

El lugar de trabajo impulsado por las personas

Dotar de recursos a los empleados y a los equipos para que
rindan al máximo

Dotar de recursos a las personas para que alcancen todo su potencial con la tecnología

Nos adentramos en una era de rápida transformación del lugar de trabajo con la capacidad de maximizar el potencial humano como nunca. Los lugares de trabajo intergeneracionales, los nuevos patrones de trabajo en equipo y colaboración, y los modelos de trabajo híbrido se están convirtiendo en la norma en muchos sectores. La ubicación importa menos. El trabajo se está volviendo más digital y todo se mueve más rápido. La tecnología nos empuja con más fuerza a medida que el ritmo de la innovación se acelera, y las empresas están ahora centradas en hallar las herramientas adecuadas para respaldar estas necesidades, dentro del flujo de trabajo natural.

En este e-book, se explicará cómo las plataformas de experiencia del empleado (EXP) ayudan a modernizar los procesos de recursos humanos (RR. HH.) al proporcionar una base a partir de la cual las personas y los equipos pueden lograr todo su potencial. Se detallará cómo las plataformas de experiencia del empleado pueden ayudar a las organizaciones a fomentar una cultura más integradora creada en torno a la conexión humana, el conocimiento, el propósito y el crecimiento, y se analizará cómo Microsoft y nuestros partners lideran el camino para que esta visión sea una realidad.

Índice

4

Cuando los empleados prosperan,
las organizaciones prosperan

9

Un movimiento hacia las plataformas
de experiencia del empleado

11

Una buena experiencia de empleado
incluye cuatro elementos

- 12** Conexión
- 15** Conocimiento
- 18** Propósito
- 21** Crecimiento

25

Dotar de recursos a personas
y equipos para conseguir más juntos



Cuando los empleados prosperan, las organizaciones prosperan

«En el dinámico entorno económico actual, los empleados prósperos son los que darán ventaja competitiva a las organizaciones».

Satya Nadella

Presidente y director general, Microsoft



Los directivos deben desarrollar una cultura de confianza y flexibilidad que permita a las personas y a las organizaciones adaptarse continuamente a lo que está por venir, para que los empleados prosperen con el trabajo híbrido. Para hacer más, ser más y conseguir mejores resultados mediante una plantilla capacitada, hay que transformar los modelos tradicionales de trabajo y cultura con herramientas que nos guíen.

Conforme la tecnología se está convirtiendo en el mecanismo nuevo para mejorar la experiencia vivida por los empleados, los cambios aportan la lección de que la productividad humana no se mide solo por el compromiso o la eficiencia.

Las empresas con visión de futuro invierten en nuevas estrategias de experiencia del empleado (EX) donde el bienestar, la cohesión del equipo y la confianza son los ejes del éxito y los catalizadores de la creatividad, la innovación y la resiliencia.

Para lograr una experiencia centrada en el empleado, el reto lo constituye la forma de reunir herramientas y capacidades de forma natural, en el flujo del trabajo diario.

Para los directivos que deseen crear su propia experiencia integrada del empleado, existen tres áreas de oportunidad:

1. Empieza con las necesidades de personas y equipos¹

Con las estrategias de experiencia del empleado (EX) se dota de recursos a personas y a equipos para que se responsabilicen de su realización, crecimiento y éxito, e incrementan el impacto de los responsables mediante la formación, el apoyo y los conocimientos protegidos por la privacidad. La experiencia del empleado crea sencillos hábitos y rutinas repetibles en todos los niveles de la organización que conllevan el compromiso y el éxito en el trabajo. La experiencia del empleado tiene que ver con la confianza, la transparencia, el cuidado y la empatía. Tiene que ver con el liderazgo, la cultura, el crecimiento, las comunidades y la equidad.¹

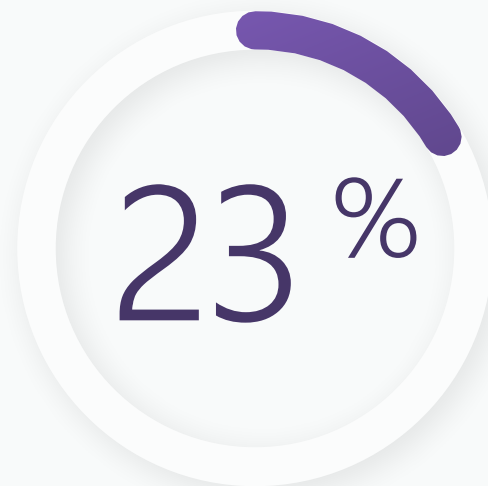
Los mejores líderes utilizarán la experiencia del empleado para lo siguiente:

- Crear mejores puntos de conexión, independientemente de dónde, cuándo y cómo trabajen las personas
- Dar prioridad a la formación y el desarrollo a fin de facilitar que los empleados hallen su próxima oportunidad de crecimiento
- Crear sencillos hábitos y rutinas repetibles en todos los niveles de la organización que conllevan el compromiso y el éxito en el trabajo

2. El rendimiento de la empresa mejora con inversiones en personal coherentes y centradas en la misión¹

La transformación de la experiencia del empleado en un ejercicio de cambio cultural depende en gran medida de una cultura de apoyo. Se obtienen más beneficios, clientes más satisfechos y empleados más comprometidos si se da prioridad a la inversión en las personas, independientemente del entorno de la empresa.

Para dirigir con misión y propósito, céntrate en la confianza, la transparencia, la inclusión y el apoyo.



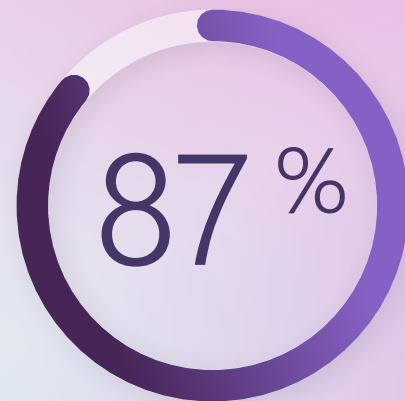
Las organizaciones con empleados muy comprometidos tienen un 23 % más de rentabilidad.²

3. La excelencia en la experiencia del empleado se traduce directamente en resultados empresariales

Los directivos que quieran equilibrar los intereses de los empleados con el éxito de sus organizaciones deben tener en cuenta dos aspectos principales:

- **Acabar con la paranoia de la productividad:** el 85 % de los directivos afirma que, con el cambio al trabajo híbrido, resulta difícil sentirse seguros de que los empleados mantengan su productividad.³ Esta mentalidad se traduce en una forma de «agobio digital» y el estrés se ha disparado por la presión de los empleados que intentan demostrar que están trabajando.

Para superar la paranoia, los directivos deben dejar de preocuparse de si los empleados *trabajan lo suficiente* y ayudarles a centrarse en el *trabajo más importante*.



de los empleados afirman que son productivos en el trabajo.



de los directivos afirman tener plena confianza en la productividad de su equipo.

Se preguntó a los encuestados: «*En un día normal, ¿en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? "Cuando trabajo, me siento productivo"*». A los encuestados en un puesto directivo se les preguntó: «*¿En qué medida supone un reto la afirmación siguiente a la hora de pensar en los cambios nuevos que ha provocado el cambio al trabajo híbrido? "Confío en que mis empleados son productivos"*».

Fuente: [El trabajo híbrido solo es trabajo. ¿Lo estamos haciendo mal?](#), informe especial del índice de tendencias laborales de Microsoft, 22 de septiembre de 2022.



- **Vuelve a contratar a los empleados:** el 76 % de los empleados afirman que permanecerían más tiempo en la empresa si pudieran obtener más beneficio del apoyo a la formación y el desarrollo, y las cifras aumentan aún más en el caso de los responsables de la toma de decisiones de la empresa (+7).³ Dar prioridad a la formación y al crecimiento de los empleados constituye una fórmula ganadora de retención para las organizaciones, pero, por el contrario, si se descuida, podría constituir una amenaza existencial.

En última instancia, la experiencia del empleado no tiene que ver con herramientas, procesos, sistemas ni eficiencias, sino con la cultura y la misión de una empresa. Permite que las organizaciones se hagan cargo de su crecimiento y éxito, y mejora a los empleados y los equipos a través de la formación, el apoyo y los conocimientos impulsados por la cultura.

¹ [The Definitive Guide: Employee Experience](#), Bersin, Josh, 2021.

² [The Powerful Relationship Between Employee Engagement and Team Performance](#), Gallup 2020.

³ [El trabajo híbrido solo es trabajo. ¿Lo estamos haciendo mal?](#), informe especial del índice de tendencias laborales de Microsoft, 22 de septiembre de 2022.



Un movimiento
hacia las plataformas
de experiencia
del empleado

Microsoft Viva es la primera plataforma de experiencia del empleado (EXP) integrada que ayuda a cada persona de una organización a conectarse, comprometerse, aprender y crecer, independientemente de cómo o dónde trabaje. Viva reúne todas las herramientas que necesitan los empleados para alcanzar el éxito en el mundo laboral actual en una solución unificada que facilita la conexión, el conocimiento, el propósito y el crecimiento.

Las plataformas de experiencia del empleado integradas como Viva se basan en las principales estrategias de experiencias para entablar conexiones significativas entre las personas en el trabajo y generar entornos laborales más satisfactorios y sostenibles y, en última instancia, de mayor rendimiento. Viva amplía la misión de la experiencia del empleado para incluir el equilibrio, el crecimiento y el bienestar, y crea ciclos virtuosos en los que el éxito de la organización está impulsado por el éxito del individuo. Crea un sistema en el que prosperan las empresas, cuando prosperan las personas.

¿Qué hace que Microsoft Viva sea único?

| Conocimientos personalizados y basados en datos | En el flujo | Plataforma de confianza |
|--|--|--|
| <p>Viva es la única plataforma de experiencia de los empleados que aprovecha la eficacia de Microsoft Graph para ayudar a convertir los datos y conocimientos de tu lugar de trabajo en una ventaja competitiva.</p> | <p>Las experiencias integradas y exclusivas de Viva funcionan en Microsoft 365, Microsoft Teams y aplicaciones de terceros, por lo que puedes implicar a las personas de forma natural en su flujo de trabajo.</p> | <p>Basada en el cloud de Microsoft 365, Viva es una plataforma segura y ampliable para el desarrollo de soluciones personalizadas para tu empresa.</p> |

Viva se integra directamente en Microsoft Teams y se utiliza a través de Microsoft 365, para que los empleados encuentren lo que necesitan, en el momento que lo necesitan. Viva se puede personalizar y ampliar fácilmente, es accesible desde cualquier lugar y se integra con las herramientas que ya usan las organizaciones.



Una buena
experiencia de
empleado incluye
cuatro elementos

CONEXIÓN

La creación de una experiencia excelente para los empleados se ha convertido en un reto mayor que nunca y en este mundo híbrido los empleados se sienten estresados, desconectados o desvinculados. Es necesario un enfoque nuevo en el que la cultura y la experiencia de los empleados puedan satisfacer las necesidades de esta plantilla distribuida.

Las plataformas de experiencia del empleado integradas como Microsoft Viva han irrumpido para promover una cultura del lugar de trabajo más dinámica, conectada e inclusiva, donde fluyan libremente la información y el conocimiento y todos pertenezcan a ella. Las plataformas de experiencia del empleado aumentan la inclusión y la colaboración de todos, para obtener resultados con los que crezca y prospere la organización.

Con Viva puedes reforzar las conexiones en el lugar de trabajo al desarrollar una plataforma de comunicación y comunidad. Uno de los principales resultados empresariales es el aumento de la retención de los empleados.





Microsoft Viva puede:

- Ayudar a los empleados a descubrir información, noticias y recursos pertinentes y personalizados en las aplicaciones que usan a diario: contenido basado en IA y Microsoft Graph, además de información de Objetivos Viva y Temas Viva, en Microsoft 365
- Crear comunidades y lugares para conectar, donde cualquiera pueda intercambiar ideas para mantener a los empleados informados, motivados e inspirados
- Facilitar un diálogo bidireccional entre empleados y directivos, además de fomentar el debate abierto y el intercambio de conocimientos entre los empleados de distintos departamentos, ubicaciones geográficas e idiomas
- Conectar e implicar a los trabajadores con las herramientas, las personas y la información correctas que necesitan para rendir al máximo

Las organizaciones que se centran en la conexión obtienen un 87 % más de probabilidades de tomar decisiones mejores¹ y un 75 % más de rapidez en la comercialización de productos.¹

Veamos el ejemplo de Blum²: una empresa familiar de muebles que usa Viva para centralizar las noticias, las tareas y las conversaciones de la empresa, proporcionar a los empleados una línea de conexión constante con la marca accesible desde cualquier lugar. «No se trata de mantener una comunicación en una sola dirección», afirma Sarah Blum, especialista en la marca de empresa y contratación de Blum. «Pensamos en la dirección que queremos seguir juntos, [y] somos mejores [a la hora de] implicar a los empleados y mostrarles que están trabajando juntos como parte de algo grande».²

Con Microsoft Viva, los responsables de la toma de decisiones pueden considerar un nuevo conjunto de herramientas de liderazgo para interactuar directamente con los empleados y pueden crear lugares de conexión que favorezcan la fusión de puntos de vista y que las relaciones se estrechen más.

Gracias a un panel integrado y personalizado, Viva puede simplificar el día a día de un empleado y adaptar la experiencia a grupos de empleados, roles o ubicaciones geográficas específicas, de modo que las personas y las organizaciones puedan convertirse en mejores versiones de sí mismas.

¹ «[The Importance of Inclusion in the Workplace](#)», Korn Ferry.

² «[Blum: A Trusted Company in a New Era](#)», Casos de éxito de Microsoft, 23 de noviembre de 2021.



CONOCIMIENTO



La capacidad de obtener conocimientos y recomendaciones prácticas en tiempo real puede ser de ayuda para que todos los miembros de la organización trabajen de forma más inteligente y se mantengan centrados, sobre todo en un mundo híbrido que ha dificultado a los responsables y líderes la tarea de evaluar el rendimiento de los empleados.

Y esto constituye un factor crítico para la empresa en la búsqueda de más productividad y el compromiso y la retención de los empleados.

Según el informe del índice de tendencias laborales de Microsoft, solo el 43 % de los empleados afirma con seguridad que su empresa solicita los comentarios de los empleados al menos una vez al año, lo que significa que más de la mitad de las empresas (57 %) rara vez, o nunca, pregunta y escucha la experiencia de sus empleados en el trabajo.¹

Con los datos también se puede ayudar a los directivos a aumentar los conocimientos sobre cómo se sienten los empleados, con conocimientos sobre cómo trabajan. Esta visión integral del conjunto de la experiencia del empleado proporciona a los responsables más visibilidad del estado de la organización, lo que ayuda a los responsables sénior a abordar complejos retos culturales. Los responsables pueden recurrir a los datos para identificar el impacto del trabajo híbrido en los empleados y en su empresa, a fin de preparar nuevos planes de equipo para alcanzar unos hábitos de trabajo más saludables.

Unos conocimientos sólidos y procesables pueden favorecer un equilibrio saludable entre bienestar y productividad. Por ejemplo, PayPal (con Microsoft Viva y con el compromiso de sus directivos) pudo usar herramientas e integraciones avanzadas para llevar a cabo análisis más exhaustivos, abordar retos complejos y responder a los cambios con rapidez.



«Creo que abordar las cuestiones profundas que modelan la forma de dirigir nuestra empresa nos abrió la puerta a adoptar Ideas Viva a fin de conocer mejor el comportamiento de los empleados», explica Dan Torunian, vicepresidente de tecnología y experiencias de los empleados de PayPal. «Podemos cambiar rápidamente y hacer las adaptaciones adecuadas gracias a la posibilidad de tener ese pulso cuantificable de la plantilla».²

Microsoft Viva permite a los responsables y directivos aprovechar el poder de las herramientas de análisis y escucha en el lugar de trabajo a fin de saber qué programas funcionan bien e identificar las áreas de mejora. Aparte de recibir los comentarios de los empleados en las encuestas de toda la organización, ahora los responsables pueden obtener comentarios rápidos y continuos sobre la experiencia de su equipo con plantillas que cuentan con el respaldo de las investigaciones y que se han diseñado para impulsar el éxito del equipo.

Estos datos pueden servir a los responsables para identificar las normas de colaboración en equipo que pueden conducir al agotamiento y transformarlos en acción para conseguir un impacto duradero, con el establecimiento de planes de equipo que fomenten hábitos de trabajo saludables.



Microsoft Viva puede:

- Ofrecer a las personas conocimientos personalizados e incentivos que les ayuden a estar concentrados, a ser productivos y a estar atentos durante toda la jornada laboral
- Ayudar a los directivos a identificar y abordar las oportunidades de reducir el agotamiento y aumentar la productividad
- Conocer el impacto del trabajo híbrido en los empleados y la empresa
- Abordar los desafíos importantes para las empresas con herramientas avanzadas y conocimientos personalizados

Viva garantiza que las decisiones se basen en la información más actualizada y permite a los directivos tomar el pulso constantemente al rendimiento de sus empleados, con conocimientos oportunos y procesables, fundamentales para mantener la ventaja competitiva.

¹ [El trabajo híbrido solo es trabajo. ¿Lo estamos haciendo mal?](#), informe especial del índice de tendencias laborales, 22 de septiembre de 2022.
² [«PayPal Unlocks Workplace Data, Improves Employee Well-Being with Microsoft Viva Insights»](#), casos de éxito de Microsoft, 31 de enero de 2022.

PRO PÓSITO



Las expectativas de los empleados respecto a su trabajo se han visto alteradas de forma permanente por eventos recientes. La flexibilidad, la inclusión y un claro sentido de la finalidad son ahora elementos no negociables, y los empleados están ávidos de un *trato más humano*.

En la actualidad, con un valor demostrado y la aceptación de los directivos sénior, los equipos de Microsoft están sacando partido de herramientas de experiencia del empleado como los objetivos y los resultados clave (OKR).

Los objetivos clave ofrecen un marco de determinación de objetivos de eficacia probada para crear alineación, afinar el enfoque y crear una cultura de trabajo con productividad y compromiso elevados.

«Sobre todo en el nivel de los colaboradores individuales, los OKR han ayudado al personal a ver cómo el trabajo que hacemos repercute directamente en nuestra estrategia y nuestros objetivos empresariales».

Maryleen Emeric Leal

Directora de personal, organización de marketing de
Microsoft Modern Work¹



Las plataformas de experiencia del empleado como Microsoft Viva aportan más claridad y alineación de objetivos a escala, aparte de ofrecer a los empleados más visibilidad de los objetivos y de las prioridades de la organización.

Viva puede:

- Aclarar y coordinar los objetivos de toda la organización para que los empleados sepan cómo conseguir el éxito juntos
- Aumentar el rendimiento de las personas y los equipos en todos los departamentos con aprendizaje personalizado y formación específica basada en roles
- Ofrecer a las personas formas sencillas e intuitivas de encontrar y compartir conocimientos y prácticas recomendadas
- Aumentar la eficacia de la colaboración y las reuniones

No es sorprendente que pueda ser significativo el efecto de Viva en la retención de empleados, ya que estos tienen una mayor claridad de los roles o el trabajo:

- 3,95 veces más probabilidades de decir que piensan quedarse en la empresa al menos dos años²
- 7,1 veces más probabilidades de decir que apenas piensan en buscar un nuevo trabajo²
- 4,5 veces más probabilidades de decir que son felices en su empresa actual²



Microsoft Viva ayuda a entender mejor el impacto individual mediante el establecimiento de objetivos y resultados clave que se canalizan hacia las prioridades culturales básicas. Viva mejora un conocimiento clave de la productividad mediante la ayuda a prepararse para el día y la semana que hay por delante, con señales valiosas que mejoran los patrones de trabajo a través de un correo electrónico informativo diario personalizado. Viva ayuda a coordinar a las personas y los proyectos con prioridades empresariales estratégicas, a establecer objetivos claros y a permitir que las personas y los equipos logren más cosas juntos.

Con los resultados clave (OKR), cualquier persona de la organización puede ver el panorama general mediante objetivos claros y priorizando los resultados clave para mejorar la experiencia del empleado. Los OKR suprimen los silos mediante objetivos compartidos, equilibran la flexibilidad y la coherencia, y sirven de fuente de capacitación para equipos y personas.

¹ [El trabajo híbrido solo es trabajo. ¿Lo estamos haciendo mal?](#), informe especial del índice de tendencias laborales, 22 de septiembre de 2022.
² [«Focus and Alignment: How Microsoft Uses OKRs to Achieve Business Goals»](#), casos de éxito de Microsoft, 16 de mayo de 2022.

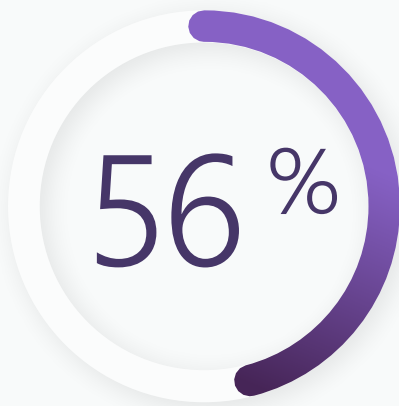
CRECIMIENTO

La inversión en formación y conocimiento se ha convertido en una parte fundamental de la estrategia para retener y fomentar los mejores talentos, lo que resulta muy importante en un mercado competitivo que se ha acelerado desde la pandemia. Las plataformas de experiencia del empleado como Microsoft Viva pueden desarrollar y retener a los mejores talentos ofreciendo a las personas el contenido, la información y las conexiones adecuados que necesitan para crecer en cada etapa de su carrera profesional.

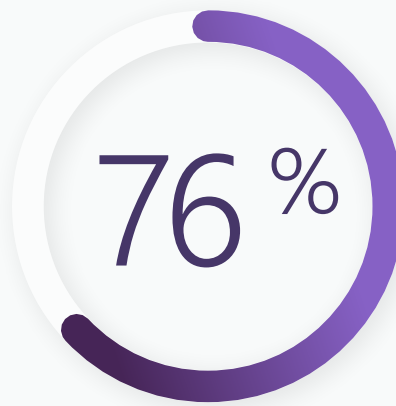
Las empresas y los directivos que ofrecen herramientas de desarrollo avanzadas demuestran su interés por atraer y cultivar el talento desde dentro. Para ellos, se trata de dotar de recursos a sus empleados para que elijan su propio camino con el contenido, la información y las conexiones adecuadas a fin de ampliar el impacto en cada etapa del mapa profesional.



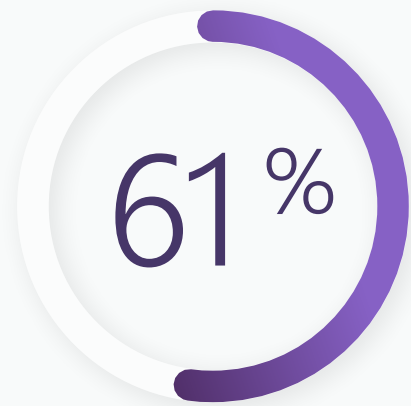
No obstante, hay obstáculos claros al potencial de crecimiento/formación: la escasez de tiempo, la dificultad para establecer prioridades y la falta de contenido de formación de alta calidad. Se trata de obstáculos clave que afectan a la incorporación y a la retención. Y en el informe del Índice de tendencias laborales de Microsoft,¹ se destacan los siguientes datos:



El 56 % de los empleados y el 68 % de los responsables de la toma de decisiones empresariales afirman que en su empresa no hay oportunidades de crecimiento suficientes para que quieran permanecer en ella a largo plazo.



El 76 % de los empleados afirma que permanecería más tiempo en la empresa si pudiera beneficiarse de un mayor apoyo a la formación y al desarrollo.



El 61 % de los empleados aumentaría su compromiso con la formación si esta estuviera integrada en sus plataformas de trabajo.



«Para mantener nuestra competitividad, debemos ser una organización más receptiva, conocida por escuchar y apoyar a los empleados».²

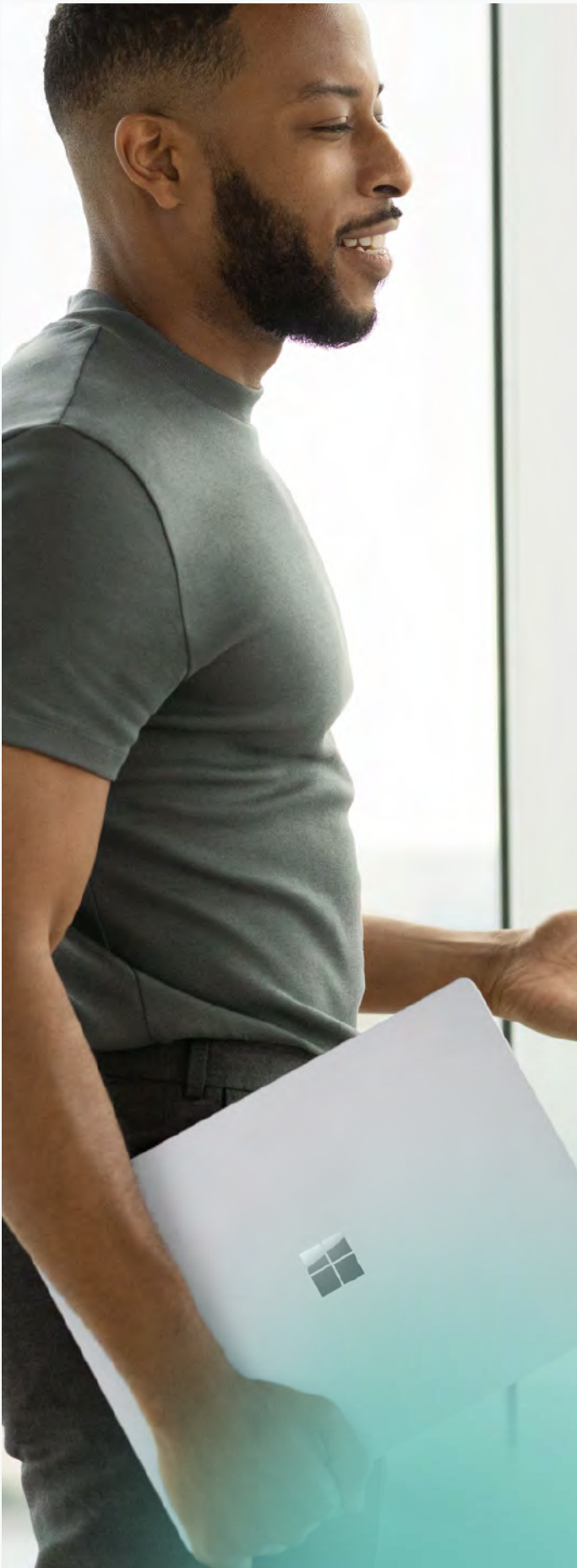
Lorna Stubbs

Directora de recursos humanos, Music Tribe

Microsoft Viva se ha configurado de forma única para contribuir a cada etapa del ciclo de vida del empleado:

- Simplificación de la incorporación de nuevos empleados o nuevos puestos para que las personas puedan avanzar rápidamente y prosperar
- Fomento de la formación y el crecimiento con cursos seleccionados y tareas de reciclaje de conocimientos, lo que facilita el aprendizaje sobre el trabajo al ayudar a los empleados a encontrar fácilmente el conocimiento, los recursos y la experiencia que necesitan para lograr el éxito
- Aumento del rendimiento de las personas y los equipos en todos los departamentos con aprendizaje personalizado y formación específica basada en roles
- Fomento del crecimiento individual y de la organización a través de redes de contactos, tutorías y comunidades





Con funciones como Respuestas en Microsoft Viva y Gráfico de conocimientos de la organización, Viva aprovecha el poder de la IA para razonar sobre el contenido de la organización e identificar, procesar y organizar de forma automática la información en conocimientos accesibles fácilmente. Viva puede ofrecer respuestas en tiempo real a preguntas críticas que relacionan las preguntas de los empleados con las respuestas y los expertos de toda la organización, para que el conocimiento colectivo esté al servicio de todos los empleados. Viva permite que los expertos compartan y pulan el conocimiento a través de páginas de temas y tarjetas de temas específicas, que se generan y actualizan automáticamente mediante inteligencia artificial y se muestran a través de Microsoft 365.

En última instancia, mediante la coordinación de las personas y los proyectos con prioridades empresariales estratégicas, Viva puede ayudar a los directivos de la organización a establecer objetivos claros y permitir que las personas y los equipos logren más cosas juntos.

¹ [El trabajo híbrido solo es trabajo. ¿Lo estamos haciendo mal?](#), informe especial del índice de tendencias laborales, 22 de septiembre de 2022.

² [«Music Tribe Tunes In to a Culture of Learning with Microsoft Viva Learning»](#), casos de éxito de Microsoft, 12 de septiembre de 2022.



Dotar de recursos
a personas y equipos
para conseguir más juntos



Amplificación de la cultura, aprovechamiento del poder de las nuevas capacidades de experiencia del empleado y maximización del potencial humano mucho más que antes

Cuando los empleados están contentos e inspirados, hacen rinden al máximo. Piensan y actúan mejor, colaboran más y ofrecen resultados que ayudan a la organización a crecer, prosperar y superar a la competencia.

Microsoft Viva puede fomentar conexiones significativas entre las personas en el trabajo y ayudar a los individuos de las organizaciones a convertirse en mejores versiones de sí mismos.

Viva reúne una amplia gama de capacidades de experiencia de empleado en el flujo del trabajo diario y puede tomar el pulso a los conocimientos y análisis, aumentar la productividad y el compromiso de los empleados, así como mejorar la tramitación de servicios y prestaciones.

Según los datos del estudio Total Economic Impact™ (TEI) de Forrester,¹ se obtiene un ROI del 327 % con Microsoft Viva a lo largo de tres años, con los beneficios clave de:

- Reducción a la mitad del tiempo de incorporación a la productividad total
- Mejora de la productividad con una reducción del 75 % en el esfuerzo de detección de contenidos y expertos
- Mejora de la satisfacción y el bienestar de los empleados y reducción del abandono de los empleados en un 20 %
- Mejora de los resultados empresariales y los ingresos incrementales

Con Viva, las personas pueden mejorar sus aptitudes y descubrir otras nuevas. Los directivos pueden obtener conocimientos basados en los datos que les ayuden a tomar mejores decisiones. Y, en última instancia, las organizaciones pueden crear una cultura de prosperidad inclusiva donde todo el mundo se sienta capaz de alcanzar todo su potencial.

Más información sobre Microsoft Viva

¹ Los resultados corresponden a una organización compuesta basándose en los clientes entrevistados. [The Total Economic Impact™ of Microsoft Viva](#), un estudio de Forrester Consulting realizado por encargo, septiembre de 2022.