

# Estudio: Avances innovadores en la intersección entre **las personas** y **la tecnología**

Patricio Iraolagoitía  
Gerente General de Dell Technologies  
Argentina, Paraguay y Uruguay

LinkedIn: Patricio Iraolagoitía  
Twitter: @Iraolagoiti



Ofrecer continuidad en el cambio

# Años de cambios necesarios, se aceleraron en apenas unas semanas



El cambio continuo exige una cultura organizacional y una estructura nueva en todos los sectores.



Fabricación



Transporte



Comercio minorista



Servicios



Cuidado de la salud



Sector público

# Metodología

**10,500**

Encuestados

Tomadores de decisiones de negocio y del área de Tecnologías de la Información, así como colaboradores

**14**

Industrias

Salud pública y privada  
Educación  
TI/Tecnología  
Telecomunicaciones  
Retail  
Finanzas

**+40**

Países

NA  
LATAM  
NOLA  
APJ  
EMEA



A woman with blonde hair tied back, wearing a tan blazer and dark pants, stands in a warehouse aisle. She is looking down at a tablet computer she is holding. The background consists of tall, blue metal shelving units filled with boxes, creating a sense of depth and scale. The lighting is bright and even.

# El Precio de la Transformación Acelerada

Evitar el agotamiento

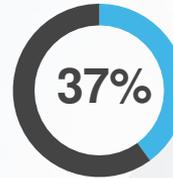
# Los límites entre trabajo y vida personal se desdibujan



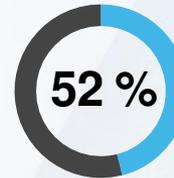


Evitar el agotamiento

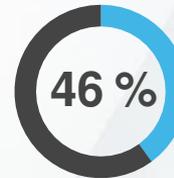
# Los empleados se sienten abrumados



lucha contra el agotamiento



experimenta desequilibrio entre trabajo y vida privada



falta de motivación

Basado en el estudio "[The Breakthrough Study](#)" de Dell Technologies, de abril de 2022. Trabajo de campo realizado entre agosto y octubre de 2021. Investigación y análisis realizados por Vanson Bourne en nombre de Dell Technologies.

*Restablecer el equilibrio en el lugar de trabajo*

# Se necesitan nuevos modelos para el progreso y más autonomía de los empleados

Otros intereses de los empleados:

Oportunidades de trabajo más satisfactorias y emocionantes

Conexiones auténticas con colegas

Experiencias equitativas y empáticas

# 3 barreras relacionadas con las personas hacia la Transformación Digital, son la falta de:



1

**habilidades digitales y  
aptitud para la innovación**

2

**visión y una estrategia  
enfocada en las personas**

3

**cultura  
de innovación**

# 1. Falta de habilidades digitales y aptitud para la innovación

está frenando a las organizaciones.

**73%** señala que en sus equipos hacen falta personas:

- atraídas por la curiosidad/ aprendizaje
- que miren al futuro
- que aprendan de los errores

**68%** está preocupado porque no cuenta con las habilidades necesarias para progresar una Transformación Digital. La brecha de habilidades STEM es bien conocida, pero una falta de habilidades de innovación también está deteniendo a las personas/organizaciones.

## 2. Falta de visión y una estrategia enfocada en las personas.

**65%** piensa que su organización **subestima los requerimientos de las personas** cuando planean programas de transformación.

**67%** **no mide regularmente** el efecto de sus iniciativas de Transformación Digital en los empleados y por lo tanto no hacen los ajustes adecuados.

**37%** está preocupado por quedarse fuera del mundo digital debido a la **falta de personal con la visión adecuada.**

### 3. Falta de una cultura de innovación

**57%** respondió que la cultura organizacional está limitando la habilidad de los empleados para innovar.

Al enfrentarse a un cambio digital con el que no están de acuerdo, **39%** esperaría a ver qué pasa o buscaría excusas para retrasar el cambio.





# Avanzar con...

- ✓ **Conectividad**
- ✓ **Productividad**
- ✓ **Empatía**

# 1) Avanzar con **Conectividad**

## El trabajo es un resultado

La tecnología brinda **experiencias ininterrumpidas y seguras** enfocadas en una **mejor conectividad, colaboración e igualdad** de ubicación para todos, **en cualquier lugar y momento.**

**52%**

aún **no está experimentando un mejor balance de vida y trabajo**

**82%**

prevé que el cambio a un trabajo distribuido crearía **un ambiente más incluyente**

# La fuerza laboral quisiera:



**53%** ver a sus líderes mejor equipados para **administrar efectivamente los equipos remotos.**

**47%** ser empoderado para elegir su modelo de trabajo y **recibir las herramientas/infraestructura necesaria**

**35%** recibir mayor claridad en relación al **compromiso con un trabajo flexible y las practicidades para que funcione.**

Construir una base segura

## A mayor superficie de ataque, más contención de riesgos

75%

Sabe que dada la constante evolución del trabajo, su organización sería **aún más expuesta a los ciberataques.**

44%

Admite que no ha mejorado sustancialmente su conducta después escuchar sobre ciberataques costosos.

56%

Considera a los empleados como el eslabón más débil a lo largo de sus defensas de ciberseguridad.



*Construir una base segura*

# Todo el mundo cumple una función en la ciberseguridad

Las medidas de seguridad clave son:



Formación en seguridad para todos los empleados



Experiencias seguras y coherentes para el personal



Acceso seguro a herramientas y recursos



Autenticación multifactor en todas partes

## 2) Avanzar con **Productividad** Delega audazmente a la tecnología.

Al potenciar las capacidades humanas con tecnología, **los empleados pueden enfocarse en lo que mejor hacen, aportar más valor y tener un mayor sentido de propósito.**

**81%**

respondió que **su trabajo es una parte clave de su identidad.**

Pero solamente

**39%**

Está experimentando un **trabajo mentalmente estimulante** (no repetitivo).



Las personas aceptarían la oportunidad de **aliarse más con la tecnología**

NUEVAS HABILIDADES

**64%**

Le gustaría aprender nuevas habilidades y tecnologías y/o enfocarse en más oportunidades estratégicas para elevar su función

MITIGAR ERRORES

**82%**

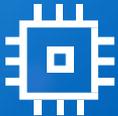
Esperaría mitigar errores humanos

*Ofrecer experiencias inteligentes*

# Garantizar productividad y colaboración fluidas



Ayude a los empleados a centrarse en el trabajo, no en la tecnología



Equípelos con dispositivos inteligentes que aprendan y se adapten a su forma de trabajar



Identifique perfiles o puestos específicos en su organización



Proporcione espacios de trabajo personalizados y modernos

### 3) Avanzar con **Empatía**

Crea una cultura que trate a los miembros del equipo como **la fuente más importante de innovación.**

**85%** de los encuestados menciona que sus líderes ignoran las diferentes perspectivas/puntos de vista

**38%** de la fuerza laboral menciona que sus líderes tratan a los empleados como reemplazables

# Principios de un liderazgo empático:



## La Transformación Digital debe suceder con ellos

**45%** de los colaboradores piensa que sus líderes ajustan la implementación tecnológica a las habilidades individuales para el cambio.

## La experiencia del usuario primero

**49%** está abrumado por tecnologías complejas y/o demasiadas soluciones en donde navegar.

## Reconoce las diferencias de aprendizaje

**28%** menciona que necesita más tiempo/apoyo/incentivos para cambiar hábitos y aprender nuevas habilidades



*Ofrecer experiencias inteligentes*

## Sencillez: el antídoto contra la complejidad

# Conclusiones





# ¿Qué hemos aprendido?

- El trabajo accesible desde cualquier lugar llegó para quedarse.
- Las culturas de las organizaciones deben adaptarse para mantener el ritmo de cambio actual.
- El equilibrio entre el trabajo y la vida personal requiere estrategias centradas en las personas y en trabajar desde cualquier lugar.
- El avance de las organizaciones se logrará con los miembros del equipo al frente.
- Las personas son y serán fuente integral de la creatividad y el valor. Una alianza entre humanos y máquinas bien planeada tiene la capacidad de liberar al innovador en todos ellos.
- Para lograr estos fines, los CIO deben modernizar las TI, construir una base segura y ofrecer experiencias de trabajo intuitivas e inteligentes