia, al tener que trabajar en remoto, muchas empresas comprobaron que sus prácticas no eran eficientes. Ahora, al pensar en un modelo híbrido, deberíamos asumir que tampoco todo será válido y justificable por la euforia de volver parcialmente a la situación anterior, y por ello hay que revisar las formas y métodos de trabajo, ver lo que funciona y lo que es conveniente cambiar y hacerlo de forma periódica para seguir optimizándolo.

Está claro que la comunicación es un camino de doble sentido. El hábito de difundir información se ha afianzado durante el último año. Lo que antes trasmitíamos en charlas de café, hemos tenido que contarlos en reuniones de divulgación que, si bien permitían que todo el mundo estuviera informado, dificultaba la respuesta de los otros y valorar cómo estaban entendiendo y recibiendo la información.

En lugar de tratar las comunicaciones internas en un solo sentido tenemos que hablar con los compañeros, aunque sea de forma remota, para asegurarnos de que los mensajes se entienden y se conocer sus preocupaciones e

inquietudes.

Siempre hemos sido unos fuertes convencidos de la flexibilidad de horarios, de la libertad/responsabilidad en el trabajo y de la importancia de que los empleados se sientan involucrados y parte de la empresa, pero las situaciones pasadas no permiten predecir el futuro. Una cultura abierta ha demostrado que permite adaptarse mejor a situaciones inesperadas, pero debemos estar abiertos a cuestionar lo que funciona y lo que no.

La tecnología y las herramientas de trabajo en grupo nos permiten el poder elegir entre trabajo remoto, presencial o híbrido, pero hay que priorizar las relaciones y los vínculos personales a la par que adaptar las formas y prácticas de trabajo sabiendo que se debe estar en un proceso continuo de cambio y de mejora.

*Arriba, en la foto, Guillermo Montoya, CEO de DEISER /
Imagen cortesía de DEISER*

Cómo elegir entre trabajo presencial, remoto o híbrido



Está claro que mejorar la forma de trabajo y la posibilidad de combinar trabajo presencial y remoto está en la mente de todos los actores y la mayoría de los directivos dice estar dispuesto a reinventar cómo se hace el trabajo de sus empresas.

La llegada de la pandemia no sorprendió a todas las empresas por igual. Algunas tenían una fuerte cultura corporativa descentralizada por lo que con pequeños ajustes fueron capaces de continuar su trabajo en remoto. Otras, por el contrario, tuvieron que improvisar de forma rápida desde la disponibilidad de los equipos en las casas de los empleados, la posibilidad de trabajar de forma segura y las formas de trabajo que imponía la nueva situación.

La pandemia ha acelerado el **teletrabajo**, la utilización de la nube y el uso de aplicaciones de videoconferencia, pero en general todas las empresas han tenido que hacer esfuerzos para mantener la motivación de los empleados, la conexión con los compañeros y la salud mental en circunstancias tan difíciles. El Covid nos ha recordado la necesidad de combinar el bienestar de los trabajadores y las necesidades de la empresa: el trabajo en grupo, la productividad y la realización del trabajo diario.

Al pensar en una vuelta a la normalidad se está valorando

muchas de las ventajas del trabajo en remoto como el menor impacto medioambiental y la mejora de la conciliación familiar. Sin embargo, no siempre es posible y la sostenibilidad de este modelo sigue estando en tela de juicio para muchas empresas. El diseño del **trabajo remoto del futuro** ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados en muchas organizaciones.

Cuando se pregunta a los ejecutivos sobre sus preocupaciones en este campo, como ha hecho Deloitte en una encuesta a más de 3.500 directivos, priorizan acciones relacionadas con el **trabajo remoto** como proporcionar plataformas de colaboración digital, permitir la elección de los trabajadores, establecer normas para las reuniones y planificaciones, invertir en formación para gestión de equipos y mejorar los equipos de trabajo en los hogares de los empleados. Priorizan estas acciones frente a otras como proporcionar mayores beneficios sociales u otros beneficios materiales.

Cuando se hacen las encuestas a los empleados, como la realizada recientemente por LinkedIn, una mayoría del 62%

desearía combinar trabajo presencial y remoto, frente a un 32% que desearía trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina. Esta encuesta es bastante significativa porque otras encuestas dan resultados muy similares.

Está claro que mejorar la forma de trabajo y la posibilidad de combinar trabajo presencial y remoto está en la mente de todos los actores y la mayoría de los directivos dice estar dispuesto a reinventar cómo se hace el trabajo de sus empresas.

Según una encuesta de LinkedIn, una mayoría del 62% desearía combinar trabajo presencial y remoto, frente a un 32% que desearía trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina

Sin embargo, conseguir que la organización funcione de forma

sobre todo al inicio de la pandemia, la necesidad de forzar el trabajo remoto fue todo, menos eficiente, y precisó de bastantes ajustes.

Al pensar en un modo de **trabajo híbrido** conviene considerar algunas circunstancias que contribuyen a evitar los errores más frecuentes.

Por ejemplo, la **colaboración** no debería beneficiar a las personas presenciales. Afortunadamente ya existen herramientas para compartir la información antes de la reunión que facilitan el que los presentes con sus intervenciones no dominen las reuniones.

Igualmente es importante medir el desempeño por los resultados y no por el “presentismo”.

Se deben valorar las necesidades particulares a la hora de preferir trabajar desde casa o en la oficina. No todas las personas disponen de los mismos medios, circunstancias, salud...

La **flexibilidad** de lugar de trabajo y de horarios es fundamental para muchos empleados. Trabajar desde casa no es una solución en sí misma. Una encuesta realizada por Atlassian durante la pandemia revelaba que tratar de ser un buen trabajador y un cuidador al mismo tiempo les parecía un reto complicado.

Las empresas que han conseguido facilitar **horarios flexibles están consiguiendo ventajas reseñables**, ahora bien, si es cierto que los equipos deben coincidir en determinadas franjas horarias para reunirse también sería conveniente permitir que el resto del tiempo cada trabajador lo distribuya como considere. Cuatro horas de superposición son suficientes para encajar las reuniones. DEISER da buena cuenta de ello.

No se puede obviar la importancia de las relaciones. **El tiempo de separación física nos ha cambiado**. En la mayoría de las empresas hay empleados nuevos que no conocen físicamente a sus compañeros. Los equipos eficientes se basan en las relaciones sólidas entre sus miembros. Hay que esforzarse para reconstruir las relaciones, que los miembros del equipo sientan

que estas no son sólo relaciones de trabajo. El objetivo debe ser que los empleados sientan que la empresa puede contribuir a su propio desarrollo y objetivos personales.

Al principio de la pandemia, al tener que trabajar en remoto, muchas empresas comprobaron que sus prácticas no eran eficientes. Ahora, al pensar en un modelo híbrido, deberíamos asumir que tampoco todo será válido y justificable por la euforia de volver parcialmente a la situación anterior, y por ello hay que revisar las formas y métodos de trabajo, ver lo que funciona y lo que es conveniente cambiar y hacerlo de forma periódica para seguir optimizándolo.

Está claro que **la comunicación es un camino de doble sentido**. El hábito de difundir información se ha afianzado durante el último año. Lo que antes trasmitíamos en charlas de café, hemos tenido que contarlos en reuniones de divulgación que, si bien permitían que todo el mundo estuviera informado, dificultaba la respuesta de los otros y valorar cómo estaban entendiendo y recibiendo la información.

En lugar de tratar las **comunicaciones internas** en un solo sentido tenemos que hablar con los compañeros, aunque sea de forma remota, para asegurarnos de que los mensajes se entienden y se conocer sus preocupaciones e inquietudes.

Siempre hemos sido unos fuertes convencidos de la **flexibilidad** de horarios, de la libertad/responsabilidad en el trabajo y de la importancia de que los empleados se sientan involucrados y parte de la empresa, pero las situaciones pasadas no permiten predecir el futuro. Una cultura abierta ha demostrado que permite adaptarse mejor a situaciones inesperadas, pero debemos estar abiertos a cuestionar lo que funciona y lo que no.

La tecnología y las **herramientas de trabajo** en grupo nos permiten el poder elegir entre **trabajo remoto**, presencial o híbrido, pero hay que priorizar las relaciones y los vínculos personales a la par que adaptar las formas y prácticas de trabajo sabiendo que se debe estar en un proceso continuo de cambio y de mejora.

¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir



La llegada de la pandemia no sorprendió a todas las empresas por igual. Algunas tenían una fuerte cultura corporativa descentralizada por lo que con pequeños ajustes fueron capaces de continuar su trabajo en remoto. Otras, por el contrario, tuvieron que improvisar de forma rápida desde la disponibilidad de los equipos en las casas de los empleados, la posibilidad de trabajar de forma segura y las formas de trabajo que imponía la nueva situación.

La pandemia ha acelerado el teletrabajo, la utilización de la nube y el uso de aplicaciones de videoconferencia, pero en general todas las empresas han tenido que hacer esfuerzos para mantener la motivación de los empleados, la conexión con los compañeros y la salud mental en circunstancias tan difíciles. El Covid nos ha recordado la necesidad de combinar el bienestar de los trabajadores y las necesidades de la empresa: el trabajo en grupo, la productividad y la realización del trabajo diario.

Guillermo Montoya, CEO de DEISER

Al pensar en una vuelta a la normalidad se está valorando

muchas de las ventajas del trabajo en remoto como el menor impacto medioambiental y la mejora de la conciliación familiar. Sin embargo, no siempre es posible y la sostenibilidad de este modelo sigue estando en tela de juicio para muchas empresas. El diseño del trabajo remoto del futuro ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados en muchas organizaciones.

Cuando se pregunta a los ejecutivos sobre sus preocupaciones en este campo, como ha hecho Deloitte en una encuesta a más de 3.500 directivos, priorizan acciones relacionadas con el trabajo remoto como proporcionar plataformas de colaboración digital, permitir la elección de los trabajadores, establecer normas para las reuniones y planificaciones, invertir en formación para gestión de equipos y mejorar los equipos de trabajo en los hogares de los empleados. Priorizan estas acciones frente a otras como proporcionar mayores beneficios sociales u otros beneficios materiales.

Cuando se hacen las encuestas a los empleados, como la realizada recientemente por LinkedIn, una mayoría de 62%

desearía combinar trabajo presencial y remoto, frente a un 32% que deseaba trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina. Esta encuesta es bastante significativa porque otras encuestas dan resultados muy similares.

Está claro que mejorar la forma de trabajo y la posibilidad de combinar trabajo presencial y remoto está en la mente de todos los actores y la mayoría de los directivos dice estar dispuesto a reinventar cómo se hace el trabajo de sus empresas.

Sin embargo, conseguir que la organización funcione de forma eficiente precisa de una cultura distribuida aceptada y compartida por todos en la empresa. En algunas empresas, sobre todo al inicio de la pandemia, la necesidad de forzar el trabajo remoto fue todo, menos eficiente, y precisó de bastantes ajustes.

Al pensar en un modo de trabajo híbrido conviene considerar algunas circunstancias que contribuyen a evitar los errores más frecuentes.

Por ejemplo, la colaboración no debería beneficiar a las personas presenciales. Afortunadamente ya existen herramientas para compartir la información antes de la reunión que facilitan el que los presentes con sus intervenciones no dominen las reuniones.

Igualmente es importante medir el desempeño por los resultados y no por el "presentismo".

Se deben valorar las necesidades particulares a la hora de preferir trabajar desde casa o en la oficina. No todas las personas disponen de los mismos medios, circunstancias, salud...

La flexibilidad de lugar de trabajo y de horarios es fundamental para muchos empleados. Trabajar desde casa no es una solución en sí misma. Una encuesta realizada por Atlassian durante la pandemia revelaba que tratar de ser un buen trabajador y un cuidador al mismo tiempo les parecía un reto complicado.

Las empresas que han conseguido facilitar horarios flexibles están consiguiendo ventajas reseñables, ahora bien, si es cierto que los equipos deben coincidir en determinadas franjas horarias para reunirse también sería conveniente permitir que el resto del tiempo cada trabajador lo distribuya como considere. Cuatro horas de superposición son suficientes para encajar las reuniones. DEISER da buena cuenta de ello.

No se puede obviar la importancia de las relaciones. El tiempo de separación física nos ha cambiado. En la mayoría de las empresas hay empleados nuevos que no conocen físicamente a sus compañeros. Los equipos eficientes se basan en las relaciones sólidas entre sus miembros. Hay que esforzarse para reconstruir las relaciones, que los miembros del equipo sientan que estas no son sólo relaciones de trabajo. El objetivo debe ser que los empleados sientan que la empresa puede contribuir a su propio desarrollo y objetivos personales.

Al principio de la pandemia, al tener que trabajar en remoto, muchas empresas comprobaron que sus prácticas no eran eficientes. Ahora, al pensar en un modelo híbrido, deberíamos

asumir que tampoco todo será válido y justificable por la euforia de volver parcialmente a la situación anterior, y por ello hay que revisar las formas y métodos de trabajo, ver lo que funciona y lo que es conveniente cambiar y hacerlo de forma periódica para seguir optimizándolo.

Está claro que la comunicación es un camino de doble sentido. El hábito de difundir información se ha afianzado durante el último año. Lo que antes trasmitíamos en charlas de café, hemos tenido que contarlos en reuniones de divulgación que, si bien permitían que todo el mundo estuviera informado, dificultaba la respuesta de los otros y valorar cómo estaban entendiendo y recibiendo la información.

En lugar de tratar las comunicaciones internas en un solo sentido tenemos que hablar con los compañeros, aunque sea de forma remota, para asegurarnos de que los mensajes se entienden y se conocer sus preocupaciones e inquietudes.

Siempre hemos sido unos fuertes convencidos de la flexibilidad de horarios, de la libertad/responsabilidad en el trabajo y de la

importancia de que los empleados se sientan involucrados y parte de la empresa, pero las situaciones pasadas no permiten predecir el futuro. Una cultura abierta ha demostrado que permite adaptarse mejor a situaciones inesperadas, pero debemos estar abiertos a cuestionar lo que funciona y lo que no.

La tecnología y las herramientas de trabajo en grupo nos permiten el poder elegir entre trabajo remoto, presencial o híbrido, pero hay que priorizar las relaciones y los vínculos personales a la par que adaptar las formas y prácticas de trabajo sabiendo que se debe estar en un proceso continuo de cambio y de mejora.

¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir

Guillermo Montoya, CEO de DEISER, plantea la importancia de saber elegir entre trabajo presencial, remoto o híbrido.



La llegada de la pandemia no sorprendió a todas las empresas por igual. Algunas tenían una fuerte cultura corporativa descentralizada por lo que con pequeños ajustes fueron capaces de continuar su trabajo en remoto. Otras, por el contrario, tuvieron que improvisar de forma rápida

desde la disponibilidad de los equipos en las casas de los empleados, la posibilidad de trabajar de forma segura y las formas de trabajo que imponía la nueva situación.

La pandemia ha acelerado el teletrabajo, la utilización de la nube y el uso de aplicaciones de videoconferencia, pero en general todas las empresas han tenido que hacer esfuerzos para mantener la motivación de los empleados, la conexión con los compañeros y la salud mental en circunstancias tan difíciles.

La Covid nos ha recordado la necesidad de combinar el bienestar de los trabajadores y las necesidades de la empresa: el trabajo en grupo, la productividad y la realización del trabajo diario.

Al pensar en una vuelta a la normalidad se está valorando muchas de las ventajas del trabajo en remoto como el menor impacto medioambiental y la mejora de la conciliación familiar. Sin embargo, no siempre es posible y la sostenibilidad de este modelo sigue estando en tela de juicio para muchas empresas. El diseño del trabajo remoto del futuro ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados en muchas organizaciones.

“

El diseño del trabajo remoto del futuro ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados en muchas organizaciones

”

Cuando se pregunta a los ejecutivos sobre sus preocupaciones en este campo, como ha hecho Deloitte en una encuesta a más de 3.500 directivos, **priorizan acciones relacionadas con el trabajo remoto como proporcionar plataformas de colaboración digital, permitir**

la elección de los trabajadores, establecer normas para las reuniones y planificaciones, invertir en formación para gestión de equipos y mejorar los equipos de trabajo en los hogares de los empleados. Priorizan estas acciones frente a otras como proporcionar mayores beneficios sociales u otros beneficios materiales.

Cuando se hacen las encuestas a los empleados, como la realizada recientemente por LinkedIn, una mayoría de 62% desearía combinar trabajo presencial y remoto, frente a un 32% que desearía trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina. Esta encuesta es bastante significativa porque otras encuestas dan resultados muy similares.

Está claro que mejorar la forma de trabajo y la posibilidad de combinar trabajo presencial y remoto está en la mente de todos los actores y la mayoría de los directivos dice estar dispuesto a reinventar cómo se hace el trabajo de sus empresas.

Sin embargo, conseguir que la organización funcione de forma eficiente precisa de una cultura distribuida aceptada y compartida por todos en la empresa. En algunas empresas, sobre todo al inicio de la pandemia, la necesidad de forzar el



trabajo remoto fue todo, menos eficiente, y precisó de bastantes ajustes.

Al pensar en un modo de trabajo híbrido conviene considerar algunas circunstancias que contribuyen a evitar los errores más frecuentes.

Por ejemplo, **la colaboración no debería beneficiar a las**

personas presenciales. Afortunadamente ya existen herramientas para compartir la información antes de la reunión que facilitan el que los presentes con sus intervenciones no dominen las reuniones. Igualmente es importante medir el desempeño por los resultados y no por el “presentismo”.

“

Una mayoría del 62% desearía combinar trabajo presencial y remoto, frente a un 32% que desearía trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina

”

Se deben valorar las necesidades particulares a la hora de preferir trabajar desde casa o en la oficina. No todas las personas disponen de los mismos medios, circunstancias, salud...

La flexibilidad de lugar de trabajo y de horarios es fundamental para muchos empleados. Trabajar desde casa no es una solución en sí misma. Una encuesta realizada por Atlassian

durante la pandemia revelaba que tratar de ser un buen trabajador y un cuidador al mismo tiempo les parecía un reto complicado.

Las empresas que han conseguido facilitar horarios flexibles están consiguiendo ventajas reseñables, ahora bien, si es cierto que los equipos deben coincidir en determinadas franjas horarias para reunirse también sería conveniente permitir que el resto del tiempo cada trabajador lo distribuya como considere. Cuatro horas de superposición son suficientes para encajar las reuniones. DEISER da buena cuenta de ello.

Relaciones y flexibilidad

No se puede obviar la importancia de las relaciones. El tiempo de separación física nos ha cambiado. En la mayoría de las empresas hay empleados nuevos que no conocen físicamente a sus compañeros. Los equipos eficientes se basan en las relaciones sólidas entre sus miembros. Hay que esforzarse para reconstruir las relaciones, que los miembros del equipo sientan que estas no son sólo relaciones de trabajo. El objetivo debe ser que los empleados sientan que la empresa puede contribuir a su propio desarrollo y objetivos personales.

Al principio de la pandemia, al tener que trabajar en remoto, muchas empresas comprobaron que sus prácticas no eran eficientes. Ahora, al pensar en un modelo híbrido, **deberíamos asumir que tampoco todo será válido y justificable por la euforia de volver parcialmente a la situación anterior**, y por ello hay que revisar las formas y métodos de trabajo, ver lo que funciona y lo que es conveniente cambiar y hacerlo de forma periódica para seguir optimizándolo.



Está claro que la comunicación es un camino de doble sentido. El hábito de difundir información se ha afianzado durante el último año. Lo que antes trasmitíamos en charlas de café, hemos tenido que contarlos en reuniones de divulgación que, si bien permitían que todo el mundo estuviera informado, dificultaba la respuesta de los otros y valorar cómo estaban entendiendo y recibiendo la información. En lugar de tratar las comunicaciones internas en un solo



sentido tenemos que hablar con los compañeros, aunque sea de forma remota, para asegurarnos de que los mensajes se entienden y se conocer sus preocupaciones e inquietudes. Siempre hemos sido unos fuertes convencidos

de la flexibilidad de horarios, de la libertad/responsabilidad en el trabajo y de la importancia de que los empleados se sientan involucrados y parte de la empresa, pero las situaciones pasadas no permiten predecir el futuro. **Una cultura abierta ha demostrado que permite adaptarse mejor a situaciones inesperadas, pero debemos estar abiertos a cuestionar lo que funciona y lo que no.**

La tecnología y las herramientas de trabajo en grupo nos permiten el poder elegir entre trabajo remoto, presencial o híbrido, pero hay que priorizar las relaciones y los vínculos personales a la par que adaptar las formas y prácticas de trabajo sabiendo que se debe estar en un proceso continuo de cambio y de mejora.

¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir



POR GUILLERMO MONTOYA
CEO DE DEISER.

La llegada de la pandemia no sorprendió a todas las empresas por igual. Algunas tenían una fuerte cultura corporativa descentralizada por lo que con pequeños ajustes fueron capaces de continuar su trabajo en remoto. Otras, por el contrario, tuvieron que improvisar de forma rápida desde la disponibilidad de los equipos en las casas de los empleados, la posibilidad de trabajar de forma segura y las formas de trabajo que imponía la nueva situación.

La pandemia ha acelerado el teletrabajo, la utilización de la nube y el uso de aplicaciones de videoconferencia, pero en general **todas las**

empresas han tenido que hacer esfuerzos para mantener la motivación de los empleados, la conexión con los compañeros y la salud mental en circunstancias tan difíciles. El Covid nos ha recordado la necesidad de combinar el bienestar de los trabajadores y las necesidades de la empresa: el trabajo en grupo, la productividad y la realización del trabajo diario. Al pensar en una vuelta a la normalidad se está valorando muchas de las ventajas del trabajo en remoto como el menor impacto medioambiental y la mejora de la conciliación familiar. Sin embargo, no siempre es posible y **la sostenibilidad de este modelo sigue estando en tela de juicio para muchas empresas**. El diseño del trabajo remoto del futuro ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados en muchas organizaciones.

El diseño del trabajo remoto del futuro ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados

Cuando se pregunta a los ejecutivos sobre sus preocupaciones en este campo, como ha hecho Deloitte en una encuesta a más de 3.500 directivos, priorizan acciones

presencial y remoto, frente a un 32% que desearía trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina. Esta encuesta es bastante significativa porque otras encuestas dan resultados muy similares.

Está claro que mejorar la forma de trabajo y la posibilidad de combinar trabajo presencial y remoto está en la mente de todos los actores y la mayoría de los directivos dice estar dispuesto a reinventar cómo se hace el trabajo de sus empresas.

Sin embargo, conseguir que la organización funcione de forma eficiente precisa de una cultura distribuida aceptada y compartida por todos en la empresa. En algunas empresas, sobre todo al inicio de la pandemia, la necesidad de forzar el trabajo remoto fue todo, menos eficiente, y precisó de bastantes ajustes.

relacionadas con el trabajo remoto como proporcionar plataformas de colaboración digital, permitir la elección de los trabajadores, establecer normas para las reuniones y planificaciones, invertir en formación para gestión de equipos y mejorar los equipos de trabajo en los hogares de los empleados. Priorizan estas acciones frente a otras como proporcionar mayores beneficios sociales u otros beneficios materiales.

Cuando se hacen las encuestas a los empleados, como la realizada recientemente por LinkedIn, **una mayoría de 62% desearía combinar trabajo**

La mayoría de los directivos dice estar dispuesto a reinventar cómo se hace el trabajo de sus empresas

Al pensar en un modo de trabajo híbrido conviene considerar algunas circunstancias que contribuyen a evitar los errores más

frecuentes. Por ejemplo, **la colaboración no debería beneficiar a las personas presenciales.** Afortunadamente ya existen herramientas para compartir la información antes de la reunión que facilitan el que los presentes con sus intervenciones no dominen las reuniones. Igualmente es importante medir el desempeño por los resultados y no por el “presentismo”. Se deben valorar las necesidades particulares a la hora de preferir trabajar desde casa o en la oficina. No todas las personas disponen de los mismos medios, circunstancias, salud... La flexibilidad de lugar de trabajo y de horarios es fundamental para muchos empleados. Trabajar desde casa no es una solución en sí misma. Una

encuesta realizada por Atlassian durante la pandemia revelaba que tratar de ser un buen trabajador y un cuidador al mismo tiempo les parecía un reto complicado.

Las empresas que han conseguido facilitar horarios flexibles están consiguiendo ventajas reseñables, ahora bien, si es cierto que los equipos deben coincidir en determinadas franjas horarias para reunirse también sería conveniente permitir que el resto del tiempo cada trabajador lo distribuya como considere. Cuatro horas de superposición son suficientes para encajar las reuniones. DEISER da buena cuenta de ello. No se puede obviar la importancia de las relaciones. El tiempo de separación física nos ha cambiado. En la mayoría de las empresas hay empleados nuevos que no conocen físicamente a sus compañeros. **Los equipos eficientes se basan en las relaciones sólidas entre sus miembros. Hay que esforzarse para reconstruir las relaciones,** que los miembros del equipo sientan que estas no son sólo relaciones

de trabajo. El objetivo debe ser que los empleados sientan que la empresa puede contribuir a su propio desarrollo y objetivos personales.

Al principio de la pandemia, al tener que trabajar en remoto, muchas empresas comprobaron que sus prácticas no eran eficientes. Ahora, al pensar en un modelo híbrido, deberíamos asumir que tampoco todo será válido y justificable por la euforia de volver parcialmente a la situación anterior, y por ello hay que revisar las formas y métodos de trabajo, ver lo que funciona y lo que es conveniente cambiar y hacerlo de forma periódica para seguir optimizándolo.

Ahora, al pensar en un modelo híbrido, deberíamos asumir que tampoco todo será válido y justificable

Está claro que la comunicación es un camino de doble sentido. El hábito de difundir información se ha afianzado durante el

último año. Lo que antes transmitíamos en charlas de café, hemos tenido que contarlos en reuniones

de divulgación que, si bien permitían que todo el mundo estuviera informado, dificultaba la respuesta de los otros y valorar cómo estaban entendiendo y recibiendo la información.

En lugar de tratar las comunicaciones internas en un solo sentido tenemos que hablar con los compañeros, aunque sea de forma remota, para asegurarnos de que los mensajes se entienden y se conocer sus preocupaciones e inquietudes.

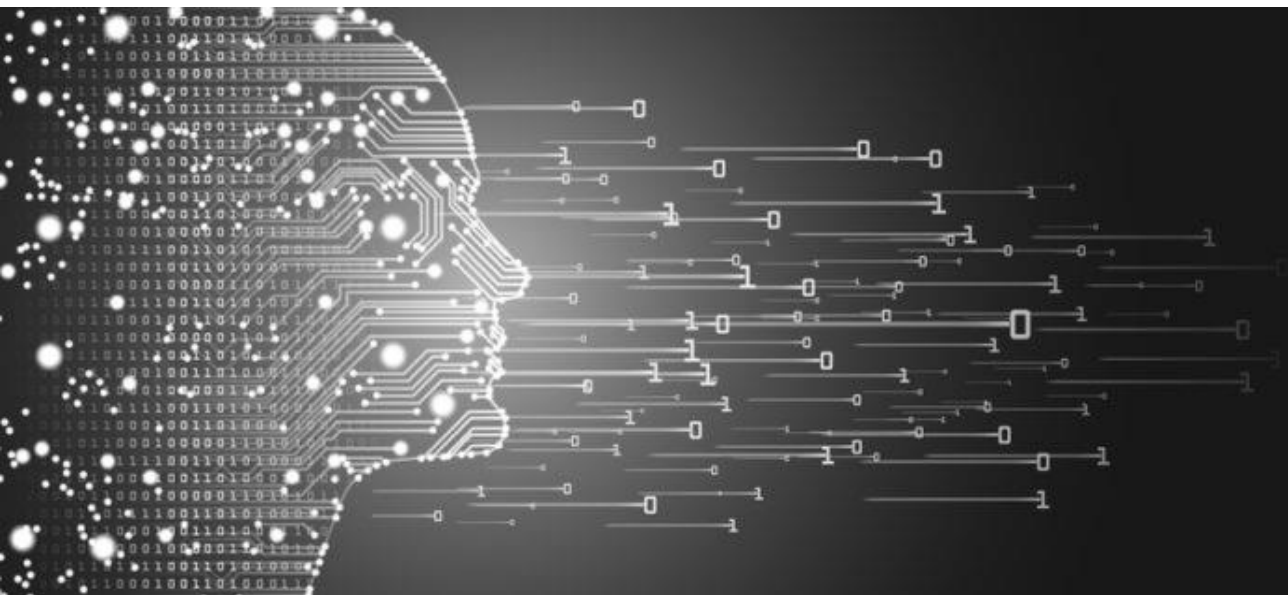
Siempre hemos sido unos fuertes convencidos de la flexibilidad de horarios, de la libertad/responsabilidad en el trabajo y de la importancia de que los empleados se sientan involucrados y parte de la empresa, pero las situaciones pasadas no permiten predecir el futuro.

Una cultura abierta ha demostrado que permite adaptarse mejor a situaciones inesperadas, pero debemos estar abiertos a cuestionar lo que funciona y lo que no.

La tecnología y las herramientas de trabajo en grupo nos permiten el poder elegir entre trabajo

remoto, presencial o híbrido, pero hay que priorizar las relaciones y los vínculos personales a la par que adaptar las formas y prácticas de trabajo sabiendo que se debe estar en un proceso continuo de cambio y de mejora.

Inteligencia artificial y ética



La inteligencia artificial está haciendo que muchas ideas que parecen de ciencia ficción se estén convirtiendo en realidad: la existencia de vehículos autónomos, las nubes de drones entregando paquetes o el descubrimiento de nuevos fármacos en tiempo récord son algunos hechos que hace muy poco nos parecía que sólo podían existir en la imaginación de los escritores.

La inteligencia artificial está presente en nuestro día a día y nos ayuda en muchos factores que nos facilitan la vida: usar la función de autocompletar, que acierta en la mayoría de los casos con la persona a la que queremos escribir; la búsqueda inteligente que encuentra lo que estamos indagando o las notificaciones sobre las noticias relevantes que nos interesan son algunos ejemplos de lo presente que está la inteligencia artificial en nuestras vidas y de cómo cada vez que elegimos una noticia, película o un nombre estamos dando información al algoritmo sobre nuestras preferencias; lo que le permitirá mejorar sus resultados la próxima vez.

La inteligencia artificial influye en la forma en la que compramos, hacemos operaciones bancarias o nos relacionamos. También influye en nuestro trabajo que, en muchos casos, ya está asistido por algoritmos de inteligencia artificial o en las personas que se seleccionan para contratarlas para un trabajo determinado. Yuval Norah Harari ironiza en su libro “21 lecciones para el siglo XXI” cuando comenta que, si viendo los resultados, no nos iría mejor si dejáramos a un algoritmo que seleccionara nuestra pareja en función de los

perfiles e intereses comunes. Lo queramos o no, la inteligencia artificial forma parte de nuestras vidas.

Pero también, desgraciadamente, no todo son buenas noticias. Hay aspectos muy preocupantes en el uso de la inteligencia artificial. Veamos.

Las noticias falsas se propagan seis veces más rápido que las verdaderas. Esto se debe a que los algoritmos integrados en el software de redes sociales, en un esfuerzo por mantener nuestra atención, nos dan información sin validar su certeza apelando únicamente a los instintos más básicos de nuestra psicología. Estas son algunas de las realidades expuestas en el documental de Netflix «El dilema social». Para mantener nuestra atención es para lo que el algoritmo fue programado; y está haciendo su trabajo muy bien. Evidentemente las empresas de redes sociales se benefician de la confusión que estas noticias falsas provocan.

También somos conscientes de lo relativamente fácil que es influir en unas elecciones, incluso en los países con más

medios y más poderosos del mundo. En su libro sobre “El capitalismo de vigilancia”, Shoshana Zuboff, profesora de la Harvard Business School, nos advierte de los riesgos: cuando usamos servicios digitales dejamos rastros que las compañías tecnológicas emplean para manipularnos. Y esto es tan serio cómo que el riesgo de que estos datos pudieran ser fueron utilizados por un estado totalitario para controlar a la población pone en riesgo la democracia.

Otra preocupación que conlleva esto es si los robots podrían sustituirnos en nuestros trabajos y si ello sería beneficioso o perjudicial. La realidad es que ya están desempeñando un papel cada vez más importante en nuestras vidas por lo que es importante que todos comprendamos como funciona el software de inteligencia artificial y cómo nos ayuda o nos perjudica. Y ahí es donde entra en juego la inteligencia artificial ética.

Según la doctora Catriona Wallace, fundadora y directora de Ethical AI Advisory, los gobiernos y otros reguladores están al menos cinco años atrasados en términos de comprensión de lo

que la IA es capaz de hacer y cómo gobernarla. Todos debemos ser conscientes de los potenciales problemas a los que nos enfrentamos para tratar de minimizarlos. “Adoptar un enfoque ético para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial garantiza que las organizaciones, los dirigentes y los desarrolladores sean conscientes de los peligros potenciales de la inteligencia artificial y, al integrar los principios éticos en el diseño, el desarrollo y la implementación de la inteligencia artificial, traten de evitar cualquier daño potencial”. Son palabras de Wallace.

Como informáticos y programadores, sin olvidar los grandes temas y sus reflexiones, podemos tener en cuenta algunas reglas para evitar que nuestros prejuicios influyan en las decisiones de los algoritmos. Los ordenadores hacen lo que están programados para hacer, aunque los programas con capacidades de autoaprendizaje son más complejos de entender. Como la inteligencia artificial se entrena con comportamientos existentes, a veces pueden magnificar los prejuicios de género o raza. Hay ejemplos contrastados donde al utilizar datos históricos con sesgos lleva a decisiones

inadecuadas. Por ejemplo, al facilitar un conjunto de datos de currículums con mucho mayor número de hombres puede llevar al programa a concluir que los hombres son preferibles. Un conjunto de datos inadecuados o con sesgos puede llevar a potenciarlos. La inteligencia artificial podría ser peor en discriminación y debemos evitarlo.

Otro aspecto en el que podemos ser cuidadosos es en la transparencia. Los usuarios tienen derecho a saber qué datos se están recopilando y qué uso se hará de ellos, bien para mejorar los resultados del algoritmo o para cualquier otro uso que se haga de los mismos.



La inteligencia artificial está prácticamente en todos los sitios y ha cambiado nuestras vidas de muchas maneras positivas. Ahora bien, también tiene aspectos negativos que incluso pueden llegar a ser amenazas para nuestro modo

de vida. La inteligencia artificial imita la inteligencia humana y en las formas más avanzadas puede aprender por sí sola con una programación mínima. Hay por delante una importante labor de los ingenieros para entender el comportamiento de estos programas en todas las circunstancias.

El primer paso para evitar los posibles problemas potenciales de la inteligencia artificial es tomar conciencia de ello. Nuestra responsabilidad colectiva consiste en conocer y estar lo más formados posible en estos temas. Utilizamos ordenadores, Internet, redes sociales, etc. Se hace imprescindible, por tanto, entender cómo nos están usando cuando hacemos uso de ellos.

Desde nuestro ámbito de responsabilidad como usuarios, gobernantes o programadores tenemos que conseguir que la utilización de la inteligencia artificial sea una utilización ética. Y su aplicación en plataformas de software, Apps o cualquier producto similar, debe regirse ineludiblemente siguiendo estos principios básicos.

Guillermo Montoya Fanegas, CEO de [DEISER](#)

¿Trabajo presencial, remoto o híbrido? Saber elegir

Por **Guillermo Montoya**, CEO de **DEISER**

La llegada de la pandemia no sorprendió a todas las empresas por igual.

Algunas tenían una fuerte cultura corporativa descentralizada por lo que con pequeños ajustes fueron capaces de continuar su trabajo en remoto. Otras, por el contrario, tuvieron que improvisar de forma rápida desde la disponibilidad de los equipos en las casas de los empleados, la posibilidad de trabajar de forma segura y las formas de trabajo que imponía la nueva situación.

La pandemia ha acelerado el teletrabajo, la utilización de la nube y el uso de aplicaciones de videoconferencia, pero en general todas las empresas han tenido que hacer esfuerzos para mantener la motivación de los empleados, la conexión con los compañeros y la salud mental en circunstancias tan difíciles. El Covid nos ha recordado la necesidad de combinar el bienestar de los trabajadores y las necesidades de la empresa: el trabajo en grupo, la

productividad y la realización del trabajo diario.

Al pensar en una vuelta a la normalidad se está valorando muchas de las ventajas del trabajo en remoto como el menor impacto medioambiental y la mejora de la conciliación familiar. Sin embargo, no siempre es posible y la sostenibilidad de este modelo sigue estando en tela de juicio para muchas empresas. El diseño del trabajo remoto del futuro ha pasado a ser una de las cuestiones preocupantes, tanto para los directivos como para los empleados en muchas organizaciones.

Cuando se pregunta a los ejecutivos sobre sus preocupaciones en este campo, como ha hecho Deloitte en una encuesta a más de 3.500 directivos, priorizan acciones relacionadas con el trabajo remoto como proporcionar plataformas de colaboración digital, permitir la elección de los trabajadores, establecer normas para las reuniones y planificaciones, invertir en formación para gestión de equipos y mejorar los equipos de trabajo en los hogares de los empleados. Priorizan estas acciones frente a otras como proporcionar mayores beneficios sociales u otros beneficios materiales.

Cuando se hacen las encuestas a los empleados, como la realizada recientemente por LinkedIn, una mayoría de 62% desearía combinar trabajo presencial y remoto, frente a un 32% que desearía trabajar en casa y un 7 % que preferiría trabajar siempre en la oficina. Esta encuesta es bastante significativa porque otras encuestas dan resultados muy similares.

Está claro que mejorar la forma de trabajo y la posibilidad de combinar trabajo presencial y remoto está en la mente de todos los actores y la mayoría de los directivos dice estar dispuesto a reinventar cómo se hace el trabajo de sus empresas.

Sin embargo, conseguir que la organización funcione de forma eficiente precisa de una cultura distribuida aceptada y compartida por todos en la empresa. En algunas empresas, sobre todo al inicio de la pandemia, la necesidad de forzar el trabajo remoto fue todo, menos eficiente, y precisó de bastantes ajustes.

Al pensar en un modo de trabajo híbrido conviene considerar algunas circunstancias que contribuyen a evitar los errores más frecuentes.

Por ejemplo, la colaboración no debería beneficiar a las personas presenciales. Afortunadamente ya existen herramientas para compartir la información antes de la reunión que facilitan el que los presentes con sus intervenciones no dominen las reuniones.

Igualmente es importante medir el desempeño por los resultados y no por el “presentismo”.

Se deben valorar las necesidades particulares a la hora de preferir trabajar desde casa o en la oficina. No todas las personas disponen de los mismos medios, circunstancias, salud...

La flexibilidad de lugar de trabajo y de horarios es fundamental para muchos empleados. Trabajar desde casa no es una solución en sí misma. Una encuesta realizada por Atlassian durante la pandemia revelaba que tratar de ser un buen trabajador y un cuidador al mismo tiempo les parecía un reto complicado.

Las empresas que han conseguido facilitar horarios flexibles están consiguiendo ventajas reseñables, ahora bien, si es cierto que los equipos deben coincidir en determinadas franjas horarias para reunirse también sería

conveniente permitir que el resto del tiempo cada trabajador lo distribuya como considere. Cuatro horas de superposición son suficientes para encajar las reuniones. DEISER da buena cuenta de ello.

No se puede obviar la importancia de las relaciones. El tiempo de separación física nos ha cambiado. En la mayoría de las empresas hay empleados nuevos que no conocen físicamente a sus compañeros. Los equipos eficientes se basan en las relaciones sólidas entre sus miembros. Hay que esforzarse para reconstruir las relaciones, que los miembros del equipo sientan que estas no son sólo relaciones de trabajo. El objetivo debe ser que los empleados sientan que la empresa puede contribuir a su propio desarrollo y objetivos personales.

Al principio de la pandemia, al tener que trabajar en remoto, muchas empresas comprobaron que sus prácticas no eran eficientes. Ahora, al pensar en un modelo híbrido, deberíamos asumir que tampoco todo será válido y justificable por la euforia de volver parcialmente a la situación anterior, y por ello hay que revisar las formas y métodos de trabajo, ver lo que funciona y lo que es

conveniente cambiar y hacerlo de forma periódica para seguir optimizándolo.

Está claro que la comunicación es un camino de doble sentido. El hábito de difundir información se ha afianzado durante el último año. Lo que antes trasmitíamos en charlas de café, hemos tenido que contarlos en reuniones de divulgación que, si bien permitían que todo el mundo estuviera informado, dificultaba la respuesta de los otros y valorar cómo estaban entendiendo y recibiendo la información.

En lugar de tratar las comunicaciones internas en un solo sentido tenemos que hablar con los compañeros, aunque sea de forma remota, para asegurarnos de que los mensajes se entienden y se conocer sus preocupaciones e inquietudes.

Siempre hemos sido unos fuertes convencidos de la flexibilidad de horarios, de la libertad/responsabilidad en el trabajo y de la importancia de que los empleados se sientan involucrados y parte de la empresa, pero las situaciones pasadas no permiten predecir el futuro. Una cultura abierta ha demostrado que permite adaptarse

mejor a situaciones inesperadas, pero debemos estar abiertos a cuestionar lo que funciona y lo que no. La tecnología y las herramientas de trabajo en grupo nos permiten el poder elegir entre trabajo remoto, presencial o híbrido, pero hay que priorizar las relaciones y los vínculos personales a la par que adaptar las formas y prácticas de trabajo sabiendo que se debe estar en un proceso continuo de cambio y de mejora.

¿No te salen las cuentas en la nube?



Guillermo Montoya, CEO de DEISER

La nube tiene importantes ventajas: ahorros de costes, facilidad para trabajar en equipos remotos, menor necesidad de administración de la infraestructura, mejoras de seguridad, etc. Sin embargo, al comentar con algunos clientes la posibilidad de migrar las licencias de Atlassian a cloud, me comentaron que

habían hecho alguna experiencia de migración y no le salían tan bien las cuentas. Estos comentarios me hicieron reflexionar sobre cuáles podían ser las causas de que no salieran las cuentas y permitirme ofrecer algunas recomendaciones y consejos.

La primera pregunta es si realmente se están considerando todos los costes en los estudios iniciales. Si consideramos el coste de suscripción en la nube frente a las licencias de software tradicionales, la nube parece más cara. Si a ello añadimos que el paso a la nube precisa de una migración, de nuevo parece que la nube es una opción también más costosa.

Sin embargo, no podemos quedarnos sólo en esto. Es fundamental valorar otros factores. El primero es la capacidad de los servidores que puede reducirse después de la migración a la nube. La mayoría de las instalaciones están dimensionadas por encima de las necesidades reales. Esto se debe a que en la mayoría de las empresas las ampliaciones son un proceso lento que requiere negociaciones con los proveedores, tiempo de

entrega de los equipos, instalaciones... se corre el riesgo de no poder cumplir las necesidades a tiempo y por ello es preferible dimensionar por encima. Este dimensionamiento supone un coste adicional que no se produce en la cloud donde las ampliaciones son inmediatas e incluso se pueden planificar para que se realicen de forma automática. El ajustar el tamaño de los servidores después de la migración a la nube puede suponer reducciones del 30% según los estudios.

También hay considerar el tiempo de inactividad de los sistemas. El dimensionamiento de los equipos se realiza para los picos de carga, sin embargo esos picos solo se alcanzan durante algunas horas o incluso en algunos casos algunos minutos. El resto del tiempo parte de los sistemas están inactivos. Estos sobrecostes tampoco se producen en la nube la ampliación de los sistemas puede realizarse de forma inmediata en función de las necesidades e incluso automatizarse. En la nube sólo debe pagar por lo que realmente utilice en cada momento.

El paso a la nube también cambia drásticamente las tareas de

los equipos de TI. La instalación y administración de servidores, instalaciones de parches, configuraciones para acceso remoto, gestión de incidentes, actualización de los equipos y las aplicaciones. Cuando se cambia a la nube, todas esas tareas pasan a ser responsabilidad del proveedor. Son responsables de actualizar la seguridad y mantener los servidores, sustituir los equipos cuando sea necesario y actualizarlos para cumplir las peticiones y corregir los errores. Todas estas funciones que el equipo de IT deja de hacer es un ahorro importante y parte de este ahorro se podrá dedicar a tareas más estratégicas y así gestionar mejor a los proveedores.

Realizando las cuentas con detalle, los estudios iniciales deberían ser positivos para la migración a la cloud, y así lo atestiguan la aceleración de la migración a la nube a nivel mundial motivada para conseguir los ahorros de costes y facilitar el trabajo en remoto.

Pero, como todo, la migración a la nube no es algo que ocurre por sí sólo. Hay que planificarla con cuidado y tener en cuenta algunas consideraciones importantes para evitar que los costes

de la migración sean superiores a los previstos inicialmente.

Hay aplicaciones que son fáciles de migrar a la nube. Entre estas encontramos las que podemos contratar como SaaS. En este caso el proveedor ya habrá realizado los cambios necesarios para adaptarlas a la cloud y la migración no debería generar problemas.

Otro grupo importante de aplicaciones que deberíamos considerar entre las primeras candidatas a migrar en las primeras etapas son todas las relacionadas con la colaboración y el trabajo en equipo. La ofimática y todas las herramientas de trabajo en grupo tienen una gran capacidad de escalado horizontal y además la organización se beneficia rápidamente de las facilidades de trabajo en equipo desde lugares remotos.

Las aplicaciones desarrolladas internamente precisan de un estudio más detallado porque no todas las aplicaciones son susceptibles de moverse a la nube sin realizar modificaciones. Hay que asegurar que la aplicación puede escalar horizontalmente antes de moverla a la nube y puede que sea

necesario modernizarla o adaptarla. Incluso puede darse el caso de que la mejor opción sea sustituir determinadas aplicaciones por soluciones SaaS en lugar de modificarlas.

Pensando en las cargas y las relaciones existentes entre las aplicaciones, la migración a la nube precisa también de un diseño. Un diseño incorrecto suele ser causa de sobrecostes por necesidades de incorporación posterior de funciones de seguridad, monitorización o modificaciones de las configuraciones iniciales.

Otra posible causa de costes adicionales proviene de un estudio incompleto de las dependencias entre las distintas aplicaciones. Cuando se migran algunas aplicaciones, mientras que otras se mantienen en local, pueden producirse problemas de rendimientos que obliguen a realizar acciones y trabajos no contemplados inicialmente para resolverlos.

Podemos concluir que la migración a la nube tiene importantes beneficios en cuanto a costes y además nos ofrece importantes ventajas estratégicas ya que permite una mayor rapidez en el

desarrollo y creación de nuevos productos. Ahora bien, la migración es algo que hay planificar cuidadosamente y diseñar la solución en función de las cargas y las necesidades teniendo especial cuidado en aspectos como la seguridad. No se puede obviar que en determinados casos puede ser necesario contar con la colaboración de personal con experiencia en las migraciones a la nube. Esto es especialmente cierto cuando lo que hay que mover a la nube es una solución instalada en servidores propios con una versión equivalente SaaS que no es exactamente igual que su homónima y que deberá de funcionar de manera ligeramente distinta.

¿No te salen las cuentas en la nube?

Por Guillermo Montoya, CEO de DEISER

La nube tiene importantes ventajas: ahorros de costes, facilidad para trabajar en equipos remotos, menor necesidad de administración de la infraestructura, mejoras de seguridad, etc. Sin embargo, al comentar con algunos clientes la posibilidad de migrar las licencias de Atlassian a cloud, me comentaron que habían hecho alguna experiencia de migración y no le salían tan bien las cuentas. Estos comentarios me hicieron reflexionar sobre cuáles podían ser las causas de que no salieran las cuentas y permitirme ofrecer algunas recomendaciones y consejos.

La primera pregunta es si realmente se están considerando todos los costes en los estudios iniciales. Si consideramos el coste de suscripción en la nube frente a las licencias de software tradicionales, la nube parece más cara. Si a ello añadimos que el paso a la nube precisa de una migración, de nuevo parece que la nube es una opción también más costosa.

Sin embargo, no podemos quedarnos sólo en esto. Es fundamental valorar otros factores. El primero es la capacidad de los servidores que puede reducirse después de la migración a la nube. La mayoría de las instalaciones están dimensionadas por encima de las necesidades reales. Esto se debe a que en la mayoría de las empresas las ampliaciones son un proceso lento que requiere negociaciones con los proveedores, tiempo de entrega de los equipos, instalaciones... se corre el riesgo de no poder cumplir las necesidades a tiempo y por ello es preferible dimensionar por encima. Este dimensionamiento supone un coste adicional que no se produce en la cloud donde las ampliaciones son inmediatas e incluso se pueden planificar para que se realicen de forma automática. El ajustar el tamaño de los servidores después de la migración a la nube puede suponer reducciones del 30% según los estudios.

También hay considerar el tiempo de inactividad de los sistemas. El dimensionamiento de los equipos se realiza para los picos de carga, sin embargo esos picos solo se

alcanzan durante algunas horas o incluso en algunos casos algunos minutos. El resto del tiempo parte de los sistemas están inactivos. Estos sobrecostes tampoco se producen en la nube la ampliación de los sistemas puede realizarse de forma inmediata en función de las necesidades e incluso automatizarse. En la nube sólo debe pagar por lo que realmente utilice en cada momento.

El paso a la nube también cambia drásticamente las tareas de los equipos de TI. La instalación y administración de servidores, instalaciones de parches, configuraciones para acceso remoto, gestión de incidentes, actualización de los equipos y las aplicaciones, Cuando se cambia a la nube, todas esas tareas pasan a ser responsabilidad del proveedor. Son responsables de actualizar la seguridad y mantener los servidores, sustituir los equipos cuando sea necesario y actualizarlos para cumplir las peticiones y corregir los errores. Todas estas funciones que el equipo de IT deja de hacer es un ahorro importante y parte de este ahorro se podrá dedicar a tareas más estratégicas y así

gestionar mejor a los proveedores.

Realizando las cuentas con detalle, los estudios iniciales deberían ser positivos para la migración a la cloud, y así lo atestiguan la aceleración de la migración a la nube a nivel mundial motivada para conseguir los ahorros de costes y facilitar el trabajo en remoto.

Pero, como todo, la migración a la nube no es algo que ocurre por sí sólo. Hay que planificarla con cuidado y tener en cuenta algunas consideraciones importantes para evitar que los costes de la migración sean superiores a los previstos inicialmente.

Hay aplicaciones que son fáciles de migrar a la nube. Entre estas encontramos las que podemos contratar como SaaS. En este caso el proveedor ya habrá realizado los cambios necesarios para adaptarlas a la cloud y la migración no debería generar problemas.

Otro grupo importante de aplicaciones que deberíamos

considerar entre las primeras candidatas a migrar en las primeras etapas son todas las relacionadas con la colaboración y el trabajo en equipo. La ofimática y todas las herramientas de trabajo en grupo tienen una gran capacidad de escalado horizontal y además la organización se beneficia rápidamente de las facilidades de trabajo en equipo desde lugares remotos.

Las aplicaciones desarrolladas internamente precisan de un estudio más detallado porque no todas las aplicaciones son susceptibles de moverse a la nube sin realizar modificaciones. Hay que asegurar que la aplicación puede escalar horizontalmente antes de moverla a la nube y puede que sea necesario modernizarla o adaptarla. Incluso puede darse el caso de que la mejor opción sea sustituir determinadas aplicaciones por soluciones SaaS en lugar de modificarlas.

Pensando en las cargas y las relaciones existentes entre las aplicaciones, la migración a la nube precisa también de un diseño. Un diseño incorrecto suele ser causa de

sobrecostos por necesidades de incorporación posterior de funciones de seguridad, monitorización o modificaciones de las configuraciones iniciales.

Otra posible causa de costes adicionales proviene de un estudio incompleto de las dependencias entre las distintas aplicaciones. Cuando se migran algunas aplicaciones, mientras que otras se mantienen en local, pueden producirse problemas de rendimientos que obliguen a realizar acciones y trabajos no contemplados inicialmente para resolverlos.

Podemos concluir que la migración a la nube tiene importantes beneficios en cuanto a costes y además nos ofrece importantes ventajas estratégicas ya que permite una mayor rapidez en el desarrollo y creación de nuevos productos. Ahora bien, la migración es algo que hay planificar cuidadosamente y diseñar la solución en función de las cargas y las necesidades teniendo especial cuidado en aspectos como la seguridad. No se puede obviar que en determinados casos puede ser necesario contar con la

colaboración de personal con experiencia en las migraciones a la nube. Esto es especialmente cierto cuando lo que hay que mover a la nube es una solución instalada en servidores propios con una versión equivalente SaaS que no es exactamente igual que su homónima y que deberá de funcionar de manera ligeramente distinta

