



EL FUTURO DE TRABAJO

INFORME

SHARP

Be Original.

INTRODUCCIÓN



Rob Davis
*Director de soluciones
y servicios de Sharp Europe*

La pandemia de la COVID-19 sigue teniendo un profundo impacto en nuestra vida diaria, y ha cambiado a las empresas y la forma en la que trabajamos para siempre. Un gran parte de Europa se ha visto forzada a trabajar de forma remota durante la mayor parte del año pasado y, dada la tendencia de grandes empresas como Facebook y Google a ofrecer ahora a muchos de sus empleados la posibilidad de trabajar permanentemente desde sus casas, se ha convertido en un catalizador para la adopción de tecnologías dirigidas a ponerlos en contacto.

En estos tiempos de incertidumbre, las empresas necesitan mirar hacia el futuro para sobrevivir. Necesitan predecir no solo cómo cambiarán sus clientes sino también cómo evolucionará su fuerza laboral. En Sharp, creemos que las personas son la verdadera fuerza para el éxito de una empresa, y son las necesidades de las personas las que deben definir la forma y el fin de la tecnología del futuro. Como empresa líder del sector en nuevas áreas de servicios y productos de tecnología que permiten hacer realidad el lugar de trabajo del futuro, podemos ayudar a las empresas con los avances que necesitan. Pero un elemento fundamental del éxito es entender las necesidades de la fuerza laboral del futuro.

La generación Z y los millenials son la próxima generación de trabajadores que perfilarán el mundo del trabajo en el futuro. Sus aspiraciones laborales, actitud con respecto al trabajo y conocimiento de las nuevas tecnologías definirán la cultura del lugar de trabajo. Pero los datos muestran que también es la generación cuyo trabajo y oportunidades profesionales se verán más afectadas por la pandemia.

En Sharp, hemos llevado a cabo una serie de talleres y grupos de debate con jóvenes profesionales que

acaban de llegar al mundo laboral para descubrir de primera mano cómo ven el «lugar de trabajo del futuro». Para desarrollar estos conocimientos, encuestamos a más de 6000 trabajadores jóvenes y de más edad en empresas de pequeño y mediano tamaño (pymes) de toda Europa, con la intención de entender el impacto que ha supuesto la pandemia mundial en sus necesidades y prioridades para el futuro.

Esta guía proporciona una instantánea de los hallazgos obtenidos, ofrece el comentario experto de la psicóloga del futuro del trabajo Viola K. Kraus y proporciona consejo sobre qué considerar a la hora de seleccionar soluciones dirigidas al lugar de trabajo para ajustar las nuevas formas de trabajar. Esperamos que le resulte de utilidad y agradecemos sus opiniones o experiencias a la hora de responder a las necesidades y las expectativas de la fuerza laboral futura.

**Póngase en contacto con nosotros en
Sharp_Europe a través de #FutureofWork
en Twitter y visítenos en www.sharp.es**

ÍNDICE

ESTUDIO

RESULTADOS

PERSONAS

4

LUGARES

5

PROGRESO

6

PROPÓSITO

7

PUNTO DE VISTA

DE UN EXPERTO

8

CONSEJOS PARA RESPONDER A LAS EXPECTATIVAS DE

FUERZA LABORAL DEL FUTURO

12

SHARP

SOLUCIONES

14

RESULTADOS DEL ESTUDIO

PERSONAS

Sharp entrevistó a más de 6000 trabajadores de oficina de pequeñas y medianas empresas (pymes) de Europa para conocer el impacto que la pandemia de la COVID-19 está teniendo sobre las necesidades y expectativas con respecto a las formas de trabajar en el futuro de la generación más joven de trabajadores de oficina.

La creciente tendencia hacia el teletrabajo durante la pandemia ha cambiado la forma en la que la generación más joven de trabajadores (aquellos con edades entre 21 y 30 años) ven dónde y cuándo trabajan:

40% o dos de cada cinco, piensan que su empresa debería ofrecer un horario laboral flexible.

58% o casi seis de cada diez opinan que la capacidad para establecer los horarios en los que trabajar (en lugar de horas diarias fijas) es más importante para ellos ahora.

66% afirma que la capacidad de trabajar desde cualquier lugar es más importante para ellos ahora.

Además de desear flexibilidad para trabajar a su manera, quieren oportunidades para conocerse físicamente e interactuar con la fuerza laboral para aprender y desarrollar ideas:

56% manifiesta que la capacidad para conocer a sus compañeros físicamente se ha convertido en más importante para ellos desde la pandemia.

34% cree que cada grupo de edad puede aprender de otros en el lugar de trabajo, y el 30 % sostiene que se encuentran cómodos trabajando con varias generaciones.

Los trabajadores jóvenes esperan ahora más de sus empresas en cuanto a la oferta relacionada con el bienestar:

36% manifiesta que las empresas deberían invertir en estructuras de teletrabajo saludables (p. ej., una mesa adecuada, una silla de oficina, etc.).

31% señala que las empresas deben ofrecer a los empleados prestaciones relacionadas con salud mental.

28% indica que les gustaría que se utilizara inteligencia artificial (IA) para supervisar las condiciones de trabajo (p. ej., calidad del aire, temperatura, etc.).



«TODAVÍA QUIEREN OPORTUNIDADES PARA REUNIRSE FÍSICAMENTE E INTERACTUAR»

RESULTADOS DEL ESTUDIO

LUGARES

Es muy probable que la generación más jóvenes de trabajadores haya trabajado a distancia durante la pandemia (el 67 %). Hemos explorado ambas partes de su experiencia:

Ventajas asociadas al teletrabajo para los trabajadores más jóvenes:

51% es decir, justo por encima de la mitad de los trabajadores con menos de 30 años, admite que el teletrabajo ha contribuido a su productividad.

67% admite que les permite más flexibilidad para adaptar su trabajo a su vida personal.

A pesar de sus ventajas, los trabajadores jóvenes no parecen estar totalmente de acuerdo con abandonar para siempre la oficina:

61% admite que es difícil mantenerse informado de lo que ocurre en la empresa cuando trabajan a distancia.

55% admite que se sienten «desligados» de su equipo y que trabajan más horas cuando teletrabajan.

51% acepta que les cuesta mantener la motivación cuando trabajan de forma remota.

Aspectos de una oficina que desaniman a la generación más joven de querer trabajar allí:

El **32 %**
Falta de tecnología adecuada

El **30 %**
Espacio restringido

El **26 %**
Diseño poco estimulante



RESULTADOS DEL ESTUDIO

PROGRESO

La pandemia ha aumentado la dependencia de la tecnología. Hemos explorado cómo ha afectado este hecho a la generación más joven de trabajadores, así como a las oportunidades y preocupaciones que ha creado:

A los trabajadores más jóvenes les preocupa qué consecuencias podría tener la tecnología futura para la seguridad de su trabajo y el impacto en su función:

50% es decir, la mitad de los trabajadores por debajo de 30 años, citan la amenaza de la automatización asociada a la tecnología cada vez más sofisticada como una de sus principales preocupaciones.

48% teme que la tecnología esté absorbiendo todos los aspectos de las comunicaciones empresariales y que la productividad se ha visto afectada negativamente.

A pesar de las inquietudes de los trabajadores jóvenes en relación con la tecnología futura, les han ofrecido más oportunidades para contribuir en las reuniones y a trabajar de forma más eficaz de forma remota:

59% admite que aumenta el número de personas que pueden contribuir durante las reuniones remotas.

50% admite que se sienten más cómodos hablando en una reunión virtual que en una presencial.

63% admite que la tecnología les permite realizar su trabajo de forma más eficaz fuera de la oficina.

Esta preocupación en torno a la tecnología, así como las experiencias durante el confinamiento ha conferido un nuevo significado a lo que la generación más joven cree que es más importante cuando piensan en su función y qué esperan de su empresa:

63% manifiesta que las oportunidades para avanzar en su carrera y las oportunidades de formación son más importantes.

66% señala que su empresa debe proporcionarles la tecnología que necesitan para hacer posible el trabajo remoto efectivo en el futuro.

65% indica que la formación y la tecnología que proporcionan a los empleados se ha convertido en más importante que antes de la Covid-19.



«LA TECNOLOGÍA LES PERMITE HACER SU TRABAJO DE FORMA MÁS EFICAZ»

RESULTADOS DEL ESTUDIO

PROPÓSITO

La pandemia de la Covid-19 ha sido una experiencia universal y ha cambiado fundamentalmente la forma en la que las organizaciones funcionan y su relación con sus trabajadores, sus clientes e incluso la sociedad en general:

70%, es decir, casi tres cuartas partes de los trabajadores de oficina por debajo de los 30 años, manifiesta que la forma en la que trata su empresa a los trabajadores es más importante que antes de la pandemia.

69% indica que la ayuda física y mental proporcionada por su empresa es más importante ahora.

54%, es decir, más de la mitad, señala que la política de su empresa con respecto al medio ambiente se ha convertido en un elemento más importante ahora que antes de la pandemia.

67% afirma que sentirse reconocido y valorado por su empresa es más importante para ellos ahora.

65%, es decir, casi dos tercios, considera ahora la formación y la tecnología proporcionada por la empresa como más importante que antes de la pandemia.



**«UNA CONCIENCIA
MUCHO MAYOR EN
TORNO A LA SALUD
MENTAL Y FÍSICA»**

PUNTO DE VISTA

DE UNEXPERTO

Viola K. Kraus, psicóloga especializada en el futuro del trabajo con más de 16 años de experiencia investigando y asesorando sobre el tema, explora el impacto de la información recopilada por Sharp y las expectativas asociadas al futuro del trabajo.

La COVID-19 ha acelerado la transformación del lugar de trabajo.

La pandemia de la COVID-19 ha tenido varios efectos positivos en la forma en la que trabajamos y ha acelerado el avance hacia modelos más flexibles de trabajar. De lo que no cabe duda es de que no vamos a volver a cómo eran las cosas antes. Ya observábamos una tendencia hacia la economía de pequeños encargos y nómadas digitales antes de la COVID-19, y la idea se asocia al sentido de libertad y de conciliación laboral, de gran importancia entre la generación Z. La generación más joven de la fuerza laboral busca flexibilidad horaria de sus empresas.

Como resultado de los cambios provocados por el confinamiento, observamos una

cantidad sólida de teletrabajo como estándar. Es poco probable que las personas se apresuren a volver a la forma en la que hacíamos las cosas antes (trasladarse físicamente todos los días al trabajo y desplazarse para celebrar reuniones cara a cara), especialmente ahora que se ha demostrado que el teletrabajo funciona. Los costes asociados a los viajes también han sido un elemento importante para las empresas. Los viajes suponen un gasto destacado, por lo que, aunque algunas reuniones es mejor celebrarlas cara a cara, hemos observado que la mayor parte de ellas siguen siendo virtuales, con ayuda de tecnología de conferencia para colaborar, en lugar de realizar un viaje interno de una hora en avión para celebrar una breve reunión.

La reacción de las personas varía en cuanto al tiempo que pasan en la oficina. Según el estudio de Sharp, el 47 % de los trabajadores entre 38 y 45 años creen que sus empresas deben ofrecer flexibilidad horaria, pero este porcentaje cae hasta el 36 % en el caso de aquellos que acaban empezar a trabajar y se están asentando en su puesto (los trabajadores en la franja de 21 a 24 años). Los trabajadores de más edad probablemente recuerden lo inflexible que solía ser el trabajo y demandarán esa flexibilidad. Las generaciones más jóvenes dan por hecha la flexibilidad laboral; simplemente no trabajarán para las empresas que no la ofrezcan.



Viola K. Kraus
Psicóloga del futuro del trabajo, Múnich, Alemania

«EL 47 % DE LAS PERSONAS DE 38 A 45 AÑOS PIENSAN QUE SUS EMPRESAS DEBEN OFRECER HORARIOS FLEXIBLES».

DE UN EXPERTO



«ESTÁ COSTANDO MANTENER LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO DE LOS JÓVENES EN UN MODELO TOTALMENTE REMOTO».

¿Cómo afecta a la generación Z el hecho de que haya aumentado el teletrabajo?

Tras haber observado que los trabajadores más jóvenes esperan y demandan la opción de teletrabajo a sus empresas, a los que tienen entre 21 y 24 años les cuesta especialmente mantener la motivación cuando trabajan a distancia. Esto se debe en parte a que los profesionales de más edad tienen más experiencia, mientras que los jóvenes están todavía aprendiendo a interiorizar las políticas de la oficina, y tienen una necesidad natural de mostrarse sociales y entablar conexiones humanas. La fuerza laboral más joven es un espectro integrado por personas a las que le gusta ser microgestionadas y por personas a las que les gusta ser macrogestionadas, por lo que es esencial que exista conectividad entre los responsables de más edad y los miembros más jóvenes del equipo para ayudarles a mantener la motivación.

La generación más joven en una fase temprana de sus carreras profesionales estará naturalmente preocupada por una posible falta de oportunidades de desarrollo, pero también quieren estabilidad, por lo que un itinerario profesional bien planeado es importante para ellos. A la hora de reflexionar sobre el futuro del trabajo, debemos dejar de asignar perfiles de candidatos a puestos de trabajo y centrarnos en el talento cuyas habilidades pueden reciclarse o mejorarse, y con posibilidad de trasladarse a diferentes áreas del negocio con el tiempo. La estructura rígida del trabajo está cambiando, como lo está haciendo la sensación de que las personas necesitan sentir que avanzan verticalmente porque las cosas cambian con tanta rapidez hoy en día que observamos un movimiento más lateral que la tradicional escalera profesional.

Está costando mantener la motivación y el compromiso de los jóvenes en un modelo totalmente remoto. Este hecho presenta un desafío en términos de gestión del cambio, pero, tras prácticamente un año de teletrabajo, a mediados de 2021 tendremos nuevas formas de trabajar y más claridad en relación con los itinerarios de progresión profesional de los trabajadores más jóvenes.

DE UN EXPERTO

El «lugar de trabajo híbrido» del futuro.

Sobre la base de lo que la generación (nuestros líderes empresariales futuros) más joven está buscando, veremos un futuro combinado en el entorno de la oficina. Como resultado, las ciudades necesitan considerar la planificación para un futuro en el que los espacios de oficina sean más pequeños, con estaciones de trabajo más flexibles y mesas sin asignar. Las empresas deben proporcionar espacios de colaboración en el que las personas puedan continuar reuniéndose, porque se ha demostrado que las reuniones en persona generan confianza, pues actúan a modo de pegamento. Las personas están mucho más dispuestas a participar con ideas y a colaborar cuando se les presenta la oportunidad de saber más de una persona, encontrar puntos en común y ser transparentes. Las charlas informales delante de la máquina de café son muy importantes para estrechar lazos.

Por lo tanto, ¿a qué se parece este «espacio de trabajo híbrido»? Consistirá en una combinación de trabajo remoto y basado en la oficina, pero, para que funcione, la tecnología y la formación son elementos esenciales:

-  La tecnología debe ponerse a disposición de los empleados y debe resultar fácil de utilizar
-  La tecnología debe entrar en casa con una garantía de conectividad de alta velocidad.
-  La tecnología debe venir acompañada de una seguridad de los datos que resulte sencilla de entender para los no especialistas

«EL 40 % DE LOS TRABAJADORES DE OFICINA CONSIDERA ABRUMADORA LA TECNOLOGÍA PARA TRABAJAR DE FORMA REMOTA».

El avance hacia una oficina híbrida debe ser parte de la estrategia empresarial y promoverse desde el nivel más alto de la organización. Se deben celebrar reuniones de asesoramiento con presencia de diferentes niveles jerárquicos y generaciones para analizar las medidas que se van a implementar a fin de garantizar su apoyo, que se entienden y que la fuerza laboral las aplicará correctamente.

Las empresas deben proporcionar formación para que los protocolos de la empresa en torno al teletrabajo y la tecnología que los hace posible resultan comprensibles para todo el mundo. Según el estudio de Sharp, el 40 % de los trabajadores de oficina considera abrumadora la tecnología para trabajar de forma remota, lo que ilustra el desafío para las empresas. Por regla general, las organizaciones delegan estas cuestiones en el departamento de TI. Es necesario cambiar este planteamiento. La junta debe asumir la responsabilidad y marcar la senda para establecer una equipo de acción interdisciplinar, integrado por la junta, TI y RR. HH.

DE UN EXPERTO



«LAS PERSONAS AHORA ESPERAN QUE SUS EMPRESAS CUIDEN EL BIENESTAR MENTAL DE SUS TRABAJADORES, ADÉMÁS DE LAS NECESIDADES FÍSICAS».

Los jóvenes esperan que sus empresas les proporcionen la tecnología y les faciliten el teletrabajo, pero eso no es todo. Los trabajadores también necesitarán, por ejemplo, las mesas y las sillas adecuadas para trabajar durante los periodos prolongados de trabajo desde casa. Otra inquietud destacada de las generaciones jóvenes es que están muy al tanto de la tecnología emergente, como la inteligencia artificial (IA) y el posible impacto en su trabajo.

Lo que queda claro por el estudio de Sharp y las interacciones con responsables empresariales y profesionales en todas las fases de su carrera es que para el futuro del trabajo sea tan flexible y democrático como queremos que sea se requerirá la comprensión entre generaciones. Debemos acabar con los silos generacionales e integrar el aprendizaje en nuestra rutina diaria dentro de la cultura empresarial; los jóvenes tienen mucho que enseñar a las generaciones de mayor edad y se les debe empoderar para hacerlo. De la misma forma, las generaciones de más edad deben compartir su sabiduría empresarial con los jóvenes. Debemos abrirnos todos a escuchar y a aprender los unos de los otros.

Uno de los elementos destacados es que las personas ahora esperan que sus empresas cuiden el bienestar mental de sus trabajadores, además de las necesidades físicas y profesionales. Las generaciones más jóvenes, en especial, están más acostumbradas a analizar la salud mental, por lo que animar a las empresas a que cuiden de la salud mental de sus trabajadores, así como de su bienestar físico es un factor fundamental de cambio.

Las expectativas de los profesionales más jóvenes son muy altas. Mientras la generación Y y, especialmente, la generación X se centran en ganar dinero para permitirse una vida más cómoda, la generación Z lo quiere todo: quieren un salario decente, pero también atención a la salud y ser capaces de ejercer un impacto social en su trabajo.

Las empresas que quieren seguir siendo competitivas deben tener en cuenta todas estas cuestiones si desean atraer y alimentar el mejor talento en el futuro. Solo entonces podrán aprovechar todas las ventajas potenciales del futuro del trabajo.

CONSEJOS PARA RESPONDER A LAS EXPECTATIVAS DE

FUERZA LABORAL DEL FUTURO

Viola K. Kraus, psicóloga del futuro del trabajo, Múnich, Alemania

En el estudio de Sharp se analiza el impacto de la pandemia en las expectativas de la fuerza laboral del futuro, en la que existen muchas áreas que requieren atención. Hemos desarrollado cuatro consejos en torno a estas inquietudes para ayudar a las empresas en sus planes futuros conforme aprendemos a trabajar en la nueva normalidad.

La base de estos consejos empresariales es mantener abierto un canal de comunicación con los empleados para conocer de verdad qué necesitan y recopilar información para proporcionar medidas adaptadas que generen auténtico impacto. También es importante que, a través de este canal de comunicación, los empleados entienda su responsabilidad compartida para que expresen sus inquietudes, junto con sugerencias sobre cómo mejorar los problemas.

Los pasos que las empresas den para responder a las necesidades de la fuerza laboral futura dependerán, por supuesto, de sus recursos y tamaño, pero, en última instancia, se trata de dar pequeños pasos, de seleccionar acciones que puedan implementarse con facilidad, de medir las ventajas y de compartir los éxitos.

1 La tecnología debe ajustarse a las necesidades específicas y respaldarse con formación

Resulta sencillo dar por sentado que la generación experta en tecnología lo sabe todo y que no tiene lagunas tecnológicas. Se debe apoyar a esta generación joven con la tecnología que necesitan para trabajar de forma eficaz, así como con formación para que puedan aprovecharla al máximo en un entorno empresarial.

Mientras sigamos trabajando a distancia, las empresas deberán asegurarse de que sus empleados cuentan con todo el hardware y software que necesitan para trabajar de forma eficaz, allí donde se encuentren. Los recursos necesarios dependerán de cada caso, pero podrían incluir un portátil con cámara integrada y la luz adecuada para permitir la realización de videoconferencias, una VPN para modalidades de trabajo flexibles y seguras, software para permitir la colaboración como Microsoft Teams o dispositivos portátiles, especialmente para las generaciones más jóvenes que quieren tener todo al alcance de la mano. Estas herramientas deben implementarse con orientación sobre cómo ha de ser en el conjunto de la empresa y, cuando resulte pertinente, facilitar oportunidades de aprendizaje continuo para desarrollar habilidades y aprender unos de otros.



FUERZA LABORAL DEL FUTURO

2 Entornos remotos y de oficina que fomenten el bienestar

En el estudio de Sharp, más de un tercio de los participantes indicaron que sus empresas deben invertir en un entorno de trabajo saludable en casa. Lo más importante es que se consulte a los empleados a fin de garantizar que su entorno doméstico está preparado para garantizar su bienestar, por ejemplo, entender el tipo de mesa y silla que utilizan, dónde se ubica y la iluminación. Evaluar su entorno permitirá ofrecerles la ayuda correcta, ya se trate de ofrecer la iluminación adecuada mientras trabajan delante de una pantalla, animarles a realizar miniactividades para combatir el dolor de espalda o implementar recordatorios automáticos en los dispositivos de trabajo para instarles a realizar pausas lejos de sus pantallas.

Para aquellos que vuelven a la oficina, se debe aplicar la misma atención para proteger la salud física de los empleados, como supervisar la ocupación de las salas de reuniones para garantizar que no haya demasiados asistentes o la presencia de una buena ventilación en las oficinas y los espacios de reunión.

3 Mantener a los equipos conectados

Según el estudio de Sharp, más de la mitad de los trabajadores de oficina indicaron que se sienten «desligados» de su equipo cuando trabajan de forma remota. Mientras los empleados no puedan reunirse en persona, la tecnología será clave para conectar a los equipos. Aprovechar los servicios de videoconferencia para celebrar reuniones informales virtuales o almuerzos virtuales ayudará a fomentar las interacciones sociales entre los equipos y garantizará que todo el mundo se siente conectado. También permite a los equipos compartir sus dificultades mientras trabajan lejos de la oficina, además de historias de éxito asociadas al teletrabajo, para impulsar el aprendizaje entre homólogos.

«LA TECNOLOGÍA
SERÁ CLAVE
PARA AYUDAR
A LAS PERSONAS
A SENTIRSE
CONECTADAS»

4 Crear una cultura de aprendizaje virtual para ayudar en el desarrollo profesional

Existe una creciente preocupación en relación con el futuro profesional entre los trabajadores jóvenes. Según el estudio de Sharp, a más de la mitad de estos les preocupan cuestiones como el mantenimiento de sus habilidades, la falta de formación y las oportunidades profesionales. Esta generación quiere un itinerario profesional definido pues fomenta la estabilidad, consideración que ha perdido prioridad como consecuencia del teletrabajo. Para dar respuesta a estas inquietudes, las empresas deben proporcionar oportunidades de formación para avanzar profesionalmente, como el desarrollo de un itinerario de aprendizaje virtual, a fin de que los empleados tengan la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades mientras siguen trabajando de forma remota.

SHARP SOLUCIONES

Como experto en soluciones para el lugar de trabajo, Sharp ha desarrollado una plétora de productos y servicios que conectan la tecnología, la información, las personas y las ideas de una organización para acelerar la colaboración, con independencia de la ubicación.

Eche un vistazo a nuestras soluciones de lugar de trabajo en las siguientes páginas dirigidas a ayudar a las empresas a responder a las necesidades y las expectativas de su fuerza laboral:

Pantalla de colaboración Windows

La pantalla de colaboración para Windows de Sharp es nuestro panel interactivo de próxima generación, con un micrófono, una cámara 4K y un centro de sensores del IdC. Esta pantalla se integra a la perfección con las mejores herramientas de colaboración de Microsoft 365 y puede conectarse a la plataforma del IdC Azure para permitir reuniones empresariales más cómodas.

Más información ►



Reuniones más inteligentes

Puede disfrutar de espacios de reuniones más inteligentes si incorpora la potencia del IdC en las salas de reuniones, que le permiten obtener un conocimiento valioso de estos entornos a través de nuestra pantalla de colaboración Windows. Puede rastrear el uso del espacio de trabajo, así como de otros factores ambientales para crear un espacio de trabajo más inteligente y cómodo.

CONTINUACIÓN: SHARP

SOLUCIONES

Pantallas interactivas y no interactivas

Nuestras pantallas proporcionan una forma eficaz de trabajar y compartir información. Nuestros paneles le permiten trabajar con datos en pantallas y colaborar con otros. Ofrecen una forma sencilla de realizar la transición desde las pizarras, con una respuesta táctil suave y excepcionalmente rápida. Nuestras pantallas no interactivas ofrecen resolución 4K y la claridad que necesita para comunicar los más mínimos detalles a cualquier audiencia.

[Más información ►](#)



Impresoras de oficina

Nuestras impresoras de oficina ofrecen conectividad intuitiva e inteligente, con movilidad sin esfuerzo. Su conjunto de funciones mejorado y funcionalidad inteligente ayuda a las personas a trabajar de forma más flexible y productiva, y proporcionan una forma sencilla de crear, comunicarse con ellas y compartir información.

[Más información ►](#)

Portátiles dyanabook

Nuestros portátiles dyanabook se han diseñado para ayudar a mejorar la movilidad de la fuerza laboral en un entorno de trabajo híbrido. Se han desarrollado para ofrecer una calidad sobresaliente, fiabilidad y el rendimiento que exigen los usuarios de los ámbitos educativos y empresarial actuales.

[Más información ►](#)



OBTENGA MÁS INFORMACIÓN

Para obtener más información sobre las soluciones para el lugar de trabajo de Sharp y consejos sobre el futuro del trabajo, visite

www.sharp.es/future-of-work

o

www.sharp.es

Póngase en contacto con [@SharpBusinessUK](https://twitter.com/SharpBusinessUK) en 

Únase a nosotros en 

y vea nuestros vídeos en  **YouTube**

Todos los nombres de marcas y productos son marcas comerciales o marcas comerciales registradas de sus respectivos propietarios. Los diseños y las especificaciones están sujetos a cambio sin previo aviso. Abril de 2021. Todas las marcas comerciales confirmadas, salvo error u omisión.

www.sharp.es

SHARP
Be Original.