

Una odisea del espacio

Hace dos años que comenzamos a reinventar nuestros espacios. Esto es lo que hicimos y lo que aprendimos por el camino.

Hace dos años que comenzamos a reinventar nuestros espacios. Esto es lo que hicimos y lo que aprendimos por el camino.

“El año pasado fue el mejor año de Steelcase desde que en 2009 comenzamos a sentir los efectos de la crisis económica. No solamente sobrevivimos a ella, sino que salimos más sanos, fuertes y preparados para los retos del futuro.

Puede que sea tentador utilizar un período de recesión para apretarse el cinturón. Sin embargo, nosotros nos reinventamos, impulsamos el cambio e invertimos en nuestro futuro. Entre otras cosas, invertimos en nuestra marca, globalizamos nuestras plataformas de productos y trabajamos para convertirnos en una empresa integrada a escala mundial.

Jim Keane, anterior Presidente y Director General de Steelcase Inc.

Al mismo tiempo, se acercaba nuestro centésimo aniversario y nos enfrentábamos al mismo dilema que muchas otras empresas: aprovechar mejor nuestras superficies. En algunas partes de las principales organizaciones del mundo se llegó a cuestionar lo siguiente: “Si las personas pueden trabajar desde cualquier lugar, ¿seguimos necesitando oficinas?”.

Sabíamos que el panorama de las oficinas estaba cambiando, pero no iba a desaparecer. Aunque teníamos que liberar el espacio sobrante, enfocamos el problema desde un punto de vista distinto. Creemos que ahora más que nunca las personas necesitan espacios donde reunirse y sentir que forman parte de un grupo y que tienen un propósito en su vida. Nos propusimos utilizar nuestra estrategia de bienes inmuebles para hacer algo más que reducir los gastos. Lo vimos como una oportunidad para optimizar nuestros bienes inmuebles en nuestra sede global en Grand Rapids, Michigan, reactivando espacios que se utilizaban poco hasta ese momento. Asimismo, utilizamos nuestra estrategia de espacios de trabajo para hacer que nuestra cultura evolucionase más rápidamente.

Fue un punto de inflexión para nuestra empresa. Cuando nuestro equipo directivo repasó la estrategia de bienes inmuebles y presentó sus consideraciones financieras, fue una decisión fácil de tomar. Los bienes inmuebles y los gastos se reducirían a la mitad. Desde el punto de vista financiero, era una decisión fácil.

Pero como equipo directivo dijimos que no lo haríamos a menos que diese forma a la cultura de la compañía. Fue el principal motivo para llevar a cabo este proyecto en aquel momento y lo sigue siendo a día de hoy. Los empleados trabajan juntos en unas instalaciones en las que pueden conectar fácilmente con sus compañeros, su trabajo y su empresa. Hay un movimiento que simplemente no se veía hace unos años. No se puede negar.

Nuestros nuevos entornos de trabajo nos han cambiado como organización. Cualquiera puede verlo claramente, incluyendo las personas que visitan nuestros espacios, que nos dicen que pueden sentir la esencia de nuestra cultura y marca por todo el espacio. Y se muestran tan interesados en saber cómo lo hemos logrado como en nuestros productos.

Así fue como lo hicimos...”.

El nuevo Innovation Center es un espacio para que los equipos de proyecto se centren en generar nuevas ideas y ejemplifica cómo pueden ayudar los espacios a unificar equipos distribuidos con el fin de que estos innoven.

NUESTRA HISTORIA

Cuando los empresarios se enfrentan a una crisis económica, casi nunca piensan en sus oficinas en primera instancia. Excepto, evidentemente, que estas se encuentran en la lista de cosas que pueden permitir reducir los gastos. Esto fue lo que muchas compañías hicieron en 2009 cuando vieron cómo a su alrededor caían empresas totalmente asentadas. La incertidumbre reinaba en todos lados y Steelcase, como cliente de muchas de las compañías de la lista Fortune 500, pudo ver este dantesco espectáculo en primera fila.

Fue con ese telón de fondo que tomamos una decisión difícil. En lugar de simplemente reducir nuestros bienes inmuebles con el fin de sobrevivir, fuimos más allá. “Teníamos la mirada puesta en un gran cambio, un cambio de paradigma. No solo respecto al espacio, sino también respecto a las tecnologías, el proceso de trabajo y la cultura”, dice John Hughes, director de Investigación y consultoría aplicadas (ARC), el servicio de consultoría para espacios de trabajo de Steelcase. “La lucha por alinear eficazmente la estrategia, la marca y la cultura es un problema común al que se enfrentan los ejecutivos de compañías de todo el mundo. Éramos como otras muchas organizaciones, pero en lugar de esperar a que pasase la recesión, decidimos invertir nuestros recursos para lograr ese propósito”.

Esa fue la fuerza motriz tras nuestro proyecto de reinención, denominado Connect 12 a título interno, una odisea de varios años que tenía como fin reinventar las instalaciones de la sede y ayudar a los empleados de todo el mundo a conectar mejor tanto física como virtualmente. Elegimos nuestro centésimo aniversario, que tuvo lugar en 2012, como punto de partida para este cambio. El objetivo del proyecto era reinventar los edificios existentes de nuestras principales instalaciones, incluyendo las antiguas instalaciones de fabricación, liberar las superficies en desuso y crear una red mundial de espacios interconectados. Estos espacios pondrían en entredicho el objetivo del espacio de trabajo y servirían para probar nuevas formas de trabajar. “Nos propusimos utilizar el entorno de trabajo para mejorar el grado de compromiso y retención de los empleados, aumentar el nivel de comunicación interna y renovar la cultura de la compañía”, dice Hughes.

“Para ayudarnos a desarrollar una estrategia de espacio de trabajo que pudiese ayudar a la empresa a lograr sus objetivos, utilizamos nuestro proceso de investigación, diseño y desarrollo centrado en los usuarios. Nos dedicamos a encuestar a personas de los distintos niveles de la empresa, realizar workshops, capturar insights y datos etnográficos y tecnológicos, e invertimos un número infinito de horas observando a las personas. Gracias a todo este trabajo, pudimos determinar lo que servía y lo que no.

Los insights obtenidos mediante estas actividades se utilizaron para construir espacios prototipo para el análisis de los comportamientos con el fin de poner a prueba los nuevos entornos de trabajo y ayudar a los empleados a comprender el impacto de los cambios. Se pidió a algunos grupos que “viviesen” en los espacios prototipo para ayudar a validar el diseño.

Los entornos que incorporan la tecnología media:scape permiten a empleados de todas partes del mundo conectarse mejor tanto física como virtualmente.

EL MEJOR ESPACIO PARA TRABAJAR

En poco tiempo, la estrategia fue resumida en un término que capturaba su esencia: “mejor espacio”. Incluía el plan para crear un entorno de oficinas con un ecosistema de espacios que ayudasen a realizar diversas actividades y a adoptar diferentes estilos de trabajo. Los nuevos espacios no solo ayudarían a los empleados a adoptar estilos de trabajo más móviles, sino que también atraerían a este tipo de trabajadores. “El mejor espacio es aquel que le hace a uno querer ir a trabajar porque puede decidir cómo, cuándo y dónde trabajar”, dice Cherie Johnson, directora de diseño global de Steelcase. “Nuestro objetivo era democratizar el espacio para que las personas pudiesen trabajar donde quisiesen”.

En esencia, el concepto del “mejor espacio” consiste en fomentar el bienestar de los trabajadores de forma holística, teniendo en cuenta las necesidades emocionales y cognitivas en la misma medida que se tienen en cuenta las necesidades físicas. Hay un rango de espacios que fomentan el trabajo individual, el trabajo en grupo, el aprendizaje y la relajación. Por ejemplo, si los empleados tienen que realizar una tarea que requiera mucha concentración, pueden rendir mejor a nivel cognitivo si el espacio está diseñado específicamente para adoptar ese modo de trabajo.

Las tareas rutinarias no requieren el mismo esfuerzo cognitivo y se pueden llevar a cabo en zonas en las que el número de estímulos e interacciones sea mayor. Las personas también pueden elegir el tipo de espacio en el que quieren trabajar en función de su estado de ánimo. Unas veces las personas quieren interactuar con otras y estar en medio del bullicio y otras desean más tranquilidad. En el aspecto físico, las personas necesitan moverse y cambiar de postura a lo largo del día (no solo para levantarse o sentarse, sino también para inclinarse o reclinarse). Para mantener los niveles de energía y la resistencia, es necesario moverse. Estos aspectos del bienestar (físico, cognitivo y emocional) son fundamentales para lograr un alto nivel de compromiso por parte de los empleados.

La estrategia del “mejor espacio” crea un entorno de oficinas con un ecosistema de espacios que fomentan el trabajo concentrado, la colaboración, el aprendizaje, las relaciones sociales y la relajación.

La red global de espacios incluye áreas donde trabajar a solas y en grupo. Asimismo, algunas de estas zonas están designadas a personas o grupos determinados y muchas son compartidas. Se combinan los espacios abiertos con los cerrados o apantallados a fin de permitir a las personas decidir el grado de interacción que desean mientras trabajan. El equipo del proyecto Connect 12 comprendió que las personas necesitan disponer de privacidad e interacciones a diversos niveles a lo largo del día.

¿POR DÓNDE COMENZAR?

La piedra angular de la estrategia del “mejor espacio”, que además fue la primera área en introducirse, fue un espacio que anteriormente tenía otra finalidad. El nuevo WorkCafé era un comedor que los empleados solo utilizaban para tomarse el café de la mañana, almorzar y merendar. Ahora es un tercer espacio in situ, como lo llamaría el sociólogo Ray Oldenburg, informal y con un diverso grupo de usuarios. Este es el “punto de encuentro” de las instalaciones y el campo de prueba de varios conceptos y aplicaciones nuevas.

WorkCafé combina espacios abiertos y cerrados para grupos de cualquier tamaño, espacios individuales, un comedor y una barra para tomarse el café. Ofrece la funcionalidad de una oficina bien planificada con el ambiente de un pub local. En este espacio las personas se reúnen, trabajan, amplían su red de contactos, se relacionan y recargan las pilas. Según Johnson, “este espacio ejemplifica lo que queremos decir cuando hablamos de democratizar el espacio”. “No es un lugar donde la gente reside, aquí se les atiende. Aquí uno puede ponerse cómodo, trabajar de forma productiva o relacionarse con otras personas un rato, alternar entre trabajo y descanso y entre colaboración y privacidad”.

Hay comida y bebidas disponibles todo el día en el WorkCafé, pero lo que hace que el espacio sea popular es la variedad de espacios disponibles para trabajar a solas o en grupo y para interactuar con otras personas o descansar. Un panel multimedia de 60×12 cm ofrece noticias actualizadas de cualquier parte del mundo sobre la compañía. Este concepto se implementó no solo en la sede, sino en todos los espacios, con el fin de que los trabajadores de los EE. UU., por ejemplo, puedan saber qué está sucediendo en Steelcase en Malasia o Moscú y viceversa. Los entornos colaborativos media:scape® ayudan a las personas a compartir contenido digital de manera más eficaz. Asimismo, se puede acceder a la red eléctrica y Wi-Fi desde cualquier punto de las instalaciones.

La presentación de la nueva estrategia de espacio de trabajo con un espacio como el WorkCafé fue algo poco habitual, en comparación con el enfoque convencional de centrarse primero en los espacios de trabajo individuales, pero claramente salió bien.

“No exageramos cuando decimos que todos los trabajadores de Steelcase utilizan el WorkCafé”, dice Johnson. “Es un espacio central, acogedor y multiuso con un ambiente estupendo. En este espacio se puede ver tanto a directivos, como a gente de otras partes de la empresa, visitantes o clientes. La gente interactúa cara a cara, en lugar de por teléfono o correo electrónico, lo que mejora las relaciones y la confianza entre todos los miembros de la organización. Los trabajadores dijeron que el espacio les hacía sentirse orgullosos y que demuestra cuánto los valora la empresa.

“Recomendamos a todas las empresas que quieran cambiar su cultura que construyan un WorkCafé y que sea lo primero que hagan”, dice Johnson.

“Definió las bases para el resto de la reinención de las instalaciones dando a todos la oportunidad de experimentar de forma colectiva lo que significaba democratizar el espacio antes de que nadie cambiase su espacio personal. Reflaja la cultura y los comportamientos que queremos que adopten nuestros empleados”.

WorkCafé ofrece la funcionalidad de una oficina bien planificada con el ambiente de un pub local.

Los espacios exteriores permiten relajarse, relacionarse con otras personas y trabajar de forma eficaz.

UNA OFICINA DISTINTA CADA DÍA

Antes de la reinención de las instalaciones, el 95% de los residentes de nuestra sede global tenía una mesa asignada. Sin embargo, dada la naturaleza móvil del trabajo hoy en día, no todos los empleados necesitaban o querían un puesto de trabajo designado. Los puestos de trabajo asignado, que estaban vacíos gran parte del tiempo no permitían aprovechar al máximo las superficies y además afectaban a la actitud de los empleados: cuando una persona está entre cubículos vacíos, se siente sola y se desmotiva sin darse cuenta. Sin embargo, el trabajo que realizaban otras personas requería que estuviesen en su mesa la mayor parte del tiempo, por lo que necesitaban sus propios espacios de trabajo. Para ayudar a determinar qué empleados debían pasarse al trabajo móvil, pedimos que se ofreciesen voluntarios. “Era importante que los empleados sintiesen que podían tomar cartas en el asunto y que su opinión contaba”, dijo Johnson. No fue ninguna sorpresa que la mitad de los empleados decidiesen dejar sus mesas asignadas sabiendo que disfrutarían de una mayor flexibilidad.

Los espacios en los que anteriormente había puestos de trabajo asignados ahora podían utilizarse para distintos tipos de entornos de trabajo que permitiesen trabajar tanto de manera individual como colaborativa y que satisficiesen las necesidades sociales de los trabajadores. Este cambio permitió a la empresa unir a los trabajadores en una superficie reducida y al mismo tiempo proporcionarles más opciones y el control sobre el lugar en el que trabajar y el modo de trabajo que adoptar. Por ejemplo, un ala del edificio de la sede de 2230 metros cuadrados designada originalmente para un solo departamento, fue vaciada y rediseñada para tres grupos: finanzas, procuración y calidad. Otra ala fue rediseñada de manera similar para el personal de asistencia de ventas, unificando equipos que nunca habían tenido la oportunidad de trabajar codo con codo. También incluía espacios para videoconferencias que permitieron a las personas trabajar a diario de manera informal con compañeros remotos. Ambas plantas pueden servir a más personas, ahora que los empleados pueden elegir espacios de trabajo repartidos por todas las instalaciones.

Los nuevos entornos ofrecen a los trabajadores más opciones y control sobre el lugar y la forma en la que quieren trabajar.

Los espacios en los que anteriormente había puestos de trabajo asignados ahora se utilizan para distintos tipos de entornos de trabajo que permiten trabajar tanto de manera individual como colaborativa.

Esta forma de trabajar era muy diferente y era necesario que tanto directivos como empleados comprendiesen mejor lo que significaba. “Utilizamos una serie de compromisos y recursos online para ayudar a los directivos a aprender a dirigir de otra forma, a definir objetivos y medir el rendimiento en lugar de pasar lista y medir el tiempo que pasan sus empleados en su puesto de trabajo”, dice Steve Wolfe, director de recursos humanos de la empresa.

Un grupo piloto de 80 empleados recibió portátiles, smartphones y formación sobre el estilo de trabajo móvil. Más adelante este grupo ayudó a otros empleados a prepararse para dar el mismo salto. “No eran los jefes ni el personal de RR. HH. los que decían a los empleados cómo iban a ser las cosas, eran sus propios compañeros”, indicó Wolfe. “La gente respondió muy bien a este formato”.

Los nuevos entornos de trabajo permiten adoptar diversas posturas. El movimiento sirve para recargar las pilas y estimular la mente. El rango de posturas proporcionado, junto con el aumento de la luz natural en el interior del espacio de trabajo, un patio exterior y otras conexiones con la naturaleza, son algunas de las maneras que tiene Steelcase de aprovechar sus superficies para fomentar el bienestar de sus empleados.

La Nourishment Bar y sus áreas de trabajo circundantes ayudan a las personas a recargar las pilas y alternar entre distintos modos de trabajo.

CONEXIÓN GLOBAL

Otro espacio de nuestra sede al que se le acaba de dar otra función es el Innovation Center, que, como el resto de nuestros espacios, es un prototipo donde probar nuevos modos de trabajo. Su creación fue motivada por la necesidad de la organización de prosperar en una economía global enormemente competitiva. “Queríamos confirmar nuestra creencia de que las ideas mejoran cuando se dispone de un equipo diverso no solo a nivel profesional o étnico, sino también geográfico”. “Las personas que añaden al proceso de innovación la visión y las percepciones de otras culturas incorporan una capa más profunda de conocimientos para la resolución de los problemas a los que se enfrentan”, según Johnson.

El Innovation Center sirve a casi 300 empleados locales y remotos de todo el mundo. Puesto que las tres cuartas partes de nuestros proyectos de desarrollo de productos se llevan a cabo a escala global y tenemos estudios de diseño en tres continentes, el centro ejemplifica cómo los espacios pueden dar forma a una empresa global e integrada.

“La innovación es una actividad física. Depende de la interacción, el estudio y la experimentación de las personas”, señala James Ludwig, vicepresidente de diseño global en Steelcase. Los miembros del equipo del proyecto, independientemente de dónde se encuentren, “sienten que están en la misma habitación. Las buenas interacciones facilitan el trabajo creativo y aumentan la posibilidad de que los individuos consigan resolver los problemas. La innovación rara vez se produce gracias a un momento aislado de clarividencia. Casi siempre se consigue mediante un proceso repetitivo mediante el cual las personas pueden desarrollar la información e ideas de otras personas”. (Si desea obtener más información sobre cómo apoyar a los equipos distribuidos, consulte el artículo [Acortando las distancias.](#))

Los estudios de proyecto del Innovation Center conectan a miembros de equipos distribuidos de todo el mundo.

El Innovation Center es un prototipo diseñado para probar nuevos modos de trabajo y fue creado para satisfacer la necesidad de Steelcase de conectar a sus equipos de desarrollo de productos distribuidos por todo el mundo.

Aquí mandan los espacios para grupos. Las salas de desarrollo de proyectos ocupan el 40% de la superficie total, mientras que en los descansillos y pasillos se pueden realizar diversas actividades en grupos pequeños.

Los miembros del equipo, incluyendo diseñadores, investigadores, personal de marketing de productos, ingenieros y otros directivos de personal, mantienen el contacto todos los días mediante el uso de telepresencia. Para evitar las generalmente formales e incómodas videoconferencias, los empleados pueden elegir entre diversas configuraciones para sus salas de desarrollo de proyectos, que disponen de mesas de comedor, asientos de relax y otro mobiliario para que los participantes puedan estar de pie, sentarse, inclinarse o caminar. Los primeros planos y los intercambios vis a vis permiten ver claramente los gestos y expresiones faciales, lo que ayuda a mejorar la comprensión. Además, cada sala de desarrollo de proyectos también dispone de un espacio al que las personas pueden acceder para apartarse de la colaboración activa y que se encuentra lo suficientemente cerca como para permitirles unirse de nuevo si fuera necesario. Todo ello da lugar a videoconferencias informales, colaborativas y productivas.

El centro de innovación también incluye laboratorios de I+D, un estudio prototipo, salas para interacción de invitados, vecindarios móviles, enclaves y un comedor. “Proporciona a las personas los diversos espacios y herramientas que necesitan, aunque la distribución sea simple y adaptable. Permite que los espacios de las instalaciones “aprendan” con las personas que los usan, lo que da lugar a superficies más flexibles”, afirma Johnson.

UN BUCLE DE INFORMACIÓN

Los espacios de trabajo “aprenden”, se adaptan y permiten el cambio de cultura solo si lo permite la gente. Mediante el banco de pruebas al que se sometió la cultura de la empresa al inicio del proyecto, podemos medir cómo evoluciona nuestra cultura y adaptar los espacios en la medida que sea necesaria.

Arna Banack, una antropóloga cultural que trabaja con nosotros, dice que el espacio de trabajo afecta a múltiples aspectos de la cultura. “El espacio puede afectar directamente a las comunicaciones, la colaboración, al nivel de comprensión de la misión y la estrategia que tienen los empleados, a cómo estos representan la marca y a un largo etcétera”.

Ya se pueden ver mejoras. La medida de la capacidad que tenemos para convertir en realidad nuestra visión ha aumentado drásticamente. Los espacios de trabajo reflejan mejor la compañía y el objetivo de la empresa. “Algunos de nuestros entornos no se habían reformado en años, por lo que los espacios no estaban a la altura de los cambios que se habían producido en el sector y, como consecuencia, la productividad de nuestros empleados tampoco era la deseada”, afirma Johnson. “Los empleados no pueden defender los valores de la marca si no están inmersos en ellos. Ahora nuestros espacios reflejan la nueva imagen de Steelcase: productos innovadores centrados en los usuarios y creados mediante el ‘design-thinking’”.

También ha aumentado el grado de compromiso de los empleados, que refleja la sensación que tienen los empleados de tener un objetivo común. “Ya era uno de nuestros puntos fuertes en 2010, pero hemos logrado que alcance cotas aún más altas. Eso une a la empresa”, afirma Banack.

Los directivos de Steelcase ven beneficios tangibles en los resultados. “Nuestros grupos de asistencia de ventas han logrado absorber un crecimiento de dos dígitos en nuestro negocio durante dos años consecutivos sin necesidad de aumentar la plantilla. No es que ahora trabajen más horas. Es que ahora es más fácil hacer el trabajo, conectar, colaborar y tomar decisiones con mayor eficacia”, dice Eddy Schmitt, vicepresidente ejecutivo.

Gracias a nuestro bucle de información nos dimos cuenta de que tras la primera oleada de cambios necesitábamos más espacios para que las personas pudiesen concentrarse. Así que añadimos más enclaves individuales cerca de los espacios dedicados al trabajo colaborativo.

Dave Sylvester, director de finanzas, dice que las valoraciones de su equipo son más que excelentes. La mitad de su plantilla es móvil y trabaja a diario desde espacios de trabajo bench compartidos. Por otro lado, el 62% dice que su espacio de trabajo le ayuda a atraer y retener a trabajadores.

El refinamiento de los espacios (reconfigurar un espacio por aquí, cambiar una aplicación de mobiliario por allá...) también ha servido de ayuda. Nos dimos cuenta de que las personas necesitaban más espacios para mantener conversaciones privadas y realizar actividades individuales y realizamos los cambios pertinentes. Los equipos de proyecto también necesitaban más espacios de los que poder disponer exclusivamente durante la duración de un proyecto, por lo que se añadieron más espacios asignados para equipos. Nadie sabe cómo cambiará el trabajo de conocimiento creativo en el futuro, por lo que nuestro espacio sirve de banco de pruebas y puede modificarse tanto como sea necesario.

DANDO PIE AL CAMBIO

Cambiar la cultura de una empresa es complicado. El entorno físico no es el único factor que influye y los directivos de Steelcase son conscientes de que hace falta trabajar en otros frentes.

“Cambiar de edificio no es suficiente, la tecnología no basta por sí sola y los espacios de trabajo inspiradores no dan lugar a ningún cambio por sí mismos”, dice Ludwig. “Sin embargo, todos estos elementos ayudan a que se produzca el cambio. Estos espacios ayudan a compartir información más rápidamente y ser más eficientes a la hora de crear en grupo. Ayudan a las personas a conectar con la marca y la cultura de la organización y con los demás”.

Cinco años después de la planificación inicial de las nuevas instalaciones de la empresa, a nadie le sorprenden los resultados. “Ha cambiado nuestra forma de vivir y trabajar como organización. Es así de sencillo y de profundo”, afirma Ludwig.

Nuestro nuevo espacio ayuda a las personas a conectar con la marca, la cultura y con otras personas.

IMPULSANDO EL CAMBIO

Mediante el desarrollo desde cero de nuestra estrategia de aprovechamiento de superficies, Steelcase logró reducir la superficie real de su sede central en un 48% y su impacto medioambiental al mismo tiempo. Pero lo que es más importante es que los resultados de las encuestas de satisfacción antes y después del cambio indican hasta qué nivel estos cambios han logrado afectar a las personas, los procesos y la cultura. Eso sí que es valioso.

Mi espacio de trabajo fomenta la creación de nuevas ideas.

PRE-PROJECT	POST-PROJECT
63%	71%

Tengo acceso a espacios que permiten compartir e intercambiar ideas.

PRE-PROJECT	POST-PROJECT
80%	89%

Mi espacio de trabajo me permite aprender de mis compañeros y jefes.

PRE-PROJECT	POST-PROJECT
66%	75%

Puedo concentrarme en mi puesto de trabajo.*

PRE-PROJECT	POST-PROJECT
69%	63%

En los espacios en los que trabajo más a menudo dispongo de unas vistas agradables.

PRE-PROJECT

POST-PROJECT

61%

80%

Estoy contento con la cantidad de luz natural que hay en los espacios en los que trabajo más a menudo.

PRE-PROJECT

POST-PROJECT

72%

89%

Hay diversos espacios disponibles que satisfacen las necesidades de mis numerosas actividades diarias.

PRE-PROJECT

POST-PROJECT

75%

86%

Tengo acceso a espacios informales cuando necesito cargar las pilas.

PRE-PROJECT

POST-PROJECT

56%

83%

Mi espacio de trabajo ayuda a atraer y retener a empleados.

PRE-PROJECT

POST-PROJECT

42%

70%

Mi espacio de trabajo facilita la comunicación entre los empleados.

PRE-PROJECT

POST-PROJECT

80%

89%

Tengo acceso a las tecnologías y herramientas que necesita mi grupo/equipo para trabajar.

PRE-PROJECT

POST-PROJECT

81%

87%

Tengo acceso a espacios tranquilos y aislados donde realizar trabajo individual y/o mantener conversaciones privadas.*

PRE-PROJECT

POST-PROJECT

81%

80%

*Los resultados de la encuesta dejaron en evidencia la necesidad de equilibrar mejor los espacios privados con respecto a los entornos de colaboración. Desde entonces Steelcase ha añadido enclaves adicionales y otros espacios privados en las instalaciones de la empresa.

Introducir un nuevo informe sobre el estado del espacio de trabajo global

1/3 de los trabajadores de las 17 economías más importantes del mundo están no comprometidos. El nuevo estudio realizado por Steelcase e Ipsos (empresa global de investigación) estudia el estado del espacio de trabajo y la relación existente entre el compromiso y el ambiente de trabajo.