

Compitiendo en la era Post-COVID

El espacio de trabajo y la necesidad de dar con una solución

🕒 Leer 20 minutos

Este artículo forma parte de la serie de actualizaciones de «Anticipando el futuro: El espacio de trabajo Post-COVID».

La crisis del COVID-19 nos ha empujado a millones de personas a experimentar en masa el trabajo desde casa. A medida que las economías vuelven a reactivarse, los directivos comienzan a pensar en cómo cambiará el trabajo como resultado de lo que hemos experimentado y aprendido. La forma en la que debemos competir es diferente ahora. Volver como si nada hubiera pasado no es lo que las organizaciones y los trabajadores van a necesitar para introducirse en uno de los ambientes comerciales más volátiles y complejos de nuestra historia. Para tener éxito, las organizaciones deberán tener una gran capacidad de adaptación y ser capaces de responder y ajustarse rápidamente a las condiciones cambiantes tanto en el presente como en el futuro.

En este artículo, compartimos nuestra investigación sobre:

Por qué no va a funcionar una estrategia que promueva únicamente el trabajo remoto.

Por qué volver al viejo orden establecido no es adecuado en la actualidad y debemos aprovechar este momento para impulsar el cambio.

¿Qué será lo siguiente? Cinco maneras para crear un espacio de trabajo productivo y seguro.

Estamos ante un momento crucial y los directivos deben decidir dónde y cómo van a trabajar las personas. Una elección errónea podría suponer grandes pérdidas a varios niveles. **La presión para dar con una solución nunca ha sido tan grande.**

Las verdades sobre el trabajo en remoto

Se lleva prediciendo el fin de las oficinas desde la aparición del Wi-Fi y los ordenadores portátiles. Hoy en día, muchos creen que la oficina desaparecerá cuando las empresas adopten plenamente el trabajo desde casa como una forma de dar a las personas una mayor flexibilidad. Durante la crisis, cualquiera que pudiera trabajar desde casa lo hizo y, por un tiempo, muchas personas pensaron que estaban mucho mejor. Pero después de unos meses de vivir frente a la pantalla, la novedad fue desapareciendo. La mayoría de nosotros (88-90%* según un estudio) quiere volver a trabajar en una oficina.

La mayoría de nosotros (88-90%* según un estudio) quiere volver a trabajar en una oficina.

Entonces, ¿por qué seguimos hablando de la desaparición de las oficinas?

Existen tres conceptos erróneos comunes que siguen alimentando la idea de que trabajar exclusivamente desde casa vale para todo el mundo.

La realidad que hay detrás de tres conceptos erróneos comunes sobre trabajar desde casa

Sopesar el coste

Las dos mayores inversiones que hacen las organizaciones son en inmuebles y en personas. Algunas empresas estudian formas de reducir el gasto en bienes inmuebles como una estrategia para ahorrar costes, pero también es importante tener en cuenta el coste real de las personas.

Definir la productividad

¿Cómo define y mide tu organización el significado de ser productivo? El trabajo rutinario se puede realizar en casa. Sin embargo, la mayoría de los directivos no quieren espacios vacíos, necesitan buenas ideas, que se resuelvan los problemas y la innovación.

Centrarse en el bienestar

Trabajar desde casa es atractivo porque sugiere un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional. Pero, las estrategias radicales de trabajo en remoto pueden hacer que sea más difícil separar la vida profesional de la personal y causar estrés para el bienestar de los empleados.

Concepto erróneo n.º 1

«Que la gente trabaje desde casa es más barato».

Es cierto que reducir el gasto en inmuebles y otros servicios relacionados con el espacio de trabajo puede suponer un ahorro económico. Pero existen una serie de gastos ocultos que hay que tener en cuenta antes de enviar a las personas a casa a tiempo completo.

La situación de cada uno es diferente.

La oficina tiene el potencial de proporcionar a todo el mundo los espacios y las herramientas que necesitan para llevar a cabo su trabajo. Sin embargo, algunas personas al trabajar desde casa tienen que apañárselas con espacios pequeños, familiares y compañeros de piso, así como con equipos y tecnología insuficientes.

Realidad:

Trabajar desde casa no es posible para todo el mundo. Podría conllevar la marcha de personas valiosas para la organización.

Algunos directivos perciben que el trabajo desde casa ha tenido una gran acogida, pero los datos revelan algo muy distinto. Los ejecutivos con casas más grandes y oficinas domésticas bien equipadas están haciendo un buen trabajo. Sus días están compuestos de reuniones por videoconferencias para revisar el trabajo de otros. Pero sus equipos y los trabajadores de menos antigüedad, que a menudo cuentan con viviendas más pequeñas, compañeros de piso o familias más jóvenes, se enfrentan a un buen número de desafíos poco sostenibles.

La investigación de Steelcase reveló que los altos directivos (directores o personal con más rango) tienen un mayor acceso que el resto de la organización:



Mesa regulable en altura



Un segundo monitor



Es más difícil desarrollar vínculos desde casa.

El capital social ayuda a las personas a confiar unas en otras, y la confianza es la moneda de cambio de la innovación. Las relaciones personales son más efectivas para generar capital social y ayudar a las personas a desarrollar un sentido de comunidad.

La investigación de Steelcase añadió que el 75% de los directivos o personal de más rango trabajan siempre o casi siempre en una mesa destinada para su trabajo en casa, mientras que apenas el 46% de los demás trabajadores comparten mesa con otras funciones. En las grandes áreas metropolitanas de todo el mundo a menudo comparten pequeñas viviendas con otras personas que pueden dificultar su trabajo. Una investigación de la Cheung Kong Graduate School of Business de Pekín reveló que más de la mitad de los trabajadores afirmó que su productividad disminuía al trabajar desde casa.

Para aquellas personas que no cuentan con una buena oficina en casa, eliminar la opción de trabajar desde la oficina podría hacer aún más tentadora aquella oferta de trabajo de LinkedIn. De hecho, la gente que siempre o a menudo trabaja desde casa suele afirmar con más frecuencia que no se quedará en su empresa durante toda su trayectoria profesional: un 5% en comparación con el 28% de aquellos que nunca han trabajado de manera remota que afirman que sí harán ([Workplace Trends and Virgin Pulse](#)).

De las personas que trabajan desde casa la mayor parte del tiempo, solo el 5% dice que se quedará en su empresa durante su trayectoria profesional.

(Workplace Trends and Virgin Pulse)

Realidad:

Demasiado trabajo remoto perjudica al capital social y ralentiza la innovación.

Realidad:

La oficina en casa aumenta el riesgo para la seguridad de los empleados y corporativa.

Según la doctora Judy Olson (Universidad de California Irvine), que estudia el trabajo a distancia y que ha publicado más de 100 artículos de investigación sobre el tema, una de las principales razones del éxito del trabajo remoto es que la persona ya haya trabajado con sus compañeros en un lugar de trabajo común. Las personas que han trabajado juntas de manera presencial han desarrollado capital social, un conjunto de valores compartidos que les permite trabajar juntas de manera efectiva, señala. Esto nos conduce a la confianza, que es la moneda de cambio de la innovación.

En una entrevista con el *Financial Times**, el responsable de banca de inversión de Citigroup, Paco Ybarra, expresó su preocupación de que, sin contacto en persona, llegará el momento en que se devalúe el capital social en el que confían los trabajadores remotos en la actualidad. Llegados a ese punto, las experiencias previas con programas obligatorios de trabajo desde casa a gran escala muestran que los problemas reales no aparecen hasta después de un año más o menos, cuando la rotación de personal comienza a debilitar las redes sociales que se desarrollaron durante los años de interacción en persona. A medida que desciende el capital social, disminuye la moral, aumenta la rotación, cae la productividad y, finalmente, los nuevos directivos acaban abandonando silenciosamente estos programas y potenciando la vuelta al lugar de trabajo ([VitalSmarts](#)).

La mayoría de las oficinas de las casas no cumplen con las estrictas medidas de seguridad que las organizaciones deben cumplir, prescritas por agencias gubernamentales como la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de los EE. UU., EU-OSHA en Europa o la Organización Internacional del Trabajo en Asia. Los reglamentos cubren criterios de seguridad específicos para sus espacios de trabajo, pero no para las oficinas domésticas ([Forbes.com](#)). Sin embargo, los trabajadores de las oficinas domésticas tienen un mayor riesgo de tropiezos, peligro de incendio, una iluminación inadecuada y mala ergonomía.

Las organizaciones también deben tener en cuenta la seguridad de la información o IP de las oficinas de los hogares, en las cuales existe un menor control sobre los invitados y aquellos que tienen acceso a pizarras, mesas o documentación confidencial que debería guardarse fuera de la vista de los demás. De hecho, el 84% de los profesionales de IT afirman que la pérdida de datos es un problema importante cuando las personas trabajan desde casa. La oficina es un entorno de trabajo más controlado en lo que respecta a la seguridad de los trabajadores y la seguridad corporativa, y los empresarios pierden el control y asumen riesgos adicionales cuando un gran porcentaje de su personal trabaja desde casa.

Concepto erróneo n.º 2

«Las personas son tan productivas como en la oficina (o incluso más)».

Eso depende de cómo se defina la productividad. Algunas formas de trabajo se pueden realizar fácilmente desde casa. Pero la verdadera productividad de los trabajadores del conocimiento en términos de creatividad, innovación y transformación es sumamente difícil de medir a corto plazo, especialmente durante una pandemia, y es muy difícil de lograr de manera virtual.

Las grandes ideas llegan sin avisar.

El flujo necesario para el proceso creativo no puede tener lugar en una serie de reuniones cortas on line. Las personas que están juntas, compartiendo ideas unos con otros mientras trabajan con la misma información, pueden anteponerse a los problemas y resolverlos con más facilidad.

Realidad:

El trabajo individual está en alza en detrimento de la colaboración y la creatividad.

Según un estudio del equipo Modern Office de 300 personas de Microsoft, las reuniones cortas están en auge y las más largas se están reduciendo:

**10%
aumento del
tiempo de
reunión
general**

**22%
aumento de
reuniones
cortas de 30
minutos**

**Disminución
del 11% en
reuniones
más largas,
de una hora
o más**

En apariencia, las reuniones más cortas aumentan la productividad, pero la realidad es demoledoramente distinta. En palabras de un responsable de tecnología: «Estamos dedicando jornadas completas pasando a contrarreloj de una reunión a otra, sin tiempo para pensar en los resultados de las reuniones, y mucho menos para tomar medidas al respecto». En esencia, la colaboración es mucho más complicada.

Reducción de un 62,2% del tiempo dedicado a trabajar con los demás

(Investigación de Steelcase WorkSpace Futures)

Un 55% afirma que colaborar con los demás es más complicado cuando se trabaja desde casa

(Encuesta de Gensler sobre el trabajo desde casa en EE.UU. 2020)

Algunos estudios sugieren que la colaboración on line ha demostrado ser excelente durante la crisis. Pero es importante reconocer que existen tres tipos de trabajo colaborativo:

- **Informativo:** compartir información o coordinar tareas
- **Evaluativo:** considerar las opciones y tomar decisiones
- **Generativo:** crear nuevas ideas y resolver problemas complejos

Las distracciones en el hogar pueden hacer que sea difícil concentrarse.

Cuando a las personas se les pregunta por qué quieren volver al espacio de trabajo, responden que quieren estar con los demás. Son los momentos presenciales los que ayudan a las personas a ser más productivas y a desarrollar un sentido de propósito.

Realidad:

La proximidad y la responsabilidad social impulsan la productividad.

Hace tiempo que reconocidos científicos demostraron que la proximidad mejora la productividad de los equipos. Olson (UC Irvine, anteriormente en la Universidad de Michigan) codirigió un estudio en Ford que reveló que los equipos que trabajaban en la misma habitación duplicaban su productividad en comparación con cuando trabajaban en plantas distintas. Las personas pueden leer el lenguaje corporal de los demás, intervenir cuando se necesita ayuda y obtener respuestas a las preguntas rápidamente, señala. El auge del trabajo Agile, que da prioridad a las instalaciones compartidas, ha reforzado estos hallazgos. Además, los estudios muestran que las personas tienden a esforzarse más cuando están rodeadas de otras personas que están centradas en la misma tarea, un concepto conocido como «facilitación social». De hecho, las personas van más rápido, son más creativas y reflexionan más sobre los problemas cuando tienen público, según indica [Harvard Business Review](#).

La colaboración informativa y evaluativa tienen lugar fácilmente a través de videoconferencias. Pero la colaboración generativa es la que supone un mayor reto en cualquier circunstancia y la más difícil de reproducir on line. En un entorno totalmente virtual, las personas se esfuerzan por tener una conversación fluida normal e interpretar el lenguaje corporal mientras comparten contenido, ambas acciones son críticas para la innovación. En una entrevista reciente de [Wired](#), el CEO de Google Sundar Pichai pareció abordar este problema concreto cuando lanzó la cuestión de si los equipos virtuales seguirían siendo productivos en caso de necesitar lluvias de ideas y ser creativos si no habían trabajado juntos previamente en persona.

Realidad:

El trabajo es inherentemente social. las interacciones espontáneas se pierden cuando se trabaja on-line.

Al preguntar a los trabajadores qué es lo que más echan de menos de la oficina, no nos sorprende que el 74% diga «a la gente», según la encuesta de Gensler sobre el trabajo desde casa en EE. UU. 2020 Pero esto no es tan solo una métrica relacionada a cómo se sienten. El trabajo es en esencia una actividad social. **Los encuestados citan cuatro razones principales por las que desean volver a la oficina:**

Realidad:

Podríamos estar creando una «generación perdida en el trabajo».

54%

Interacciones cara a cara improvisadas

54%

Socializar con los compañeros

54%

Reuniones programadas con los compañeros

45%

Formar parte de una comunidad

Trabajar desde casa a tiempo completo afecta de manera desproporcional a los trabajadores millennials y de la generación Z. Afirman sentirse la generación más desfavorecida, y no comprender cómo su trabajo contribuye a los objetivos de la empresa ni qué es lo que se espera de ellos (encuesta de Gensler sobre el trabajo desde casa en EE.UU. 2020) Solo el 35% de ambos grupos sienten que marcan una diferencia al trabajar desde casa. Estas cifras apenas son ligeramente mayores que las de los miembros de la generación X (39%) y de los Baby boomers (44%). El trabajo remoto también disminuye las oportunidades de networking y la posibilidad de obtener orientación. De hecho, el desarrollo profesional y el coaching son razones por las cuales un tercio de los trabajadores desea volver a la oficina. Adoptar una política de trabajo desde casa radical podría afectar a la capacidad de las organizaciones para desarrollar la siguiente generación de líderes.

Nuestras redes interpersonales y profesionales se reducen cuando nos limitamos a interactuar con pequeñas imágenes de personas con fondos de playa que nos distraen en una pantalla de ordenador. Desaparecen por completo las conversaciones en los pasillos y conocer a gente nueva se vuelve más complicado. Steve Jobs es conocido por predicar el valor de encontrarse con otras personas. Habló sobre la «ingeniería de la serendipia», interviniendo personalmente en el diseño del plano de Pixar para que fomentase las interacciones espontáneas entre los trabajadores. Y Satya Nadella de Microsoft advirtió sobre el riesgo de «celebrar en exceso» en las áreas donde aumentaron las métricas totales de productividad, afirmando que es difícil identificar y reproducir totalmente el valor que se genera al administrar, asesorar y relacionarse con personas antes y después de las reuniones. La innovación tiene lugar cuando confluyen las ideas y las personas enlazan los conceptos para crear algo nuevo. La serendipia no se puede planificar.

Concepto erróneo n.º 3

«Las personas que trabajan desde casa tienen un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional».

Trabajar desde casa tiene sus ventajas: no viajas, usas ropa cómoda y pasas más tiempo con tu familia o tu mascota. Pero los datos revelan que también tiene una serie de desventajas.

Cuando se trabaja desde casa es tentador estar «disponible» desde que sale el sol hasta que se pone.

Realidad:

Las personas trabajan más horas al desdibujarse la línea entre lo «profesional» y lo «privado».

Los trabajadores de todo el mundo han aumentado la media de su jornada laboral de forma drástica desde que comenzaron a trabajar de manera remota tras el brote de COVID-19.

EE. UU.:

**Tres horas
extra
por día**

**Reino Unido,
Francia,
Canadá y
España:**

**Dos horas
extra
por día**

**Alemania,
Austria,
Países Bajos y
Bélgica:**

**Una hora
extra
por día**

Los desplazamientos al trabajo o tomar un café en el bar ayudan a crear importantes límites entre la vida privada y la laboral.

Según [Harvard Business Review](#), la «teoría del intercambio social» indica que los trabajadores responden al hecho de trabajar de manera remota trabajando aún más. Los trabajadores aumentan su carga de trabajo, se imponen tareas que no pueden realizar dentro de determinado periodo de tiempo, y esto podría contribuir a la indignación y agotamiento de los trabajadores. El estudio [State of Remote Work](#) de Buffer reveló que los principales problemas que reportan las personas son la dificultad de colaboración y comunicación, la soledad y la imposibilidad de desconectar.

Trabajar desde casa de manera exclusiva también podría provocar un fenómeno conocido como «desintegración temporal». Lo estarás experimentando si te sorprendes a ti mismo preguntándote cosas como «¿Qué día es hoy?». Las personas pueden sentirse un poco desorientadas y perder la percepción del futuro. El fenómeno está relacionado con la soledad y una sensación de falta de propósito. Sin rituales basados en los lugares, como conducir hasta el trabajo o estar con otros, las personas nos esforzamos por diferenciar un día del otro. Sin una separación física entre la vida profesional y la personal, es complicado establecer límites.

Realidad:

Realidad:

Las reuniones virtuales son más agotadoras que las presenciales.

La «fatiga Zoom» es real. El agotamiento que muchas personas sienten cuando se pasan media vida frente a una pantalla tiene una base neurocientífica. Nuestros cerebros deben esforzarse más por comprender las escasas señales que vemos en las pantallas. Tenemos que prestar más atención para interpretar las expresiones faciales, el tono y el timbre de la voz y el lenguaje corporal (BBC). Además, tener el foco en un único punto no permite a nuestros ojos o cerebro descansar de la misma forma en que lo hacen cuando nos encontramos presentes físicamente. Y, si bien es útil ver caras en video, todo ese tiempo en el «escenario virtual» nos empuja a pensar que tenemos que actuar, lo cual cansa aún más. Los expertos afirman que los límites y los periodos de transición son factores importantes para reducir la fatiga, pero requieren mucha más intencionalidad on line.

El trabajo sedentario afecta al bienestar físico.

WebMD encuestó a más de 1,000 lectores de EE. UU. y descubrió que la mitad de las mujeres y el 25% de los hombres afirmaron haber aumentado de peso debido a la obligación del COVID de quedarse en casa. Los factores que contribuyeron a ello fueron, entre otros: la falta de movimiento (no caminar entre las reuniones), no cambiar de postura, el constante acceso a la comida, etc. Además, los entornos ergonómicamente dañinos generan literalmente dolor físico estando en casa. WKspace, una empresa de estrategia laboral de Reino Unido, afirma que el 84% de las personas siguen necesitando un espacio de trabajo adecuado en sus casas. El movimiento, la ergonomía y una nutrición saludable son aspectos del bienestar que las personas añoran cuando no pueden trabajar en la oficina.

El movimiento a lo largo del día marca la diferencia.

Estar sentados en el mismo punto y fijar la vista en la misma pantalla un día tras otro agotan a las personas física, mental y emocionalmente. El movimiento físico permite a las personas volver a recuperar energías y cargar las pilas.

La investigación de Steelcase durante la pandemia reveló que solo el 21% de las personas afirmaron estar muy comprometidas en el hogar, un porcentaje significativamente menor al 34% según el [Informe Global de Steelcase: Compromiso y el espacio de trabajo global](#) realizado antes del COVID-19. Otras investigaciones previas a la pandemia confirmaron que las interacciones digitales constantes pueden suponer una barrera para el compromiso cuando las personas se hallan ante un «muro digital». Dos tercios de los trabajadores que siempre, o a menudo, trabajan de manera remota no están comprometidos ([Workplace Trends and Virgin Pulse](#)). Trabajar virtualmente fue un poco más sencillo cuando todos lo hicieron durante la pandemia. A medida que aumenta el número de trabajadores que vuelven a las oficinas, las reuniones irán experimentando cada vez más una «presencia combinada». Esto podría crear «disparidad de presencia», una desventaja de los asistentes virtuales durante las reuniones con compañeros que se encuentran juntos físicamente y que pueden tener dificultades para participar de forma plena. El resultado es una ineficiencia que es agotadora para trabajadores virtuales y presenciales por igual.

¿Qué será lo siguiente?: Dejar a un lado el orden establecido e impulsar el cambio

Entonces, ¿cuál es el futuro del trabajo y el espacio de trabajo? No lo es volver al orden establecido ni ninguna solución extrema en busca de una reducción de costes agresiva. Es necesario enfocar el espacio de trabajo de una manera nueva, atractiva y segura para los trabajadores e inteligente para el negocio.

Según Wkspace, cuya investigación global revela que las personas alcanzan un punto de rendimiento decreciente cuando trabajan desde casa, los buenos tiempos de trabajar desde casa han llegado a su fin. Su investigación sugiere que el disfrute, la motivación y la conexión comenzaron a disminuir y los niveles de productividad descendieron después de tan solo cinco semanas trabajando desde casa.

Pero eso no significa volver a la oficina del pasado. Estas organizaciones se están replanteando el papel del espacio de trabajo, no cómo eliminarlo, sino cómo conseguir una ventaja competitiva incluso mayor.

Empresas como Apple, Google, han manifestado públicamente su intención de llevar a las personas de vuelta a la oficina de manera segura, al mismo tiempo que adoptan estrategias sensatas de trabajo desde casa. Están ampliando su mente para crear un «ecosistema de lugares» que incluya el espacio de trabajo, oportunidades más flexibles para trabajar desde casa y posibles espacios satélite. Organizaciones como estas, se han comprometido a garantizar que la experiencia del trabajador sea siempre positiva, atractiva y segura en todo el ecosistema. Este enfoque parece ofrecer mayores beneficios a trabajadores y empresarios por igual, al mismo tiempo que ayuda a los negocios a establecer una estrategia más resistente para los lugares donde trabajan sus personas.

A medida que las organizaciones líderes van aprendiendo más sobre la realidad a largo plazo de las estrategias radicales de trabajo desde casa, se van dando cuenta de que es cierto todo lo que ya sabían desde hace tiempo: el lugar de trabajo es fundamental para impulsar el crecimiento, desarrollar una cultura corporativa y fomentar el tipo de innovación que impulsa la economía global.

Cinco maneras para crear un espacio de trabajo productivo y seguro

Basadas en décadas de investigación, estas estrategias pueden ayudar a las organizaciones a crear el tipo de espacios de trabajo que pueden adaptarse a las circunstancias cambiantes y respaldar aquello que las personas necesitan para sentirse seguras, ser productivas y desarrollar un sentido de pertenencia en el trabajo.

1

2

Expandir el ecosistema de espacios, ofrecer más opciones y más control

Lo que cada persona considera que le hace sentir segura es distinto y cambia con el tiempo. Por lo tanto, necesitaremos un amplio ecosistema de espacios (el espacio de trabajo, el hogar y los posibles espacios satélite) entre los cuales las personas podrán elegir dónde y cómo trabajar según sus necesidades. Al dar opciones a las personas, estas podrán tener una sensación de control y seguridad sobre su trabajo. El informe global de Steelcase: «Compromiso y espacio de trabajo global» descubrió que los trabajadores que tenían más control sobre su experiencia en el trabajo estaban más satisfechos y comprometidos con sus espacios de trabajo.

Para atraer y retener talento, las organizaciones necesitan una estrategia del espacio de trabajo que cumpla las distintas necesidades de las personas y la forma en la que deseen trabajar. Las personas necesitan espacios que puedan albergar distintos tipos de trabajo (de concentración, socialización, aprendizaje y esparcimiento), y diferentes maneras de trabajar.

Cambio de fijo a flexible

Los entornos laborales diseñados con elementos arquitectónicos y mobiliario fijos deben modificarse para ser más flexibles. Nadie sabe qué nos depara el futuro. Es evidente que aparecerán cambios repentinos, ya sea en forma de otra oleada de virus, disturbios sociales que paralicen ciudades o desastres naturales. Las organizaciones necesitan espacios que puedan ajustarse fácil y rápidamente – no solo las instalaciones sino también los empleados –adaptándose a los requisitos de distanciamiento social de ahora, y dando a los trabajadores la posibilidad de adaptar los espacios según el tipo de trabajo que necesiten realizar y el nivel de privacidad que requieran para hacerlo.

3

Centrarse en el «individuo dentro del equipo»

El espacio de trabajo deberá equilibrar la creciente necesidad de trabajo en equipo con las necesidades del individuo. Antes de la pandemia, el trabajo se estaba basando cada vez más en el equipo y muchas personas se enfrentaban a oficinas abiertas que daban prioridad al trabajo en grupo, dejando a un lado la necesidad de concentración de las personas. Después de la crisis, nos apoyaremos en la oficina para impulsar el trabajo colaborativo que todos hemos echado de menos en gran medida. Las personas deberán poder cambiar rápidamente entre el trabajo en solitario y en equipo. También van a necesitar más espacio para la concentración, especialmente si no pueden encontrar refugio en sus propias casas, y lugares de esparcimiento, ya que es probable que el estrés y la ansiedad sigan apareciendo. Las videollamadas serán más frecuentes ya que se mantendrán las limitaciones debido a las restricciones de viaje actuales, y algunas personas volverán a trabajar en la oficina mientras que otras seguirán en casa, por lo que serán necesarios más espacios para realizar videollamadas sin interrumpir a los compañeros de trabajo.

4

Lograr que todos los espacios de colaboración sean de gran rendimiento

Antes de que la crisis nos obligara a quedarnos en casa, las personas teníamos dos destinos principales para la colaboración: los espacios abiertos con ambiente de cafetería y las tradicionales salas de reunión cerradas. Ambos deberán ser repensados y aumentar su rendimiento en el futuro. Algunos de los espacios más inspiradores de las empresas a menudo permanecían vacíos mientras la gente se dedicaba a buscar lugares donde poder realizar sus tareas. Las salas de conferencia tradicionales podían estar equipadas con pizarras o tecnología, pero rara vez fomentaban el pensamiento creativo, y ahora supondrán un desafío para el requisito del distanciamiento. En el futuro, los espacios de colaboración deberán ser inspiradores, de alto rendimiento y seguros. Los espacios de colaboración (cerrados y abiertos) deberán permitir distintas posturas, contar con fácil acceso a la energía y ofrecer la posibilidad de controlar el nivel de privacidad al mismo tiempo que siguen aportando relajación y comodidad. Deberán contar con herramientas para la generación de ideas, como pizarras y tecnología de colaboración a gran escala, para conectarse con compañeros de equipo que estén trabajando de manera remota.

Fusionar lo digital y lo físico

Un curso intensivo sobre trabajo remoto obligó a las personas a mejorar sus habilidades digitales y ahora lo físico y lo digital deben unirse en espacios que faciliten el trabajo a distancia y presencial. A medida que los equipos van adoptando una colaboración más basada en el vídeo, los dispositivos de colaboración a gran escala van creando una experiencia más inclusiva para las personas y su contenido, independientemente de si se encuentran en la misma sala o si están trabajando por separado.

Incorporar tecnología inteligente puede crear una experiencia laboral con menor contacto. La información sobre la ocupación respaldará la toma de decisiones basada en los datos para controlar la densidad e influir en la frecuencia de limpieza. Cuando las empresas traten de averiguar cuándo deben realizar cambios en el espacio de trabajo, los datos serán una parte importante para seguir avanzando.

Fuentes

**Cushman y Wakefield, que encuestaron a 40,000 personas en todo el mundo, revelan que menos del 10% trabajarán desde casa a tiempo completo.*

**La encuesta de Gensler sobre el trabajo desde casa en EE.UU. 2020 revela que solo el 12% de los trabajadores quieren trabajar desde casa a tiempo completo.*

Buffer y AngelList, «State of Remote Work 2020», [lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020](http://p.buffer.com/state-of-remote-work-2020)

Business Facilities, «U.S. Employees Working More Hours During COVID-19 Pandemic». (23 de marzo de 2020)

*Levy, Steven, «Sundar Pichai Says Google Doesn't Plan to Go Entirely Remote», *Wired*, (22 de mayo de 2020)*

*Moss, Jennifer, «Helping Remote Workers Avoid Loneliness and Burnout», *Harvard Business Review*, (30 de noviembre de 2018)*

*Noonan, Laura, «Citi Investment Bank Boss Predicts Resurgence of Offices». *The Financial Times*, (24 de mayo de 2020)*

*Olson, Judith, Krishnan, M.S., Covi, Lisa, Teasley, Stephanie, «How Does Radical Collocation Help a Team Succeed?», *Association of Computing Machinery*, (diciembre de 2000)*

Davis, Michelle, Green, Jeff, «Three Hours Longer, the Pandemic Workday Has Obliterated Work-Life Balance», *Bloomberg*, (23 de abril de 2020)

DealBook, «What Satya Nadella Thinks», *New York Times*, (14 de mayo de 2020)

Farrer, Laurel, «Are Home Offices Dangerous?» *Forbes*, (20 de mayo de 2020)

Fishbach, Ayelet y Steinmetz, Janina, «We Work Harder When We Know Someone's Watching», *Harvard Business Review*, (18 de mayo de 2020)

Gurman, Mark, «Apple Plans to Return More Staff to Offices in Break From Rivals», *Bloomberg*, (12 de mayo de 2020)

Jiang, Manyu, «The Reasons Zoom Calls Drain Your Energy», *BBC*, (22 de abril de 2020)

Roose, Kevin, «Sorry, but Working From Home Is Overrated», *New York Times*, (10 de marzo de 2020)

Schawbel, Dan, «Encuesta: Remote Workers Are More Disengaged and More Likely to Quit». *Harvard Business Review*, (15 de noviembre de 2018)

Tessian, «The State of DLP 2020», tessian.com/research/state-of-data-loss-prevention-2020

VitalSmarts, «Virtual Reality: Remote Employees Experience More Workplace Politics Than Onsite Teammates» (2 de noviembre de 2002)

WKspace, «Understanding How Workers and Workplace May Change Post-COVID-19» wk-space.co.uk, (mayo de 2020)