

Cinco errores sobre los espacios híbridos que debemos evitar

Se necesita algo más que dinero y trabajo remoto para mantener a los trabajadores felices.

🕒 Leer 8 minutos

Entre los principales temas de los que se habla actualmente tanto a nivel profesional como personal están «la vuelta a la oficina», «el trabajo híbrido» o «la gran dimisión». La pandemia ha cambiado el léxico del trabajo para siempre. Los problemas a los que las organizaciones se enfrentan pertenecen a ámbitos muy distintos y probablemente serán los que definan quién desaparece y quién prospera.

Steelcase, como empresa centrada en diseñar espacios de trabajo pensados para las personas, ha realizado una investigación donde revela datos sorprendentes en muchos aspectos y refuerza algunas cuestiones. Por ejemplo, la mitad de las personas afirman que prefieren trabajar desde casa, – pasando a menudo varias horas encorvadas sobre mesas diseñadas para comer o en sofás destinados a relajarse –, a trabajar en una oficina que debería estar diseñada para ayudar a las personas a trabajar mejor. ¿Qué es lo que falla aquí?

También hemos descubierto que el amor no crece con la distancia. [The Atlantic](#) lo ha denominado como el «retroceso de la confianza». Los datos revelan que cuanto más tiempo pasan las personas separadas, menos confianza existe entre ellas, y esto es así tanto entre directivos y trabajadores como entre los propios compañeros. Cuando no hay confianza peligran la innovación, la productividad y la retención. Los empresarios saben que necesitan unir a la gente. Según una investigación reciente de Steelcase un 87% de las personas pasarán al menos “algún tiempo” en la oficina.

A todo esto hay que añadir una crisis de talento sin precedentes. [Forbes](#) afirma que los líderes empresariales están haciendo todo lo posible para retener a las personas y atraer nuevos talentos incrementando los salarios, añadiendo beneficios, ofreciendo bonos de retención y aumentando la flexibilidad. Pero la nueva investigación de Steelcase parece indicar que se olvidan de algo aún más importante.

En el otoño de 2021, los investigadores de Steelcase WorkSpace Futures analizaron las respuestas de casi 5000 trabajadores de oficinas de 11 países. Los datos revelaron cinco errores clave que los líderes empresariales podrían estar cometiendo a la hora de conectar el espacio de trabajo con lo que la gente quiere realmente.

ERROR N.º 1: CONSIDERAR EL TALENTO COMO ALGO TRANSACCIONAL

Harvard Business Review afirma que «es de vital importancia que los líderes empresariales trabajen para reconstruir y mantener relaciones de confianza entre todos los trabajadores. Los que no se arriesgan sufren un mayor desgaste, una menor productividad y un estancamiento de la innovación». Las personas desean tener un sentido de pertenencia, sentirse valoradas y sentir un equilibrio entre su vida laboral y privada. Sorprendentemente, en un reciente estudio de McKinsey la posibilidad de trabajar de forma remota o una retribución inadecuada se consideraron menos importantes. Eso no quiere decir que las personas no quieran flexibilidad o ganar más dinero. Centrar los esfuerzos para atraer y retener el talento en las políticas de pago y el trabajo remoto crea relaciones transaccionales. Los empresarios no se dan cuenta de lo importante que es el espacio de trabajo.

Cuando los investigadores de Steelcase compararon factores como los ingresos, los desplazamientos, la antigüedad y la posibilidad de trabajar de manera híbrida, se sorprendieron al descubrir que:

El factor más importante para el compromiso, la productividad y la sensación de conexión con la cultura de los trabajadores es el hecho de que a las personas les guste o no trabajar en la oficina.

En lo referente a la retención de talento, solo el grado de antigüedad ocupa un lugar más alto que el hecho de que a las personas les guste trabajar en la oficina.

Las personas a las que les gusta trabajar desde su oficina:

son un 33% más participativas	están un 30% más conectadas con la cultura	son un 9% más productivas	tienen un 20% menos de posibilidades de marcharse
--	--	--	---

En resumen: El hecho de que a las personas les guste o no su oficina es más importante de lo que los líderes empresariales creen. Las personas a las que les gusta trabajar desde su oficina están mucho más comprometidas y conectadas con la cultura de su empresa, y son más productivas y menos propensas a marcharse.

Para ver el informe y conocer los descubrimientos sobre los 11 países analizados

ERROR N.º 2: CAMBIAR LA POLÍTICA, NO EL LUGAR

Al adoptar modelos de trabajo híbridos y ofrecer un mayor número de espacios no asignados, las organizaciones están creando un nuevo grupo de nómadas del espacio de trabajo. Gente sin un hogar real en la oficina. Aunque puedan ahorrar dinero y espacio, los empresarios deben considerar la soledad y el aislamiento que las personas han experimentado durante los últimos dos años. El trabajo híbrido requiere nuevas formas de trabajar y las expectativas de los trabajadores han cambiado, las viejas oficinas no pueden cubrir estas nuevas necesidades.

Por qué puede ser que a las personas les guste más trabajar desde casa

El 70% de las personas tienen más control en el espacio de trabajo de su casa	El 51% de las personas tiene un espacio de trabajo abierto en la oficina
---	--

No es extraño que cuando las personas trabajan en la oficina sean más propensas a trabajar en espacios abiertos, donde los compañeros distraen más que los hijos o el perro. Tampoco sorprende que, según los paradigmas de diseño existentes en la oficina, los que ocupen los espacios abiertos sean más los trabajadores (57%) que los directivos (37%). Esta diferencia en el nivel de control de las personas sobre su privacidad en casa comparado con el de la oficina puede contribuir a descifrar por qué algunas personas prefieren la mesa del salón.

No obstante, las organizaciones de todo el mundo están pasando a un modelo de espacios no asignados al planificar el trabajo híbrido.

Espacios con menos puestos asignados que antes de la pandemia:

Todas las organizaciones 10% menos	Grandes organizaciones (de más de 10.000 trabajadores) 15% menos
---------------------------------------	---

En resumen: El espacio de trabajo debe cambiar para albergar los nuevos comportamientos y patrones de trabajo y mejorar la forma de atraer al mejor talento y crear una cultura atractiva. Ofrecer a las personas un destino, como un entorno de equipo, puede brindarles un sentido de pertenencia, y un lugar cómodo y familiar para encontrarse con sus compañeros de equipo y sentirse como en casa. Tener la posibilidad de reservar un espacio de trabajo puede ayudar a las personas a saber qué esperar cuando lleguen a la oficina en caso de que los espacios no estén asignados. Según los objetivos de la organización, comprender qué atrae a las personas a la oficina puede permitir a los líderes empresariales equilibrar las políticas de trabajo híbrido con la estrategia del espacio. Por ejemplo, en lugar de asignar despachos o espacios de trabajo en función de la jerarquía, se pueden asignar en función del tiempo que las personas pasen en la oficina.

ERROR N.º 3: OLVIDAR LO IMPORTANTE: LAS PERSONAS QUIEREN CONTROL Y PERTENECER A ALGO

Los líderes se centran en crear políticas más flexibles, pero los modelos híbridos por sí solos no abordan otros factores importantes como el deseo de control, el sentido de pertenencia y la necesidad de privacidad. Fue sorprendente comprobar lo importante que es para las personas tener cierto nivel de propiedad sobre su espacio en el trabajo.

De hecho, las personas están dispuestas a cambiar los días de trabajo remoto por tener un espacio propio en la oficina.

De los 11 países encuestados ([descarga el informe completo](#)), solo Australia, Canadá y Reino Unido se oponen a esta tendencia y preferirían una mayor flexibilidad en lugar de un espacio de trabajo asignado. Existe una clara tensión entre las personas que afirman querer trabajar desde casa y también un espacio asignado dentro de la oficina, lo cual es un indicador de la importancia de tener una sensación de control sobre su experiencia de trabajo.

En resumen: Muchos empresarios están pasando a modelos de trabajo híbridos con la buena intención de dar a las personas mayor autonomía y control sobre su vida laboral. Pero las políticas híbridas por sí mismas no serán suficientes para brindar el control y el sentido de pertenencia que la gente busca. Las personas quieren un destino y un lugar de trabajo en el que sentirse como en casa.

ERROR N.º 4: OLVIDAR LA CONCENTRACIÓN

Los nuevos hábitos de trabajo híbrido requieren que las personas pasen más tiempo realizando videollamadas (a solas o con los compañeros de equipo que se encuentren en la oficina). Sin embargo, la colaboración no es la única necesidad de la oficina. Así, mientras algunos se plantean espacios de trabajo «solo para la colaboración», si un empresario pretende atraer a las personas a la oficina debe saber que éstas necesitan poder tener acceso a espacios privados. Sin opciones para la privacidad, el espacio de trabajo no podrá albergar las formas reales de trabajar. Es poco probable que las personas que se desplacen a la oficina se pasen toda la jornada colaborando. También necesitan poder concentrarse en tareas individuales.

Qué es más importante en la oficina actualmente

64% - Espacios de colaboración híbridos

62% - Enclaves unipersonales para reuniones híbridas

61% - Privacidad

58% - Puesto de trabajo cerrado total o parcialmente

57% - Espacios de trabajo reservables

52% - Mobiliario flexible

52% - Espacios informales para conectar con los compañeros

49% - Gran número de espacios de colaboración

47% - Soluciones sostenibles

En resumen: Es hora de redefinir la «propiedad» y ofrecer a las personas opciones de privacidad, independientemente de que cuenten o no con un despacho. Nuestra concepción de «propiedad» ya está cambiando en muchos sentidos. Nos sentimos cómodos sintiéndonos «dueños» de la casa de otra persona cuando usamos Airbnb, por ejemplo. Brindar a las personas más opciones sobre la privacidad en el tipo de oficina que desean puede significar muchas cosas: oficinas privadas, espacios de trabajo con lugares cerrados que brinden privacidad visual o enclaves o espacios de trabajo reservables.

ERROR N.º 5: EL PREJUICIO DEL JEFE

Una investigación anterior reveló que los directivos cuentan con mejores espacios cuando trabajan desde casa. Esta última investigación ha puesto de manifiesto que los directivos que han vuelto a la oficina también tienen mejores experiencias. Aunque su cargo puede exigir un tipo de espacio diferente, es importante que los directivos no permitan que su propia experiencia positiva nuble su empatía con la realidad experimentada por muchos trabajadores de la oficina.

¿A quién le gusta más trabajar desde la oficina?

No sorprende que los líderes prefieran trabajar desde la oficina ya que cuentan con privacidad. A pesar de que dedican menos tiempo al trabajo de concentración (31%) que los trabajadores (51%) tienen muchas más probabilidades de contar con un despacho.

¿Quién tiene más probabilidades de tener un despacho?

En resumen: Los trabajadores tienen más voz que nunca. Los líderes empresariales deben tener en cuenta cómo satisfacer las necesidades de los trabajadores, especialmente las de aquellos que vuelven a la oficina después de mucho tiempo fuera, y reconocer que es probable que su experiencia no coincida con la de la mayoría de sus trabajadores. Los líderes deben plantearse cambios en el espacio de trabajo para apoyar a un mayor número de trabajadores.

Para conocer los datos específicos de cada país de la investigación y las nuevas soluciones sobre cómo crear un espacio de trabajo para esta nueva era de trabajo híbrido, descarga el informe global de Steelcase.

DESCARGA EL INFORME GLOBAL DE STEELCASE