

Probando la experiencia de trabajo del futuro

Una nueva investigación global evalúa cómo las organizaciones están abordando el trabajo híbrido.

🕒 Leer 6 minutos

A lo largo de la pandemia, las organizaciones líderes se han dado cuenta de que las personas necesitan y quieren trabajar de manera diferente. Una investigación de [Microsoft](#) indica que el 41% de los trabajadores de todo el mundo se está planteando dejar su trabajo este año. Esto alimenta el debate sobre cómo crear una nueva experiencia de [trabajo híbrido](#) que satisfaga las necesidades de cada trabajador, así como las de su equipo y la organización.

Según una reciente investigación global de Steelcase:

La primera razón para incrementar las políticas de trabajo remoto es dar más flexibilidad a los trabajadores.

El motor número uno del cambio a largo plazo es apoyar el bienestar emocional de las personas.

Sin embargo, no existe una solución única para encontrar este nuevo equilibrio que dé a los trabajadores un mayor control sobre su jornada, reúna a los equipos para crear un sentimiento de pertenencia y un propósito, y cumpla los objetivos de las organizaciones. Y hay mucho en juego. Si se producen desequilibrios en estos aspectos, los trabajadores pueden marcharse en busca de una mejor opción.

Entonces, ¿qué están haciendo las organizaciones? ¿Por qué algunas avanzan mientras otras esperan? ¿Y qué elementos aportan la confianza necesaria a algunos directivos para tomar decisiones en medio de la incertidumbre? En una nueva investigación realizada en la primavera de 2021, Steelcase pidió a los encargados de la toma de decisiones de ocho países¹ que dieran su visión de lo que está ocurriendo.

UN BENCHMARK SOBRE LOS ESFUERZOS DE LAS ORGANIZACIONES

Muchos participantes en el estudio confirman que la pandemia ha acelerado el ritmo del cambio. “Es algo de lo que nunca habríamos hablado si no fuera por la COVID-19. Probablemente lo hubiéramos discutido dentro de diez años, cuando todo el mundo ya lo hubiese implementado”, afirma uno de los participantes en el estudio.

Mayor flexibilidad para los trabajadores

Los directivos y los encargados de la toma de decisiones de todo el mundo, especialmente en Japón, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos, esperan ofrecer más políticas de trabajo híbrido en el futuro que antes de la COVID-19.

| País | Directivos que esperan ofrecer más políticas de trabajo híbrido | Aumento respecto a las expectativas previas a la pandemia |
|-------------|---|---|
| Japón | 86% | 23% |
| Reino Unido | 66% | 23% |
| EE. UU. | 75% | 21% |
| Alemania | 73% | 20% |
| India | 77% | 17% |
| China | 61% | 16% |
| Francia | 62% | 10% |
| Australia | 54% | 1% |

Aunque unas políticas de trabajo híbrido más formales aumentarían la confianza de las organizaciones a la hora de tomar decisiones e invertir en los espacios de trabajo, por el momento la idea de la mayoría de los directivos es permitir que los trabajadores elijan los días que acuden a la oficina².

31% Trabajadores que escogen cada día dónde trabajan

46% Trabajadores que eligen días fijos en la oficina

23% Empresas que establecen los días de presencia en la oficina

Aumento de m2

A pesar de los cambios en las políticas de trabajo, los encargados de la toma de decisiones en todos los países, especialmente en China, esperan que la superficie dedicada a los espacios de trabajo aumente a finales de 2022. La investigación sugiere que esto se debe a los planes de crecimiento de las empresas.

| País | Esperan aumentar la superficie de trabajo |
|-------------|---|
| China | 40% |
| India | 25% |
| Reino Unido | 23% |
| Francia | 19% |
| Alemania | 18% |
| Japón | 18% |
| EE. UU. | 17% |
| Australia | 14% |

Sorprendentemente, el volumen de trabajo remoto que las empresas tienen previsto ofrecer no influye en sus expectativas respecto a la superficie. Las empresas que prevén mayores niveles de trabajo remoto (uso intensivo del trabajo desde casa y presencia reducida en la oficina) también esperan aumentar su superficie antes de que acabe 2022.

19% Organizaciones con un porcentaje alto de trabajo desde casa³ que esperan aumentar su superficie

29% Organizaciones con un porcentaje reducido de trabajo en la oficina³ que esperan aumentar su superficie

18% Organizaciones con un porcentaje medio de trabajo en la oficina³ que esperan aumentar su superficie

16% Organizaciones con un porcentaje alto de trabajo en la oficina³ que esperan aumentar su superficie

El bienestar influye en las decisiones

Los directivos también afirman que el bienestar de las personas influirá en las decisiones sobre el espacio de trabajo después de la pandemia:

72% El control de las infecciones se convertirá en un requisito para el diseño del espacio

70% La sostenibilidad será cada vez más importante en el diseño del espacio

68% El bienestar de los trabajadores será un factor más destacado en el diseño de los espacios de trabajo

POR QUÉ ALGUNAS ORGANIZACIONES ACTÚAN ANTES

Aunque muchas organizaciones están pensando en hacer cambios, algunas se mueven con más rapidez y decisión que otras. El 81% tiene previsto empezar a implantar su nueva estrategia de espacios de trabajo en 2021. Sin embargo, solo el 38% está muy segura respecto a su estrategia de espacios de trabajo.

La investigación muestra que las organizaciones que tienen la capacidad de tomar decisiones de forma más rápida e integral tras la pandemia lo hacen porque ya cuentan con sólidas alianzas entre las áreas de recursos humanos, tecnología de la información y gestión de instalaciones.

“Está claro que necesitamos atraer a los trabajadores de vuelta a la oficina... Y también está claro que intentamos hacerlo con el menor coste posible”.

PARTICIPANTE DEL ESTUDIO

Nuevo trabajo. Nuevos espacios.

Mientras que en todo el mundo, las organizaciones se están planteando si deben variar la forma de asignar los puestos de trabajo, las grandes compañías estadounidenses (de más de 10.000 trabajadores) prevén mayoritariamente la introducción de cambios para permitir una mayor flexibilidad y colaboración. El 89% de los encuestados está cambiando a un mayor número de puestos de trabajo sin asignar y el 67% aumentará los espacios para la colaboración.

La investigación sugiere que los directivos se dan cuenta de que el espacio de trabajo es un importante elemento catalizador que facilita las conexiones entre compañeros (en persona y a distancia) y entre los trabajadores y la organización. Los encargados de la toma de decisiones en todo el mundo esperan que ciertas áreas de los espacios de trabajo cobren mayor importancia, entre ellas:

71% Mejoras en tecnología

69% Espacios auxiliares de alto rendimiento (espacios compartidos)

69% Espacios de colaboración (en general)

68% Espacios de colaboración híbridos

Incluso teniendo en cuenta un futuro más híbrido, las organizaciones que planean aumentar la flexibilidad de los trabajadores tras la pandemia esperan que el trabajo en equipo e individual siga contando con el apoyo de la oficina.

69% Reuniones (informativas)

55% Concentración

49% Aprendizaje

47% Colaboración (generativa)

29% Socialización

7% Recarga de pilas

CÓMO LAS ORGANIZACIONES GENERAN CONFIANZA

Para fomentar la confianza en la toma de decisiones, las organizaciones también buscan maneras de incorporar la opinión de los trabajadores. Según los patrones de comportamiento evolucionan, los encargados de la toma de decisiones se apoyan más en los datos. Gracias a ellos, se pueden diseñar los espacios pensando en su densidad y su uso. De hecho, el 90% tiene previsto medir la utilización de sus espacios de trabajo.

“Los datos son muy importantes. Podemos dimensionar los requisitos y diseñar los espacios de trabajo en función de las necesidades de cada grupo.”

PARTICIPANTE DEL ESTUDIO

Priorización de los prototipos

La oficina del futuro estará mucho más planificada. Los trabajadores tomarán decisiones conscientes sobre lo que van a hacer: dónde, cuándo y con qué frecuencia. Para reducir el riesgo de sus inversiones y acelerar la toma de decisiones, muchas organizaciones están desarrollando pruebas piloto o prototipos de comportamiento.

| País | Organizaciones que realizan pruebas piloto significativas | Organizaciones que realizan pruebas piloto menores |
|-------------|---|--|
| Australia | 73% | 26% |
| Japón | 56% | 42% |
| Alemania | 60% | 36% |
| India | 58% | 37% |
| EE. UU. | 55% | 39% |
| China | 86% | 7% |
| Reino Unido | 55% | 37% |
| Francia | 52% | 39% |

En Estados Unidos, Francia, Alemania, China e India, las empresas que tienen previsto llevar a cabo pruebas piloto significativas son también mucho más propensas a medir la utilización de sus espacios.

Encontrar la solución híbrida adecuada será un proceso evolutivo para la mayoría de las organizaciones, y es importante que sean conscientes de que tendrán que perfeccionarla con el tiempo. Pero al tener en cuenta a las áreas de RR. HH., TI y gestión de las instalaciones, escuchar a los trabajadores, medir los nuevos comportamientos y experimentar con prototipos, las organizaciones pueden seguir evolucionando, acelerar sus motores de competitividad y avanzar hacia una mejor experiencia de trabajo para las personas y equipos.

- 1. Los países incluidos son Alemania, Australia, China, Estados Unidos, Francia, India, Japón y Reino Unido.*
- 2. En el caso de las empresas que prevén establecer horarios de trabajo desde casa, Francia, Alemania y Australia esperan hacerlo principalmente por personas o funciones. Estados Unidos e India esperan hacerlo por departamentos o equipos.*
- 3. El trabajo desde casa intensivo se define como más del 80% del personal que trabaja permanentemente en casa. La presencia en la oficina reducida se define como menos del 50% del personal que trabaja en la oficina a tiempo completo. La presencia en la oficina media se define como un 50-80% del personal que trabaja en la oficina a tiempo completo. La presencia en la oficina elevada se define como más del 80% del personal que trabaja en la oficina a tiempo completo.*

¿Quieres más información sobre cómo crear espacios que permitan mejorar la experiencia laboral?
Visita steelcase.com/podemos-ayudarte