

**Steelcase**  
México

---

# ¿Cómo viven los colaboradores el bienestar al trabajar desde casa?

La pandemia nos tomó por sorpresa, vino a cambiar de manera definitiva nuestra “normalidad” y nos ha retado a todos en distintos aspectos de nuestras vidas. Uno de los escenarios donde vivimos estos cambios de manera drástica es sin duda el laboral.

Muchas organizaciones tuvieron que implementar de manera obligatoria el trabajo remoto. Algunas, dando continuidad a un esquema que ya realizaban, aunque en distintas condiciones, y otras adoptando de manera forzada un esquema de trabajo que en el pasado les había generado muchas dudas, inquietudes e incluso temor.

Para muchas personas alrededor del mundo, trabajar desde casa o en equipos físicamente separados es una nueva realidad. **Es por ello que investigamos más acerca de cómo viven los colaboradores el bienestar físico, cognitivo y emocional al trabajar desde casa en México.**



- 69% Millenials
- 18% Generación X
- 8% Centennials
- 5% Baby boomers
- .2% Primera generación

### **SOBRE EL ESTUDIO**

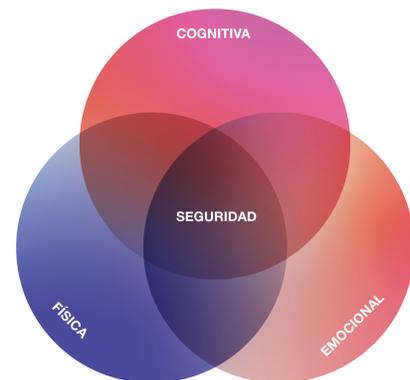
879 encuestados  
6 dimensiones del bienestar  
Insights & Recomendaciones

### **OBJETIVO**

Entender cómo las personas están trabajando desde su casa. Cada empresa tiene una cultura y una forma diferente de trabajo. Los empleados se han tenido que adaptar a hacer su trabajo, sin previo aviso, de forma remota.

Con esta encuesta buscamos aprender más de cómo es que las personas se están adaptando a esta nueva forma de trabajo, qué les falta y cómo mantienen la comunicación con su equipo.

**Y como vivimos el bienestar físico, cognitivo y emocional al trabajar desde casa en México.**



## OPTIMISMO

Uno de los retos y preocupaciones más grandes del trabajo desde casa es lograr que las personas se sientan motivadas y comprometidas con la organización. Sin embargo, en nuestra encuesta descubrimos que el **85% de las personas que actualmente trabajan desde casa dicen sí sentirse motivados y optimistas con relación a su puesto de trabajo**. Esto podemos atribuirlo a distintos factores como:

¿Te sientes motivado y optimista con tu trabajo al trabajar desde casa?



**Sentirse cuidado por la organización.** Si bien la medida fue obligatoria para casi todos los sectores, la rápida adopción de la misma y la respuesta de las organizaciones para resguardar la seguridad de sus colaboradores, independientemente de los desafíos que implicaba, dio a las personas un mensaje claro de cuidado hacia su salud y bienestar.

**Soporte del líder.** Los líderes de la organización juegan un papel fundamental en la motivación y compromiso de los colaboradores. Su capacidad para adoptar esta nueva forma de trabajo, dar soporte a sus equipos y mantenerse en contacto con ellos resulta clave para que las personas se sientan motivadas.

**Comunicación organizacional.** El mantener a las personas informadas acerca de lo que sucede y las acciones que se están tomando como organización ha ayudado a dar un poco de certidumbre a los colaboradores en un escenario que por naturaleza es incierto.

## NUESTRA RECOMENDACIÓN

Las organizaciones deben considerar conservar y/o ampliar sus esquemas de flexibilidad post- COVID. Para ello, será esencial que pongan especial atención en el desarrollo de nuevas habilidades para sus líderes, preparar-los para gestionar equipos remotos y diseñar estrategias para involucrar a las personas y hacerlas partícipes de la cultura independiente-mente del lugar donde se encuentren.



40%

No

60%

Sí

## MINDFULNESS

Es importante considerar que mientras algunos aman el home office, muchos otros lo encuentran un poco más retador que el ir de manera diaria y trabajar tradicionalmente desde la oficina. Muchas personas encuentran imposible concentrarse o no distraerse estando desde casa, al contrario, muchos otros lo han encontrado más sencillo al no tener las distracciones naturales de la oficina.

En nuestra encuesta, el 60% de los participantes dijo sentirse libre de distracciones y capaz de estar presente en el momento, mientras que el 40% restante dijo lo contrario. Esto es completamente normal si consideramos que hay muchos factores que entran en juego como: la situación personal de vida, el contar con un espacio designado para trabajar, tener las condiciones adecuadas para hacerlo, el estilo personal de trabajo, etc.

¿Te sientes libre de distracciones y capaz de estar más presente en el momento; ya sea realizando alguna tarea o hablando con alguien?

## NUESTRA RECOMENDACIÓN

Los esquemas de flexibilidad deben responder tanto a las necesidades del negocio como a las necesidades individuales de cada colaborador. De esta forma, las organizaciones podrán ofrecer esquemas de flexibilidad reales en los cuales soporten el bienestar del colaborador y, por ende, de la organización.



## SIGNIFICADO

Otra de las oportunidades que nos ha dado el home office es el poder migrar a esquemas de trabajo mucho más orientados a resultados. Al estar desde casa, la mayoría no podemos evitar involucrarnos en alguna actividad del hogar, desde recibir un paquete, sacar la basura, atender a los hijos, etc. Sin embargo, esto no quiere decir que las personas no se encuentren trabajando, sino que la forma de hacer su trabajo visible es distinta. El 92% de los encuestados considera que su trabajo es visible y genera un impacto en la organización.

Consideramos que la tecnología juega un papel esencial para que esto sea posible ya que el comunicarnos con nuestro equipo, compartir y generar contenido de manera virtual es fundamental para no sentirnos desconectados. La colaboración seguirá siendo necesaria, sin embargo, nuestra manera de colaborar y de generar contenido se verá completamente transformada.



¿Consideras que a pesar de no estar en la oficina tu trabajo es visible y genera un impacto?

92%  
Sí

8%  
No

## NUESTRA RECOMENDACIÓN

Las organizaciones deberán garantizar el poder brindar a sus colaboradores no sólo las herramientas tecnológicas sino la capacitación necesaria para optimizar la colaboración.



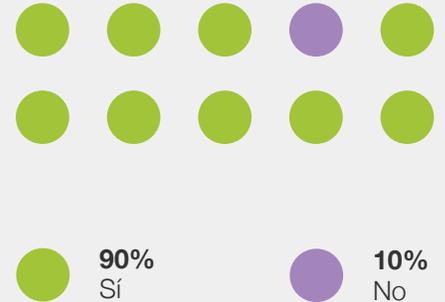
## AUTENTICIDAD

Si bien trabajar desde casa puede ser desafiante, hay algo que claramente valoramos y tenemos miedo de perder en nuestro retorno a las oficinas: nuestra autenticidad.

Trabajar en casa nos permite ser nosotros mismos y dejar de lado nuestro “yo” corporativo, ese que se viste “apropiadamente” para ir a trabajar según los lineamientos, el que se siente comprometido a contestar la llamada de su líder al momento, sin importar la hora del día o la actividad que esté realizando, el que se siente culpable de tomar 15 minutos de descanso para jugar con su hijo en horario laboral, etc. Este esquema obligado de home office extremo, en el que tenemos que combinar trabajo con familia, labores domésticas e intereses personales, nos ha hecho mucho más empáticos sobre la necesidad que tenemos de ser nosotros mismos y balancear nuestro trabajo con nuestra vida personal de forma intermitente.

Trabajar con una orientación a resultados y no a cumplir un horario estricto nos ha hecho darnos cuenta de que, mientras exista un interés bilateral entre organizaciones y colaboradores por cumplir las necesidades de ambos, ser flexibles puede ser una buena estrategia para mantener el compromiso de los colaboradores a corto y largo plazo.

¿Puedes ser más tú mismo?  
desde tu vestimenta hasta cómo organizas tu tiempo

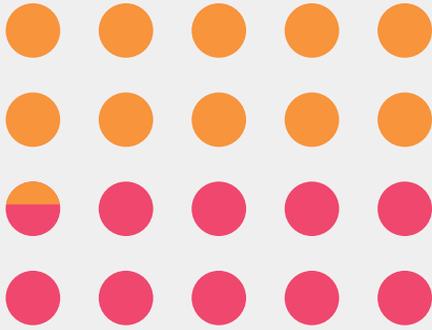


## NUESTRA RECOMENDACIÓN

Las necesidades de cada persona son únicas, de acuerdo a su momento de vida y situación personal, por lo que imponer reglas que apliquen para todos por igual puede ser desmotivante al adoptar esquemas de trabajo remoto.

El reto para las organizaciones en los próximos meses será atraer a sus colaboradores a una realidad y entorno menos rígido, en el que puedan continuar y sacar provecho de este momentum de autenticidad que surgió como efecto secundario de la pandemia.





Durante estas semanas en casa, ¿crees que tienes mejores hábitos de sueño, alimentación y balance en general?

**47%**  
Sí

**53%**  
No

## VITALIDAD

Contrario al temor de muchos líderes y organizaciones, quienes dudaban de la productividad de sus colaboradores al migrarlos a esquemas de trabajo remoto, muchas personas sienten que han trabajado considerablemente más horas de lo que solían trabajar cuando iban a la oficina.

¿Por qué se da este fenómeno? Esta emergencia sanitaria trajo nuevos retos en todos los sectores y obligó a las organizaciones a desarrollar y ejecutar planes de emergencia, innovar para asegurar su permanencia y sobrellevar la nueva realidad. Para llegar a estos resultados, el trabajo se ha vuelto más intenso y demandante por lo que los colaboradores han tenido que borrar la línea que dividía el trabajo de la vida personal.

Mientras para algunos ha sido sencillo definir nuevas rutinas y seguirlas, otros lo han encontrado más complejo o incluso imposible, viéndose impactados en su bienestar físico, cognitivo y emocional.

## NUESTRA RECOMENDACIÓN

Al regreso a las oficinas será de vital importancia proporcionar espacios que les permitan tomar descansos, acceso a luz natural, así como incorporar elementos de biofilia para asegurarnos que el entorno de trabajo contribuya de manera positiva al bienestar de los colaboradores.



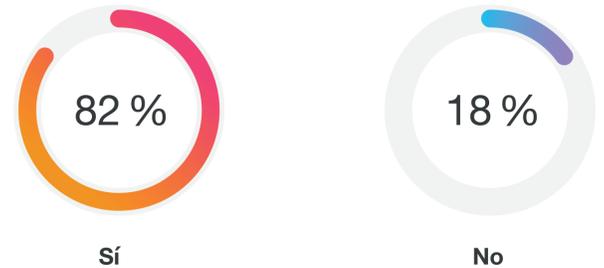
## PERTENENCIA

Algunas organizaciones estaban preparadas tecnológicamente para afrontar esta realidad de distanciamiento y trabajo remoto, al tener plataformas digitales que permiten y facilitan el contactar a otras personas, colaborar entre equipos, generar, compartir y almacenar contenido. Algunas otras, tuvieron que adaptarse y adoptar plataformas existentes para lograrlo.

Afortunadamente, existen muchas opciones para conectar a distancia y satisfacer nuestra necesidad de hablar, ver y colaborar con otras personas. Mientras mayor sea el tiempo que estemos distanciados, mayor será esta necesidad de interactuar con otros de la forma más natural posible y estas habilidades tecnológicas adquiridas serán de mayor valor y sentarán bases para nuevas formas de colaboración en el futuro.

Si bien las personas se sienten conectadas con sus equipos y buscan y fomentan estas oportunidades para colaborar y socializar en línea, hay interacciones a otros niveles que se están perdiendo y que pueden tener un impacto negativo en el desarrollo de nuevas ideas así como en la generación de confianza entre diferentes equipos de una misma organización.

¿Tienes las interacciones necesarias para sentirte conectado con tu equipo?



Hasta hace un par de meses, era natural llegar a la oficina y encontrar en el elevador a personas con las que no tienen relación directa pero aun así te tomabas el tiempo de saludar y conectar por unos minutos. Pasaba la mañana y mientras te servías un café y caminabas de vuelta a tu escritorio encontrabas a otras personas de diferentes equipos y compartían ideas, noticias o avances. Durante la hora de la comida en tu mesa se sentaban personas de diferentes áreas, pisos o incluso locaciones y además de socializar, tocaban temas de interés para todos. Estas interacciones cruzadas a lo largo del día, repetidas a lo largo del tiempo, generan confianza y sentido de pertenencia y comunidad más allá del equipo al que perteneces.

## NUESTRA RECOMENDACIÓN

En el regreso a las oficinas, las organizaciones deberán recuperar y promover estas interacciones sociales y, a la vez, asegurar un entorno de distanciamiento físico y seguridad individual, ofreciendo espacios destinados a la colaboración espontánea, de socialización con nuevas consideraciones de diseño y protocolos que protejan a los colaboradores.



**Steelcase**  
México

---