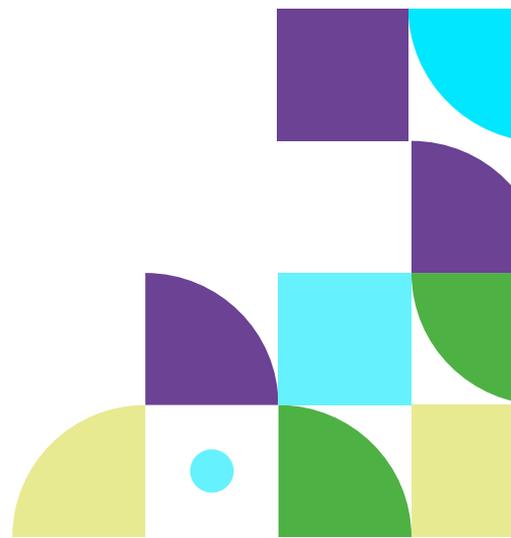
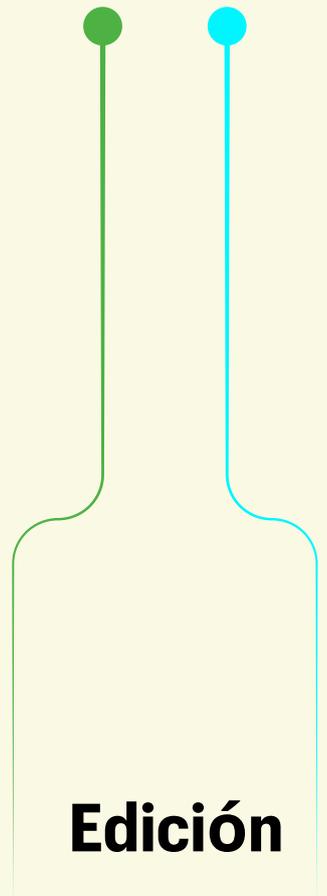


DESAFÍOS DEL TRABAJO HÍBRIDO EN COLOMBIA 2024



Septiembre 2024





Edición

Kreab Colombia

**Calle 98 No 10 – 32 Ofc. 504
+57 314 334 4278**

@KreabColombia 

@kreabcolombia 

KREAB Colombia 

“EXPLICAMOS ASUNTOS COMPLEJOS DE MANERA SENCILLA”

Quiénes somos

Somos una Consultora especializada en Comunicación Corporativa y Asuntos Públicos,

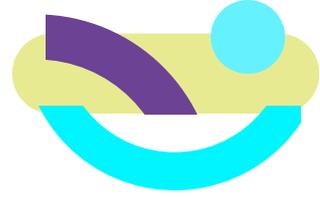
Fundada en Suecia en 1970 con presencia en Colombia desde el año 2013.

Ayudamos a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos de posicionamiento,
notoriedad y reputación
aumentando su capacidad de influencia



Contamos con una importante representación en mercados de Europa, Asia y América, mientras que desde Kreab Colombia fortalecemos la red para Latinoamérica.

“EXPLICAMOS ASUNTOS COMPLEJOS DE MANERA SENCILLA”



EQUIPO

Alfonso Castro Cid

Managing Partner, KREAB Colombia

Norah Lucia Daza

Directora Comunicación Corporativa, KREAB Colombia

Daniel Pérez Pérez

Gerente General, Views Corporation

Toni Ribaudí Trull

Commercial and Business Development Director, Raona

Meritxell Sánchez Palou

Marketing & Communications Director, Raona

Luis Feijoo Ríos

Internationalization Manager, Raona

Con apoyo de:

· Andrés Navarro

Diseñador digital, KREAB Colombia

· Fernanda González

Ejecutiva de cuenta Comunicación Corporativa, KREAB Colombia

· Felipe Acosta

Gerente Desarrollo de Negocios, Views Corporation

CONTENIDO

1 ----- Introducción

3 ----- La transformación de la comunicación interna en los nuevos modelos de trabajo

5 ----- Sinergia entre el Digital Workplace y la Comunicación Interna

El Digital Workplace: una nueva era para la comunicación

Desafíos en la implementación del Digital Workplace

El contexto del trabajo híbrido

Importancia de la comunicación interna

Claves para el éxito en la comunicación interna

Estrategias para el éxito en la comunicación interna y el
impacto del Digital Workplace

Tecnología al Servicio de la Comunicación

El impacto de la comunicación interna en la cohesión y el
engagement

11 ----- Análisis “Estudio Desafíos del trabajo híbrido en Colombia 2024”

Adopción de entornos híbridos en empresas colombianas

Desafíos en la gestión del personal en entornos híbridos

Perspectivas de empleadores frente a la nueva normalidad del trabajo híbrido

Reforzando la sinergia entre el Digital Workplace y la Comunicación Interna

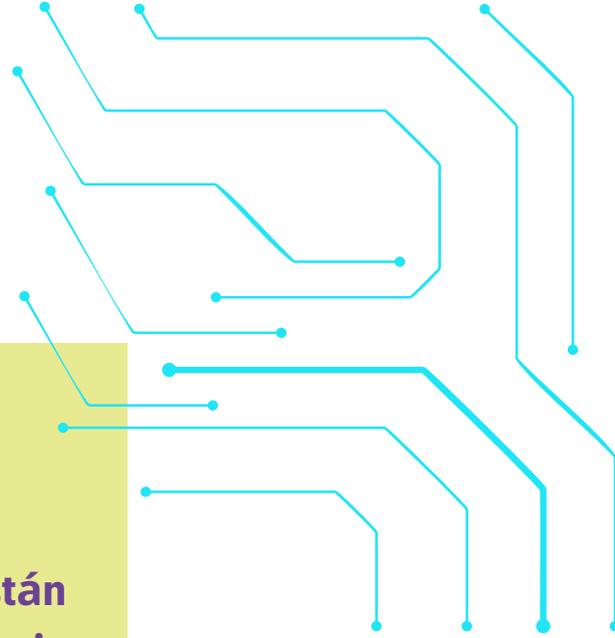
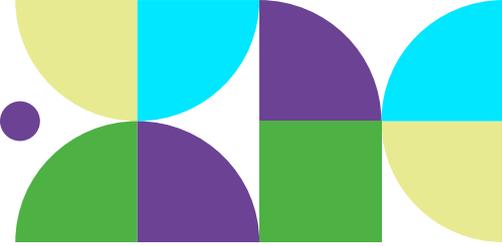
15 ----- Conclusiones y recomendaciones

Resumen de los puntos clave

Aprovechando la sinergia para mejorar el trabajo en equipo y la productividad

Recomendaciones para empresas que integran el Digital Workplace y la Comunicación

18 ----- Anexo 1



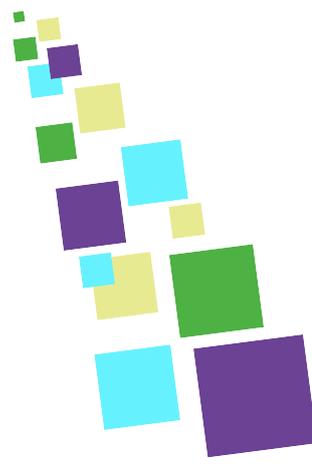
Introducción

En un mundo empresarial marcado por la transformación digital, las organizaciones están redefiniendo la forma en que sus equipos trabajan, se comunican, colaboran y acceden a la información.

Los principales retos identificados en la transición a un modelo de trabajo híbrido incluyen la colaboración efectiva en un entorno disperso, la gestión adecuada de los espacios físicos y la superación de los desafíos comunicativos derivados de la dispersión geográfica de los equipos. Además, es necesario gestionar la movilidad empresarial y los servicios agregados, abordar el impacto negativo en la innovación interna y asegurar la equidad entre trabajadores remotos y presenciales. La formación y desarrollo continuo de habilidades en tecnologías digitales también son cruciales para mantener la eficiencia organizacional en este nuevo paradigma de trabajo.

En este contexto, el Digital Workplace emerge como una solución clave que no solo permite a los empleados conectarse, trabajar de manera flexible y acceder a las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones desde cualquier ubicación, sino que también ofrece un acceso unificado a la información corporativa, herramientas, procesos y personas. Garantiza una experiencia optimizada a través de una usabilidad intuitiva, accesibilidad y personalización, caracterizándose por su omnicanalidad y permitiendo el acceso desde diversos dispositivos. Además, fomenta la colaboración e innovación mediante una gestión unificada de los espacios digitales, redes de innovación interna y opciones de suscripción para mantenerse al día con notificaciones y actualizaciones, creando un entorno colaborativo más dinámico y eficiente.

Por otro lado, la comunicación interna debe ser un elemento clave que ofrezca hiperpersonalización y bidireccionalidad, mejorando el *engagement* de los empleados mediante herramientas como encuestas y gamificación. Además, debe actuar como un punto central que impulse la productividad a través de asistentes virtuales, IA generativa, automatización de procesos y soluciones que permitan a los empleados encontrar la información adecuada en el momento justo. También debe ser el eje de acceso a las experiencias que las organizaciones ofrecen, como la reserva de puestos de trabajo, plazas de estacionamiento, servicios de comedor, métodos de transporte y formación.

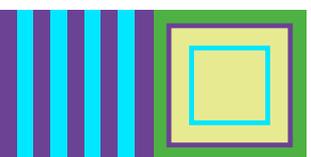
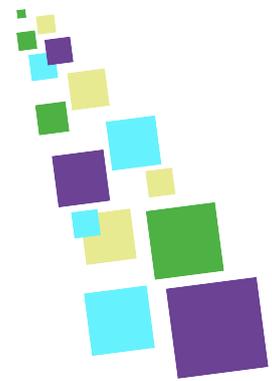


Sin una estrategia de comunicación clara y efectiva, es difícil mantener el flujo de información, transparencia y *engagement*, aspectos fundamentales para el éxito empresarial. En este contexto, la sinergia entre el Digital Workplace y la comunicación

La integración de herramientas tecnológicas, como las desarrolladas por Raona, con estrategias de comunicación interna, como las implementadas por KREAB Colombia, tiene el potencial de transformar la experiencia laboral. Esta combinación no solo facilita la colaboración en tiempo real, sino que también mejora la eficiencia organizacional al asegurar que los empleados tengan acceso a la información correcta en el momento adecuado. La sinergia tecnológica-comunicativa se convierte así en un factor estratégico para enfrentar los desafíos del trabajo moderno, particularmente en un contexto híbrido.

El objetivo de este **Estudio de Consultoría Estratégica** es explorar cómo la integración del Digital Workplace con estrategias eficaces de comunicación interna puede impactar positivamente en la eficiencia organizacional. Para respaldar esta premisa, se presentan los resultados del estudio "Desafíos del trabajo híbrido en Colombia 2024" realizado por KREAB y Views Corporation en alianza con Raona, el cual analiza cómo las empresas colombianas están adoptando el trabajo híbrido, los obstáculos que enfrentan en su implementación y las percepciones de empleadores frente a esta modalidad laboral.

A través de este análisis, se mostrará cómo la combinación de tecnologías como las desarrolladas por Raona, junto con las estrategias de comunicación propuestas por KREAB puede ofrecer soluciones efectivas para mejorar la productividad, el *engagement* de los empleados y la cohesión organizacional. En un mundo donde la distancia física ya no es un obstáculo para el trabajo en equipo, esta sinergia se presenta como un componente clave para asegurar el éxito en la era digital.



La transformación de la comunicación interna en los nuevos modelos de trabajo

En los últimos años, hemos sido testigos de una transformación radical en el modelo de trabajo, con la adopción masiva del trabajo remoto y el modelo híbrido. Este cambio ha tenido un impacto profundo en la comunicación interna de las organizaciones. La manera en que los empleados interactúan, colaboran y se alinean con los objetivos estratégicos de la empresa ha evolucionado, obligando a las organizaciones a adaptar sus estrategias de comunicación interna para mantenerse al día con este nuevo contexto.

Uno de los mayores desafíos del trabajo remoto e híbrido es mantener la sensación de conexión entre los empleados. En un entorno físico, las interacciones casuales en los pasillos, las reuniones improvisadas y el contacto cara a cara fomentan una cultura organizacional más cohesionada. Sin embargo, en el modelo remoto, estas interacciones espontáneas se pierden, lo que puede generar una desconexión entre los miembros del equipo y una falta de sentido de pertenencia. Para contrarrestar este desafío, las empresas están recurriendo a plataformas de comunicación digital que van más allá del correo electrónico tradicional. Herramientas como Microsoft Teams se han convertido en canales esenciales, permitiendo no solo la comunicación en tiempo real, sino también la creación de espacios para interacciones sociales virtuales, llevando el ambiente laboral al campo digital.

En el trabajo remoto, los empleados ya no están necesariamente en el mismo lugar ni trabajando en el mismo horario. Esto ha llevado a un aumento en lo que ha sido denominada, la comunicación asincrónica, donde la información se transmite sin la expectativa de una respuesta inmediata. Documentos compartidos en la nube, correos electrónicos y grabaciones de reuniones se han vuelto más importantes que nunca, permitiendo a los equipos colaborar de manera efectiva sin estar conectados al mismo tiempo. Aquí es donde la documentación clara y accesible se ha convertido en un componente clave de la comunicación interna. Los líderes de equipo y los departamentos de recursos humanos deben asegurarse de que los procesos y políticas de la empresa estén documentados de manera comprensible, de tal manera que los empleados puedan acceder fácilmente, independientemente de su ubicación geográfica y zona horaria.

El rol estratégico de la tecnología en la comunicación interna

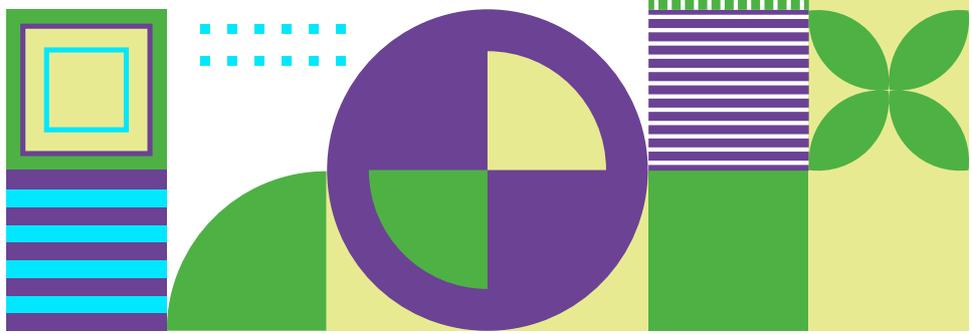
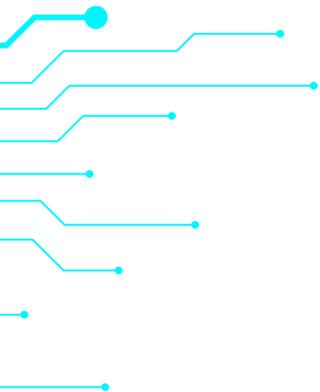
El auge de los modelos híbrido y remoto ha hecho que las herramientas tecnológicas sean el eje central de la comunicación interna. Según un estudio reciente, aproximadamente el 35% de los empleados a tiempo completo continuaban trabajando de manera remota al menos parte del tiempo en 2023, reflejando un aumento respecto al año anterior y consolidando el trabajo híbrido como una tendencia clave a nivel global (Hyatt, 2024). Este cambio subraya la importancia de que las empresas sigan adaptando sus estrategias de comunicación para alinearse con esta nueva realidad. Las plataformas colaborativas y las tecnologías de videoconferencia permiten a los empleados interactuar de manera más eficiente, pero también plantean nuevos desafíos, como el riesgo de sobrecarga de información. Con múltiples canales de comunicación abiertos (chats, correos, videollamadas), los empleados pueden sentirse abrumados, lo que afecta su productividad y bienestar.

Para hacer frente a este problema, empresas como KREAB juegan un rol clave al asesorar a los clientes en la implementación de estrategias de comunicación donde se establecen protocolos sobre qué tipo de información se comparte en cada canal, logrando así comunicaciones más organizadas y eficientes. La implementación de la inteligencia artificial, por ejemplo, emerge como una de las plataformas para que la comunicación se implemente de una manera más enfocada y eficaz.

A medida que el trabajo híbrido y remoto se consolidan como los nuevos estándares, las empresas deben seguir invirtiendo en soluciones innovadoras para la comunicación interna. Es probable que en el futuro veamos una mayor personalización de los canales de comunicación, con plataformas que se adapten a las preferencias y hábitos de cada empleado.



Por: Norah Lucia Daza
Directora de comunicaciones
Kreab Colombia



Sinergia entre el Digital Workplace y la Comunicación Interna

En el tejido empresarial moderno, la comunicación interna va más allá de la simple transmisión de información. Su verdadero valor radica en ser el motor que alinea las acciones con el propósito de la organización, permitiendo que sus valores, visión y formas de trabajo se impregnen en todos los niveles. Con la irrupción del trabajo remoto y la implementación del Digital Workplace, la comunicación interna ha asumido un rol aún más estratégico, sirviendo como el engranaje que conecta y activa las dinámicas organizacionales. No son las herramientas digitales las que crean la cultura corporativa, sino la forma en que estas potencian la eficiencia y facilitan que la cultura se traduzca en acciones concretas.

En este sentido, la sinergia entre el Digital Workplace y una comunicación interna efectiva es esencial no solo para mantener la cohesión, sino también para activar la innovación y maximizar la productividad de manera coherente con los objetivos de la organización.

Estudios recientes sugieren que las organizaciones que combinan de manera eficaz la tecnología con la comunicación interna logran mayores niveles de *engagement* y cohesión en sus equipos. Según una investigación de McKinsey, las empresas con una comunicación interna robusta y una integración adecuada de herramientas digitales reportan un aumento del 25% en la productividad de los empleados.

El Digital Workplace: una nueva era para la comunicación

El Digital Workplace representa un ecosistema digital integrado que centraliza las herramientas, plataformas y recursos necesarios para que los empleados se conecten, innoven, involucren y colaboren, sin importar su ubicación física. Este concepto trasciende la infraestructura tecnológica, convirtiéndose en un espacio de trabajo que redefine la interacción, la productividad y, sobre todo, la comunicación interna.

La principal ventaja del Digital Workplace radica en su capacidad para romper las barreras físicas y facilitar una comunicación fluida en tiempo real entre empleados, equipos y los distintos departamentos de una empresa.

Existen diversidad de plataformas que ofrecen capacidades necesarias en un Digital Workplace. Desde un simple equipo en Teams hasta un site de colaboración en Sharepoint o plataformas globales como Viva. Es necesario abordar la construcción de un Digital Workplace con la visión del

empleado en el centro de las funcionalidades, potenciando la comunicación relevante y significativa para ellos, y ofreciendo características como:

- ◆ **Multicanal:** Accesible desde un navegador o integrado dentro de Teams en sus versiones web o aplicación de escritorio.
- ◆ **Responsive:** Se adapta al dispositivo del usuario, ya sea tablet, móvil o PC1.
- ◆ **Segmentable:** Permite segmentar el contenido por audiencias o grupos de usuarios del directorio activo de la empresa.
- ◆ **Medible:** Incluye un cuadro de mando para medir el uso y el *engagement* de los empleados.
- ◆ **Bi-direccional:** Incluye un cuadro de mando para medir el uso y el *engagement* de los empleados.
- ◆ **Fácil de gestionar:** Incluye un cuadro de mando para medir el uso y el *engagement* de los empleados.
- ◆ **UX optimizado:** Diseño y navegación optimizados a lo largo de muchos años y clientes.
- ◆ **Buscador avanzado**
- ◆ **Categorización y segmentación**
- ◆ **Canal de feedback**
- ◆ **Asistente de creación de noticias**
- ◆ **Plantillas de noticias**
- ◆ **Página de perfil del empleado**
- ◆ **Directorio de empleados**



Desafíos en la implementación del Digital Workplace

A pesar de las ventajas, la implementación del Digital Workplace presenta varios desafíos:

- ◆ **Resistencia al cambio:** Algunos empleados prefieren los métodos tradicionales de trabajo. Es crucial invertir en programas de capacitación y estrategias de cambio cultural.
- ◆ **Adopción cultural:** El éxito depende no solo de la tecnología, sino también de la adopción cultural dentro de la organización.
- ◆ **Capacitación y destrezas:** Los empleados deben ser capacitados para usar las nuevas herramientas de comunicación de manera efectiva.

El contexto del trabajo híbrido

La pandemia forzó a muchas empresas a adoptar rápidamente tecnologías que permitieran el trabajo remoto. Ahora, las organizaciones se enfrentan a un nuevo desafío: mantener la cohesión y eficiencia con un modelo de trabajo híbrido. Gartner define el trabajo híbrido como una situación en la que se puede trabajar tanto físicamente juntos como separados, temporalmente o de forma permanente.

Los escenarios de trabajo híbrido han introducido nuevos retos y oportunidades en la comunicación interna. La pandemia y la transición hacia modelos de trabajo flexibles y distribuidos obligaron a muchas empresas a adoptar rápidamente tecnologías que facilitaran el trabajo remoto. Ahora, con una mezcla de empleados trabajando en la oficina y desde casa, la comunicación interna debe evolucionar para mantener la cohesión y la eficiencia.

En este contexto, **la comunicación interna se convierte en un pilar fundamental para reforzar el sentido de pertenencia y la lealtad, aumentar la motivación, la salud laboral y optimizar los mecanismos de comunicación.**

Las empresas que logran una comunicación interna efectiva pueden aumentar la productividad, fomentar un buen ambiente de trabajo y fortalecer la reputación de la compañía.

La clave está en adaptar la comunicación a las personas que integran la organización, creando mensajes personalizados y relevantes, y asegurando que la información llegue a las personas adecuadas en el momento oportuno. Además, es vital que la comunicación sea bidireccional, permitiendo que los empleados se sientan escuchados y valorados. La integración de tecnologías como Viva, SharePoint y Teams puede facilitar esta interacción, proporcionando plataformas que no solo transmitan información, sino que también promuevan la colaboración y la innovación.

En definitiva, un Digital Workplace bien estructurado, apoyado por una estrategia de comunicación interna sólida, puede transformar la manera en que los empleados se conectan y colaboran, generando un impacto positivo en la organización.

Importancia de la comunicación interna

Los modelos de trabajo híbrido y remoto están revolucionando la forma en que las empresas operan y se comunican internamente. Esta transformación está siendo impulsada por la necesidad de adaptarse a un entorno laboral cambiante y por los avances tecnológicos que facilitan la colaboración a distancia, por lo tanto, es fundamental que las organizaciones establezcan una clara comunicación con metas y objetivos aprovechando al máximo las oportunidades que ofrece el trabajo en la era digital manteniendo a sus equipos conectados, comprometidos y productivos.

La comunicación interna en un entorno híbrido se vuelve crucial para varios aspectos:

- ◆ **Reforzar el sentido de pertenencia y la lealtad:** el compromiso de los empleados con la organización.
- ◆ **Aumentar la motivación y paliar el miedo:** Mantener a los empleados informados y escuchados reduce la incertidumbre y aumenta la moral.
- ◆ **Favorecer un buen ambiente de trabajo:** La transparencia y la apertura en la comunicación facilitan un entorno laboral saludable.
- ◆ **Optimizar los mecanismos de comunicación:** Herramientas como Viva, SharePoint y Teams permiten una comunicación más eficiente y colaborativa.
- ◆ **Fortalecer la reputación e imagen de la compañía:** Una buena comunicación interna también mejora la percepción externa de la empresa.
- ◆ **Contemplar la salud de los trabajadores:** La comunicación sobre bienestar y salud mental es más importante ahora que nunca.

Claves para el éxito en la comunicación interna

Se destacan seis claves para el éxito en la comunicación interna:

- 1 **Objetivos medibles:** La comunicación debe tener objetivos claros y medibles para ser efectiva.
- 2 **Adaptar la organización a las personas:** La comunicación debe ser bidireccional e interesar tanto a los empleados como a la empresa.
- 3 **Escuchar más:** La mitad de las organizaciones no traduce el *feedback* en acciones de mejora. Escuchar a los empleados es fundamental.
- 4 **Conocer a los empleados:** Adaptar el mensaje de la empresa a los diferentes públicos internos es crucial.
- 5 **Cambiar el entorno:** El entorno influye en la forma de actuar de las personas. Cambiar el entorno puede modificar conductas y hábitos.
- 6 **Soluciones personalizadas:** Cada organización tiene retos únicos que deben ser abordados con estrategias específicas.





Estrategias para el éxito en la comunicación interna y el impacto del Digital Workplace

Un enfoque integral para la cohesión y el engagement en tiempos de trabajo remoto

En el entorno dinámico y cada vez más digitalizado de hoy, las organizaciones se enfrentan a retos significativos en términos de comunicación interna y cohesión de los empleados. Este informe realizado por KREAB Colombia en conjunto con Views Corporation y Raona explora las claves para una comunicación interna exitosa y el impacto de un Digital Workplace bien estructurado, destacando la importancia de la adopción cultural y las tecnologías al servicio de la comunicación.

Tecnología al servicio de la comunicación

En el contexto del trabajo híbrido, la tecnología juega un papel fundamental en la comunicación interna. Hay cinco atributos clave que deben tener estas tecnologías:

◆ **Significativa:**

La información debe ser valiosa y relevante para los empleados, facilitando cambios deseados.

◆ **Personalizada:**

Los contenidos deben estar dirigidos e individualizados, hablando directamente a cada usuario.

◆ **Contextualizada:**

El mensaje correcto debe llegar en el momento y lugar adecuados facilitan un entorno laboral saludable.

◆ **Inclusiva:**

La plataforma debe ser accesible para todos los empleados, ofreciendo formatos de fácil consumo.

◆ **Participativa:**

Debe fomentar la comunicación bidireccional y la colaboración entre empleados y equipos.

- ◆ **Significativa:** La información debe ser valiosa y relevante para los empleados, facilitando cambios deseados.
- ◆ **Personalizada:** Los contenidos deben estar dirigidos e individualizados, hablando directamente a cada usuario.
- ◆ **Contextualizada:** El mensaje correcto debe llegar en el momento y lugar adecuados. facilitan un entorno laboral saludable.
- ◆ **Inclusiva:** La plataforma debe ser accesible para todos los empleados, ofreciendo formatos de fácil consumo.
- ◆ **Participativa:** Debe fomentar la comunicación bidireccional y la colaboración entre empleados y equipos.

El impacto de la comunicación interna en la cohesión y el engagement

Uno de los desafíos más complejos que enfrentan las organizaciones al implementar un entorno digital es mantener la cohesión entre sus empleados, especialmente en tiempos de trabajo remoto. La comunicación interna juega un rol vital en este contexto, ya que el equipo comunica y asimila los valores, metas, cultura y directrices de la empresa.

Cuando se fusiona la comunicación interna efectiva con un Digital Workplace bien estructurado, se generan importantes beneficios para la empresa:

◆ **Los entornos Aumento del engagement de los empleados:**

Los entornos Aumento del *engagement* de los empleados: de trabajo digital bien implementados permiten que los empleados se sientan más conectados, incluso en la distancia. La interacción constante, el acceso a información relevante y la posibilidad de compartir ideas en tiempo real son factores que aumentan el sentido de pertenencia y la motivación del equipo.

◆ **Mejora de la productividad:**

La capacidad de los empleados para colaborar sin implementados permiten que los empleados se sientan más conectados, incluso en la distancia. La interacción constante, el acceso a información relevante y la posibilidad de compartir ideas en tiempo real son factores que aumentan el sentido de pertenencia y la motivación del equipo.

◆ **Cohesión organizacional:**

Un sistema de comunicación interna que aprovecha el Digital Workplace facilita la integración entre departamentos y equipos dispersos, eliminando los “silos” informativos y fomentando una cultura de colaboración transversal.

La comunicación interna y la adopción de un Digital Workplace bien estructurado son esenciales para mantener la cohesión y el *engagement* en tiempos de trabajo remoto. Al seguir las claves para una comunicación efectiva y aprovechar las tecnologías con los atributos adecuados, las organizaciones pueden superar los desafíos y fomentar un entorno de trabajo más conectado y productivo.

Análisis “Estudio Desafíos del trabajo híbrido en Colombia 2024”

El estudio realizado por KREAB Colombia y Views Corporation en alianza con Raona a 231 empresas revela información crucial sobre cómo las entidades en Colombia han abordado la transición hacia el trabajo híbrido, los retos que han enfrentado en su implementación, y las perspectivas de empleadores respecto a esta nueva normalidad laboral. En este apartado se resumen los resultados más relevantes, que ponen en evidencia tanto el estado de adopción de este modelo como los desafíos y oportunidades que presenta.



Adopción de entornos híbridos en empresas colombianas

A pesar de que el trabajo híbrido ha ganado popularidad en el contexto global, el estudio muestra que en Colombia el modelo presencial sigue siendo predominante. El 90.2% de las empresas mantiene el formato presencial como la modalidad principal, mientras que solo el 5.7% de las empresas ha adoptado el trabajo híbrido como formato dominante. El trabajo remoto, por otro lado, es aún menos frecuente, representando solo el 4.1%.

Tipo de trabajo predominante en las empresas
% de empresas-RU

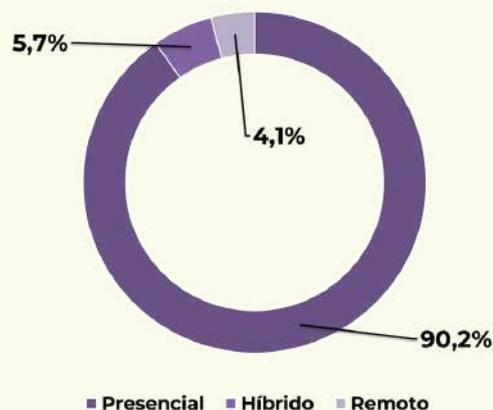


Gráfico 1: Distribución del formato de trabajo en las empresas colombianas



Aunque el formato híbrido sigue siendo minoritario, es importante destacar que dentro de ese 90.2% de empresas que operan predominantemente en modalidad presencial, un 35.98% de los cargos permite alguna forma de trabajo híbrido o remoto. Esto indica que, aunque el cambio hacia la flexibilidad laboral está en marcha, sigue siendo una modalidad relativamente nueva en el país.

Desafíos en la gestión del personal en entornos híbridos

El trabajo híbrido ha traído consigo varios desafíos importantes para las empresas, siendo uno de los más críticos la comunicación y coordinación de los equipos. Según el estudio, el 81.74% de las empresas señala que este aspecto ha sido su mayor obstáculo. La adaptación cultural de los nuevos empleados es otro desafío significativo, mencionado por el 73.09%, lo que evidencia que integrar nuevos talentos en un entorno de trabajo más flexible requiere de un enfoque más robusto en términos de alineación cultural y comunicación interna.

Entorno híbrido en la contratación del talento

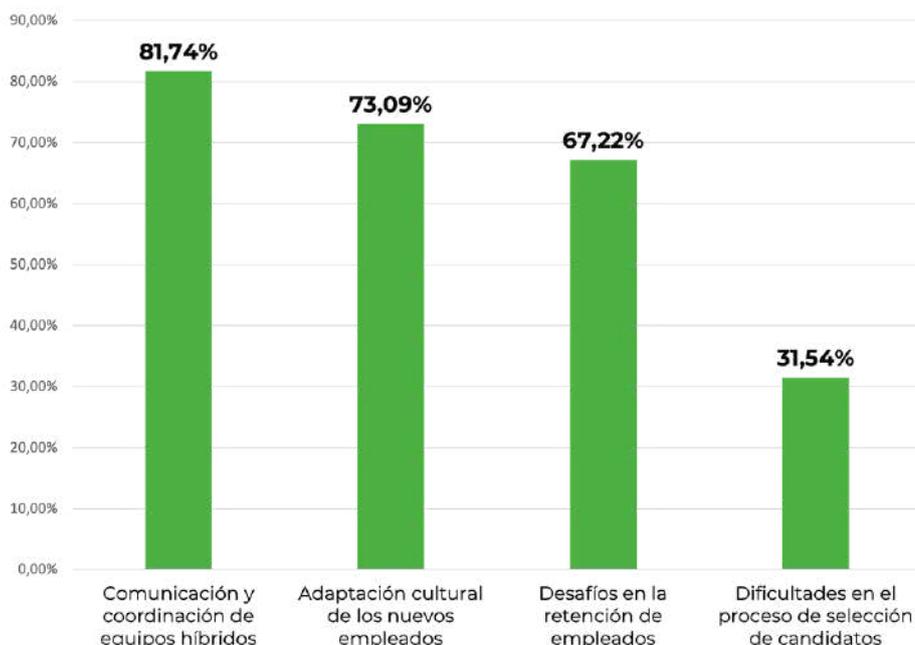


Gráfico 2: Principales desafíos en la gestión del personal en entornos híbridos





Además, la retención de talento ha sido un reto importante para el 67.22% de las empresas. Este resultado subraya la necesidad de desarrollar estrategias para mantener el compromiso de los empleados en un entorno de trabajo menos tradicional y con menos interacciones cara a cara. La falta de herramientas o la falta de capacitación adecuada también son factores que dificultan la adaptación al trabajo híbrido.

Perspectivas de empleadores frente a la nueva normalidad del trabajo híbrido

El estudio realizado por Kreab Colombia y Views Corporation en alianza con Raona revela que los empleadores están reconociendo las ventajas potenciales del trabajo híbrido, pero también manifiestan preocupaciones significativas sobre su implementación. Un 32.81% de las empresas reporta que la productividad ha mejorado ligeramente con el trabajo híbrido, mientras que un 19.13% menciona que ha mejorado considerablemente. Esto sugiere que, con las herramientas adecuadas y una buena gestión, los entornos híbridos pueden incrementar la eficiencia de los equipos.



Entono híbrido en la productividad del equipo de trabajo

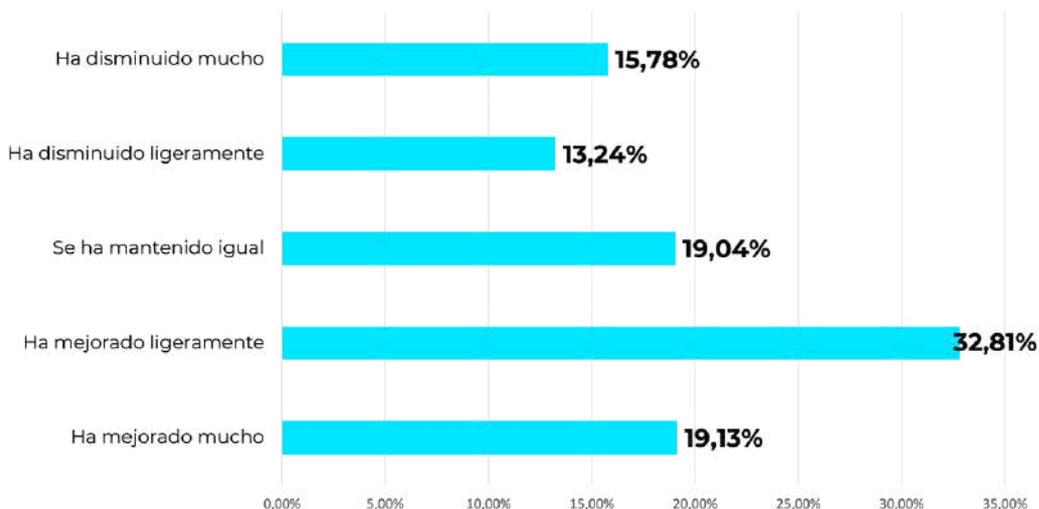


Gráfico 3: Impacto del trabajo híbrido en la productividad



Por otro lado, la adaptabilidad se considera la habilidad más valorada en un entorno híbrido, con un 92.41% de las empresas destacándola como crucial. Esta capacidad de ajustarse a nuevos contextos y desafíos tecnológicos es vista como un factor clave para el éxito del trabajo híbrido. Además, la colaboración remota es igualmente prioritaria, siendo mencionada por el 90.97% de los encuestados, lo que refuerza la importancia de herramientas de comunicación digital efectivas.

Reforzando la sinergia entre el Digital Workplace y la Comunicación Interna

Los hallazgos de este estudio subrayan la importancia de una sinergia eficaz entre el Digital Workplace y la Comunicación Interna. Los desafíos mencionados, como la falta de interacción personal y las dificultades en la coordinación de equipos dispersos, refuerzan la necesidad de contar con un ecosistema digital que permita una comunicación fluida y una colaboración efectiva. La implementación de plataformas como Microsoft Teams o Slack, combinada con estrategias claras de comunicación interna, no solo facilita el trabajo remoto, sino que también mejora el *engagement* y la cohesión de los empleados.

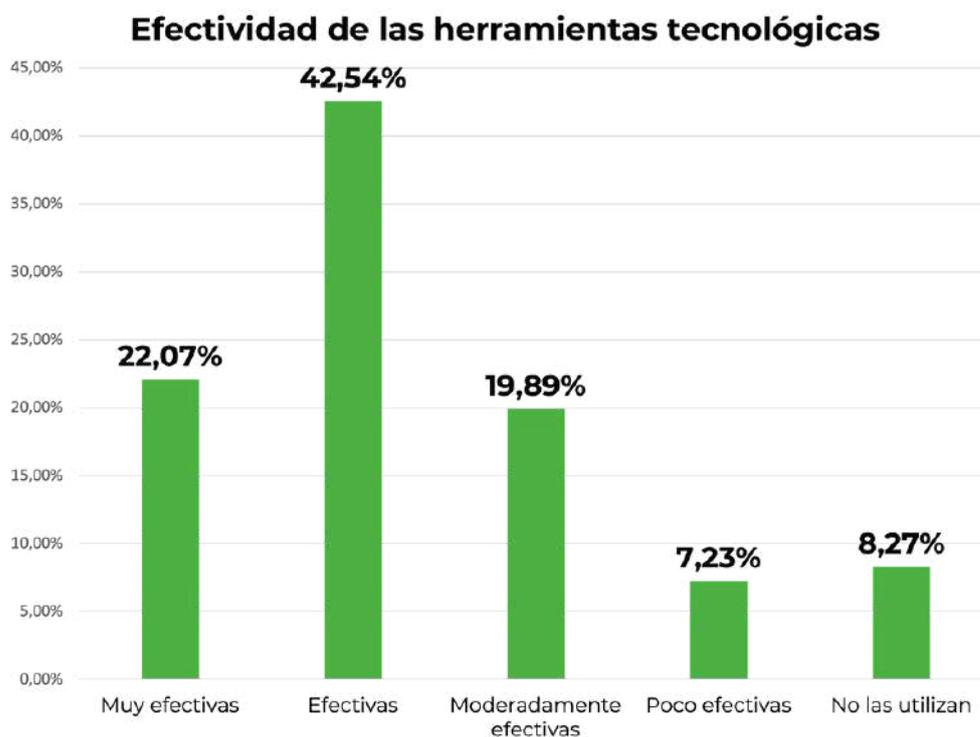
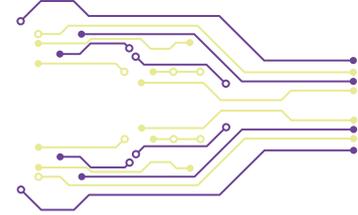


Gráfico 4: Efectividad de herramientas tecnológicas en entornos híbridos

Los resultados del estudio destacan la necesidad de que las empresas colombianas se adapten más rápidamente a los modelos de trabajo híbrido, asegurando que las herramientas digitales y la comunicación interna estén alineadas para superar los desafíos que plantea esta nueva realidad laboral.

Conclusiones y recomendaciones



En este Estudio de Consultoría Estratégica, se han explorado aspectos clave relacionados con la sinergia entre el Digital Workplace y la comunicación interna, así como los resultados del estudio "Desafíos del Trabajo Híbrido en Colombia 2024". A continuación, se presentan las conclusiones y recomendaciones más importantes:

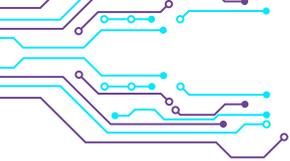
Resumen de los puntos clave:



El Digital Workplace ha transformado la forma en que las organizaciones operan, proporcionando un entorno flexible que facilita la colaboración, la comunicación y el acceso a recursos desde cualquier lugar. Esta evolución tecnológica ha sido esencial para afrontar los retos del trabajo híbrido, un modelo que, aunque creciente, aún enfrenta barreras importantes en Colombia.



A través del análisis del estudio de Views Corporation, se observó que, aunque la mayoría de las empresas colombianas siguen utilizando un formato de trabajo presencial, el trabajo híbrido ha comenzado a ganar terreno. Sin embargo, los principales desafíos incluyen la comunicación y coordinación de equipos, la retención de talento y la adaptación cultural de los empleados a entornos más flexibles. Las empresas que han logrado implementar con éxito un entorno híbrido reportan mejoras en la productividad, especialmente cuando se apoyan en herramientas tecnológicas adecuadas.



La integración del Digital Workplace con una estrategia sólida de comunicación interna es esencial para enfrentar estos retos. Esta combinación permite a las empresas mantener la cohesión, mejorar el *engagement* de los empleados y garantizar que la información fluya de manera eficiente, independientemente de la ubicación física de los equipos.



La creciente demandas de flexibilidad laboral, ha tenido un profundo impacto en la comunicación interna de las organizaciones. La forma en que los empleados interactúan entre sí, colaboran y se alinean con los objetivos estratégicos de la empresa ha cambiado por lo que se deben adaptar estrategias de comunicación interna para responder a este nuevo contexto.

Aprovechando la sinergia para mejorar el trabajo en equipo y la productividad

Las empresas en Colombia pueden aprovechar esta sinergia implementando plataformas digitales que faciliten la comunicación bidireccional, la colaboración en tiempo real y el acceso a información relevante de manera centralizada. Herramientas como Microsoft Teams o Slack permiten a los empleados conectarse y trabajar en conjunto de forma más eficiente, lo que mejora tanto la productividad como la satisfacción laboral.

Además, un entorno de trabajo digital integrado puede fomentar una cultura de transparencia y compromiso, lo que refuerza la conexión entre los empleados y la organización. Esto, a su vez, influye directamente en el bienestar de los empleados, ya que un entorno de trabajo flexible y bien gestionado puede equilibrar mejor las demandas profesionales y personales, reduciendo el estrés y el desgaste.

Recomendaciones para empresas que integran el Digital Workplace y la Comunicación Interna

Para aquellas empresas que están en las primeras etapas de la integración del Digital Workplace con estrategias sólidas de comunicación interna, se recomiendan las siguientes acciones:

- 1 Implementar herramientas de comunicación y colaboración:**
Seleccionar plataformas que permitan la interacción fluida entre empleados, como videoconferencias, chats y espacios compartidos de trabajo. Es importante personalizar estas herramientas para que se ajusten a las necesidades específicas de la empresa.
- 2 Desarrollar una estrategia de comunicación interna clara:**
Definir los canales y flujos de información, asegurando que todos los empleados, tanto presenciales como remotos, tengan acceso a los mismos recursos y estén informados sobre las metas y cambios en la empresa.
- 3 Fomentar una cultura de adaptación tecnológica:**
Ofrecer programas de capacitación continuos para garantizar que los empleados se sientan cómodos utilizando las nuevas herramientas digitales. Incluir programas que promuevan el aprendizaje intergeneracional y el soporte técnico constante.
- 4 Promover el liderazgo digital:**
Los líderes empresariales deben ser ejemplo en el uso de las herramientas del Digital Workplace. Al promover una cultura de colaboración y *engagement* a través de la tecnología, los empleados estarán más motivados a adoptar estas prácticas.
- 5 Monitorear y ajustar:**
Es fundamental realizar un seguimiento continuo del impacto de las herramientas tecnológicas en la productividad y el compromiso de los empleados, para ajustar las estrategias de acuerdo con las necesidades cambiantes de la empresa.

En conclusión, la combinación del Digital Workplace con una comunicación interna efectiva no solo es clave para mejorar la productividad y el bienestar de los empleados en Colombia, sino que también es una estrategia fundamental para que las empresas se adapten con éxito a la nueva normalidad del trabajo híbrido.

ANEXO 1: FICHA TÉCNICA DESAFÍOS DEL TRABAJO HÍBRIDO EN COLOMBIA 2024

Método de investigación	Cuantitativa
Técnica de recolección	Captura de información mediante encuestas online, presencial y telefónica
Fuente de datos	Primaria con personas que cumplan los filtros de la investigación
Instrumento o herramienta de recolección	Encuestas: cuestionario estructurado
Target	VP, Directores o Gerentes de Recursos Humanos o similares de empresas grandes en Colombia que tengan influencia en el proceso de comunicación interna de la empresa
Muestra Colombia	231 encuestas
Regiones y fechas de recolección	Ciudades: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Eje Cafetero y otras Fechas: Julio - Agosto 2024

CONTACTO

Alfonso Castro Cid.

Managing Partner, Kreab Colombia.

+57 314 334 4278

Norah Lucia Daza.

Directora de Comunicaciones Corporativas

Kreab Colombia.

+57 316 698 3255

www.kreab.com/bogota

Calle 98 N° 10 – 32 Ofc. 504

Bogotá D.C. - Colombia

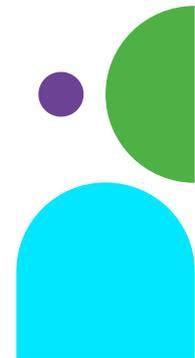
Luis Feijoo

Internacionalization Manager

+34 644793248

luis.feijoo@raona.com

www.raona.com



KREAB
WORLDWIDE

raona
coding corporate futures

views
EXPERIENCE IN INNOVATION