

Los empleados están listos para el trabajo híbrido... ¿Y usted?

Estudio global del trabajo híbrido de Cisco, 2022



Resumen

En los dos años desde que la Organización Mundial de la Salud declaró la pandemia global de COVID-19 el 11 de marzo de 2020, se ha conmocionado la vida de las personas.

Entre los muchos cambios se encuentra la forma en que trabajamos. Si bien al principio muchos empleados debieron afrontar el desafío repentino que implicaba comenzar a trabajar de forma remota o híbrida, nuestro estudio muestra que, tras dos años, a medida que las empresas logran sobrevivir, este modo de trabajo se ha convertido en la norma y ha brindado muchos beneficios duraderos y positivos tanto a los empleadores como a los empleados.

La encuesta que realizamos a 28 000 empleados de tiempo completo en 27 mercados revela que, para la mayoría —de diferentes generaciones, géneros y antigüedades laborales—, el rendimiento del trabajo, el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida y el trabajo, las relaciones e incluso la confianza personal han mejorado.

Con los evidentes beneficios del trabajo híbrido, volver a las viejas formas de hacer las cosas no es una opción para los empleados o las empresas que compiten por los mejores talentos. Sin embargo, aunque la gran mayoría siente que el trabajo híbrido ha sido beneficioso (apenas uno de cada cuatro empleados dice que su empresa está "bien preparada" para el futuro del trabajo híbrido), aún hay mucho trabajo que hacer para incorporar por completo la modalidad híbrida y colocar a los empleadores en el mismo nivel de preparación.

La cultura será fundamental. Tres cuartos de los empleados dice que su empresa necesita repensar su cultura y su postura para que el trabajo híbrido sea realmente inclusivo. Cada aspecto de la experiencia del empleado debe reimaginarse y las empresas deben comprender que las definiciones de los empleados de bienestar y equilibrio entre la vida y el trabajo han cambiado drásticamente.

Como resultado, hay varios cambios clave que desean ver los empleados, lo que incluye más flexibilidad y énfasis en el bienestar y el equilibrio entre la vida y el trabajo. Nuestro estudio además muestra que hay margen para mejorar las comunicaciones entre los altos directivos y los equipos de trabajo.

Los líderes deben reconocer que se ha alcanzado un punto de no retorno y que deben realizarse inversiones más profundas y concertadas en la cultura, las comunicaciones, la tecnología, las políticas del lugar de trabajo y la infraestructura a fin de prosperar en el futuro del nuevo trabajo híbrido. Este estudio también muestra que los empleados no quieren ninguno de los dos extremos: ni volver a la oficina ni trabajar de forma totalmente remota. Buscan un punto medio que ofrezca flexibilidad para lograr su propia versión personal de integración entre el trabajo y la vida que funcione tanto para ellos como para el empleador.

Esto además implica que cambiarán los motivos de los empleados para ir a la oficina en el futuro. En lugar de un sitio donde ir a trabajar cada día, es más probable que se convierta en un lugar de reunión para el trabajo y la colaboración grupal en persona cuando sea necesario, y para la conexión social y la interacción con los colegas. Con esto, las organizaciones deben repensar cómo ven el espacio de las oficinas, por qué lo necesitarán los empleados y cómo lo utilizan.

El trabajo híbrido es una opción viable para los empleados y también puede serlo para los empleadores. ¿Está bien preparado para el futuro del trabajo híbrido?



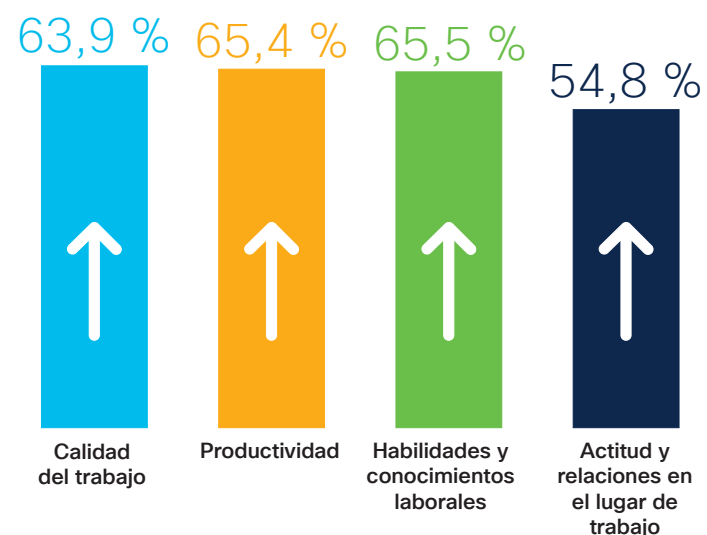
Destacados: México

El trabajo híbrido ha mejorado cada área de bienestar, equilibrio entre la vida y el trabajo, y rendimiento de los empleados. Si bien las organizaciones han cosechado beneficios positivos, queda mucho por hacer para desarrollar una cultura inclusiva e integrar plenamente el trabajo híbrido a fin de aumentar los niveles de preparación.



El trabajo híbrido hace que los empleados ganen más, estén en un mejor estado físico y sean más felices

Mejoras en el desempeño



Bienestar general

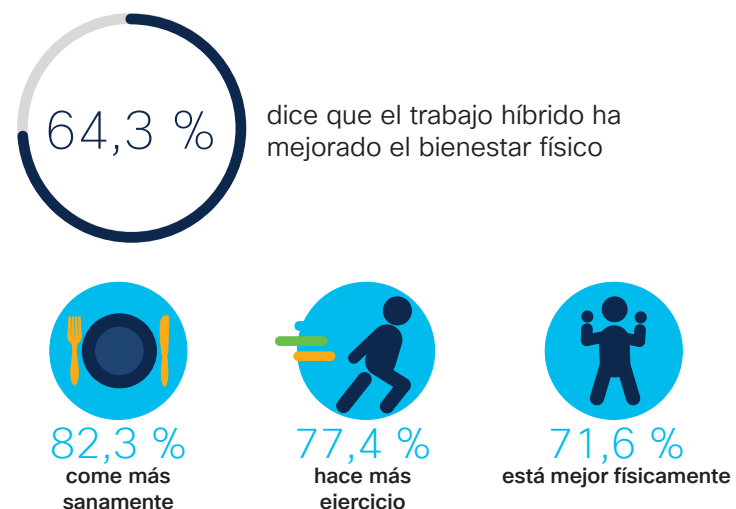


Bienestar financiero

El trabajo híbrido le permite ahorrar dinero a los empleados:

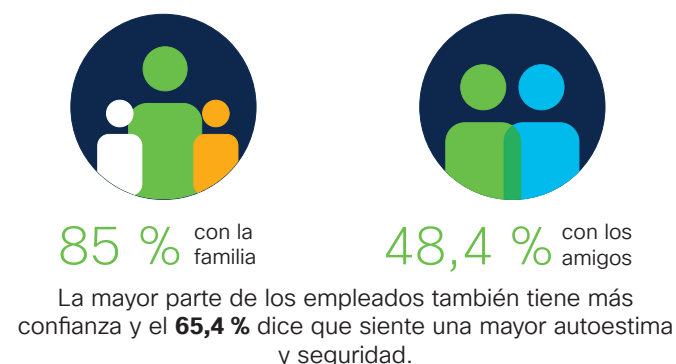


Bienestar físico



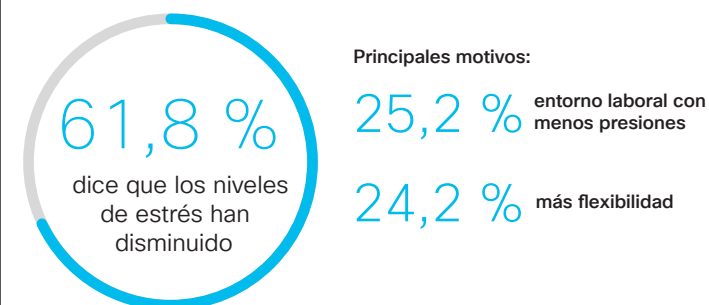
Bienestar social

Las relaciones de los empleados han mejorado:

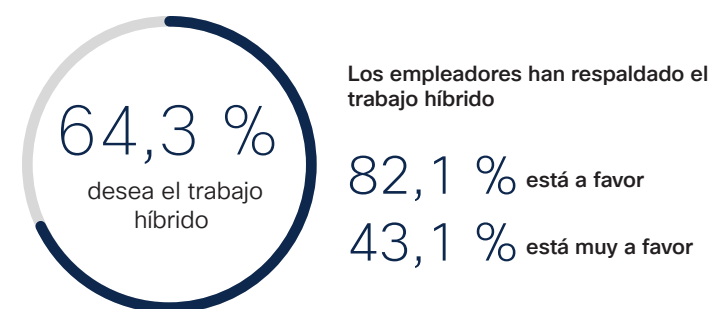


Bienestar mental y emocional

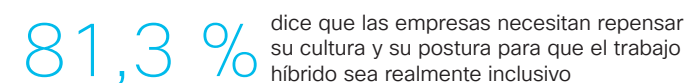
El trabajo híbrido ha mejorado el bienestar mental en un **71,2 %** y el bienestar emocional en un **62,4 %**



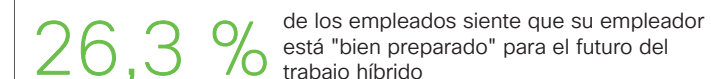
Debido a sus beneficios, se prefiere el trabajo híbrido



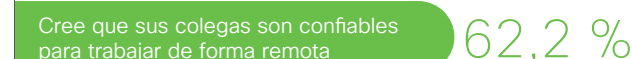
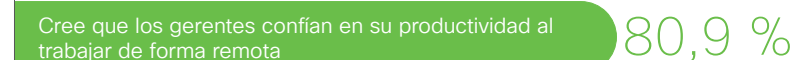
Una cultura de trabajo inclusiva es vital para respaldar el trabajo híbrido



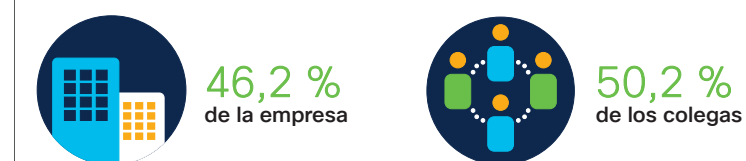
No obstante, la mayoría no sabe si las organizaciones están preparadas



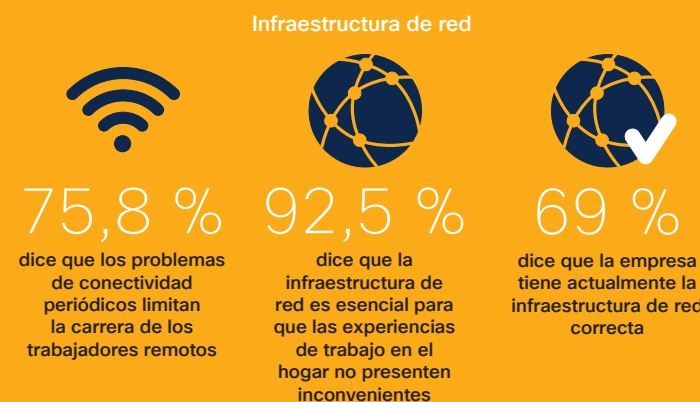
La confianza es voluble



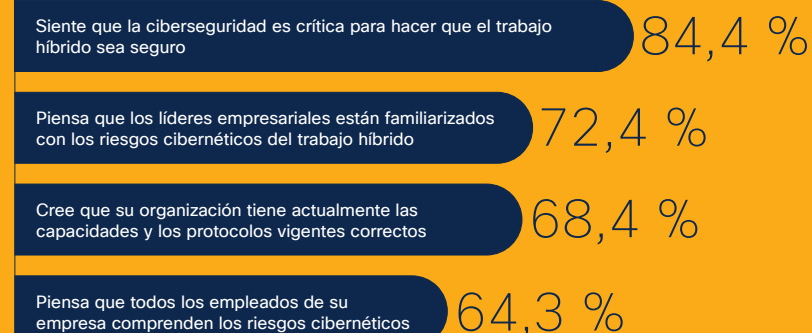
Y más de la mitad cree que los trabajadores remotos tendrán desafíos con la participación completa



La tecnología presenta oportunidades y riesgos en el futuro del trabajo híbrido



Ciberseguridad



Acerca de Cisco

Cisco (NASDAQ: CSCO) es el líder mundial en tecnología que impulsa Internet. Cisco inspira nuevas posibilidades al reinventar sus aplicaciones, proteger sus datos, transformar su infraestructura y capacitar a sus equipos para un futuro global e inclusivo.

Descubra más en [La Red](#) y síganos en [Twitter](#).

Sede central en América

Cisco Systems, Inc.
San José. CA

Sede Central en Asia Pacífico

Cisco Systems (EE. UU.) Pte. Ltd.
Singapur

Sede Central en Europa

Cisco Systems International BV Amsterdam.
Países Bajos

Cisco cuenta con más de 200 oficinas en todo el mundo. Las direcciones, los números de teléfono y de fax están disponibles en el sitio web de Cisco: www.cisco.com/go/offices.

Cisco y el logotipo de Cisco son marcas registradas o marcas comerciales de Cisco y/o de sus filiales en los Estados Unidos y en otros países. Para ver una lista de las marcas registradas de Cisco, visite la siguiente URL: www.cisco.com/go/trademarks. Las marcas registradas de terceros que se mencionan aquí son de propiedad exclusiva de sus respectivos titulares. El uso de la palabra "partner" no implica que exista una relación de asociación entre Cisco y otra empresa. (1110R)

