

ivanti<sup>®</sup>

# 2022 Everywhere Workplace Report

Priorizar la experiencia  
del empleado



## Contents

### 01

#### Conociendo el Everywhere Workplace

El futuro del trabajo	6
El trabajo en 2022 y en adelante	9
Repercusiones positivas de la evolución del personal	10
Un arma de doble filo	12
La desigualdad de género	13
La gran resignación	16
El futuro es hoy	20
El futuro es flexible	21

### 02

#### Predicciones tecnológicas para el Everywhere Workplace

La experiencia del empleado se convertirá en una de las prioridades a nivel empresarial	23
Las empresas deben obtener un mayor control de las inversiones en TI	25
La evolución de la ciberseguridad incluirá un cambio generalizado hacia los programas de seguridad MAP (gestionar, automatizar, priorizar)	27

### 03

#### Ivanti y el Everywhere Workplace

Ventajas de confiar en Ivanti	30
Personas	33
Sobre Ivanti	34
Sobre los expertos del futuro del trabajo	34

Este documento se proporciona estrictamente como una guía. No se puede ofrecer ni esperar ninguna garantía. Este documento contiene información confidencial y/o propiedad de Ivanti, Inc. y sus afiliados (denominados colectivamente "Ivanti") y no puede ser divulgado o copiado sin el consentimiento previo por escrito de Ivanti.

Ivanti se reserva el derecho a realizar cambios en este documento o en las especificaciones y descripciones de los productos relacionados, en cualquier momento y sin previo aviso. Ivanti no garantiza el uso de este documento y no asume ninguna responsabilidad por los errores que puedan aparecer en el mismo, ni se compromete a actualizar la información contenida en él. Si desea obtener información actualizada sobre los productos, visite [ivanti.com](http://ivanti.com)



# Informe Ivanti sobre el Everywhere Workplace

Bienvenido al informe Everywhere Workplace. Ivanti ha entrevistado a miles de profesionales de varios países para responder a las preguntas que todo el mundo se hace: ¿Cómo es realmente el Everywhere Workplace? ¿Quién sale ganando y cuáles son las desventajas? ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres? ¿Líneas generacionales? Se ha especulado mucho en los últimos dos años, y ahora tenemos respuestas con los datos reales, directamente de las personas que lo están viviendo. Este informe presenta algunos de los datos más concluyentes de nuestra encuesta y ofrece información práctica a los líderes que pretenden acelerar el progreso y mejorar la experiencia de los empleados en el Everywhere Workplace.





Meghan M. Biro  
fundadora de TalentCulture

 talentculture

## El cambio (radical) en el panorama laboral es un fenómeno que hemos visto ya en otras ocasiones.

En el siglo XX se produjeron avances muy importantes, con la integración de mujeres y personas de color en el mundo laboral, la implantación del horario laboral de 9 a 17 h, y el auge de los ordenadores de sobremesa. El siglo XXI no es para menos, ya que la tendencia actual de “trabajar en cualquier parte”, impulsada por la pandemia del COVID-19, ha llevado a desmantelar y reformular gran parte de lo que fue el modelo de trabajo del siglo anterior.

He pasado gran parte de mi carrera prediciendo el futuro laboral, y está claro que el teletrabajo y el sistema híbrido han llegado para quedarse. Y la razón es tan sencilla como que es una fórmula que funciona. Los empleadores han ahorrado en los gastos generales y el nivel de productividad de su personal es mayor. Y, además, sus empleados experimentan más conciliación entre su vida laboral y personal. No hay motivo alguno que justifique volver a lo que en el siglo pasado se estableció como norma, y ello nos brinda la oportunidad de debatir qué medios y métodos funcionarán mejor y defenderán los intereses de los trabajadores y los colectivos en los próximos años.

A medida que la oficina tradicional se convierte en un lugar donde no hay fronteras, los líderes empresariales deben ser proactivos para conservar el talento leal a su misión, sus valores y sus objetivos, apoyando al mismo tiempo a su personal con las herramientas que necesitan para seguir siendo productivos, comprometidos y eficaces.

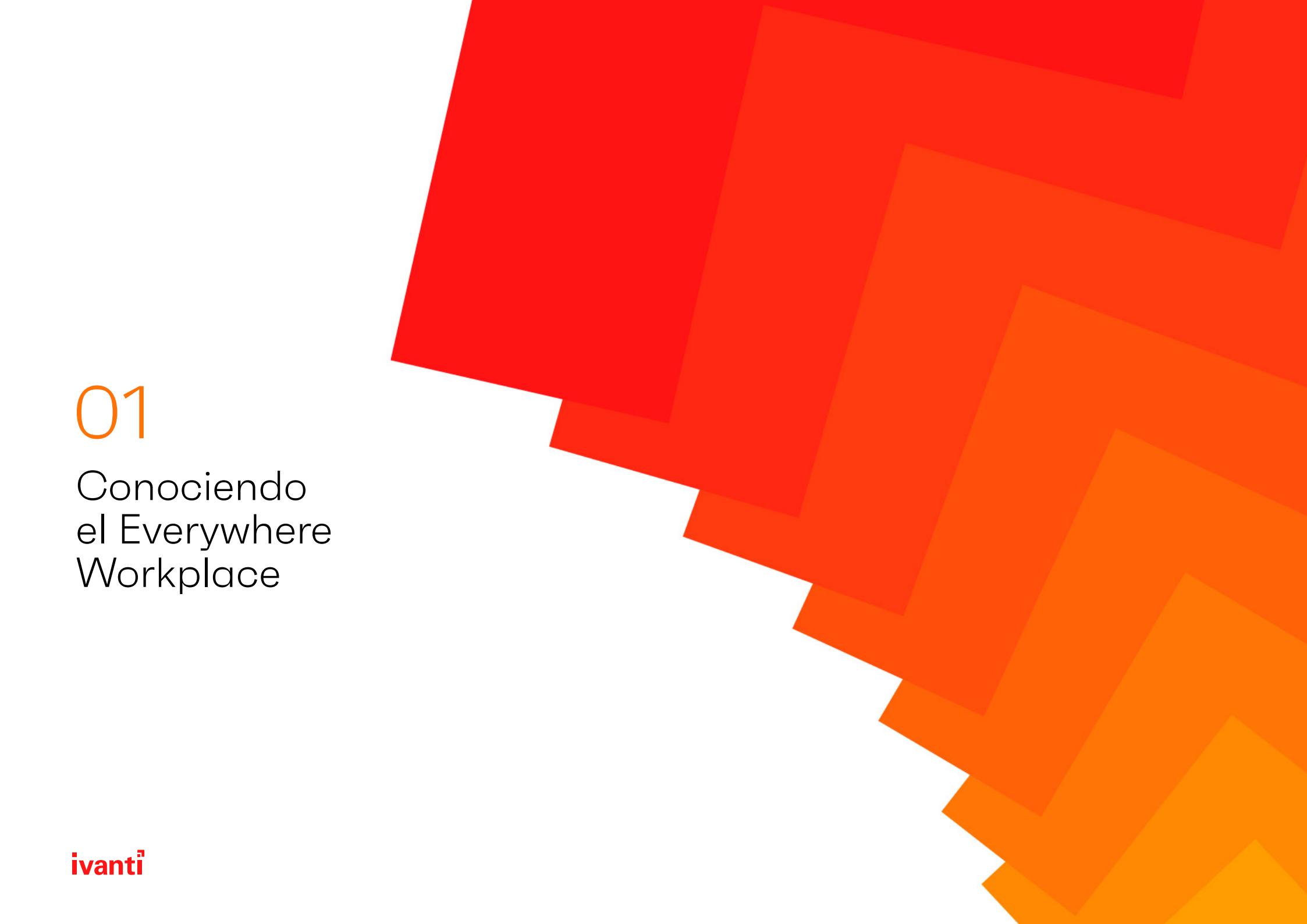
Sin embargo, aquí no acaba todo. Los empresarios se enfrentan por otro lado a una nueva carga en esta nueva normalidad laboral: reforzar la protección de sus activos frente a posibles agresores. Así, deben perfeccionar la seguridad y la eficacia de los distintos sistemas que utilizan para alcanzar sus objetivos empresariales. Deben dotar a sus equipos de la TI -que son precisamente los que llevan el gran peso de esta labor- de los recursos adecuados para retenerlos.

Si se profundiza en el tema, la investigación de Ivanti demuestra que la experiencia de trabajo remoto así

como la modalidad híbrida de los profesionales de la TI varía en función del género. En esta cultura tan digital, hay más hombres que mujeres que afirman haber perdido el contacto personal con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, las mujeres son las que más se han beneficiado en general de la flexibilidad que conlleva el teletrabajo. Este cambio de experiencia de los empleados no se puede ignorar. Los empresarios deben responder adoptando una tecnología que facilite la colaboración y reduzca las discrepancias en la experiencia entre géneros, y eso empieza por priorizar la participación de los empleados en cada implementación tecnológica.

Las soluciones Ivanti se crean teniendo siempre en cuenta la diversidad del empleado actual y moderno. Ivanti entiende que no existe una única solución para todos los casos, por lo que ha desarrollado un conjunto de productos que lo hacen todo: desde la protección contra los ataques de phishing hasta la automatización de los protocolos de ciberseguridad para todo tipo de dispositivos y aplicaciones. Su misión es mejorar las experiencias conectadas del personal que se encuentra, desde no hace mucho tiempo, distribuido y que mantiene al negocio en funcionamiento.

La investigación de Ivanti debería servir de guía a los empresarios para satisfacer las necesidades de este nuevo paradigma laboral e iniciar la implantación de una tecnología que funcione, tanto ahora como en el Everywhere Workplace del futuro. ■



# 01

## Conociendo el Everywhere Workplace

## El futuro del trabajo

La pandemia ha provocado un cambio sustancial en el lugar y la forma de trabajar. En plena incertidumbre de las nuevas variantes, volver a la anterior normalidad parece imposible. El éxito del experimento del teletrabajo en tantos sectores diversos también contribuye a evitar el regreso a las oficinas a tiempo completo. Hemos pasado de trabajar desde casa en un 5 % a más del 50 % en apenas unos meses y sigue sin haber consenso sobre cuál es la fórmula adecuada, lo que hace que las empresas se vean obligadas a actuar. La decisión respecto a dónde trabajar ha pasado del empleador al empleado. Según Gartner®, la fórmula híbrida, trabajando en casa y en la oficina a tiempo parcial, ha llegado para quedarse, y el porcentaje de personal que teletrabaja será el 32 % de todos los empleados del mundo de cara al 2024. Y las empresas se enfrentan a un sinfín de retos cuando hablamos de este sistema híbrido.

Meghan M. Biro señala que "Los empresarios actualmente tienen una oportunidad única de pensar de forma diferente sobre cómo mantener sus empresas viables y protegidas, ya que los métodos anteriores ya no funcionarán. Lo que significa que los empresarios deben asumir el reto de innovar en tiempo real".

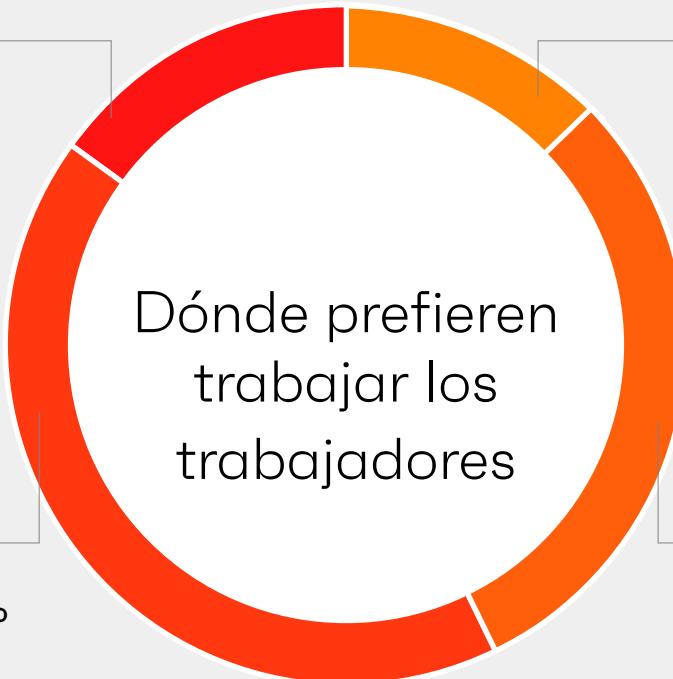


**15%**

Al 15 % le gustaría trabajar desde cualquier parte

**42%**

El 42 % preferiría un modelo de trabajo híbrido

**13%**

Un 13 % querría trabajar en la oficina

**30%**

Un 30 % prefiere trabajar desde casa

Ivanti sondeó las opiniones de más de 4510 trabajadores de oficina y 1609 profesionales de la informática de Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania, España, Países Bajos, Bélgica, Suecia y Australia, para saber cuál es su opinión acerca del teletrabajo, los puntos de desacuerdo entre los distintos grupos demográficos y las ventajas y preocupaciones concretas que se han llevado de la experiencia del trabajo a distancia hasta ahora.

Según la encuesta Everywhere Workplace, solo el 13 % de los empleados querría trabajar permanentemente desde la oficina, mientras que el 30 % preferiría trabajar permanentemente desde casa. El 42 % de los empleados prefiere la modalidad híbrida y el 15 % desearía trabajar desde cualquier lugar (viajando y trabajando desde diferentes lugares).

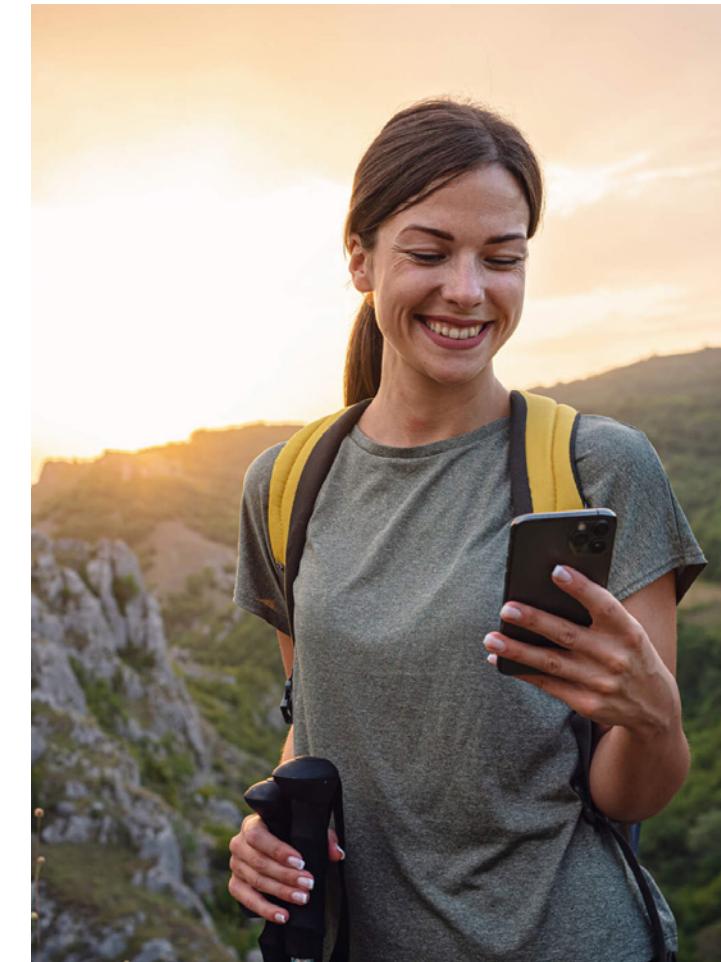
En esta nueva realidad laboral, la ciberseguridad se ha vuelto aún más importante debido a los constantes ataques a través de programas de rescate, malware y una serie de otros vectores de amenaza. Los actores maliciosos se aprovechan de los puntos ciegos de los teletrabajadores y, a medida que los ataques se vuelven más sofisticados, hay mucho en juego para las empresas y sus usuarios. En el futuro laboral, las empresas tendrán que gestionar, automatizar y priorizar sus esfuerzos en materia de ciberseguridad para sortear los riesgos con eficacia. El panorama de las amenazas está en constante evolución y las empresas deben ver su estrategia de ciberseguridad como si fuera un viaje y no un destino.

Además, el hardware, el software y los activos en la nube ya no están limitados al espacio de las oficinas y la red de una empresa. A través de los navegadores web de los dispositivos personales se puede acceder fácilmente al software y a los recursos en la nube, lo que dificulta a las empresas la protección de sus activos. La visibilidad de los activos es fundamental para que las empresas puedan asegurar

adecuadamente sus inversiones en la TI y optimizarlas para obtener el mejor rendimiento y coste.

Las empresas también encuentran soluciones más innovadoras que son únicas para la experiencia del teletrabajo. Los empleados coinciden en que aliviar la "carga de Zoom" debería ser una prioridad para sus empleadores. De hecho, más de la mitad (51 %) de los entrevistados preferiría reunirse, o ya lo hace, mediante realidad virtual (RV). Al reunirse en el metaverso, los empleados tienen la oportunidad de compartir mundos y experiencias virtuales en diferentes plataformas de software y hardware. El metaverso es un concepto muy teórico en este momento, pero podemos ver cómo esta nueva tecnología podría dar forma a nuestra realidad compartida a través de productos de consumo como Peloton y sus clases de ejercicio virtual.

Al igual que cualquier transformación digital, el cambio al Everywhere Workplace requiere la mejora de las experiencias personales. La mayor parte de la tecnología se crea para la empresa y a menudo se elige como complemento de los productos existentes sin tener en cuenta cómo afectará a los empleados. Esto puede provocar insatisfacción con la TI, limitar la productividad y causar un estrés excesivo. Una solución tecnológica que ofrezca experiencias seguras, contextualizadas y productivas a los empleados es fundamental para el futuro del trabajo.



## El trabajo en 2022 y en adelante

Las opiniones sobre el teletrabajo, los confinamientos y las restricciones de la pandemia varían mucho según las empresas y cada país.

Muchos directores generales insisten en volver permanentemente a las oficinas como de costumbre, siempre que sea posible, mientras que otros han dado al personal la libertad de elegir dónde y cómo trabajar. El gigante de las redes sociales, Twitter, ofreció a sus empleados la flexibilidad de trabajar desde casa de forma indefinida. Reddit siguió su ejemplo, decidiendo pasar de trabajar siempre en la oficina a un modelo híbrido. Microsoft ofrece actualmente una política parcial de teletrabajo, que permite a los empleados trabajar a distancia como mínimo el 50 % de su semana laboral. En Ivanti, cuando las oficinas vuelvan a abrirse, los empleados tendrán la opción de trabajar donde se sientan más productivos: en casa, en la oficina o en ambos (formato híbrido).

Los empleados son el principal activo de una empresa y cada uno de ellos tiene sus propias preferencias de trabajo y expectativas de sus equipos directivos. Es importante tener en cuenta sus preferencias a la hora de tomar decisiones sobre el panorama laboral.

Dado que el modelo de trabajo preferido es el híbrido, se necesitan soluciones tecnológicas innovadoras capaces de gestionar el nuevo y complejo ecosistema así como un abanico de opciones. Desde el punto de vista normativo/político, la flexibilidad laboral se ajusta a cualquier situación. Pero las políticas de una empresa deben ir acompañadas de sus soluciones tecnológicas.

**“La decisión de trabajar a distancia, de forma presencial o híbrida no se puede regir por las prácticas del pasado, los alquileres inmobiliarios, o los deseos de los/as directivos/as. La estrategia óptima para el futuro debe dar forma a su entorno, y no al revés. Y no importa la opción que se elija, el modo y el horario de trabajo cambiarán. Esto genera grandes oportunidades, aunque también desajustes.**

**Nuevas versiones de la cultura empresarial, la contratación de personal, la gestión del rendimiento e incluso la retribución surgen ahora. La tecnología puede y debe ayudar a guiar y gestionar estos cambios organizativos, pero tanto la dirección como los empleados tendrán que sentirse cómodos en este viaje mientras lo realizan.”**



Ira Wolfe

Presidente y director de Googlization de Success Performance Solutions

## Repercusiones positivas de la evolución del personal

El modelo de trabajo a distancia ha supuesto muchos avances para las empresas. Mantener el "status quo" y facilitar el trabajo durante los períodos de confinamiento han sido algunas de las prioridades de toda empresa, si bien las empresas han disfrutado de algunos beneficios inesperados al hacerlo, como el aumento de la productividad y la reducción de los gastos generales. Además, las empresas han ampliado el acceso a personal con talento fuera de las regiones de las oficinas, lo que incluye una mano de obra más diversa.

Los empleados también han disfrutado de las ventajas del teletrabajo. Según la encuesta de Ivanti, el 40 % de los entrevistados señaló el ahorro de dinero como una ventaja; el 48 % de los entrevistados también considera que dedicó menos tiempo a desplazarse. Y gracias a la reducción de los desplazamientos, las empresas tienen más posibilidades de alcanzar sus objetivos en materia de energía verde.

El 43 % de los entrevistados afirma que su equilibrio entre el trabajo y la vida privada ha mejorado, y otro 43 % agradece el trabajo a distancia por su horario flexible. Un 51 % de los participantes afirma que el trabajo a distancia no les ha afectado de manera negativa.

Un estudio realizado por SurveyMonkey descubrió que los empleados que teletrabajan manifestaron sentirse



más felices que sus compañeros que permanecían trabajando en la oficina. Hay muchas razones que justifican este estado de ánimo: desde los beneficios psicológicos de tomar el control total de sus horarios hasta el simple hecho de tener a su mascota a su lado mientras trabajan. La mayoría de los entrevistados de Ivanti (71 %) preferiría trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, por encima de conseguir un ascenso.

La adaptación a la nueva realidad remota e híbrida no habría sido posible sin soluciones tecnológicas innovadoras que garanticen la máxima productividad de los empleados, les permitan interactuar y colaborar, y mejoren la seguridad y la eficiencia de las TI. Con la integración de estas herramientas tecnológicas en el ecosistema del teletrabajo, las empresas obtienen información contextual y procesable en tiempo real sobre los activos para ayudar a los equipos de la TI a controlar sus inversiones en dichas tecnologías y ayudar a los empleados a ser más productivos.

La posibilidad de trabajar de forma flexible ha obligado a las empresas y a los gobiernos a plantearse la estructura fundamental de las jornadas laborales. El Reino Unido ha puesto en marcha una prueba con la semana laboral de cuatro días para comprobar si los empleados pueden ser más productivos con más tiempo de descanso los fines de semana. También se han realizado ensayos similares en Estados Unidos, España, Canadá, Nueva Zelanda y Australia.

Lo que empezó como una necesidad ha generado numerosas posibilidades y oportunidades tanto para los empleados como para los empresarios.

**“Las tecnologías emergentes de los últimos tiempos han generado cambios disruptivos en todo el mundo, fomentando la innovación en las industrias, cuestionando los modelos de negocio, así como la forma en que nos comunicamos y trabajamos. Con la transición de los cambios tecnológicos de un ritmo progresivo a un ritmo exponencial de desarrollo, existe un considerable consenso en que la repentina realidad de la pandemia se ha convertido en un motor y un acelerador de la incipiente transformación digital.”**



**Harold Sinnott**  
Futurista del mundo laboral y consultor digital

A photograph of a man with dark hair tied back in a bun, wearing a light brown hoodie and a grey scarf, sitting in an orange hammock. He is looking down at a silver laptop. A white mug is in his right hand. The background shows a bright, scenic landscape with trees and water. A circular graphic is overlaid on the top left.

El **71%**  
de los encuestados  
preferiría trabajar  
desde cualquier  
parte y en cualquier  
momento antes  
que conseguir un  
ascenso.

## Un arma de doble filo

Aunque el trabajo a distancia ha mejorado el estado de ánimo de muchos empleados y ha aumentado la productividad, el 49 % de los participantes en la encuesta Everywhere Workplace revela que teletrabajar les ha perjudicado en cierto modo. Entre las principales preocupaciones de esta nueva realidad están la falta de interacción con los compañeros (51 %), la imposibilidad de colaborar o comunicarse con eficacia (28 %) y el ruido y las distracciones (27 %).

El 10 % de los entrevistados también cree que el trabajo a distancia ha afectado a su salud mental, el 9 % se queja de haber perdido el contacto personal con los compañeros de trabajo y otro 9 % lamenta que no le han dado un ascenso.

Los efectos de la pandemia en la salud mental de los empleados han sido significativos y han sido mayores entre las mujeres del sector de las TI. A medida que

se introducen nuevas tecnologías en la oficina, los trabajadores exigen cada vez más una respuesta inmediata a las solicitudes y problemas de las TI. Estos problemas no solo existen durante la jornada laboral, ya que los usuarios suelen contar con la asistencia del departamento de TI prácticamente las 24 horas del día. Según un estudio [reciente de Ivanti sobre los profesionales de las TI](#) el 72 % de los entrevistados informó de la pérdida de miembros del equipo, citando la alta carga de trabajo como la razón principal.

Incluso antes de la pandemia, las estadísticas publicadas por [BIMA en su Informe de Inclusividad y Diversidad Tecnológica 2019 \(Tech Inclusivity & Diversity Report 2019, por su título original en inglés\)](#) apuntan a que la salud mental de los profesionales de la informática atraviesa un mal momento. El informe revela que los trabajadores del sector tecnológico están cinco veces más deprimidos que la media del Reino Unido.

Con la transición al teletrabajo, quienes forman parte del sector de la TI tienen que resolver ahora los problemas técnicos y de seguridad de los empleados en diversas situaciones a través de una explosión de dispositivos de punto final, donde el acceso directo es limitado. La carga de labores muy repetitivas puede aliviarse con la automatización, de modo que el personal informático puede dedicarse a otras tareas más importantes. La automatización será fundamental en el Everywhere Workplace, y debe ir más allá de mantener saneados los sistemas. Una automatización eficaz aumenta los activos más importantes de una empresa: su personal.

Meghan M. Biro afirma que “Lo que no ha cambiado del hecho de trabajar de forma híbrida y a distancia es la necesidad de los empleados de poder hacer su trabajo de forma eficiente y sencilla. La automatización puede ayudar: casi siempre es la mejor manera de ampliar los procesos empresariales y mejorar la experiencia de los empleados, y las empresas deben encontrar las herramientas adecuadas para hacerlo, rápidamente.”

**Un 49%**

**de los encuestados señala haberse visto afectado de manera negativa por el teletrabajo. Y de ese 49 %:**



Un 51 % dice no tener interacción con sus colegas



Un 28 % No ha podido colaborar o comunicarse eficazmente



Un 27 % lamenta el ruido y las distracciones

## La brecha de género

Hace tiempo que existen diferencias de opinión entre los que se identifican como hombres y los que se identifican como mujeres en cuanto a sus preferencias laborales, lo que consideran que son los principales beneficios del teletrabajo y sus mayores preocupaciones.

Cuando se ha preguntado a los entrevistados en el estudio Everywhere Workplace por las principales ventajas del teletrabajo, el mayor porcentaje de hombres en el sector de las TI señaló el ahorro de tiempo debido a la reducción de los desplazamientos (43 %), la flexibilidad del horario de trabajo (42 %) y la mayor conciliación de la vida laboral y personal (41 %).

Entre las profesionales de la informática, el horario de trabajo flexible (42 %) encabeza la lista, empatado con un mejor balance entre el trabajo y la vida personal (42 %), seguido por el ahorro de tiempo debido a la reducción de los desplazamientos (39 %). Entre las mujeres que trabajan en oficinas fuera del sector de la informática, el ahorro de tiempo debido a la reducción de los desplazamientos se eleva al 51 %.

Del 10 % de personas que manifestaron efectos negativos en su salud mental debido al teletrabajo, el 56 % de los entrevistados eran mujeres, frente al 44 % de hombres. Y, de quienes declararon haber perdido las conexiones personales con los compañeros de trabajo, el 52 % eran mujeres, frente a un 47 % de hombres.



Incluso antes de la pandemia, tradicionalmente eran más las mujeres que los hombres las que solicitaban un trabajo flexible. La posibilidad de trabajar desde casa es muy apreciada por los progenitores que trabajan, pero el aprendizaje a distancia, las decisiones sobre la salud y otras responsabilidades cotidianas con respecto a la crianza de los hijos durante la pandemia han recaído de forma desproporcionada en las mujeres. La socióloga Arlie Hochschild lo ha llamado el “segundo turno”, “el momento en el que las mujeres salen del trabajo para empezar su otro trabajo no remunerado.

De hecho, las mujeres han sido tres veces más propensas que los hombres a ser el cuidador principal de sus hijos durante la pandemia. Y todo ello queda reflejado en la preocupación de las mujeres por el teletrabajo. De quienes seleccionaron la falta de guardería como una preocupación, el 58 % son mujeres frente al 42 % de los hombres. Si se observan los datos de las personas que trabajan en oficinas de la encuesta, la brecha se amplía, ya que el 67 % de las mujeres son las que seleccionaron la falta de guardería. Las mujeres que trabajan en oficinas también se muestran más preocupadas por la necesidad de educar a los hijos en casa.



300%

## Cuidador principal

Las mujeres han sido tres veces más propensas que los hombres a ser el principal cuidador de sus hijos durante la pandemia.



Las preocupaciones de los hombres están más directamente orientadas a su carrera profesional. El 10 % de los hombres entrevistados declararon que no han podido pasar tanto tiempo con sus jefes superiores, mientras que el 9 % declaró haber sido rechazado para un ascenso. En comparación a estas cifras, solo el 6 % de las mujeres se sintieron ignoradas para una promoción.

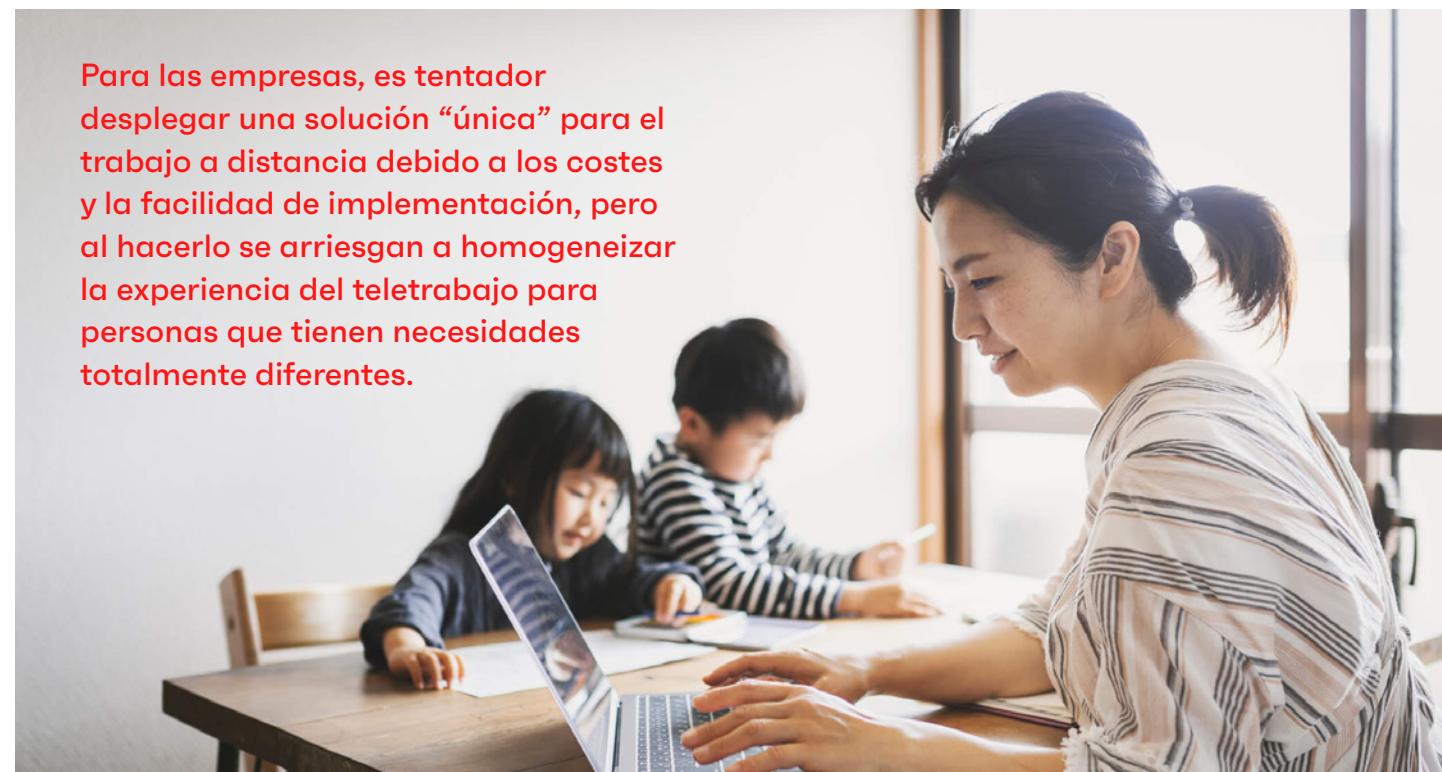
“Las mujeres siempre se han enfrentado a la falta de ascenso, a la desigualdad salarial y a la supresión de nuestro talento en el lugar de trabajo, y es interesante ver que algunos hombres aseguran en la actualidad que están experimentando lo mismo. Las empresas deben resolver estos problemas de forma generalizada, gestionando las expectativas para ambos性es en lo que respecta a cómo el rendimiento individual -y no la creación de relaciones- contribuye a la movilidad ascendente”, asegura Meghan M. Biro.

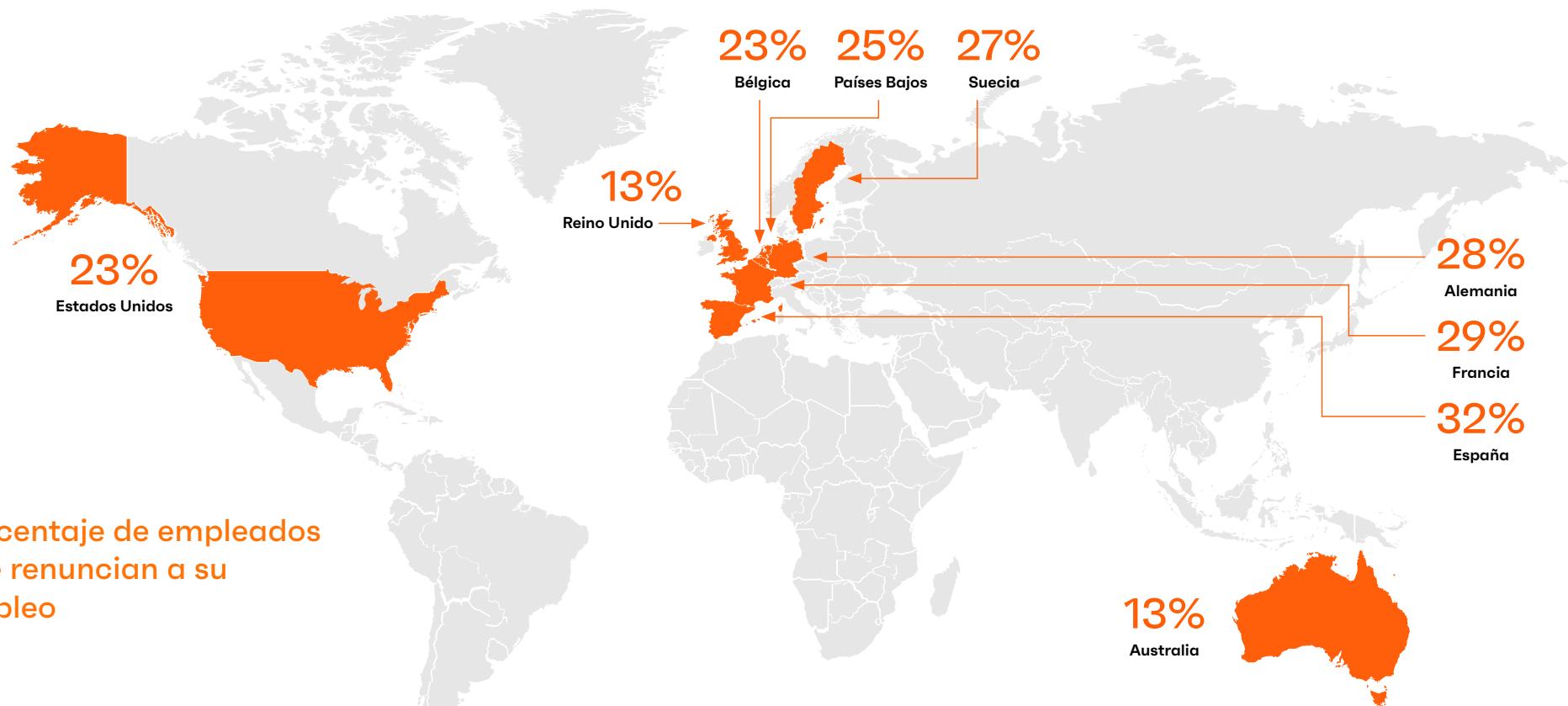
En general, las mujeres del sector de las TI son las que más dificultades han tenido para adaptarse al teletrabajo. De hecho, el 70 % de las mujeres declararon haber experimentado efectos negativos debido al teletrabajo, frente a solo un 30 % de los hombres del mismo grupo que manifestaron estos efectos negativos.

Deloitte descubrió recientemente que solo el 38 % de las mujeres que trabajan en el sector de la tecnología consideran que el compromiso de su empresa para apoyarlas durante la pandemia ha sido suficiente. En el contexto del déficit de talento de la industria

tecnológica, y su continuo problema con la diversidad, los datos de la encuesta Everywhere Workplace son un indicador más de que los empleadores tienen que hacer más para fomentar la aceptación y la retención de los puestos de trabajo en el sector de las tecnologías de la información a partir de una base de talento más amplia. En EE. UU. hubo más de 10 millones de vacantes de empleo según datos del Departamento de Trabajo de EE. UU. de junio de 2021, y entre los entrevistados de Ivanti, solo el 33 % del personal de TI eran mujeres.

El trabajo flexible es fundamental para permitir a las personas con responsabilidades como puede ser el cuidado de otras para que tengan la flexibilidad y el control sobre los horarios que necesitan para prestar dichos cuidados. Las empresas deben crear estructuras que no den lugar a un sistema de dos niveles de empleados: los que están en la oficina, y los que trabajan principalmente desde casa. Si no se hace así, se corre el riesgo de aumentar las diferencias.





**Porcentaje de empleados que renuncian a su empleo**

## La gran dimisión

Los estadounidenses renunciaron a sus empleos a un ritmo récord durante la segunda mitad del año en 2021, y son más los que tienen previsto cambiar de trabajo en 2022. La encuesta de Everywhere Workplace revela que casi una cuarta parte (24 %) de entrevistados ha dejado su trabajo en el último año y que el 27 % se plantea dejarlo.

Como resultado de este movimiento masivo, muchas empresas se han visto obligadas a luchar por

conservar y atraer a los mejores talentos. Las primas de retención y los nuevos beneficios diseñados para ayudar al desarrollo personal y profesional de los empleados son cada vez más populares. Hay indicios significativos de que la opción del trabajo flexible es un factor influyente para los empleados a la hora de tomar una decisión sobre el futuro de su carrera profesional. Por ejemplo, un 24 % de los entrevistados dejaría su trabajo si su empresa aplicara una política

de regreso a la oficina a tiempo completo. Los entrevistados de 25 a 34 años son los más propensos a dejar el trabajo para tomarse un tiempo libre (45 %). De hecho, el 36 % de los jóvenes de 25 a 34 años prevé cambiar de trabajo en los próximos seis meses.

Meghan M. Biro señala que la retención es un problema persistente que no hará más que aumentar en el nuevo Everywhere Workplace. "Los empleados

tienen más opciones que nunca, y además son buenas. Pueden ir a cualquier sitio y trabajar para cualquiera, lo que significa que las empresas tienen que cambiar sus tácticas de retención hacia la implementación de la mejor tecnología que haga el trabajo de todos más fácil y más divertido."

En una entrevista con la revista Time, Ryan Roslansky, CEO de LinkedIn, destacó que las transiciones laborales de la Generación Z han aumentado un 80 % año tras año. Los millennials son quienes más cambian de trabajo, con un 50 %, y la generación X les sigue con un 31 %. Los "baby boomers" van a la cola, con un aumento de solo el 5 %.

Además de un mayor equilibrio entre trabajo y vida privada y una mayor productividad, el teletrabajo elimina las barreras geográficas que, de otro modo, habrían impedido a algunos empleados aceptar una oferta para un determinado puesto. Para muchas empresas, la distancia ya no es un problema, lo que supone un gran número de oportunidades tanto para los empresarios como para los empleados.

Los trabajadores de todo el mundo han aprovechado esta libertad para trabajar desde cualquier sitio durante la pandemia, y algunos no están dispuestos a renunciar a ella. El 47 % de los entrevistados se ha mudado durante la pandemia. En España, un sorprendente 81 % de profesionales que trabajan en una oficina afirmaron que se habían trasladado de forma temporal o permanente. Sin embargo, ante la pregunta de cómo actuarían si su jefe les pidiera que

volverían a la oficina a tiempo completo, el 27 % dice que irá a la oficina más cercana al lugar donde se trasladó, y el 24 % buscará otro trabajo.

La opción de trasladarse es la preferible entre quienes tienen entre 25 y 34 años (33 %) y entre 35 y 44 años (36 %). Estos grupos de edad también eran los más propensos a plantearse la posibilidad de dejar el trabajo porque se les obligaba a volver a la oficina.

Gracias a la grandimisión, los más jóvenes ya no se sienten obligados a permanecer en un mismo lugar. Si las empresas pretenden mantener a los trabajadores más jóvenes, permitirles que trabajen desde cualquier parte del mundo debe ser una consideración clave

en sus planes de beneficios. De hecho, el estudio reveló que las personas de 35 a 44 años eran las más propensas a considerarse "nómadas digitales", seguidas de cerca por las de 25 a 34 años.

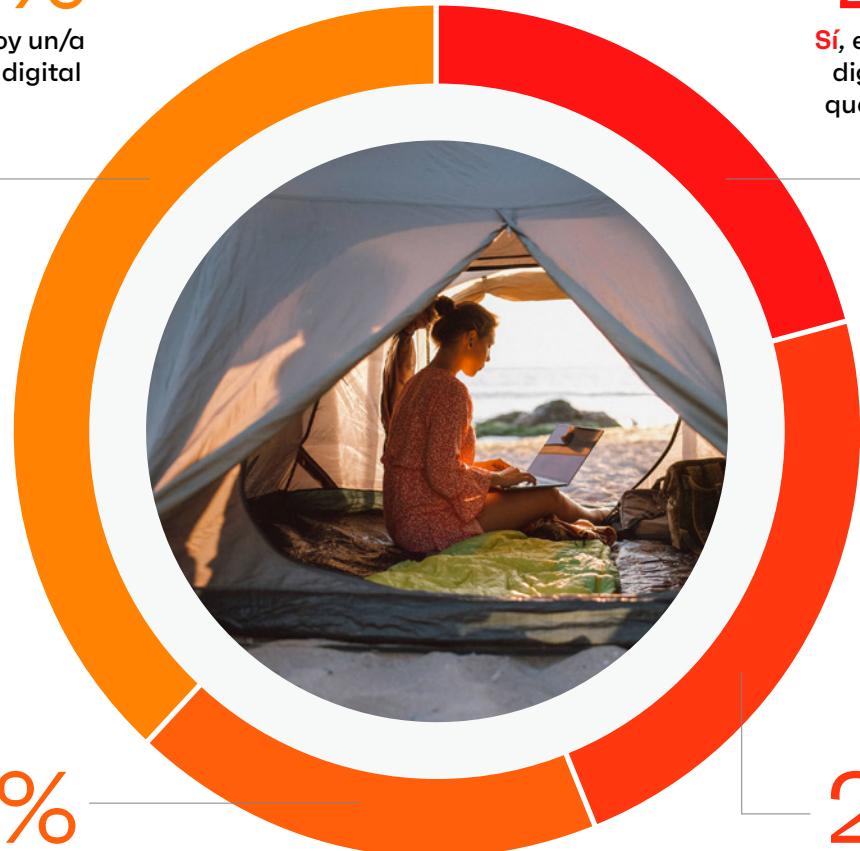
**El aumento de nómadas digitales el fenómeno de viajar por todo el mundo y trabajar mientras se viaja- surgió a finales de la década del 2000, y ha aumentado en los últimos años. El número de nómadas digitales de Estados Unidos se ha triplicado y ha crecido en los últimos años, de 4,8 millones en 2018 a 15,5 millones en 2021.**



## Porcentajes de nómadas digitales

**38%**

NO, no soy un/a  
nómada digital



**18%**

NO, pero estoy  
considerando  
convertirme en  
nómada digital

**21%**

Sí, era un nómada  
digital antes de  
que empezara la

**23%**

Sí, me convertí en  
nómada digital  
durante la pandemia

2018

**4,8 millones**  
de nómadas digitales

2021

**15,5 millones**  
de nómadas digitales



Para los departamentos de TI, los empleados que trabajan desde cualquier lugar y la alta rotación de personal plantean varios problemas. Las aplicaciones en la nube y los dispositivos móviles son ya parte esencial de las tareas cotidianas que han mantenido la productividad durante la crisis de la pandemia y son accesibles en cualquier lugar. Una investigación realizada anteriormente por Ivanti reveló que uno de cada cuatro consumidores pone en peligro a sus empleadores al utilizar su correo electrónico o contraseña del trabajo para acceder a sitios web y aplicaciones de consumo. Si un actor malintencionado penetra en un dispositivo a través de un canal personal, pocas cosas se interponen entre él y una aplicación empresarial.

La gestión de los dispositivos y las aplicaciones sin una plataforma de Gestión Unificada de Puntos Finales (UEM) resultará extremadamente difícil. Como parte de un marco de confianza cero de varios niveles, las plataformas UEM pueden reducir significativamente los riesgos de seguridad y cumplimiento, y garantizar un proceso de incorporación y desprovisión remota más sencillo y fluido para los empleados que trabajan a distancia.

El software de gestión de activos de TI (ITAM) con capacidades de hiperautomatización también es capaz de garantizar que los puntos finales, los dispositivos de borde y los datos se descubran, se gestionen, se protejan y se mantengan. Las empresas tendrán así una visión de 360 grados de qué activos están utilizando los empleados para acceder a los datos de la empresa.



## El futuro hoy en día

La tecnología es el elemento más importante que facilita el teletrabajo, aunque también ha presentado problemas. Los entrevistados esperan que el departamento de TI dé prioridad al nuevo hardware en 2022 (26 %) junto con la modernización del servicio de atención al cliente para mejorar los niveles de servicio de TI (26 %). Entre los profesionales de TI, el deseo de modernizar el servicio de atención al cliente asciende al 32 %. Aunque el entorno de trabajo a distancia ha mitigado las solicitudes de TI aleatorias de los usuarios, también ha supuesto un reto para las empresas que no cuentan con procesos de solicitud/realización agilizados ni con un amplio acceso a los conocimientos y otros recursos para el autoservicio.

Cientos de miles de empleados volverán a las oficinas en todo el mundo cuando las restricciones del COVID se suspendan. Según la Oficina de Estadísticas Nacionales del Reino Unido se han creado y cubierto casi medio millón de nuevos puestos de trabajo desde febrero de 2020, lo que significa que los Departamentos de TI se verán desbordados por miles de nuevos dispositivos que entrarán en sus redes por primera vez.

Muchos empleados se habrán incorporado de forma remota, otros habrán permitido a los miembros de su familia utilizar sus dispositivos y otros, sin duda, habrán accedido a redes públicas sensibles. Como tal, el riesgo de que los dispositivos con exceso de privilegios accedan a los recursos corporativos será



enorme en las próximas semanas. Si los teléfonos y los portátiles se introdujeren a la oficina sin someterlos a un control de seguridad exhaustivo, cualquier malware que tuvieran podría irrumpir en toda la red. También puede ser la primera vez que muchas empresas tengan la oportunidad de gestionar y auditar adecuadamente los dispositivos de quienes han dejado su trabajo durante el último año.

Además, con las mejores tecnologías de automatización contextual y ciberseguridad, las empresas pueden detectar los problemas de forma proactiva y predecible, para luego autocurarse y autoproteger los dispositivos. Un marco de seguridad Zero Trust (confianza cero) ofrece sin duda la forma más eficiente y rentable de asegurar el Everywhere Workplace. Explicado de forma simple, la seguridad de confianza cero permite a las empresas verificar continuamente cada activo y transacción antes de permitir cualquier acceso a la red.

La verificación incluye, entre otras cosas, la autenticación fuerte de los usuarios, la comprobación

de la postura de los dispositivos y la microsegmentación de las redes. Antes de conceder el acceso, la confianza cero también tiene en cuenta todo el contexto del entorno del usuario, no solo los datos inconexos.

Es fundamental en el Everywhere Workplace: integrar soluciones que supervisen de forma proactiva, se autorreparen y capaciten al usuario final para resolver por sí mismo o poner el poder en manos del analista para automatizar las resoluciones. Además, también es crucial establecer un sólido plan de formación y capacitación para garantizar que las herramientas se utilicen de la mejor manera posible para maximizar el retorno de la inversión.

Meghan M. Biro: "Lo que las empresas deben recordar es que no toda la tecnología es buena. Decidir qué productos y herramientas implantar no puede ser una decisión a la ligera ni de forma aislada. Deben confiar en herramientas que acrediten su éxito, sobre todo a la hora de plantearse qué medidas de ciberseguridad adoptar."

## El futuro es flexible

Los resultados de la encuesta Everywhere Workplace sugieren de forma contundente que, para conservar a su personal, los empleadores necesitan dar cabida a una serie de situaciones en los paquetes de beneficios y soluciones tecnológicas que despliegan.

Los líderes empresariales han disfrutado de numerosas ventajas del teletrabajo en los últimos años. Pero para que los empleados puedan trabajar al máximo rendimiento, los altos cargos deben cumplir su parte del trato y facilitar a los empleados las herramientas y ventajas adecuadas para prosperar en el Everywhere Workplace.

Cuando los empleados trabajan desde cualquier parte, el departamento de TI se enfrenta a la dura

realidad de una mayor complejidad, ya que en este momento debe resolver los problemas técnicos y de seguridad de los empleados en situaciones muy dispares. El nuevo modelo para mantener al personal de oficina y de TI contento y satisfecho: un nuevo conjunto de soluciones integradas que gestionan los puntos finales, fomentan la colaboración entre los compañeros y resuelven rápidamente un mayor volumen de problemas más complejos.

A cambio, los empresarios verán aumentar la motivación, el compromiso y el rendimiento, y disfrutarán de una mayor tasa de retención del personal. "Crear el Everywhere Workplace donde los empleados puedan prosperar es uno de los mayores retos a los que se enfrentan los líderes empresariales y los equipos de TI hoy en día", afirma Jeff Abbot, CEO de Ivanti.

**"Mientras gran parte del mundo se disputa los grandes talentos, cada vez está más claro que el Everywhere Workplace seguirá evolucionando para responder a las expectativas tecnológicas de los empleados. Crear un espacio de trabajo ideal ya no pasa por tener una mesa de ping pong o una sala de descanso bien equipada, sino que los empleados necesitan las herramientas adecuadas para ser más productivos y estar más seguros, independientemente de dónde trabajen"**



**Jeff Abbot**  
CEO de Ivanti



El 71 % de los encuestados preferiría trabajar desde cualquier parte y en cualquier momento antes que conseguir un ascenso



El 42 % de los encuestados considera que lo que más les atrae es trabajar en una modalidad de trabajo híbrida



El 51 % de los participantes afirma que el trabajo a distancia no les ha afectado de manera negativa



El 36 % de los jóvenes de 25 a 34 años prevé cambiar de trabajo en los próximos seis meses

# 02

## Predicciones tecnológicas para el Everywhere Workplace

Ivanti prevé que las empresas sigan necesitando herramientas para hacer posible el Everywhere Workplace. Estas son nuestras previsiones para el resto del 2022.

## Predicción nº1

### **La experiencia del empleado se convertirá en una de las prioridades a nivel empresarial.**

La experiencia digital y el acceso a la tecnología adecuada son importantes para los empleados, sobre todo porque la Generación Z ya ha empezado a incorporarse a la plantilla.

Esperamos que la inversión en Inteligencia Artificial logre optimizar los equipos de TI para que puedan centrarse en el trato humano de los usuarios más aislados.

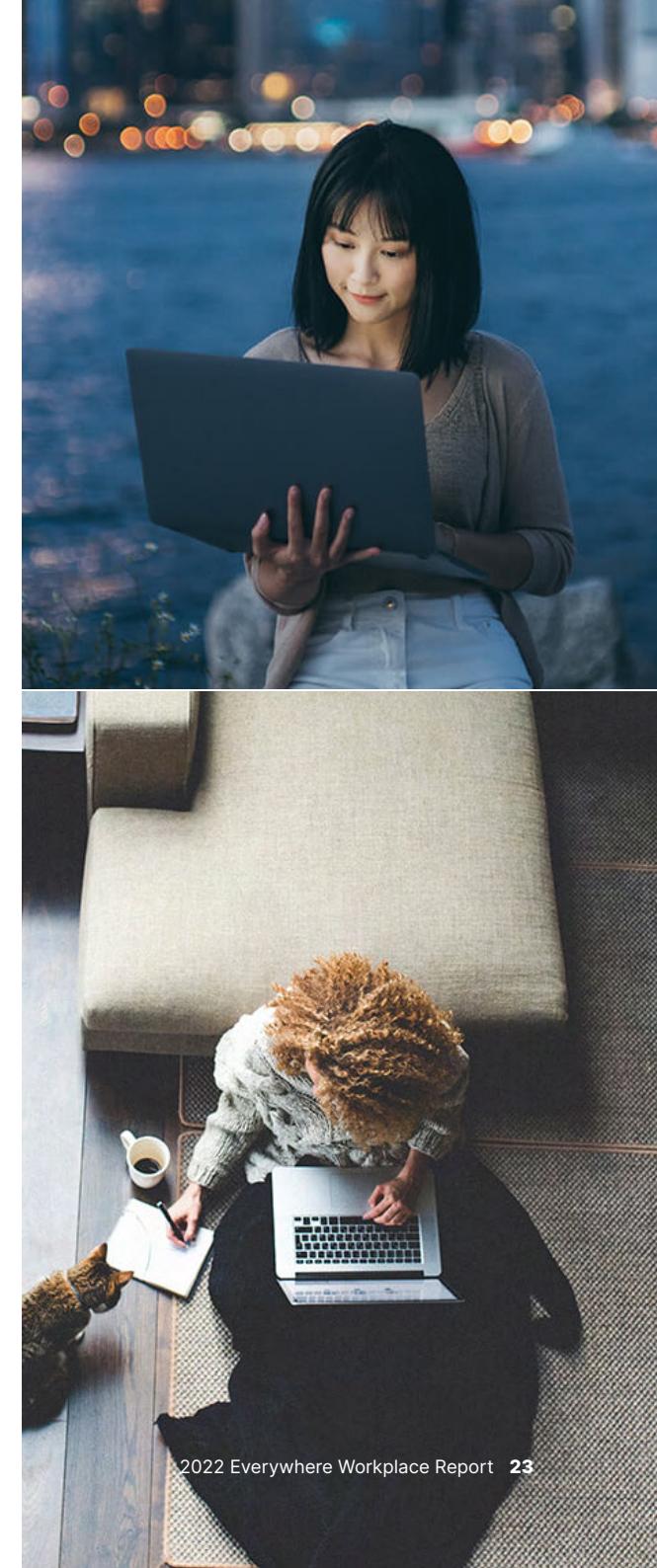
Veremos un incremento de las inversiones en IA para optimizar a los analistas de primera línea para que tengan tiempo a dedicarse a humanizar la experiencia del servicio (ya sea interno o externo) tanto a nivel personal como a través de experiencias digitales mejoradas. Una forma de hacer posible un compromiso más personalizado con presupuestos reducidos son las soluciones sofisticadas de IA que reaccionan a las condiciones cambiantes con soluciones personalizadas.

Debido a la intersección entre la ITSM y la IA, algunos proveedores de ITSM intentarán incorporar algunas

tecnologías de IA para cumplir con un objetivo, mientras que otros se darán cuenta de que no pueden hacerlo y deberán empezar de nuevo para que funcione. Las plataformas extensibles existentes que integran y aplican fácilmente las capacidades de inteligencia artificial y aprendizaje profundo de vanguardia van a ser las primeras en proporcionar el valor de estas tecnologías a los clientes.

Estamos ante la necesidad de una mayor adopción e integración de herramientas de colaboración que funcionen para un entorno remoto en el canal elegido por el usuario. Esto también es un desafío para las empresas que no cuentan con procesos de solicitud/realización agilizados ni con un gran acceso al conocimiento y otros recursos para el autoservicio. Catálogos de servicios, bases de conocimiento y otros

Las herramientas de autoservicio están recibiendo más atención ahora que los problemas son cada vez más frecuentes. La calidad y la facilidad de uso de estas herramientas son muy importantes.



A photograph of a young man with dark hair and a beard, wearing black-rimmed glasses and over-ear headphones. He is smiling and waving his right hand towards the camera. He is seated at a desk, facing a silver laptop. The background is a blurred indoor setting.

32%

Según afirma Gartner®, la fórmula híbrida, trabajando en casa y en la oficina a tiempo parcial, ha llegado para quedarse, y el porcentaje de personal que teletrabaja será el 32 % de todos los empleados del mundo de cara al 2024.

## LaLas empresas deben obtener un mayor control de las inversiones en TI.

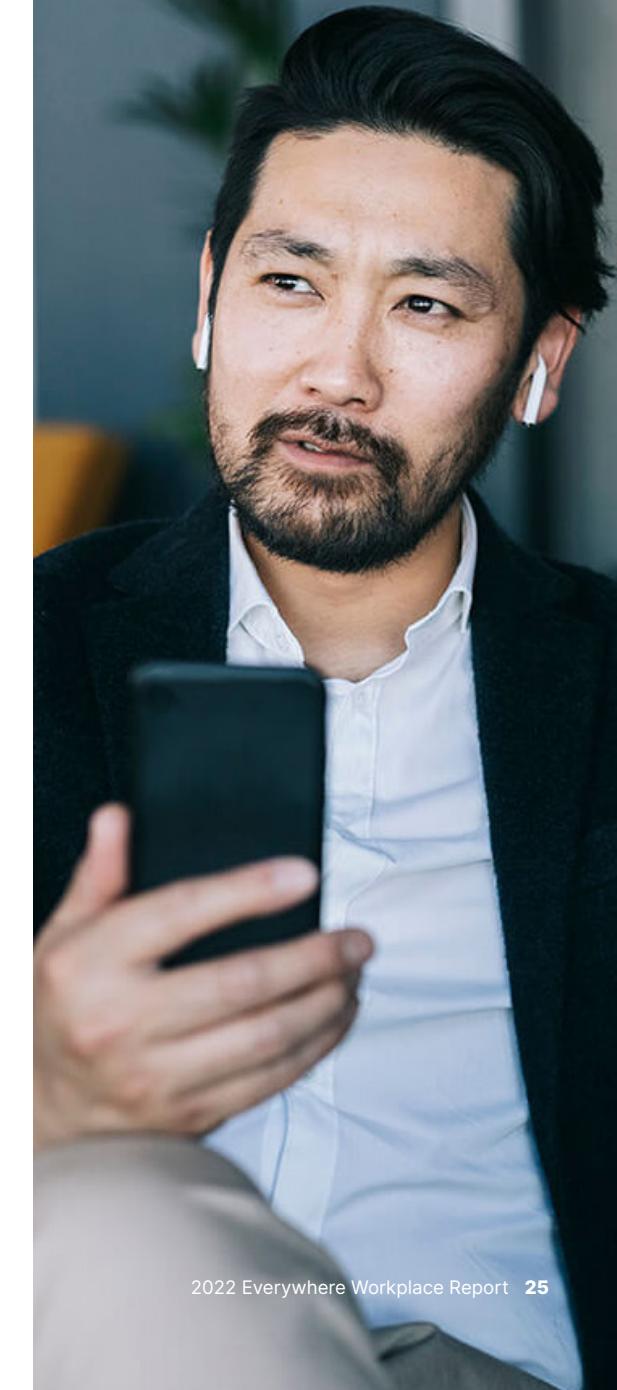
En el Everywhere Workplace, el hardware, el software y los activos en la nube ya no se limitan al acceso desde la red de una empresa. Se puede acceder fácilmente a los activos de software y de la nube a través de los navegadores web de los dispositivos personales, integrarlos a través de los mercados e interactuar con los dispositivos y bots del Internet de las Cosas (IoT). Para agravar las cosas, la infraestructura que soporta el software ha evolucionado para satisfacer estas demandas. Las empresas adoptan cada vez más la nueva infraestructura híbrida y se apoyan en ella para desarrollar y ofrecer aplicaciones.

Está claro que encontrar una herramienta ITAM/SAM que apoye las exigencias modernas de la gestión de activos es todo un reto. Esto se atribuye normalmente a la incapacidad de una herramienta para descubrir e inventariar el software como consecuencia de la diversa y compleja infraestructura que comprende el área de TI de una empresa, con varios editores,

sistemas operativos y tecnologías de virtualización. Los mayores problemas a los que se enfrentan las empresas hoy en día son:

- **Políticas de “traiga su propia licencia” (BYOL):** Las empresas tienen dificultades para hacer inventario y descubrir los entornos en la nube.
- **Gestión de licencias en contenedores de software:** Aunque los proveedores añaden capacidades para descubrir el software dentro de los contenedores, aún hay muchos que deben añadir capacidades que sean adecuadas para las empresas.

Esperamos que para 2026, solo el 20 % de las empresas utilicen una única herramienta para apoyar la gestión de activos de software en todos sus entornos. En 2024, el 40 % de las empresas nativas de la nube utilizarán una plataforma de gestión de SaaS para gestionar sus suscripciones y licencias de SaaS.





En 2024, el 40 % de las empresas nativas de la nube utilizarán una plataforma de gestión de SaaS para gestionar sus suscripciones y licencias de SaaS.

## Predicción nº3

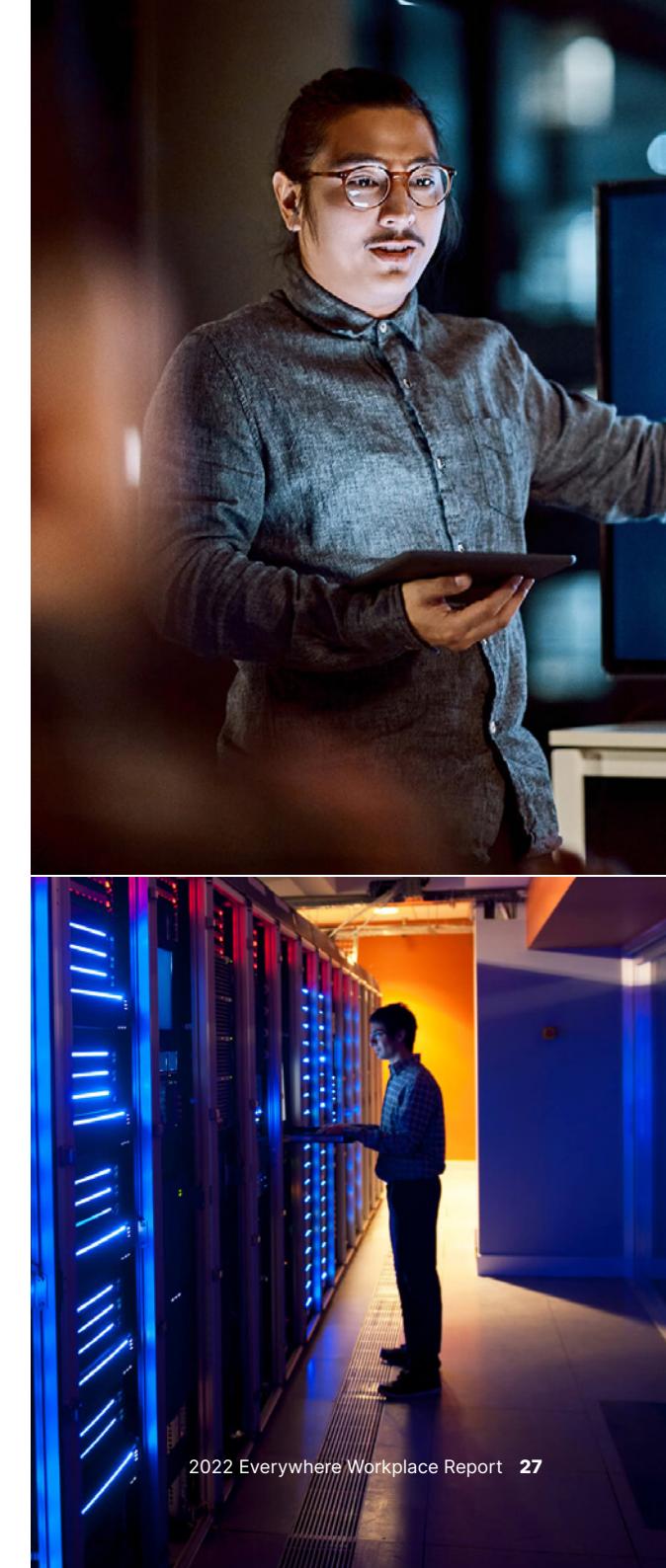
### La evolución de la ciberseguridad incluirá un cambio generalizado hacia los programas de seguridad MAP (gestionar, automatizar, priorizar).

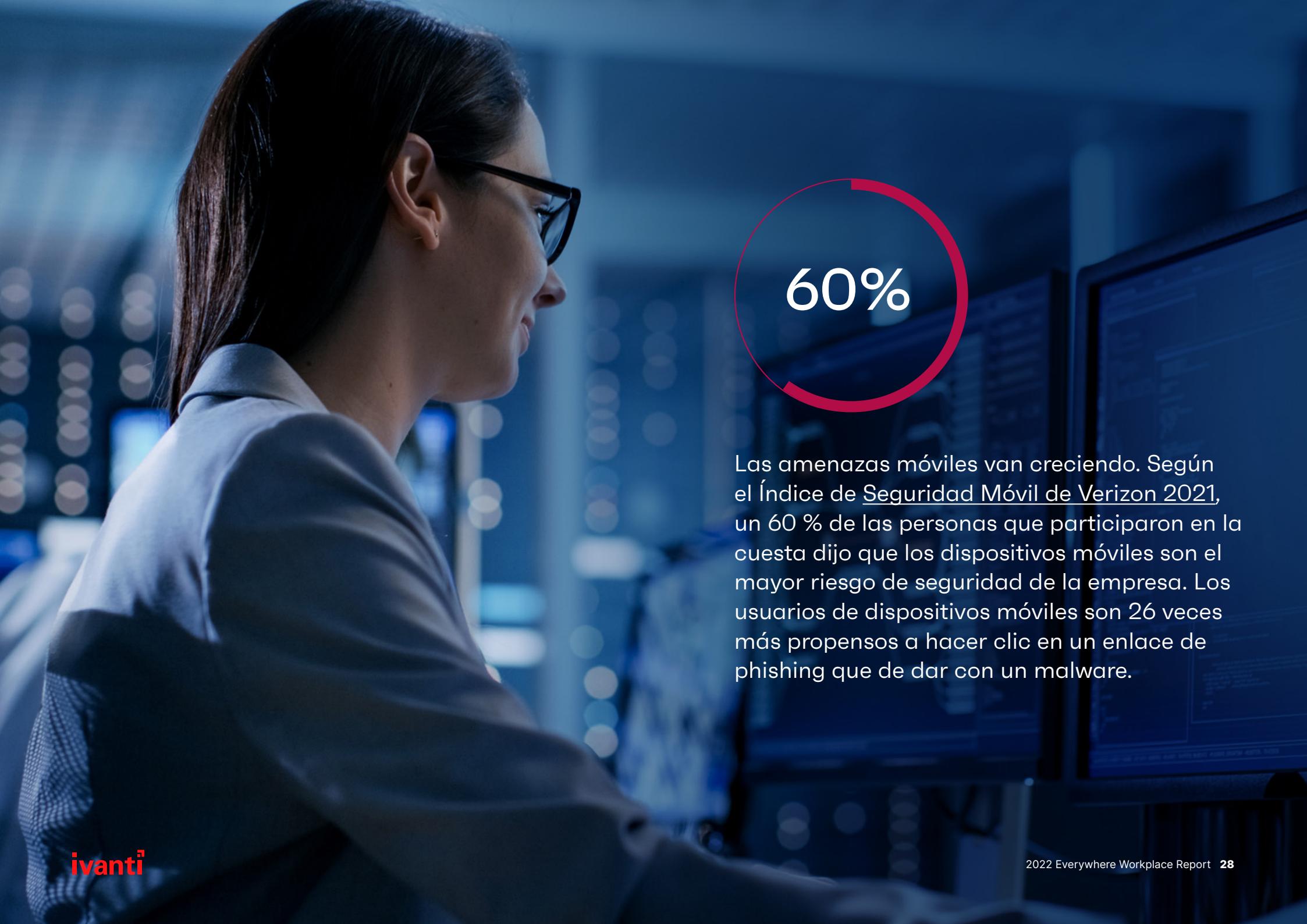
Las amenazas a la ciberseguridad han alcanzado nuevas cotas catastróficas con un aumento del 30.000 % en los ataques temáticos de COVID-19, como el phishing, los sitios web maliciosos y el malware dirigido a los trabajadores a distancia desde enero de 2020. Además, hemos visto un aumento del 85 % en los intentos de phishing ( Google bloqueó 18 millones de casos utilizando cebos con temática COVID en una misma semana ) con el 50 % de los exploits que se producen entre 14 y 28 días tras la disponibilidad del parche.

Las amenazas móviles van en aumento. Según el estudio Índice de seguridad móvil de Verizon 2021 el 60 % de los entrevistados afirma que los dispositivos móviles son el mayor riesgo para la seguridad de una

empresa. Los usuarios de dispositivos móviles tienen 26 veces más probabilidades de pinchar en un enlace de phishing que de encontrar malware.

Para las empresas y organismos en expansión que se enfrentan a la sobrecarga e incertidumbre de la gestión de su ciberseguridad, Ivanti ofrece soluciones que ayudan a las empresas a mejorar su postura de seguridad con la gestión, automatización y priorización de su viaje de ciberseguridad que abarca a usuarios, dispositivos, accesos y aplicaciones.





60%

Las amenazas móviles van creciendo. Según el Índice de Seguridad Móvil de Verizon 2021, un 60 % de las personas que participaron en la cuesta dijo que los dispositivos móviles son el mayor riesgo de seguridad de la empresa. Los usuarios de dispositivos móviles son 26 veces más propensos a hacer clic en un enlace de phishing que de dar con un malware.

# 03

## Ivanti y el Everywhere Workplace

## Ventajas de confiar en Ivanti

Ivanti es uno de los únicos proveedores que reúne soluciones de seguridad, gestión unificada de puntos finales y gestión de servicios. Resuelva las incidencias de forma proactiva antes de que se produzcan, optimice el valor de sus activos de TI y ofrezca una experiencia de autoservicio segura y contextualizada a los empleados con la plataforma de hiperautomatización de Ivanti. Reduzca las interrupciones planificadas y no planificadas hasta en un 70 %, resuelva hasta el 80 % de los problemas antes de que aparezcan y mejore la tasa de éxito de los cambios hasta en un 95 %, lo que le permitirá apoyar el Everywhere Workplace.

La buena gestión de servicios comienza en el departamento de TI, pero está presente en toda la empresa, lo que permite a los usuarios beneficiarse de experiencias conectadas más eficientes, más personalizadas y más agradables en cualquier parte del mundo. Los empleados quieren mejores experiencias en el Everywhere Workplace: la ubicación no debería importar cuando se trata de crear buenas experiencias para los empleados y las empresas deben asegurarse de ofrecer experiencias consistentes y ambientales para la fuerza de trabajo híbrida de hoy y de mañana.

**70%**

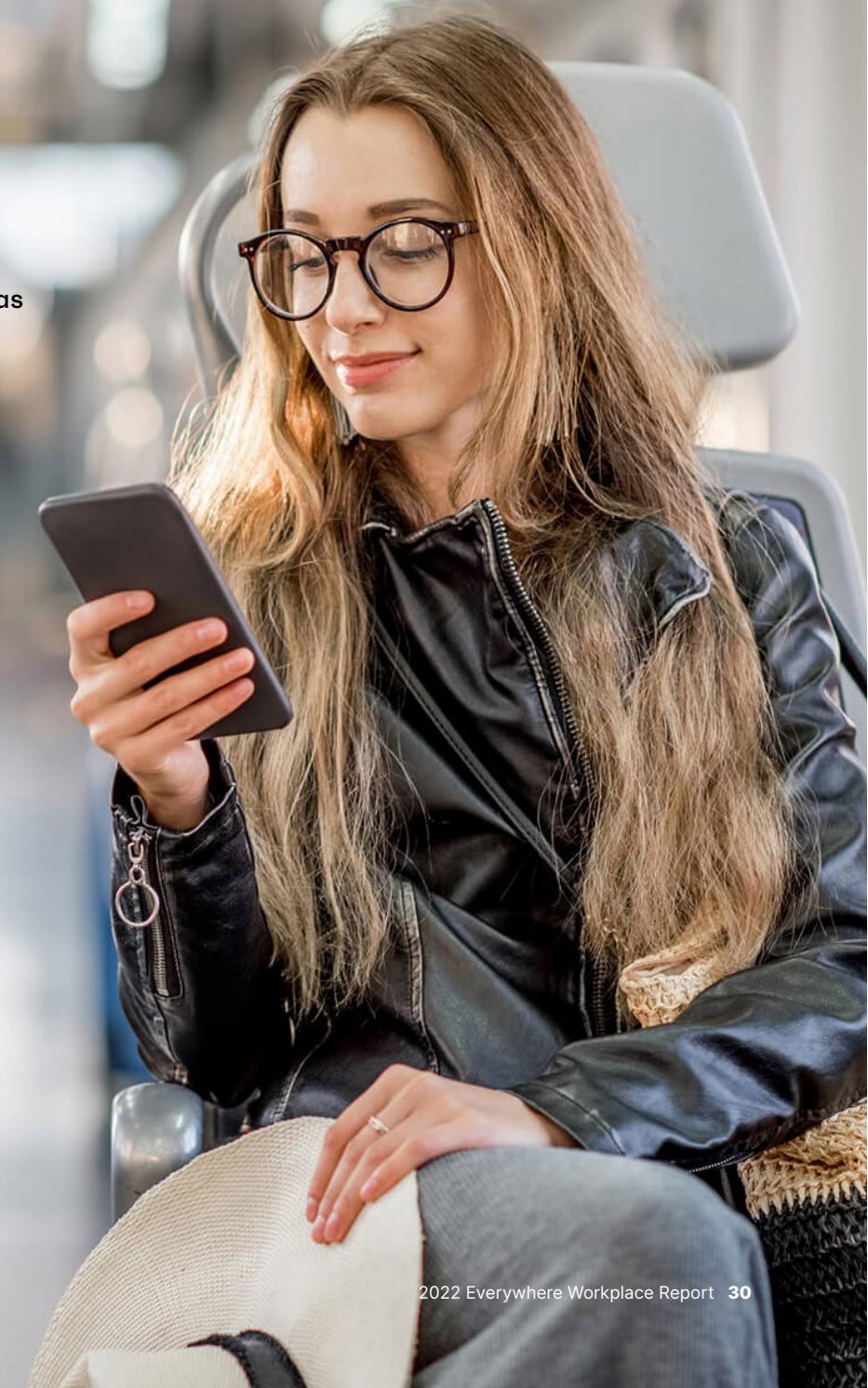
Reduce las interrupciones planificadas y no planificadas hasta en un 70 %

**80%**

Resuelve hasta el 80 % de los problemas antes de que se informen

**95%**

Mejora la tasa de éxito de los cambios hasta en un 95 %





## Seguridad/UEM:

Ivanti UEM ofrece visibilidad y ayuda a aplicar la configuración de la política de base en todos los dispositivos. Para todos los puntos finales proporcionamos inteligencia de parches y gestión de parches para una gestión continua de la vulnerabilidad. Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) proporciona capacidades para proteger contra ataques a dispositivos, redes, aplicaciones y phishing. Los clientes pueden actuar rápidamente en base a la Clasificación de Riesgo de Vulnerabilidad (VRR) que refleja de forma única el impacto y el riesgo de adversidad. Las nuevas funciones de Ivanti Patch Intelligence powered by RiskSense brindan un contexto mejorado de amenazas de vulnerabilidad que toma acciones prioritarias de parcheo con visibilidad de los equipos que no cumplen con la normativa en su entorno para garantizar un enfoque basado en el riesgo para la gestión de vulnerabilidades.

Además, Ivanti ofrece MFA sin contraseña utilizando FIDO2 y factores adicionales como la biometría, las notificaciones push y los dispositivos gestionados como ID y OTP. Ivanti UEM ofrece capacidades de gestión para iOS, Android, Windows, Linux, ChromeOS, dispositivos portátiles e IoT, con soporte para la gestión moderna y del cliente, disponible en las instalaciones y mediante SaaS en la nube.



**Mobile Threat Defense para dispositivos móviles (MTD) ofrece funcionalidades de protección contra ataques a dispositivos, la red, aplicaciones y robo de identidad. Los clientes pueden actuar rápidamente sobre la base de la Clasificación de Riesgo de Vulnerabilidad (VRR) que refleja de manera única el impacto y el riesgo del adversario.**



ivanti

## ITSM/ITAM:

Los clientes de Ivanti pueden:

- Mejorar la eficiencia y la responsabilidad, minimizando la pérdida de activos ([Ciudad de Seattle](#)).
- Mejorar su experiencia como cliente con una herramienta de la que otros departamentos quieren formar parte ([Universidad de Victoria](#)).
- Solucionar los problemas antes de que los empleados se den cuenta de que tienen uno ([Banco SouthStar](#)).

Las empresas pueden descubrir e inventariar en tiempo real todos los activos informáticos que se conectan a sus redes. Ahora podrá disponer de información precisa y procesable sobre todos sus activos de hardware y software, sus entornos de nube y de borde, y las aplicaciones superpuestas en cuestión de minutos para mejorar el tiempo de actividad, el rendimiento de los activos, los tiempos de resolución, la seguridad y el rendimiento general de los activos. La información contextual y procesable sobre los activos permite tomar decisiones más informadas y solucionar de forma proactiva los problemas de TI y las vulnerabilidades de seguridad.



**Ahora puede disponer de información precisa y procesable sobre todos sus activos de hardware y software, sus entornos de nube y de borde, y las aplicaciones correspondientes en cuestión de minutos para mejorar el tiempo de actividad, el rendimiento de los activos, los tiempos de resolución, la seguridad y el rendimiento general de los activos.**



## Nomadic Norman

TI, marketing digital

**Ubicación:** En cualquier parte

**Dispositivos:** Portátil, tableta, teléfono inteligente, auriculares de RV

**Aplicaciones:** Aplicaciones especializadas, apps creativas, servicios de asistencia informática

**Prioridades y preocupaciones:** La libertad de trabajar desde cualquier parte, la libertad de viajar, y una tecnología innovadora que funcione a la perfección



## Harriet híbrido/a

Servicios financieros, servicios profesionales, sector público

**Ubicación:** Casa y oficina

**Dispositivos:** Ordenador portátil y teléfono inteligente

**Aplicaciones:** Correo electrónico, aplicaciones CRM y herramientas de colaboración de video

**Prioridades y preocupaciones:** La conciliación entre vida personal y laboral, la conexión con los compañeros de forma semiregлamentaria y las responsabilidades parentales



## Rosie remoto

Comercio electrónico, marketing, editorial

**Ubicación:** Casa

**Dispositivos:** Ordenador portátil y teléfono inteligente

**Aplicaciones:** Herramientas de trabajo a distancia y soluciones en la nube

**Prioridades y preocupaciones:** Bienestar, responsabilidades parentales, conciliación entre vida laboral y personal y carrera profesional



## Daniel oficina

Logística y fabricación

**Ubicación:** Oficina

**Dispositivos:** Ordenador de sobremesa

**Aplicaciones:** Productividad soluciones, sistemas ERP

**Prioridades y preocupaciones:** Carrera profesional

## Personas

La encuesta Everywhere Workplace ofrece una gran cantidad de información sobre las motivaciones, preferencias, planes y objetivos de los trabajadores. Aunque cada respuesta es un caso individual, y es fundamental que los empresarios tengan en cuenta las necesidades de cada uno, es útil tener en cuenta los elementos temáticos para abordar de manera eficaz las conclusiones de la encuesta. Para ello, hemos elegido a cuatro personas que resumen los temas clave de la encuesta.

## Sobre Ivanti

Ivanti hace que sea posible trabajar desde “cualquier parte”. En el teletrabajo, los empleados utilizan un sinfín de dispositivos para acceder a las aplicaciones de TI y a los datos a través de varias redes para seguir siendo productivos mientras trabajan desde cualquier lugar. La plataforma de automatización Ivanti Neurons conecta la gestión unificada de puntos finales líder del sector, la seguridad de confianza cero y la gestión de servicios empresariales, proporcionando

una plataforma de TI unificada que permite que los dispositivos se autorreparen y autoprotejan, y capacita a los usuarios para el autoservicio. Más de 40.000 clientes, entre los que se encuentran 96 de las 100 empresas de la lista Fortune, han elegido Ivanti para descubrir, gestionar, asegurar y dar servicio a sus activos de TI desde la nube hasta el borde, y ofrecer excelentes experiencias de usuario final a los empleados, dondequiera y comoquiera que trabajen. Para más información, visite [www.ivanti.es](http://www.ivanti.es) y siga @Golvanti.



## Sobre los expertos del futuro del trabajo



**Meghan M. Biro**

Fundadora de TalentCulture

Meghan M. Biro es una analista de tecnología de RR. HH., escritora, conferenciante y estratega de marca reconocida en todo el mundo. La fundadora de TalentCulture, presenta #WorkTrends, un conocido podcast y chat de Twitter. Su carrera abarca la contratación de personal, la gestión del talento, los medios de comunicación digitales y la estrategia de marca para cientos de empresas, desde nuevas empresas hasta empresas globales como Microsoft, IBM y Google. Meghan aparece habitualmente en Forbes, SHRM y otros medios de comunicación. La encontrarás en Twitter, LinkedIn e Instagram @MeghanMBiro.



**Harold Sinnott**

Futurista del lugar de trabajo y consultor digital

Harold Sinnott es un experto en tecnología, conferenciante, autor y consultor digital especializado en tecnologías emergentes, transformación digital y el futuro del trabajo. Cuenta con una dilatada experiencia de liderazgo en sectores como el de las telecomunicaciones, la sanidad y los servicios financieros.

Trabaja para marcas tecnológicas B2B con el fin de ayudarles a conseguir visibilidad y alcance, aprovechando el poder de las redes sociales en una variedad de segmentos de mercado incluyendo: móviles, nube, 5G, automatización, RPA, IoT, AI, AR, VR, Big data y ciberseguridad. Harold Sinnott, líder mundial en varias disciplinas tecnológicas avanzadas, se encuentra constantemente entre los principales influyentes en materia de disruptión digital y en temas de tecnología de vanguardia.

Harold Sinnott, líder mundial en varias disciplinas tecnológicas avanzadas, se encuentra constantemente entre los principales influyentes en materia de disruptión digital y en temas de tecnología de vanguardia.



**Ira Wolfe**

Presidente y director de Googlización de Success Performance Solutions

Ira S Wolfe es el presidente de Poised for the Future Company, fundador de Success Performance Solutions, ponente de TEDx, Top 5 Global Thought Leader sobre el futuro del trabajo y los RR. HH. (Thinkers360), profesional de nivel 2 de AQ y presentador del popular podcast Geeks Geezers Googlization. Es autor de 5 libros, entre ellos "Perfect Labor Storm" y su más reciente "Recruiting in the Age of Googlization", ahora en su segunda edición. Ira fue seleccionado como uno de los 100 principales influyentes de RR. HH. en 2021.

# 2022 Everywhere Workplace Report

**ivanti**

[ivanti.es](http://ivanti.es)

+34 91 049 66 76

[contact@ivanti.es](mailto:contact@ivanti.es)