

Capital Humano

- Conciliación y diversidad

Comunicación interna y conciliación: una perspectiva desde el teletrabajo

Cid, Flor

Capital Humano, Nº 351, Sección Conciliación y diversidad / Tribuna, Marzo 2020, Wolters Kluwer



Flor Cid

Directora de FlorCidComunicacion



Desarrollar el desempeño profesional desde un lugar distinto a la propia oficina. Este hecho se está convirtiendo en una realidad cada vez más evidente en un mayor número de empresas. Tanto es así que hablar de conciliación casi siempre lleva asociada una medida que propicie a los empleados poder trabajar de forma flexible sin presencia física en la compañía, bien sea durante unos días u horas a la semana, bien se convierta en la dinámica de trabajo habitual a tiempo completo.

El uso creciente de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación está afectando de lleno al panorama laboral en todas sus facetas y, si bien la necesidad de conciliar ya era un imperativo en el pasado, el nuevo contexto allana notablemente el camino para alcanzarla dentro de las empresas gracias al fomento del teletrabajo.

Mucho se ha hablado también de las ventajas e inconvenientes de adoptar esta medida en función del tipo de compañía y del sector donde ésta lleve a cabo su actividad. Lo cierto es que, por regla general, es el propio escenario de la sociedad conectada el que invita, por no decir «empuja», a adherirse de algún modo y en algún momento a esta modalidad de trabajo, en beneficio ya no solo del empleado, sino de la propia compañía y su cuenta de resultados.

Llegados a este punto, la cuestión a abordar en este artículo es cuál debe ser la labor de la comunicación interna ante este nuevo escenario. En este sentido, expertos de la agencia de comunicación de Madrid Notorius Comunicación han desarrollado algunas reflexiones que ponen en valor la misión de los equipos de comunicación interna como responsables de fortalecer los vínculos con los trabajadores a distancia. Y es que la búsqueda del equilibrio en las relaciones del trabajador con la empresa debe ser fundamental en el día a día, tanto para comunicarse directamente con ellos, como para que conozcan el rol que siguen desempeñando dentro de la misma. Y todo ello implica una necesaria adaptación del plan de comunicación ante dichos cambios, como medida esencial que garantice *a priori* su correcta implementación y funcionamiento. Por regla general, ante todo, el foco de dicho plan debe contemplar las bondades de reforzar los lazos emocionales a través de una adecuada política de comunicación interna estructurada en acciones concretas y cuantificables.

Si hay algo que para mí tiene una importancia crucial en el marco de sus argumentos, es todo aquello que centra la atención en la capacidad de involucrar a los trabajadores remotos. En este sentido, los expertos mencionan las **videoconferencias** como herramientas para fomentar los lazos existentes, así como para incrementar la eficacia y la productividad. Además, el desarrollo de **chats grupales** y de **blogs corporativos** que faciliten su participación es otra de las piezas fundamentales, donde la labor de la comunicación interna ha de ser mantenerlos activos, actualizados e invitar a su participación dentro de ellos.

La apuesta desde comunicación interna debe seguir siendo poner en valor la necesidad de llevar a cabo reuniones de equipo, tanto formales como informales, así como el desarrollo de charlas y eventos sectoriales en las ocasiones que así se requiera

REUNIONES PERIÓDICAS PRESENCIALES

Ahora bien, si hablamos de reforzar los lazos emocionales en beneficio del propio negocio, nunca hay que olvidar el componente humano de los mismos; y éste siempre

viene reforzado por el contacto directo y periódico entre las personas que forman parte de la compañía. Es por ello que la apuesta desde comunicación interna debe seguir siendo poner en valor la necesidad de llevar a cabo reuniones de equipo, tanto formales como informales, así como el desarrollo de charlas y eventos sectoriales en las ocasiones que así se requiera.

Los nuevos tiempos invitan a consolidar nuevas fórmulas de trabajo, donde queda un largo camino por recorrer y también por regular. La posibilidad de conciliar está hoy más al alcance que nunca, siempre que se avance paso a paso y con una estrategia bien definida desde comunicación, en línea con el resto de responsables y mandos intermedios que integran el negocio. Llevar o no a buen puerto un escenario tan apetecible, tanto por sus bondades como por su eficacia, dependerá en gran medida del enfoque que se aporte y desarrolle desde comunicación interna, una pieza protagonista que tiene mucho que decir dentro de todo este proceso.



[Opinar \(0\)](#)

Queremos saber tu opiniónNombre