

Informe sobre el trabajo híbrido 2023

La era de la conexión



Entramos una nueva fase del futuro del trabajo. Y esto es lo que hemos descubierto al conformar una fuerza laboral conectada.

En 2022 perdimos una gran cantidad de clientes e hicimos cambios importantes en nuestra forma de trabajar. Muchas organizaciones, entre ellas HubSpot, adoptaron y evolucionaron hacia modelos híbridos, optando por la flexibilidad del trabajo y probando nuevas tecnologías. Pero desde el año pasado, algo nos quedó claro: en un mundo híbrido, las personas necesitan más que nunca conectarse y formar parte de una comunidad.

Del mismo modo que existen distintos enfoques para crear una empresa híbrida, la idea de una conexión significativa también varía. Todas las personas se relacionan de forma diferente y, por lo tanto, no existe una solución única para mejorar los vínculos entre toda la plantilla de una empresa. En nuestra opinión, la clave es ofrecer distintos tipos de herramientas, recursos y espacios especialmente dedicados a fomentar la conexión.

En HubSpot estamos construyendo una empresa híbrida, aunque reconocemos que todavía no tenemos soluciones definitivas. Por eso, a fin de entender mejor los desafíos y las oportunidades en torno a la conformación de una fuerza de trabajo conectada, encuestamos a más de 5000 empleados y empleadas de jornada completa que trabajan en las modalidades remota, presencial e híbrida, de empresas en 10 países diferentes. El informe sobre el trabajo híbrido de este año incluye información sobre nuestra propia estrategia laboral, que brindó tres modalidades de trabajo durante este año, y que nuestro personal eligió en los siguientes porcentajes: remota (63,4%), presencial (8,3%) o híbrida (28,3%).

En esta nueva fase, darle prioridad a la conexión es crucial para acelerar el crecimiento, mejorar las interacciones y lograr que cada persona se sienta orgullosa de trabajar en nuestra empresa. Hemos reunido esta información con el fin de ayudar tanto a las organizaciones que están intentando mejorar su estrategia laboral como a las personas que empiezan con un nuevo modelo de trabajo y mostrar cómo favorecer las conexiones en un mundo híbrido.



Metodología

TAMAÑO Y PAÍSES DE LA MUESTRA:

N = 5058

EE.UU. (n = 673)	Reino Unido (n = 500)
Australia (n = 552)	Francia (n = 500)
Canadá (n = 527)	Japón (n = 500)
Irlanda (n = 518)	Singapur (n = 482)
Alemania (n = 504)	Colombia (n = 302)

POBLACIÓN:

Personal a tiempo completo, mayores de 18 años y en alguna de las siguientes modalidades de trabajo:

Remota: 1283 (25%)

Presencial: 2317 (46%)

Híbrida (combinación de las dos modalidades anteriores): 1458 (29%)

ORIGEN ÉTNICO:

Blanco, hispano o latinoamericano; negro o afroamericano; indígena americano; originario del subcontinente indio, asiático o isleño del Pacífico; árabe u originario de Oriente Medio

PERIODO DE LA ENCUESTA:

Diciembre de 2022

Fomentar la conexión implica invertir en la cultura, el propósito y las personas de la empresa

Antes de la pandemia, la conexión se daba en los espacios de trabajo de manera natural. Pero hoy, es cada vez más difícil recrear esos momentos espontáneos de interacción. En un mundo híbrido, es importante definir cómo, cuándo y dónde pueden interactuar las personas con el objetivo de crear una cultura en la que todos se sientan motivados a dar lo mejor de sí. Sin importar desde dónde trabajes, sentir el vínculo con tu empresa y tus compañeras y compañeros de trabajo es un aspecto esencial de tu experiencia laboral.

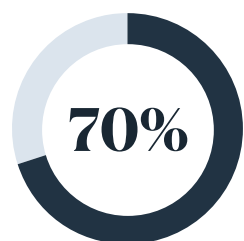
66%

El 66% de las personas encuestadas que dijeron tener una amiga o amigo cercano en el trabajo sostiene que esto influye en su intención de quedarse en la empresa.

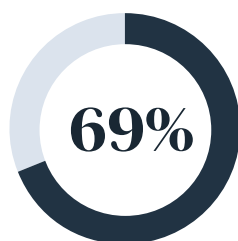
33%

El 33% del personal en modalidad híbrida piensa que desarrollar las relaciones y establecer vínculos son los mayores inconvenientes de trabajar de esta manera.

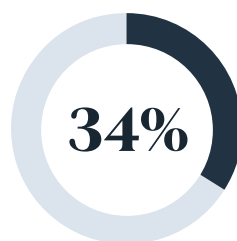
Independientemente de su preferencia laboral, la gente siente el vínculo con la cultura y el propósito de su empresa, pero esto no se traduce en una sensación de conexión con sus colegas.



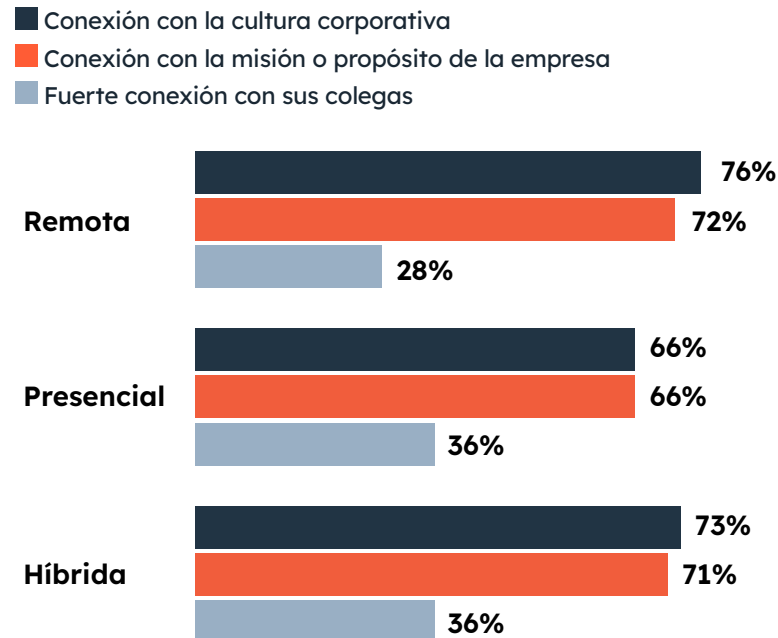
El 70% siente un vínculo con la cultura de su empresa



El 69% siente un vínculo con la misión o propósito de su empresa

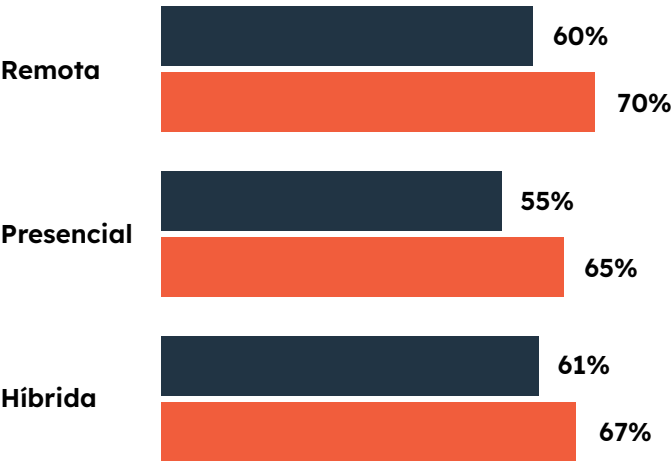


El 34% siente un fuerte vínculo con sus colegas



Sin importar si la modalidad es remota, presencial o híbrida, la conexión tiene un papel crucial en la retención de talento.

- El vínculo con la misión o propósito de mi empresa influye en mi intención de quedarme.
- Tener una amiga o amigo cercano en el trabajo influye en mi intención de quedarme.



Si fuera necesario elegir, las personas prefieren una buena relación con sus colegas a un aumento salarial.



		
Estados Unidos	65%	35%
Reino Unido	50%	50%
Canadá	41%	59%
Australia	48%	52%
Alemania	63%	37%
Francia	53%	47%
Irlanda	56%	44%
Japón	40%	60%
Singapur	44%	56%
Colombia	51%	49%

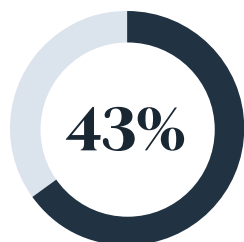


Es más probable que el personal en modalidad remota conozca el nombre de las mascotas o familiares de sus compañeros o compañeras de trabajo (62%) que el personal en modalidad presencial (54%), lo que demuestra que no hace falta ir a la oficina para establecer lazos sólidos en el trabajo.

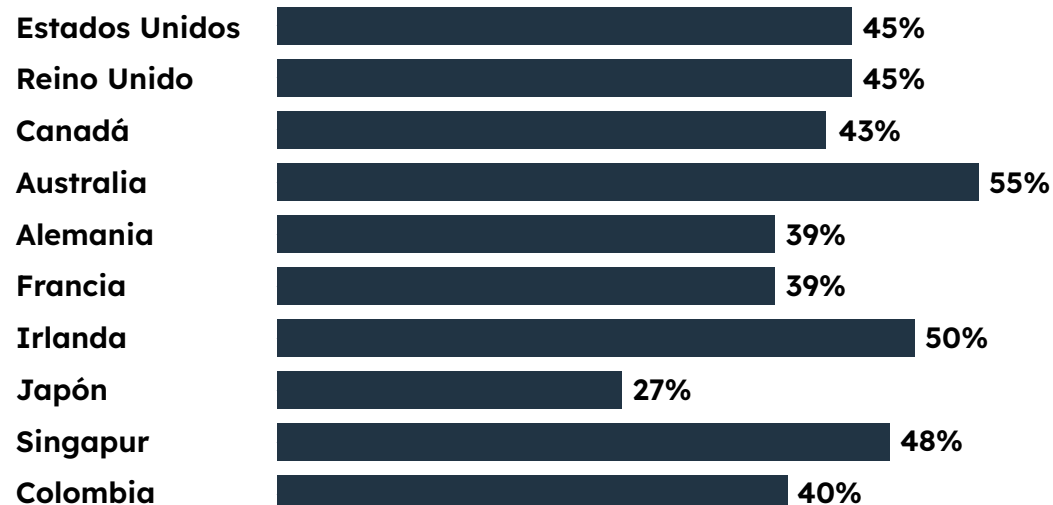
Descubre cómo el equipo de liderazgo en HubSpot está cambiando el trabajo híbrido.

Más información





El 43% de las personas encuestadas preferiría que su empresa invirtiera más en eventos para promover la pertenencia al equipo a fin de fomentar una cultura corporativa sólida.



A pesar de vivir en un mundo en el que las redes sociales y la tecnología están siempre disponibles, las personas se sienten más desconectadas que nunca. Hemos aprendido que la cantidad de interacciones no se equipara con la calidad de una buena relación. Quienes trabajan en la misma empresa buscan formas más significativas de conectarse de manera presencial o virtual, y no más opciones o canales de comunicación. Por eso, queremos construir comunidad y profundizar las relaciones a través de eventos híbridos, como "Bring Your Family to Work Day", en el que cada persona trae a sus familiares al trabajo, o "Great Ice Cream Social", que fomenta un espacio de esparcimiento.

Eimear Marrinan

Directora sénior de cultura, HubSpot



Las personas en modalidad remota hubieran preferido tener más oportunidades de comunicarse con otras durante el proceso de incorporación de personal nuevo, ya fuera en persona (54%) o de forma virtual (38%).

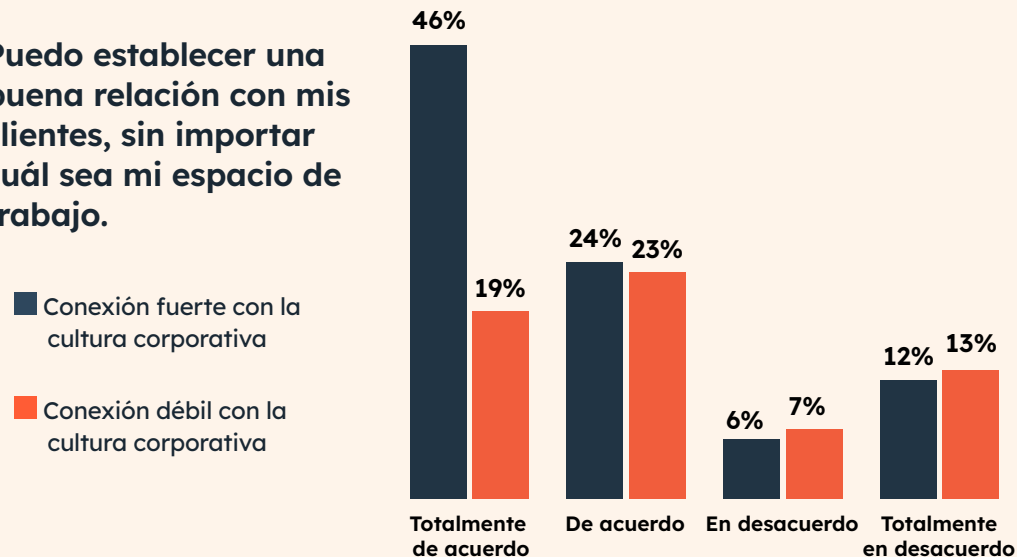


Una experiencia laboral conectada es el secreto de la productividad

La conexión es la base de los equipos con alto rendimiento. Cuando las personas en la empresa sienten el vínculo con sus colegas y con la cultura corporativa, es más fácil coordinarse y resolver problemas, lo que mejora la experiencia de sus clientes. Sin embargo, en un espacio de trabajo híbrido, se necesitan herramientas y estrategias adecuadas que ayuden a establecer una relación con los miembros del equipo ubicados alrededor del mundo.

La experiencia cada empleado y empleada influye positivamente en la experiencia del cliente. Quienes sienten una conexión sólida con la cultura corporativa de su empresa tienen más probabilidades de establecer relaciones auténticas con sus clientes.

Puedo establecer una buena relación con mis clientes, sin importar cuál sea mi espacio de trabajo.



Y el 41% de las personas encuestadas afirma que conectar con sus clientes se refiere a establecer relaciones personales con ellos, no a una mayor cantidad de reuniones o negocios recurrentes.

31%

El 31% de las personas encuestadas piensa que una buena conexión entre los miembros del equipo ayudaría a mejorar la experiencia del cliente, sobre todo en grandes organizaciones con más de 1000 empleados.



Creemos que las empresas que conseguirán el éxito en el futuro son las que se concentran en la **conexión** y no en la **gestión** del cliente. Esto quiere decir que más que información, se necesita contexto. Más que leads, se necesitan relaciones. Más que contactos, se necesita una comunidad.

Yamini Rangan

Directora ejecutiva de HubSpot

En este artículo, Yamini habla sobre cómo planificar una estrategia de crecimiento centrada en la conexión con los clientes.

[Leer el artículo](#)

En comparación con 2021, el correo electrónico sigue siendo el método de comunicación preferido en el trabajo. Sin embargo, las personas optan cada vez más por reunirse de manera presencial, lo que demuestra su necesidad de establecer relaciones personales en un mundo de trabajo híbrido.

■ 2022 ■ 2021

Correo electrónico



Slack (o una plataforma de mensajería instantánea similar)



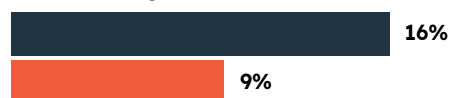
Zoom (o una plataforma de videoconferencias similar)



Llamadas telefónicas



Reuniones presenciales



46%

El 46% de las personas encuestadas cree que el uso de herramientas asíncronas, como Slack y Zoom, ha aumentado su productividad, y son más de esta opinión quienes están en modalidad remota (54%) e híbrida (58%) que quienes están en modalidad presencial (34%).



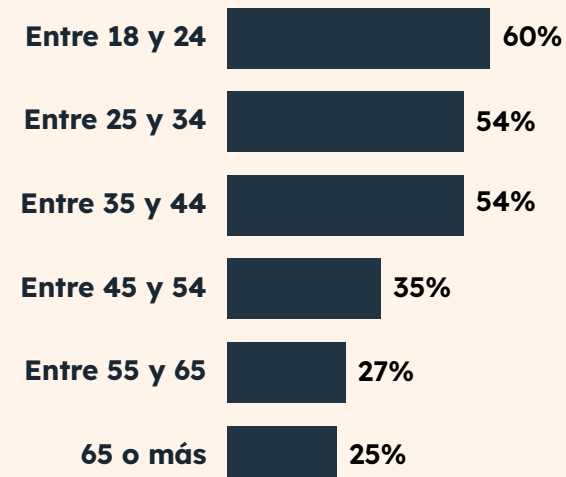
Lo mejor de las oportunidades de networking es poder ayudarnos mutuamente, pero las herramientas que tenemos actualmente no nos permiten hacerlo de una manera efectiva. No promueven la motivación necesaria para hacer que la conexión se fortalezca.

Terri

Cliente de HubSpot

Personal en modalidad remota que afirma haber visto afectada su carrera profesional debido a las escasas interacciones en persona con sus superiores:

EDAD





Razones por las que el personal en modalidad híbrida elige ir a la oficina:

		
Estados Unidos	44%	46%
Reino Unido	37%	51%
Canadá	32%	44%
Australia	40%	54%
Alemania	38%	48%
Francia	43%	45%
Irlanda	32%	44%
Japón	42%	20%
Singapur	53%	42%
Colombia	34%	17%

66%

El 66% de las personas encuestadas piensa que tener un horario flexible los ayudaría a mejorar su productividad, y entre ellas, son más de esta opinión las personas en cargos generales que quienes están en cargos directivos.



La falta de vínculos significativos afecta el bienestar de cada empleado

Hablar de salud mental y bienestar en el trabajo ya no es un tabú, sino que se ha vuelto algo esencial. Ahora más que nunca, se necesitan espacios donde las personas puedan compartir sus experiencias y relacionarse libremente.

Los últimos años han sido complicados para las madres y padres trabajadores, y para los cuidadores. Aunque las empresas sigan ofreciendo flexibilidad y otras formas de apoyo, necesitan crear espacios reales de conexión.

■ 2022 ■ 2021

Horarios de trabajo flexibles



Ayuda financiera para guarderías



Guardería en la oficina



Foros o grupos para cuidadores promovidos por la empresa



A pesar de que el **40%** de las personas afirma que probablemente renunciará a su cargo en 2023, **más de un tercio** sostiene que la relación con sus colegas influye en su decisión de quedarse.

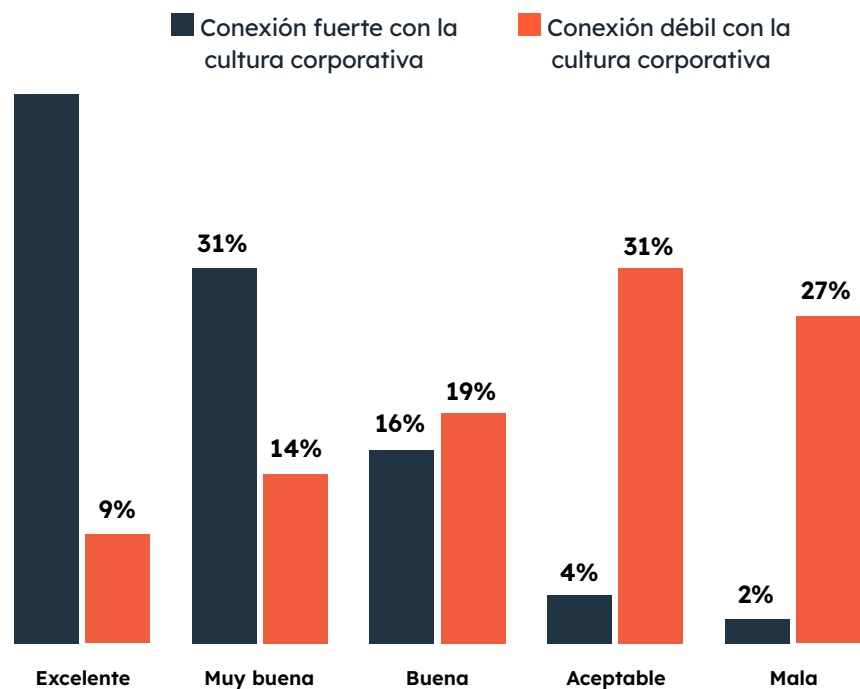


Descubre cómo HubSpot conecta diferentes generaciones en el evento híbrido "Bring Your Family to Work Day".

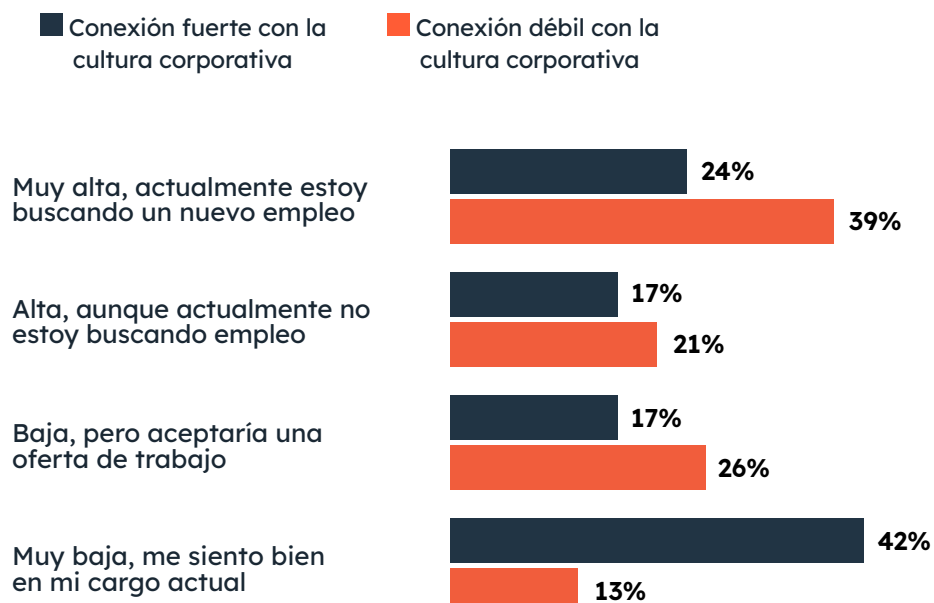
[Ver video](#)

Es menos probable que las personas que sienten un vínculo más fuerte con la cultura corporativa de su empresa presenten problemas de salud mental o renuncien a su trabajo.

¿Cómo describirías tu salud mental en este momento?



¿Qué probabilidad hay de que renuncies a tu cargo actual en 2023?



Nuestro objetivo es construir una empresa híbrida equitativa, sostenible y de alto rendimiento. Para conseguirlo, queremos crear espacios de encuentro para que empleados y empleadas puedan compartir su vida personal y conectarse con otros equipos.

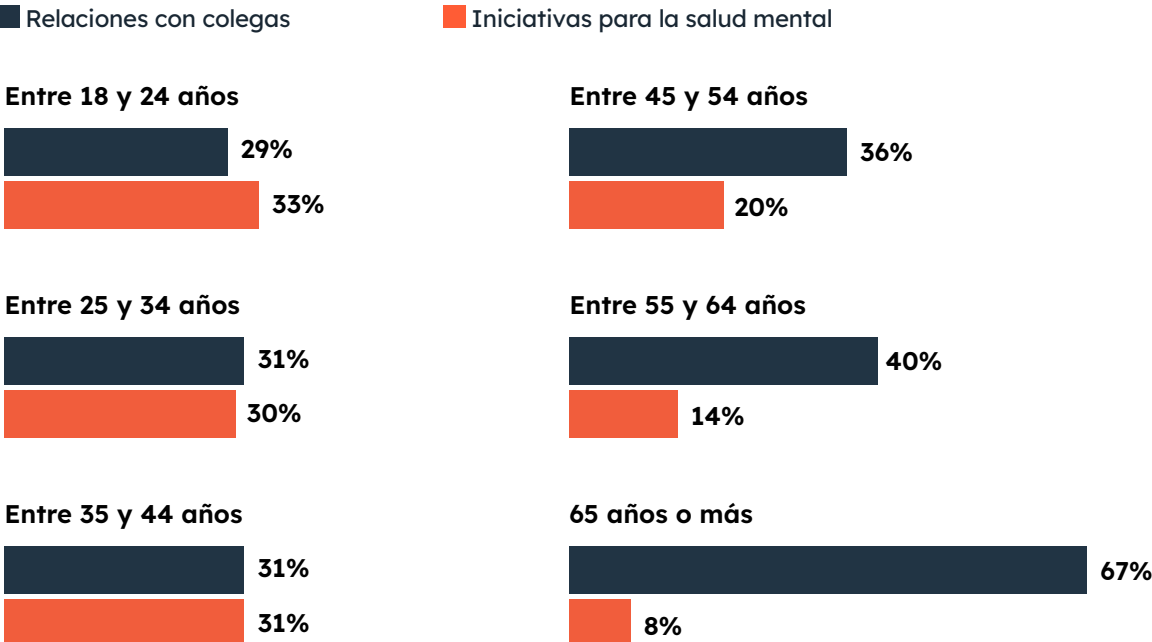
Katie Burke

Directora de recursos humanos, HubSpot

En este artículo, Katie habla sobre qué significa formar comunidad en un espacio de trabajo híbrido.

[Leer el artículo](#)

En el caso de las personas que están pensando en renunciar, es más probable que las generaciones más adultas indiquen que las relaciones con sus colegas son un factor que los motiva a quedarse en su empresa actual, mientras que las generaciones más jóvenes se preocupan más por el apoyo a su salud mental.



Además de la carga de trabajo, los encuestados indican que el apoyo de sus superiores, además de los sentimientos de inclusión y pertenencia, son las principales razones para cambiar de carrera profesional.

	Estados Unidos	Reino Unido	Canadá	Australia	Alemania	Francia	Irlanda	Japón	Singapur	Colombia
Falta de apoyo de sus superiores	28 %	35 %	40 %	31 %	40 %	38 %	35 %	32 %	29 %	22 %
Falta de sentido de inclusión y pertenencia	27 %	22 %	17 %	21 %	17 %	17 %	12 %	17 %	24 %	16 %

La rápida transición al trabajo híbrido es comparable con vivir en una casa mientras se está construyendo. En 2022, empezamos a ver los problemas en la forma en la que nos relacionamos, colaboramos y nos comunicamos.

En 2023, las mejores empresas reconocerán que la conexión es el hilo conductor que vincula su personal, sus clientes y su propósito. Gracias por tomarte el tiempo de leer nuestro informe. Esperamos que esta información sea útil para construir un mundo de trabajo híbrido en el que todas las personas puedan dar lo mejor de sí mismas.

Descubre cómo evolucionarán nuestra empresa y nuestra cultura en el futuro.

Descubre nuestra cultura

HubSpot

