


La Siguiente Normalidad ¿Un cambio en el paradigma empresarial?



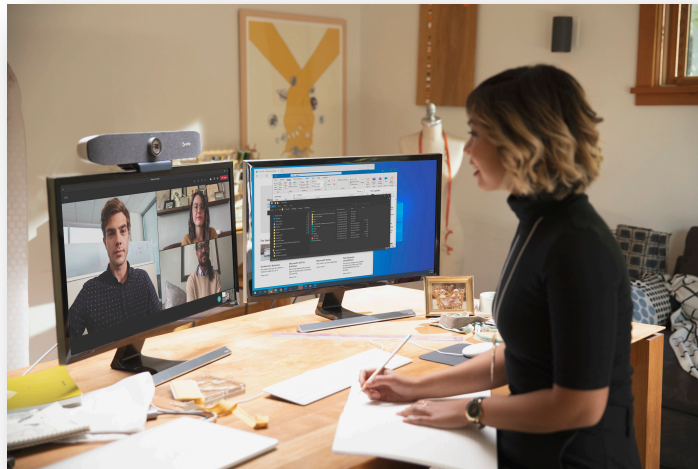
Rogelio Rocha. Head para México,
Centroamérica y Caribe en Zoom
Mayo 2022





Marzo 2020

- **11%** en reuniones presenciales
- **7%** en el uso de las llamadas de voz como canal de comunicación
- + **44%** incrementó su preferencia por el uso de **videollamadas** como canal de comunicación



Julio 2020



**...no desperdiciar las
lecciones que la crisis
nos brindaba...**

TONY ROBBINS

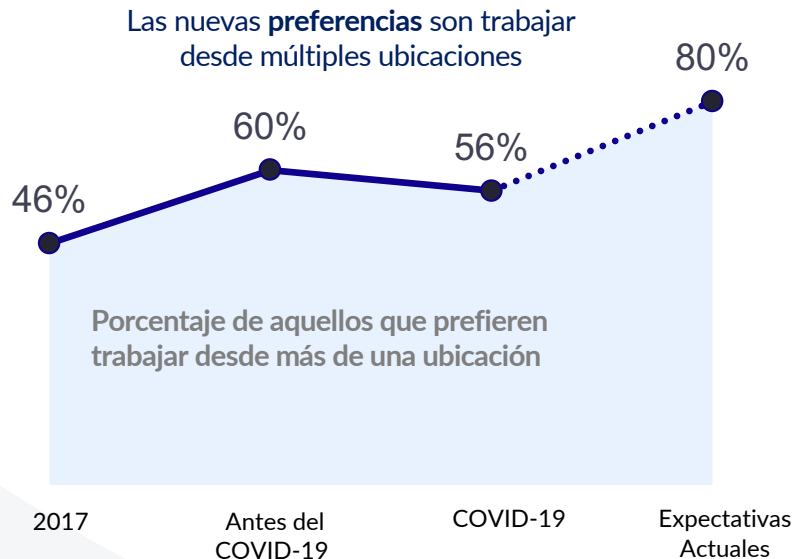
UNLEASH THE POWER WITHIN[®] VIRTUAL

JULY 16-19, 2020



2021 : UN AÑO DE ESTABILIZACIÓN

¿Qué tendencias surgen?



Menos tiempo en la oficina

80% de los empleados espera poder trabajar de manera remota en comparación con el 60% antes del COVID-19



El trabajo remoto ES un cambio en el paradigma laboral

La mayoría espera que el trabajo desde casa continúe en comparación con la situación antes del COVID-19 (un 65 % frente a un 40 %)

Se espera el doble de tiempo dedicado al trabajo desde el hogar después del COVID-19 (un 27 % frente a un 13 %)



Se espera que continúe el crecimiento de los centros y espacios colaborativos de teletrabajo

Más personas esperan trabajar en estos lugares en el futuro (un 33 % frente a un 28 %)



Se espera que los viajes de trabajo vuelvan a los niveles anteriores al COVID-19

Marzo 2022

El Modelo Flexible de Trabajo se convierte en el más valorado por los trabajadores

73%

De los empleados desea que las opciones flexibles del trabajo remoto sean permanentes

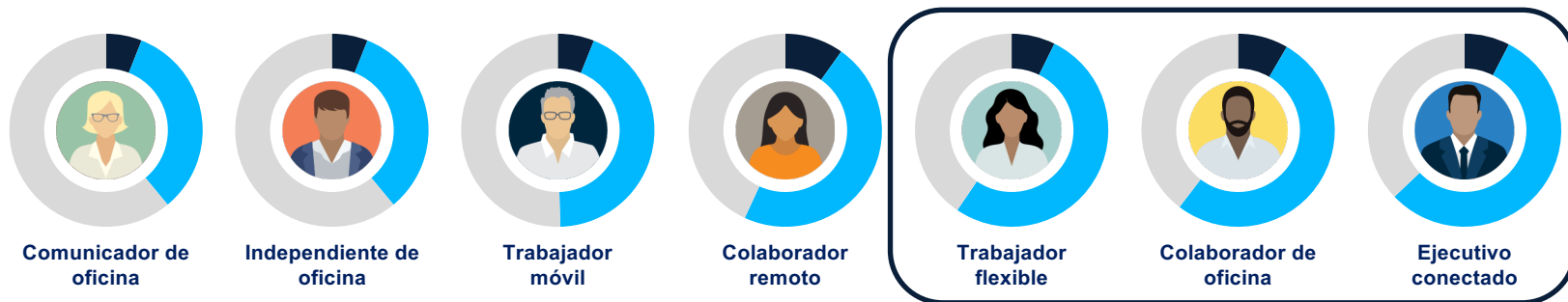
67%

De los empleados desea tener al menos algo de colaboración en persona después de la pandemia

68%

De los empleados dice que el modelo híbrido es ideal

Distribución generacional por estilo de trabajo



Generación Z (18 a 23 años)

Millennials (24 a 39 años)

Generación X (40 años y más)

Cubrir las necesidades de la generación Z y los millenials:

- Son más hábiles con la tecnología.
- Utilizan un conjunto más amplio de dispositivos.
- Utilizan menos llamadas de voz y correo electrónico.
- Utilizan más llamadas de video e IM.
- Utilizan más audífonos o auriculares.
- Han comprado más equipos para trabajar desde el hogar.
- Esperan más, al menos en parte, del trabajo desde el hogar después del COVID-19.

Distribución territorial

El **entorno de trabajo** se encuentra en todas partes

Así como el **Talento** se encuentra en todas partes

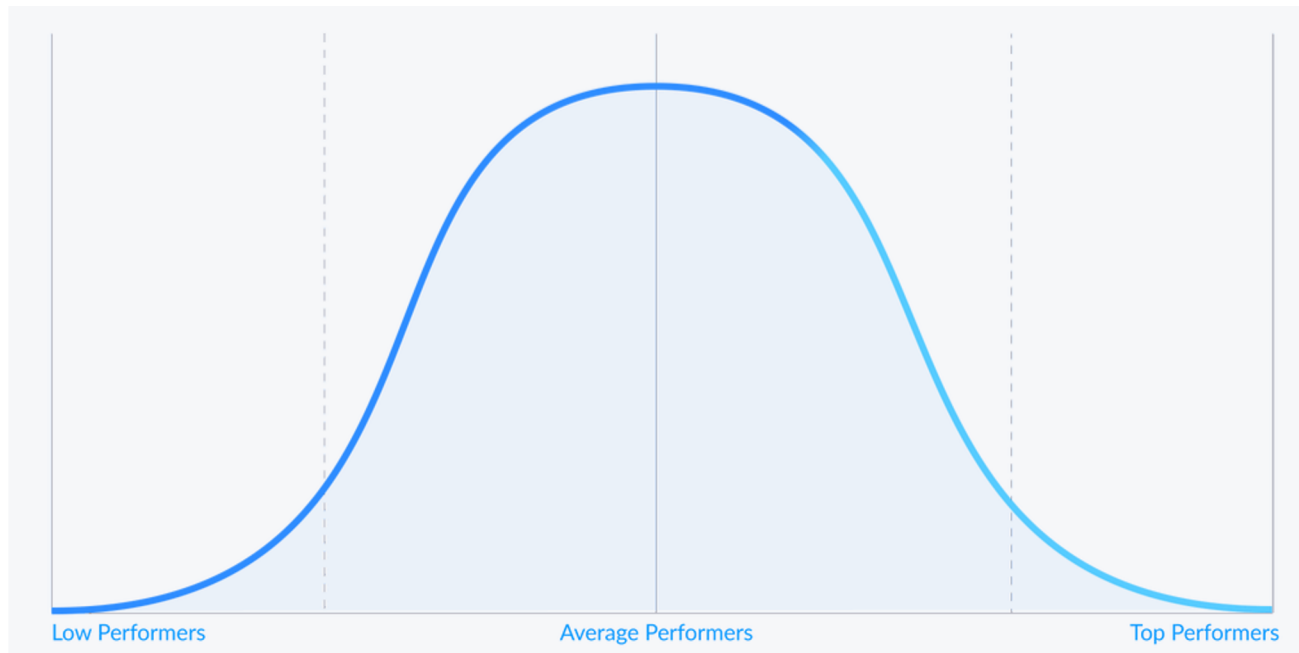


Se requiere conectar personas, tecnología y espacios para transformar sus interacciones en un Espacio Flexible de Trabajo maravillosamente conectado y perfecto desde cualquier lugar.



Lo que no queremos ver

¿Problemas con el desempeño?



Según un estudio de Gartner, en los equipos a los que se les concede la flexibilidad de elegir cuándo y dónde trabajar, **el porcentaje de mejor desempeño incrementó en un 55%.**

¿Problemas de costos o productividad?



\$4 millones
anuales

Ahorrados gastos de **soluciones**
y **viajes**, habilitando a
tomadores de decisiones a
reducir costos.



52 minutos
por semana

De **Incremento** en la
productividad de los
empleados.



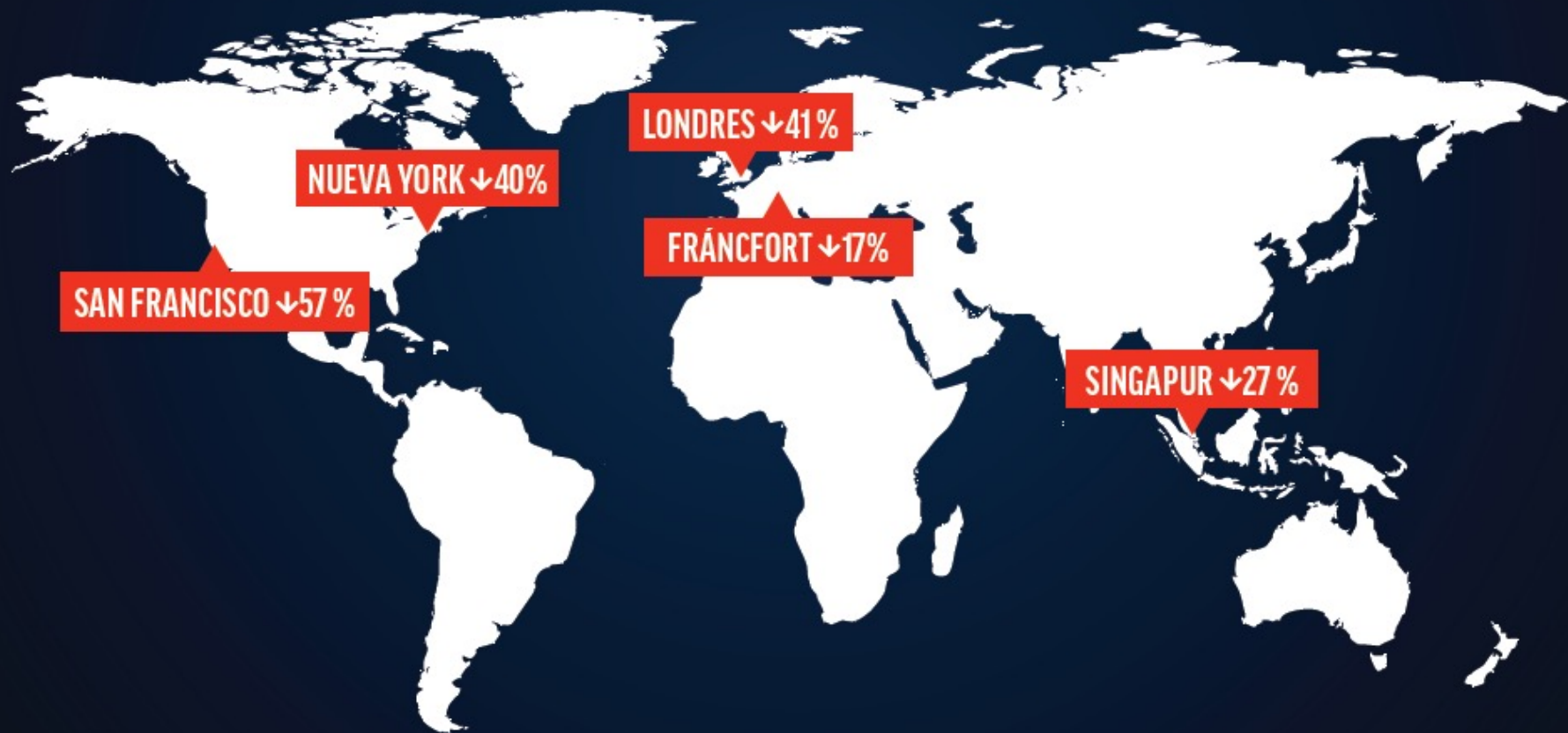
El siguiente normal

“2 años después de trabajar de forma remota, **nuestros músculos se han fortalecido. Hoy sabemos cómo hacer que esto funcione.** La gente ha aprendido el **valor de la flexibilidad...** y a las empresas les encanta el **ahorro en costos y gastos operativos**”.

WALL STREET
JOURNAL

... 72% de trabajadores a los que no se les ofrecen modelos de flexibilidad están dispuestos a **buscar una nueva oportunidad laboral.**

ASISTENCIA A LA OFICINA EN EL 2021 frente al 2020³



Cómo percibimos la siguiente normalidad

Nuestra **visión** de futuro es que los entornos físicos y digitales se **fusionen** de una manera **inclusiva**, **inmersiva**, **colaborativa** y **adaptativa**

Flexibilidad centrada en el ser humano

- Donde los equipos se conectan y colaboran en el trabajo.
- Donde los estudiantes y maestros se reúnan para aprender.
- Donde las grandes comunidades se reúnan para celebrar.
- Donde los profesionales de la salud traten a sus pacientes.
- Donde los gobiernos sirvan mejor a sus ciudadanos.

Los nuevos pilares



Talento

Equipos **felices**,
empoderados y
conectados pueden
hacer un excelente
trabajo desde
cualquier lugar.



Transformación

Redefinir la forma en
que la que
interactuamos con
clientes, socios y los
miembros del
equipo.



Confianza

Priorización de la
seguridad, la
protección y la
privacidad de los
miembros de su
personal **estén donde**
estén.

El nuevo DNA

Propósito



¿Qué hacemos para construir un mejor mundo?

“Al unir a las personas, las empoderamos para lograr más”

Misión



¿Cómo mejorar la vida de las personas?

“Ofreciendo entornos de trabajo flexibles y seguros”

Valores



¿Cuáles los nuevos ideales?

“Preocuparnos por nuestra comunidad, clientes, empresa, compañeros de equipo y por nosotros mismos”

Cultura



¿Qué tipo de ambiente de trabajo queremos crear?

“Delivering happiness”

Gracias!!

zoom