

Expectativas cambiantes y el futuro del trabajo

Insights de la pandemia
para crear una experiencia
de trabajo mejor

Sobre este estudio

Los informes globales de Steelcase estudian el trabajo, los trabajadores y el espacio de trabajo. Examinan cuáles son las cuestiones más importantes a las que se enfrentan las principales organizaciones en la actualidad para descubrir cuáles son los insights clave que puedan ayudar a mejorar la experiencia de trabajo.

Desde el inicio de la pandemia, Steelcase ha llevado a cabo investigaciones continuas para ayudar a las organizaciones a comprender su impacto en sus trabajadores y en el negocio. Un enfoque basado en la ciencia y en datos que revela nuevas perspectivas sobre cómo y dónde desean trabajar las personas en el futuro.

Este número comparte la síntesis de ocho estudios primarios diseñados para medir cómo cambiará el futuro del trabajo debido a la pandemia de COVID-19. Los estudios cuantitativos y cualitativos fueron realizados en varios países, emplearon metodologías basadas en las ciencias sociales y contaron con un total de más de 32.000 participantes.

Steelcase se compromete a seguir investigando para comprender qué es lo que nos depara el futuro y a compartir lo que está aprendiendo para ayudar a mejorar el trabajo.

Para recibir las próximas publicaciones del informe global de Steelcase, visite:

www.steelcase.com/eu-es/contactar

Los principales descubrimientos de este informe incluyen:

- 4 Teletrabajo alrededor del mundo**
Beneficios y retos
- 12 La primera ola de cambio del espacio de trabajo**
El futuro híbrido
- 19 Expectativas cambiantes del trabajador**
Cinco elementos críticos
- 33 Cuatro macro cambios que deben ser abordados**



Aprendiendo de la experiencia de las personas

La duración y el alcance de la pandemia mundial han cambiado los patrones básicos de nuestras vidas, acelerando las tendencias existentes y revelando necesidades que ya teníamos pero que no estaban satisfechas.

Ahora compramos, nos divertimos, viajamos y aprendemos de forma distinta, y lo mismo ocurre con la forma en que las personas trabajan. Cuando comenzó la pandemia, las personas que podían trabajar desde casa se vieron sumergidas de repente en medio de un experimento global masivo que puso de manifiesto nuevos insights sobre lo que la gente necesita — y espera encontrar — para hacer mejor su trabajo. Tanto si siguen trabajando desde casa como si ya han vuelto a la oficina, las personas han aprendido de su experiencia y desean que sus organizaciones creen una experiencia de trabajo considerablemente mejor que la que tenían antes de la pandemia.

Trabajar desde casa durante la pandemia permitió a muchas organizaciones seguir manteniendo su actividad comercial, algunas prosperaron y otras debieron enfrentarse a dificultades. Se llegó a pensar que los bienes inmuebles de las oficinas se reducirían de manera considerable o incluso que podrían llegar a desaparecer.

A medida que la pandemia avanzaba, se puso de manifiesto que trabajar desde casa no era algo a lo que todas las personas pudieran adaptarse, y que no existía una única solución ideal para cada organización. No obstante, han surgido temas y patrones clave a partir de los cuales las organizaciones pueden aprender y desarrollar nuevas estrategias para los espacios de trabajo que satisfagan las necesidades y demandas cambiantes de sus trabajadores.

Las organizaciones de todo el mundo se enfrentan a circunstancias completamente diferentes que varían dependiendo del estado de la pandemia, el lugar donde se encuentren, su sector, su cultura y muchas otras variables. Para todas ellas la resiliencia es fundamental, y las principales organizaciones ven este momento como una oportunidad para desafiar lo establecido y renovar la forma en que trabajan para poder salir de la crisis más fuertes y con trabajadores más motivados y comprometidos.



Teletrabajo alrededor del mundo

La experiencia de trabajo desde casa varía enormemente dependiendo de múltiples factores como la geografía, el sector, el tipo de trabajo y el nivel de trabajo.

La calidad del espacio de trabajo en el hogar, las responsabilidades, la capacidad para evadirse de las distracciones, el estilo de trabajo de cada uno y las perspectivas generales han influido en la manera en que las personas se han sentido y han desempeñado su trabajo. Las personas que viven y trabajan en áreas urbanas, normalmente en viviendas pequeñas o incluso compartidas, han tenido experiencias distintas a las de aquellas que viven en áreas suburbanas o rurales.

En general, en todos los países, las personas que no estaban satisfechas con el trabajo a distancia tuvieron más dificultades que las demás. Las organizaciones pueden aprender de lo que los investigadores han descubierto sobre el trabajo desde casa para mejorar la experiencia laboral en el futuro.

Principales ventajas y desafíos de trabajar desde casa

La experiencia de los que trabajan desde casa es muy personal y tan diversa como ellos mismos. La forma en la que se perciben las ventajas y desafíos de trabajar desde casa varía significativamente, sin embargo, los datos revelan algunos problemas constantes en todo el mundo y patrones que surgen en diferentes países.

8 de 10

Ausencia de desplazamientos: Ventaja

No tener que desplazarse a la oficina es casi de manera generalizada lo que más le gusta a la gente de trabajar desde casa. **Ocho de cada diez países valoran la ausencia de desplazamientos como la principal ventaja, ocupando el segundo lugar en China.** Solo India la valoró significativamente por debajo. Un participante resumió el sentimiento de muchos con la afirmación: “Ya no tengo que perder 45 minutos en un desplazamiento. Puedo salir a correr por la mañana y luego ponerme a trabajar rápidamente”. Irónicamente, lo que a la mayoría le gusta más de trabajar desde casa no tiene que ver con el espacio de trabajo de su empresa, sino simplemente con el tiempo o la dificultad para llegar hasta allí.

Es importante que las empresas entiendan que la noción del desplazamiento que los trabajadores tienen es considerada una pérdida de tiempo. De esta manera se podrá tener en cuenta en sus futuras estrategias inmobiliarias a largo plazo y pensar en políticas laborales flexibles. Es igualmente importante tomar nota de que cierto grado de desplazamiento podría ser útil, ya que podría servir como un umbral temporal entre la vida laboral y la familiar.

10 de 10

Aislamiento: Desafío

En cualquier lugar todos se enfrentan a un sentimiento de aislamiento al trabajar desde casa. De hecho, **entre los participantes de los 10 países el aislamiento ocupa la primera posición** como peor factor durante el periodo en que se vieron obligados a trabajar desde casa. Se valoró especialmente mal en Australia, México y España, países que puntúan el aislamiento dos veces peor que cualquier otro factor.

A pesar de todos los argumentos basados en la eficiencia para adoptar una estrategia extrema de trabajo desde casa, las personas son animales sociales y no son capaces de prosperar cuando se sienten aisladas. La soledad era un problema acuciante antes de la pandemia, que solo se ha visto incrementado con el paso del tiempo. Las reuniones virtuales no pueden reproducir el mismo nivel de conexión que experimentan las personas cuando están juntas.



Compromiso y productividad: Ventaja y desafío

El compromiso y la productividad son otras cuestiones clave, aunque no son tan sencillas de valorar. En 7 de los 10 países estudiados, el compromiso se encuentra entre las cinco principales cosas que se ven afectadas al trabajar desde casa. La productividad también se encuentra dentro de las cinco primeras en todos los países (excepto en México que se encuentra en la sexta posición).

Sin embargo, los participantes también clasifican su capacidad para concentrarse y ser productivos en casa como una de las cinco cosas que más han mejorado (con la excepción de Canadá, donde ocupa el sexto lugar). ¿Es posible que ambas cosas sean ciertas? ¿Puede ser trabajar desde casa más productivo para unos trabajadores y menos para otros?

Las respuestas divididas refuerzan el concepto de que trabajar desde casa es una experiencia diferente para cada uno y los niveles de productividad se ven afectados por cómo se sienten las personas. Los investigadores de Steelcase hallaron una clara correlación entre la satisfacción de las personas con su trabajo desde casa y su compromiso, así como con la productividad. Tanto el compromiso como la productividad disminuyen en todos los países cuando las personas no están satisfechas y, por lo general, disminuyen aún más cuando las personas tienen que trabajar desde casa con mayor frecuencia.

El nivel de insatisfacción con el trabajo desde casa podría explicar los mensajes aparentemente contradictorios de que la experiencia es mejor para unos y peor para otros en lo que se refiere al compromiso y la productividad. De media, el 41% de los trabajadores a nivel mundial no están satisfechos con el trabajo en casa, lo que se traduce en una mayor probabilidad de que ambas áreas experimenten descensos.

Existen infinidad de factores que influyen en si las personas se sienten productivas y satisfechas al trabajar desde casa. Por ejemplo, los investigadores de Steelcase descubrieron que, cuando se trabaja desde casa, el mobiliario de oficina normal, concretamente una silla ergonómica, en realidad ayudan a aumentar la productividad, pero solo el 24% de los participantes de EE.UU. tienen una. Este enfoque en el papel que desempeña el mobiliario en la productividad sugiere que la incomodidad física podría suponer una distracción y afectar a la capacidad de concentración de las personas. **Balance final: es importante contar con un lugar sin distracciones donde poder concentrarse, independientemente de si trabajamos en casa o en la oficina.**

La rapidez en la toma de decisiones, la claridad en torno a las responsabilidades y el equilibrio entre la vida personal y la laboral también se ven afectados cuando las personas trabajan desde casa. Todo esto está interconectado con los problemas de compromiso y productividad. Si los trabajadores sienten que se tarda más en tomar decisiones, no tienen claro su cometido y tienen que dedicar más tiempo para poder hacer la misma cantidad de trabajo o menos, el resultado podría ser una disminución en la productividad y el compromiso con la organización.

Los 10 países reportan descensos en el compromiso y en la productividad cuando las personas están insatisfechas con su experiencia de trabajo a distancia. En la mayoría de los casos, el compromiso y la productividad disminuyen de manera significativa cuando aumenta la frecuencia del trabajo desde casa.

Ventajas y desafíos de trabajar desde casa según el país

Las personas indicaron las tres cosas que más les gustaban y aquellas que empeoraban significativa o moderadamente al trabajar desde casa.

Alemania

Beneficios

- 1 No tener que trasladarse
- 2 Menores distracciones
- 3 Posibilidad de concentración

Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Rapidez en las decisiones
- 3 Productividad

Australia

Beneficios

- 1 No tener que trasladarse
- 2 Menores distracciones
- 3 Posibilidad de concentración

Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Productividad
- 3 Compromiso

Canada

Beneficios

- 1 No tener que trasladarse
- 2 Menores distracciones
- 3 Mayor equilibrio personal/profesional

Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Claridad de responsabilidades
- 3 Compromiso

China

Beneficios

- 1 Disponer de diferentes espacios
- 2 No tener que trasladarse
- 3 Posibilidad de concentración

Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Rapidez en las decisiones
- 3 Productividad

EEUU

Beneficios

- 1 No tener que trasladarse
- 2 Posibilidad de concentración
- 3 Menores distracciones

Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Productividad
- 3 Rapidez en las decisiones

Ventajas y desafíos de trabajar desde casa según el país (continuación)

Las personas indicaron las tres cosas que más les gustaban y aquellas que empeoraban significativa o moderadamente al trabajar desde casa.

España

Beneficios

- 1 No tener que trasladarse
- 2 Mayor flexibilidad
- 3 Menores distracciones

Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Equilibrio personal/profesional
- 3 Innovación

Francia

Beneficios

- 1 No tener que trasladarse
- 2 Posibilidad de concentración
- 3 Mayor flexibilidad

Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Productividad
- 3 Claridad de responsabilidades

India

Beneficios

- 1 Más tiempo para realizar deporte
- 2 Mayor equilibrio personal/profesional
- 3 Posibilidad de concentración

Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Rapidez en las decisiones
- 3 Equilibrio personal/profesional

México

Beneficios

- 1 No tener que trasladarse
- 2 Disponer de diferentes espacios
- 3 Tiempo en familia

Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Equilibrio personal/profesional
- 3 Innovación

Reino Unido

Beneficios

- 1 No tener que trasladarse
- 2 Posibilidad de concentración
- 3 Equilibrio personal/profesional

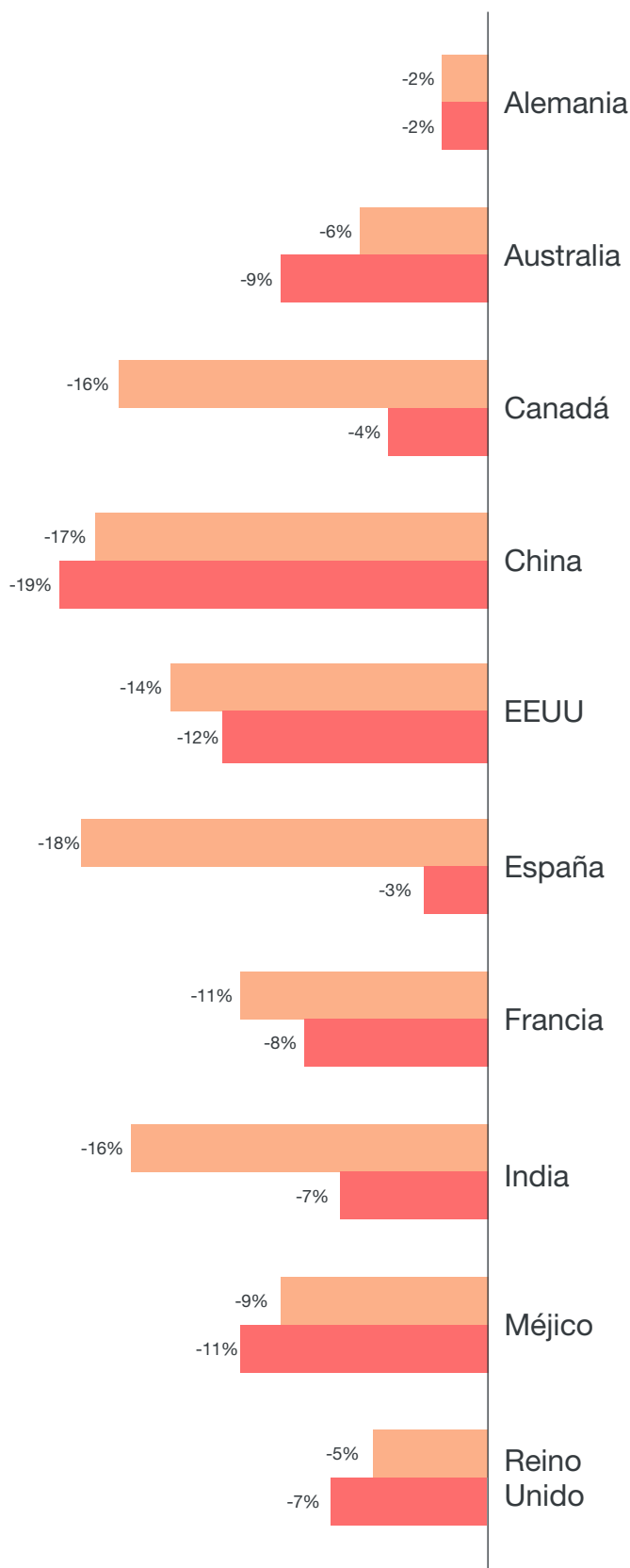
Retos

- 1 Sensación de aislamiento
- 2 Compromiso
- 3 Rapidez en las decisiones

Disminución del compromiso y la productividad de las personas que no están satisfechas trabajando desde casa

Las personas que no están satisfechas con su experiencia de trabajo desde casa y tienen que hacerlo con más frecuencia manifiestan caídas en su rendimiento.

● Compromiso
● Productividad



Cinco patrones de las experiencias de trabajo desde casa

Para comprender mejor los matices de cómo se sienten las personas al trabajar desde casa, los investigadores de Steelcase aumentaron los datos cuantitativos entrevistando a personas en América del Norte y Europa para obtener una visión más profunda. Descubrieron que las experiencias que las personas describieron se dividían en cinco patrones de comportamiento y actitudes.

Es importante remarcar que hay personas que pueden identificarse con más de uno de los patrones. Se trata de categorías extremas que pueden ayudarnos a comprender las diferentes experiencias que han tenido las personas y cuáles podrían ser sus expectativas al volver al lugar de trabajo.





Cuidador sobrecargado

La oficina en casa es un flujo constante de demandas

Esta persona se debate entre cumplir con las responsabilidades laborales y gestionar las necesidades familiares. Su largo y ocupado día se divide entre reuniones, trabajos de concentración, educar a los hijos y hacer las tareas domésticas. El agotamiento y la culpa se acumulan. Se sienten más cómodos cuando finalmente se permiten mostrar que son padres y dejan de preocuparse si se oye a sus hijos en alguna llamada. Echan de menos la oficina por suponer la oportunidad de dejar a un lado sus responsabilidades familiares y tomar el control de su atención. Sin embargo, valoran la flexibilidad de trabajar desde casa según las necesidades para poder gestionar sus responsabilidades familiares y laborales con más facilidad.



Buscador de autonomía

La oficina en casa es libertad

Emocionada por trabajar a su propio ritmo, sin que nadie mire constantemente por encima de su hombro, esta persona se siente tan productiva en casa como antes, o incluso más. Tiene una mayor sensación de bienestar en casa, donde puede asomarse a la ventana, sentarse en diferentes posturas, preparar recetas saludables y realizar actividades que le ayuden a recargar energías y relajarse, como pasar el rato con su mascota. Disfruta especialmente del nivel de control que tiene para poder diseñar su propia experiencia de trabajo creando un horario que mezcle las actividades laborales y de la vida cotidiana.



Autoconservacionista aliviado

La oficina en casa es el único lugar para estar seguro

La principal preocupación de esta persona no es el COVID; es su seguridad psicológica. Siente que en su empresa se está desarrollando un ambiente de trabajo hostil y trabajar desde casa es un respiro de una organización que cree que no le aprecia. Está menos ansiosa y es más productiva, puede concentrarse en el trabajo en lugar de tener que estar socializando. Trabajar desde casa es una experiencia más humana que le permite trabajar en un espacio propio.



El zoomer aislado

La oficina en casa es una jaula solitaria

Esta persona vive sola y no se autoimpone ningún límite para mantener un horario de trabajo saludable. Volverá a la oficina cuando considere que su organización ha tomado las precauciones necesarias. Valora la oficina porque le ofrece una forma de separar el trabajo y la vida privada. Se pasa el día en llamadas de Zoom y, a pesar de la interacción constante, se siente desconectado. Echa de menos las interacciones sociales diarias con sus compañeros, principal razón por la que quiere volver a la oficina. Las relaciones y su sistema de apoyo en el trabajo le permiten superar los desafíos con mayor facilidad.



Networker creativo frustrado

La oficina en casa es una suspensión de la vida y el trabajo normales

Estos individuos experimentan un conflicto cuando se trata de volver a la oficina. Se pasan la mayor parte del día co-creando, entrenando, persuadiendo y conectando con otros; trabajan mucho mejor en la oficina, especialmente con grupos grandes. Pero aunque desean tener las ventajas de la oficina, no creen que sea seguro regresar. Han adaptado rápidamente el uso de herramientas digitales, pero ansían más, la tecnología de reuniones virtuales aún es demasiado limitada para la colaboración creativa y las conexiones informales y espontáneas entre silos. El COVID ha supuesto un gran desafío, de repente se vieron separados de las interacciones presenciales que eran el motor de su trabajo. Con unas herramientas limitadas y falta de experiencia para hacer que funcionen, ahora se centran más en tareas individuales que se puedan realizar más fácilmente desde casa.



La primera ola de cambio del espacio de trabajo: El futuro híbrido

Aunque algunos titulares sugieren que la oficina desaparecerá a medida que las personas vayan accediendo a trabajar desde casa casi exclusivamente, la investigación revela un futuro híbrido con más matices. La mayoría de las personas esperan trabajar en la oficina la mayor parte del tiempo, pero también esperan que en el futuro sus organizaciones sean más flexibles.

Un enfoque más flexible del trabajo

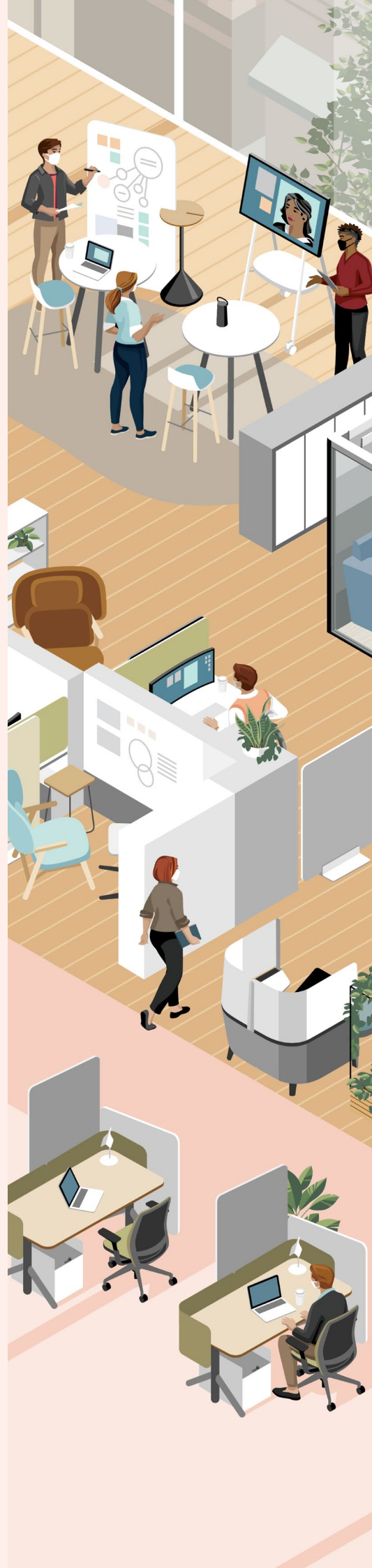
El experimento global de trabajo desde casa ha revelado que este podría integrarse en una política de trabajo viable, pero requiere que las organizaciones se replanteen su propia cultura, procedimientos, infraestructura tecnológica y estrategias inmobiliarias.

Después de pasar meses trabajando de manera remota, las personas esperan que se les permita seguir haciéndolo de alguna manera. La frecuencia con la que esperan hacerlo difiere notablemente, lo que significa que los líderes deben tener en cuenta qué política es la adecuada para las personas, los equipos y la organización en general.

La mayoría de las personas afirma que esperan poder pasar más tiempo trabajando en la oficina que en casa y esperan no tener que trabajar siempre desde casa. En casi todos los países, la gran mayoría afirma que espera trabajar desde casa un día a la semana o menos.

Las personas de Francia y Alemania, que tienen una cultura de trabajo en la oficina más arraigada, suelen ser quienes menos esperan trabajar desde casa. Por el contrario, las personas de India y México esperan poder trabajar desde casa con más frecuencia. Una advertencia para los líderes de esos países: Ambos países experimentaron caídas significativas en la productividad y el compromiso en aquellas personas insatisfechas que llevaban más tiempo trabajando desde casa, lo que indica la necesidad de considerar cuidadosamente cuál es la mejor política de trabajo desde casa.

La mayoría de las personas afirma que esperan poder pasar más tiempo trabajando en la oficina que en casa y confían en no tener que trabajar siempre desde casa.



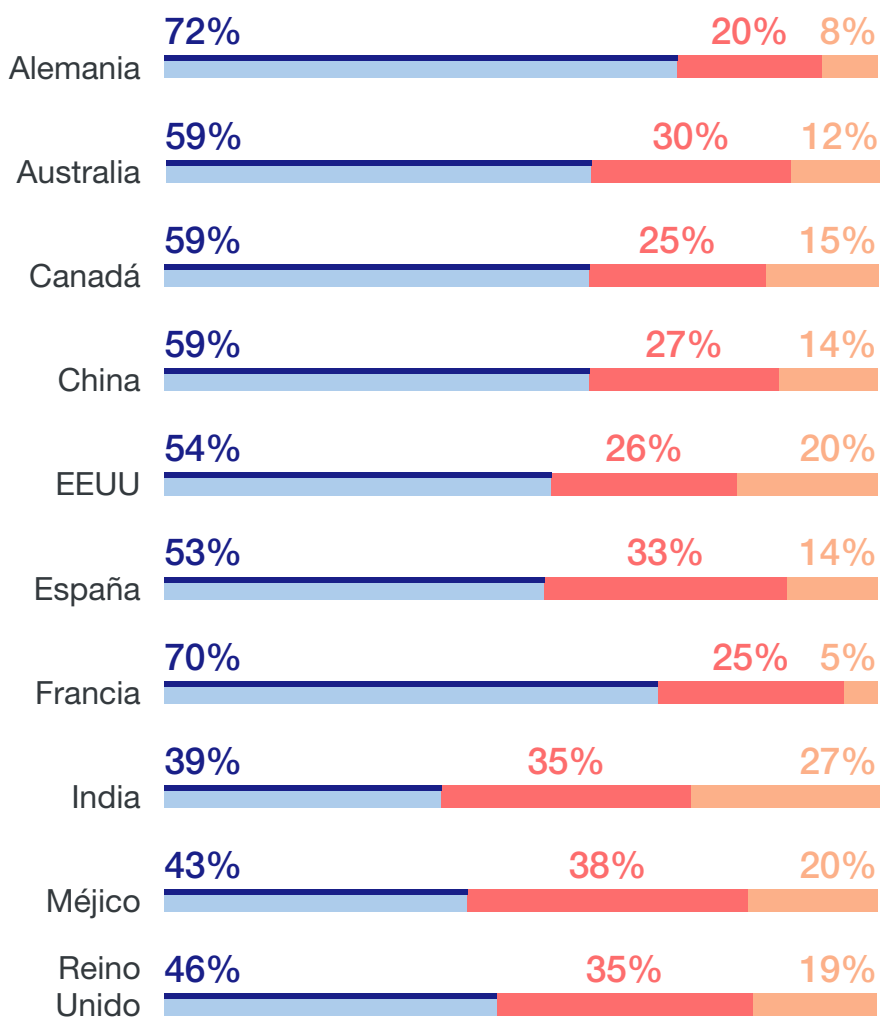
Con qué frecuencia las personas esperan poder trabajar desde casa

La gran mayoría en casi todos los países espera trabajar desde casa un día a la semana o menos después de la pandemia.

- 1 día a la semana o menos
- 2 o 3 días a la semana
- 4 o 5 días a la semana

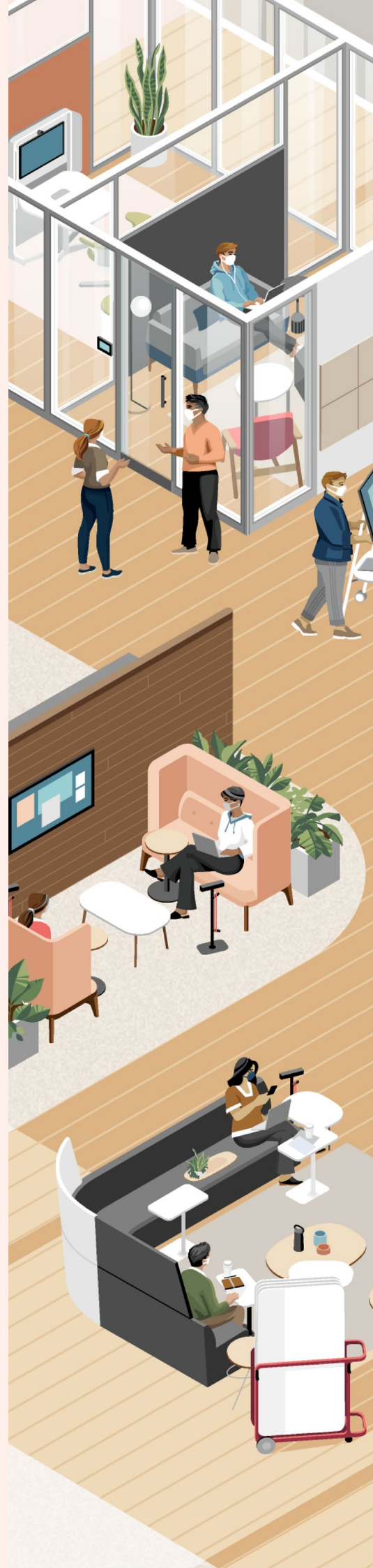
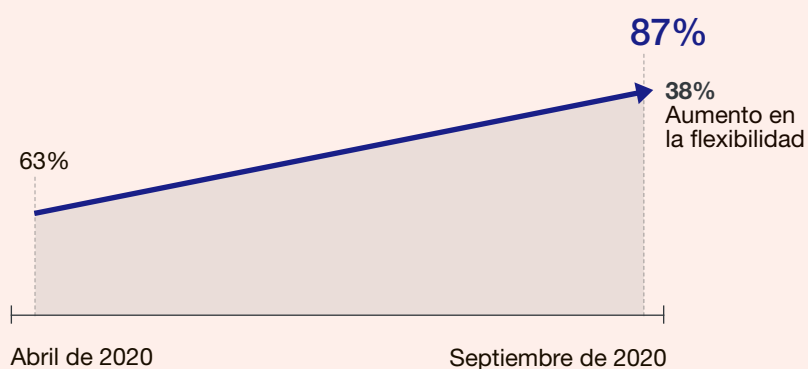
Nota: Debido al redondeo, la suma de los países no es del 100%.

🔍 **Destacado:** Las personas de Francia y Alemania son las que esperan trabajar menos desde casa. Las personas de India son las que esperan trabajar más desde casa.



Los líderes prevén una mayor flexibilidad

Cada vez son más las organizaciones que están reaccionando al hecho de que las personas deseen que se les permita elegir trabajar o no desde casa. Al principio de la pandemia, muchos líderes no vieron la necesidad de cambiar sus políticas, pero ahora el 87% de los líderes de todo el mundo afirma que esperan poder permitir una mayor flexibilidad sobre dónde, cuándo y cómo podrán trabajar las personas, un 38% más que en abril de 2020. Actualmente son más las empresas y países que permiten aumentar la flexibilidad de las políticas de trabajo.

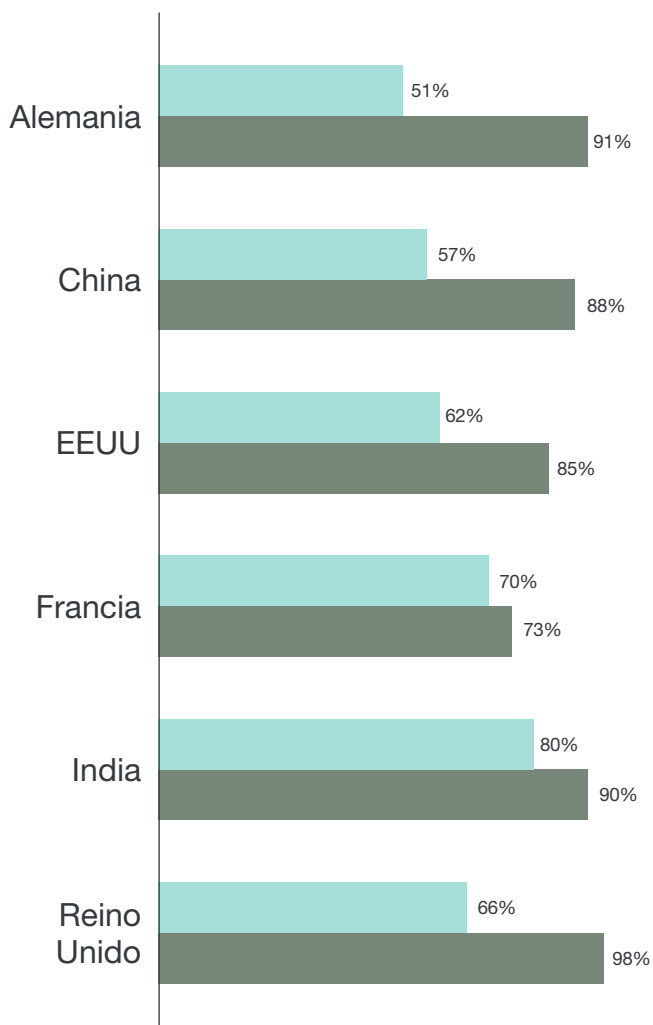


Los líderes esperan políticas de trabajo más flexibles

Las respuestas indican un aumento en el número de líderes que esperan que los trabajadores tengan más opciones y control para trabajar desde casa o cualquier otro lugar después de la pandemia.

● Abril de 2020
● Septiembre de 2020

Nota: Estudio realizado solo en seis países. Países no incluidos: Australia, Canadá, México y España.



Hacia un modelo híbrido

El experimento global de trabajo desde casa está pasando a ser un experimento de trabajo híbrido. Mientras las organizaciones van pensando cuál es el enfoque adecuado para la experiencia de sus trabajadores y su cultura, los pronósticos de que las personas trabajarán exclusivamente desde casa se están dejando a un lado en pro de opciones más flexibles.

De hecho, el número de organizaciones que esperan que las personas trabajen desde casa de manera exclusiva solo aumentó un 2% de manera global desde el comienzo de la pandemia. Alrededor de una cuarta parte de todas las empresas seguirán trabajando en la oficina como destino principal, y la mayoría de las organizaciones adoptarán un enfoque híbrido del trabajo, con trabajadores que realizarán su labor desde casa o un tercer espacio, y la oficina.

Algunas organizaciones se están planteando incluir varias opciones aparte de sus oficinas o centros principales. Dado que la ausencia de desplazamientos es la razón principal de que las personas prefieran trabajar desde casa, las organizaciones están comenzando a explorar opciones para que las personas puedan trabajar más cerca de sus hogares, como oficinas satélite o instalaciones de co-working. Los líderes que pretenden adoptar más opciones de trabajo desde casa en sus organizaciones están contemplando la posibilidad de combinar opciones de compra, construcción, arrendamiento o co-working privado.

Alrededor de una cuarta parte de todas las empresas seguirán trabajando en la oficina como destino principal, y la mayoría de las organizaciones adoptarán un enfoque híbrido del trabajo, con trabajadores que realizarán su labor tanto desde casa como desde la oficina.



23%
En la oficina



72%
Híbrido

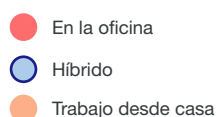


5%
Trabajo desde casa

Nota: Los porcentajes indican la media global.

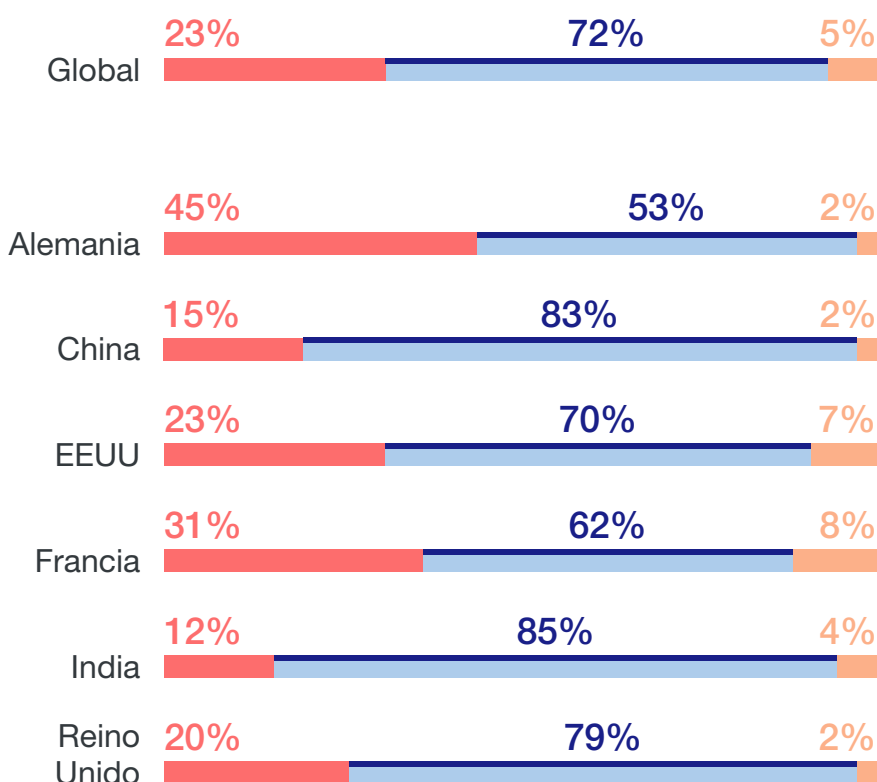
Los líderes prevén un trabajo más híbrido

Cuando en septiembre de 2020 se les preguntó cómo creían que sería el trabajo después de la pandemia, la mayoría de los líderes imaginaron tres enfoques principales. Muchos lo vieron como un modelo híbrido en el que se pasaría un tiempo en la oficina y un tiempo en casa o en un tercer espacio.



Nota: Estudio realizado solo en seis países. Países no incluidos: Australia, Canadá, México y España.

- 🔍 **Destacado:** Así como es menos probable que las personas de Francia y Alemania esperen trabajar en casa, sus líderes concuerdan y afirman que serán más las personas que trabajarán principalmente en la oficina. India, China y Reino Unido son mucho más propensos a adoptar un modelo híbrido, con las personas trabajando desde casa con más frecuencia.



Expectativas cambiantes del trabajador

Después de todos estos meses trabajando desde casa durante la crisis, los trabajadores son más conscientes de qué es lo que quieren de sus trabajos y sus espacios de trabajo. Tienen nuevas expectativas sobre sus organizaciones y espacios de trabajo, y desean una experiencia completamente distinta y mejor que la que dejaron atrás.

Una síntesis de varios estudios de Steelcase identificó cinco necesidades críticas de los trabajadores que cambiarán la experiencia laboral general. Muchas de ellas ya habían surgido antes de la pandemia, pero el tiempo dedicado a trabajar desde casa ha aumentado la conciencia y la importancia de cada una de ellas.

Cinco elementos críticos:

- Seguridad
- Pertenencia
- Productividad
- Confort
- Control

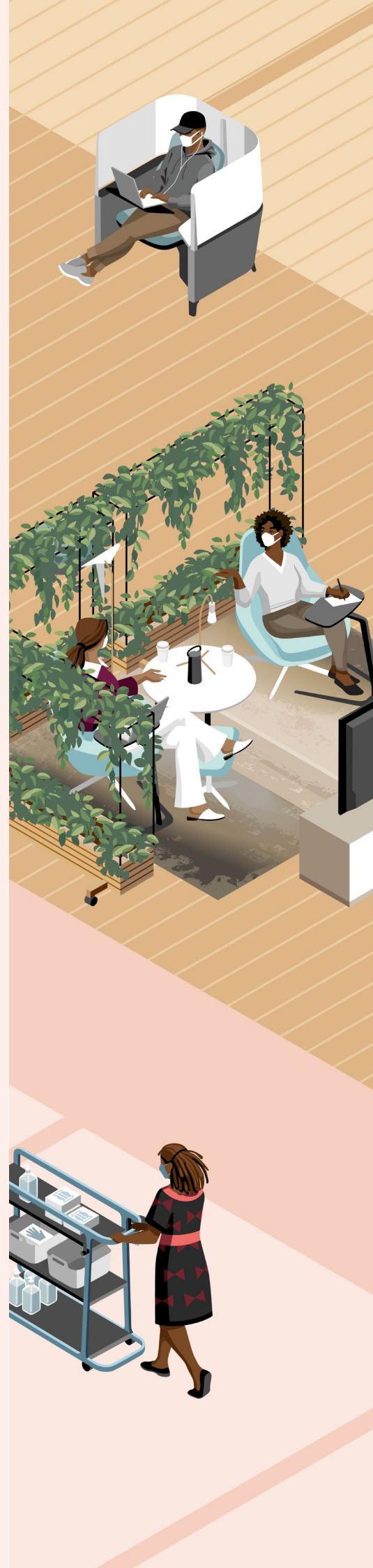
Seguridad

Para que las personas se sientan cómodas al regresar a la oficina, deben estar y sentirse seguras. Son conscientes de la pandemia, y en todos los países una de las principales preocupaciones a la hora de volver a la oficina es la manera en que se abordarán los nuevos problemas de seguridad, especialmente para mitigar la propagación de la enfermedad.

La calidad del aire, el cumplimiento de los protocolos de seguridad y la limpieza general se encuentran entre las cuestiones de seguridad más importantes. Está claro que las personas deberán tener la certeza de que sus espacios de trabajo son seguros y confiar en que sus organizaciones y compañeros están haciendo todo lo posible para mantenerlos a salvo antes de regresar.

“Estoy intentando elegir qué días voy a la oficina. Algunos días hay más gente, y no siempre cumplen las normas. La gente se junta tanto que me hace sentir incómodo... cuánta más gente, más riesgo.”

Participante del estudio



Nuevas prioridades de salud y seguridad

Se preguntó a las personas qué les haría sentir cómodos al volver al espacio de trabajo. Se les proporcionaron ocho factores y se les pidió que calificaran cada uno en función de la importancia para su vuelta para su vuelta.

Cada factor se clasifica por país, siendo 1 el mejor valorado y 8 el menos valorado.

1 Mejor valorado

2

3

4

5

6

7

8 Menos valorado

📌 **Destacado:** La calidad del aire, el cumplimiento de los protocolos de seguridad y la limpieza de la instalación se encuentran entre las cuestiones de seguridad más importantes en casi todos los países.

	AL	AU	CA	CH	EEUU	EN	ES	FR	IN	MX
Cumplimiento protocolos de seguridad	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1
Calidad del aire	1	5	2	4	1	3	2	3	2	2
Limpieza instalaciones	2	3	3	1	3	2	5	5	4	3
Distanciamiento	4	2	4	3	4	5	3	2	5	4
Protocolos de visitas	5	6	5	5	6	6	4	4	3	5
Densidad de personas en el edificio	8	4	6	6	5	4	6	6	7	7
Comidas y bebidas de forma segura	7	7	7	7	7	8	8	8	6	8
Zonas informales de reunión	6	8	8	8	8	7	7	7	8	6

Pertenencia

Las personas tienen una necesidad básica de pertenencia que está integrada en nuestro ADN de forma natural y es algo que ya se buscaba antes de la pandemia. Asimismo, el coronavirus ha hecho que las personas se sientan muy aisladas por lo que la necesidad de sentirse parte de una comunidad en el trabajo nunca había sido tan importante.

En todos los países, las personas afirman que la conexión con los demás y el propósito es una de las principales razones para querer volver al espacio de trabajo.

La investigación midió el sentimiento de comunidad utilizando métricas para el propósito, la pertenencia, la resiliencia, la confianza y la inclusión, e identificó la correlación entre este sentimiento de comunidad y el espacio de trabajo. El sentido de comunidad no solo contribuye al bienestar de las personas, sino que también genera mejores resultados comerciales. Las personas que sienten que forman parte de una comunidad son uno de los principales indicadores de una mayor puntuación en productividad, participación, innovación y compromiso.

Crear una comunidad cuando las personas no pueden estar juntas requiere un importante esfuerzo, y cuanto más trabaje la gente desde casa, mayor será el desafío. Las personas que trabajaron desde casa con más frecuencia dan una puntuación más baja a varias de las métricas de la comunidad.

También ocurre al contrario: cuanto menor es el tiempo que las personas trabajan desde casa, mayor es su sentido de comunidad.

El espacio de trabajo puede ser diseñado para ayudar a desarrollar un sentido de la comunidad, y existen tres atributos específicos que tienen un impacto positivo en todos los países del estudio:

- La oficina cuenta con lugares donde los líderes están presentes y accesibles.
- Hay espacios que fomentan la interacción social y ayudan a desarrollar un sentido de pertenencia.
- El espacio de trabajo ofrece áreas estimulantes e inspiradoras que favorecen la resolución de problemas de manera conceptualizada y creativa.

“Lo que espero es poder comer con mis compañeros. Tenía un grupo con el que lo solía hacer. Además, para mí es muy importante que me orienten, así que siempre buscaba personas con quienes tomar un café. Es mucho más complicado tomar un café con alguien vía Zoom”

Participante del estudio



Principales 5 razones por las que las personas desean volver al espacio de trabajo

Las personas clasificaron sus cinco principales razones para querer volver al espacio de trabajo entre varios factores.

- 1 Mejor clasificada
- 2
- 3
- 4
- 5 Peor clasificada

	AL	AU	CA	CH	EEUU	EN	ES	FR	IN	MX
Reconectar con mis compañeros	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2
Reconectar con la organización y su propósito	5	2	5	2	2	2	3	2	2	
Trabajar en un entorno más profesional y silencioso	4	4	3	3	3		5	4	1	1
Colaboración en persona	3	3	2	5	4	3	4			4
Acceso a herramientas y tecnología		5	4			4		5		3
Accesos a papel y documentos					5		2	3		5
Trabajar en un entorno con más espacios				1					5	
Conectar con los líderes de la organización	2								3	
Quiero un cambio de entorno						5				

Productividad

Las personas quieren sentir que lo que hacen es importante, y esto se ha visto intensificado durante la crisis, ya que las organizaciones han tenido que responder a unas condiciones comerciales que han cambiado de manera radical.

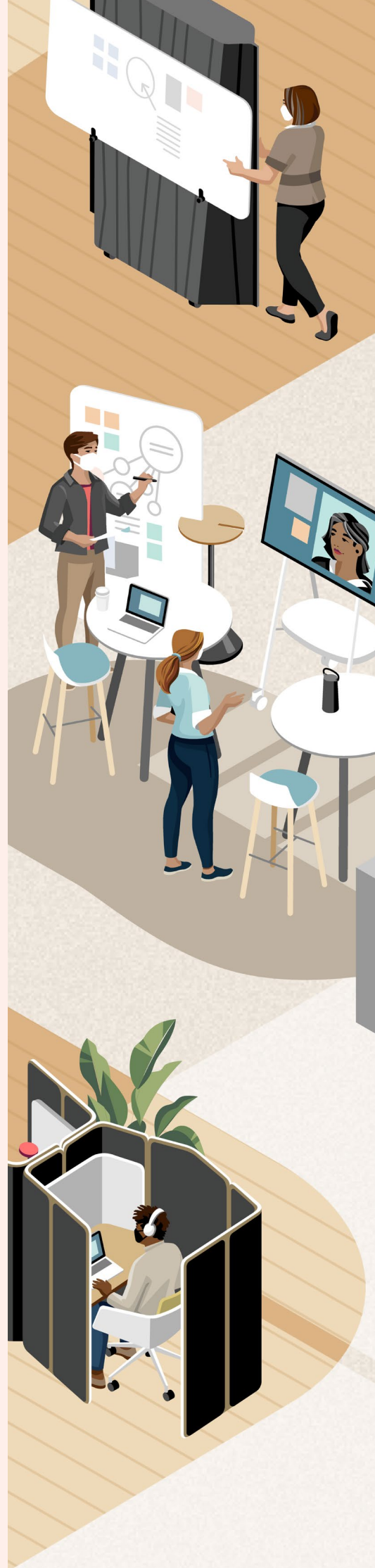
Antes de la pandemia, las personas tenían dificultades en las oficinas si no tenían un nivel de privacidad adecuado que les permitiera realizar trabajos de concentración. Ahora se especula mucho sobre que las personas volverán a la oficina solo para realizar las actividades de grupo y de colaboración. **Pero los datos muestran que los trabajadores y líderes quieren espacios de trabajo que apoyen tanto el trabajo de concentración individual como el de colaboración.**

El trabajo creativo, la resolución de problemas complejos y la innovación requieren un flujo entre el trabajo del “yo” y del “nosotros”, lo que quiere decir que el lugar de trabajo debe proporcionar espacios para ambos que faciliten la transición entre los diferentes modos de trabajo.

Los trabajadores, más que los líderes de muchos países, expresan la necesidad de que la oficina cuente con lugares para concentrarse, seguramente porque el entorno de su hogar no será del mismo tamaño ni tendrá las mismas comodidades (como un escritorio, una silla ergonómica y un segundo monitor) que tendrán la mayoría de los ejecutivos en sus casas.

“Creo que no logramos los mismos resultados trabajando de manera remota. Es muy difícil comunicarse de manera natural. Si te encuentras físicamente en una habitación, puedes anotar cosas y leer mejor el lenguaje corporal de las personas. Creo que (trabajar desde casa) es más superficial.”

Participante del estudio



Expectativas de los trabajadores

Qué es lo que las personas desean que su oficina tenga en el futuro

Las personas clasificaron los cinco elementos más importantes que el lugar de trabajo debe proporcionarles a su regreso.

🕒 **Destacado:** Solo Francia y España no incluyen la concentración dentro de los cinco primeros. Los investigadores señalan el hecho de que en España la gente se sintió más aislada que en cualquier otro país mientras trabajaba desde casa y que las medidas de confinamiento de Francia fueron extremas, lo que hizo que ambos países valorasen la conexión con los demás.

Líderes de Australia: Las actividades de rejuvenecimiento, el acceso a herramientas y la capacidad de programar espacios también se relacionaron con la concentración, la socialización, la recepción de clientes y la cultura del espacio de trabajo.

Líderes de Canadá: La variedad de espacios y la posibilidad de recibir clientes también se vincularon con la socialización, el aprendizaje y la concentración.

Líderes de Francia: Las actividades de rejuvenecimiento y la interconexión en el espacio de trabajo también se vincularon con el sentido de pertenencia al equipo y la colaboración.

Alemania

Trabajadores

- 1 Socialización
- 2 Colaboración
- 3 Acceso a herramientas
- 4 Concentración
- 5 Pertenencia al equipo

Líderes

- 1 Desarrollo de carrera
- 2 Pertenencia al equipo
- 3 Acceso a herramientas
- 4 Ampliar la red de contactos 🕒
- 5 Concentración 🕒

Australia

Trabajadores

- 1 Colaboración
- 2 Pertenencia al equipo
- 3 Acceso a herramientas
- 4 Cultura del espacio de trabajo
- 5 Concentración

Líderes

- 1 Aprendizaje
- 2 Concentración 🕒
- 3 Socialización 🕒
- 4 Recibir clientes 🕒
- 5 Cultura del espacio de trabajo 🕒

Canadá

Trabajadores

- 1 Colaboración
- 2 Pertenencia al equipo
- 3 Concentración
- 4 Acceso a herramientas
- 5 Pertenencia al entorno de trabajo

Líderes

- 1 Colaboración
- 2 Acceso a herramientas
- 3 Socialización 🕒
- 4 Aprendizaje 🕒
- 5 Concentración 🕒

China

Trabajadores

- 1 Colaboración
- 2 Socialización
- 3 Recargar pilas
- 4 Concentración
- 5 Acceso a herramientas

Líderes

- 1 Colaboración
- 2 Desarrollo de carrera
- 3 Aprendizaje
- 4 Socialización
- 5 Acceso a herramientas

Expectativas de los trabajadores

Qué es lo que las personas desean que su oficina tenga en el futuro (cont.)

Las personas clasificaron los cinco elementos más importantes que el lugar de trabajo debe proporcionarles a su regreso.v

📌 **Destacado:**

Líderes de Alemania: El aprendizaje, la interconexión en el espacio de trabajo y una variedad de espacios inspiradores se vincularon con la expansión, el fomento de redes y la concentración.

Líderes de España: La socialización se relacionó con el aprendizaje y la colaboración.

EEUU

Trabajadores

- 1 Colaboración
- 2 Acceso a herramientas
- 3 Concentración
- 4 Pertenencia al equipo
- 5 Pertenencia al entorno de trabajo

Líderes

- 1 Colaboración
- 2 Recibir clientes
- 3 Ampliar red de contactos
- 4 Concentración
- 5 Socialización

España

Trabajadores

- 1 Colaboración
- 2 Socialización
- 3 Acceso a herramientas
- 4 Aprendizaje
- 5 Recibir clientes

Líderes

- 1 Recibir clientes
- 2 Acceso a herramientas
- 3 Pertenencia al equipo
- 4 Aprendizaje
- 5 Colaboración

Francia

Trabajadores

- 1 Colaboración
- 2 Socialización
- 3 Acceso a herramientas
- 4 Pertenencia al equipo
- 5 Recibir clientes

Líderes

- 1 Socialización
- 2 Ampliar la red de contactos
- 3 Recibir clientes
- 4 Pertenencia al equipo
- 5 Colaboración

India

Trabajadores

- 1 Aprendizaje
- 2 Colaboración
- 3 Acceso a herramientas
- 4 Cultura del espacio de trabajo
- 5 Desarrollo de carrera

Líderes

- 1 Colaboración
- 2 Acceso a herramientas
- 3 Aprendizaje
- 4 Pertenencia al equipo
- 5 Desarrollo de carrera

Qué es lo que las personas desean que su oficina tenga en el futuro (cont.)

Las personas clasificaron los cinco elementos más importantes que el lugar de trabajo debe proporcionarles a su regreso.

👁 Destacado:
Líderes de Reino Unido: El aprendizaje, una variedad de espacios de trabajo inspiradores, la interconexión en el espacio de trabajo, la recepción de clientes y el acceso a las herramientas se relacionaron con la colaboración.

Méjico

Trabajadores

- 1 Aprendizaje
- 2 Colaboración
- 3 Acceso a herramientas
- 4 Desarrollo de carrera
- 5 Recibir clientes

Reino Unido

Trabajadores

- 1 Pertenencia al equipo
- 2 Colaboración
- 3 Acceso a herramientas
- 4 Concentración
- 5 Cultura del espacio de trabajo

Leaders

- 1 Desarrollo de carrera
- 2 Acceso a herramientas
- 3 Ampliar la red de contactos
- 4 Pertenencia al equipo
- 5 Recibir clientes

Líderes

- 1 Desarrollo de carrera
- 2 Socialización
- 3 Pertenencia al equipo
- 4 Cultura del espacio de trabajo
- 5 Colaboración

Confort

Las personas son más conscientes de sus necesidades físicas, cognitivas y emocionales de confort y bienestar, y esperan que las organizaciones las aborden al regresar a la oficina.

Aquellos que se han sentido cómodos en casa, ya sea porque pudieron disfrutar de un ambiente más relajado o por haber creado un espacio de trabajo conforme a sus gustos, quieren seguir teniendo eso en la oficina.

Los que han estado incómodos trabajando en casa quieren que en el futuro su oficina se diseñe de manera que mejore su confort. Después de haber trabajado en sofás, encimeras o incluso sobre la cama, son más conscientes de sus dolores y molestias físicas.

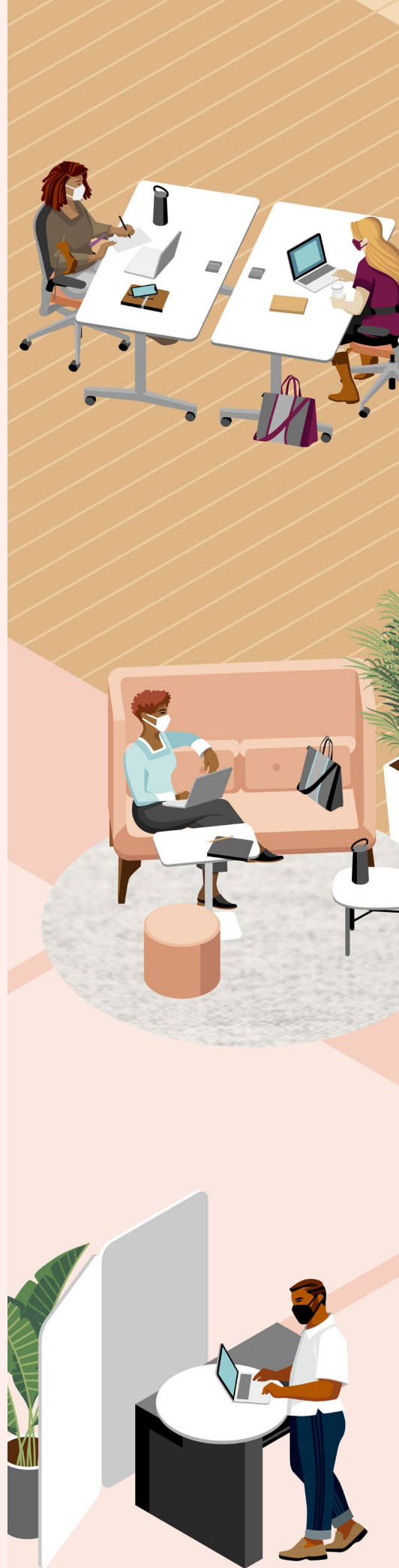
La incomodidad ergonómica era un problema importante que, según la gente de la mayoría de los países, perjudicaba su capacidad para trabajar desde casa. Los problemas cognitivos y emocionales como las distracciones, el cuidado de los demás y los problemas con la tecnología y las herramientas que dificultaban el trabajo también fueron señalados como preocupaciones importantes en muchos países.

Desde el punto de vista cognitivo, nueve de diez países valoran un “entorno profesional y tranquilo” como una de las cinco razones principales para querer volver al espacio de trabajo. El ruido, las distracciones visuales o incluso el reclamo de las tareas del hogar son desafíos constantes a los que nos enfrentamos cuando trabajamos desde casa.

Desde el punto de vista emocional, una de las cosas más importantes que las personas quieren que la organización les ofrezca cuando regresen al espacio de trabajo es un mayor sentido de pertenencia a su equipo, una conexión con la cultura de la empresa y la capacidad de socializar. Alemania, Francia, España y China valoraron la socialización con una puntuación especialmente alta, probablemente debido a las rigurosas restricciones con respecto a las reuniones sociales durante la pandemia.

“Todo parecía algo temporal, pero no fue así. Mi mesa alta y mi mesa plegable estaban bien al principio, pero después de un mes y medio mi espalda me estaba matando. El taburete estuvo bien hasta que me di cuenta de que me pasaba todo el día encorvado y necesitaba una solución distinta.”

Participante del estudio



Qué afecta a la productividad en el hogar

Se pidió a las personas que eligieran las tres cosas que principalmente afectaron negativamente a su productividad mientras trabajaban desde casa.

🕒 **Destacado:**
En Canadá, empataron en tercer lugar: Configurar y modificar el entorno laboral, las distracciones por ruido y las distracciones visuales

En Canadá, empataron en tercer lugar: Configurar y modificar el entorno laboral

Alemania

- 1 Poco confort ergonómico
- 2 Distracciones por ruido
- 3 Cambiar constantemente de espacios

Canadá

- 1 Poco confort ergonómico
- 2 Problemas con la tecnología y las herramientas
- 3 El cuidado de otras personas 🕒

EEUU

- 1 El cuidado de otras personas
- 2 Problemas con la tecnología y las herramientas
- 3 Cambiar constantemente de espacios

Francia

- 1 Problemas con la tecnología y las herramientas
- 2 Poco confort ergonómico
- 3 El cuidado de otras personas

Méjico

- 1 Distracciones por ruido
- 2 Distracciones visuales
- 3 El cuidado de otras personas

Australia

- 1 Poco confort ergonómico
- 2 Problemas con la tecnología y las herramientas
- 3 Distracciones por ruido

China

- 1 Problemas con la tecnología y las herramientas
- 2 Cambiar constantemente de espacios
- 3 El cuidado de otras personas

España

- 1 Poco confort ergonómico / Cuidado de otros
- 2 Cambiar constantemente de espacios
- 3 Distracciones por ruido

India

- 1 El cuidado de otras personas
- 2 Problemas con la tecnología y las herramientas
- 3 Distracciones por ruido 🕒

Reino Unido

- 1 Poco confort ergonómico
- 2 Cambiar constantemente de espacios
- 3 Distracciones visuales

Control

Estar en casa todo el día tiene sus inconvenientes, aunque muchos sienten que tienen más control en su día a día que estando en la oficina. Tienen libertad para elegir si trabajar desde una mesa, sentarse en el sofá o al aire libre, y a menudo tienen más opciones para incorporar aspectos de su vida personal durante el día, como hacer ejercicio o interactuar con la familia, amigos y mascotas.

Además de la ausencia de desplazamientos, otro aspecto de trabajar desde casa que se valora mucho por la mayoría de los participantes es el aumento de la flexibilidad. También creen que mejora el equilibrio entre su vida personal y laboral y el nivel de autonomía.

En el futuro, las personas querrán poder disfrutar del mismo nivel de control sobre su vida laboral que tienen en casa, control para elegir dónde trabajar y su entorno en la oficina.



Control (continuación)

Las organizaciones están haciendo caso al creciente deseo de los trabajadores de tener más control sobre el lugar de trabajo. Un 87% de los líderes globales concuerdan en que ofrecerán más opciones y control a los trabajadores para que trabajen desde casa o desde donde quieran después del COVID. Esto supone un aumento del 38% de abril a septiembre de 2020, lo cual indica que los líderes están prestando más atención a lo que quieren los trabajadores.

Además de la ubicación, las personas de todos los países disfrutan de tener acceso a una variedad de espacios en el hogar (como un sofá, una mesa y el exterior) y desean poder tener diversas opciones en la oficina. Esto es especialmente así en China y México, donde los trabajadores parecen valorar sobre todo opciones alternativas a trabajar en una mesa y una silla durante todo el día.

Otra investigación realizada en Estados Unidos antes de la pandemia destaca que las personas desean tener más control dentro de su área de trabajo. Dos tercios de las personas con puestos de trabajo asignados se pasan el 70% del tiempo en su mesa. Valoran una mesa que les permita estar de pie, pero quieren moverse más y poder adoptar distintas posturas.

En otro estudio, el 54% de las personas afirmaron que querían poder tener la posibilidad de reconfigurar su espacio, pero solo el 38% puede hacerlo; Esto tiene un impacto en el confort físico, cognitivo y emocional de las personas. La neurociencia ha encontrado una relación bien establecida entre la actividad física, la creatividad y el aprendizaje.

La posibilidad de mover las mesas, la tecnología y las barreras puede ayudar a aportar a las personas la privacidad visual y territorial que necesitan para concentrarse. Y con la pandemia en mente, la gente también quiere poder controlar la distancia con los demás.

“La idea de sentarse en otro cubículo beige mirando una pared gris es como una patada en el estómago. Es realmente deprimente hacer eso durante ocho o nueve horas al día, cinco días a la semana. Prefiero mirar por la ventana que está junto a mi gran sofá con mi perro en el regazo.”

Participante del estudio

En la oficina



54%

de las personas quieren poder reconfigurar su mobiliario

Sin embargo



38%

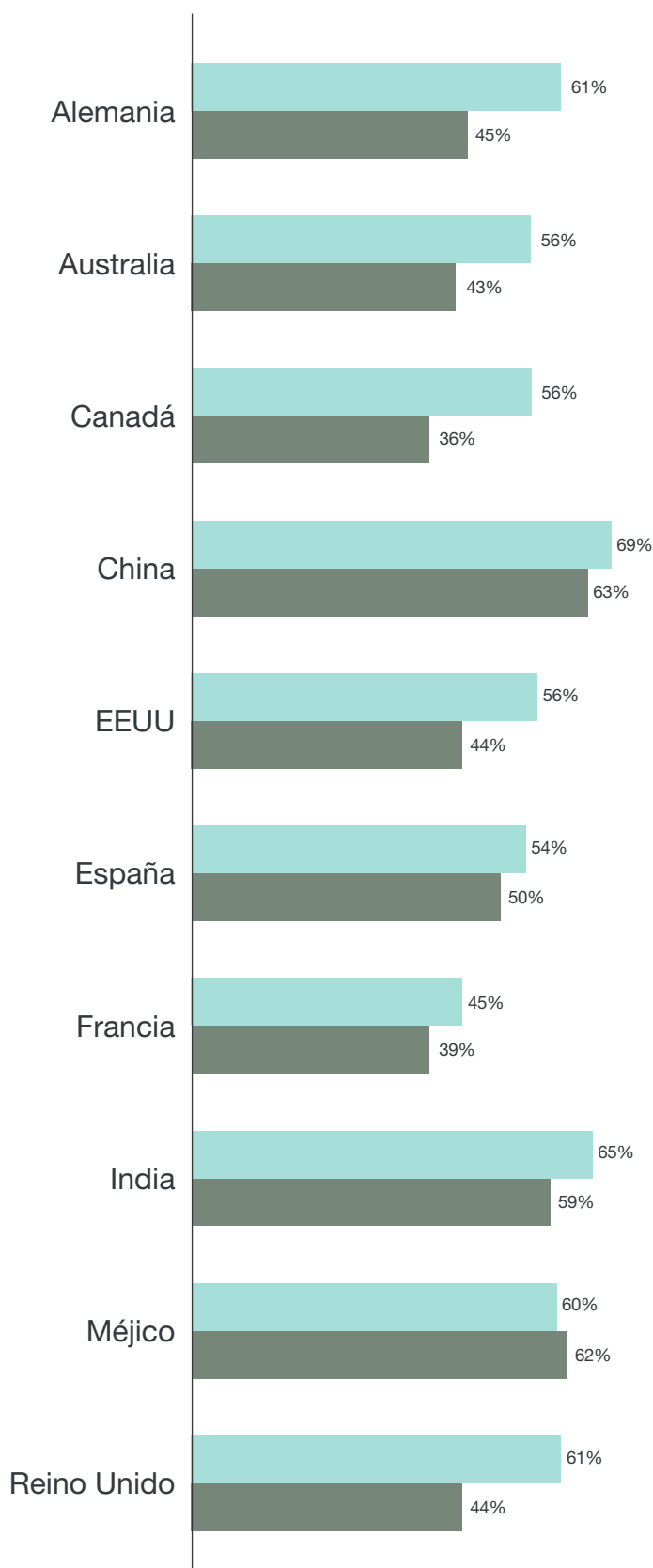
de las personas afirman poder hacerlo

Después de trabajar desde casa las personas esperan poder tener más control

En todos los países, las personas valoraron la autonomía y el equilibrio entre la vida laboral y personal como cosas que mejoraron mientras trabajaban desde casa. En el futuro, esperan poder tener más control para decidir dónde y cómo trabajar. Los porcentajes indican el número de personas que dijeron que estos factores mejoraron moderada o significativamente.

● Equilibrio vida laboral-personal
● Autonomía

🔍 **Destacado:** Si bien casi todos los países evaluaron el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la autonomía como dos de las cosas que más habían mejorado, India y México también incluyeron la capacidad de innovar entre las tres principales.



Cuatro macro cambios que deben ser abordados

Diseñar para la seguridad

Diseñar para la productividad

Diseñar para inspirar a la comunidad

Diseñar para la flexibilidad

Las experiencias de las personas durante la pandemia han generado nuevas y mayores expectativas que las organizaciones deberán comprender y abordar cuando sus trabajadores vuelvan al espacio de trabajo. Antes de la pandemia, las expectativas ya habían comenzado a cambiar y la crisis ha acelerado la necesidad de crear espacios de trabajo mejores. La síntesis de la investigación de Steelcase identificó cuatro macro cambios que los líderes deberán adoptar para crear lugares seguros y atractivos donde las personas puedan participar y ser productivas.

Diseñar para la seguridad

De la investigación se desprende claramente que la preocupación más urgente de las personas con respecto a la vuelta a la oficina es la seguridad. Los trabajadores deberán sentir que sus organizaciones están haciendo todo lo posible por su seguridad.

Para ser inclusivas, las organizaciones deberán contar con una estrategia de seguridad integral que tenga en cuenta la seguridad de todos, independientemente de la edad, las capacidades o los problemas de salud.

Antes de la pandemia, cuando las organizaciones abordaban la seguridad en el espacio de trabajo, se centraban principalmente en la salud ocupacional y las normas de seguridad. Ahora, deben adoptar un enfoque sistémico y multifacético que dé prioridad a la mitigación de la propagación de la enfermedad. Esto requerirá protocolos de comportamiento bien documentados, como el uso de mascarillas y mantener la distancia social. También requerirá que las organizaciones comprendan cómo se mueven los virus transmitidos por el aire dentro del entorno de la oficina y qué ocurre cuando lo exhalamos al respirar, hablar o reír yendo a parar a distintas estructuras y materiales.

Incluso después de contar con una vacuna generalizada, abordando estos nuevos elementos de seguridad las organizaciones estarán mejor preparadas para cualquier crisis futura.

Esta creciente conciencia de la transmisión de enfermedades provocará una demanda constante de espacios de trabajo que ayuden a detectar, prevenir y mitigar la propagación de enfermedades y, al mismo tiempo, crear un entorno inspirador donde las personas deseen trabajar.



Cuatro macro cambios

Nuevos elementos de seguridad que las organizaciones deberán tener en cuenta:

Calidad del aire

Los sistemas de climatización deberán controlar algo más que la temperatura. Deberán controlar la humedad, la filtración, la dilución y el movimiento del aire. Cuando el clima lo permita, las organizaciones deberán considerar la posibilidad de añadir espacios al aire libre de alto rendimiento para la concentración y la colaboración, y no solo la socialización, además de para ayudar a reducir el riesgo.

Densidad

Deben seguirse nuevos criterios de densidad. Los espacios flexibles podrían satisfacer los requisitos de densidad durante la pandemia y después adaptarse cuando vuelvan a cambiar estos requisitos.

Geometría

Las mesas deberán poder reconfigurarse para reducir la orientación cara a cara allí donde no haya barreras.

División

Si el distanciamiento no es posible, la investigación indica que las pantallas de los puestos de trabajo reducen considerablemente el rango de proyección hacia adelante de patógenos y podrían ser viables dentro de una estrategia de seguridad. Habría que utilizar barreras sólidas o de tela en lugares donde sea más probable proyectar las exhalaciones hacia adelante.

Materialidad

Los problemas de limpieza y seguridad son nuevos criterios para medir el rendimiento de los materiales. Los materiales puros o de ingeniería que permitan su limpieza y desinfección sin sufrir desgaste con el tiempo pasarán a ser la nueva norma, por lo que habrá que optar por superficies lisas que se puedan limpiar fácilmente y tejidos que se puedan limpiar o lavar y que no se deterioren con la limpieza constante. No olvidemos que existen muchos materiales disponibles que ofrecen tanto facilidad de limpieza como inspiración para diseñar espacios creativos.

Higiene

Debe hacer que la limpieza sea muy visible para que los trabajadores tengan la seguridad de que los espacios se limpian con regularidad. Ponga toallitas limpiadoras y desinfectante a disposición de todos y en todos los lugares y pida a los trabajadores que limpien los espacios compartidos antes y después de utilizarlos. Use letreros a modo de recordatorio para fomentar la higiene personal.

Sensores

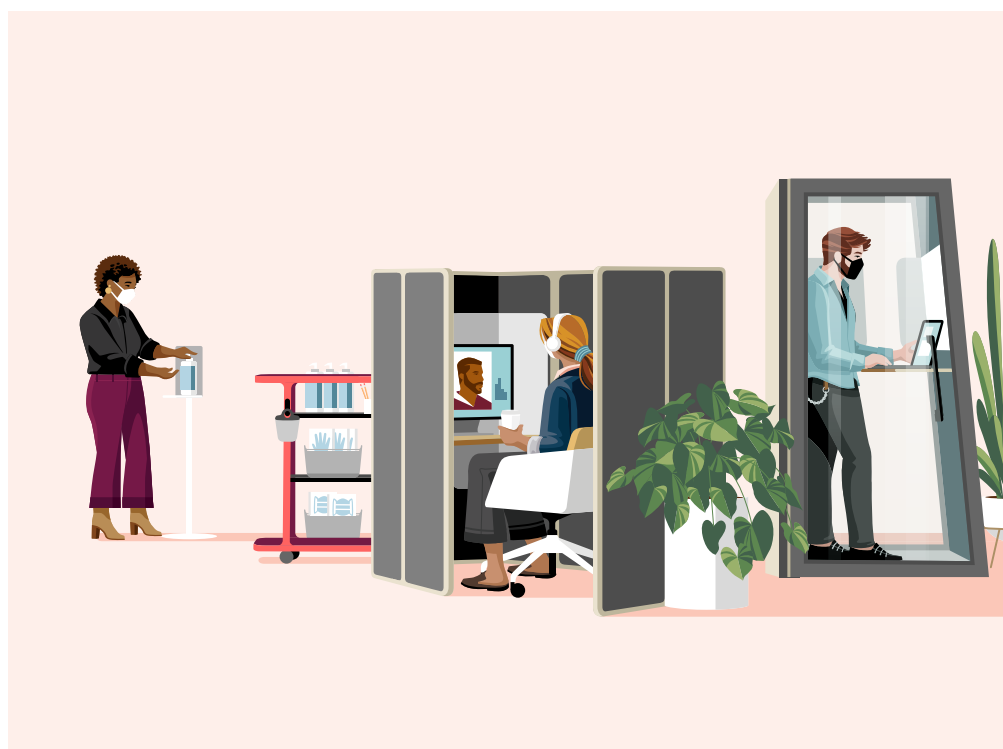
Utilice tecnología de sensores para comprender y controlar mejor la afluencia, la frecuencia de limpieza y comprobar qué espacios son los más utilizados y con qué asiduidad.

Manos libres

Incorpore dispositivos que no se deban tocar siempre que sea posible (puertas, grifos, programación de salas, etc.).

Sentirse seguro

Procure que los esfuerzos sean visibles para que las personas confíen en que se está haciendo todo lo posible para prevenir la exposición a la enfermedad. Además, ofrezca a las personas más control sobre su espacio, incluidos los límites físicos individuales, para que puedan decidir por ellas mismas dónde se sienten más seguras.



Diseñar para la productividad

Antes de la pandemia, muchas organizaciones se centraban principalmente en la eficiencia al planificar sus oficinas y diseñaban espacios para fines y modos de trabajo únicos. Además, algunas oficinas de espacio abierto fueron muy criticadas por no satisfacer la necesidad de concentración de las personas. **En el futuro, las organizaciones se beneficiarán de la creación de espacios multimodales que apoyen el trabajo de colaboración y el de concentración por igual.**

El espacio de trabajo no puede ser solo un centro social para que la gente se reúna con la intención de que el trabajo individual sea llevado a cabo en casa. La investigación nos dice que esta no es una estrategia inclusiva ya que muchas personas apenas pueden concentrarse en casa. Debe proporcionar lugares donde las personas puedan trabajar juntas, así como lugares donde puedan realizar trabajos individuales y de concentración

Para satisfacer las necesidades de todos los tipos de trabajo, el espacio de trabajo deberá propiciar:

La colaboración presencial

Las personas necesitan espacios de alto rendimiento que les ofrezca acceso a las herramientas y la tecnología que necesitan para una colaboración efectiva. También necesitan poder pasar con rapidez de tareas individuales a tareas en grupo. La innovación surge del flujo entre los dos modos de trabajo.

Colaboración virtual

La necesidad de adaptarse a la participación remota pasará a ser la norma, ya que las personas viajarán menos y algunos miembros del equipo seguirán trabajando desde casa con regularidad. Las personas necesitarán acceder a espacios personales que minimicen las interrupciones de las videoconferencias y los dispositivos de colaboración a gran escala para permitir una participación más natural y equitativa.

Privacidad

Antes de la pandemia, las personas hablaban mucho sobre la falta de privacidad en las oficinas de espacio abierto. Si bien a algunas personas trabajar desde casa les ha proporcionado la privacidad que tanto necesitaban para trabajar, otras han seguido teniendo dificultades y han sido incapaces de evadirse de las demás actividades que tenían lugar en sus casas. El lugar de trabajo deberá proporcionar espacios individuales y para grupos donde las personas puedan controlar su privacidad visual, acústica y territorial.

Movimiento

Los estudios demuestran que el movimiento mejora la creación de ideas y permite una participación más equitativa. Cuando las personas pueden moverse por espacios de colaboración y tienen la posibilidad de trasladar las herramientas como las pizarras, los paneles apilables o los dispositivos digitales, se encuentran en mejores condiciones para resolver problemas complejos.



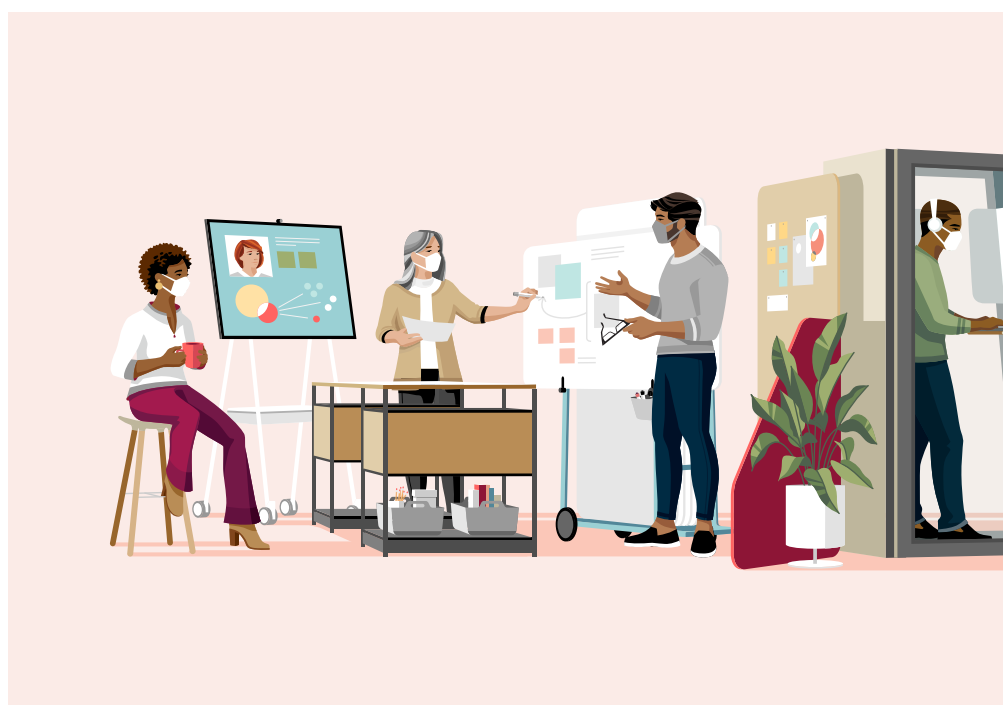
Diseñar para inspirar a la comunidad

Hace muchos años que las organizaciones se dieron cuenta del poder que podía tener un espacio de trabajo estéticamente agradable para atraer y desarrollar talento. Pero en el futuro, el espacio de trabajo también deberá inspirar mejor a las personas y ayudar a establecer una comunidad sólida. Tendrá que proporcionar los toques de humanidad y calidez que las personas buscan para contrarrestar las precauciones de seguridad que las organizaciones hayan tenido que implementar.

Trabajar desde casa ha sido una experiencia de aislamiento y soledad para muchas personas, la necesidad de comunidad nunca había sido tan importante.

Según la investigación, las personas indican que las dos razones principales por las que quieren regresar a la oficina es para ver a los amigos del trabajo e interactuar con los compañeros, afirmando que las videoconferencias no son suficientes para superar la soledad y el aislamiento. También quieren que el lugar de trabajo les ayude a desarrollar un sentido de pertenencia y les brinde acceso a una variedad de espacios de trabajo inspiradores.

Las organizaciones deberán replantearse la finalidad de la oficina para que pase de ser simplemente un lugar para trabajar a convertirse en la infraestructura para generar capital social y fomentar un sentido de propósito y pertenencia.



Cuatro macro cambios



Los espacios deberán diseñarse para fomentar:

Vitalidad

Aunque los elementos de diseño deberán respetar los requisitos de distanciamiento físico, el ambiente y la atmósfera generales del espacio de trabajo deben generar una energía positiva y ser dinámicos.

Inclusividad

El espacio de trabajo deberá tener en cuenta las distintas necesidades y estilos de trabajo de la gente (físico, neurológico, vs. extrovertido, etc.), así como fomentar el trabajo distribuido ya que habrá más personas que tendrán la posibilidad de trabajar de manera remota.

Confianza

La comunicación entre los trabajadores y los líderes nunca había sido tan importante. El espacio de trabajo deberá fomentar la transparencia y hacer que los líderes estén más visibles y sean más accesibles.

Flexibilidad

Los espacios de trabajo deberán transmitir a las personas que el cambio y la adaptación son elementos clave de la cultura de su organización y que están preparados para adaptarse a cualquier crisis futura.

Medioambiente e impacto social

Las personas desean sentir que su organización comparte sus valores. El compromiso con el medioambiente, la creencia en la responsabilidad social y el apoyo a principios sólidos de gobernanza (ESG) repercutirán en las prioridades e iniciativas.

Diseñar para la flexibilidad

La oficina de antes de la pandemia se basaba en antiguos paradigmas con espacios en su mayoría fijos y diseñados para durar. Sin embargo, ese enfoque es problemático ya que esos espacios no pueden adaptarse fácilmente cuando las condiciones cambian, como cuando surge una pandemia o nuevas formas de trabajo.



De cara al futuro, las organizaciones deberán diseñar espacios que puedan adaptarse fácilmente, especialmente a medida que vayan implementando políticas de trabajo más flexibles.

El lugar de trabajo debe diseñarse para proporcionar a las personas y los equipos un mayor control sobre su entorno de manera que puedan modificarlo según sus necesidades.

Cuando las personas vuelvan a la oficina esperarán tener un mayor control, más opciones y acceso a las herramientas y la tecnología adecuadas que les ayuden a ser más participativas y productivas.

Para permitir una mayor flexibilidad, el espacio de trabajo deberá ser:

Multiusos

Los elementos arquitectónicos flexibles en lugar de paredes fijas permiten que los interiores de los edificios admitan una mayor variedad de usos.

Multimodal

Maximizar las superficies diseñando espacios que admitan más de un modo de trabajo. Por ejemplo, una cafetería podría convertirse en un espacio de colaboración de alto rendimiento y una sala de formación podría transformarse en un espacio de reunión para funciones de equipos grandes.

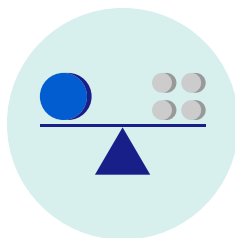
Móvil

El mobiliario que se mueve con facilidad, como las pizarras móviles, las pantallas digitales, los biombo de privacidad y las mesas o escritorios con ruedas permiten ampliar y reducir los espacios para controlar el distanciamiento y acomodar a personas y grupos de todos los tamaños.

Diseñar una mejor experiencia laboral

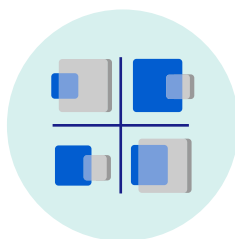
Cuando tenemos en cuenta lo que las personas necesitan y cómo está cambiando la experiencia laboral, comprobamos que los viejos paradigmas de planificación deben cambiar. Antes de la pandemia, se pedía a los diseñadores que crearan espacios que atrajeran a los mejores talentos, fomentaran una mayor colaboración y maximizaran la eficiencia, ahora deberán resolver un conjunto de necesidades aún más diverso.

Los diseñadores de Steelcase han identificado un nuevo conjunto de principios de diseño para crear entornos seguros y atractivos que proporcionarán una mejor experiencia laboral. Un nuevo enfoque de diseño del espacio de trabajo incluirá estos principios:



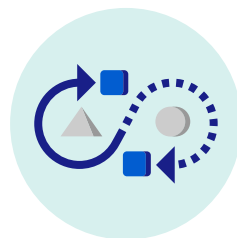
Individual + colaboración

El espacio de trabajo debe respaldar por igual la necesidad del trabajo en equipo y la necesidad del trabajo individual, reconociendo que ambos modos de trabajo son fundamentales para el proceso creativo.



Abierto + Cerrado

Las personas que a menudo realizaban trabajos individuales en espacios abiertos más poblados desean espacios más cerrados o resguardados para controlar la privacidad y la seguridad. Los equipos que a menudo trabajaban en salas de conferencias cerradas querrán más opciones de entornos abiertos tanto para sentirse seguros como por la flexibilidad.



De fijo a flexible

Tradicionalmente, las oficinas se han construido pensando en su durabilidad, con una arquitectura y soluciones fijas difíciles de modificar. Para ser más resilientes, habrá que diseñar espacios que permitan una mayor flexibilidad y movilidad.



Entrelazamiento entre lo digital + físico

Los equipos necesitarán espacios y tecnología para crear experiencias inclusivas para los miembros del equipo que trabajen de manera remota y los que estén físicamente presentes. Deberán integrarse en la infraestructura tecnologías de sensores inteligentes para dar apoyo al aumento de experiencias basadas en datos y en inteligencia artificial.

Nuestro compromiso

Steelcase se compromete a seguir investigando para comprender qué es lo que nos depara el futuro y a compartir lo que está aprendiendo e informar sobre nuevos productos, soluciones e innovaciones que ayudarán a las organizaciones a crear un espacio de trabajo mejor.

Podemos ayudar

Steelcase y nuestra red de distribuidores líder en la industria le ofrecen investigación detallada, experiencia, productos de calidad y un servicio único que nos han convertido en un reputado socio de confianza de las principales organizaciones desde hace más de 100 años.

Póngase en contacto con nosotros para comenzar a crear una mejor experiencia de trabajo.

<http://www.steelcase.com/podemos-ayudarte>

Conectar con nosotros:

-  [instagram.com/steelcase](https://www.instagram.com/steelcase)
-  [pinterest.com/steelcase](https://www.pinterest.com/steelcase)
-  [facebook.com/steelcase.espana](https://www.facebook.com/steelcase.espana)
-  twitter.com/SteelcaseEspana
-  [linkedin.com/company/steelcase](https://www.linkedin.com/company/steelcase)