



Mandatos de regreso a la oficina y el futuro del trabajo

Cómo el trabajo remoto, híbrido o presencial impulsa la experiencia de los empleados

Mandatos de regreso a la oficina y el futuro del trabajo

- 03** Introducción
- 05** Metodología
- 06** **Cómo se sienten los empleados en el lugar de trabajo típico**
Desafíos y beneficios del regreso a la oficina del trabajo remoto
- 14** **Mandatos y Desempeño de los Empleados**
 - Mandatos y Productividad
 - Mandatos y Retención
 - Mandatos y confianza con los directivos
- 23** **Trabajo remoto e híbrido en todas las industrias**
 - Tecnología
 - Servicios profesionales y consultoría
 - Cuidado de la salud
 - Finanzas
 - Manufactura y producción
- 28** **Acerca de Great Place To Work®**

El trabajo remoto no es una **solución mágica** para una mejor cultura laboral

La revolución del trabajo remoto y flexible catalizada por la pandemia de COVID-19 ha alcanzado un nuevo nivel de madurez.

El trabajo remoto sigue siendo debatido mientras muchas empresas intentan que los trabajadores vuelvan a entornos centralizados. Las oficinas se han estabilizado en alrededor del **50 % de ocupación y la fuerza laboral** trabaja en promedio alrededor del 30 % de sus días desde una ubicación remota.

Las opciones de trabajo remoto tienen sus beneficios para los empleados. El trabajo remoto tiene el **potencial de aumentar la diversidad y la inclusión**, agregando

nuevos candidatos a su grupo de talentos y eliminando barreras a la participación en la fuerza laboral.

En nuestra encuesta a 4.400 empleados., aquellos que trabajan de forma remota tenían un 27 % más de probabilidades de decir que esperaban con ansias su trabajo y un 22 % más de probabilidades de decir que la gente se esforzaba más en su empresa. Como era de esperar, los trabajadores remotos también tenían un 19% más de probabilidades de reportar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Sin embargo, el trabajo remoto no es una solución mágica para construir una mejor cultura laboral.

Introducción

Dado que el trabajo remoto, híbrido y presencial conlleva diferentes riesgos y beneficios para los empleados, los mejores lugares para trabajar están ignorando las tendencias macro y, en cambio, se centran en las necesidades únicas de su gente. El trabajo remoto o híbrido no es factible en todas las empresas y diferentes poblaciones tienen diferentes necesidades.

Las investigaciones de Great Place To Work® muestran que no existe una cantidad mágica de días en los que los empleados deban trabajar desde casa para lograr los niveles más altos de satisfacción y compromiso en el lugar de trabajo.

Nuestra investigación también muestra que lo que importa no es dónde trabaja, sino para quién trabaja.

¿Qué importa más? Tener voz en el proceso de toma de decisiones.

Las empresas que exigen dónde trabaja un empleado, ya sea para trabajo presencial, híbrido o remoto, tienen niveles más bajos de productividad y retención, y los empleados informan relaciones más deficientes con sus gerentes. Todo eso mejora cuando los empleados pueden elegir dónde trabajar.

Nuestra investigación también muestra que lo que importa no es dónde trabaja, sino para quién trabajan. Tanto los trabajadores remotos como los presenciales en el lugar de trabajo típico tienen peores experiencias en el trabajo que los trabajadores que reportan una excelente cultura laboral: empresas que han construido culturas de confianza.

El rompecabezas del trabajo remoto e híbrido está lleno de matices. Una forma de trabajar no es superior a otra: tienen beneficios y riesgos y varían según la industria. Lo que funciona para una empresa del sector de servicios financieros tiene poco parecido con las necesidades operativas de una empresa manufacturera. Los datos muestran que cada industria debe protegerse de los riesgos y aprovechar las oportunidades que ofrece el trabajo híbrido y remoto.

¿El primer paso? Comprométete a escuchar las necesidades de los empleados en cada paso del proceso de toma de decisiones.

Metodología

Respuestas de la encuesta de empleados en un lugar de trabajo típico.

Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados mayores de 18 años en julio de 2023, el tercer año de un estudio de mercado



51% mujeres
49% hombres
< 1% no binario o de otro género



50% contribuyentes individuales
25% gerentes de primer línea
20% gerentes de nivel medio
5% ejecutivos



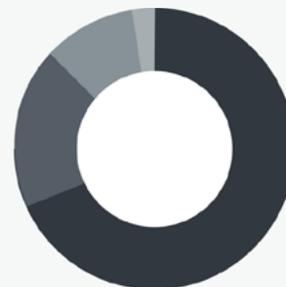
88% trabajadores a tiempo completo
12% trabajadores a tiempo parcial

Respuestas a la encuesta de empleados de empresas certificadas por Great Place To Work

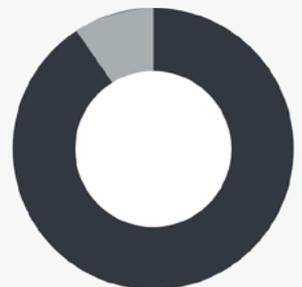
Los datos del mercado se compararon con **1,32 millones de respuestas a encuestas de empleados, recopiladas en 2022 y 2023** de empresas certificadas por Great Place To Work, que han construido excelentes lugares de trabajo:



43% mujeres
54% hombres
1% no binario o de otro género



69% contribuyentes individuales
18% gerentes de primer línea
10% gerentes de nivel medio
2% ejecutivos



91% trabajadores a tiempo completo
8% trabajadores a tiempo parcial



Cómo se sienten los empleados en el lugar de trabajo típico





La experiencia de los empleados se está **recuperando** después de la pandemia

Great Place To Work recopiló datos sobre la experiencia de los empleados entre 2021 y 2023, trazando los cambios en la fuerza laboral a medida que las empresas surgieron de la pandemia de COVID-19. La experiencia de los empleados en lugares de trabajo típicos mejoró en **promedio un 15%** en 17 métricas diferentes entre 2021 y 2023.

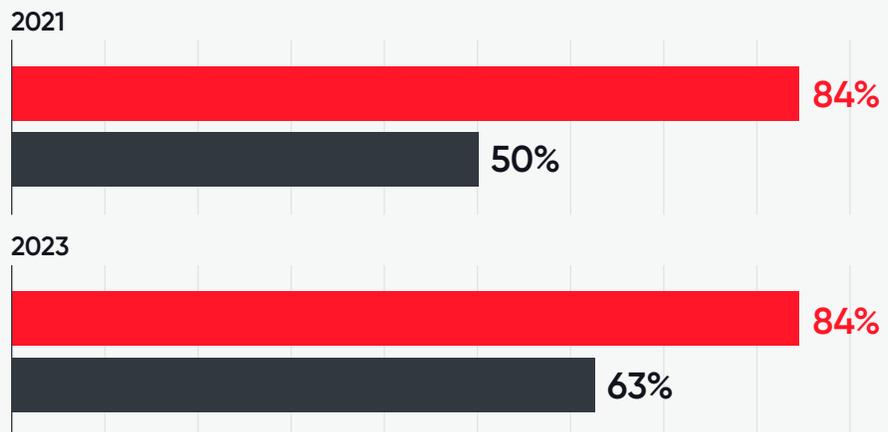
Debido a las realidades del entorno pos-pandémico, nuestra investigación encontró que los empleadores prestaron mucha más atención al equilibrio entre la vida personal y laboral, el bienestar de los empleados e incluso a las mejoras en los salarios y los beneficios mientras luchaban por retener a los trabajadores.

Sin embargo, estos avances están muy por debajo de la experiencia que ofrecen los excelentes lugares de trabajo: empresas con culturas de alta confianza certificadas por la [metodología patentada](#) de Great Place To Work.

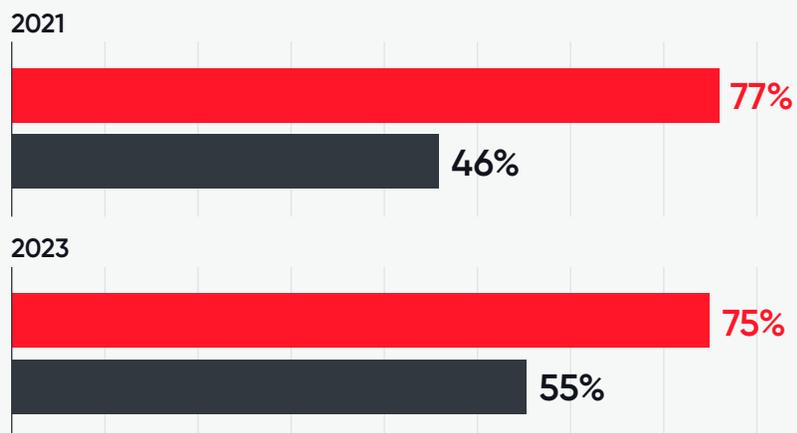
Más empleados están teniendo una experiencia positiva en excelentes lugares de trabajo

- Grandes lugares de trabajo
- Lugares de trabajo típicos

Equilibrio saludable entre vida personal y laboral



Pago justo



Fuente: Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados en 2021 y 2023 como parte de un estudio de investigación de mercado de tres años. Más de 1 millón de empleados en 2021 y 1,32 millones de empleados en 2023 fueron encuestados en empresas certificadas por Great Place To Work para establecer el punto de referencia de "excelentes lugares de trabajo".

Debido a las realidades del entorno pos-pandémico, nuestra investigación encontró que los empleadores prestaron mucha más atención al equilibrio entre la vida personal y laboral.

También al bienestar de los empleados e incluso a las mejoras en

Los datos revelan la necesidad de que las empresas vuelvan a comprometerse a escuchar y preservar los compromisos con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia. Las empresas que generan confianza en toda la organización se ven recompensadas con mayores niveles de retención y salud psicológica.

Las empresas que generan confianza en toda la organización son recompensadas con mayores niveles de retención y salud psicológica.

los salarios y los beneficios mientras luchaban por retener a los trabajadores.

La salud psicológica y emocional en el trabajo también se ve afectada por macro-tendencias que afectan la vida de las personas, incluidas fuerzas sociales, políticas y económicas.

Los empleados en el lugar de trabajo típico de. tienen un 22% menos de probabilidades de buscar otro trabajo cuando informan que tienen un lugar de trabajo psicológica y emocionalmente saludable.

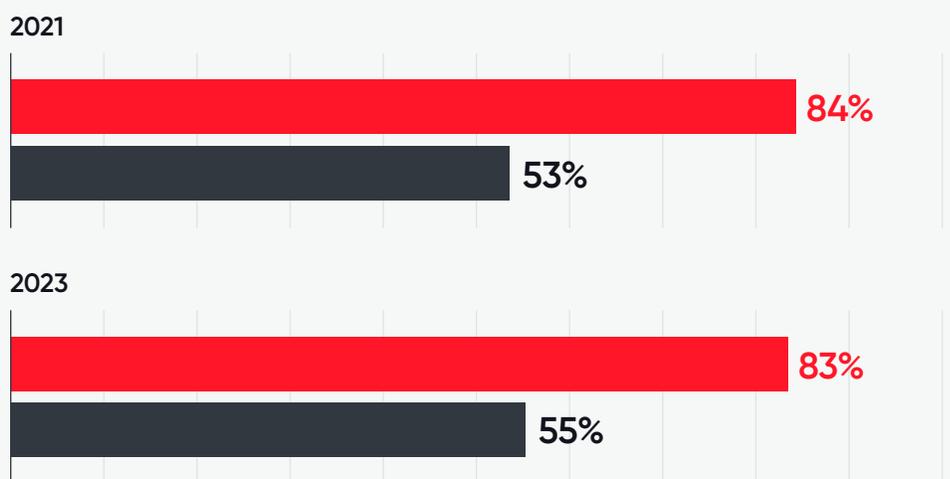
El bienestar en los lugares de trabajo típicos de no ha mejorado

A pesar de las mejoras en el apoyo a la vida laboral y los salarios en el lugar de trabajo pos-pandemia, la salud psicológica y emocional de los empleados no ha cambiado en los últimos dos años.

Grandes lugares de trabajo

Lugares de trabajo típicos

Salud Psicológica y Emocional



Fuente: Great Place To Work encuestó a más de 440 empleados en 2021 y a más de 4400 empleados en 2023 como parte de un estudio de investigación de mercado de tres años. Más de 1 millón de empleados en 2021 y 1,32 millones de empleados en 2023 fueron encuestados en empresas certificadas por Great Place To Work para establecer el punto de referencia de "excelentes lugares de trabajo".

Cómo los grandes lugares de trabajo abordan la salud psicológica

Una y otra vez, nuestra investigación ha demostrado que la **confianza es el ingrediente clave** para crear culturas laborales resilientes y de alto rendimiento.

Los líderes que generan confianza en sus empleados encuentran mayores **niveles de bienestar, más productividad, mejor servicio al cliente y precios de acciones más altos.**

La confianza en el lugar de trabajo, según el **modelo Great Place To Work**, se compone de tres elementos: respeto, credibilidad y justicia.

¿Son los líderes creíbles cuando hablan con los empleados? ¿Los líderes extienden respeto y aprecio a cada empleado, independientemente de su función o antecedentes personales? ¿Es el lugar de trabajo justo, donde todos tienen la oportunidad de contribuir, construir una carrera significativa y recibir una parte justa de los frutos de su trabajo?

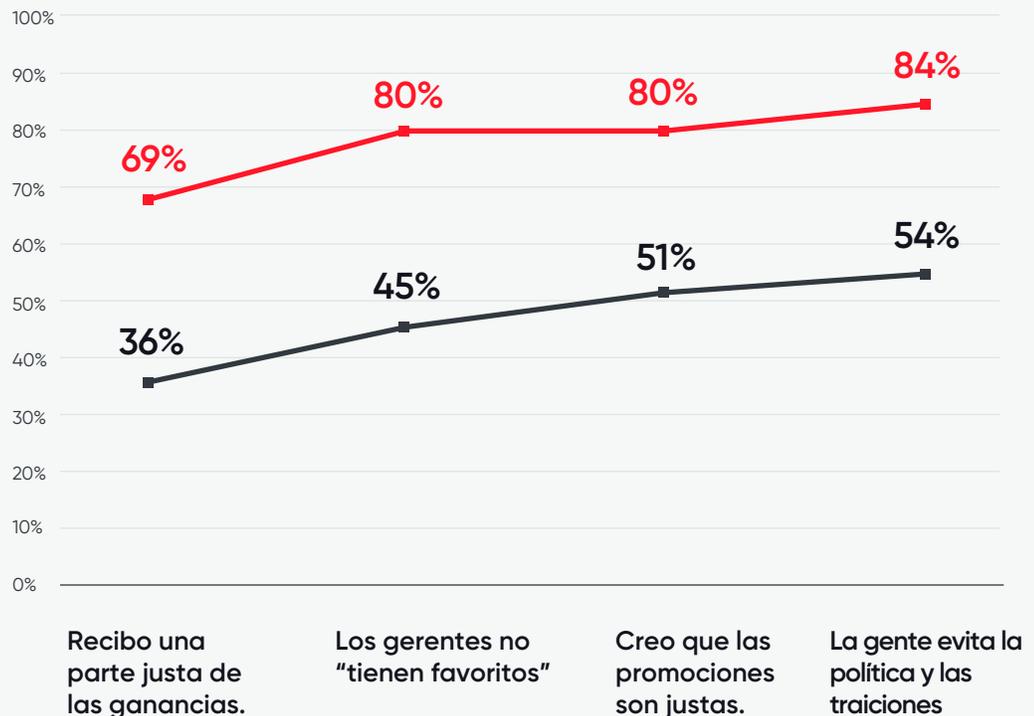
En comparación con el típico lugar de trabajo estadounidense, la equidad es una de las principales formas en que los excelentes lugares de trabajo se destacan.

Los excelentes lugares de trabajo superan a los típicos en términos de equidad

Cuatro de las cinco diferencias principales entre los lugares de trabajo típicos y los excelentes lugares de trabajo están relacionadas con la equidad en el trabajo.

Grandes lugares de trabajo

Lugares de trabajo típicos



Fuente: Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados en lugares de trabajo típicos en julio de 2023 como parte de un estudio de mercado de tres años. Las respuestas se compararon con 1,3 millones de respuestas a encuestas de empresas certificadas por Great Place To Work recibidas en 2022 y 2023.

La equidad se ve amenazada por el auge del trabajo híbrido y remoto

La equidad siempre ha sido una cuestión para los trabajadores, pero el trabajo híbrido y remoto está cambiando la forma en que esos principios se aplican en el lugar de trabajo.

Ahora, los empleados se preguntan:

- **¿Tengo la misma oportunidad de trabajar en un horario híbrido?**
- **¿Mi salario es consistente y equitativo? ¿Cómo afecta el lugar de trabajo a la compensación?**
- **¿El lugar donde trabajo exagera o alivia el impacto del prejuicio inconsciente?**

Los gerentes, en particular, enfrentan nuevos desafíos para generar confianza y crear un ambiente de trabajo donde cada empleado se sienta visto y escuchado. Los mejores líderes son intencionales y sistemáticos.

Para apoyar la equidad para los trabajadores híbridos y remotos, los líderes deben aumentar la comunicación y considerar aumentar las oportunidades para la conexión uno a uno. Una reunión individual regular con un gerente puede tener un impacto dramático en la equidad en un grupo de trabajo o en una organización en general.

Cuando cada empleado tiene tiempo cara a cara con su gerente, es más probable que los empleados se sientan escuchados, que identifiquen y busquen oportunidades de avance y que se sientan tratados como un miembro igual y respetado del equipo.

Cuando los gerentes no construyen relaciones individuales con sus subordinados directos, la información crítica se distribuye de manera desigual y el sesgo prevalece en los procesos de desarrollo y promoción.

Es menos probable que los gerentes tengan un contexto sobre los factores externos y los acontecimientos de la vida que afectan a un empleado individual, y tendrán menos vías para abordar conversaciones difíciles cuando surjan.

Para los empleados remotos e híbridos, es menos probable que las relaciones con su gerente se produzcan de forma orgánica, por lo que las organizaciones deben tomar medidas para reforzar la conexión entre los empleados y sus líderes de personal.

Retos y beneficios del trabajo remoto

El trabajo remoto no garantiza una mejor experiencia para los empleados. Sin embargo, en el lugar de trabajo típico, los empleados que trabajan de forma remota tienen una experiencia más positiva. Es más probable que los empleados totalmente remotos digan que esperan con ansias su trabajo todos los días en comparación con los empleados presenciales.

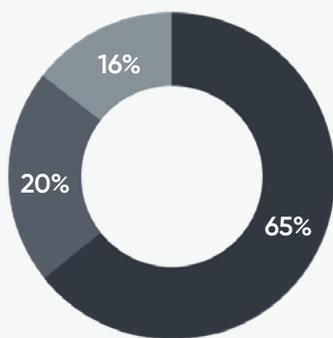
Los empleados remotos también son más propensos a informar que las personas hacen un esfuerzo adicional, están más dispuestas a cooperar y colaborar y tienen un ambiente de trabajo saludable en general. Una explicación para la

brecha entre los trabajadores remotos y presenciales: los empleados de color informaron haber encontrado un respiro de los prejuicios inconscientes y el cambio de códigos cuando trabajan de forma remota.

Eso no significa que las empresas deban adoptar el trabajo totalmente remoto para ser inclusivas. En cambio, los grandes lugares de trabajo están encontrando formas de satisfacer las necesidades de sus empleados y brindar apoyo a todos los trabajadores, independientemente de dónde trabajen.

Es más probable que los empleados remotos les guste trabajar allí

Quien fue encuestado



Trabajadores en el sitio

Trabajadores híbridos

Trabajadores remotos

Les gusta trabajar allí **+27%**

Los gerentes no tienen favoritos **+23%**

Los empleados hacen un esfuerzo adicional **+22%**

Un lugar de trabajo psicológica y emocionalmente saludable **+19%**

Altos niveles de cooperación **+19%**

La gente evita la política y las traiciones **+18%**

Fuente: Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados en lugares de trabajo típicos en julio de 2023 como parte de un estudio de mercado de tres años.

Qué deberían considerar las empresas con trabajadores in situ

01

Encuesta a los empleados sobre lo que les atrae del trabajo remoto.

A menudo, las políticas de trabajo remoto ofrecen una flexibilidad que tiene muy poco que ver con la ubicación real donde se realiza el trabajo. Descubra si los empleados valoran el trabajo remoto porque les permite recoger a sus hijos de la escuela, o si el trabajo remoto es un

bienvenido alivio del comportamiento tóxico en la oficina. Podría haber alternativas al trabajo remoto que aún ayuden a los empleados que deben trabajar en el sitio a equilibrar sus necesidades individuales con las responsabilidades laborales.

02

Considere cómo puede hacer que un trabajo sea más flexible cuando el trabajo remoto no es una opción.

¿Puede ofrecer horarios flexibles o [ajustar los horarios de turnos](#) para garantizar que los trabajadores puedan programar visitas al médico y gestionar las responsabilidades familiares? ¿Está comunicando de

manera eficiente y efectiva los horarios con aviso previo a los empleados afectados? ¿Es una semana laboral de cuatro días una opción para algunos puestos?

03

Lidera con tus valores.

Vincula claramente cada decisión sobre tu política de trabajo remoto a los compromisos con los clientes y empleados. Asegúrese de que las actividades presenciales tengan valor tanto para su organización como para los empleados. Ayude a

los empleados de primera línea que no tienen opciones de trabajo remoto a encontrar un significado especial en su trabajo y comunique cómo sus esfuerzos están cumpliendo con la misión de su marca.

Mandatos de regreso a la oficina y desempeño de los empleados



7 de cada 10 empleados informan que su empleador les exige dónde trabajan.

El lugar donde trabajan los empleados no predice tanto el desempeño como si un empleador busca o no la opinión de los empleados sobre sus políticas de trabajo remoto e híbrido. Sin embargo, un mandato del empleador sobre dónde trabajan los empleados es, con diferencia, la norma para las empresas típicas.

El Imán vs. El Mandato

Los datos no favorecen abrumadoramente ni el trabajo remoto ni el presencial, pero sí ofrecen una imagen clara de los riesgos y oportunidades de ambos enfoques. Las empresas pueden imponer dónde trabajan los empleados o pueden ofrecer libertad dentro de un marco que establezca protocolos y expectativas claros. Cisco, número 1 en la lista Fortune Best Companies to Work For® de 2023, ha elegido un enfoque de "imán" (enfoque magnético) en lugar

de un enfoque de "mandato". Utiliza ayuntamientos, reuniones de equipos, hackathons y sesiones de orientación profesional para atraer trabajadores a la oficina, ofreciendo una experiencia valiosa a cambio de la presencia de los empleados en el sitio.

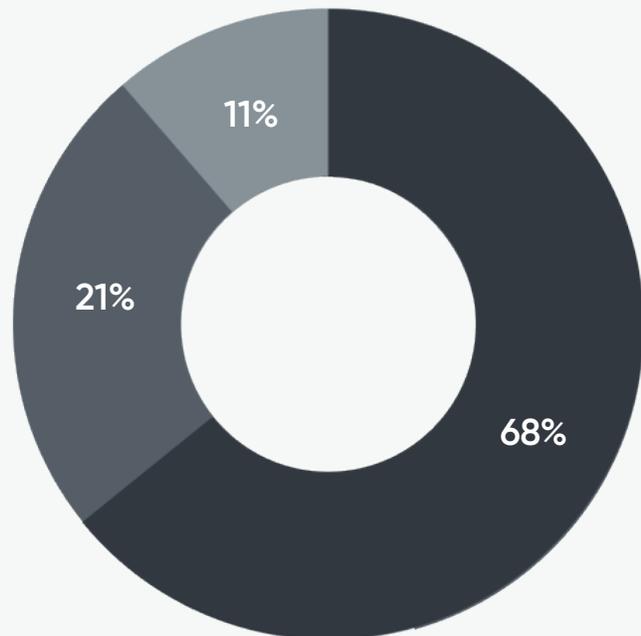
Y Best Workplaces™ está utilizando encuestas y grupos de recursos para empleados (ERG) para descubrir cómo es la flexibilidad para los empleados y qué opciones para mejorar las experiencias de los empleados son las más

¿Quién determina dónde trabajas?

Mi empleador exige dónde trabajo.

Mi equipo o grupo de trabajo decide qué es lo mejor para nosotros.

Puedo tomar la decisión que sea mejor para mí.



Fuente: Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados en lugares de trabajo típicos, en julio de 2023 como parte de un estudio de mercado de tres años.

Mandatos en empresas típicas

01

Los mandatos plantean riesgos para la experiencia de los empleados, tanto para los trabajadores presenciales como para los remotos.

Tener voz, ya sea a nivel individual o de equipo, está relacionado con resultados comerciales clave para todos los empleados, independientemente de dónde trabajen.

03

Cuando los empleados tienen voz y voto sobre dónde trabajan, es menos probable que “renuncien y se queden”

Con un mayor compromiso, es más probable que los empleados hagan un esfuerzo adicional para atender a los clientes y mejorar los flujos de trabajo.

05

Poder elegir dónde trabajar cierra parte de la brecha entre los excelentes lugares de trabajo y el típico lugar de trabajo.

Los excelentes lugares de trabajo aún ofrecen una mejor experiencia para los empleados que el lugar de trabajo típico, incluso si no existe un mandato sobre dónde trabajan los empleados.

02

Cuando los empleados tienen voz y voto sobre dónde trabajan, la retención mejora

Los empleados que informan que pueden decidir dónde trabajar tienen más probabilidades de permanecer en su empresa a largo plazo.

04

Los empleados que tienen voz y voto en su lugar de trabajo tienen mejores relaciones con los gerentes.

Los mandatos sobre dónde trabaja un empleado amenazan con socavar la confianza de los empleados.

Mandatos y productividad

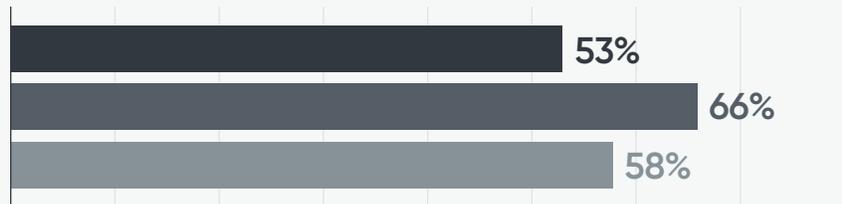
La productividad fue menor tanto para los empleados presenciales como para los remotos cuando su empleador les exigía dónde trabajar. Cuando los empleados individuales o su equipo pueden

decidir sobre una política que se adapte a sus necesidades, más empleados en los lugares de trabajo típicos informan que hacen un esfuerzo adicional

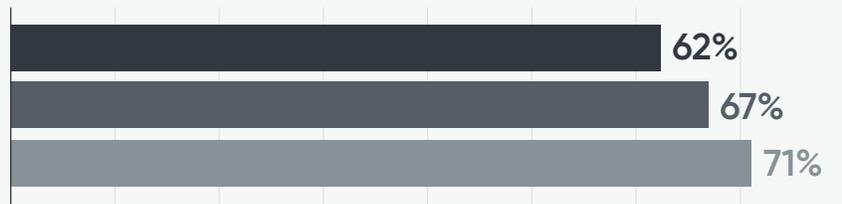
Menos empleados bajo mandato informan que hacen un esfuerzo adicional en el trabajo independientemente del lugar de trabajo

- Trabajadores en el sitio
- Trabajadores remotos
- Trabajadores híbridos

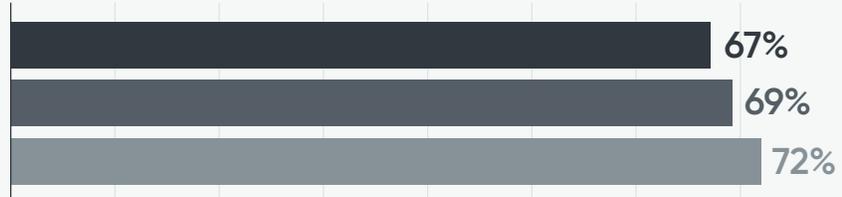
El empleador exige el lugar de trabajo



Los empleados individuales pueden decidir



El equipo o los grupos de trabajo pueden decidir



Fuente: Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados en lugares de trabajo típicos en julio de 2023 como parte de un estudio de mercado de tres años.

Mandatos y retención

La rotación es menor cuando los empleados pueden elegir dónde trabajar

3x

de los empleados que pueden elegir entre trabajo remoto, híbrido o presencial tienen tres veces más probabilidades de querer quedarse. El riesgo de rotación es menor cuando los empleados pueden elegir dónde trabajar.

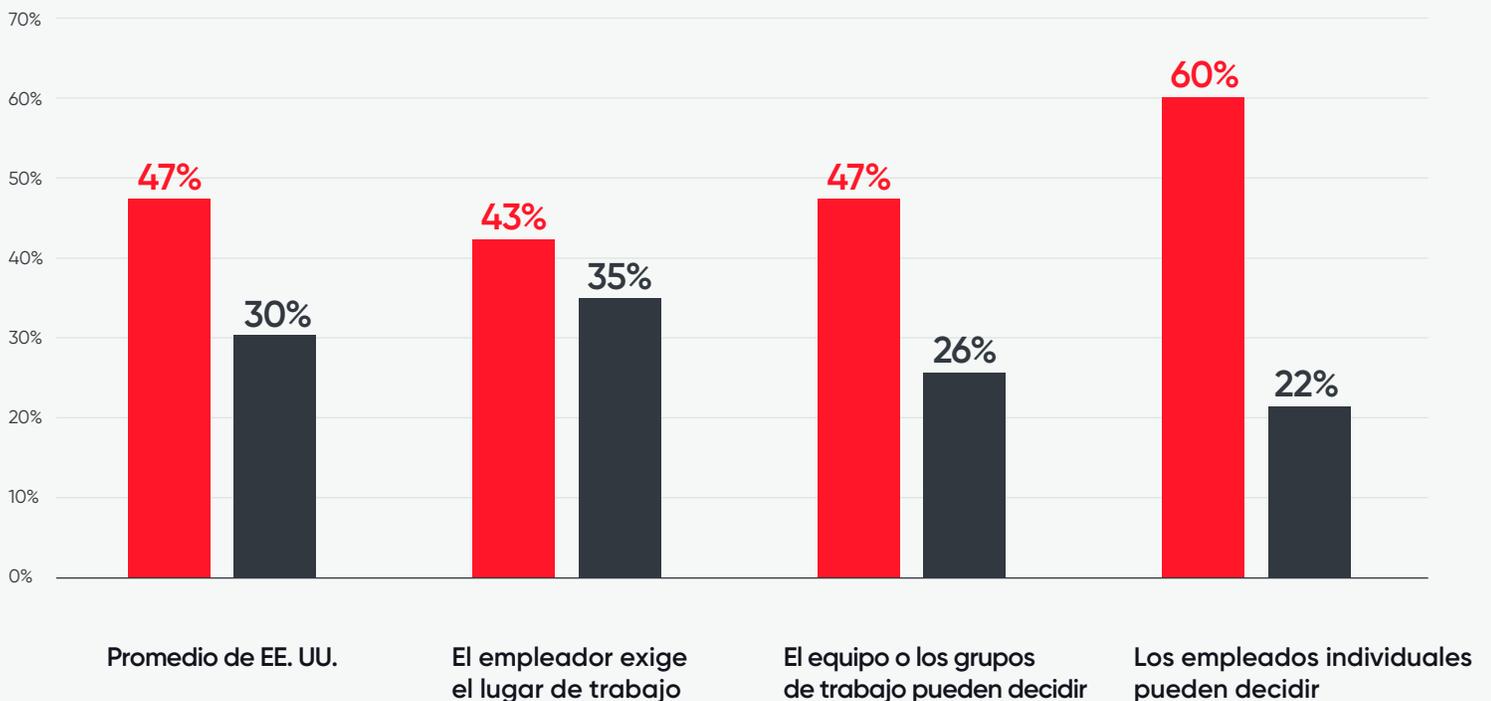
2x

de los empleados cuyos equipos o grupos de trabajo eligen su política de trabajo remoto tienen dos veces más probabilidades de querer quedarse

El riesgo de rotación es menor cuando los empleados pueden elegir dónde trabajar.

Quiero quedarme en mi empresa

No quiero quedarme en mi empresa



Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados en lugares de trabajo típicos en julio de 2023 como parte de un estudio de mercado de tres años.

El riesgo de “renunciar y quedarse” es mayor con los mandatos

Los empleados que no renuncian a pesar de querer dejar la empresa tienen menos probabilidades de comprometerse y esforzarse más para lograr los objetivos de la empresa.

¿Quién determina dónde trabajas?

Quiero quedarme en mi empresa

Me gustaría dejarlo, pero no siento que pueda

El empleador exige el lugar de trabajo

43%

8%

El equipo o los grupos de trabajo pueden decidir

47%

8%

Promedio

47%

7%

14x

Los empleados que pueden elegir entre trabajo remoto, híbrido o presencial tienen 14 veces menos probabilidades de “renunciar y quedarse”.

Los empleados individuales pueden decidir

60%

4%

Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados en lugares de trabajo típicos en julio de 2023 como parte de un estudio de mercado de tres años.

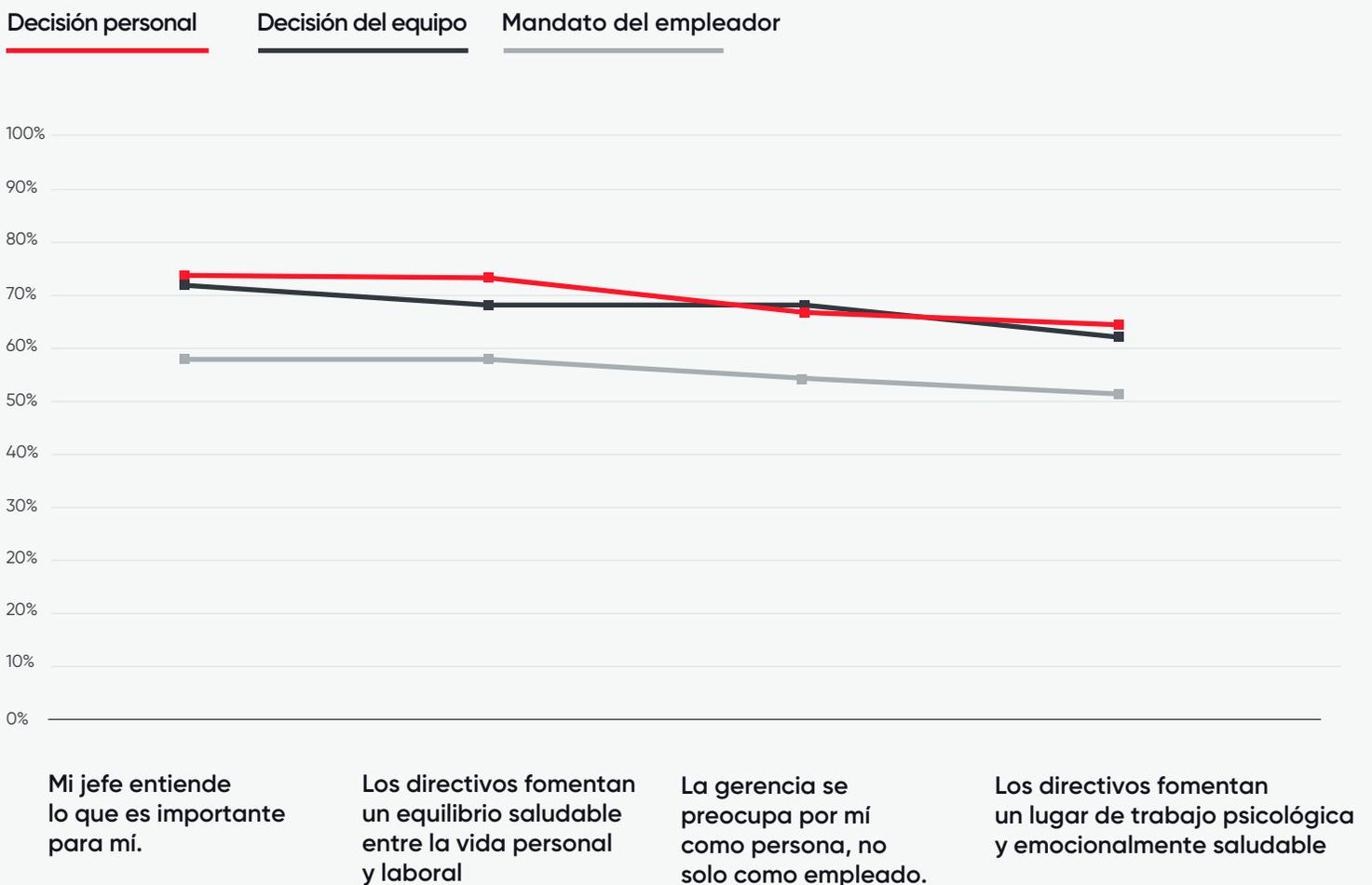
Mandatos y confianza con los directivos

Los empleados cuyo lugar de trabajo está determinado por su empleador tienen una peor percepción de su lugar de trabajo en general y peores relaciones con sus gerentes. Para los ejecutivos, los datos son un recordatorio de que las decisiones sobre políticas de trabajo remoto tomadas a nivel macro

pueden tener consecuencias complicadas para la eficacia general de la fuerza laboral y de los gerentes.

Cuando no se pueden evitar los mandatos, los líderes deben considerar cómo pueden apoyar mejor a los líderes de personas en toda la organización.

Los empleados con asistencia presencial obligatoria tienen una peor percepción de su lugar de trabajo y de sus jefes.



Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados en lugares de trabajo típicos en julio de 2023 como parte de un estudio de mercado de tres años.

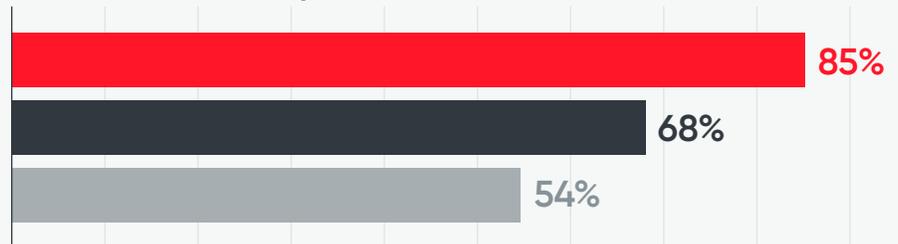
Elegir dónde trabajar reduce la brecha entre los lugares de trabajo típicos y los excelentes lugares de trabajo.

- Grandes lugares de trabajo
- Decisión personal en lugares de trabajo típicos
- Mandato del empleador en lugares de trabajo típicos

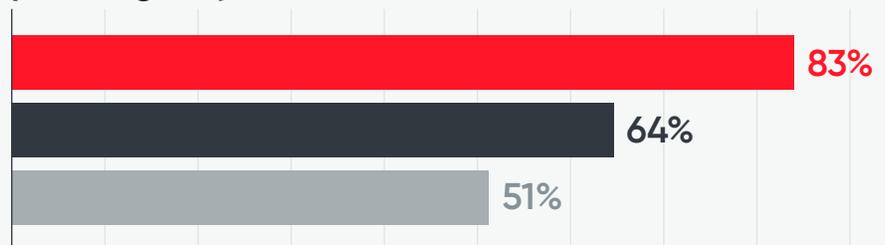
Los directivos fomentan un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral



La gerencia se preocupa por mí como persona, no solo como empleado.



Los directivos fomentan un lugar de trabajo psicológica y emocionalmente saludable



Fuente: Great Place To Work encuestó a más de 4400 empleados en lugares de trabajo típicos en julio de 2023 como parte de un estudio de mercado de tres años.

Trabajo remoto e híbrido en todas las industrias



El trabajo remoto, el trabajo híbrido y el trabajo presencial tienen sus propios **beneficios y riesgos** para la cultura laboral.

Esos riesgos y beneficios cambian según la industria en la que opera su empresa y serán únicos para cada empresa individual y su base de empleados. El debate sobre si la forma "correcta" de trabajar es remota, híbrida o ninguna de las dos es errónea, y estos datos lo demuestran.

Dónde trabajamos, cómo trabajamos y qué funciona mejor para un empleado individual variará mucho de persona a persona. Los líderes empresariales deben entender cómo apoyar a su fuerza laboral actual, no a un grupo hipotético de personas.

hoja de ruta para empezar. Los líderes pueden utilizar estos puntos de referencia para sentir curiosidad por los matices de su industria y empresa e investigar sus propios datos para desarrollar acciones que mejoren la experiencia de los empleados.

Así es como los datos de los lugares de trabajo típicos sugieren que los líderes deberían adaptar sus esfuerzos dependiendo de su industria:

Los líderes deben adaptar sus esfuerzos dependiendo de su industria.

No existe una fórmula mágica. Encontrar la solución adecuada para su gente requiere trabajo, pero estos datos le proporcionan una

Tecnología

Los líderes tecnológicos en esta industria deben:

01

Crear experiencias únicas tanto para los empleados remotos como para los que están en el sitio.

02

Incrementar la comunicación y la escucha para garantizar que los trabajadores remotos permanezcan conectados con la alta dirección.

03

Asegúrese de que el desempeño laboral se evalúe en función de los resultados (no de los insumos) para que los empleados que trabajan en el sitio no se sientan presionados a priorizar la visibilidad sobre el impacto.

Los empleados remotos en tecnología tienen más probabilidades de informar que los empleados in situ:

+17%

Puedo tomarme un tiempo libre cuando sea necesario

Los empleados in situ en tecnología tienen más probabilidades que los empleados remotos de informar:

+20%

Beneficios especiales y único

+21%

La gerencia tiene una clara visión del futuro de la empresa

+20%

La dirección cumple sus promesas

Servicios profesionales y consultoría

Los líderes en esta industria deberían:

01

Buscar formas de extender la flexibilidad y el bienestar que ofrecen los empleados híbridos y remotos a los trabajadores que tienen que presentarse en la oficina.

Los empleados remotos en servicios profesionales tienen más probabilidades de denunciar que los empleados presenciales:

+21%

La gente evita la política y las traiciones

+16%

Altos niveles de cooperación

+12%

Puedo tomarme un tiempo libre cuando sea necesario

Atención médica:

Los líderes en esta industria deberían:

01

Encuentre formas de comunicar respeto y aprecio por el servicio de los empleados en el sitio.

02

Investigar las necesidades únicas de los trabajadores en roles en el sitio y crear beneficios especialmente atendidos para ellos.

03

Vuelva a comprometerse a escuchar a los empleados para garantizar que todos se sientan vistos y escuchados, y tome medidas claras y significativas sobre los comentarios generados por los empleados.

Los empleados remotos en el sector de atención médica tienen más probabilidades que los empleados presenciales de informar:

+24%

Beneficios especiales y únicos

+22%

Mi gerente entiende lo que es importante para mí

+14%

Cada empleado, independientemente de su función, es valorado como un miembro completo del equipo

Financiera

Los líderes financieros en esta industria deberían:

01

Incrementar los esfuerzos para comunicarse con los trabajadores remotos.

02

Ayude a los gerentes a conectarse con sus subordinados directos y aprender sobre sus vidas fuera del trabajo.

03

Vincular a los trabajadores remotos a un sentido de propósito e impacto en sus roles

Los empleados in situ en finanzas tienen más probabilidades que los empleados remotos de informar:

+24%

La gerencia me mantiene informado

+22%

Hago una diferencia

+21%

La gerencia se preocupa por mí como persona, no solo como empleado

Maufactura y Producción

Los líderes de esta industria deberían:

01

Priorizar actividades para ayudar a los empleados en el sitio a divertirse un poco y celebrar su trabajo.

02

Asegurar que los empleados en sitio sean reconocidos por sus contribuciones.

03

Centrarse en escuchar y comunicar cómo los líderes están respondiendo a las preocupaciones de los empleados.

Los empleados híbridos en el sector de fabricación tienen más probabilidades que los empleados in situ de informar:

+32%

Me divierto en mi lugar de trabajo

+31%

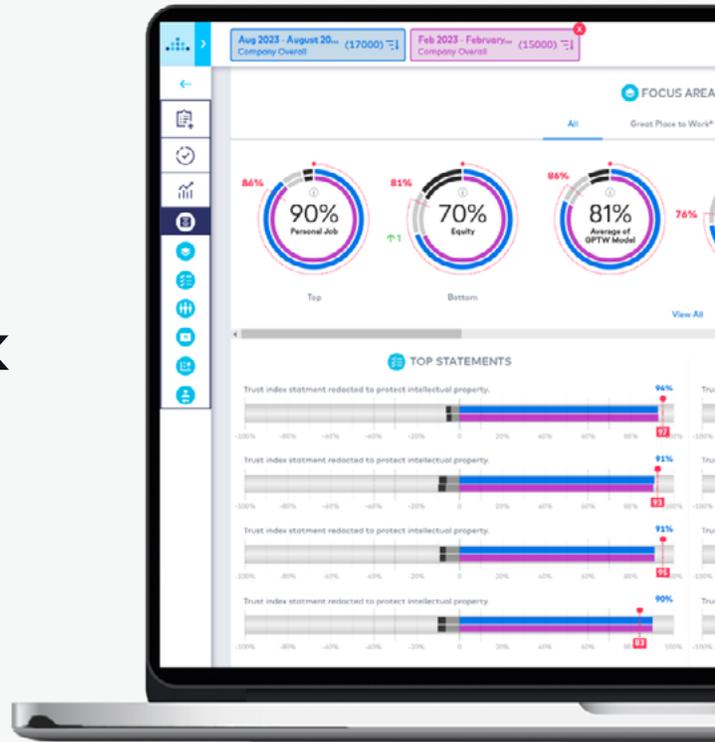
Cada empleado puede recibir un reconocimiento especial

+27%

Los empleados tienen voz en las decisiones que les afectan.

Utilice Great Place To Work para guiar su estrategia

Empiece hoy



“Cada vez que emprendemos cualquier tipo de esfuerzo importante, consultamos los [resultados] de Great Place To Work y tenemos una idea de cómo se siente ese grupo demográfico”

Jem Janik,
gerente de comunicaciones de personas y cultura, Messer Americas

¿Intentando actualizar su trabajo híbrido o su Política de trabajo remoto?

Entende más sobre la experiencia de tus empleados usando el modelo de Great Place To Work, desarrollado a partir de más de 30 años de investigación.

Con la suscripción tendrás acceso a:

Encuestas de pulso. Obtener inmediato retroalimentación mientras navega por los cambios como el regreso a la oficina.

Entrenamiento uno a uno. Juntarse con nuestro equipo de coach cultural para desempacar tus datos e identificarte de forma personalizada elementos de acción

para su liderazgo equipo.

Perspectivas de los lugares de trabajo líderes.

Descubra cómo ganar premios Las empresas están navegando por el mundo del trabajo híbrido y remoto.

SER GREAT COMEINZA ACÁ.

[Conviértete en Great Place To Work Certified™](#) y mostrales a quienes

buscan empleo que tu lugar de trabajo ofrece una experiencia más gratificante.