

M365 *Experience*

Alineando tecnología con personas

## **Metodología de adopción tecnológica**

---



*"Trabajando en el ahora con visión del mañana"*

[www.integratecnologia.es](http://www.integratecnologia.es)



1.

# METODOLOGÍA

## Objetivos y enfoque

M365 *Experience*



## \* CONTEXTO ACTUAL

👁 3 visiones clave:

Las compañías se enfrentan a **retos únicos** en este mundo digital en constante evolución, en el que **es crítico permitir a los empleados hacer mejor su trabajo desde cualquier lugar y en cualquier momento.**





## \* CONTEXTO ACTUAL

👁 3 visiones clave:

- Saturación tecnológica (volumen, rapidez y evolución)
- Regulaciones permanentes de cumplimiento global y local.
- El entorno de disrupción obliga a mantenerse a la vanguardia aprovechando la creatividad de cada empleado mejorando su productividad.
- Índice muy bajo de uso de la tecnología que se convierte en el kpi clave para los fabricantes.



## \* CONTEXTO ACTUAL

### 👁 3 visiones clave:

1. Una cultura resistente al cambio es un freno, la innovación digital solo llega en un entorno de colaboración.
2. Es fundamental comunicar y compartir con el resto de la organización.
3. Hay que disponer de los recursos y habilidades necesarias.
4. Es importante conseguir la combinación perfecta entre Personas, Procesos y Tecnología.
5. Es imprescindible contar con el talento adecuado y adaptación a realidad.
6. Ser conscientes de que es un proceso que requiere de una estrategia.



*Según Gartner, son seis las principales barreras que impiden a las organizaciones alcanzar una correcta adopción tecnológica.*

## \* CONTEXTO ACTUAL

👁️ 3 visiones clave:

1. Según el Estudio Randstad Workplace 2025: **El 75% de los trabajadores dicen que no tienen acceso a la tecnología que necesitan para hacer su trabajo de manera eficiente.**
2. Las formaciones clásicas no impactan en la adopción real de la tecnología.
3. Necesitan entender cual es el valor real de la tecnología en su día a día.



## El problema real es profundo y muchas veces no visible

La Suite de Microsoft Office 365 supone un paso fundamental en el desarrollo y adopción del Modern Workplace en la empresa, suponiendo un cambio cultural en la forma de trabajar y la relación entre los empleados y clientes.



**Employment  
experience**

### **Problema real:**

El índice de aprovechamiento de la tecnología es muy bajo lo que repercute en la productividad, colaboración, movilidad y engagement.

**Cada persona/equipo de una empresa tiene unas necesidades específicas** de uso de la tecnología que deben ser alineadas con los objetivos de la organización en una experiencia común óptima y eficaz.

**La clave:**

Esto no es un proyecto de tecnología o formación,

*¡¡ Esto va de personas!!*



## Nuestro modelo: M365*experience*

Hemos creado un nuevo modelo de adopción e inmersión de la tecnología **Microsoft365** en las empresas a través una **estrategia centrada en el usuario** para fomentar su **empoderamiento**, utilizando para ello técnicas y metodologías de **innovación**, procesos de **mejora de competencias** digitales y acciones de **comunicación** y acompañamiento, generando una **experiencia positiva** en el usuario y la organización.

# Nuestro modelo: M365*experience*



## CONOCER

Conocer y analizar las necesidades de los usuarios de la organización desde su realidad y en base a su puesto de trabajo en un modelo de exploración y conocimiento colaborativo.



## COMUNICAR

Trasladar a las personas de la organización la importancia y objetivos de la acción para sensibilizar e implicarles en la experiencia.



## EMPODERAR

Fomentar la adquisición de nuevas competencias digitales proporcionando nuevas capacidades de comunicación y colaboración.



## MEDIR

Definición de unos indicadores que permitan la medición del impacto del proyecto en la organización para su evolución y mejora continua.

## Nuestro modelo:



ENTORNO DIGITAL DE DOCUMENTACIÓN,  
PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN.



PROYECTO INSPIRADO EN METODOLOGÍA PROSCI:  
PRINCIPAL MODELO A NIVEL MUNDIAL PARA  
GESTIONAR EL LADO HUMANO DEL CAMBIO.



METODOLOGÍA Y FILOSOFÍA DE ADOPCIÓN DEL  
CAMBIO COMPARTIDA CON LA VISIÓN DE  
MICROSOFT.



# *Key Users*

Prescriptores del  
proyecto

Nos ayudan a  
descubrir qué  
casos de uso  
tenemos que  
definir y a  
compartirlo con  
el resto de la  
organización





# 2.

## EL PROYECTO

### Fases

M365 *Experience*



## FASE DE CONOCIMIENTO Y ENTENDIMIENTO

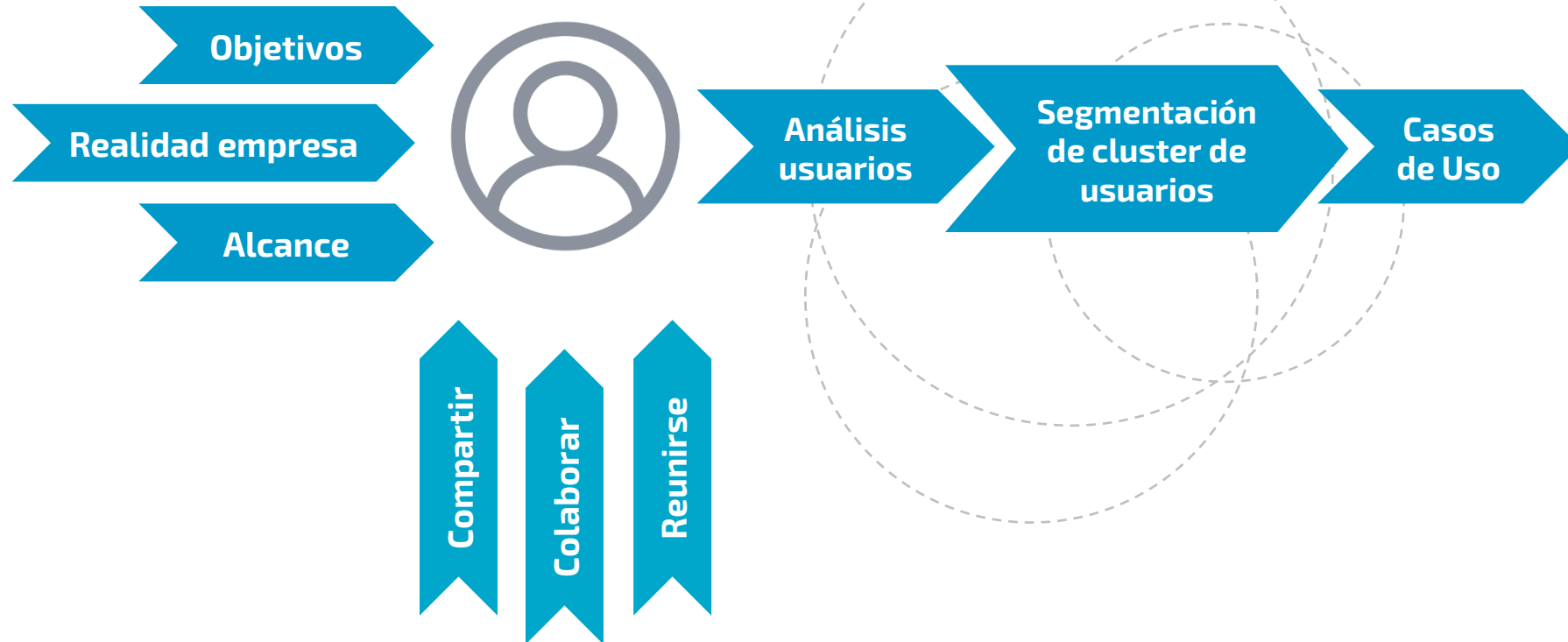
Objetivo: **Conocimiento de la realidad de la empresa** y de las áreas y personas objeto de la formación mediante sesiones de innovación **design thinking**, que nos proporciona un **mapa conceptual de necesidades** y **casos de uso** sobre los que trabajar.

Durante el proceso se identificarán **usuarios clave (KEY USERS)** que por su actividad, evolución o influencia **ayuden en la sensibilización y avance del proyecto** en el tiempo como prescriptores internos de sus ventajas y beneficios



# FASE DE CONOCIMIENTO Y ENTENDIMIENTO

Realidad del puesto



- Compartir información en Red.
- Reuniones periódicas.
- Trabajo sin conexión.
- Reuniones con clientes.
- Gestión de la documentación.
- Trabajo colaborativo.
- Etc.

## FASE DE DEFINICIÓN DE CASOS DE USO

Objetivo: El objetivo del modelo de capacitación no es una formación clásica, sino **enseñar a los usuarios el uso de las aplicaciones a través de ejemplos (casos de uso) de su día a día en el trabajo.**

Para ello se identificarán los casos de uso más relevantes en la organización, que determine el mayor número de usos que las personas identifiquen en su actividad diaria, **de forma que vean el valor de la formación** al identificarse con las problemáticas de los casos.



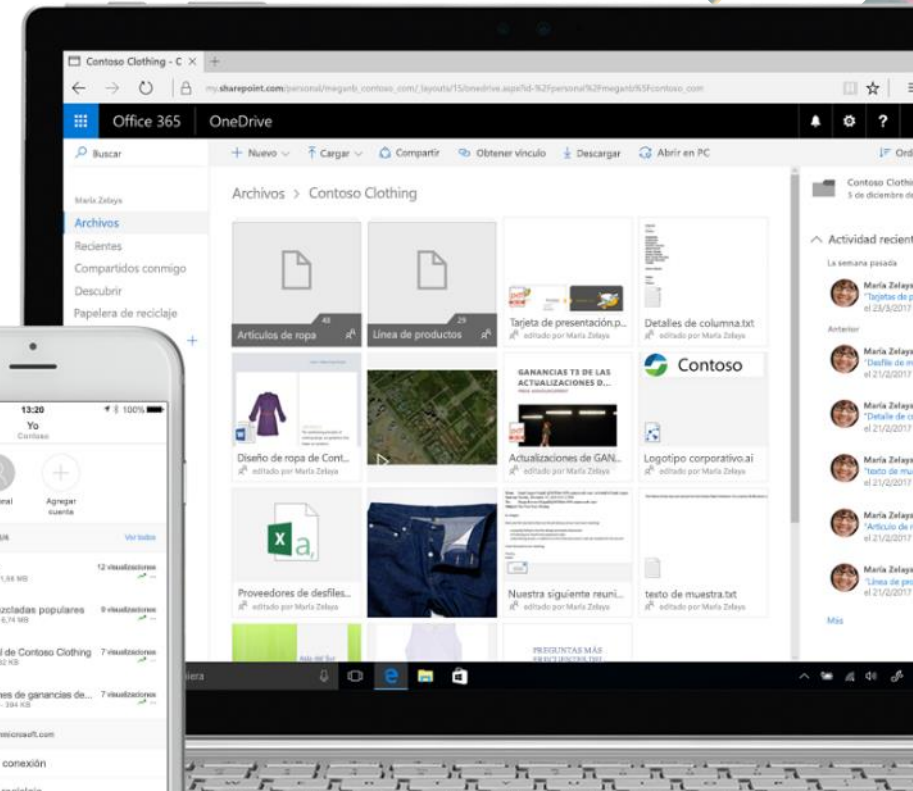
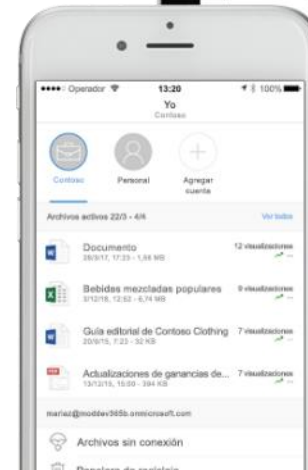


# FASE DE DEFINICIÓN DE CASOS DE USO

## ALMACENAR Y COMPARTIR EN LA NUBE (ejemplo de caso de uso)

### Objetivos:

- Sincroniza tus ficheros con la nube.
- Accede desde cualquier dispositivo y ubicación.
- Edición de ficheros desde el navegador web.
- Trabajar sin conexión.
- Compartir y trabajar de forma síncrona o asíncrona en un mismo fichero.
- Consejos y buenas prácticas.

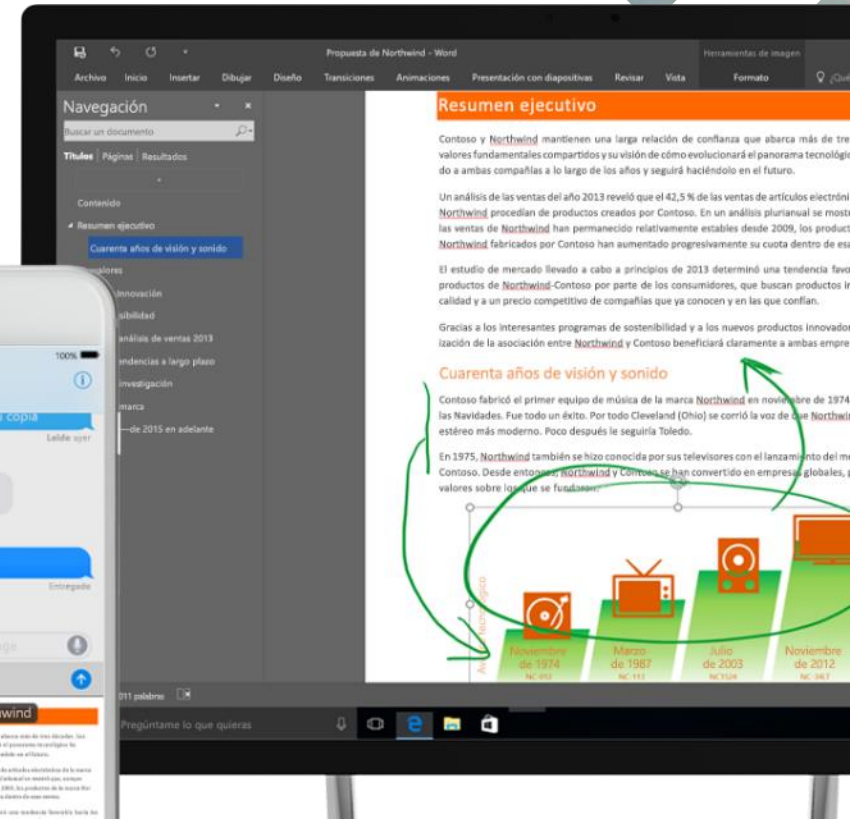


# FASE DE DEFINICIÓN DE CASOS DE USO

## COLABORACIÓN Y AGILIDAD (ejemplo de caso de uso)

### Objetivos:

- Criterios creación de espacios de trabajo.
- Acceso a los espacios de colaboración desde distintos dispositivos.
- Organización de la información.
- Canales de comunicación dentro del espacio de trabajo.
- Consejos y buenas prácticas.

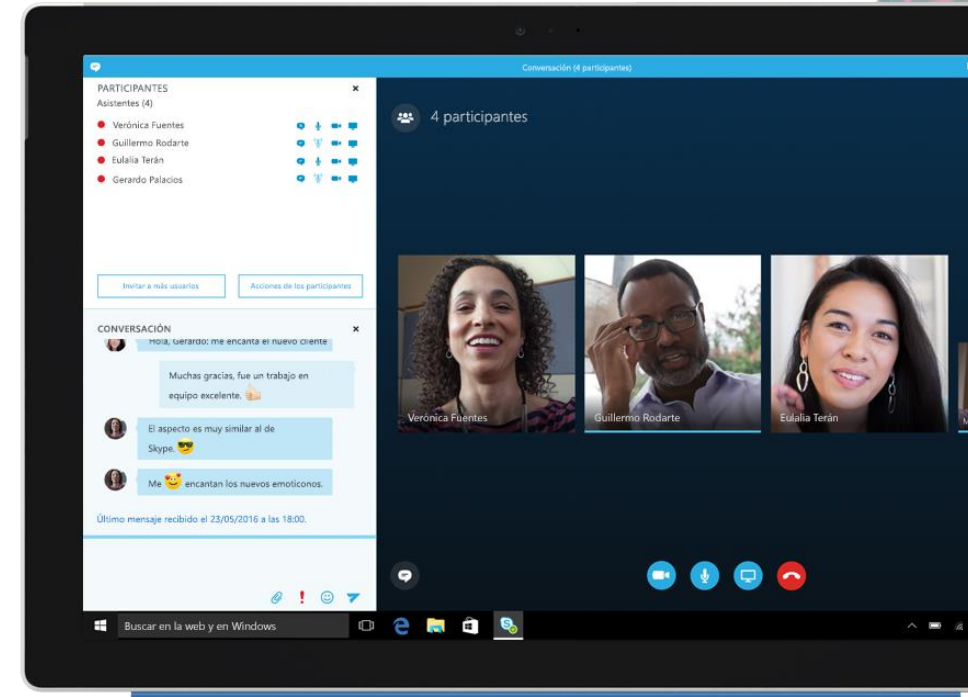


# FASE DE DEFINICIÓN DE CASOS DE USO

## REUNIONES EN LÍNEA (ejemplo de caso de uso)

### Objetivos:

- Herramienta de comunicación síncrona: chat y videollamada.
- Planificar y gestionar salas de reuniones virtuales: convocatorias internas, externas y mixtas.
- Compartir, gestionar y administrar los contenidos de la sala.
- Trabajar en tiempo real durante la reunión.
- Grabación de reuniones.



## FASE DE VALIDACIÓN DE LA FORMACIÓN MEDIANTE EXPERIENCIA PILOTO

Objetivo: Realización de unas primeras acciones formativas de cada uno de los 3 ejes (**compartir, colaborar y reunirse**) con un grupo reducido de personas (KEY USERS) de forma que, con las métricas establecidas podamos **validar el impacto de la formación y los contenidos prácticos alineados con los casos de uso expuestos**.

Obtención de **feedback y propuestas de cambio** y personalización de contenidos por parte de los trabajadores de la compañía.





## FASE DE PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA

Objetivo: Uno de los problemas de la adopción tecnológica es la **falta de comunicación** hacia los usuarios receptores de la formación. Por ello **entendemos clave desarrollar un plan de comunicación interna** del proyecto aportando a los usuarios visibilidad, objetivos, alcance, etc. desde una visión positiva y de marketing.

Igualmente, se desarrollarán comunicaciones por email marketing mediante una plataforma de automatización de marketing que nos permitirá sistematizar los impactos y conocer el grado de "**engagement**" que genera en los usuarios.



## FASE DE DESPLIEGUE DEL PROCESO DE FORMACIÓN – CAPACITACIÓN A USUARIOS.

Objetivo: Realización del programa de formación **diseñado ad hoc para los usuarios** en base a los casos de uso definidos y los aprendizajes obtenidos en la fase 1 del proyecto.

A través de la **plataforma digital** habilitada a tal efecto, los usuarios podrán acceder al **material formativo** como apoyo, dar **feedback** y **compartir** con otros usuarios su experiencia y evolución



# FASE DE MEDICIÓN SEGUIMIENTO DEL IMPACTO Y RESULTADOS

Objetivo: **Medición continua del impacto de las acciones** en un modelo de mejora continua que permita optimizar y replicar sistemáticamente.

- **Identificación de las métricas más útiles** para evaluar la evolución en el uso de las capacidades del Modern Workplace de Microsoft365.
- Obtención de valores comparados con los valores de inicio del proyecto.
- Identificación de métricas aplicables en resto de actividades de formación y acompañamiento.



# METODOLOGÍA GESTIÓN DEL CAMBIO - PROSCI

Todo proyecto o iniciativa empresarial que contempla cambios en la forma de gestión o trabajo de un equipo implica un cambio cultural y la necesidad de una gestión del cambio eficaz y metodológicamente probada. Por ello ponemos en valor nuestra experiencia y equipo experto al servicio del Proyecto.

## Metodología:

La gestión del cambio se realizará en base a la **metodología Prosci**, siendo ésta la principal a nivel mundial para gestionar el lado humano del cambio, buscando lograr así resultados exitosos en los proyectos que implican un cambio.

Es utilizada por más de 6.000 organizaciones de diferentes sectores en todo el mundo, muchas de las cuales se han estandarizado en la metodología Prosci para lograr un enfoque consistente a través de sus proyectos, programas de trabajo y cambio en sus negocios.

## Objetivos:

- Aumentar la probabilidad de éxito del Proyecto.
- Manejar la resistencia de los empleados al cambio.
- Capacitar a los empleados de la Organización en la utilización del portal.
- Reforzar el cambio para asegurarse que ha sido adoptado y es sostenible.

## Fases del proyecto:

### FASE 1: Preparar el cambio

- Dimensionar la iniciativa del cambio e identificar sus características.
- Entender las características únicas de las áreas impactadas.
- Crear una estrategia de Gestión de Cambio.

### FASE 2: Gestionar el cambio

- Desarrollar el plan de gestión del cambio.
- Implementar el plan y llevarlo a cabo.

### FASE 3: Reforzar el cambio

- Recopilar y analizar información.
- Implementar acciones correctivas.



# INTEGRA: CONSULTORA *desde otra perspectiva*

¿QUÉ?  
Nuestra  
propuesta

Oferta End2End de servicios tecnológicos y estratégicos.

¿CÓMO?  
Nuestros  
comportamientos

- Somos **familiares**, como organización y como modelo de relación interna y externa.
- No tenemos **prejuicios**, ni **sesgos**, ni **jerarquías** limitantes. Somos **transparentes**.
- Somos **sensibles**. **Entendemos** y nos **adaptamos** a la situación de cada cliente.
- Somos **valientes**. Testamos nuevas ideas con la **innovación** como principio.

Nuestra diferencia está en nuestra cultura, en la forma de ver las cosas, en buscar otro punto de vista, en mirar **desde otra perspectiva**.



¿POR QUÉ?  
Nuestro  
propósito

"Nuestra misión es **anticipar** las necesidades tecnológicas y estratégicas de nuestros clientes y nuestras personas, **entendiendo su ahora y visionando su entorno futuro**, **capacitándoles** para afrontar con garantías los desafíos de una nueva era."



# *Integra. Consultora desde otra perspectiva*

**"La innovación está en la mirada,** en la capacidad de mirar de un modo diferente y la tecnología viene después.

**De la observación del cliente a la tecnología y no viceversa"**

XAVIER MARCET



**¡MUCHAS GRACIAS!**

DATOS DE CONTACTO

TLF

EMAIL

*"Trabajando en el ahora con visión del mañana"*

[www.integratecnologia.es](http://www.integratecnologia.es)