

360°

Informe global de Steelcase

El compromiso y el espacio de trabajo global

Cómo mejorar el rendimiento de personas,
equipos y empresas



Steelcase®

Mensaje de Jim Keane

CEO, Steelcase Inc.

Escuchamos de los líderes senior con los que trabajamos que cada vez están trabajando más en crear culturas que llevan a organizaciones más resilientes, para poder responder de manera más rápida a las necesidades del mercado. Es necesario reinventarse e innovar más rápido que el mercado.

Este nivel de resiliencia demanda un grupo de trabajadores que estén altamente comprometidos. Las empresas necesitan personas que vayan a trabajar con energía, listos para generar nuevas ideas, crear nuevas estrategias y realizar un progreso significativo cada día. No se pueden permitir nada menos.

Pero la realidad es que no hay tantas personas comprometidas como las organizaciones necesitan. De hecho, el número de personas no comprometidas está muy por encima de las comprometidas, lo que tiene un impacto directo en los resultados de las compañías. Resolver este nivel de bajo compromiso es complejo, una tarea difícil, y muchas organizaciones han estudiado una variedad de maneras para atacar este importante reto.

En Steelcase, hemos dedicado décadas a investigar sobre el trabajo y el espacio de trabajo y eso nos ha ayudado a comprender cómo el espacio puede conformar el comportamiento de las personas, reforzar la cultura y mejorar los resultados de las compañías. Motivados por esta curiosidad sobre el trabajo, los trabajadores y el espacio de trabajo, queríamos comprender la relación que existe entre el compromiso de los trabajadores y el espacio de trabajo.

El informe global de Steelcase es el primer estudio que explora la relación entre el compromiso de los trabajadores y cómo se sienten sobre su espacio de trabajo. Lo que hemos descubierto confirma nuestra creencia de que el espacio donde las personas trabajan puede no solo influenciar la productividad, sino también formar sus actitudes y creencias. Demuestra que el espacio de trabajo puede ser parte de una estrategia holística para incrementar el compromiso.

Las organizaciones líderes saben que los problemas complejos requieren nuevas ideas que desafíen el pensamiento convencional. Les invito a leer este informe para conocer nuestra investigación y trabajar con nosotros para explorar la manera en la que su espacio pueda ayudar a sus trabajadores a ser más resilientes y estar más comprometidos.



Jim Keane

5 Resumen ejecutivo

12 El vínculo entre el espacio de trabajo y el grado de compromiso

15 Principales descubrimientos

41 ¿Cómo puede ayudar el espacio de trabajo?

46 Análisis del grado de compromiso por todo el mundo

49	Bélgica	BE
59	Canadá	CA
69	China	CN
79	Francia	FR
89	Alemania	DE
99	India	IN
109	México	MX
119	Países Bajos	NL
129	Polonia	PL
139	Rusia	RU
149	Arabia Saudí	SA
159	Sudáfrica	ZA
169	España	ES
179	Turquía	TR
189	Emiratos Árabes Unidos	AE
199	Reino Unido	GB
209	Estados Unidos	US

219 Apéndice

Los datos

Esta leyenda le ayudará a comprender los símbolos y códigos de color de los gráficos.

Códigos de color

- Trabajadores muy comprometidos y muy satisfechos
- Trabajadores muy poco comprometidos y muy insatisfechos
- Trabajadores neutrales
(ni comprometidos ni no comprometidos)
- Media global
- Media del país
- Hipervínculos con color

Símbolos

- ◎ **A destacar**
- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

Hipervínculos

Los textos con hipervínculos están subrayados

Sobre este estudio

Steelcase contó con la empresa de estudios mundial Ipsos para realizar este estudio sin precedentes con el fin de medir dimensiones relevantes en lo relativo al compromiso de los trabajadores y a la satisfacción con el espacio de trabajo, dos indicadores importantes sobre el bienestar de los trabajadores y el rendimiento de la empresa.

17 Países

12.480 Participantes

5 Principales descubrimientos

* Para obtener más información sobre Ipsos, consulte la [página 248](#)

Steelcase Inc. publica el Informe global de Steelcase. Reservados todos los derechos. 16-E000023. Copyright 2016. Las marcas comerciales que se muestran en este documento son propiedad de Steelcase Inc. o de sus respectivos propietarios.

Resumen ejecutivo

El compromiso de los trabajadores afecta gravemente a los resultados de las empresas. Impulsa a las organizaciones durante las épocas de crecimiento y, lo que es más importante, en aquellas épocas en las que las condiciones de los mercados son inciertas y volátiles.

Los trabajadores no comprometidos cuestan dinero a las empresas, ralentizan sus proyectos, drenan sus recursos y minan sus objetivos, así como los esfuerzos de los trabajadores que sí están comprometidos. Por este motivo, el compromiso de los trabajadores es uno de los principales problemas a los que se enfrentan las organizaciones de hoy en día.

Puede que las organizaciones sean capaces de absorber los efectos de unos cuantos trabajadores no comprometidos, pero muchos empresarios no son conscientes de lo importante que es el problema. El estudio descubrió que más de una tercera parte de los trabajadores de 17 de las economías más importantes del mundo no están comprometidos y que otra tercera parte está en la zona media, en la que se encuentran aquellas personas que ni trabajan contra sus empresas ni les ayudan a conseguir mejores resultados.

Al igual que otros problemas complejos a los que se enfrentan los empresarios de hoy en día, el compromiso de los trabajadores tiene muchas variables difíciles de afrontar y que cuesta cambiar. Aprovechando décadas de investigaciones primarias sobre el trabajo y el espacio de trabajo, Steelcase se asoció con Ipsos para comprender cómo afectan los espacios donde trabajan las personas a su grado de compromiso y planteó las siguientes preguntas:

¿Se puede utilizar la oficina como un activo estratégico para modificar el grado de compromiso de los trabajadores?

¿Qué tipos de cambios en el entorno de trabajo pueden tener un mayor impacto?

Los descubrimientos de este estudio indican que el entorno de trabajo puede aumentar o minar los esfuerzos para mejorar en gran medida el grado de compromiso de los trabajadores. También identifica posibles cambios que se pueden realizar en el espacio de trabajo y que podrían tener un impacto más positivo. Estos son los principales descubrimientos:

1. [El grado de compromiso de los trabajadores está relacionado con la satisfacción con respecto al espacio de trabajo](#)
2. [Los trabajadores comprometidos tienen un mayor control sobre su experiencia en el trabajo](#)
3. [El uso de tecnologías fijas duplica al de tecnologías móviles](#)
4. [Los estilos de trabajo tradicionales perduran](#)
5. [El contexto cultural afecta a los niveles de compromiso](#)



Este estudio descubrió que más de la tercera parte de los trabajadores de las 17 principales economías muestran un bajo grado de compromiso.

Descubrimiento clave

1. El grado de compromiso de los trabajadores está relacionado con la satisfacción con respecto al espacio de trabajo

Los datos indican que una gran satisfacción con respecto al espacio de trabajo está relacionada de manera positiva con un alto grado de compromiso de los trabajadores

Los datos muestran que los trabajadores que están muy satisfechos con varios aspectos de su espacio de trabajo también presentan un grado de compromiso superior. Sólo el 13% de los trabajadores de todo el mundo están muy comprometidos y satisfechos con su espacio de trabajo. Y lo mismo sucede a la inversa. El 11% de los trabajadores, muy insatisfechos con sus oficinas, también presentan un grado de compromiso muy bajo.



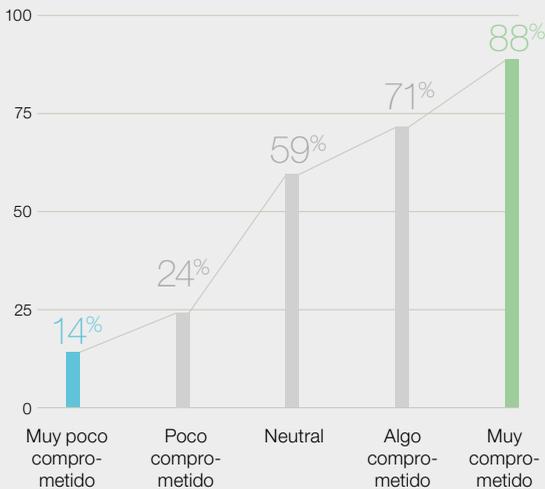
El interrogante que nace a raíz de estos datos es si el excelente trabajo que lleva a cabo un número reducido de trabajadores podría verse anulado por el realizado por los trabajadores no comprometidos. El lado positivo es que se descubrió la relación entre el grado de compromiso y el grado de satisfacción con el espacio de trabajo, que indica que cambiar el entorno de trabajo puede ser una importante herramienta que pueden utilizar las organizaciones como parte de una estrategia para mejorar el grado de compromiso.

Descubrimiento clave

2. Los trabajadores comprometidos tienen un mayor control sobre su experiencia en el trabajo

Los datos demuestran que existe una relación entre el grado de control sobre el espacio de trabajo de que disponen los trabajadores y su grado de compromiso

Puedo escoger dónde trabajar en la oficina en función de la tarea que realice en cada momento.



Una característica distintiva de los trabajadores comprometidos es que estos tienen un mayor grado de control sobre dónde y cómo trabajan, incluyendo la posibilidad de disfrutar de privacidad cuando lo necesitan. Gracias a decisiones tomadas por la organización y a zonas concreta que se les ofrecen en el espacio de trabajo, tienen la capacidad de elegir dónde y cómo quieren trabajar y de gestionar sus necesidades de privacidad para poder concentrarse fácilmente y trabajar en equipo sin ser interrumpidos.

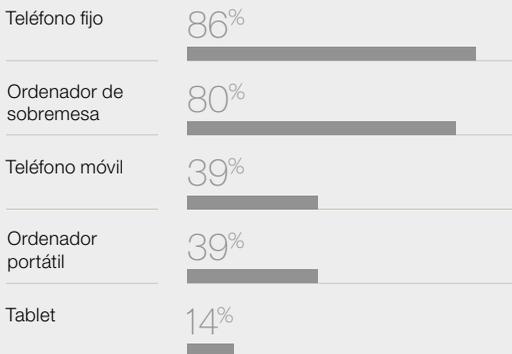
Los trabajadores comprometidos tienden a trabajar en organizaciones que fomentan una comunicación bidireccional: se pone a disposición información en tiempo real sobre la empresa y los trabajadores pueden expresar sus ideas con total libertad. Este descubrimiento sugiere que un principio clave de diseño del espacio de trabajo consiste en crear un rango de espacios (para grupos e individuos, así como para trabajadores móviles y residentes) y unas políticas de trabajo correspondientes que permitan a los trabajadores elegir las mejores maneras de trabajar.

Descubrimiento clave

3. El uso de tecnologías fijas duplica al de tecnologías móviles

A pesar del gran uso a escala mundial de dispositivos móviles para uso personal, la amplia mayoría de los trabajadores utiliza tecnologías fijas en su trabajo.

Su empresa le proporciona:



A pesar del gran uso a escala mundial de dispositivos móviles para uso personal, la amplia mayoría de las personas que participaron en el estudio indicaron que sus organizaciones les proporcionan el doble de tecnologías fijas que de tecnologías móviles para el trabajo. Esto podría ser resultado de una estrategia intencionada basada en el tipo de trabajo que llevan a cabo las personas o podría reflejar los retos que supone el intentar mantenerse al día con respecto a los constantes cambios que se producen en el mundo de las tecnologías. De cualquier modo, la movilidad de los trabajadores dentro y fuera de la oficina, así como la capacidad de las personas para utilizar todo el abanico de espacios de la oficina, se ven afectadas por las opciones tecnológicas proporcionadas por la organización.

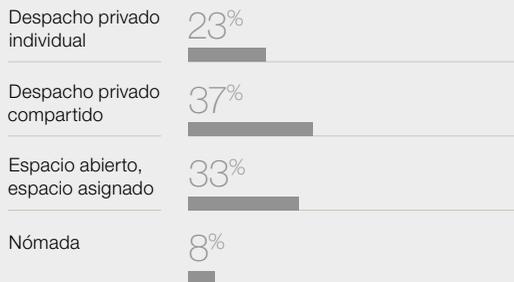
Algunos trabajos requieren que los trabajadores estén en sus mesas la mayor parte del tiempo, para lo que las tecnologías fijas son una solución viable. En el caso de trabajos que requieran un mayor grado de colaboración, interacción y compartición de información, puede ser más adecuado utilizar tecnologías móviles o que permitan a las personas acceder a la información desde cualquier zona del espacio de trabajo. Las personas que necesitan acceder a la información digital para llevar a cabo su trabajo puede que se sientan ancladas a sus mesas y que tiendan menos a interactuar con compañeros de trabajo que no se encuentren cerca de ellos. Debido a los cambios en la forma de trabajar de las personas, las organizaciones deberían analizar si sus estrategias en lo relativo a las tecnologías y su espacio de trabajo son consecuentes.

Descubrimiento clave

4. Los estilos de trabajo tradicionales perduran

Cerca de dos terceras partes de los trabajadores dicen que trabajan en despachos privados compartidos o individuales.

¿En qué tipo de espacio trabaja?



Los medios de comunicación y la cultura popular pueden llevar a pensar que los espacios de trabajo han cambiado drásticamente en la última década y que las oficinas son abiertas, informales y colaborativas. En algunos lugares es así. Pero la realidad por todas partes del mundo es que la mayoría de las personas trabajan en entornos de oficinas tradicionales, donde se hace énfasis en la jerarquía y en el trabajo individual en puestos asignados.

El diseño del espacio de trabajo y las experiencias de trabajo varían en gran medida, incluso entre países colindantes y, a pesar de ello, cerca de dos terceras partes de los trabajadores afirman trabajar en despachos individuales o privados compartidos. Las oficinas totalmente abiertas representan cerca de la cuarta parte de las superficies de espacios de trabajo, lo cual es una cifra considerable, pero definitivamente no son la norma. Aunque ningún extremo (espacio totalmente abierto o espacios únicamente cerrados) es la solución adecuada para todas las situaciones, estos descubrimientos sugieren que puede que las organizaciones no hayan mejorado sus espacios de trabajo de forma que fomenten un mayor grado de compromiso.

Descubrimiento clave

5. El contexto cultural afecta a los niveles de compromiso

El contexto cultural puede tener un tremendo impacto en el compromiso y la satisfacción con respecto al espacio de trabajo

Los trabajadores con mayor grado de compromiso tienden a ser de economías emergentes y los que tienen menor grado de compromiso a menudo se encuentran en mercados bien asentados. El análisis de los datos identificó un patrón que indica que el país en que viven los trabajadores, su cultura y las expectativas resultantes afectan a su grado de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo. Aunque hay excepciones a este patrón, este descubrimiento sugiere que el contexto cultural afecta a la percepción y la actitud de los trabajadores con respecto a su organización y entorno de trabajo.

Esto puede afectar al grado de satisfacción de los trabajadores con respecto al espacio donde trabajan y al propio trabajo que desempeñan. Este descubrimiento puede ser de gran valor para organizaciones multinacionales que estén interesadas en diseñar un espacio de trabajo adecuado para distintas ubicaciones de la empresa.



Analizando los contrastes: El porcentaje de trabajadores muy comprometidos en los extremos del espectro

- **Muy poco comprometido + Muy insatisfecho**
 - Francia 5%
 - España 7%
 - Bélgica 6%
- **Muy comprometido + Muy satisfecho**
 - La India 28%
 - México 22%
 - Emiratos Árabes Unidos 20%

* Abreviaciones de los países en [página 3](#).



El compromiso y el espacio de trabajo global

Sobre el estudio

Países
17

Participantes
12.480

Principales descubrimientos
5

Steelcase se asoció con la empresa global de investigación de mercado Ipsos para realizar este estudio sin precedentes con el fin de medir dimensiones relevantes en lo relativo al compromiso de los trabajadores y a la satisfacción con el espacio de trabajo, dos indicadores importantes sobre el bienestar organizativo y de los trabajadores.

El elevado número de participantes permite identificar macrotendencias, pero también es un reflejo de la individualidad: cada grupo de respuestas representa preferencias y perspectivas únicas que desafían a los estereotipos. Steelcase se ha comprometido a estudiar estos patrones con el fin de comprender bien a las personas en el trabajo.



Demografía del estudio

El estudio incluye únicamente trabajadores de oficina de compañías con 100 o más trabajadores.

Participantes por país

420	Bélgica
802	Canadá
803	China
824	Francia
803	Alemania
802	India
796	México
407	Países Bajos
832	Polonia
808	Rusia
450	Arabia Saudí
802	Sudáfrica
803	España
802	Turquía
701	Emiratos Árabes Unidos
816	Reino Unido
809	Estados Unidos

Género

52% hombres
48% mujeres

Edad

42% 18–34
28% 35–44
20% 45–54
10% 55+

Puesto

10% Directores Senior
28% Responsable/Ingeniero
23% Técnicos/Profesional Asociado
39% Cara al público/agentes de servicio/ventas

Industrias

5% Minería/Gas
12% Industria (automoción, mercancías, petróleo, química y otros)
3% Energía
1% Suministro de agua
4% Transporte
5% Telecomunicaciones
9% Minoristas
3% Hostelería
8% Banca/Finanzas
6% Servicios comerciales
7% Tecnología de la información
34% Servicios públicos*

* Esto incluye a encuestados de la sanidad pública, educación y organizaciones gubernamentales.

El compromiso y el espacio de trabajo global

Los CEO de las principales organizaciones reconocen que el compromiso de los trabajadores es una de las métricas más importantes para los negocios de hoy en día y que afecta de manera significativa a los resultados de una empresa. Ahora que la competencia es cada vez más global y feroz, las organizaciones necesitan que sus trabajadores sean más innovadores, productivos y flexibles. En resumen: las compañías necesitan disponer de más trabajadores con un alto grado de compromiso.

Los trabajadores más comprometidos son positivos y entusiastas y crean nuevas ideas, establecen mejores relaciones con los clientes y generan más beneficios. Por otro lado, los trabajadores no comprometidos son un lastre para la organización y en ocasiones llegan a ir en contra de los objetivos de su propia empresa.



Los trabajadores no comprometidos suman aproximadamente una tercera parte del total de trabajadores.

Algunos empresarios creen que los trabajadores no comprometidos son un pequeño grupo de personas descontentas que cuesta cambiar. Es tentador considerar a estos trabajadores como una molestia para recursos humanos y no un problema grave para las empresas. Pero de lo que puede que no se den cuenta las empresas es de que el porcentaje de trabajadores no comprometidos en todo el mundo es del 37%, cifra superada con creces en algunos países. Los trabajadores no comprometidos son el grupo más numeroso de este estudio, lo que implica que algunas organizaciones podrían estar pagando a más de la tercera parte de sus trabajadores para que vengan a la oficina a minar el trabajo del resto.

Aumentar el grado de compromiso de los trabajadores es un reto con muchas variables. Las organizaciones disponen de varias estrategias a seguir para afrontar este problema, por lo que Steelcase quería comprender cómo el espacio de trabajo podría ser de ayuda. Steelcase, como principal proveedor de entornos de oficina del mundo, ha llevado a cabo durante décadas investigaciones etnográficas que indican que el espacio de trabajo afecta a la opinión y el comportamiento de los trabajadores y, por lo tanto, a su grado de compromiso.

Este nuevo estudio, llevado a cabo en 17 países de distintas partes del mundo, con 12.480 participantes, es el primero que analiza la compleja relación entre el espacio de trabajo y el compromiso de los trabajadores. Junto con Ipsos, una de las firmas de investigación más importantes del mundo, Steelcase analizó los tipos de entornos de trabajo y qué opinan las personas sobre ellos y sus organizaciones; además sondeó varias dimensiones de la experiencia de trabajo que podrían afectar al compromiso de los trabajadores.

Los cinco descubrimientos clave que se obtuvieron ponen en tela de juicio muchos paradigmas sobre cómo y dónde trabajan las personas en todo el mundo y desvelan estrategias potenciales para las principales organizaciones del mundo que han decidido esforzarse en aumentar el grado de compromiso de sus trabajadores.

Descubrimiento clave

1. El grado de compromiso de los trabajadores está directamente relacionado con la satisfacción que tienen con su espacio de trabajo

El estudio descubrió que la satisfacción de los trabajadores con respecto a su espacio de trabajo afecta directamente al grado de compromiso de los trabajadores. Los trabajadores con mayor grado de compromiso son los más satisfechos con su entorno de trabajo. Y como era de esperar, los trabajadores insatisfechos con su espacio de trabajo son los menos comprometidos.

Los trabajadores comprometidos son el motor que hace avanzar a las organizaciones. Estos trabajadores no solo son más productivos, sino que también generan más ideas nuevas y fomentan la innovación. Esto les convierte en activos especialmente valiosos para cualquier organización. Desafortunadamente, el número de este tipo de trabajadores es limitado. El estudio concluye que, de media, solo el 13% de los trabajadores de todo el mundo están muy comprometidos y muy satisfechos con su entorno laboral. Esto varía mucho en función del país, donde algunos de los países el porcentaje de trabajadores muy comprometidos solo llega al 5%. Junto con el 21% de trabajadores que están algo comprometidos y algo satisfechos, esto indica que solo cerca de una tercera parte de los trabajadores del mundo aportan a sus empresas el rendimiento organizacional que estas necesitan ([consulte la figura 1, página 18](#)).

¿Qué diferencia a los trabajadores comprometidos? Son considerablemente más propensos a tener sentimientos positivos sobre su organización y los espacios donde trabajan, obteniendo puntuaciones en el percentil 90 en la mayoría de métricas sobre compromiso y satisfacción con respecto al espacio de



Los trabajadores con mayor grado de compromiso son los más satisfechos con su entorno de trabajo. Sólo el 13% de los trabajadores de todo el mundo están muy comprometidos y muy satisfechos con su espacio de trabajo.

trabajo. El 98% de estos trabajadores cree que su empresa es adecuada para ellos y se sienten conectados con su cultura. Estos trabajadores afirman trabajar en una atmósfera agradable en la que pueden relacionarse con sus compañeros, compartir ideas libremente y sentir que son parte importante de la organización.

Los trabajadores muy comprometidos también son los que están más satisfechos con los atributos básicos de su espacio de trabajo, como el tamaño, el mobiliario, la iluminación, la temperatura y el nivel de ruido ambiental. Sus respuestas indican que trabajan en lugares donde también ven con optimismo lo que pueden lograr en su trabajo.

Estos trabajadores también valoran en gran medida los esfuerzos de sus organizaciones por fomentar el bienestar de sus trabajadores. De hecho, el 93% afirma que su empresa se preocupa realmente por su bienestar y el 94% dice que la empresa concede una gran importancia a la salud y seguridad de sus trabajadores ([consulte la figura 5, página 22](#)).





El 37% de los trabajadores presentan un grado de compromiso alto o moderado en el trabajo.

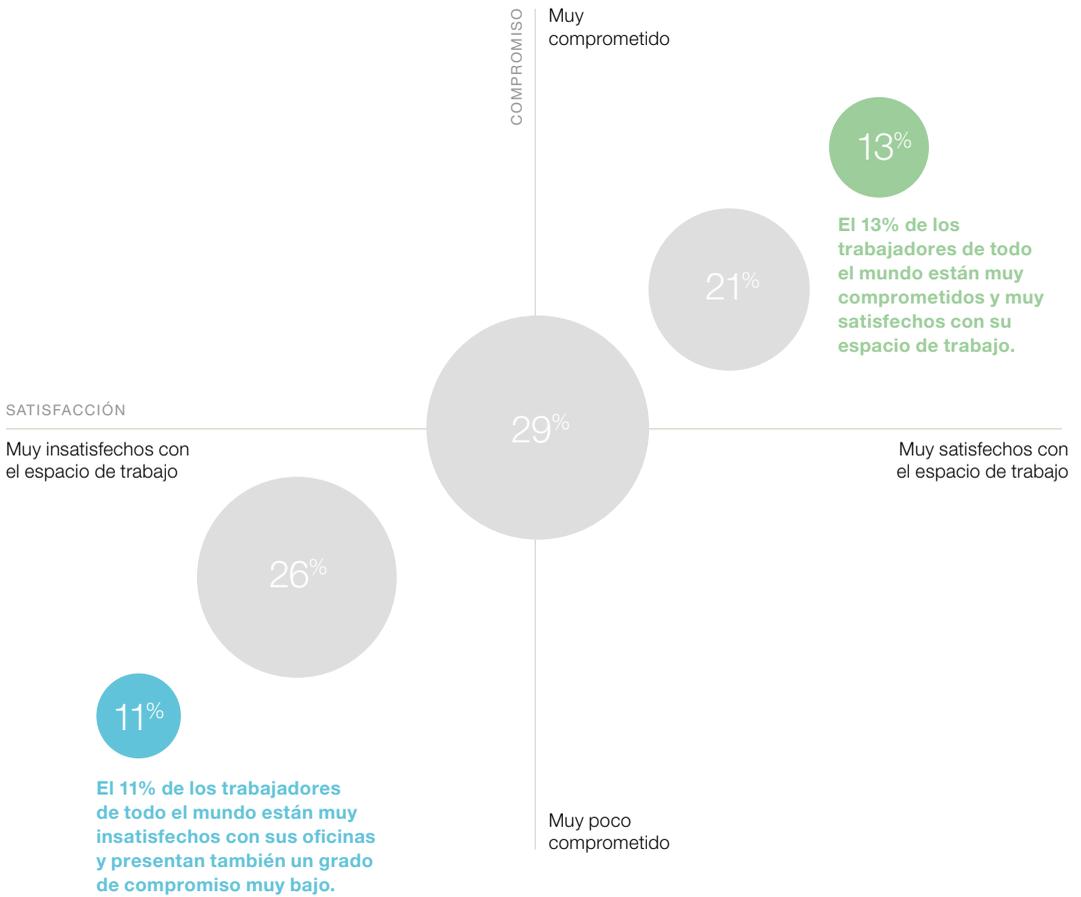
En el otro lado de la balanza, el número de trabajadores no comprometidos es superior al de trabajadores comprometidos, donde más de una tercera parte (37%) de los encuestados está algo insatisfecha con su entorno de trabajo y su grado de compromiso es bajo. Solo el 9% de estos trabajadores creen que su organización está verdaderamente interesada en su bienestar. Un mero 10% cree que su empresa reconoce su esfuerzo y le valora ([consultar Figura 5, página 22](#)).

En línea con su opinión sobre la organización, los trabajadores no comprometidos e insatisfechos ven pocas cosas positivas en su espacio de trabajo individual o en el espacio de trabajo general. Valoran la mayoría de los aspectos de sus espacios en el percentil 20. En concreto, solo el 25% de los trabajadores está satisfecho con la organización de su espacio de trabajo y el 27% está satisfecho con su mobiliario. Por otro lado, algo más positivo sobre estos trabajadores es que el 39% de ellos está satisfecho con la iluminación de su espacio y el 41% lo está con sus equipos informáticos ([consulte la figura 4, página 21](#)).

Cerca de una tercera parte de los trabajadores mundiales se encuentran en el rango medio: con cierto grado de satisfacción con respecto a su espacio de trabajo y algo comprometidos con el trabajo que hacen. En general dicen que les gusta su entorno de trabajo y que están satisfechos con la atmósfera que en él se respira. Y a pesar de ello, como muchos líderes empresariales ya saben de primera mano, los trabajadores que solo están relativamente comprometidos y satisfechos rara vez tienen una productividad óptima ni ofrecen a la empresa una ventaja competitiva. El potencial de mejora desaprovechado de la mayoría situada en la zona media de la gráfica es tremendo.

Análisis de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo

FIGURA 1



El estudio preparó y agrupó las respuestas de los 12.480 participantes frente a nueve métricas sobre compromiso y a 13 métricas sobre satisfacción con respecto al espacio de trabajo.

Este análisis de grupos encontró una relación directa entre un alto grado de compromiso y un alto grado de satisfacción con respecto al espacio de trabajo. Es decir, que los trabajadores con mayor grado de compromiso son también los más

satisfechos con su espacio de trabajo y, de forma similar, los trabajadores menos comprometidos son los menos satisfechos con su espacio de trabajo.

Uno de los objetivos de este estudio era comprender las diferencias entre grupos de respuestas extremas y averiguar qué opinaban sobre sus organizaciones y espacios de trabajo. Las respuestas a las métricas sobre compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo se pueden ver en las [páginas 19 y 20](#).

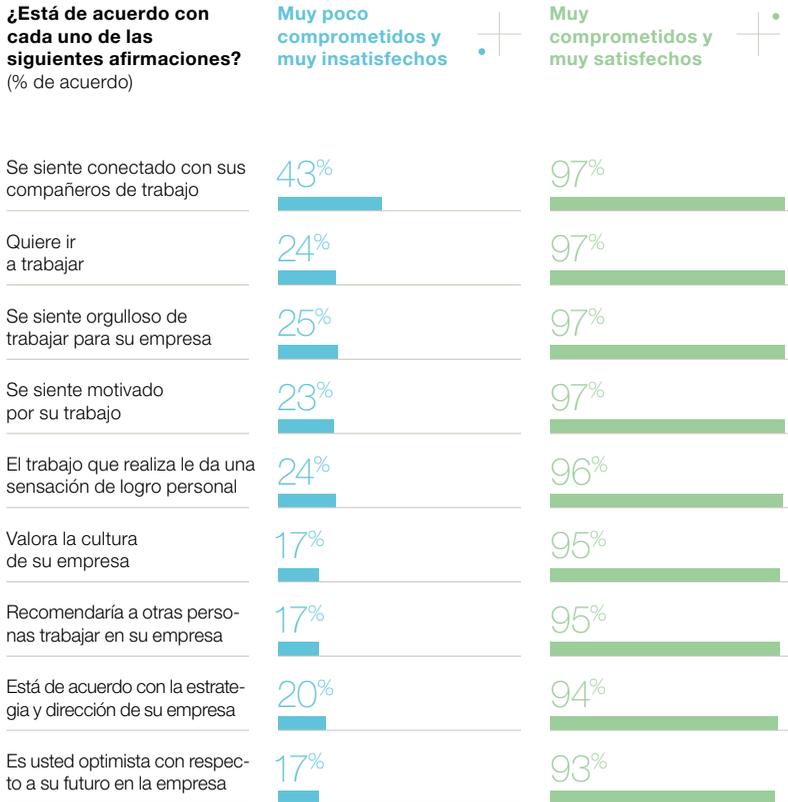
Métricas del compromiso con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores hacia la empresa

FIGURA 2

Estas nueve métricas se utilizaron para medir el grado de compromiso y las actitudes de los trabajadores sobre su organización.

© **A destacar:**
Los trabajadores más comprometidos tienen una buena opinión sobre su organización, así como sobre la cultura y estrategia de esta.



Métricas de la satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores hacia el entorno de trabajo

FIGURA 3

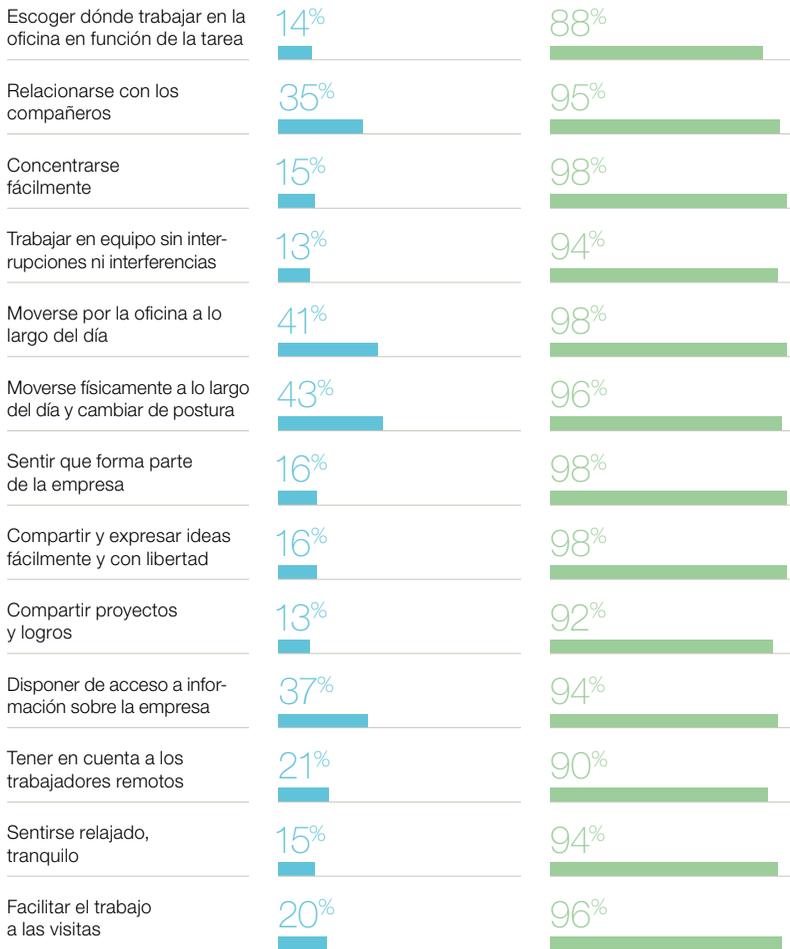
Estas 13 métricas se utilizaron para medir el grado de satisfacción de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo físico.

© **A destacar:**
Los trabajadores más satisfechos disponen de más opciones y de un mayor control sobre su espacio de trabajo y pueden trabajar eficazmente tanto a solas como en grupo.

El entorno de trabajo le permite:
(% de acuerdo)

Muy poco comprometidos y muy insatisfechos

Muy comprometidos y muy satisfechos

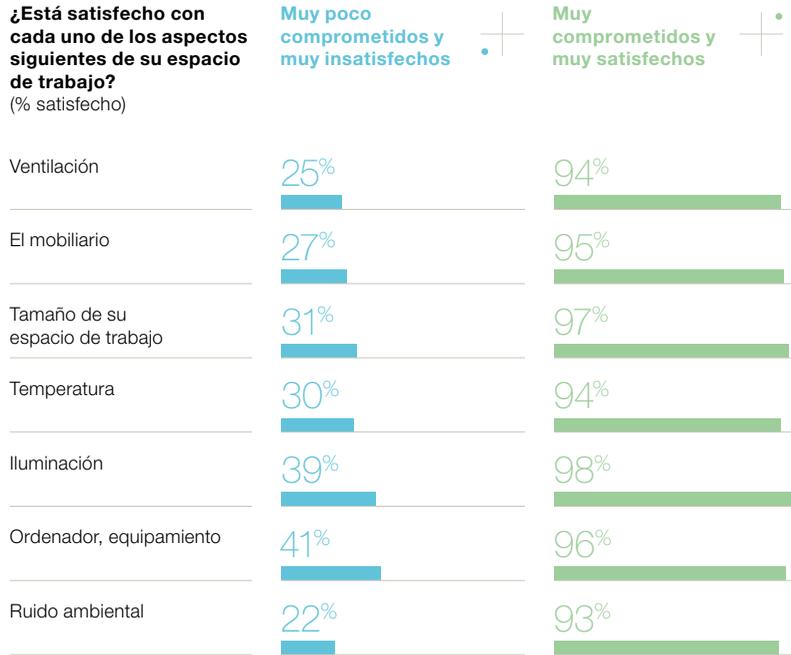


Satisfacción con los aspectos básicos de la oficina

Principales atributos del entorno de trabajo físico

FIGURA 4

● **A destacar:** Los trabajadores muy comprometidos también son los que están más satisfechos con los atributos básicos de su espacio de trabajo, como el tamaño, el mobiliario, la iluminación, el nivel de ruido ambiental y la temperatura.



Percepción de la empresa

Cultura de empresa

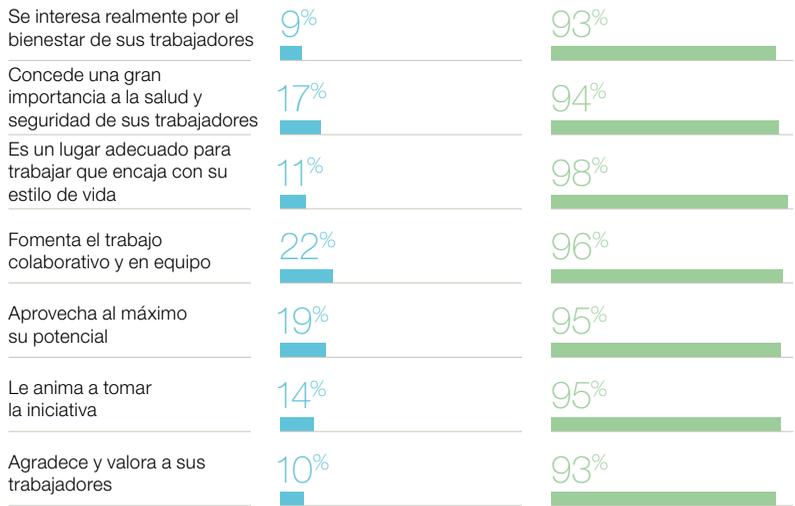
FIGURA 5

© **A destacar:**
Los pocos trabajadores muy comprometidos se sienten bien en lo relativo a sus organizaciones, están satisfechos con la cultura de su empresa y les gusta su entorno de trabajo.

¿Diría que su empresa?
 (% de acuerdo)

Muy poco comprometidos y muy insatisfechos

Muy comprometidos y muy satisfechos



Descubrimiento clave

2. Los trabajadores comprometidos tienen un mayor control en lo relativo a su experiencia en el trabajo

Al explorar las diferencias entre los trabajadores comprometidos y no comprometidos, se encontró un denominador común: cuanto mayor es el control que tienen los trabajadores sobre cómo y dónde pueden trabajar, mayor será su grado de compromiso y satisfacción con su espacio de trabajo.

Los trabajadores con mayor grado de compromiso disponen de más flexibilidad a la hora de decidir dónde y cómo trabajar. Pueden moverse con facilidad por la oficina, cambiar de postura y elegir dónde quieren trabajar en función de la tarea que tengan entre manos.



Los trabajadores con un alto grado de compromiso y de satisfacción pueden elegir en qué zona de la oficina trabajar en función de la tarea que tengan que realizar

Esta flexibilidad permite a los trabajadores gestionar su propia necesidad de privacidad a lo largo de su jornada laboral. Lo más notable es que el 88% de los trabajadores que presentan un alto grado de compromiso indican que pueden elegir en qué zona de la oficina trabajar en función de la tarea que tengan que realizar ([consulte la figura 7, página 27](#)). Esto significa que si los trabajadores necesitan concentrarse en un proyecto importante o tienen que apartarse del resto para descansar un momento, pueden elegir los espacios que más se adapten a estas necesidades, ya sea en su espacio de trabajo individual principal o en otro tipo de espacio de la oficina. El 88% de los trabajadores muy comprometidos afirma que puede concentrarse con facilidad y el 94% dice que puede trabajar en equipo sin ser interrumpido ([consulte la figura 8, página 27](#)), dos aspectos importantes de la privacidad. Más de la mitad de estos trabajadores pueden trabajar de forma remota dos o más días a la semana si así lo deciden, y tienden a disponer de las tecnologías móviles necesarias para trabajar en distintos lugares, lo que también puede mejorar su capacidad de buscar privacidad cuando lo necesitan y sentir que tienen un mayor control sobre su trabajo ([consulte las figuras 11 y 12, página 31](#)).

Simplemente el hecho de poder decidir el mobiliario de oficina es un claro indicador de un alto grado de compromiso y satisfacción. De hecho, los trabajadores que podían elegir su propio mobiliario de entre varias opciones, tienen una mayor probabilidad de estar satisfechos con un amplio rango de atributos relativos a su espacio de trabajo que podría parecer que no están relacionados, como son la temperatura ambiental, los niveles de ruido, la ventilación y los dispositivos tecnológicos ([consulte la figura 6, página 26](#)).

También es esencial disponer de un rango de espacios que permita a los trabajadores adoptar distintos modos de trabajo. Las organizaciones que ofrecen un amplio rango de espacios (para la colaboración, relaciones sociales, concentración y relajación o privacidad) tienden a tener más trabajadores comprometidos.





Solo el 3% de los trabajadores muy poco comprometidos tienen la posibilidad de elegir su mobiliario de oficina, en contraposición con el 29% de los trabajadores muy comprometidos que sí pueden.

Los trabajadores menos comprometidos son los que menos opciones y control tienen en su trabajo. La mayoría, el 86%, no pueden elegir dónde trabajar en función de la tarea que tengan que realizar. El 87% de los trabajadores no comprometidos son interrumpidos con frecuencia cuando trabajan en equipo y solo el 15% afirma que pueden concentrarse cuando trabajan a solas ([consulte la Figura 8, página 27](#)).

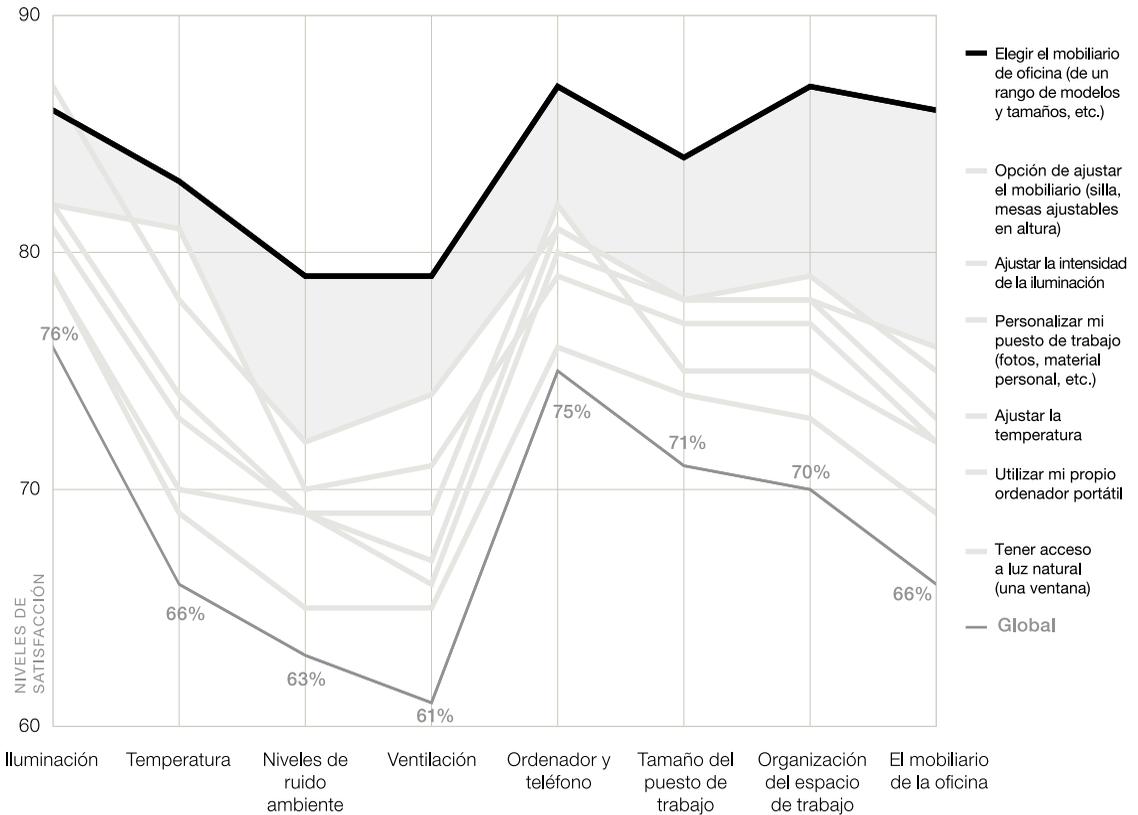
Por lo general, estos trabajadores no comprometidos solo tienen la opción de trabajar dentro de la oficina y a menudo no disponen de un espacio de trabajo propio. Aunque no disponer de un espacio de trabajo asignado no produce necesariamente una falta de compromiso, este dato sugiere que estas personas trabajan en espacios que posiblemente no se hayan diseñado para respaldar a los trabajadores nómadas y ayudarles a sentirse parte de la organización. De hecho, no se sienten conectados con su organización y solo el 35% cree que puede mantener conversaciones informales y distendidas con sus compañeros de trabajo ([consulte la figura 3, página 20](#)).

Las implicaciones de estos hallazgos ayudan a fundar diversas estrategias que puedan aplicar las organizaciones para solucionar el problema de la falta de compromiso. Obviamente, dar a los trabajadores una mayor sensación de control sobre el entorno físico y sobre cómo desean trabajar permite mejorar comportamientos dentro de la organización.

Control sobre los aspectos básicos del espacio de trabajo

FIGURA 6

¿Está satisfecho con cada uno de los aspectos siguientes de su espacio de trabajo?
(% satisfecho)



🔍 **A destacar:**

Dando la opción de elegir entre una variedad de atributos que aparentemente no están relacionados, incrementa la satisfacción global de los trabajadores. La posibilidad de elegir el mobiliario (entre una preselección de opciones) mostró un efecto más positivo que otras opciones como la posibilidad de personalizar el espacio o la de tener luz natural. El insight clave es: Cuando las personas sienten

que tienen opciones y control sobre varios aspectos de su espacio físico, les lleva a una mayor satisfacción general. Darle a los trabajadores la opción de elegir el mobiliario es el factor que más puede mejorar su satisfacción con el espacio de trabajo en general.

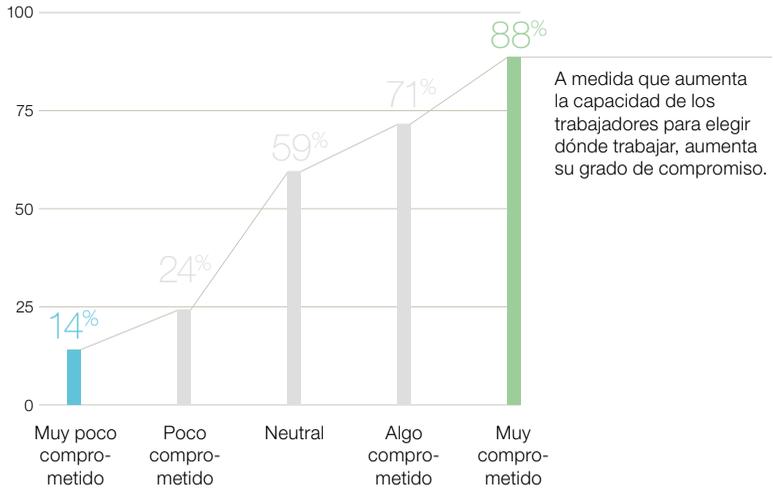
Opciones y control

Opciones y compromiso

FIGURA 7

● **A destacar:**
A medida que aumenta el número de opciones y el grado de control, aumenta el grado de compromiso de los trabajadores. Los trabajadores más comprometidos del estudio tienen la mayor capacidad de elegir dónde trabajar en función de la tarea que tengan que realizar.

¿Puede escoger dónde trabajar en la oficina en función de la tarea que realice?



Concentración

FIGURA 8

● **A destacar:**
Un enorme porcentaje de los trabajadores más comprometidos y satisfechos afirma disponer de acceso a un rango de espacios y de la capacidad para controlar la privacidad en el trabajo. La discrepancia entre los dos extremos es notable.

El entorno de trabajo le permite:
 (% de acuerdo)

Muy poco comprometidos y muy insatisfechos

Muy comprometidos y muy satisfechos

Se concentran fácilmente

15%

98%

Trabajan en equipo sin interrupciones

13%

94%

Despachos privados vs. opciones de mobiliario

FIGURA 9

© **A destacar:**
La opción de elegir el mobiliario propio es un mejor indicador de compromiso que disponer de un despacho privado.

¿Cuál es la configuración de su entorno de trabajo personal?

Muy poco comprometidos y muy insatisfechos

Muy comprometidos y muy satisfechos

Disponer de despacho privado

7%

23%

En su espacio de trabajo, ¿tiene la opción de?
 (% sí)

Elegir el mobiliario

3%

29%

Acceso a espacios compartidos

FIGURA 10

© **A destacar:**
Las organizaciones que ofrecen un rango de espacios de entre los que los trabajadores pueden elegir tienen trabajadores más comprometidos.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente?

Muy poco comprometidos y muy insatisfechos

Muy comprometidos y muy satisfechos

Instalaciones para hacer deporte/ejercicio

5%

22%

Despachos privados

5%

19%

Áreas para relajarse

7%

19%

Suficientes salas de reuniones

7%

17%

Cafetería/comedor

9%

15%

Descubrimiento clave

3. El uso de tecnologías fijas duplica al de tecnologías móviles

El acceso a tecnologías móviles ayuda a mejorar el grado de compromiso y satisfacción de los trabajadores. Los trabajadores que disponen de portátiles, teléfonos móviles y tablets están más comprometidos con su empresa que aquellos que están anclados a sus mesas porque solo disponen de teléfonos fijos y ordenadores de sobremesa. El acceso a las tecnologías móviles también proporciona más opciones y control a los trabajadores en lo relativo a su experiencia de trabajo y les permite decidir en qué zona de la oficina trabajar en función de la tarea que tengan que llevar a cabo.

Pero la realidad es que la mayoría de los trabajadores del mundo o bien tienen trabajos que requieren estar en su espacio individual o se ven encadenados a sus mesas por las tecnologías de que disponen. Aunque informes recientes sugieren que hay más dispositivos móviles que personas en el planeta, las organizaciones tienden a usar el doble de tecnologías fijas que de tecnologías móviles. El 86% de los trabajadores del mundo utiliza teléfonos fijos y el 80% utiliza ordenadores de sobremesa en el trabajo. Solo el 39% de los trabajadores tiene portátiles y teléfonos móviles proporcionados por la empresa, mientras que el 14% tiene tablets ([consulte la figura 13, página 32](#)).

Algo de esto puede atribuirse a los programas «trae tu propio dispositivo»: Aunque el 54% de los trabajadores indica poder utilizar su ordenador personal en el trabajo, las respuestas se encuentran polarizadas, con amplias diferencias entre los países en los que esto es más o menos común.

Teléfonos móviles proporcionados por la empresa

26%

Los trabajadores de EE. UU muestran el porcentaje más bajo de todos los países que participaron en el estudio en cantidad de teléfonos móviles proporcionados por su empresa.

64%

Los trabajadores de la India muestran el porcentaje más alto de todos los países que participaron en el estudio en cantidad de teléfonos móviles proporcionados por su empresa.

Con un acceso limitado a tecnologías móviles, no es ninguna sorpresa ver que el estilo de trabajo que menos adoptan actualmente las organizaciones es el que permite a los trabajadores decidir dónde quieren trabajar en función del tipo de tarea que tengan que realizar. Solo la mitad de los trabajadores de todo el mundo dispone de este tipo de autonomía y control sobre su trabajo. El menor uso de tecnologías móviles también afecta a la oportunidad de trabajar fuera de la oficina. Este estudio determinó que la mayoría de los trabajadores nunca trabajan de forma remota ([consulte la figura 11, página 31](#)), aunque este estilo de trabajo varía en gran medida y podría atribuirse a preferencias culturales: Los trabajadores franceses raramente trabajan fuera de la oficina, mientras que en países como la India, China y Sudáfrica esto es mucho más habitual ([consulte el Apéndice F](#)).

Aunque los datos no identificaron una relación entre el compromiso de los trabajadores y la capacidad de trabajar fuera de la oficina, sugerían que la falta de flexibilidad en el trabajo podría afectar a la experiencia.

Las organizaciones deben alinear sus estrategias tecnológicas y su espacio de trabajo de forma que ayuden a los trabajadores residentes y nómadas a realizar su trabajo eficazmente y les proporcionen una mayor sensación de control sobre sus estilos de trabajo en función del tipo de trabajo que tengan que realizar.



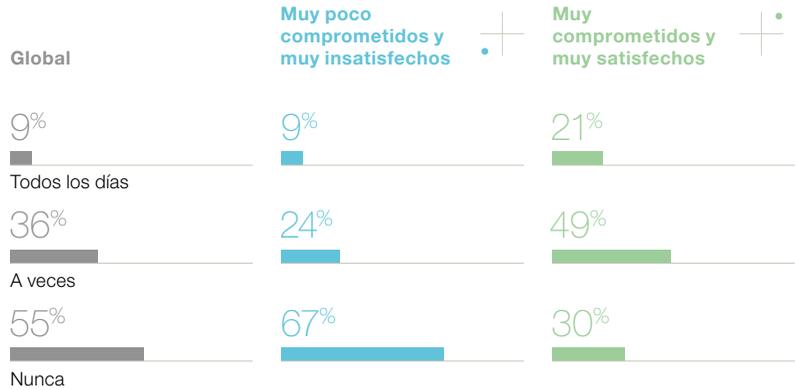
Movilidad de los trabajadores

Trabajo remoto

FIGURA 11

© **A destacar:** Los trabajadores más comprometidos, equipados con tecnologías móviles, tienen la libertad necesaria para trabajar fuera de la oficina más a menudo que la mayoría de los trabajadores no comprometidos.

¿Con qué frecuencia puede trabajar fuera de la oficina?

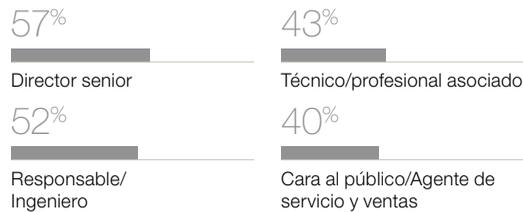


Jerarquía y trabajo remoto

FIGURA 12

© **A destacar:** Es más probable que los trabajadores más senior trabajen más de forma remota.

Roles de los trabajadores que trabajan de forma remota a veces o todos los días:

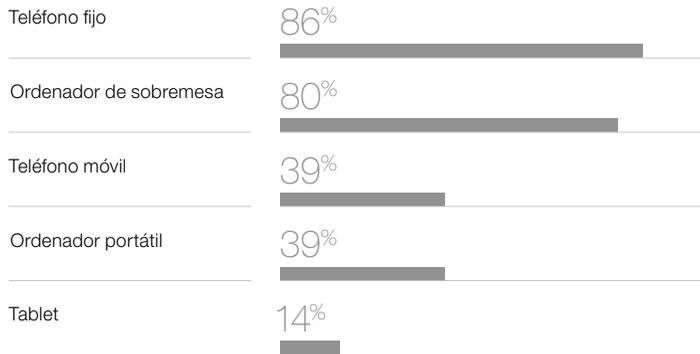


Tecnologías fijas vs. móviles

FIGURA 13

© **A destacar:**
Las empresas proporcionan el doble de tecnologías fijas que de tecnologías móviles. Si la movilidad de los trabajadores es reducida, también se ve reducida su capacidad para trabajar en diferentes espacios de la oficina.

¿Su empresa le proporciona lo siguiente?

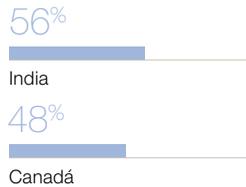


Acceso a equipamiento de videoconferencia

FIGURA 14

© **A destacar:**
La capacidad de conectar con compañeros remotos mediante videoconferencias varía de un país a otro.

Países con mayor probabilidad de utilizar equipos de videoconferencias:



Países con menor probabilidad de utilizar equipos de videoconferencias:



Descubrimiento clave

4. Los estilos de trabajo tradicionales perduran

A pesar del aumento del trabajo colaborativo en todo el mundo, se siguen creando más espacios de trabajo formados únicamente por despachos privados que exclusivamente por espacios abiertos (31% vs. 23%). La mayoría de los espacios de trabajo, el 46%, consta de espacios privados abiertos y cerrados ([consulte la figura 15, página 35](#)).

Los tipos de configuraciones de oficina varían de manera significativa de un país a otro. Por ejemplo, en el Reino Unido casi la mitad de los trabajadores (49%) indicó que trabajaba en espacios abiertos y solo el 14% trabajaba en despachos individuales, mientras que en Alemania sucede lo contrario: más de la mitad (54%) afirmaba trabajar en despachos individuales y solo el 19% en espacios abiertos.

La mayoría de los trabajadores (60%) tienen un despacho privado individual o compartido ([consulte la Figura 16, página 36](#)). Aproximadamente un tercio de los trabajadores dispone de espacios de trabajo asignados en entornos abiertos y una pequeña parte (8%) está formada por trabajadores nómadas, sin un espacio específico asignado y que trabajan en diferentes lugares de la oficina periódicamente. Una vez más, esto varía en gran medida en función del país. Por ejemplo, los trabajadores de los Países Bajos, Reino Unido y Bélgica tienen un gran número de trabajadores móviles, mientras que en China y Rusia esta práctica casi no se da.

Los despachos privados individuales siguen concediéndose en función de la jerarquía: mientras más alto es el puesto de una persona en su organización, más probable es que tenga su propio despacho privado ([consulte la figura 17, página 36](#)). Dado que los

La adopción de espacios abiertos varía en función del país

49%

En el Reino Unido el 49% de los trabajadores afirma trabajar en espacios de trabajo abiertos.

19%

En Alemania solo el 19% de los trabajadores indica que trabaja en espacios de trabajo abiertos.

despachos privados representan tradicionalmente estatus y autonomía (y un nivel implícito de control en muchas culturas y organizaciones), es predecible que los que tengan despachos privados estén por lo general más satisfechos en líneas generales con su entorno de trabajo.

A pesar de la percepción de que ahora el trabajo es más colaborativo y móvil que nunca, los datos demuestran que siguen siendo más habituales los entornos de trabajo tradicionales y los estilos de trabajo correspondientes. Será necesario seguir investigando para determinar el ritmo al que estos cambios, si es que hubiese, se están produciendo por todo el mundo.

Las empresas que pretenden competir en distintos mercados mundiales e integrarse a escala global están al frente en lo que se refiere a conformación de culturas organizativas. Los trabajadores que ven cómo trabajan sus compañeros en distintos países probablemente podrían cambiar de opinión con respecto a cómo quieren trabajar en el futuro, lo que probablemente produzca mayores similitudes en los entornos de trabajo de todo el mundo y una tendencia a crear más entornos abiertos. Pero sigue habiendo diferencias significativas entre los países y, puesto que las organizaciones quieren estar cada vez mejor integradas a escala global, es importante que comprendan estas diferencias para realizar adecuadamente cambios que puedan afectar al grado de compromiso y satisfacción con el espacio de trabajo de sus trabajadores.



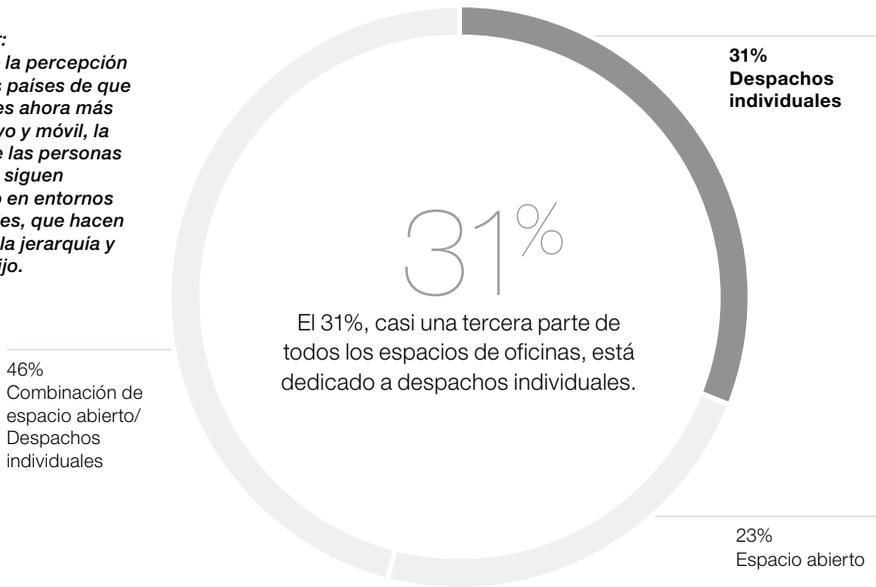
Configuración de las oficinas

El diseño de la oficina

¿Cuál es la configuración de su entorno de trabajo?

FIGURA 15

© **A destacar:**
A pesar de la percepción en algunos países de que el trabajo es ahora más colaborativo y móvil, la mayoría de las personas del mundo siguen trabajando en entornos tradicionales, que hacen énfasis en la jerarquía y el puesto fijo.



Dónde trabajan las personas

Espacios de trabajo individuales

¿Cuál es la configuración de su entorno de trabajo personal?

FIGURA 16

© **A destacar:**

La mayoría de las personas trabaja en despachos privados individuales o compartidos. La distribución de estos espacios sigue un orden jerárquico basado en el estatus y el puesto de trabajo.

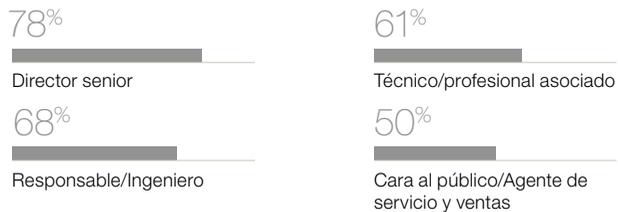


Jerarquía y espacio de oficina

FIGURA 17

© **A destacar:**

Es más probable que los trabajadores en puestos superiores trabajen en un despacho privado.



Descubrimiento clave

5. El contexto cultural influye en el grado de compromiso

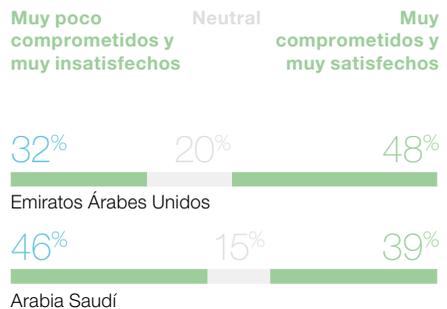
El país en el que residen los trabajadores y sus normas culturales afectan a las perspectivas de estos sobre el trabajo y el espacio de trabajo físico. Puede afectar al nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto al espacio de trabajo y a su grado de compromiso en general.

Este estudio determinó que las mayores concentraciones de trabajadores más satisfechos y comprometidos se producen en los países con economías emergentes, donde el número de opciones es elevado. En estos países prevalecen las actitudes optimistas y llenas de energía y los trabajadores están muy satisfechos con sus entornos. Al mismo tiempo, los datos también dejan en evidencia contrastes y polarización en algunos países, que tienen niveles elevados tanto de trabajadores comprometidos como de trabajadores no comprometidos, con pocas personas en la zona neutral.

Los países cuyos trabajadores presentan bajos niveles de compromiso y satisfacción tienden a provenir de economías asentadas con tradiciones industriales y administrativas que a menudo incluyen estilos de gestión jerárquica y normas para el espacio de trabajo. Los trabajadores de estos grupos a menudo se sienten estresados y no tienen la sensación de pertenecer a la empresa ni a su cultura. Asimismo presentan un grado de satisfacción bajo con respecto a su entorno de trabajo.

Trabajadores polarizados

Aunque los niveles de compromiso están distribuidos de forma más homogénea en algunos países, los trabajadores de los Emiratos Árabes Unidos y de Arabia Saudí están más polarizados, en su mayor parte están o comprometidos o no comprometidos.



Estos descubrimientos son importantes para las organizaciones globales que exploren estrategias de espacio de trabajo en distintos países y regiones. Un insight clave de este descubrimiento es que una solución podría no ser válida para cualquier ubicación. Es importante que las organizaciones tengan en cuenta que el contexto cultural puede afectar al grado de compromiso y que analicen qué soluciones de diseño de espacio de trabajo se adaptan mejor a las necesidades de las personas en diversas culturas.



Niveles de compromiso por país

FIGURA 18



La tabla expuesta anteriormente expone la respuesta positiva media de cada país a nueve métricas sobre compromiso y a trece métricas sobre satisfacción en relación con el espacio de trabajo.

* Abreviaciones de los países en [página 3](#).

Analizando los contrastes: El porcentaje de trabajadores muy comprometidos en extremos opuestos del espectro

Países con el menor índice de trabajadores comprometidos

- 5% Francia
- 7% España
- 6% Bélgica

Países con el mayor índice de trabajadores comprometidos

- 28% India
- 22% México
- 20% Emiratos Árabes Unidos

Diferencias de compromiso entre economías en desarrollo y economías asentadas

FIGURA 19





Espacios de trabajo resilientes

Cómo puede ayudar el espacio de trabajo

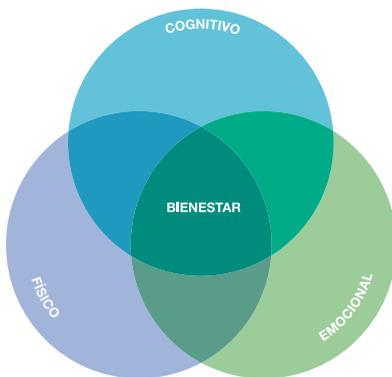
Cada país tiene sus características únicas y todas las empresas son diferentes. Mediante investigaciones y el análisis de prototipos conductuales, Steelcase ha descubierto dos principios de diseño claves que pueden ayudar a las organizaciones a crear espacios de trabajo resilientes y rentables para hacer frente al problema del compromiso de los trabajadores.

1. Diseñar para el bienestar físico, cognitivo y emocional de los trabajadores

2. Crear un ecosistema de espacios

Principio de Diseño

1. Diseñar para el bienestar físico, cognitivo y emocional



Para mejorar el grado de compromiso de los trabajadores, el espacio de trabajo debe diseñarse de forma que fomente el bienestar de los trabajadores. El estudio analizó el bienestar desde un punto de vista holístico, incluyendo las necesidades físicas, cognitivas y emocionales de las personas. Estos componentes específicos del bienestar son cruciales para el compromiso y la satisfacción de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo.

Una vez que las organizaciones comprendan esta relación entre bienestar y compromiso, podrán diseñar espacios que afecten al grado de compromiso de los trabajadores.

Diseñar espacios de trabajo que fomenten el bienestar holístico de las personas puede aumentar el grado de compromiso y satisfacción de los trabajadores.



Físico: Una mejor salud

Fomentar el movimiento a lo largo del día y la adopción de posturas saludables que ayuden a las personas a estar cómodas y llenas de energía.



Cognitivo: Pensar mejor

Satisfacer la necesidad de los trabajadores de concentrarse y descansar mediante espacios donde tanto los individuos como los equipos puedan pensar claramente, concentrarse con facilidad, resolver problemas y generar nuevas ideas.

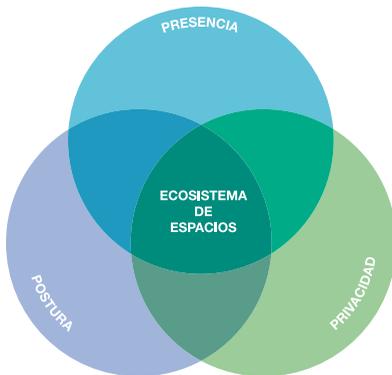


Emocional: Sentirse mejor

Fomentar la naturaleza social del trabajo creando espacios que promuevan las conexiones entre las personas y la organización y permitan a los trabajadores sentir que forman parte de algo importante.

Principio de Diseño

2. Crear un ecosistema de espacios



En el trabajo, las personas necesitan a lo largo de su jornada concentrarse, colaborar, descansar, relacionarse y aprender. Ningún tipo de espacio puede por sí solo satisfacer de manera eficaz las distintas necesidades de los individuos y los grupos. El espacio de trabajo debería diseñarse como un ecosistema de zonas y entornos interconectados que sean destinos donde las personas tengan opciones y el control sobre dónde y cómo trabajar.

Un ecosistema de espacios permite a una organización tener más resiliencia. Utiliza las superficies de manera más eficaz y rentable, lo que hace que sea más fácil para las organizaciones experimentar con diferentes tipos de espacios y modificar el espacio de trabajo con el paso del tiempo.

Un ecosistema de espacios de trabajo fomenta el bienestar de los trabajadores proporcionando tanto a los individuos como a los grupos un abanico de destinos dentro de la oficina que tiene en cuenta los siguientes aspectos:



Postura: Movimiento y opciones

El espacio de trabajo debería fomentar el movimiento frecuente a lo largo del día y ofrecer opciones a las personas para que estas puedan trabajar sentadas, de pie o en posturas lounge.



Presencia: Digital y analógico, físico y virtual

Los espacios deberían permitir mantener interacciones de calidad con equipos tanto locales como distribuidos en distintos continentes y husos horarios, permitiendo mantener comunicaciones tanto digitales como analógicas.



Privacidad Concentración y descanso

El entorno laboral debería proporcionar espacios que ofrezcan varias maneras de obtener privacidad, tanto en espacios abiertos como cerrados. La privacidad es muy importante para todos los trabajadores y es un componente vital de la concentración y el descanso, algo esencial para lograr el compromiso de los trabajadores.

La oportunidad

Los descubrimientos del estudio destacan que varios aspectos del bienestar afectan al grado de compromiso de los trabajadores. Un entorno de trabajo que cubra las necesidades físicas, cognitivas y emocionales más básicas de los trabajadores es fundamental para mejorar el grado de compromiso de los trabajadores. Cuando no se cubren esas necesidades, las personas pueden entender que no se les valora mucho. Esto, a su vez, podría hacer que les resulte difícil sentirse entusiasmadas y motivadas por las metas de la organización.

Para darle la vuelta a las condiciones que dan lugar a la falta de compromiso entre los trabajadores, es necesario disponer de insights, inversión y un trabajo constante, pero las posibilidades que se abren ante las empresas que abordan de un modo directo el problema de la motivación son tremendas. Se está produciendo por todo el mundo un renacimiento de la oficina. Las principales organizaciones están comenzando a reconocer que sus espacios de trabajo físicos son una inversión que pueden aprovechar para implementar estrategias, crear cultura y fomentar una cultura dinámica de compromiso con mayor eficacia. Estas empresas de alto rendimiento están posicionadas de manera óptima para atraer e involucrar a los mejores trabajadores, obtener mejores resultados que la competencia y progresar.

Profundice más

Para obtener más información sobre los insights y la investigación de Steelcase sobre el espacio de trabajo visite:

www.steelcase.es/360

Descargue la revista 360, una publicación en la que se habla sobre conocimiento, insights y tendencias del espacio de trabajo, disponible para iPad en la App Store—busque [Steelcase 360 Magazine](#)



Disponemos de representantes y distribuidores de Steelcase por todo el mundo que ayudarán a su organización a diseñar un espacio de trabajo que mejore el compromiso de los trabajadores. Para encontrar un representante o distribuidor autorizado de Steelcase cercano, visite:

Representante de Steelcase

www.steelcase.com/nuestras-oficinas

Distribuidor autorizado

www.steelcase.com/concesionarios



Análisis del compromiso en el mundo

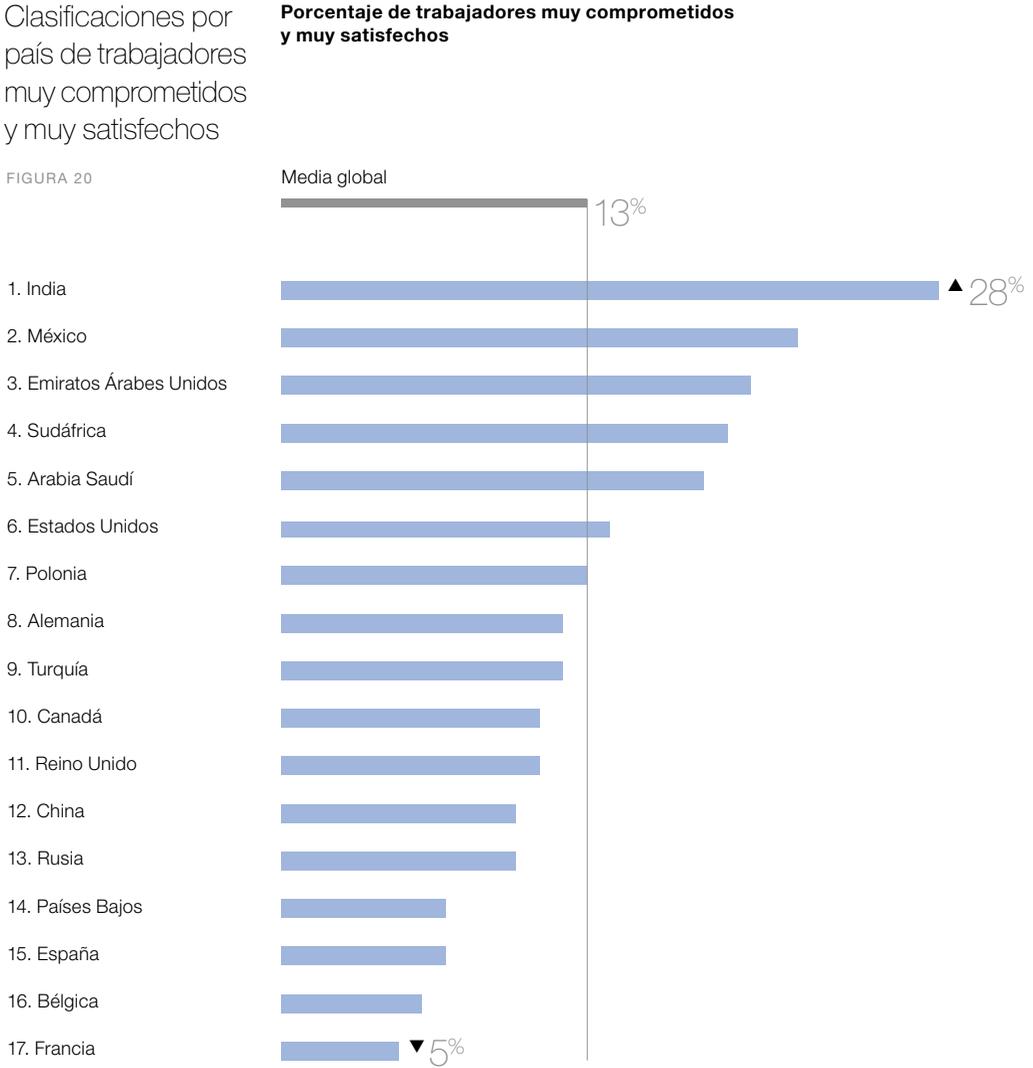
Estudio de
17 países

A escala global, este estudio determina que la satisfacción con respecto al espacio de trabajo está relacionada directamente con un alto grado de compromiso por parte de los trabajadores o, lo que es lo mismo, que los trabajadores más comprometidos también son los más satisfechos con su entorno de trabajo. Este podría ser un insight importante para las empresas que quieran aumentar el grado de compromiso de sus trabajadores pero que no hayan considerado el papel que puede desempeñar el espacio de trabajo.

Si se analizan los descubrimientos detallados de cada uno de los países incluidos en el estudio, se ven unas marcadas diferencias: diversidad cultural, entornos de trabajo distintos y experiencias de trabajo diferentes. Al mismo tiempo, los datos permiten ver más claramente los denominadores comunes entre todos los trabajadores comprometidos y satisfechos del mundo. Entender tanto las diferencias como las similitudes puede servir de ayuda a la hora de orientar a las empresas que quieran aprovechar su espacio para ayudar a las personas que trabajan en él a realizar un trabajo de gran calidad y a obtener un alto grado de compromiso.

Clasificaciones por país de trabajadores muy comprometidos y muy satisfechos

FIGURA 20



▲ Puntuación más alta del estudio
▼ Puntuación más baja del estudio

Análisis del grado de compromiso por todo el mundo

49	Bélgica	BE
59	Canadá	CA
69	China	CN
79	Francia	FR
89	Alemania	DE
99	India	IN
109	México	MX
119	Países Bajos	NL
129	Polonia	PL
139	Rusia	RU
149	Arabia Saudí	SA
159	Sudáfrica	ZA
169	España	ES
179	Turquía	TR
189	Emiratos Árabes Unidos	AE
199	Reino Unido	GB
209	Estados Unidos	US

Bélgica

BE

Bélgica



Participantes	420			
Género	44%	56%		
	Hombre	Mujer		
Edad	31%	28%	28%	13%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	9%	27%		
	Director senior	Responsable		
	17%	47%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

El espacio de trabajo en Bélgica

Bélgica tiene algunos de los entornos más abiertos del mundo y el doble de trabajadores nómadas que la media mundial.

Las distribuciones de oficinas son prácticamente una mezcla homogénea de espacios totalmente abiertos, despachos exclusivamente privados o una combinación de ambos. Aunque la mayoría de los trabajadores indica que su espacio de trabajo asignado es un despacho privado o compartido, los belgas ocupan el 3º puesto a nivel mundial en número de trabajadores nómadas.

Como país congestionado y con una alta densidad de población, Bélgica fomenta de forma activa iniciativas de movilidad de los trabajadores y promueve opciones de trabajo remoto. Los trabajadores informan de que disponen de menos áreas para estar a solas, relajarse o activarse físicamente que la media global.

Clave© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-BE

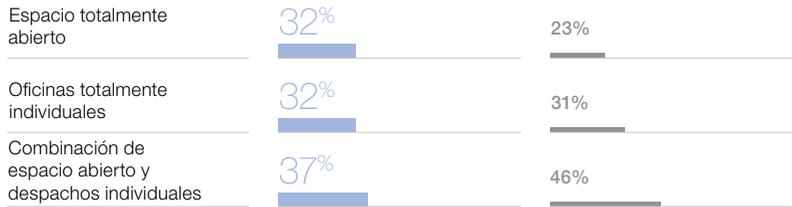
© **A destacar:**
Bélgica tiene el 3º número más alto de oficinas abiertas del estudio.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

Bélgica

Global

BE

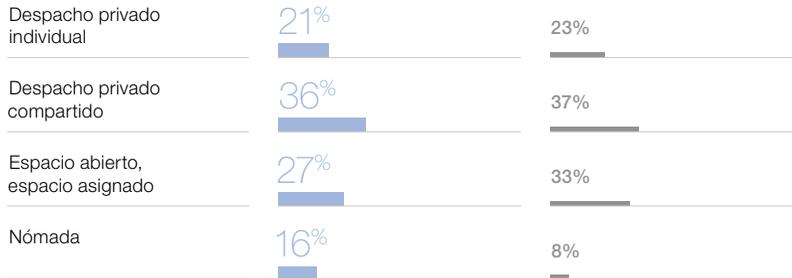


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-BE

© **A destacar:**
Aunque más de la mitad de los trabajadores trabajan en despachos individuales o privados compartidos, Bélgica ocupa el 3º espacio mundial en lo relativo al número de trabajadores móviles.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

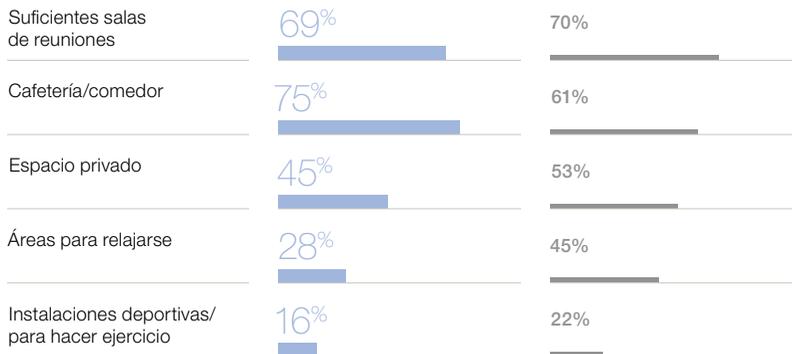


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-BE

© **A destacar:**
A excepción de las salas para reuniones y los comedores, los espacios de trabajo tienen un rango limitado de espacios auxiliares.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)

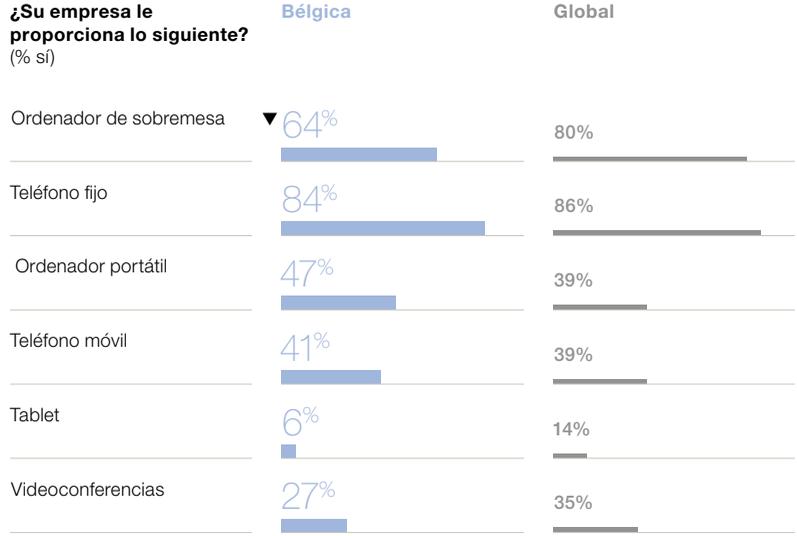


Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-BE

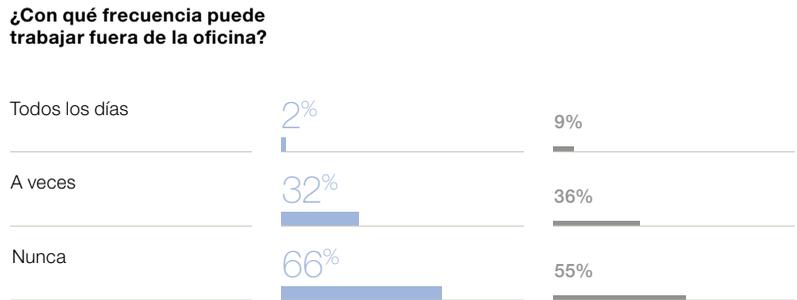
⊙ **A destacar:**
 El número de equipos de sobremesa de Bélgica es el menor del mundo, mientras que el de equipos portátiles es el 3º más alto del mundo.



Trabajo remoto

FIGURA 5-BE

⊙ **A destacar:**
 Al igual que muchos de sus vecinos europeos, cerca de una tercera parte de los trabajadores belgas trabaja ocasionalmente de forma remota.



▼ Puntuación más baja del estudio

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-BE

● **A destacar:** Los trabajadores belgas puntúan bajo tanto a las organizaciones en las que trabajan como a sus espacios de trabajo.

En una escala del 1 al 10, ¿cómo valoraría la calidad de vida de su trabajo?

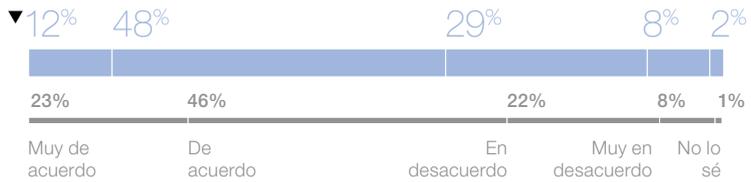


Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-BE

¿Le gusta su entorno de trabajo?
(% de acuerdo)



Percepción de la cultura de empresa

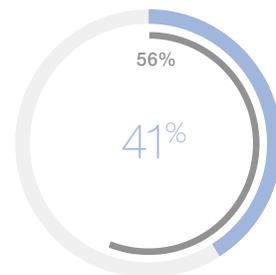
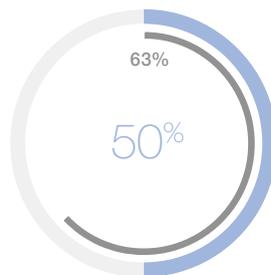
FIGURA 8-BE

● **A destacar:** Los trabajadores belgas afirman que sus organizaciones no cumplen con sus expectativas en varios atributos de la cultura corporativa.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Aprovecha al máximo su potencial

Reconoce y valora a sus trabajadores



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales

▼ Puntuación más baja del estudio

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Los trabajadores belgas están mucho menos comprometidos que la media global, con un índice de trabajadores poco o muy poco comprometidos del 46%. De la misma manera, el número de trabajadores comprometidos y muy comprometidos también es mucho menor. Los trabajadores valoraron a sus organizaciones por debajo de la media en todas las métricas de compromiso salvo en dos de ellas. Cuando se les preguntó si valoraban la cultura de su empresa o estaban de acuerdo con la estrategia de su organización, las respuestas fueron muy negativas. También daban a sus organizaciones algunas de las puntuaciones más bajas del mundo en lo relativo al reconocimiento y la valoración de sus trabajadores, así como en lo referente al interés de sus empresas en el bienestar de sus trabajadores.

Con respecto a la satisfacción con el espacio de trabajo, las respuestas de los trabajadores belgas no eran positivas. Los trabajadores conceden a sus empresas puntuaciones inferiores a la media en lo relativo a su capacidad para concentrarse con facilidad o trabajar en equipo sin ser interrumpidos. Esto indica que puede que les cueste disfrutar de privacidad en oficinas que tienden a ser completamente abiertas. El índice de trabajadores belgas que describen sus oficinas como impersonales o feas es superior a la media y el índice de los que las describen como innovadoras o de aspecto agradable es inferior a la media ([consulte el Apéndice L](#)).

Asimismo, los trabajadores belgas colocan a sus empresas en el 3º puesto más bajo del mundo como lugares adecuados para trabajar que se adapten a sus estilos de vida ([Apéndice H](#)).

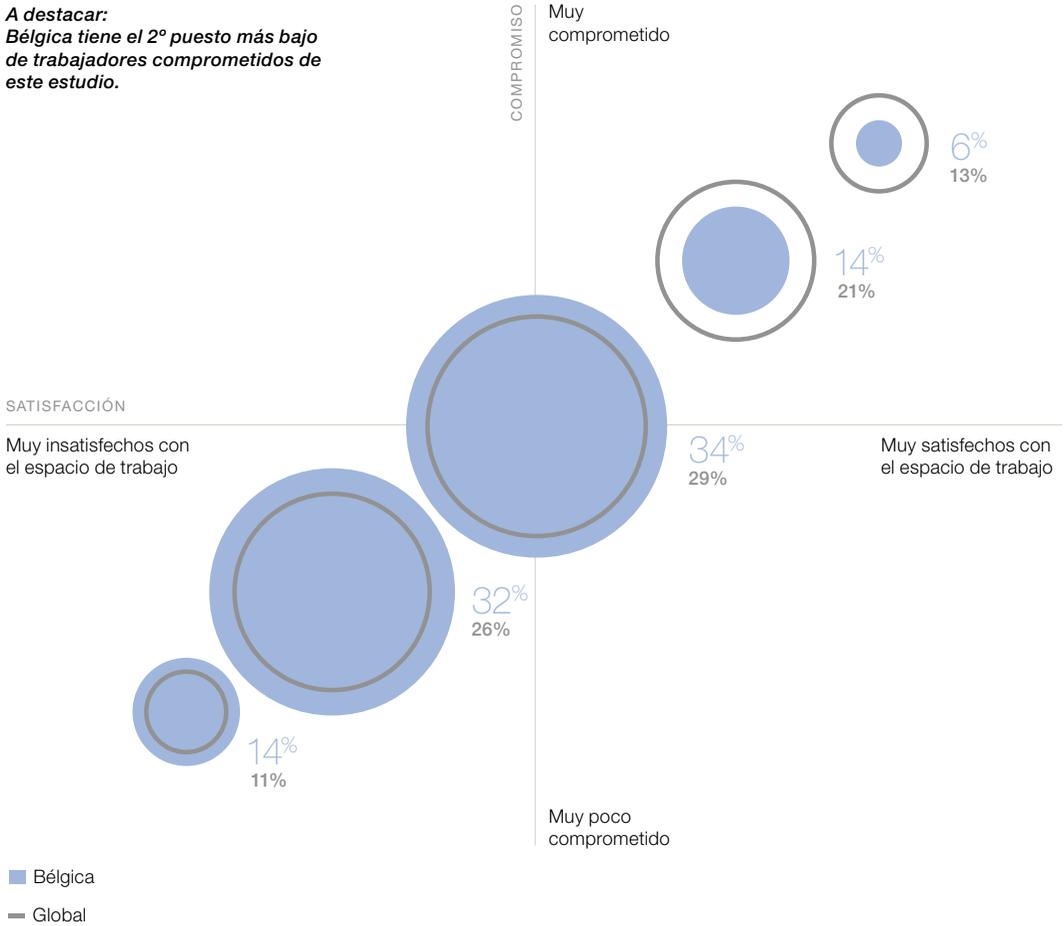
La respuesta de los trabajadores belgas sugiere que no creen que sus organizaciones se preocupen por ellos. Esta es un área en la que los empresarios belgas podrían mejorar con el fin de mejorar el compromiso de sus trabajadores. En concreto, las empresas podrían considerar ofrecer un rango de espacios que permita a las personas concentrarse mejor cuando estén trabajando individualmente o en equipo. Debido al aumento del número de trabajadores nómadas, es importante proporcionar espacios que les permitan ser eficaces y pasar fácilmente de una actividad o tarea a otra. Crear espacios que puedan ser un punto central donde los trabajadores se reúnan de manera informal con los directivos, se relacionen y se informen sobre lo que está pasando en la empresa, puede ayudar a los trabajadores a sentirse más conectados con la organización.

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio](#), pág. 41.**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-BE

© **A destacar:**
Bélgica tiene el 2º puesto más bajo de trabajadores comprometidos de este estudio.



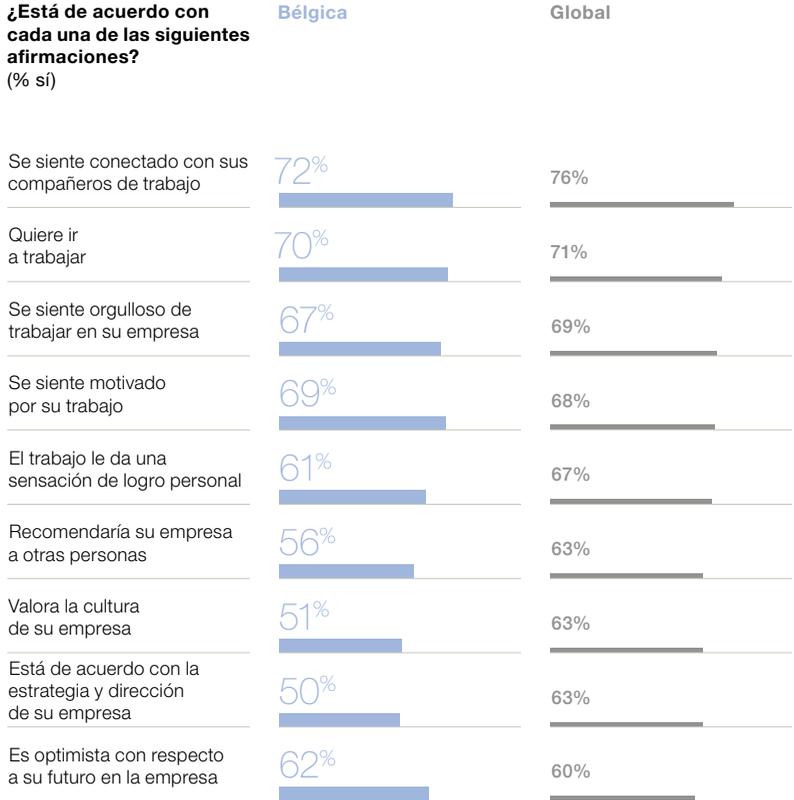
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-BE

© **A destacar:** *Muchos trabajadores belgas se sienten motivados por su trabajo y ven su futuro en la empresa con optimismo, pero pocos valoran la cultura, la estrategia o la dirección de su empresa.*

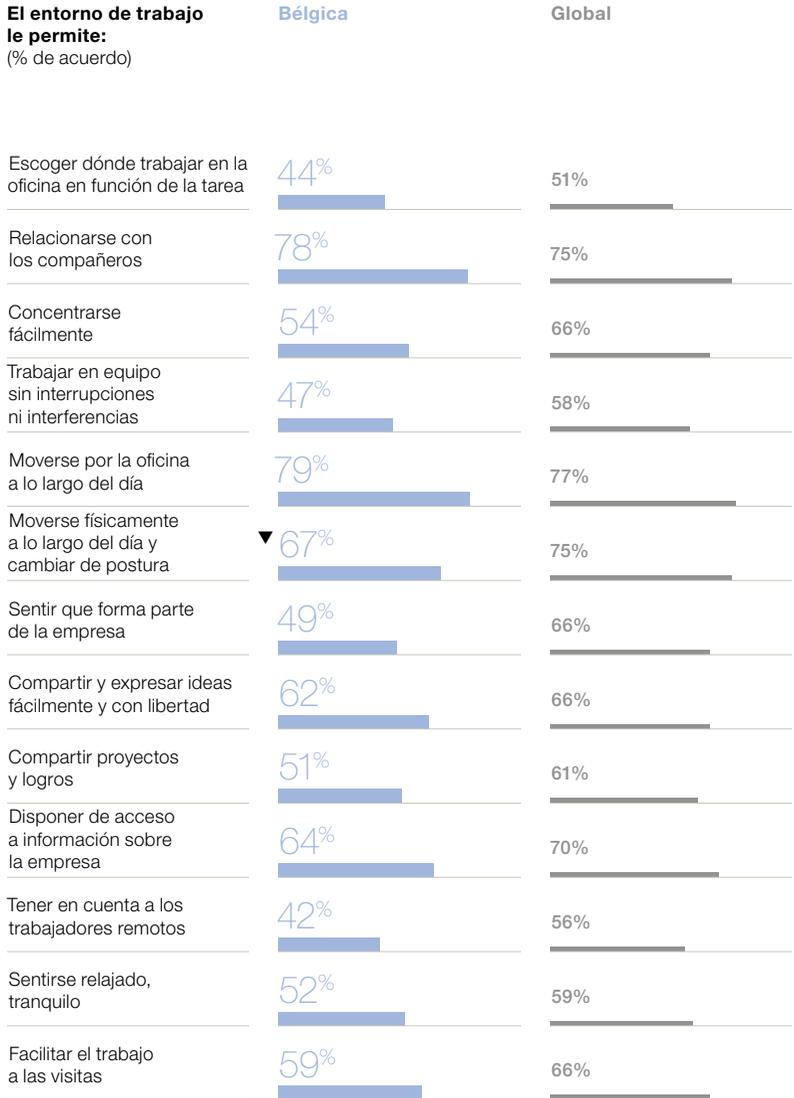


Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-BE

© **A destacar:** *Los trabajadores belgas indican que sus oficinas no les ayudan a concentrarse, a compartir ideas ni a tener la sensación de que pertenecen a su organización. Asimismo, disponen de más espacios que la media para relacionarse y, sin embargo, creen que no están conectados con sus compañeros ni con la organización.*



▼ Puntuación más baja del estudio

Canadá

CA

Canadá



Participantes	802			
Género	38%	62%		
	Hombre	Mujer		
Edad	27%	24%	29%	20%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	10%	25%		
	Director senior	Responsable		
	23%	42%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

El espacio de trabajo en Canadá

En Canadá, los espacios de trabajo suelen ser entornos abiertos con algunos espacios cerrados. Es difícil encontrar espacios de trabajo formados únicamente por despachos privados.

Aunque en los espacios de trabajo canadienses existe una mezcla muy variada, la mayoría de los canadienses (78%) trabaja en espacios abiertos o en una combinación de espacio abierto y despachos individuales. Cerca de la mitad de los trabajadores dispone de espacios de trabajo asignados en entornos de espacio abierto y un número relativamente grande de canadienses (31%) trabaja en despachos privados, una cifra bastante superior a la media global. Solo el 17% trabaja en despachos privados compartidos, una tendencia menos común en Canadá que en el resto del mundo (37% a escala mundial). El 7% de los trabajadores son móviles y no disponen de espacios de trabajo asignados, lo que indica que la tendencia de «mesas calientes» o «hoteling» no es predominante. Esta realidad actual

del diseño de oficinas canadiense es contraria a lo que muchos ven como una percepción común de que la mayoría de los canadienses trabajan totalmente en espacios abiertos.

Las oficinas en Canadá tienden a tener un rango de espacios donde los trabajadores pueden trabajar individualmente sin distracciones, relacionarse con compañeros de trabajo o disfrutar de privacidad.

En la mayor parte de Canadá, el acceso a las superficies es fácil de conseguir, lo que permite a las organizaciones proporcionar un amplio abanico de espacios compartidos y despachos privados.

Clave

◎ *A destacar*

▲ Puntuación más alta del estudio

▼ Puntuación más baja del estudio

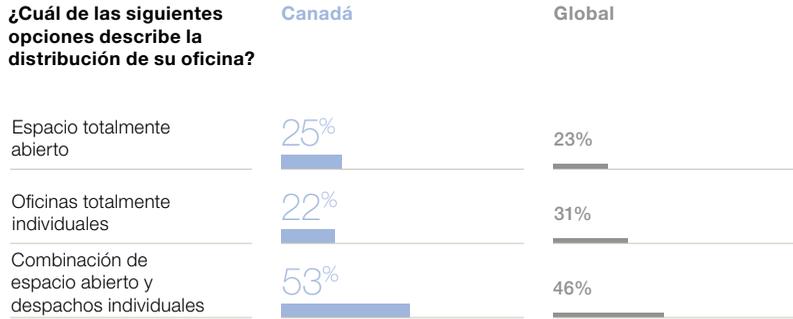
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-CA

- © **A destacar:**
A pesar de lo que se cree, En Canadá el número de trabajadores que trabajan en despachos privados es muy superior a la media global.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

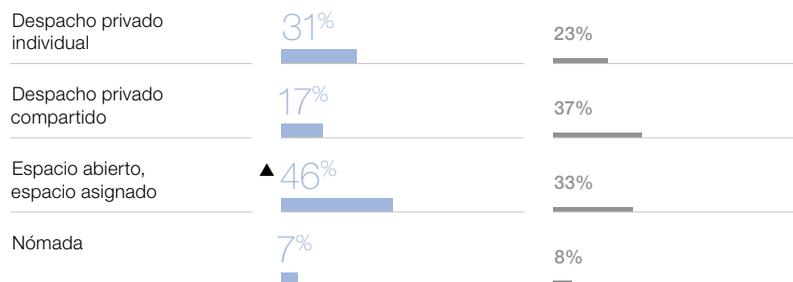


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-CA

- © **A destacar:**
Los despachos privados compartidos, tan habituales en Europa, nunca tuvieron mucho éxito en Canadá, donde solo el 17% de los trabajadores ocupan este tipo de espacio.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

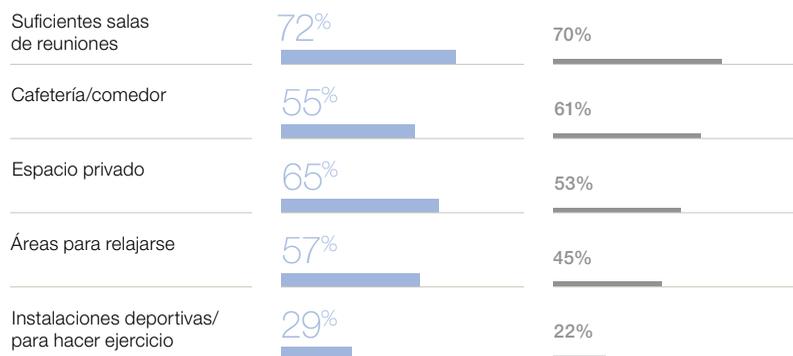


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-CA

- © **A destacar:**
En Canadá, las organizaciones proporcionan un rango más amplio de espacios compartidos que muchos otros países.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



▲ Puntuación más alta del estudio

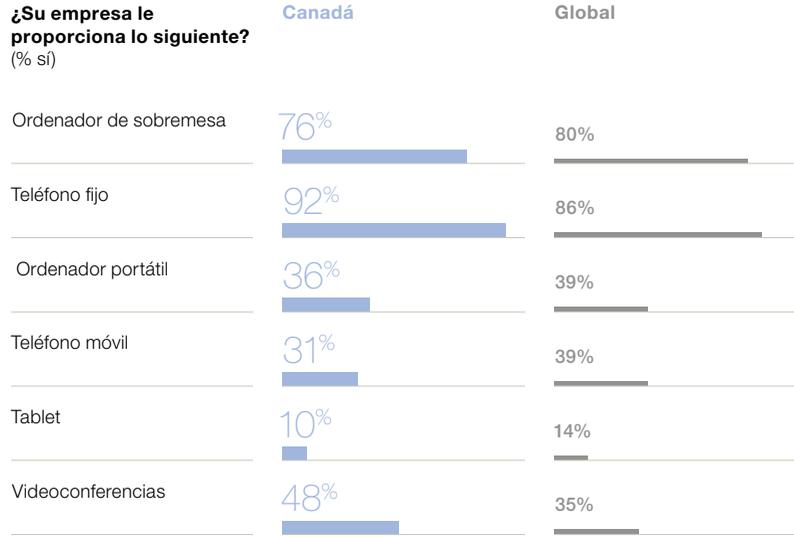
Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-CA

- © **A destacar:**
El acceso por parte de los trabajadores a tecnologías móviles es inferior a la media global.

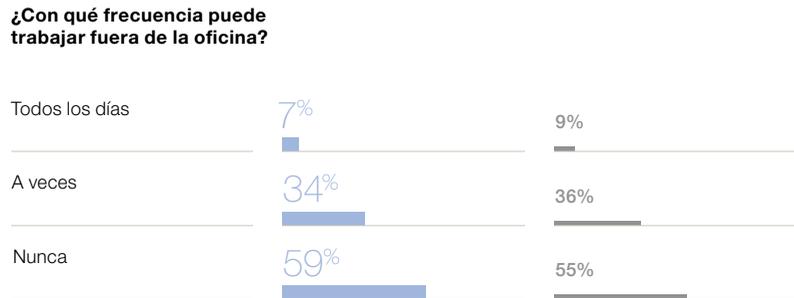
Las organizaciones de Canadá, como las de Estados Unidos, se encuentran entre las que menos proporcionan teléfonos móviles a sus trabajadores.



Trabajo remoto

FIGURA 5-CA

- © **A destacar:**
El número de trabajadores canadienses móviles es inferior al de la media global, posiblemente debido a la falta de acceso a tecnologías móviles.

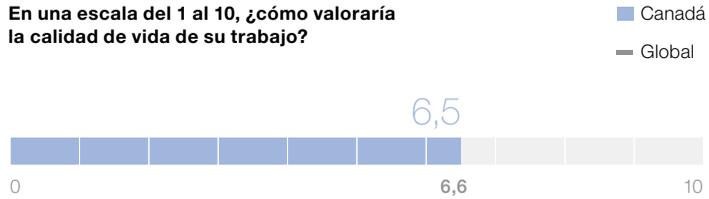


Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-CA

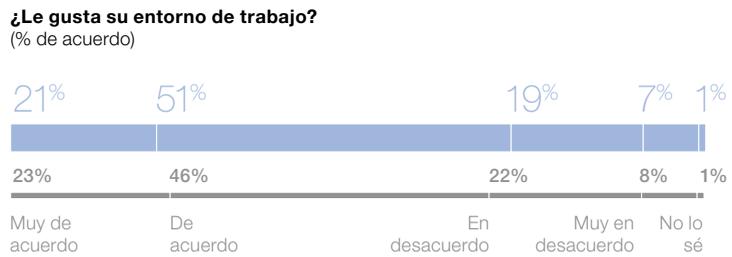
⊙ **A destacar:** Los canadienses no valoran en gran medida sus entornos de trabajo, pero sí su cultura corporativa.



Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-CA



Percepción de la cultura de empresa

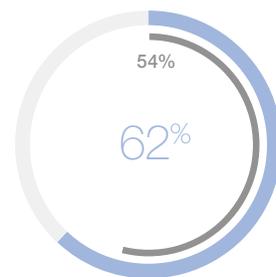
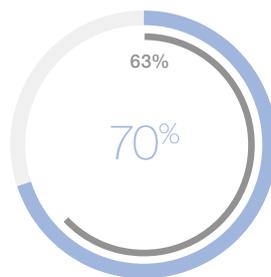
FIGURA 8-CA

⊙ **A destacar:** La cultura de trabajo en Canadá es positiva. Los trabajadores colocan a sus organizaciones en el 3^{er} puesto más alto del mundo en cuanto a la promoción del trabajo en equipo y la colaboración, así como por preocuparse por el bienestar de sus trabajadores.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Aprovecha al máximo su potencial

Reconoce y valora a sus trabajadores



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

En su mayoría, los trabajadores canadienses se encuentran a la altura de la media global en cuanto a compromiso y satisfacción con su espacio de trabajo, aunque el número de trabajadores que se encuentran a mitad de tabla es superior a la media. Los trabajadores canadienses obtienen puntuaciones más altas que la media global en las nueve métricas de compromiso ([Figura 10-CA](#)) y muchos de ellos afirman que su trabajo les motiva y les permite sentirse realizados. Les apetece ir a trabajar y ven con optimismo su futuro en la empresa. El 78% afirma que su empresa es un lugar adecuado para ellos y que encaja con su estilo de vida, que es el 3^{er} valor más alto de los países que participaron en el estudio.

Los canadienses puntuaron por encima de la media en lo relativo a algunos aspectos de su experiencia en el espacio de trabajo, incluyendo el acceso a información en tiempo real sobre la empresa y su capacidad para expresar sus ideas, relacionarse socialmente y moverse con facilidad entre los distintos espacios a lo largo de la jornada. Sin embargo, los trabajadores canadienses estaban mucho menos satisfechos en otras áreas con su experiencia en el espacio de trabajo, por debajo de las medias mundiales en más de la mitad de las 13

métricas de satisfacción con respecto al espacio de trabajo ([Figura 11-CA, página 68](#)). Obtienen puntuaciones particularmente bajas en cuanto a la capacidad para elegir dónde trabajar en función de la tarea que tengan que realizar. Asimismo, tienden a describir en mayor medida su espacio de trabajo como burocrático y en menor medida como cordial o innovador.

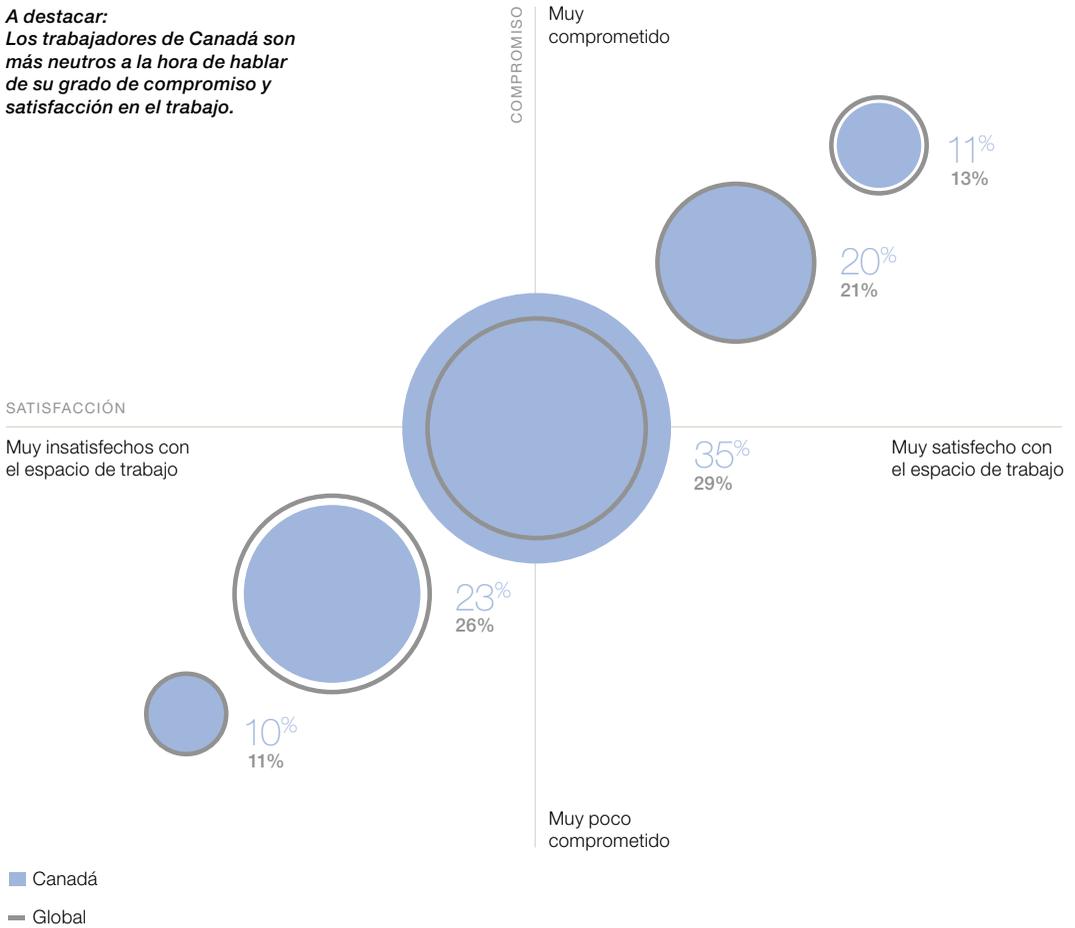
Aunque hay muchos aspectos positivos, el gran número de trabajadores que obtienen puntuaciones neutrales sobre su nivel de compromiso y satisfacción supone un riesgo para las empresas de Canadá, que necesitan que sus trabajadores estén muy motivados. Los datos sugieren que las organizaciones podrían mejorar de forma significativa el grado de satisfacción de sus trabajadores si les concedieran más control sobre dónde y cómo trabajar. Ofreciéndoles más espacios que fomenten la autonomía y la informalidad en el trabajo permitiendo a las personas elegir entre varios espacios dentro de la oficina para que puedan ser más eficaces al realizar diversas tareas.

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-CA

© **A destacar:**
Los trabajadores de Canadá son más neutros a la hora de hablar de su grado de compromiso y satisfacción en el trabajo.



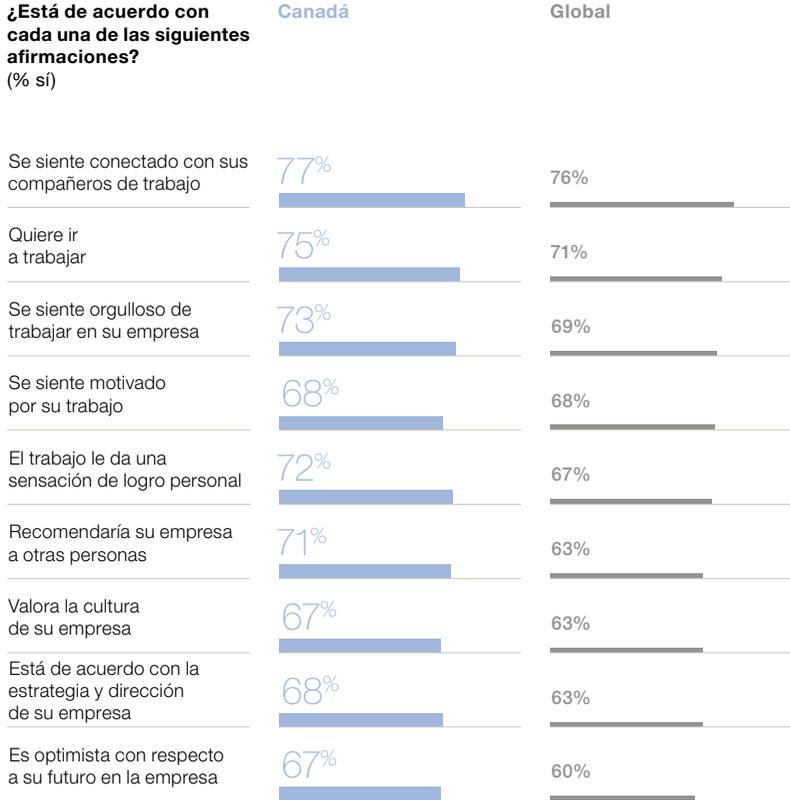
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-CA

© **A destacar:** Los trabajadores de Canadá conceden mayores puntuaciones a sus empresas en la mayoría de las métricas sobre compromiso, en especial a la hora de recomendar la empresa a amigos y familiares.



Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

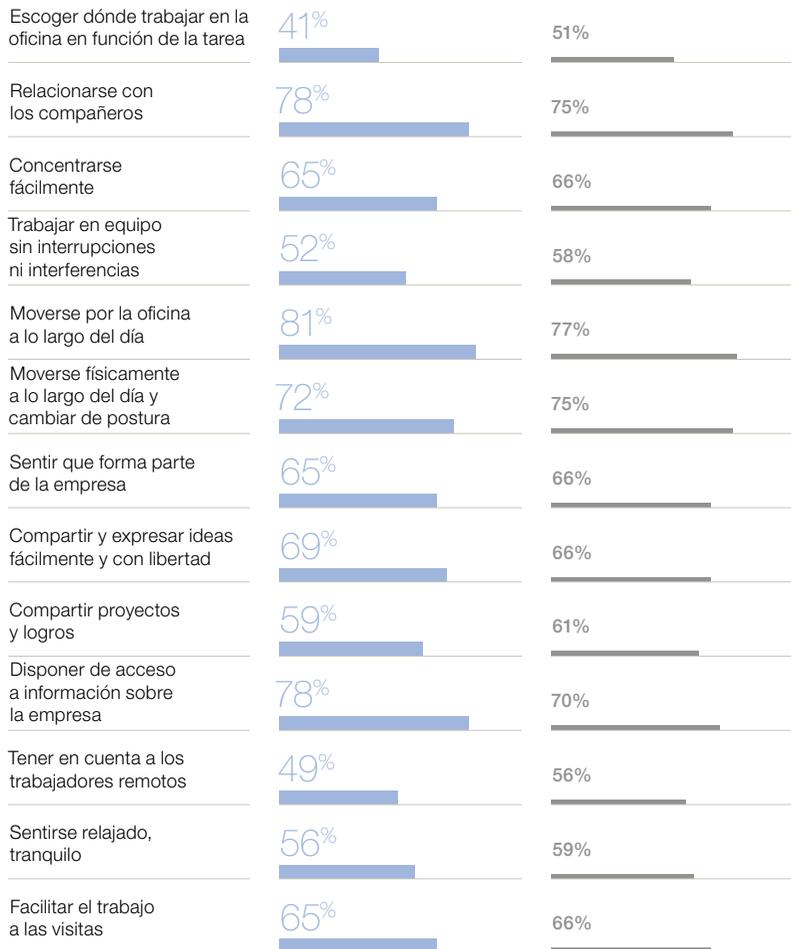
FIGURA 11-CA

© **A destacar:** *Los trabajadores canadienses concedieron puntuaciones inferiores a la media en lo relativo a la posibilidad de elegir en qué lugar quieren trabajar en función de la tarea que tengan que realizar.*

El entorno de trabajo le permite:
(% de acuerdo)

Canadá

Global

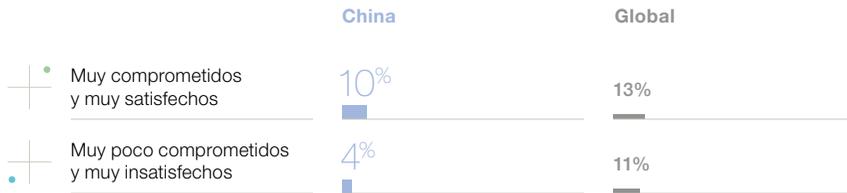


China

CN



China



Participantes	803			
Género	55%	45%		
	Hombre	Mujer		
Edad	64%	29%	6%	1%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	22%	37%		
	Director senior	Responsable		
	24%	17%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

El espacio de trabajo en China

En China, los espacios de trabajo son predominantemente una mezcla de espacios abiertos y cerrados, aunque el índice de oficinas de espacio totalmente abierto es superior a la media mundial. En lo relativo al número de oficinas de espacio abierto, China empata con los Países Bajos en el 4º puesto y se encuentra bastante por debajo de la media global de oficinas compuestas principalmente por despachos privados. La mayoría de los trabajadores dice que comparte un despacho o que tiene un espacio de trabajo asignado en una configuración de espacio abierto. Asimismo, el número de trabajadores en despachos privados es muy inferior al de la media mundial, a la par con el de países como el Reino Unido o los Países Bajos.

Aunque China es un país mucho más grande, con una población densa y superficies limitadas, sus trabajadores afirman disponer de un número suficiente de espacios auxiliares cuando buscan lugares para descansar, concentrarse o relacionarse con sus compañeros.

Clave

© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

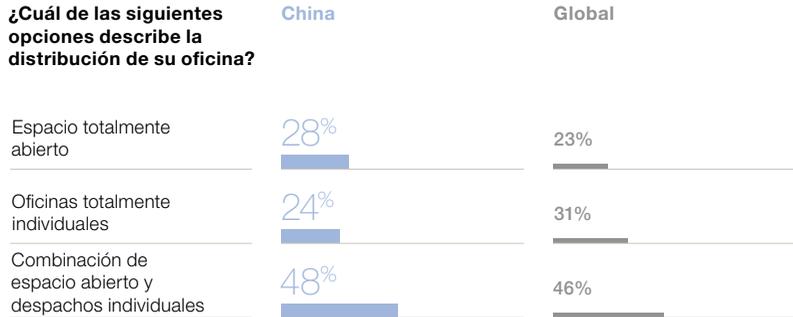
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-CN

- © **A destacar:** Los espacios de trabajo de China constan de una mezcla de oficinas abiertas y cerradas, con bastantes más oficinas de espacio totalmente abierto que la media mundial.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

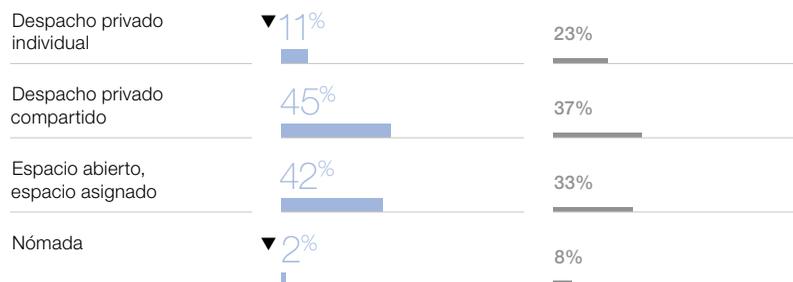


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-CN

- © **A destacar:** Aunque las oficinas chinas tienen más configuraciones basadas en espacios abiertos que la media mundial, el 56% de los trabajadores trabajan en despachos privados individuales o compartidos.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

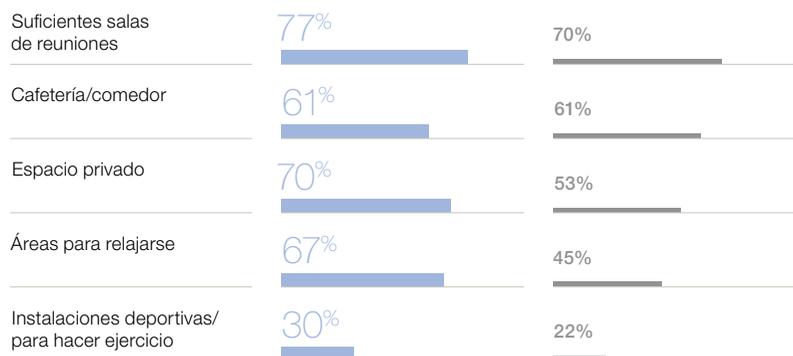


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-CN

- © **A destacar:** A pesar de las limitaciones en lo relativo a las superficies, las oficinas de China disponen de un abanico de espacios disponible para los trabajadores, muy por encima de la media global.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



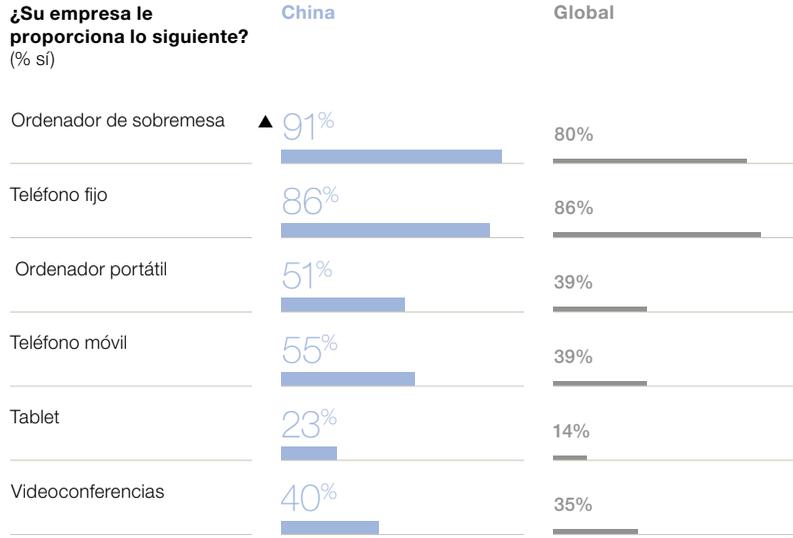
▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-CN

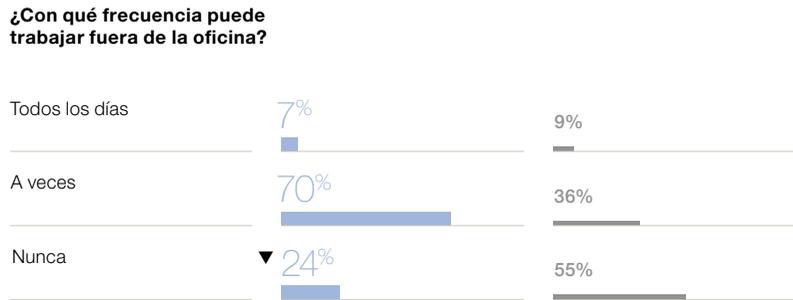
© **A destacar:** Las organizaciones chinas son las segundas detrás de las indias en ofrecer ordenadores portátiles y teléfonos móviles a sus trabajadores.



Trabajo remoto

FIGURA 5-CN

© **A destacar:** La inversión en tecnología móvil hace posible para la mayoría de los trabajadores alternar espacios en función de su tarea.



*La suma de los porcentajes no alcanza el 100% debido al redondeo.

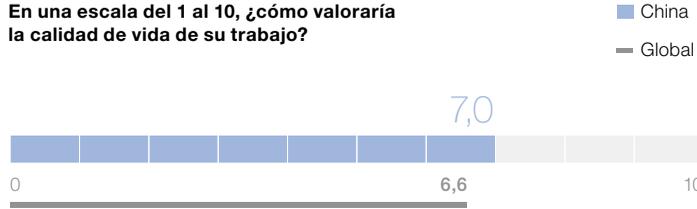
- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-CN

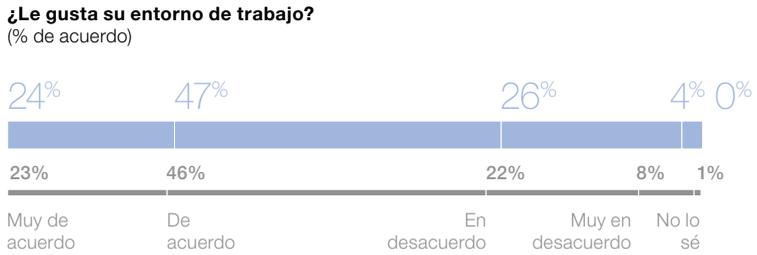
- A destacar:** Los trabajadores chinos puntúan alto sus espacios de trabajo en lo relativo a calidad de vida en el trabajo, obteniendo el tercer espacio a nivel mundial, solo por detrás de México y la India



Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-CN



Percepción de la cultura de empresa

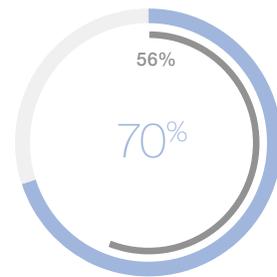
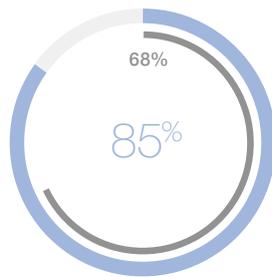
FIGURA 8-CN

- A destacar:** China obtiene la mayor puntuación en lo relativo al fomento del trabajo en equipo y la colaboración y la segunda más alta a la hora de agradecer y valorar a sus trabajadores.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Fomenta el trabajo colaborativo y en equipo

Agradece y valora a sus trabajadores



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

A pesar de recibir comentarios positivos en muchas áreas, el nivel de trabajadores comprometidos es preocupante. Aunque el número de trabajadores no comprometidos es inferior a la media global, el grupo más grande de trabajadores se encuentran en la zona media de la tabla, esto es, ni muy comprometidos ni muy poco comprometidos. Esta es la segunda cifra más alta de trabajadores con niveles de compromiso neutrales, solo un 1% por debajo de los Países Bajos. Algunos factores que merman el grado de compromiso de los trabajadores son la falta de orgullo con respecto a su empresa y la falta de ganas de ir a trabajar.

La satisfacción con respecto al espacio de trabajo es positiva en su mayor parte. Asimismo, los trabajadores chinos son los que más describen su espacio de trabajo como «relajante». Una de las principales preocupaciones es el hecho de que los trabajadores valoran por debajo de la media mundial su capacidad para moverse fácilmente por la oficina a lo largo del día.

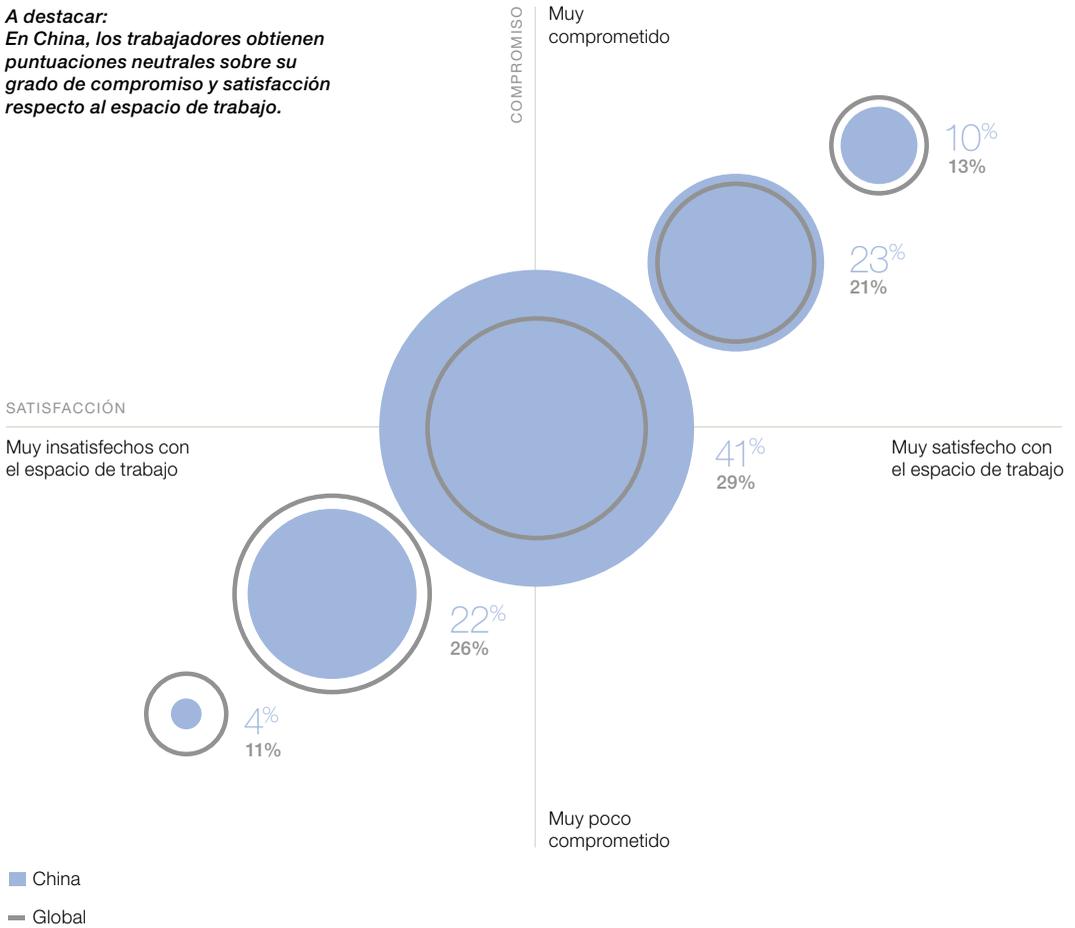
El gran número de trabajadores neutrales constituye un riesgo para las organizaciones que quieran innovar y competir eficazmente, por lo que conceder a los trabajadores un mayor nivel de control sobre cómo trabajar puede ser una estrategia viable para comenzar a afrontar este problema. Los empresarios chinos podrían comenzar a afrontar estos problemas creando entornos físicos a los que los trabajadores quieran ir a trabajar y les permitan sentirse orgullosos de su empresa.

► **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-CN

© **A destacar:**
En China, los trabajadores obtienen puntuaciones neutrales sobre su grado de compromiso y satisfacción respecto al espacio de trabajo.



Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

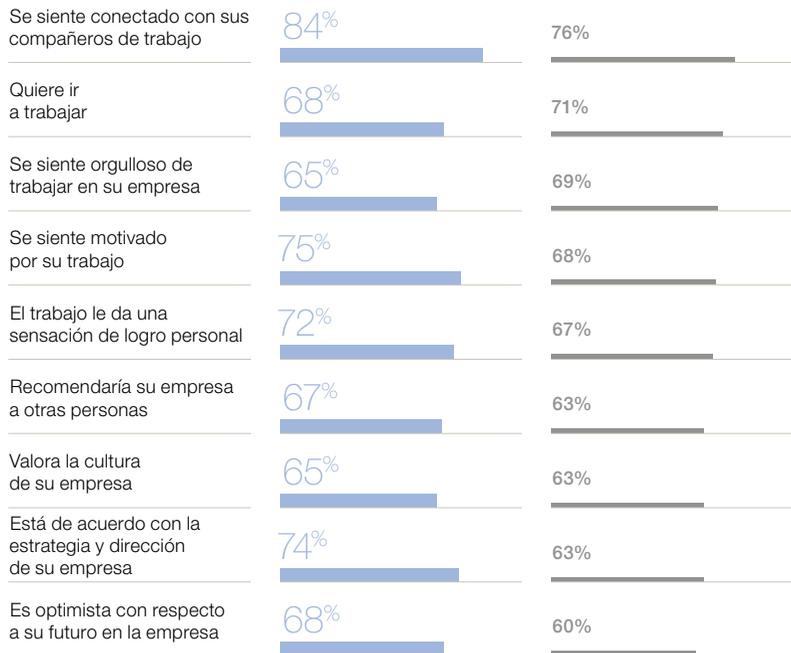
Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-CN

© **A destacar:** *Los trabajadores chinos se sienten bien con respecto a sus contribuciones y a relaciones con sus compañeros. Su opinión poco positiva sobre su empresa y la cultura de esta modera los niveles de compromiso generales.*

¿Está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones? (% sí)

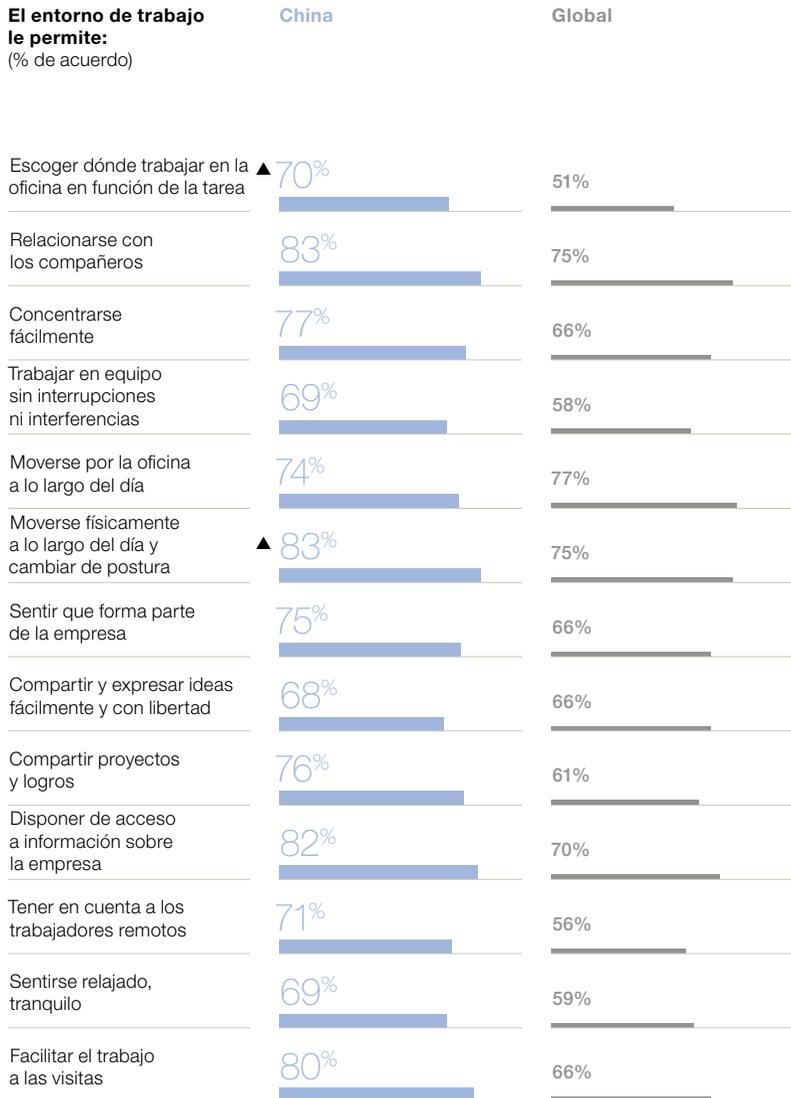


Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-CN

© **A destacar:** *La opinión de los trabajadores chinos sobre su entorno de trabajo está por encima de la media mundial. Los trabajadores chinos tienen mayor capacidad para elegir dónde trabajar dentro de su entorno de trabajo que los trabajadores de otros países.*



▲ Puntuación más alta del estudio

Francia

FR



Francia

FR



Participantes

824

Género

46%	54%
Hombre	Mujer

Edad

28%	28%	29%	15%
18-34	35-44	45-54	55+

Puesto

10%	25%
Director senior	Responsable
31%	34%
Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas

▼ Puntuación más baja del estudio

El espacio de trabajo en Francia

En Francia, las organizaciones disponen principalmente de oficinas tradicionales, donde la mitad de los espacios de trabajo consisten exclusivamente de despachos individuales y la otra mitad consiste de una mezcla de espacios abiertos y despachos individuales.

Al contrario que otros de sus vecinos de Europa Occidental, como Bélgica, Reino Unido o los Países Bajos, menos de la cuarta parte trabaja en un espacio totalmente abierto. Estos patrones podrían estar variando ahora que el número de trabajadores nómadas de Francia es ligeramente superior al de la media mundial.

FR

Clave© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

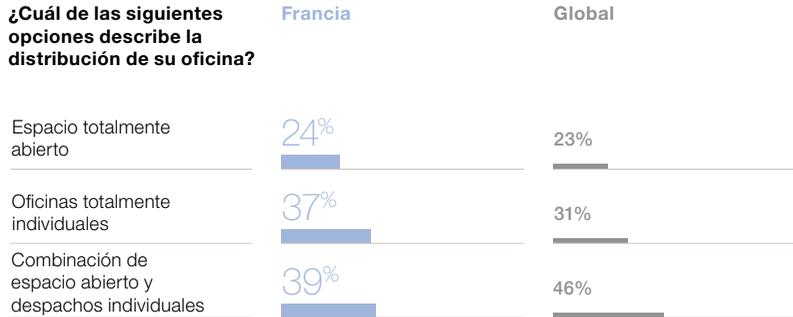
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-FR

- © **A destacar:**
En Francia la mayoría de los trabajadores trabaja en despachos privados individuales o compartidos.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

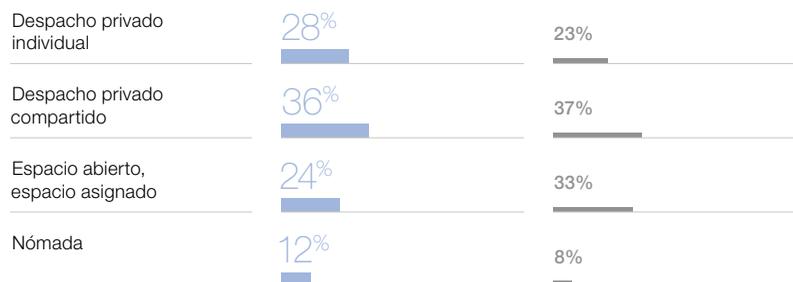


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-FR

- © **A destacar:**
El número de trabajadores nómadas está por encima de la media mundial, como en Bélgica y los Países Bajos.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

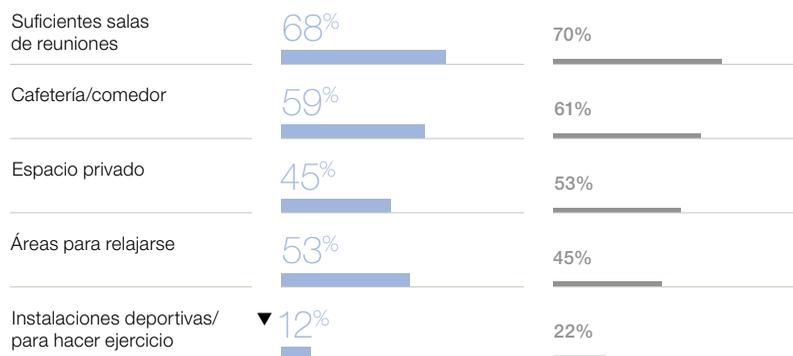


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-FR

- © **A destacar:**
Las organizaciones francesas hacen hincapié en disponer de espacios donde relajarse, mientras que otros espacios compartidos son menos comunes.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-FR

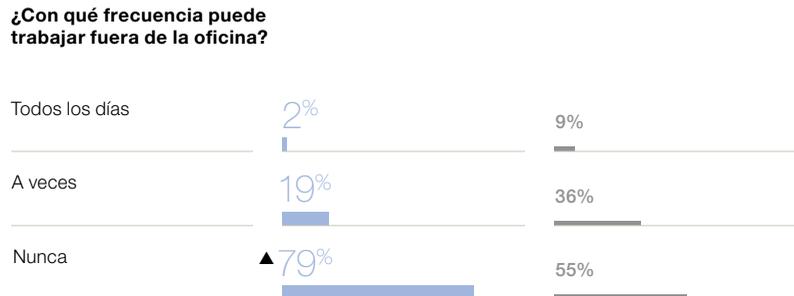
- © **A destacar:**
Las empresas de Francia son de las menos propensas a proporcionar portátiles o teléfonos móviles a sus trabajadores. Esto tiende a reforzar comportamientos tradicionales dentro de su cultura.



Trabajo remoto

FIGURA 5-FR

- © **A destacar:**
Francia es el país donde menos trabajadores hacen su trabajo fuera de la oficina. Esto refleja la importancia de separar la vida laboral de la personal en la cultura francesa.



- ▲ Puntuación más alta del estudio
 ▼ Puntuación más baja del estudio

Cómo se sienten los trabajadores

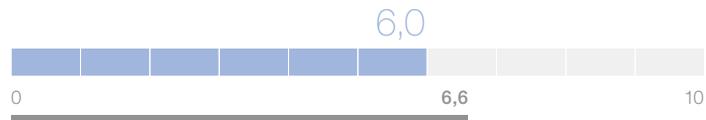
Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-FR

⊙ **A destacar:**

Los trabajadores franceses son los que peor valoran la calidad de vida en el trabajo de todos los países que participaron en este estudio. Tanto el entorno del espacio de trabajo como la cultura de la empresa recibieron duras críticas.

En una escala del 1 al 10, ¿cómo valoraría la calidad de vida de su trabajo?

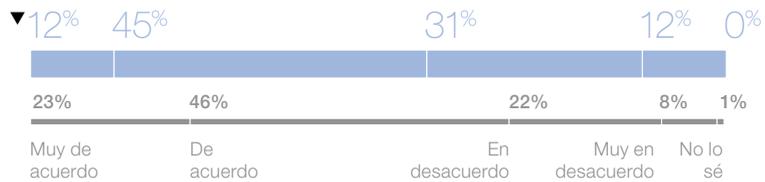


Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-FR

¿Le gusta su entorno de trabajo?
(% de acuerdo)



Percepción de la cultura de empresa

FIGURA 8-FR

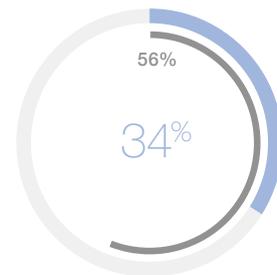
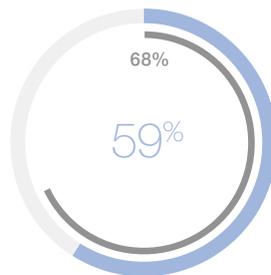
⊙ **A destacar:**

Los indicadores de cómo valoran las empresas francesas a sus trabajadores tienen los valores más bajos de este estudio.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Fomenta el trabajo colaborativo y en equipo

Agradece y valora a sus trabajadores



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales

▼ Puntuación más baja del estudio

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Con puntuaciones bajas en muchos aspectos del trabajo, no es ninguna sorpresa que en Francia los niveles de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo sean bajos. De hecho, Francia tiene el mayor número de trabajadores no comprometidos de todos los países que participaron en este estudio, con un alarmante índice del 54%. Dado que solo el 5% de los trabajadores están muy comprometidos, es muy difícil para ellos compensar a la mayoría de trabajadores no comprometidos o neutrales.

Los trabajadores franceses puntúan a sus organizaciones por debajo de la media en todas las métricas de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo ([Figura 11-FR](#)). Otorgaron puntuaciones especialmente bajas a la posibilidad de elegir en qué zona de la oficina trabajar en función de la tarea que tengan que realizar. Otros datos preocupantes son aquellos que reflejan que los trabajadores no se sienten conectados con sus compañeros de trabajo, que no valoran la cultura de la empresa y que no están de acuerdo con la estrategia ni con la dirección de esta. Son los más propensos a describir sus espacios de trabajo como «impersonales» ([Apéndice L](#)).

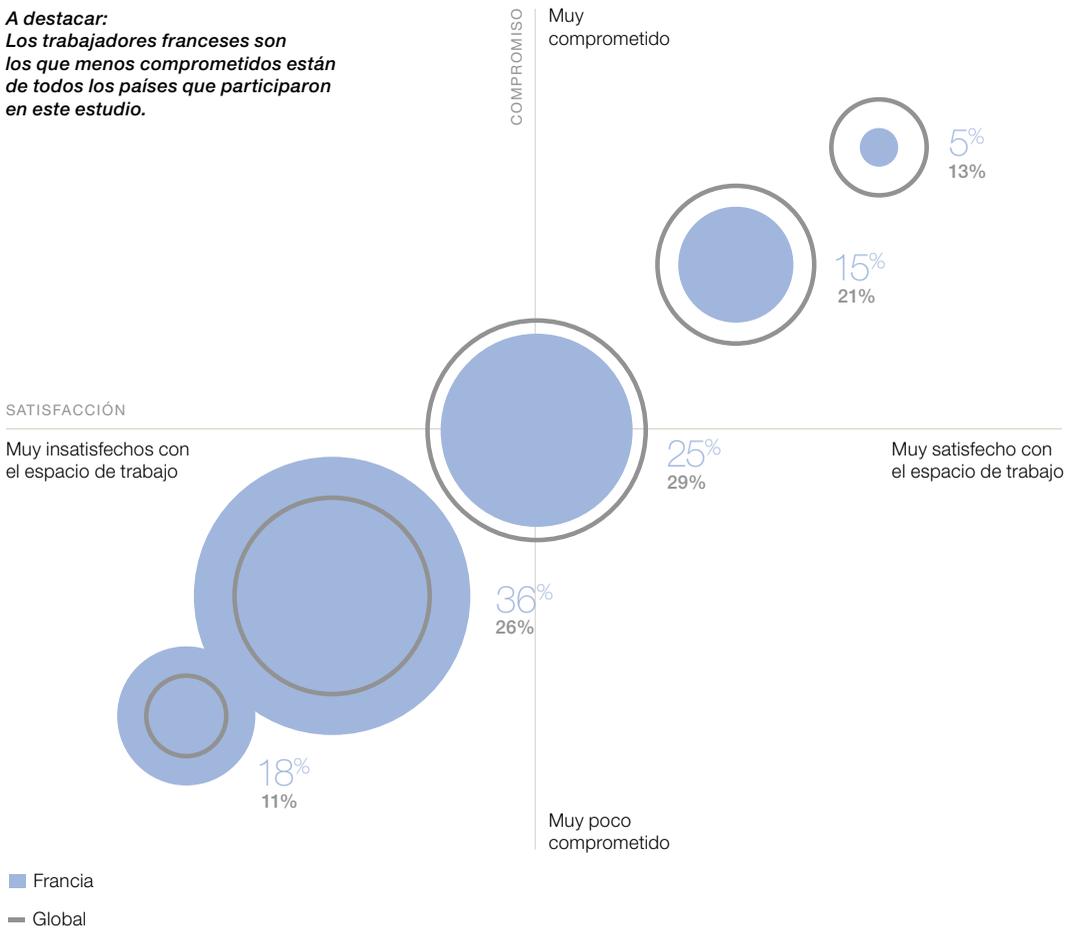
Las empresas francesas tienen ante sus ojos la oportunidad de mejorar el grado de compromiso y que deberían considerar el implantar estrategias que ayuden a sus trabajadores a sentir un mayor grado de control en relación con su espacio de trabajo físico y con la experiencia en el trabajo en líneas generales. Proporcionar a los trabajadores entornos más diversos y permitirles elegir los espacios que más les convengan para trabajar puede ser una estrategia viable. Las organizaciones francesas deberían diseñar áreas donde las personas puedan reunirse de manera informal, relacionarse y mejorar su relación con la empresa.

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-FR

© **A destacar:**
Los trabajadores franceses son los que menos comprometidos están de todos los países que participaron en este estudio.



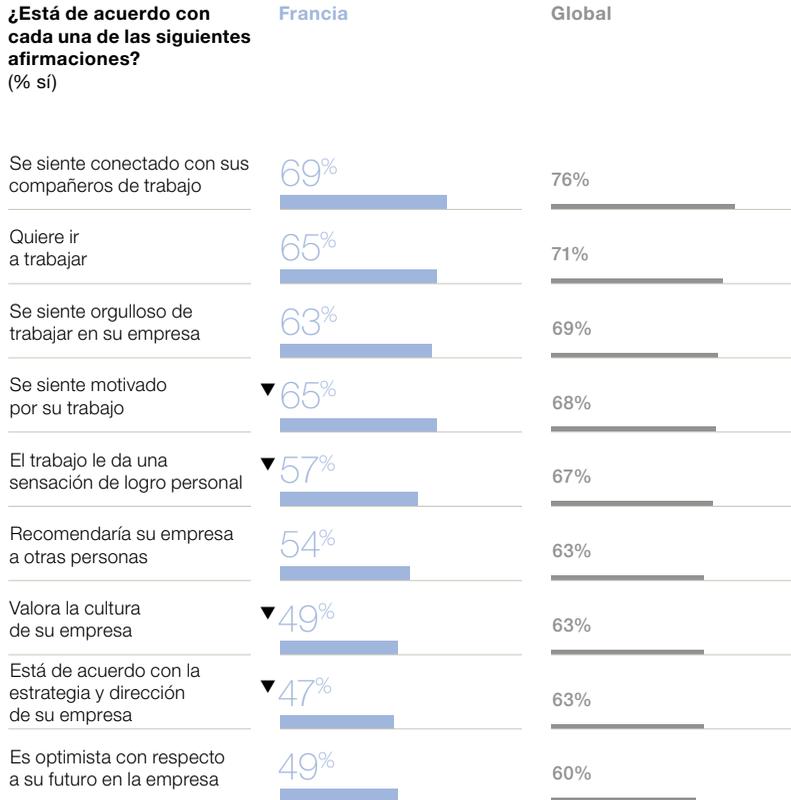
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-FR

© **A destacar:** Los trabajadores franceses obtienen puntuaciones inferiores a las medias globales en todas las métricas relativas al grado de compromiso.



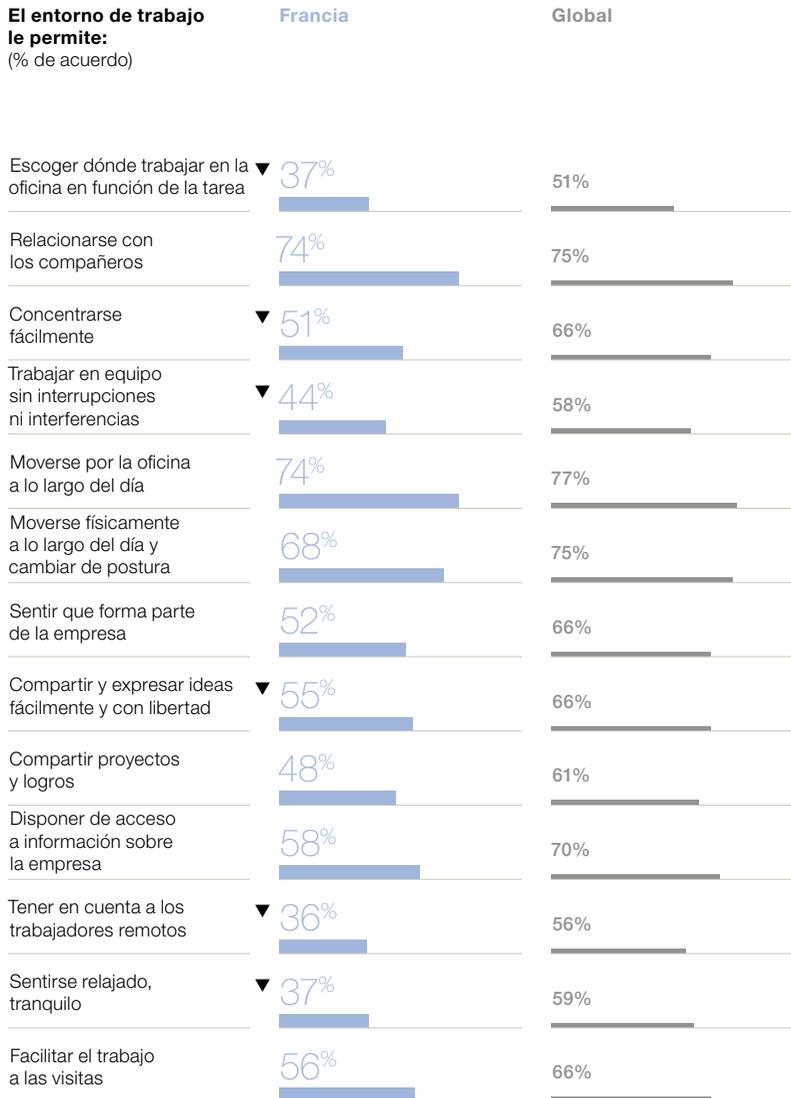
▼ Puntuación más baja del estudio

Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-FR

© **A destacar:** Los trabajadores franceses creen que no tienen control sobre aspectos clave de su experiencia en el trabajo y sus niveles de estrés son altos.

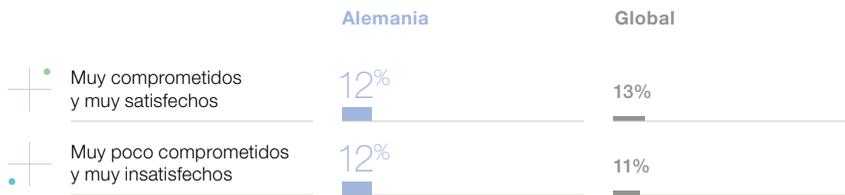


▼ Puntuación más baja del estudio

Alemania

DE

Alemania



Participantes	803			
Género	44%	56%		
	Hombre	Mujer		
Edad	32%	26%	28%	14%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	5%	30%		
	Director senior	Responsable		
	21%	44%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

DE

El espacio de trabajo en Alemania

Los despachos privados dominan el paisaje de espacios de trabajo de Alemania. Esta forma de diseño de oficina tiene unas raíces culturales profundas y los entornos de trabajo abiertos son, como era de esperar, mucho menos comunes. La mayoría de las personas ocupan despachos privados compartidos, que dan cabida a pequeños grupos de trabajadores en un mismo espacio cerrado. Solo el 18% de los trabajadores dispone de espacios asignados en una oficina abierta y una pequeña minoría son trabajadores nómadas, que pueden trabajar en una variedad de espacios y no tienen un puesto asignado.

En general, las superficies se destinan principalmente a espacios de trabajo individuales y a salas para reuniones, mientras que una menor cantidad de espacio se dedica a la creación de áreas donde los trabajadores puedan disfrutar de privacidad, relajarse o hacer ejercicio. Los edificios y los espacios de trabajo de Alemania están diseñados para ofrecer un amplio acceso a la luz natural a la mayoría de los trabajadores ([Apéndice D](#)).

DE

Clave© **A destacar**

▲ Puntuación más alta del estudio

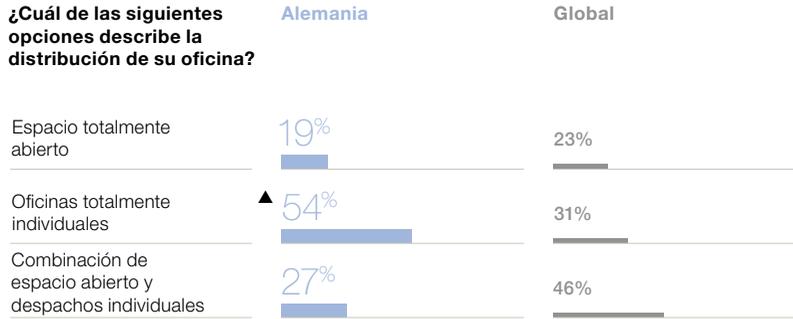
▼ Puntuación más baja del estudio

El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-DE

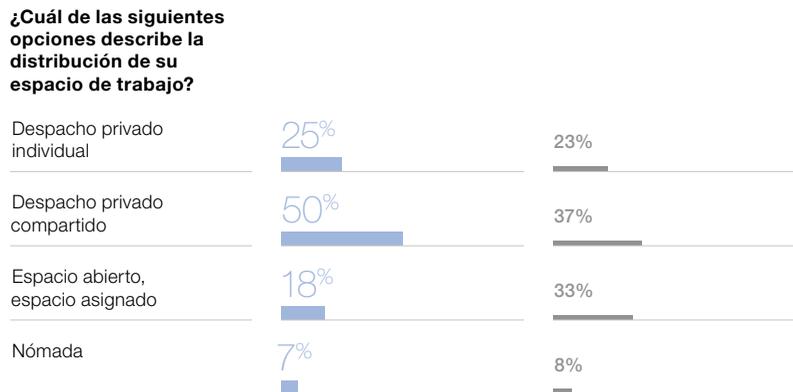
● **A destacar:** Alemania es el país del estudio con el número más alto de despachos individuales.



Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-DE

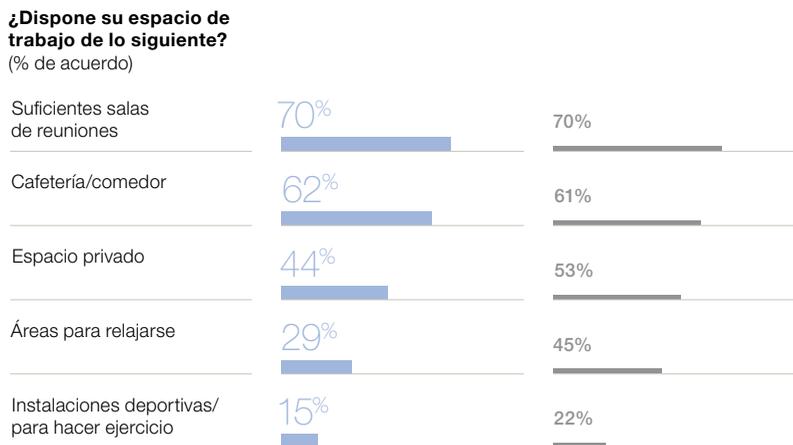
● **A destacar:** Cerca de tres cuartas partes de los trabajadores alemanes tienen despachos individuales o compartidos asignados.



Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-DE

● **A destacar:** Los trabajadores alemanes afirman que tienen menos acceso que la media global a espacios alternativos para privacidad, relajarse o hacer ejercicio.



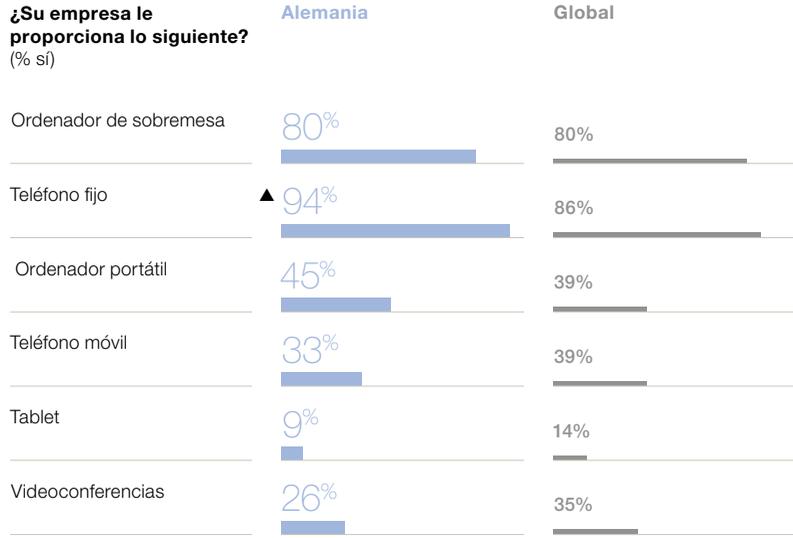
▲ Puntuación más alta del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-DE

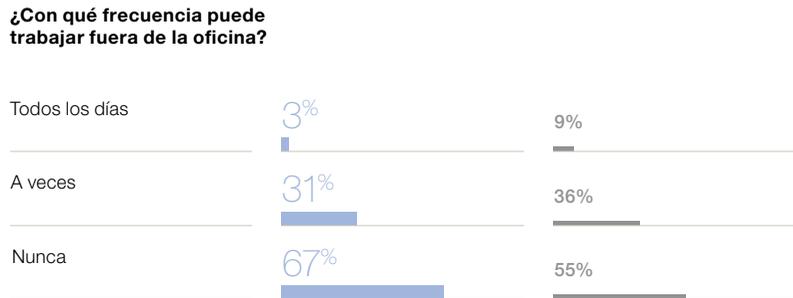
© **A destacar:** La mayoría de los trabajadores alemanes utilizan tecnologías fijas, pero obtienen una puntuación superior a la media global en cuanto al uso de portátiles proporcionados por la empresa, lo que les permite elegir el espacio de trabajo entre varias opciones. Un menor uso de teléfonos móviles podría, no obstante, limitar la flexibilidad de los trabajadores.



Trabajo remoto

FIGURA 5-DE

© **A destacar:** Alemania ocupa el tercer puesto en número de trabajadores que nunca trabajan fuera de la oficina.



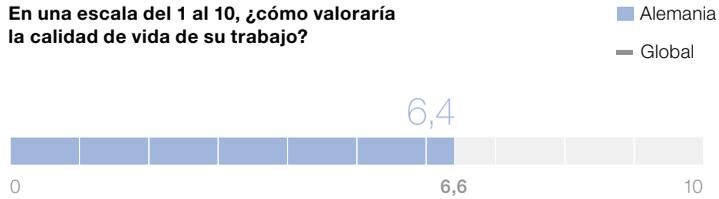
▲ Puntuación más alta del estudio

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-DE

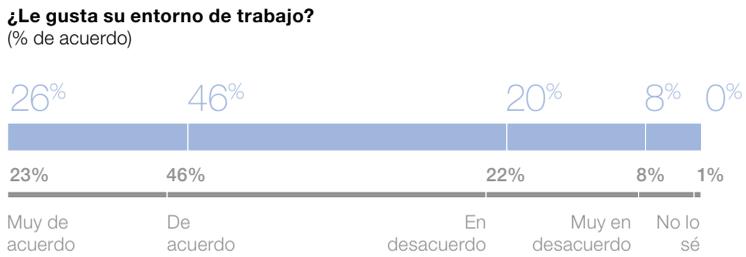
© **A destacar:** Los trabajadores alemanes creen que su calidad de vida en el trabajo es baja, otorgándole el 3er peor puesto de los países que participaron en el estudio.



Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-DE



Percepción de la cultura de empresa

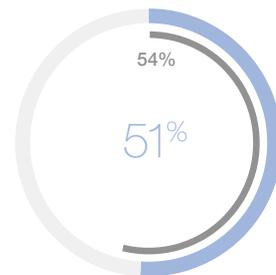
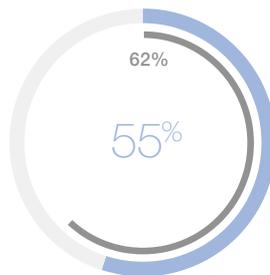
FIGURA 8-DE

© **A destacar:** Las empresas alemanas reciben de sus trabajadores puntuaciones algo inferiores a la media en lo relativo a la creación de culturas que mejoren su grado de compromiso. Solo cerca de la mitad de los trabajadores cree que su empresa se preocupa realmente por su bienestar o les anima a tomar la iniciativa.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Le anima a tomar la iniciativa

Se interesa realmente en el bienestar de sus trabajadores



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Los trabajadores alemanes son los más comprometidos y satisfechos de todos los países de Europa. Sin embargo, valoran su experiencia en el espacio de trabajo ligeramente por debajo de la media global, especialmente cuando se les preguntó si su espacio de trabajo les parecía «distendido o relajante» y si podían elegir dónde trabajar en función de la tarea que tuviesen que llevar a cabo.

Los alemanes obtuvieron el 5º puesto (junto con Canadá) en lo relativo al número de trabajadores a los que les gusta su oficina. Esto podría verse afectado por el hecho de que la mayoría de alemanes trabajan en despachos individuales o compartidos, lo que les permite concentrarse más fácilmente, personalizar su espacio de trabajo y tener más control sobre su entorno ([consulte el Apéndice D](#)).

El índice de trabajadores alemanes que describe sus espacios de trabajo como «cordiales» es superior a la media global ([consulte el Apéndice L](#)). Y, sin embargo, a pesar de mostrar unos sentimientos generalmente positivos, el índice de trabajadores alemanes que

describe sus espacios de trabajo como «estresantes», «limitadores» e «impersonales» es superior a la media, mientras que el porcentaje de alemanes que los describe como «relajantes», «innovadores» o «estimulantes» es inferior ([consulte el Apéndice L](#)).

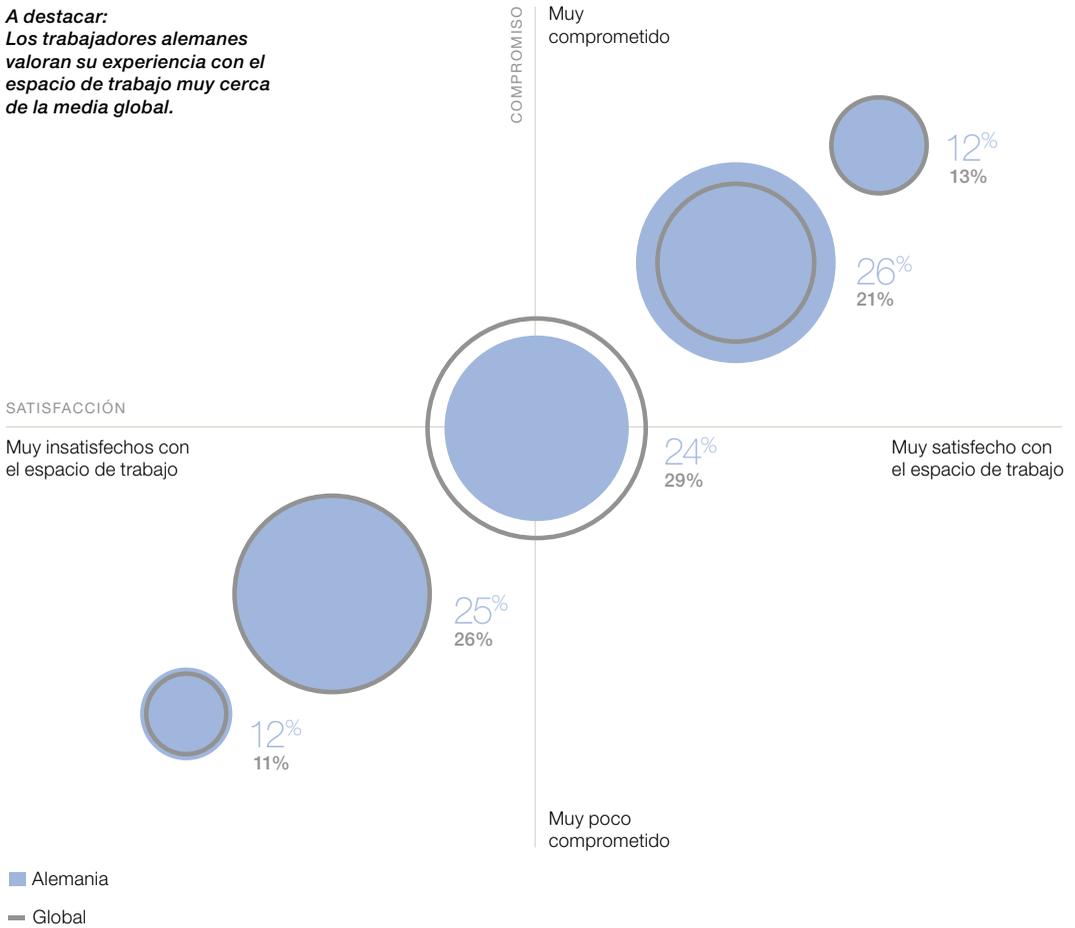
Para aumentar los niveles de compromiso en Alemania, los empresarios deben considerar formas de crear un rango más diverso de espacios desde el que los trabajadores puedan elegir para trabajar e implementar una estrategia tecnológica que respalde dicho comportamiento. Los trabajadores alemanes valoran su capacidad para elegir dónde trabajar y acceder a espacios privados por debajo de la media global. Esto podría indicar que la mayoría de los trabajadores que trabajan en despachos privados compartidos creen que no disponen de opciones adecuadas para disfrutar de privacidad. Proporcionar a los trabajadores más espacios para que elijan dónde quieren trabajar puede aumentar su control sobre la experiencia de trabajo, lo que ayuda a mejorar su grado de compromiso.

» **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-DE

© **A destacar:**
Los trabajadores alemanes valoran su experiencia con el espacio de trabajo muy cerca de la media global.



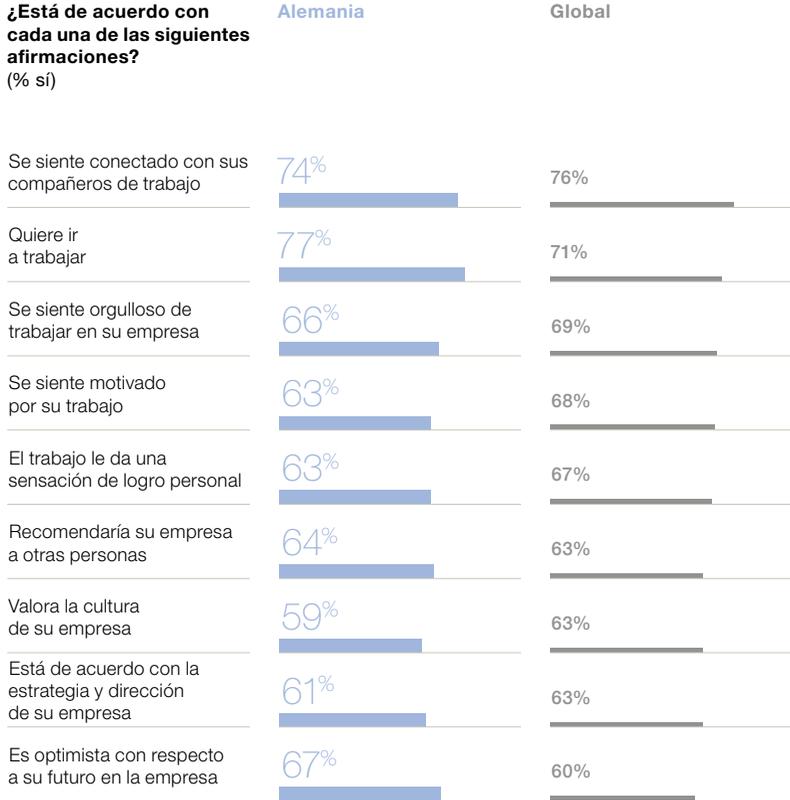
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-DE

© **A destacar:** Aunque los alemanes dicen que tienen ganas de ir a trabajar, puntúan por debajo de la media cuando se les pregunta si su trabajo les motiva, si se sienten realizados con su trabajo o en qué medida valoran la cultura de su empresa.



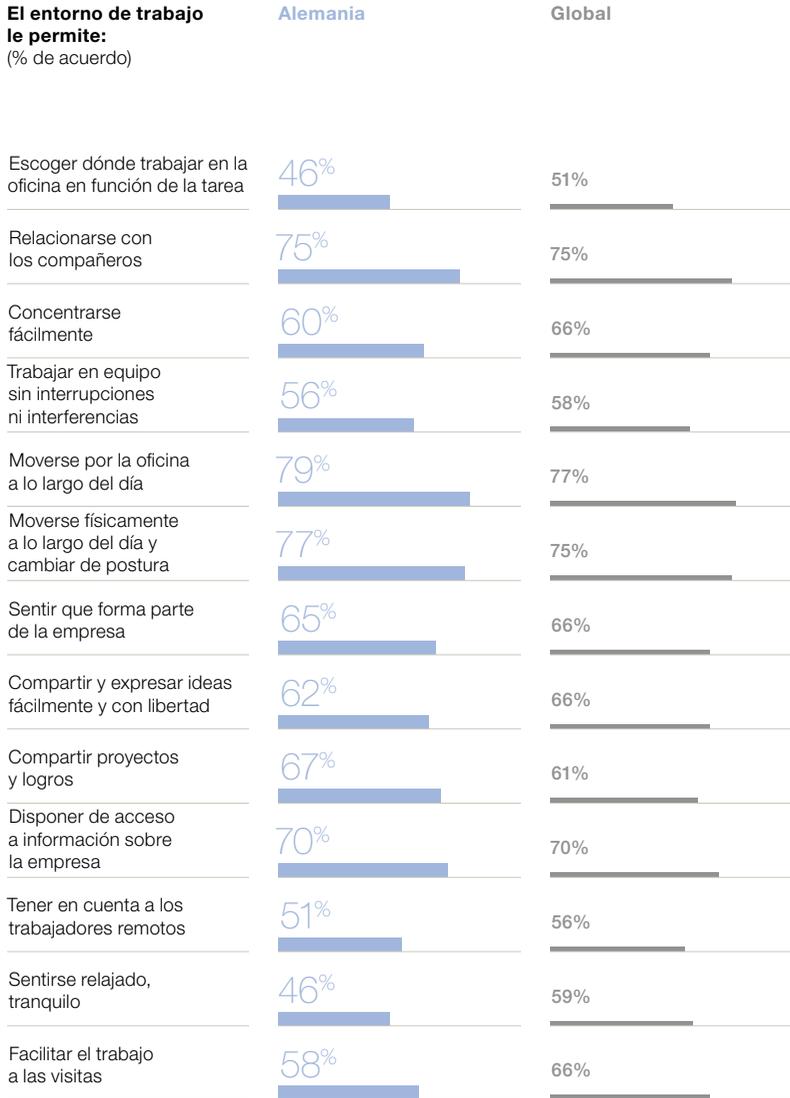
DE

Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-DE

© **A destacar:** Los trabajadores alemanes puntúan por debajo de la media global en casi todas las métricas sobre satisfacción en relación con las oficinas.



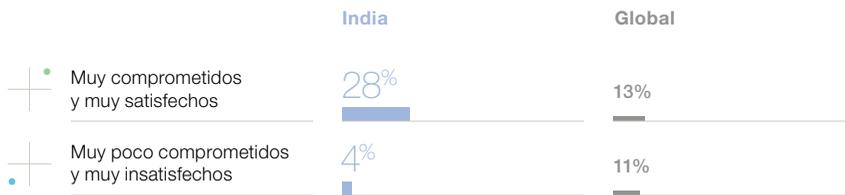
DE

INDIA

India

IN

India



Participantes	802			
Género	67%	33%		
	Hombre	Mujer		
Edad	48%	32%	14%	6%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	18%		53%	
	Director senior		Responsable	
	19%		10%	
	Técnico/ asociado		Cara al público y agentes de servicio/ventas	

El espacio de trabajo en India

Los espacios de trabajo en la India tienden a ser despachos cerrados y privados donde trabajar de forma individual, combinados con espacios compartidos.

La mayoría de los entornos de trabajo son una mezcla de espacio abierto y despachos individuales (49%) y un gran número de ellos están formados únicamente por despachos privados (37%). Solo el 14% de las oficinas están configuradas como un espacio totalmente abierto. Solo México, los Emiratos Árabes Unidos (EAU) y Arabia Saudí muestran valores más bajos. El 70% de los trabajadores de la India ocupa un despacho privado o un despacho privado compartido. Tener un espacio de trabajo propio, aunque sea pequeño y modesto, es culturalmente un indicador de pertenencia e importancia, lo que podría explicar el alto grado de satisfacción generalizado con respecto al espacio de trabajo.

Para estos trabajadores, que viven en uno de los países con mayor densidad de población del mundo, el espacio de trabajo puede a menudo parecer un refugio ante la saturación diaria en casa y en la calle. De hecho, el 73% de los indios afirma que sus entornos de trabajo les permiten sentirse relajados y en calma, muy por encima de la mayoría del resto de países ([Apéndice L](#)).

Los espacios de trabajo de la India disponen de zonas auxiliares como salas para reuniones, cafeterías o comedores. Los trabajadores de la India también tienen el mayor porcentaje de áreas para hacer deporte o ejercicio (43% frente a la media global del 22%).

La India es notable por la percepción extremadamente positiva de sus trabajadores con respecto al espacio de trabajo. Aunque puede que los espacios en los que trabajan las personas no sean mejores que las oficinas de otros países, las expectativas de los trabajadores indios probablemente sean menores debido a sus relativamente modestas condiciones de vida.

Clave

© A destacar

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

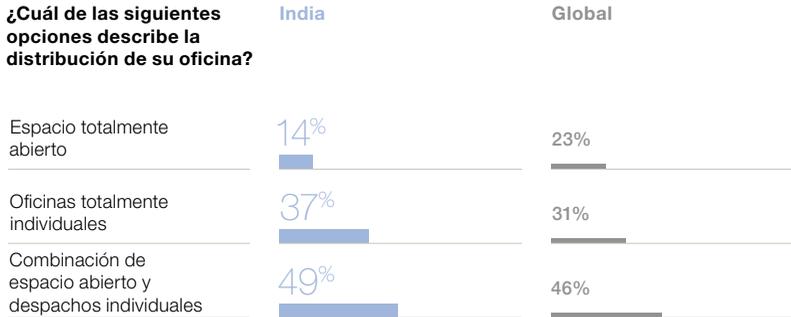
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-IN

- © **A destacar:** La mayoría de las oficinas de la India están compuestas por espacios cerrados y puestos de trabajo en zonas abiertas.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

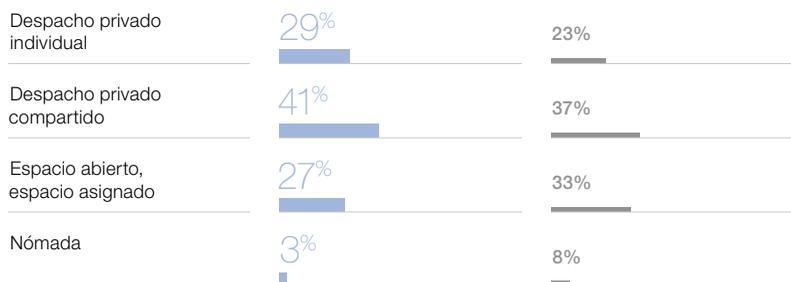


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-IN

- © **A destacar:** Los despachos individuales y privados compartidos son más comunes en la India que los espacios de trabajo abiertos o el nómada.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

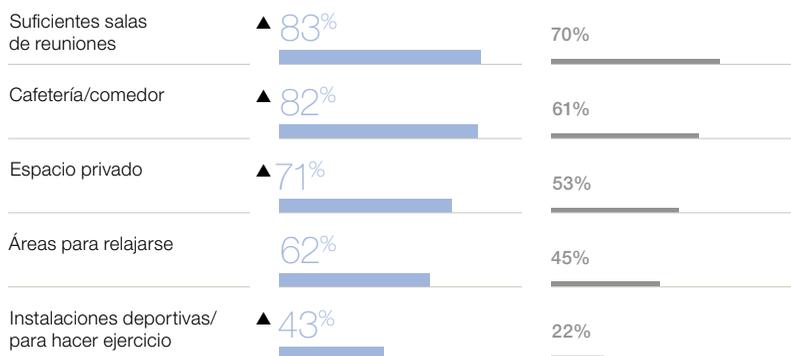


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-IN

- © **A destacar:** Los trabajadores indios puntúan alto el rango de espacios que ofrecen sus empresas.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



▲ Puntuación más alta del estudio

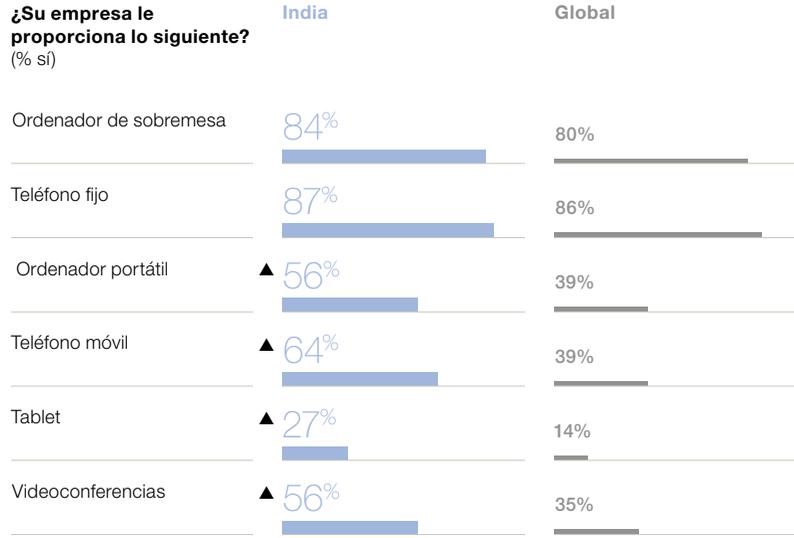
Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-IN

- © **A destacar:**
El número de dispositivos móviles proporcionados por las empresas es el más alto de los países que han participado en este estudio.

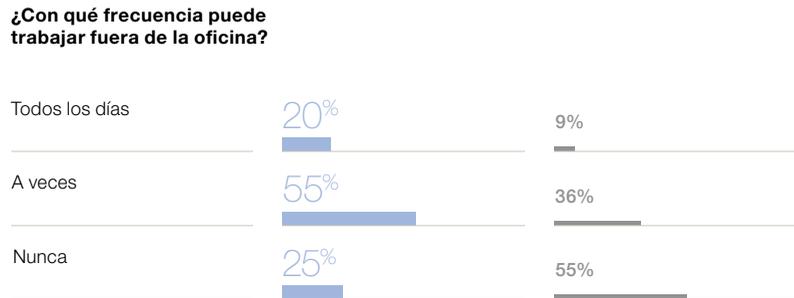
Un uso mayor de tecnologías móviles puede permitir a las personas trabajar en un rango diverso de espacios si la organización los proporciona.



Trabajo remoto

FIGURA 5-IN

- © **A destacar:**
Los trabajadores de la India afirman que trabajan de forma remota más a menudo que sus homólogos de otros países.



▲ Puntuación más alta del estudio

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

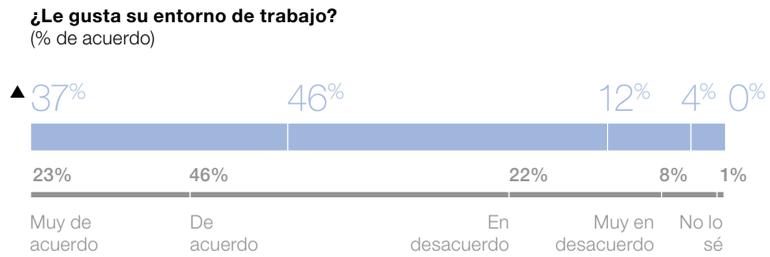
FIGURA 6-IN

● **A destacar:** Los trabajadores de la India valoran su calidad de vida en el trabajo de forma excepcionalmente alta. Solo los trabajadores mexicanos obtuvieron puntuaciones más altas en este importante atributo.



Percepción del entorno de trabajo

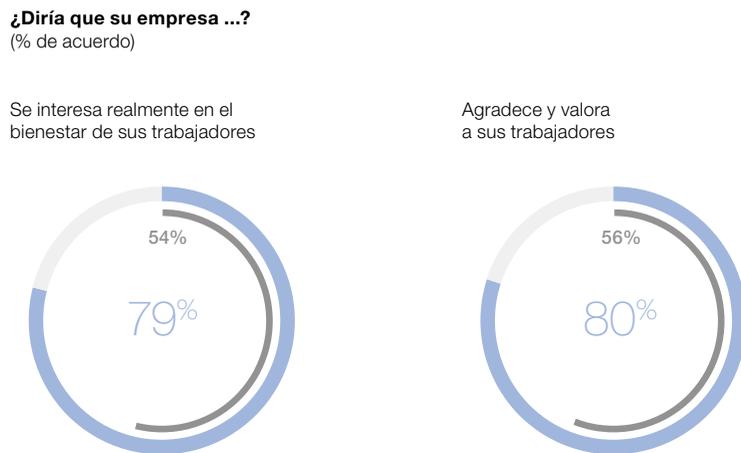
FIGURA 7-IN



Percepción de la cultura de empresa

FIGURA 8-IN

● **A destacar:** Los trabajadores de la India valoran bastante por encima de la media global a sus organizaciones en todos los aspectos de la cultura de empresa (consulte el Apéndice J).



Consulte el Apéndice J para ver todas las métricas culturales.

▲ Puntuación más alta del estudio

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Los indios se encuentran en lo más alto en cuanto al grado de compromiso y satisfacción de entre todos los países que participaron en este estudio. Van con ilusión al trabajo, valoran la cultura de su empresa y se sienten conectados con sus compañeros de trabajo. Asimismo, describen sus oficinas como innovadoras. No obstante, uno de los aspectos a mejorar es la capacidad de los trabajadores para moverse fácilmente por su espacio de trabajo a lo largo del día.

Estos sentimientos generalmente positivos podrían reflejar pasión en lo relativo a las oportunidades de que disponen los trabajadores como parte de una economía en desarrollo. En el mercado laboral fluido y altamente competitivo de India, proporcionar un espacio de trabajo atractivo es una estrategia muy eficaz para atraer, retener y motivar a los mejores trabajadores del mercado, que pueden hacer avanzar a cualquier organización.

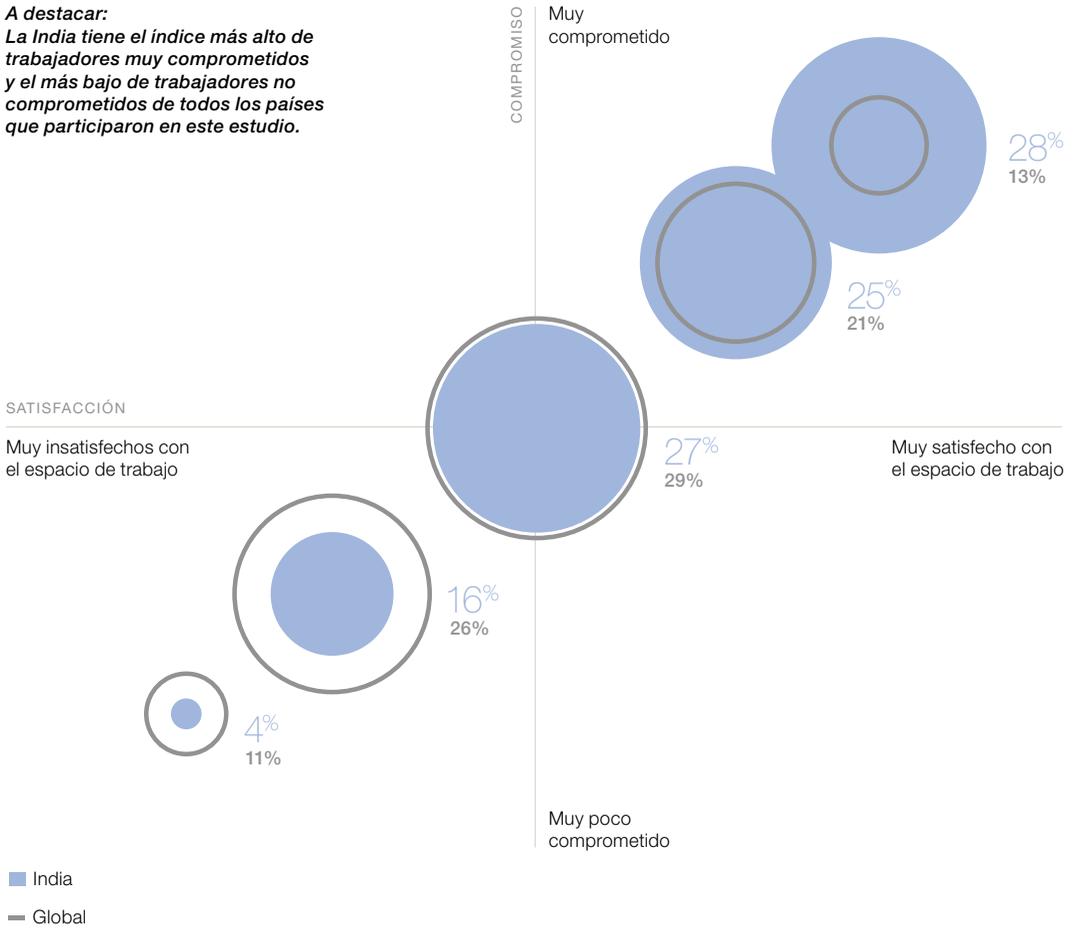
Con esto en mente, las empresas que quieren competir a escala global pueden aprovechar su espacio de trabajo para fomentar nuevos comportamientos de los trabajadores con el fin de reforzar su cultura organizacional y de marca. La investigación basada en la observación de Steelcase llevada a cabo en la India sugiere que los trabajadores están buscando maneras de lograr mayores niveles de privacidad y formas más ágiles de colaborar con uno o dos cerca de su espacio de trabajo o con grupos de mayor envergadura en entornos informales. Incluso en espacios de trabajo compactos, las organizaciones deben intentar encontrar maneras de proporcionar un rango más variado de espacios para proporcionar a sus trabajadores un mayor número de opciones y un mayor control. A cambio, esto puede convertirse en una ventaja competitiva para la empresa.

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-IN

© **A destacar:**
La India tiene el índice más alto de trabajadores muy comprometidos y el más bajo de trabajadores no comprometidos de todos los países que participaron en este estudio.



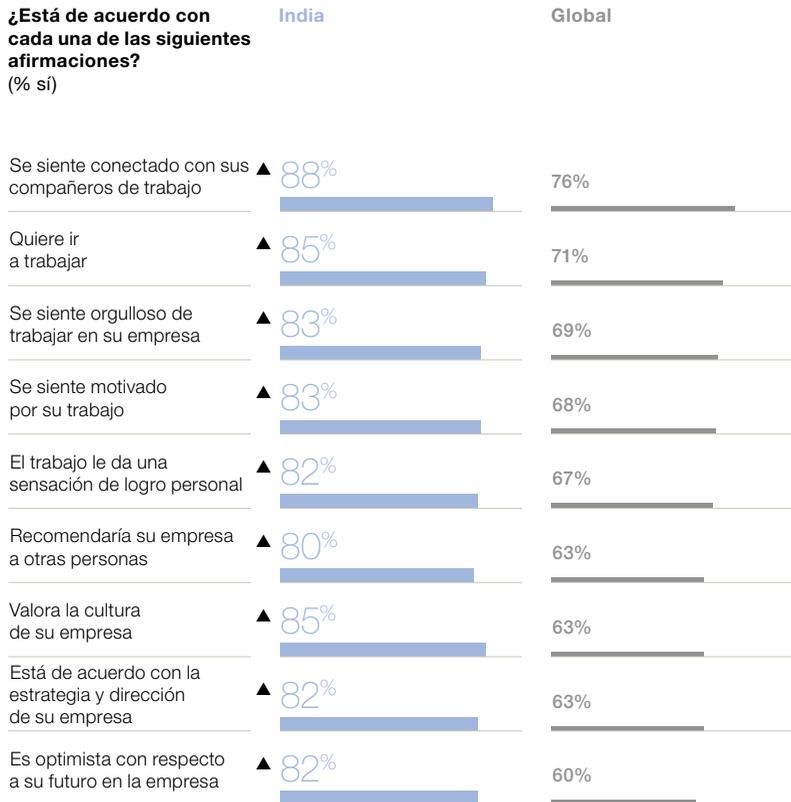
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-IN

© **A destacar:** Los trabajadores de la India obtienen las mejores puntuaciones de todos los países que han participado en el estudio en todas las métricas relacionadas con el compromiso, muy por encima de las medias globales.



▲ Puntuación más alta del estudio

Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-IN

© **A destacar:** Los trabajadores de la India puntúan bastante por encima de las medias globales en todas las métricas relativas a la satisfacción con el espacio de trabajo salvo en la relacionada con la capacidad para moverse por los distintos espacios a lo largo de la jornada.



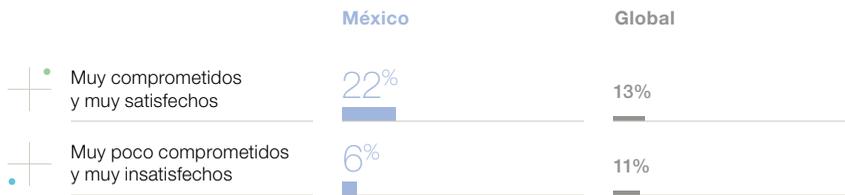
▲ Puntuación más alta del estudio

MÉXICO

México

MX

México



MX

Participantes	796			
Género	52%	48%		
	Hombre	Mujer		
Edad	48%	30%	16%	6%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	6%	15%		
	Director senior	Responsable		
	29%	50%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

El espacio de trabajo en México

El espacio de trabajo en México es por lo general una mezcla entre espacios abiertos y despachos. Solo el 10% de las organizaciones ha adoptado entornos de trabajo basados únicamente en espacios abiertos ([consulte la figura 1-MX](#)), lo cual se encuentra bastante por debajo de la media global. La mayoría de los trabajadores comparte un despacho privado o tiene un espacio asignado en entornos abiertos. Además, la adopción de estilos móviles de trabajo es baja. La jerarquía es una parte importante de la cultura de trabajo, pero solo el 20% de los trabajadores ocupan despachos privados, ligeramente por debajo de las medias globales, lo que podría ser señal del inicio de un cambio.

El porcentaje de oficinas de México que proporcionan espacios compartidos, como espacios para relajarse y salas para reuniones, es muy inferior a la media global. Aunque la opinión general sobre el espacio de trabajo es en su mayor parte positiva, los trabajadores no están tan entusiasmados sobre su espacio de trabajo individual, valorando el mobiliario de su oficina y el tamaño de su espacio de trabajo por debajo de la media global ([consulte el Apéndice K](#)). En México el número de trabajadores que cree que sus oficinas son estimulantes es mayor que la media. Asimismo, es menos probable que describan sus oficinas como impersonales ([consulte el Apéndice L](#)).

MX

Clave

© *A destacar*

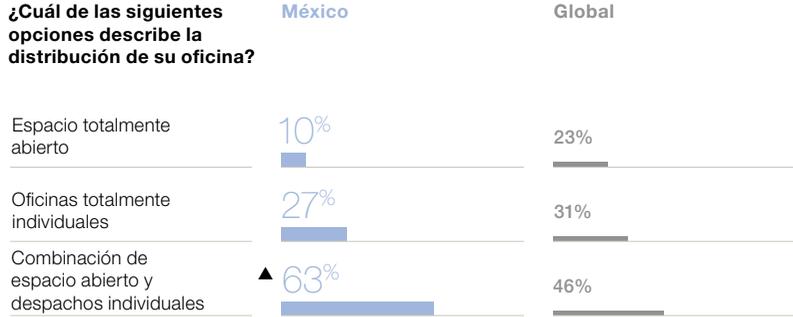
- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-MX

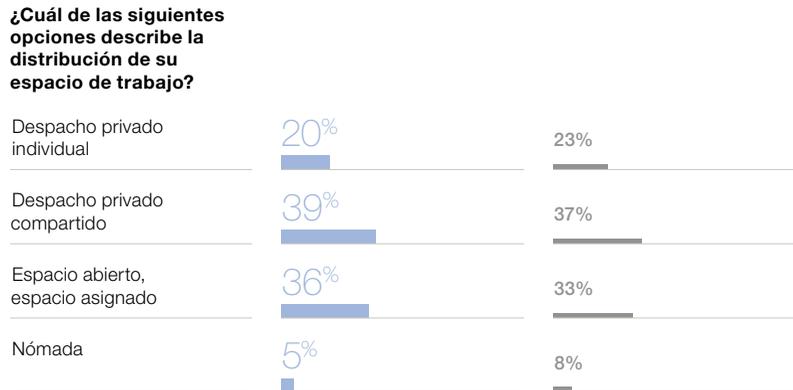
© **A destacar:** Los entornos de trabajo de México son principalmente una mezcla de espacios individuales y zonas abiertas.



Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-MX

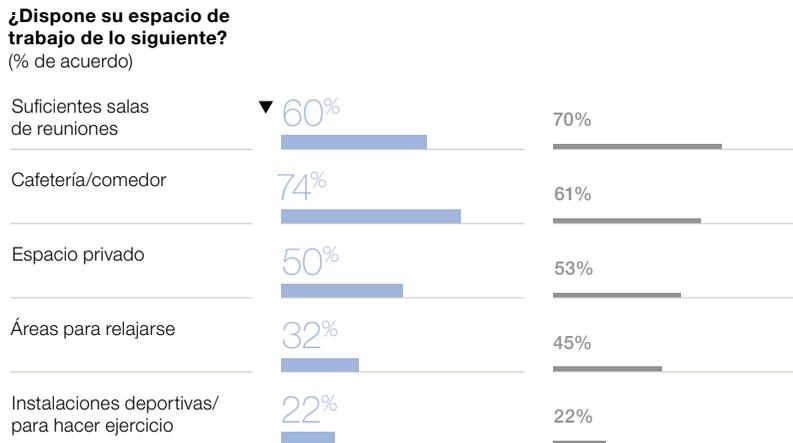
© **A destacar:** La mayoría de los mexicanos trabaja o bien en un despacho privado o bien en un despacho privado compartido.



Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-MX

© **A destacar:** Los trabajadores mexicanos son los que menos probabilidad tienen de disponer de suficientes espacios para reuniones. También están por debajo de la media global con respecto al acceso a espacios privados y a espacios para relajarse y descansar.



▲ Puntuación más alta del estudio

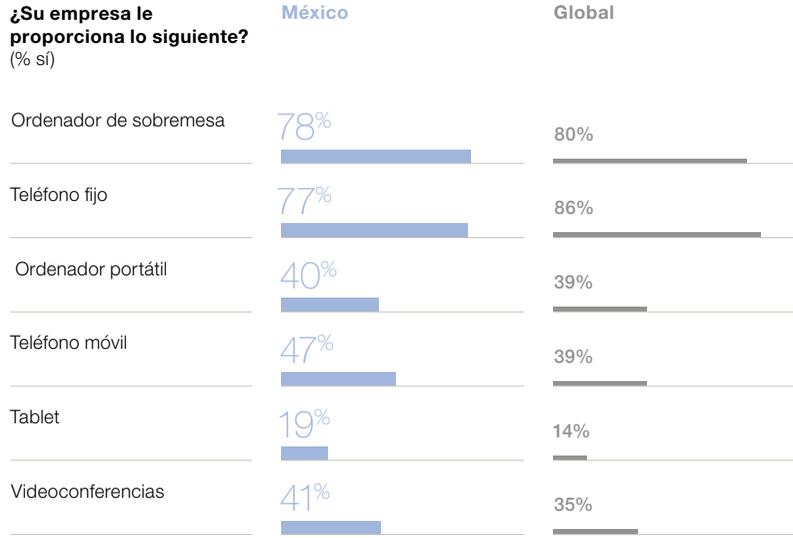
▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-MX

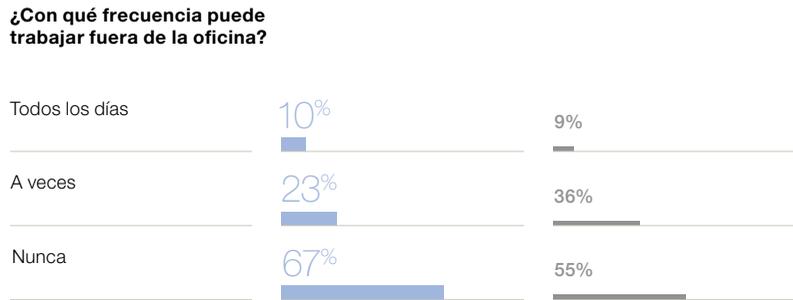
© **A destacar:** El uso de tecnologías móviles proporcionadas por la empresa en el espacio de trabajo es elevado y el acceso a equipamiento de videoconferencias está por encima de la media.



Trabajo remoto

FIGURA 5-MX

© **A destacar:** La mayoría de los mexicanos trabajan exclusivamente en la oficina. La cantidad de trabajadores que nunca trabaja de forma remota es la 4ª más alta del mundo (67%).



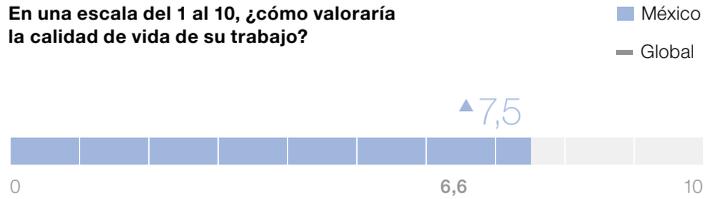
MX

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-MX

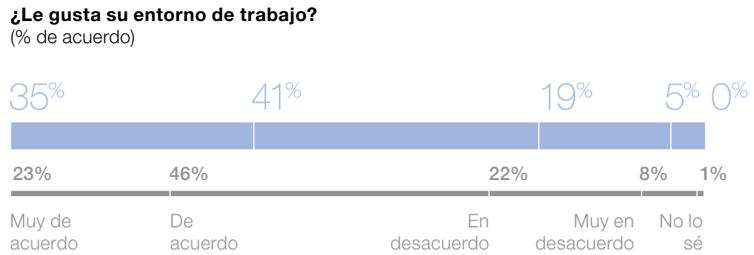
© **A destacar:** Los trabajadores mexicanos son los que más alto valoran su calidad de vida en la oficina de los 17 países del estudio.



Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-MX



Percepción de la cultura de empresa

FIGURA 8-MX

© **A destacar:** Los trabajadores mexicanos valoran altamente la forma en la que sus organizaciones les tratan, con algunas de las puntuaciones más altas del estudio.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Aprovecha al máximo su potencial

Se interesa realmente en el bienestar de sus trabajadores



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

▲ Puntuación más alta del estudio

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Los trabajadores mexicanos se encuentran entre los trabajadores más comprometidos del mundo. Sus puntuaciones en prácticamente todas las métricas relacionadas con el compromiso son mayores que las medias globales y están muy satisfechos con la experiencia en el espacio de trabajo. De hecho, solo la India tiene un mayor porcentaje de trabajadores muy comprometidos que México. En particular, el 81% de los trabajadores mexicanos indica que, por lo general, les apetece ir a trabajar y el 78% afirma que su trabajo les aporta una sensación de satisfacción personal. Con frecuencia describen sus espacios de trabajo como «estimulantes» ([consulte el Apéndice L](#)).

Con tantos sentimientos positivos que aprovechar, las organizaciones mexicanas deberían averiguar por qué los trabajadores no se sienten tan conectados con sus compañeros como la media global y por qué hay menos trabajadores que indiquen que su empresa fomenta el trabajo en equipo y la colaboración.

Los datos muestran que en México es menos abundante el número de empresas que disponen de suficientes espacios para reuniones, así como de otros espacios compartidos. Esto podría estar limitando la capacidad de los trabajadores para colaborar y establecer lazos de confianza con sus compañeros de trabajo. Ahora que la economía del país crece y las empresas compiten a escala mundial, es todavía más importante que los trabajadores puedan trabajar eficazmente en equipo. Las empresas deberían buscar formas de ofrecer un rango de espacios que fomenten los comportamientos colaborativos.

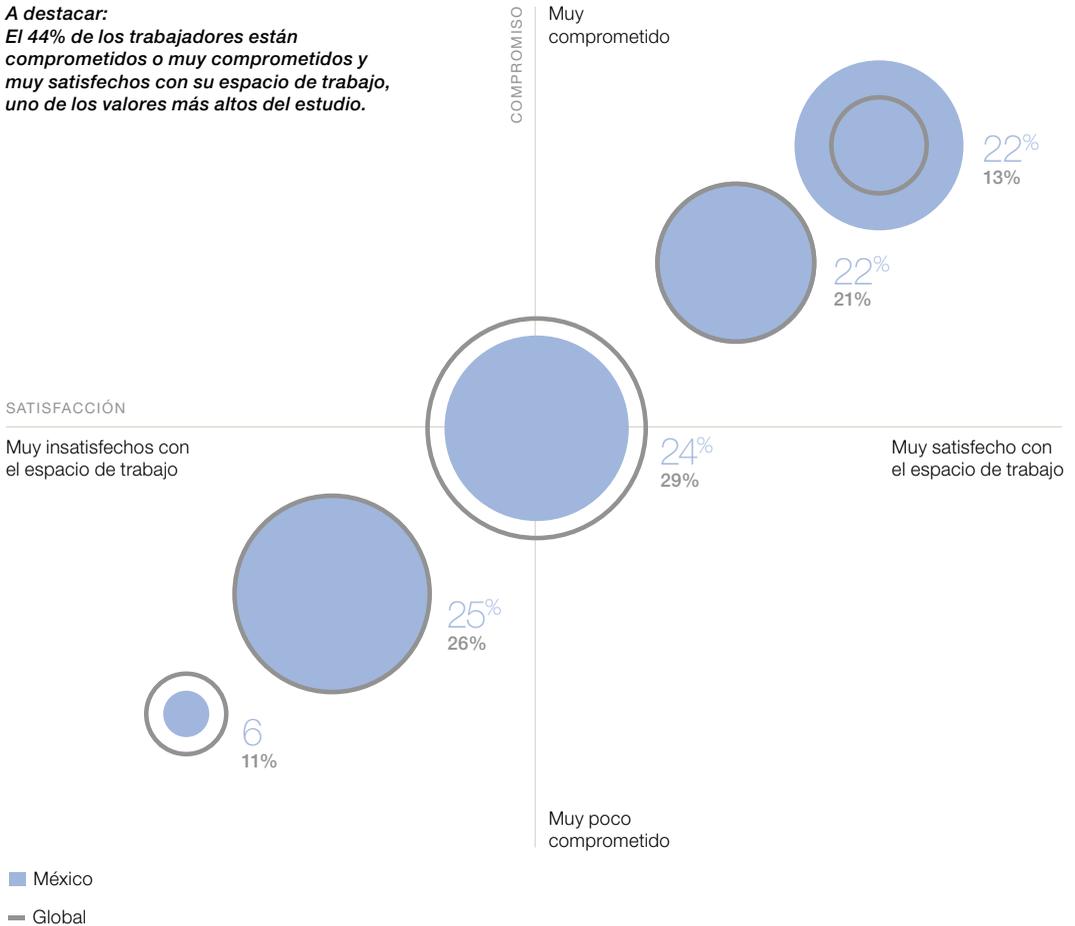
MX

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-MX

☉ **A destacar:**
El 44% de los trabajadores están comprometidos o muy comprometidos y muy satisfechos con su espacio de trabajo, uno de los valores más altos del estudio.



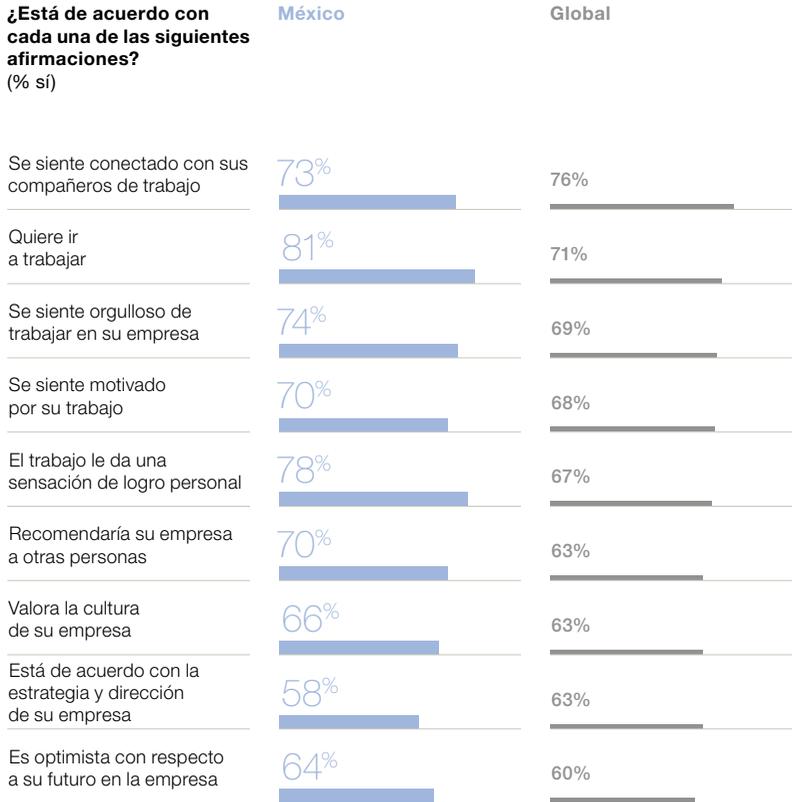
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-MX

© **A destacar:** Las puntuaciones de los trabajadores mexicanos en prácticamente todas las métricas relacionadas con el compromiso son mayores que la media global.



MX

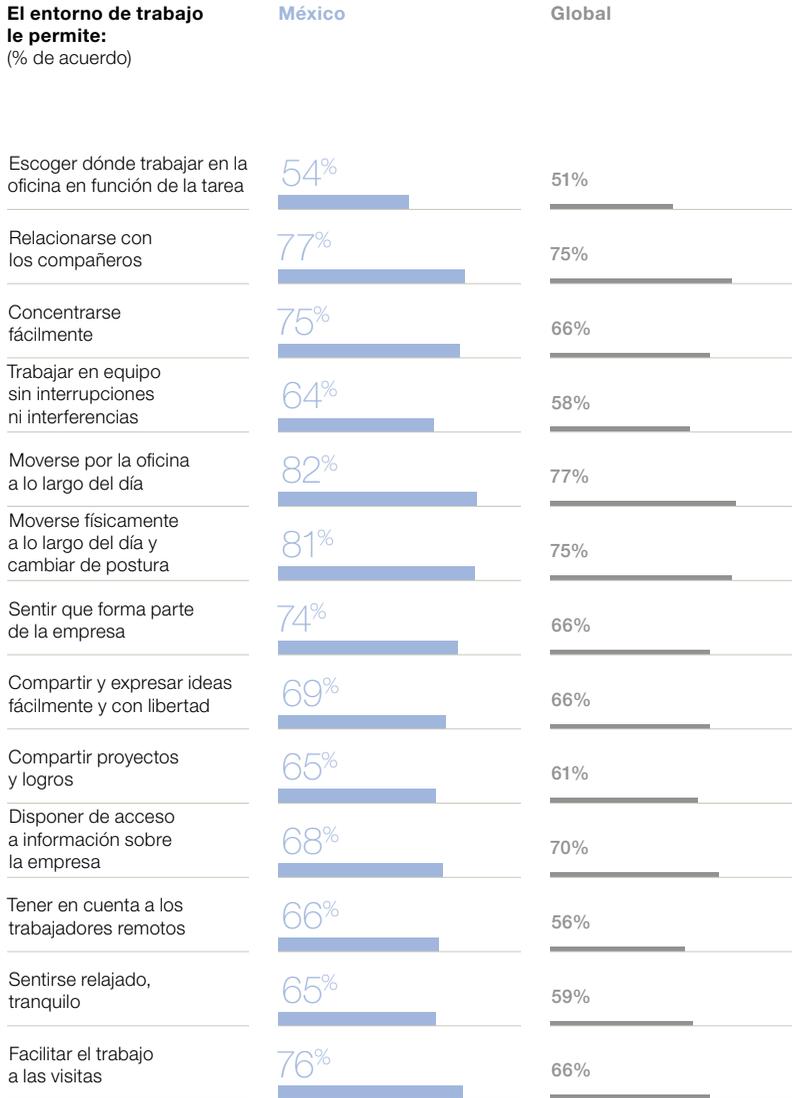
Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-MX

© **A destacar:** Por lo general, los trabajadores mexicanos están satisfechos con sus entornos de trabajo, puntuando por encima de la media en la mayoría de las métricas sobre satisfacción relacionadas con el espacio de trabajo.

El índice de trabajadores mexicanos que indica poder escoger dónde trabajar en la oficina en función de la tarea que realicen es superior a la media global.

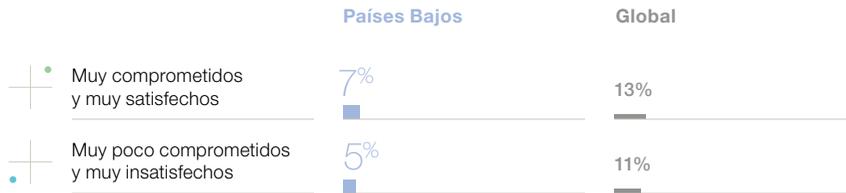


MX

Países Bajos

NL

Países Bajos



Participantes

407

Género

52% 48%
Hombre Mujer

Edad

25% 29% 31% 15%
18-34 35-44 45-54 55+

Puesto

9% 30%
Director senior Responsable
24% 37%
Técnico/ asociado Cara al público y agentes de servicio/ventas

NL

El espacio de trabajo en los Países Bajos

Las oficinas de los Países Bajos son algunas de las que más suelen reflejar nuevas estrategias relacionadas con el espacio de trabajo.

Los datos muestran que las oficinas holandesas son algunas de las más progresistas del estudio. Aunque hay una mezcla variada de entornos de trabajo, los holandeses son los que más hacen hincapié en el uso de espacios abiertos compartidos y en la movilidad dentro de la oficina. El índice de trabajadores holandeses que son móviles dentro de la oficina, sin disponer de espacios asignados, es el más alto del mundo. Al mismo tiempo, más de una tercera parte de las organizaciones (36%) consiste exclusivamente en despachos privados.

Los entornos de trabajo tienen diseños funcionales, flexibles y democráticos. El 94% de los trabajadores que afirma tener acceso a la luz del día en sus oficinas es igual que el de Alemania, el más alto de este estudio. Un gran porcentaje (86%) es capaz de ajustar el mobiliario de forma que se adapte a sus necesidades. Unas normativas extensivas sobre salud y seguridad garantizan el acceso a la luz del día,

bajos niveles de ruido y ergonomía de apoyo, que reflejan la importancia que se da al bienestar en los espacios de trabajo holandeses. Sin embargo, la capacidad para personalizar su espacio es inferior a la media global, posiblemente debido al gran número de trabajadores sin espacios de trabajo asignados ([consulte el Apéndice D](#)).

El índice de trabajadores de los Países Bajos que afirman tener acceso a varios espacios compartidos que les permiten trabajar sin distracciones y relacionarse es de los más altos del mundo. Sin embargo, no suelen tener tantos espacios para hacer ejercicio, lo que podría deberse a que geográficamente es un país pequeño, con superficies limitadas, y a que muchas personas van a trabajar en bicicleta.

NL

Clave

© A destacar

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

El espacio de oficina

El diseño de la oficina

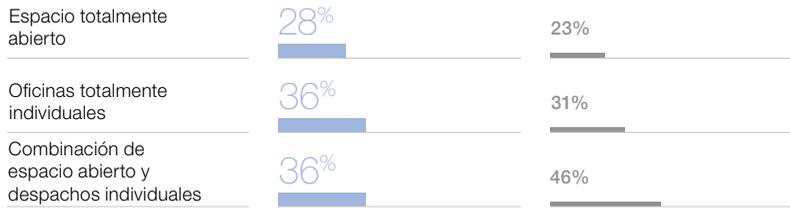
FIGURA 1-NL

© **A destacar:** Los espacios de trabajo holandeses están en primera línea mundial en lo relativo al énfasis que dan a los espacios abiertos compartidos. Sin embargo, sigue habiendo muchos espacios de trabajo formados exclusivamente por despachos privados.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

Países Bajos

Global

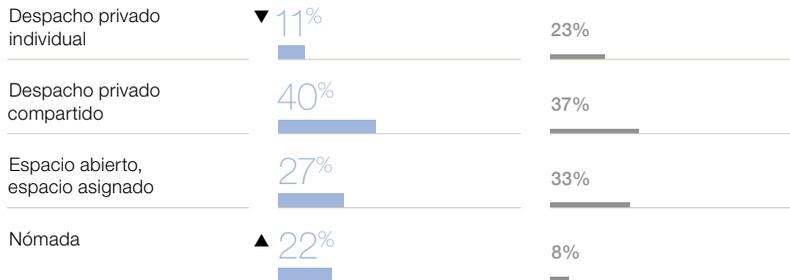


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-NL

© **A destacar:** El índice de trabajadores holandeses que son móviles dentro de la oficina, sin espacios asignados, es el más alto del mundo.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

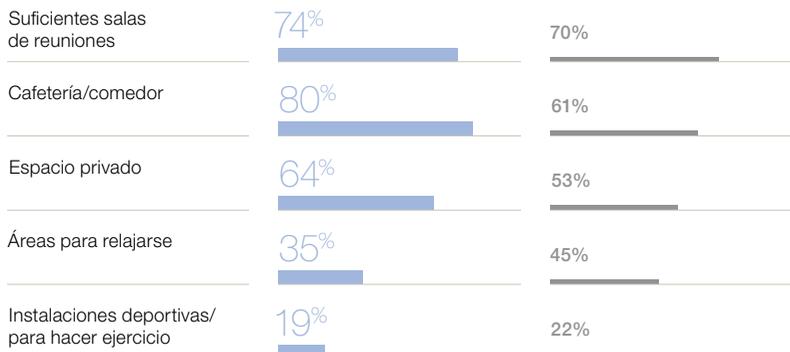


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-NL

© **A destacar:** El índice de trabajadores holandeses que afirma tener acceso a espacios auxiliares donde trabajar sin distracciones y realizar actividades sociales es superior a la media.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



▲ Puntuación más alta del estudio

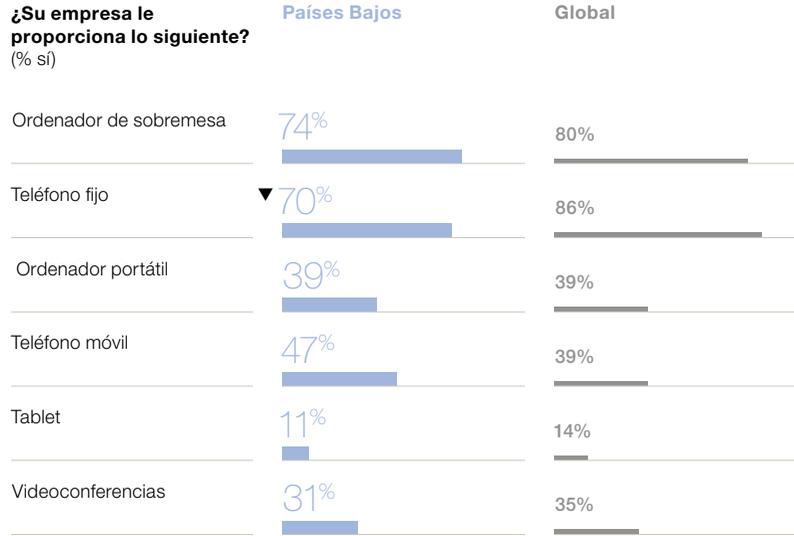
▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-NL

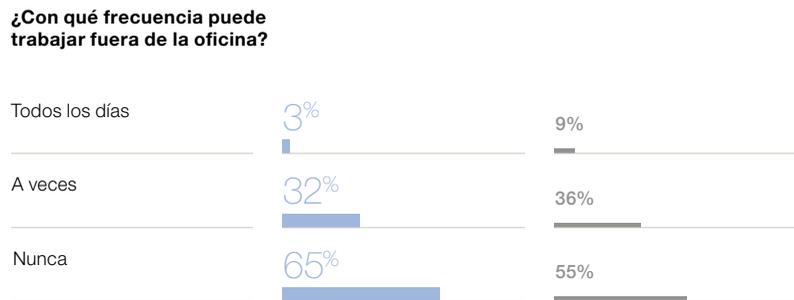
© **A destacar:** Los holandeses utilizan muchos menos ordenadores y teléfonos fijos que la media. La adopción de la tecnología móvil es consistente con el diseño hacia una mayor movilidad y espacios compartidos.



Trabajo remoto

FIGURA 5-NL

© **A destacar:** A pesar del elevado uso de tecnologías móviles, el trabajo en los Países Bajos sigue teniendo lugar principalmente en la oficina. El número de trabajadores que nunca trabaja de forma remota es bastante superior a la media.



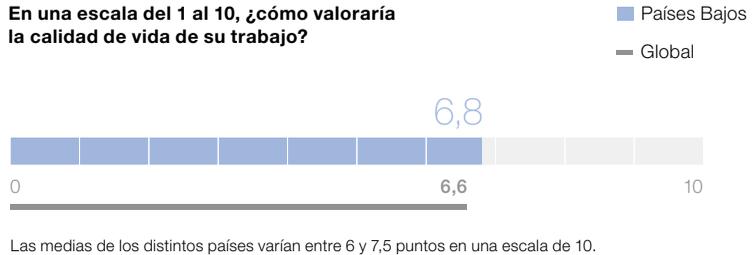
▼ Puntuación más baja del estudio

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

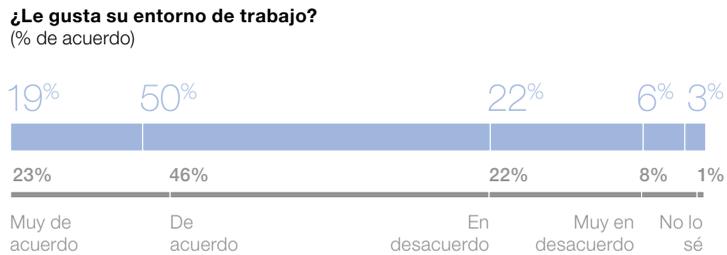
FIGURA 6-NL

⊙ **A destacar:** Los trabajadores holandeses valoran su calidad de vida en el trabajo por encima de la media. Esto se ve moderado por unas expectativas bastante altas con respecto a sus empresas y entornos de trabajo.



Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-NL



Percepción de la cultura de empresa

FIGURA 8-NL

⊙ **A destacar:** Al contrario que muchos otros países, los Países Bajos obtienen puntuaciones superiores a las medias mundiales en todas las métricas sobre cultura corporativa, salvo en una: Los trabajadores holandeses no creen que sus espacios de trabajo les permitan explotar todo su potencial.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Se interesa realmente en el bienestar de sus trabajadores

Aprovecha al máximo su potencial



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

En general, los trabajadores de los Países Bajos están menos satisfechos con su espacio de trabajo y menos comprometidos que la media global, con un número de trabajadores muy comprometidos por debajo de la media. Afortunadamente, el número de trabajadores muy poco comprometidos también es inferior a la media global. Los trabajadores de los Países Bajos obtienen unas puntuaciones superiores a las medias globales en la mayoría de las métricas sobre compromiso, con puntuaciones bastante superiores a la media en lo relativo a las ganas de ir a trabajar, sentirse motivados y tener la sensación de que su trabajo les permite sentirse realizados. Y sin embargo, el índice de trabajadores que se identifica con la cultura de la compañía, que puede trabajar a solas o en equipo y que puede colaborar sin interrupciones es inferior a la media ([consulte la figura 6-NL](#)). Aunque el índice de trabajadores que afirman que les gustan sus oficinas es similar a la media global, estos tienden menos a describirlas como «agradables» y más a describirlas como «feas» ([consulte el Apéndice L](#)).

Asimismo, los Países Bajos tienen el mayor número de trabajadores del mundo con niveles neutrales de compromiso y satisfacción en relación con el espacio de trabajo. Aunque es posible que esto se deba a las normas culturales y a unas expectativas superiores a la media, los datos indican que las organizaciones deben tomar medidas en lo relativo a la actitud y la opinión sobre la experiencia en el trabajo de sus trabajadores.

Para desarrollar estrategias para aumentar el grado de compromiso de sus trabajadores, las organizaciones deben centrarse en crear un rango variado de espacios para la colaboración que ayude a las personas a establecer relaciones más fuertes con sus compañeros y con la empresa en general. Estos espacios pueden diseñarse para ayudar a las personas a compartir sus ideas y progreso en el trabajo y permiten a los equipos trabajar con menos interrupciones.

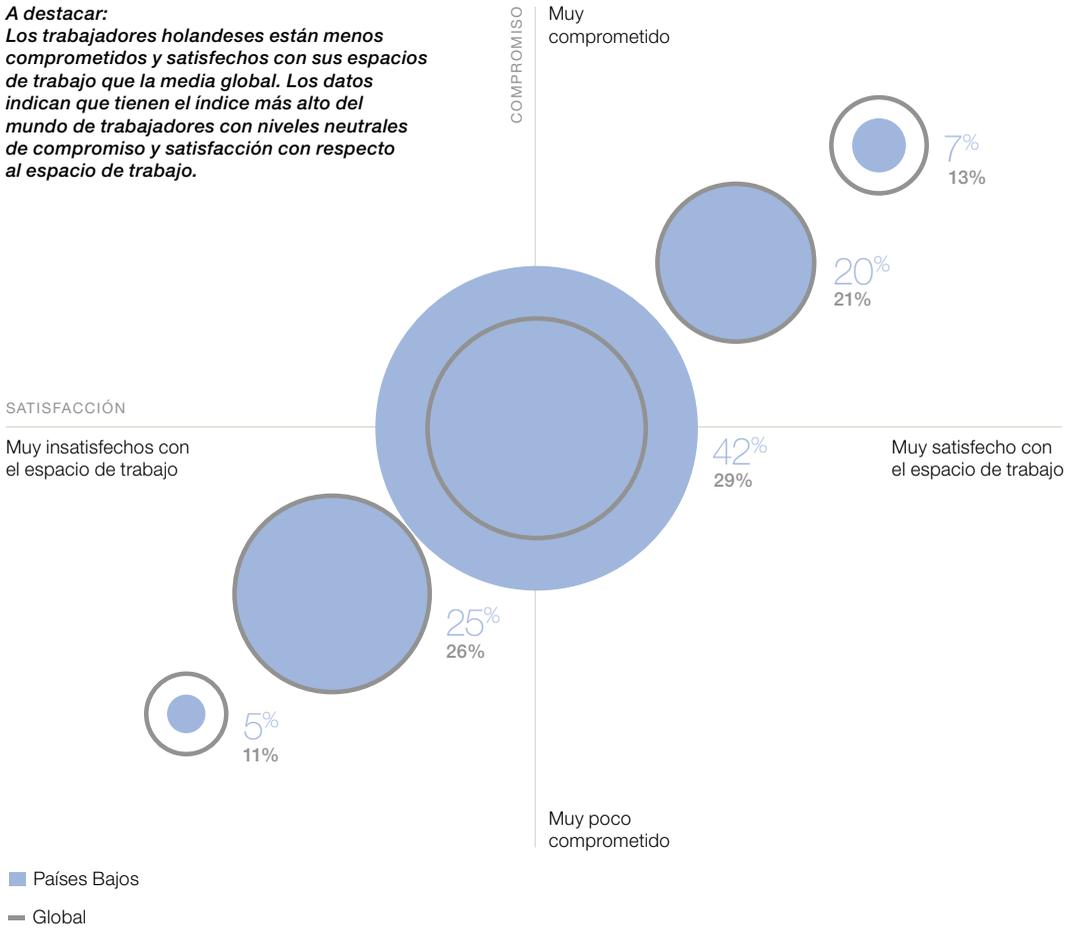
➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-NL

☉ **A destacar:**

Los trabajadores holandeses están menos comprometidos y satisfechos con sus espacios de trabajo que la media global. Los datos indican que tienen el índice más alto del mundo de trabajadores con niveles neutrales de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo.



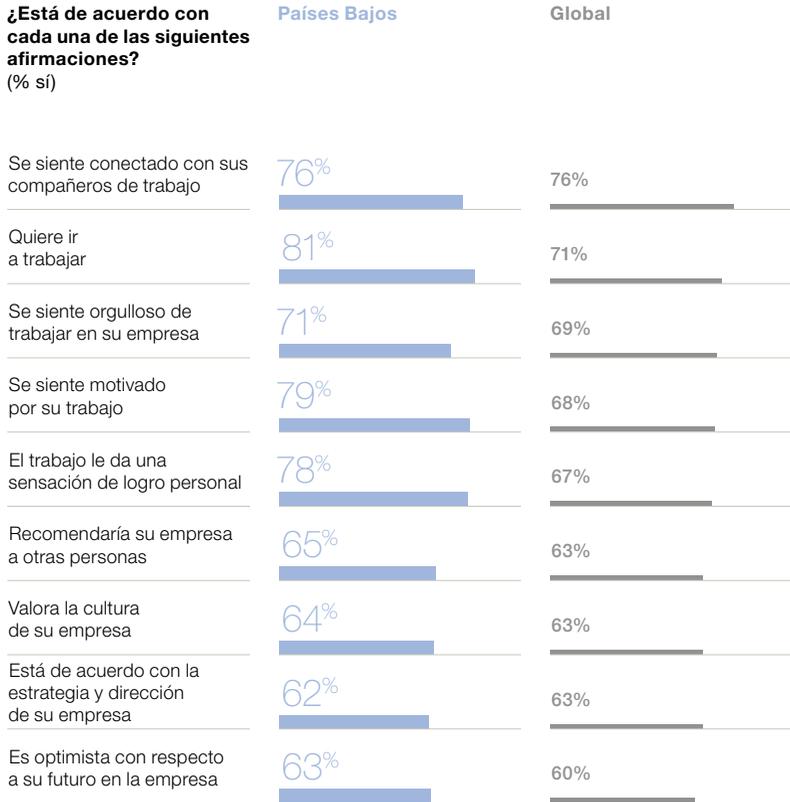
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-NL

© **A destacar:** Los trabajadores holandeses obtienen puntuaciones superiores a las medias globales en casi todas las métricas sobre compromiso. Sin embargo, el índice de trabajadores que está de acuerdo con la estrategia y dirección de su empresa es un poco inferior a la media mundial.



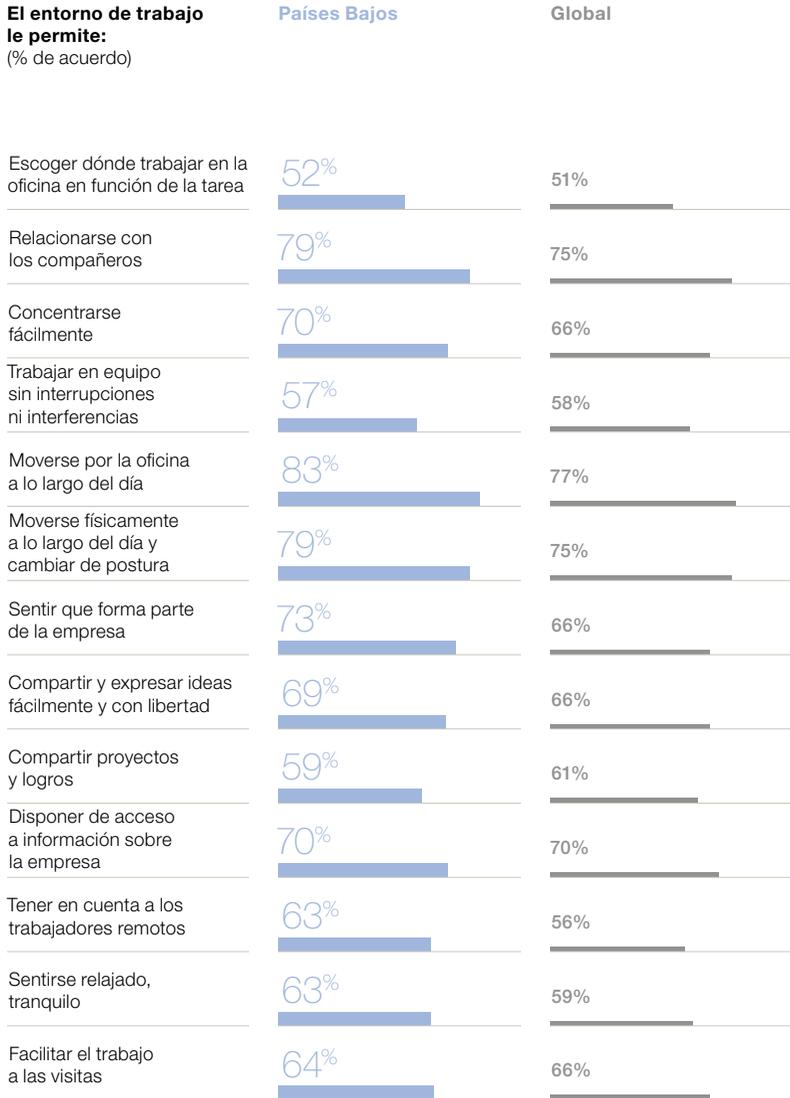
NL

Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-NL

© **A destacar:** Los trabajadores holandeses valoran de forma positiva su experiencia en el espacio de trabajo, obteniendo puntuaciones en la mayoría de las métricas cerca o un poco por encima de las medias globales.



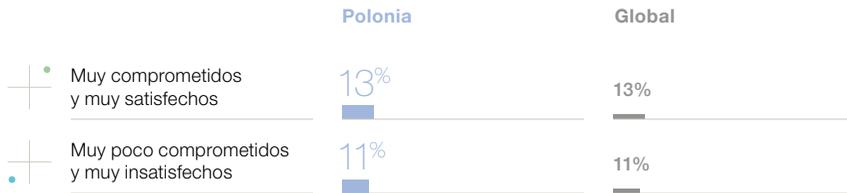
NL

Polonia



PL

Polonia



Participantes

832

Género

44% 56%
Hombre Mujer

Edad

42% 30% 20% 8%
18-34 35-44 45-54 55+

Puesto

4% 27%
Director senior Responsable
24% 45%
Técnico/ asociado Cara al público y agentes de servicio/ventas

El espacio de trabajo en Polonia

La presencia tradicional de despachos privados sigue siendo fuerte en Polonia. La mayoría de los espacios de trabajo están diseñados exclusivamente por despachos individuales o por una combinación de despachos individuales y espacios abiertos. La mayoría de las personas trabajan en despachos privados compartidos. Menos de una cuarta parte dispone de un espacio de trabajo asignado en un entorno abierto. Sigue siendo poco habitual que las organizaciones ofrezcan espacios para equipos, para el ejercicio, descansar o disfrutar de privacidad. Además, los trabajadores polacos son los que tienen menos cafeterías o comedores en el espacio de trabajo de los países que participaron en el estudio ([ver Figura 3-PL](#)).

El índice de trabajadores polacos que afirman que les gustan sus oficinas es igual a la media global, pero son los que menos creen que su espacio de trabajo tenga un aspecto agradable. Asimismo, el término que más utilizan para describir su oficina es «estresante».

PL

Clave

© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

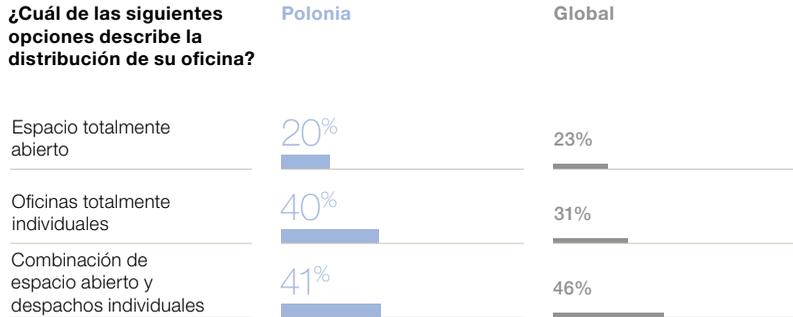
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-PL

© **A destacar:**
En Polonia, solo una de cada cinco organizaciones dispone de espacios de trabajo formados exclusivamente por un espacio abierto.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?



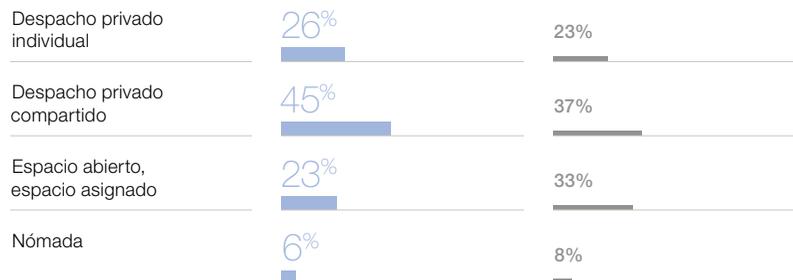
*La suma de los porcentajes no alcanza el 100% debido al redondeo.

Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-PL

© **A destacar:**
La amplia mayoría de los trabajadores polacos trabaja en despachos privados individuales o compartidos.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

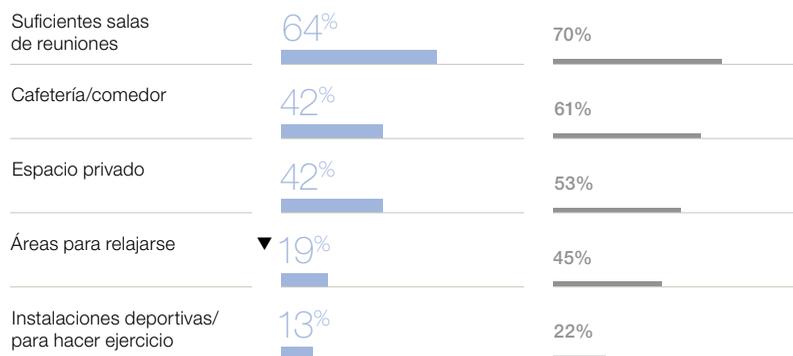


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-PL

© **A destacar:**
En Polonia, el índice de espacios de trabajo que proporcionan acceso a los trabajadores a un rango de espacios públicos compartidos es menor que la media global.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



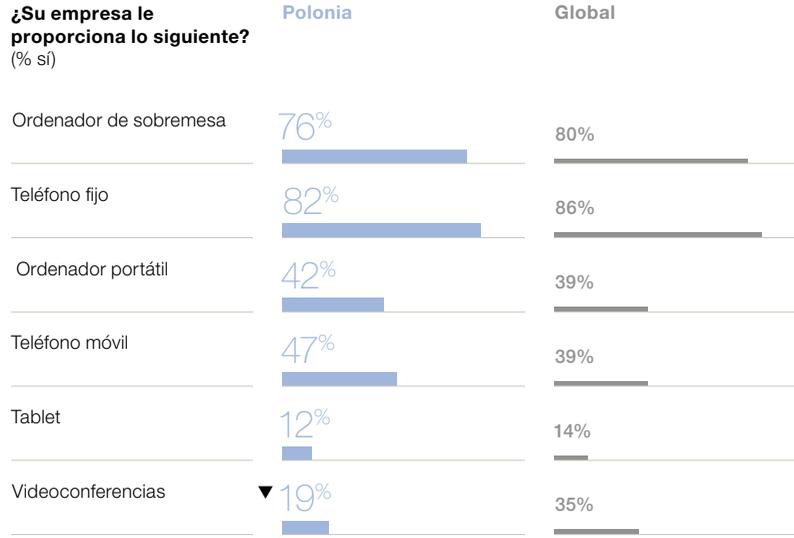
▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-PL

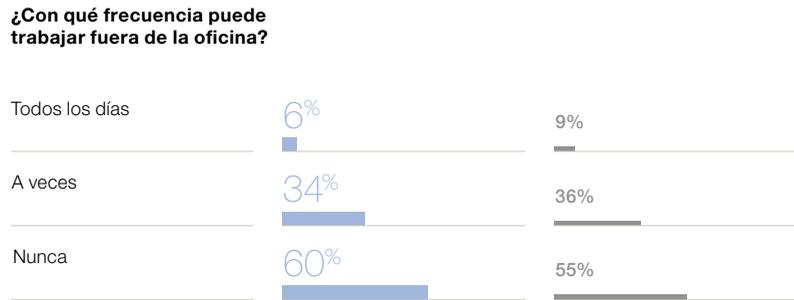
© **A destacar:** La adopción de tecnologías móviles en los espacios de trabajo polacos está por encima de la media global, pero sigue predominando el uso de tecnologías fijas.



Trabajo remoto

FIGURA 5-PL

© **A destacar:** El trabajo se realiza principalmente en la oficina, mientras que la adopción de tecnologías móviles es superior a la media (vea el gráfico de arriba), lo que sugiere que las organizaciones deberían mejorar la movilidad en el espacio de trabajo.



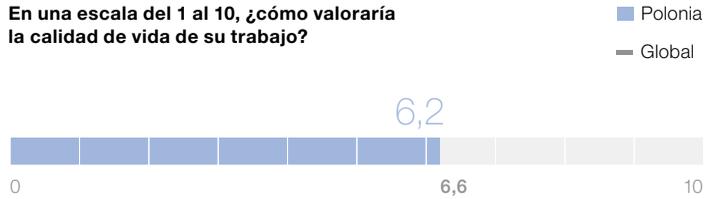
▼ Puntuación más baja del estudio

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-PL

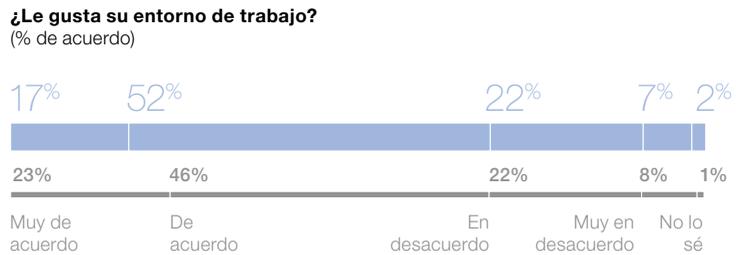
- A destacar:** Polonia queda en el antepenúltimo espacio en lo referente a calidad de vida en el trabajo. Solo Francia y Arabia Saudí obtuvieron puntuaciones más bajas.



Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-PL



Percepción de la cultura de empresa

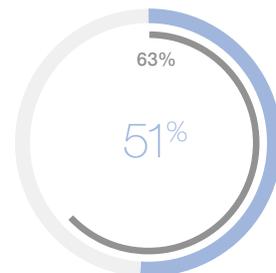
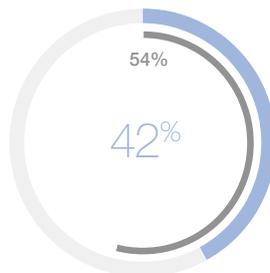
FIGURA 8-PL

- A destacar:** Los trabajadores polacos quedan bastante por debajo de la media global en todas las métricas de cultura corporativa. Además, a la hora de valorar si creen que sus empresas les permiten rendir al máximo, obtienen, junto con Bélgica, la segunda peor puntuación.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Se interesa realmente en el bienestar de sus trabajadores

Aprovecha al máximo su potencial



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Aunque los niveles generales de compromiso y satisfacción son similares a los de las medias globales, al examinar de cerca los datos, podemos ver que los trabajadores polacos ofrecen valoraciones inferiores a la media en casi todas las métricas de compromiso, lo que evidencia el gran margen de mejora. En particular, los trabajadores polacos son los menos optimistas con respecto a su futuro en la empresa y, junto con Rusia, los que menos recomendarían trabajar en su empresa y los que menos conectados se sienten con sus compañeros ([consulte la figura 10-PL](#)).

Los trabajadores polacos también obtienen puntuaciones bastante por debajo de la media en lo relativo a la facilidad para compartir información y logros ([consulte la figura 11-PL](#)). A la inversa, estos sentimientos negativos se ven moderados por una actitud entre neutral y positiva más frecuente en relación con sus espacios de trabajo. A este respecto, Polonia y la vecina Rusia obtienen unas puntuaciones atípicas en el estudio, con niveles de satisfacción con respecto al espacio de trabajo superiores al grado de compromiso.

Las empresas polacas deberían investigar esta dicotomía en mayor profundidad en sus propias organizaciones para desarrollar una estrategia mejor fundada que permita aumentar el grado de compromiso de los trabajadores. Paradójicamente, aunque los trabajadores polacos son los que se sienten menos conectados con sus compañeros, suelen decir que se identifican con la cultura de la empresa. Si las organizaciones quieren aprovechar a los trabajadores polacos, bien formados y ambiciosos, deben encontrar maneras de que estos se sientan más valorados como elementos clave del progreso y éxito de la organización. Una estrategia podría consistir en crear espacios informales donde los trabajadores puedan reunirse con los directivos y con sus compañeros para colaborar, compartir información sobre los proyectos y la empresa en general. Diseñar espacios que permitan a las personas sentirse orgullosas de su empresa y en los que apetezca trabajar puede ayudar a aumentar el grado de compromiso de los trabajadores.

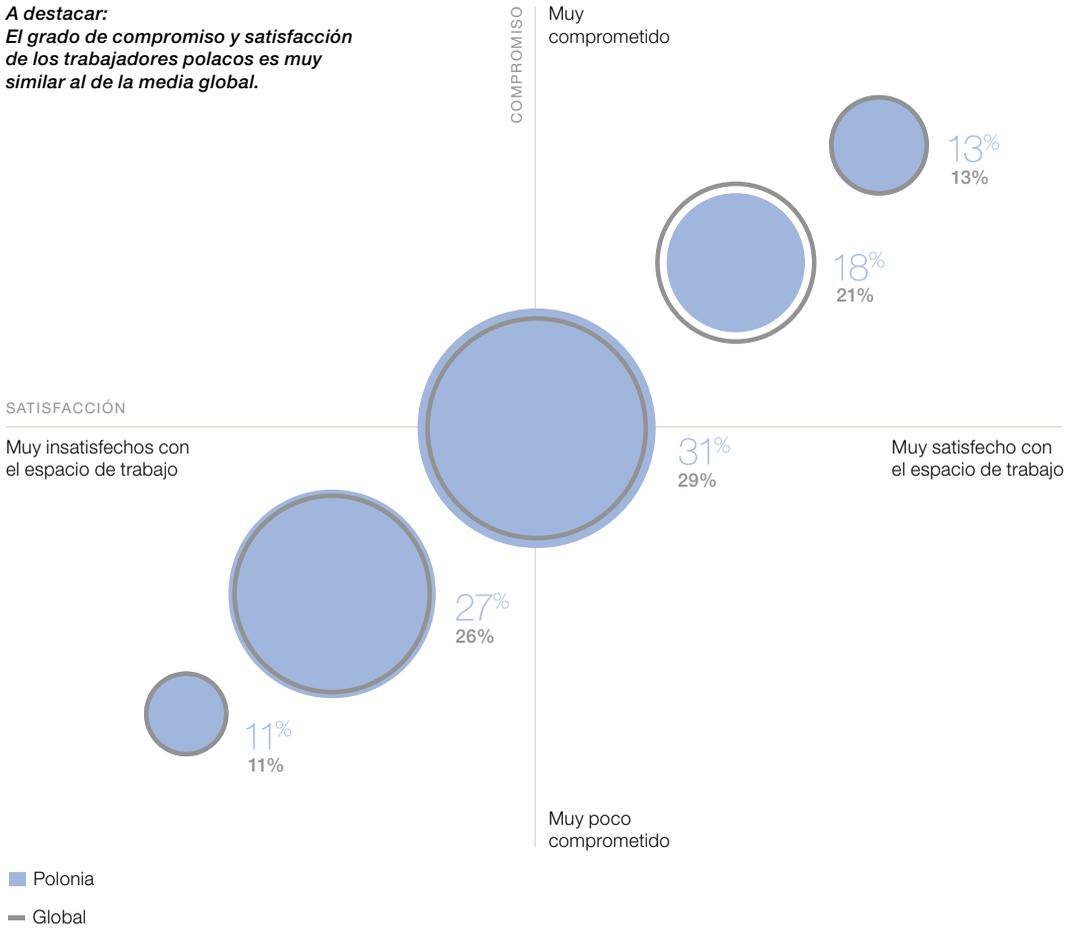
PL

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-PL

© **A destacar:**
El grado de compromiso y satisfacción de los trabajadores polacos es muy similar al de la media global.



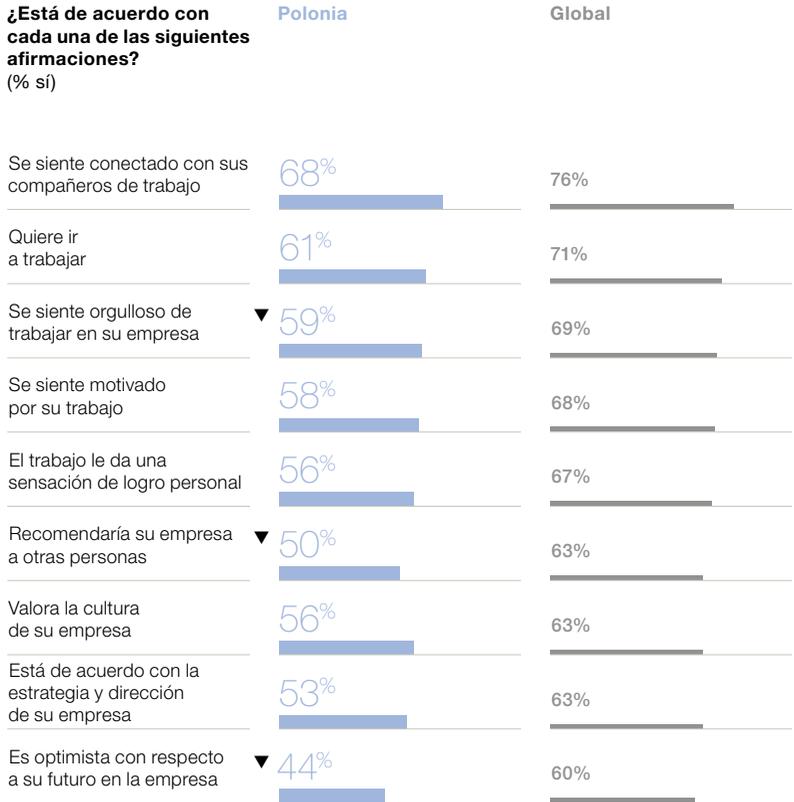
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-PL

© **A destacar:** Los trabajadores polacos obtuvieron puntuaciones inferiores a las medias globales en todas las métricas relativas al compromiso, bastante por debajo en lo relativo al optimismo sobre su futuro en la empresa.



PL

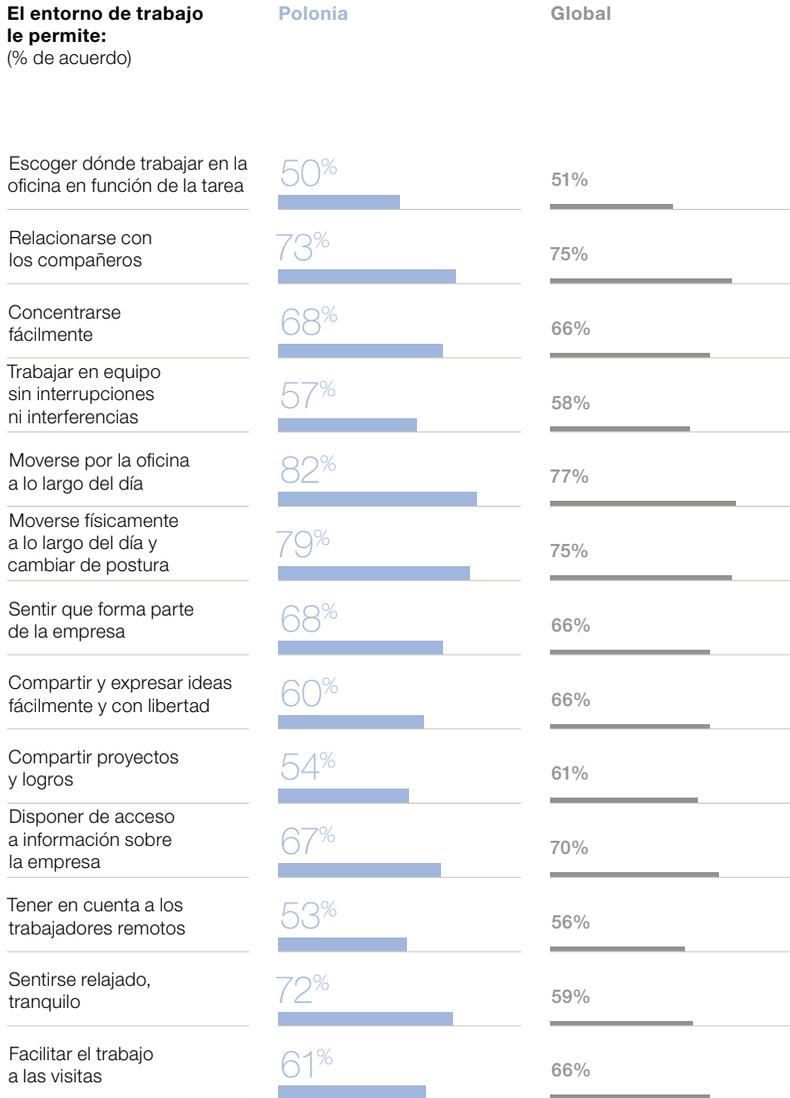
▼ Puntuación más baja del estudio

Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

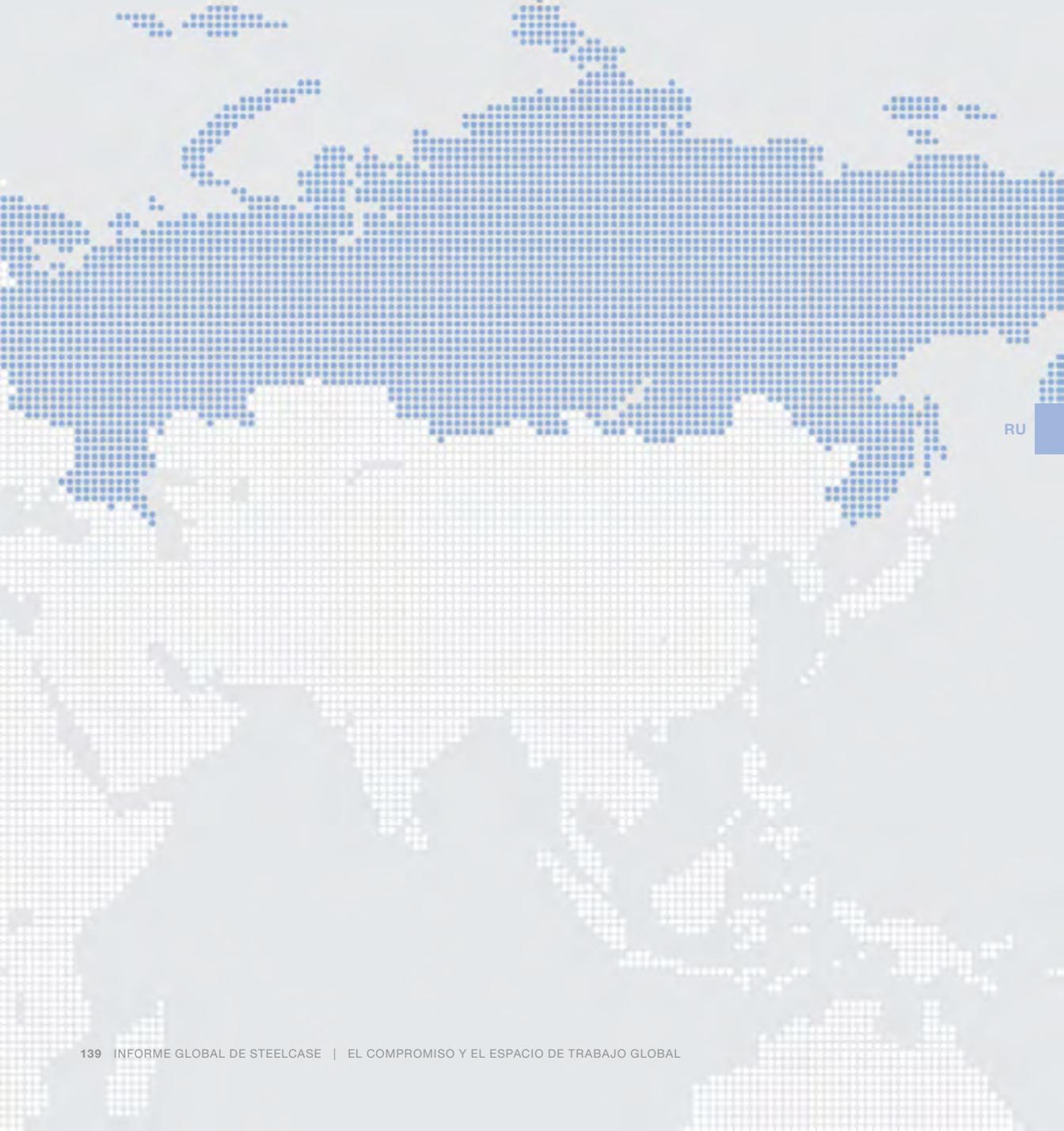
FIGURA 11-PL

© **A destacar:** Los trabajadores polacos obtuvieron puntuaciones similares a las medias globales en la mayoría de las métricas sobre satisfacción con respecto al espacio de trabajo y se encuentran entre los que más relajados y calmados se sienten en su trabajo, solo un poco por detrás de la India.



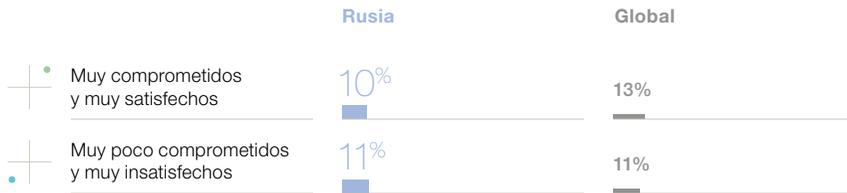
PL

Rusia



RU

Rusia



Participantes	808			
Género	38%	62%		
	Hombre	Mujer		
Edad	39%	25%	27%	9%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	12%	35%		
	Director senior	Responsable		
	28%	25%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

RU

El espacio de trabajo en Rusia

En Rusia se mantienen los espacios de trabajo tradicionales: La mayoría de las distribuciones de oficina están compuestas exclusivamente por despachos individuales o por una combinación de espacio abierto y despachos individuales.

Los trabajadores rusos trabajan principalmente en un despacho individual (22%) o en un despacho privado compartido con compañeros (49%). No obstante, esto está cambiando ahora que los directivos de empresas regionales y multinacionales están probando nuevas formas de trabajar. Hoy en día, Rusia es el 3º país con el índice más alto de oficinas compuestas exclusivamente por despachos privados, aunque una ligera mayoría de organizaciones está compuesta por una mezcla de espacios de trabajo abiertos y privados. La amplia mayoría de los trabajadores trabajan en espacios de trabajo asignados. Solo el 2% de los trabajadores rusos son nómadas.

En Rusia hay pocas oficinas que ofrezcan espacios compartidos a sus trabajadores, como puntos de encuentro social, espacios privados o espacios para el descanso y el ejercicio.

A pesar de disponer de un territorio muy amplio, los inmuebles son muy caros, especialmente en Moscú. Los entornos abiertos permiten ahorrar gastos a las empresas y les ofrecen la oportunidad de implementar un estilo de trabajo muy diferente en comparación con la distribución tradicional, donde despachos cerrados se alinean a lo largo de pasillos y la ubicación de cada oficina representa la jerarquía de los trabajadores.

RU

Clave

© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

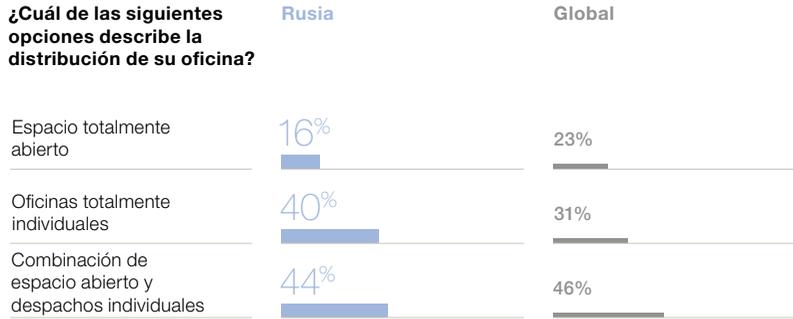
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-RU

© **A destacar:** Solo Turquía y Alemania tienen más oficinas formadas únicamente por despachos individuales que Rusia.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

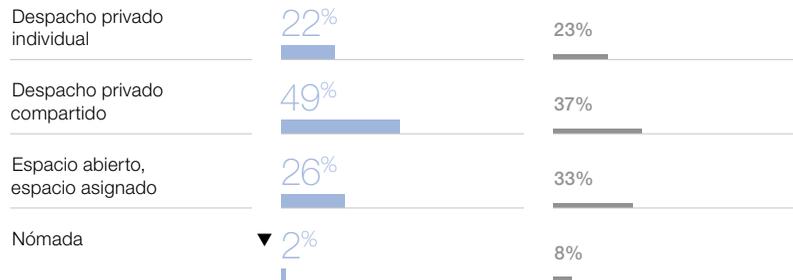


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-RU

© **A destacar:** Rusia, junto con China, es el país donde menos trabajadores nómadas hay.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

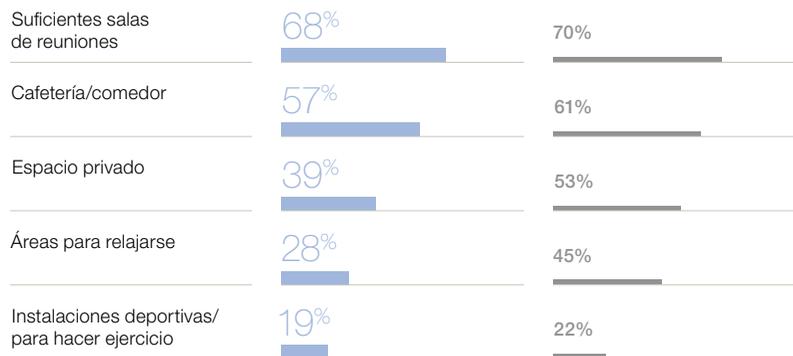


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-RU

© **A destacar:** Existen pocas oficinas con un rango de espacios de entre los que poder elegir. Especialmente en lo que se refiere a espacios privados, puntos de socialización o espacios para el descanso y el ejercicio.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-RU

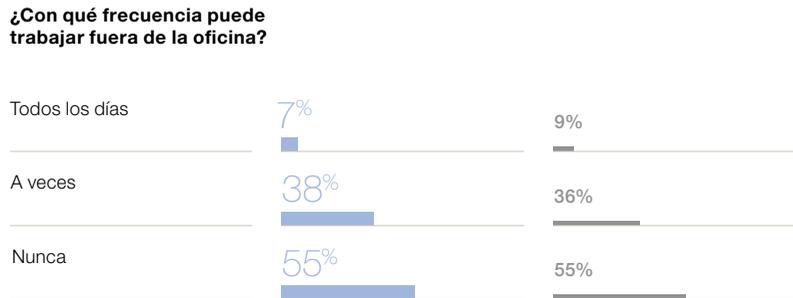
© **A destacar:** Las organizaciones rusas son las que menos ordenadores portátiles proporcionan a sus trabajadores del mundo y de las que menos teléfonos móviles ofrecen a sus trabajadores.



Trabajo remoto

FIGURA 5-RU

© **A destacar:** El trabajo remoto en Rusia es limitado, similar al de las medias globales.



RU

▲ Puntuación más alta del estudio
▼ Puntuación más baja del estudio

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-RU

© **A destacar:** La calidad de vida de los trabajadores rusos en el trabajo está a la par que la media global.

En una escala del 1 al 10, ¿cómo valoraría la calidad de vida de su trabajo?

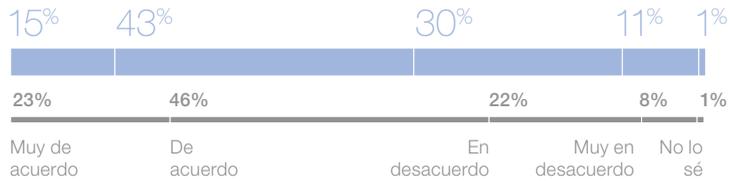


Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-RU

¿Le gusta su entorno de trabajo? (% de acuerdo)



Percepción de la cultura de empresa

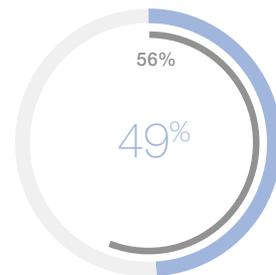
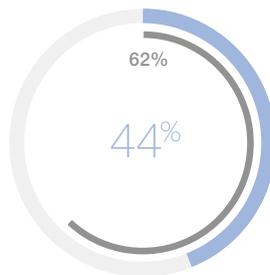
FIGURA 8-RU

© **A destacar:** Las empresas rusas puntúan igual que la media global o por debajo de esta en todos los aspectos relativos a la cultura corporativa. Los trabajadores rusos son los que peor valoran a sus empresas en lo referente a su nivel de interés en proteger la salud y seguridad de sus trabajadores.

¿Diría que su empresa ...? (% de acuerdo)

Concede una gran importancia a la salud y seguridad de sus trabajadores

Agradece y valora a sus trabajadores



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

En general, el grado de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo de los trabajadores rusos es igual que el de la media mundial. En las métricas de compromiso clave, los trabajadores rusos eran menos positivos, quedando por debajo de las medias globales. Solo el 51% indica que le apetece ir al trabajo, 20 puntos por debajo de la media global, que es la mayor diferencia entre los trabajadores rusos y sus homólogos mundiales ([consulte la Figura 10-RU](#)). En lo relativo a sentirse conectados con sus compañeros y recomendar la empresa como lugar de trabajo, Rusia es, junto con Polonia, la que peor puntuación obtiene. Hay algo positivo en sus respuestas: Un alto porcentaje de trabajadores rusos creen que forman parte de la empresa y de su cultura ([consulte la Figura 11-RU](#)).

Al igual que en Polonia, los sentimientos negativos se ven moderados por actitudes más neutrales y positivas en relación con el espacio de trabajo. Aunque los datos indican que los trabajadores rusos están contentos con ciertas áreas de sus espacios de trabajo, son menos propensos a decir que les gustan

sus oficinas ([consulte la Figura 7-RU](#)). Otro dato preocupante es que los trabajadores afirman no tener suficiente acceso a la información en tiempo real de la empresa, lo que podría explicar por qué solo un poco más de la mitad de los trabajadores rusos es optimista en lo relativo al futuro de su empresa ([consulte la Figura 10-RU](#)).

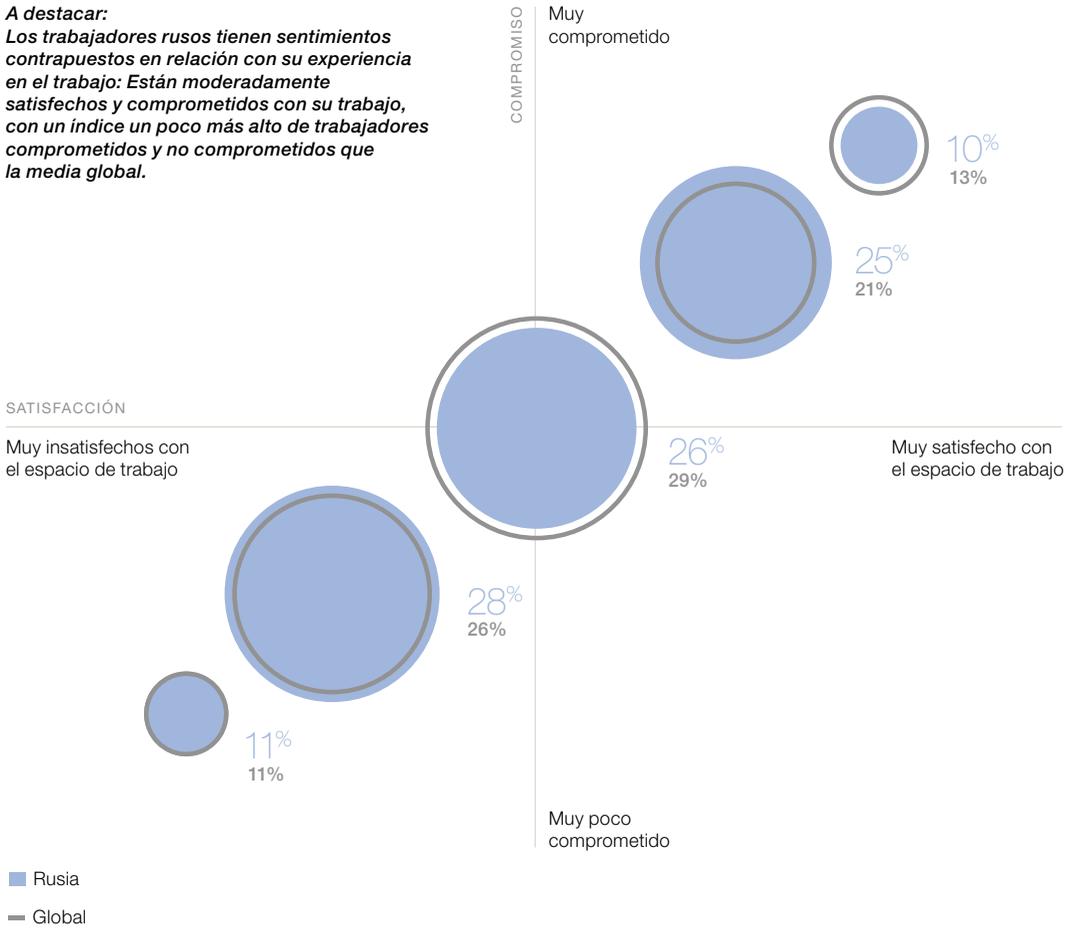
Estos datos brindan a los empresarios rusos la oportunidad de desarrollar mejores relaciones con sus trabajadores y mejorar el optimismo en el espacio de trabajo. Una estrategia a considerar consiste en crear espacios atractivos en los que los trabajadores quieran trabajar, haciendo hincapié en áreas donde estos puedan reunirse, relacionarse y colaborar. En estas áreas se pueden colocar pantallas en las que los trabajadores puedan ver información sobre la marca y la estrategia, así como sobre otras áreas de la empresa.

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-RU

© **A destacar:**
Los trabajadores rusos tienen sentimientos contrapuestos en relación con su experiencia en el trabajo: Están moderadamente satisfechos y comprometidos con su trabajo, con un índice un poco más alto de trabajadores comprometidos y no comprometidos que la media global.



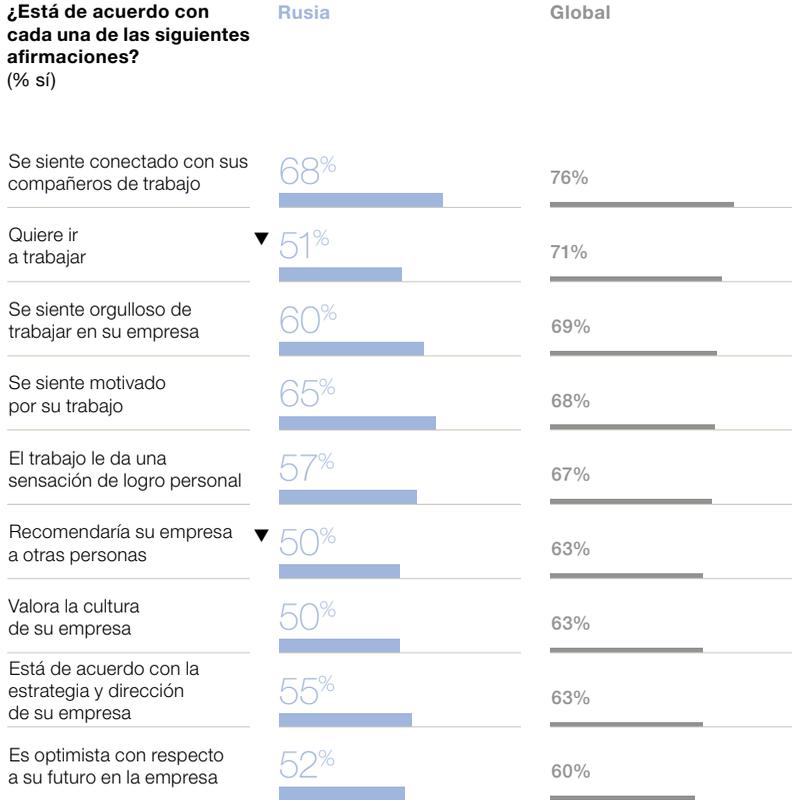
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-RU

© **A destacar:** A pesar de mostrar unos niveles de compromiso moderados en líneas generales, los rusos obtienen puntuaciones inferiores a la media global en todas las métricas relacionadas con el compromiso.



RU

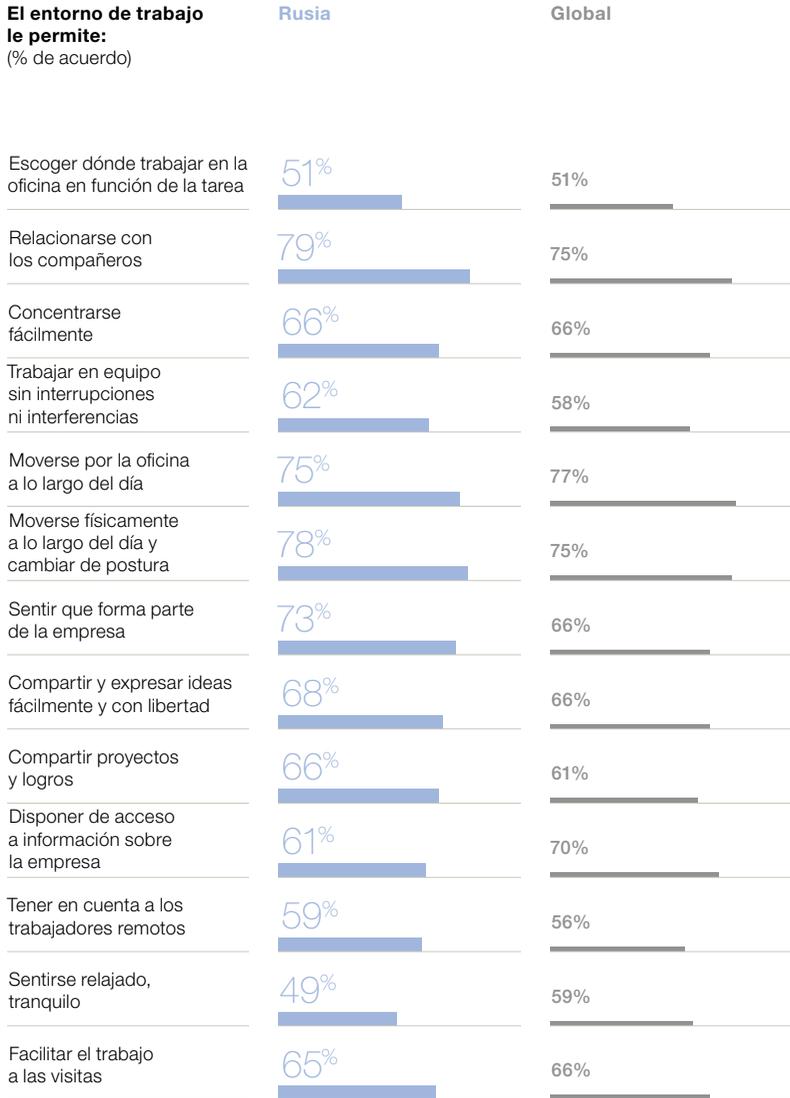
▼ Puntuación más baja del estudio

Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-RU

© **A destacar:** Los rusos valoran su experiencia en relación con el espacio de trabajo cerca de la media global en la mayoría de las métricas, pero muy por debajo de dicha media en lo relativo a sentirse relajados o calmados en el trabajo.



Arabia Saudí

SA

Arabia Saudí



Participantes	450			
Género	85%	15%		
	Hombre	Mujer		
Edad	63%	30%	7%	0%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	5%	12%		
	Director senior	Responsable		
	29%	54%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

SA

El espacio de trabajo en Arabia Saudí

La planificación tradicional de los espacios es predominante en las oficinas de Arabia Saudí. Los directores y los ejecutivos tienen sus propios despachos privados, mientras que la mayoría de los trabajadores cuenta con despachos privados compartidos. La gran mayoría de las organizaciones no adopta diseños de espacio abierto: solo el 8% de las oficinas se encuentran sobre un espacio totalmente abierto, que es el índice más bajo de los países que han participado en el estudio. Debido a creencias culturales, hombres y mujeres trabajan por separado, lo que podría explicar el énfasis que se hace en diseñar los espacios como una serie de despachos cerrados.

Asimismo, el número de espacios compartidos, como salas para reuniones, puntos de encuentro social y cafeterías/comedores o espacios privados para concentrarse o descansar es mucho menos común en Arabia Saudí que en el resto de países.

SA

Clave© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

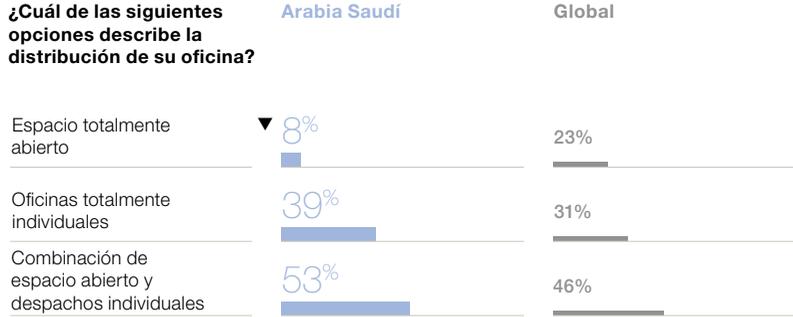
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-SA

- A destacar:**
Arabia Saudí es el país del estudio con menor número de oficinas formadas únicamente por un espacio abierto.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

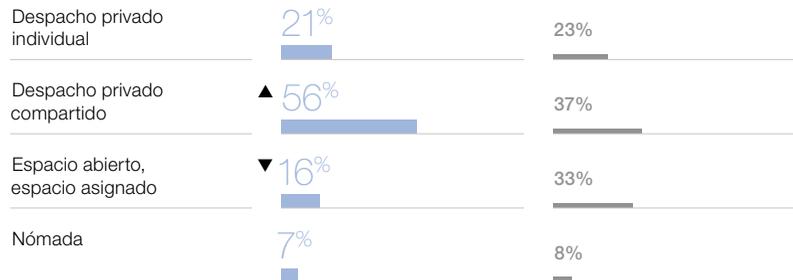


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-SA

- A destacar:**
Los despachos privados individuales y compartidos dominan el paisaje de oficinas de Arabia Saudí.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

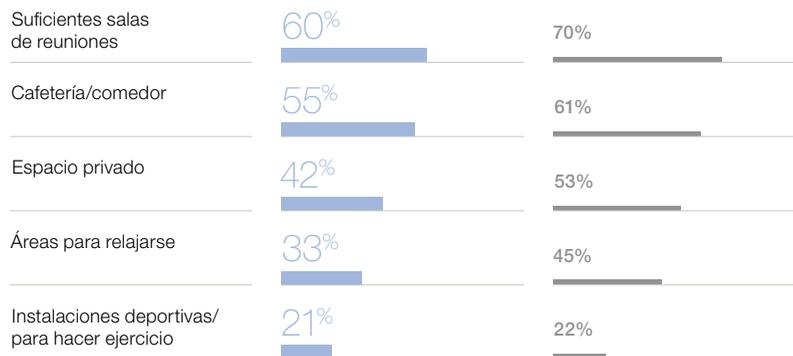


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-SA

- A destacar:**
Los trabajadores de Arabia Saudí indican que sus instalaciones carecen de un rango de espacios que puedan servir como alternativas a espacios de trabajo individuales asignados.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



▲ Puntuación más alta del estudio

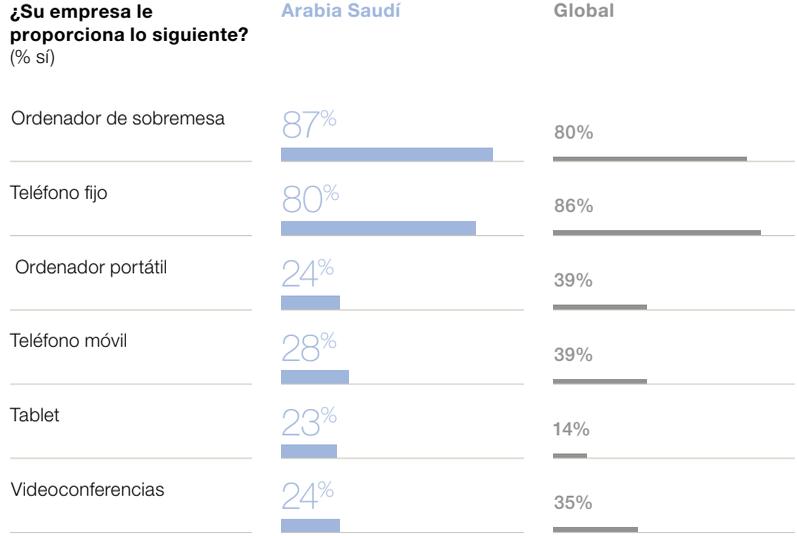
▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-SA

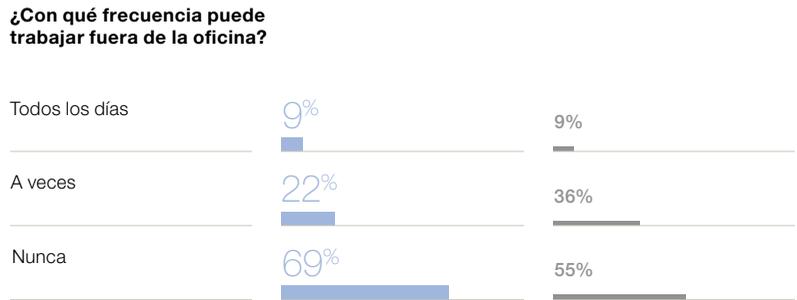
© **A destacar:** Rara vez se proporcionan tecnologías móviles. Sin embargo, el índice de trabajadores que pueden usar sus ordenadores personales en el trabajo es bastante superior a la media ([consulte el Apéndice D](#)).



Trabajo remoto

FIGURA 5-SA

© **A destacar:** El trabajo remoto en Arabia Saudí es muy poco habitual. El único país en el que es menos habitual es Francia.



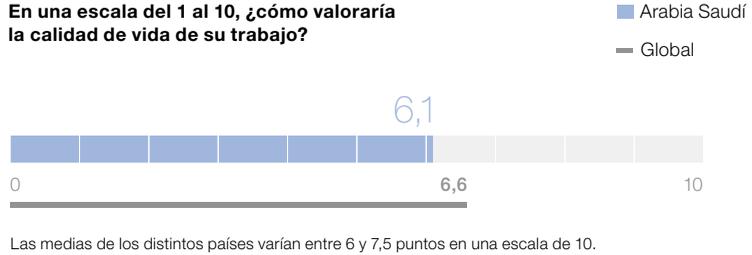
SA

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

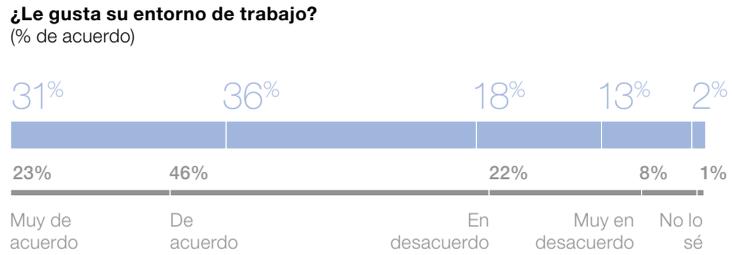
FIGURA 6-SA

© **A destacar:** Los trabajadores de Arabia Saudí son, a excepción de Francia, los que peores puntuaciones obtienen en este importante indicador.



Percepción del entorno de trabajo

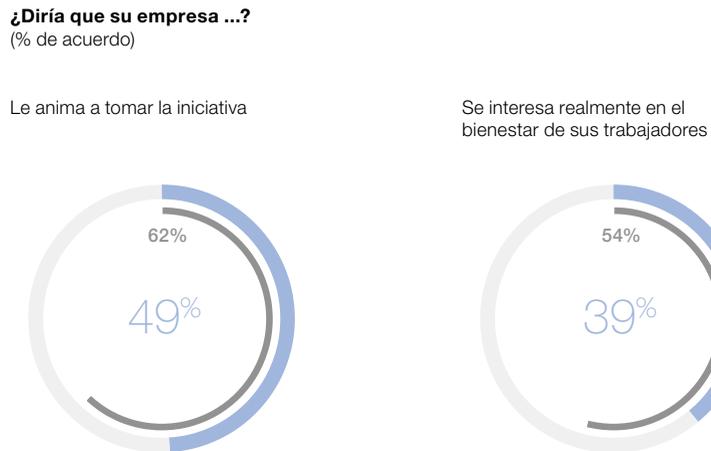
FIGURA 7-SA



Percepción de la cultura de empresa

FIGURA 8-SA

© **A destacar:** Los trabajadores de Arabia Saudí valoran a sus organizaciones por debajo de la media en todas las métricas sobre cultura de empresa, lo que podría indicar que existe una falta de conexión entre empresarios y trabajadores.



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Los datos indican que en Arabia Saudí existe una cultura de trabajo que contrasta con los polarizados niveles de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo. Aunque el 39% de los trabajadores están muy comprometidos y satisfechos o comprometidos y satisfechos (un 5% por encima de la media global), en el otro extremo del espectro, el 46% está muy poco satisfecho y comprometido, muy por encima de la media global, que es del 37%. Y lo que es más, la cantidad de trabajadores muy poco comprometidos y satisfechos es el doble que la media mundial. El potencial de este grupo para influir en el resto como fuerza tóxica en sus organizaciones es importante.

Solo el 49% de los trabajadores saudíes creen que su empresa anima a los trabajadores a tener ideas propias y cerca de la mitad (47%) no cree que su empresa se adapte a su estilo de vida ni sea un lugar adecuado para trabajar. Esto podría dar lugar a una pérdida de potencial y a una posible fuga de trabajadores.

Las organizaciones de Arabia Saudí deberían empezar de inmediato a escuchar la opinión de sus trabajadores sobre sus espacios de trabajo individuales en lo referente a tamaño, organización del espacio, mobiliario, niveles de ruido ambiental y un mayor grado de personalización (consulte los [Apéndices D y K](#)). Los trabajadores también valoraron por debajo de la media la capacidad de sus empresas para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración, y no creen que sus empresas se preocupen por su bienestar. Esto podría ser una buena oportunidad para crear espacios que fomenten la interacción y áreas para recargar pilas y descansar.

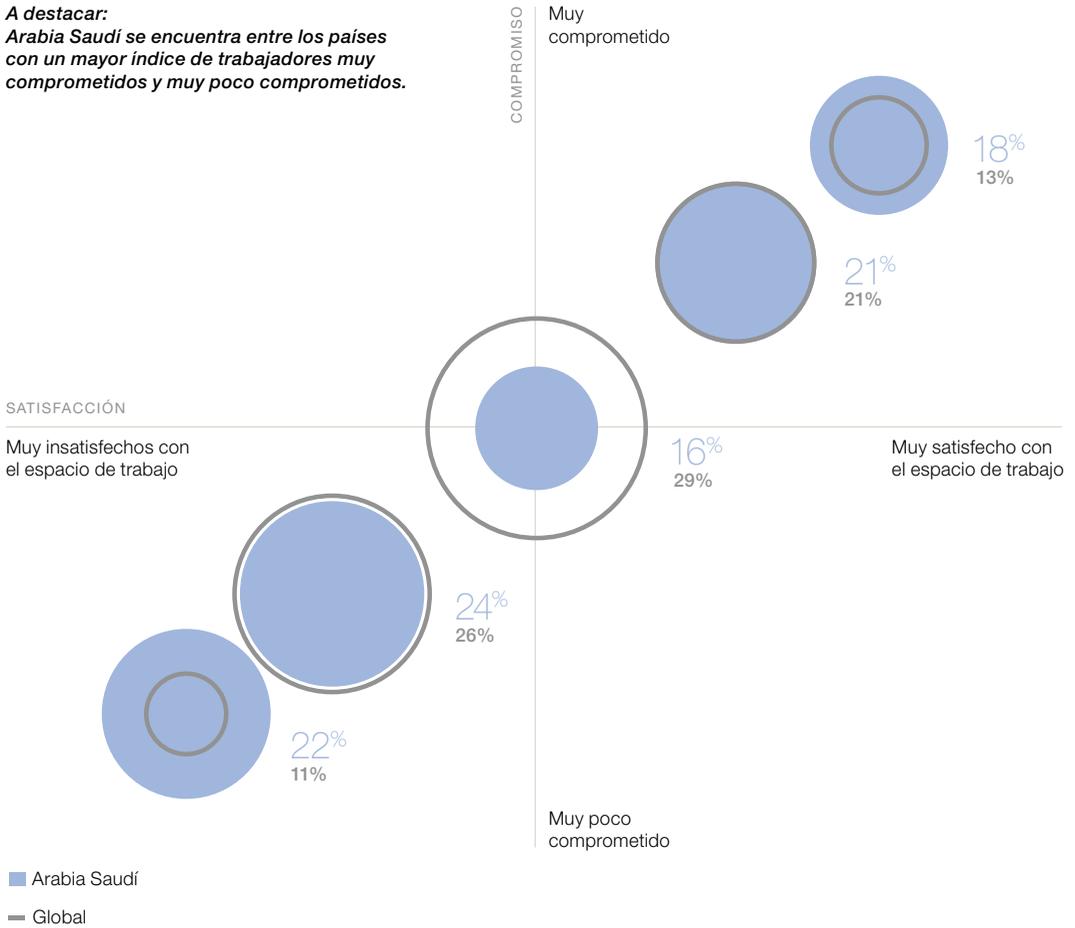
SA

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-SA

© **A destacar:**
Arabia Saudí se encuentra entre los países con un mayor índice de trabajadores muy comprometidos y muy poco comprometidos.



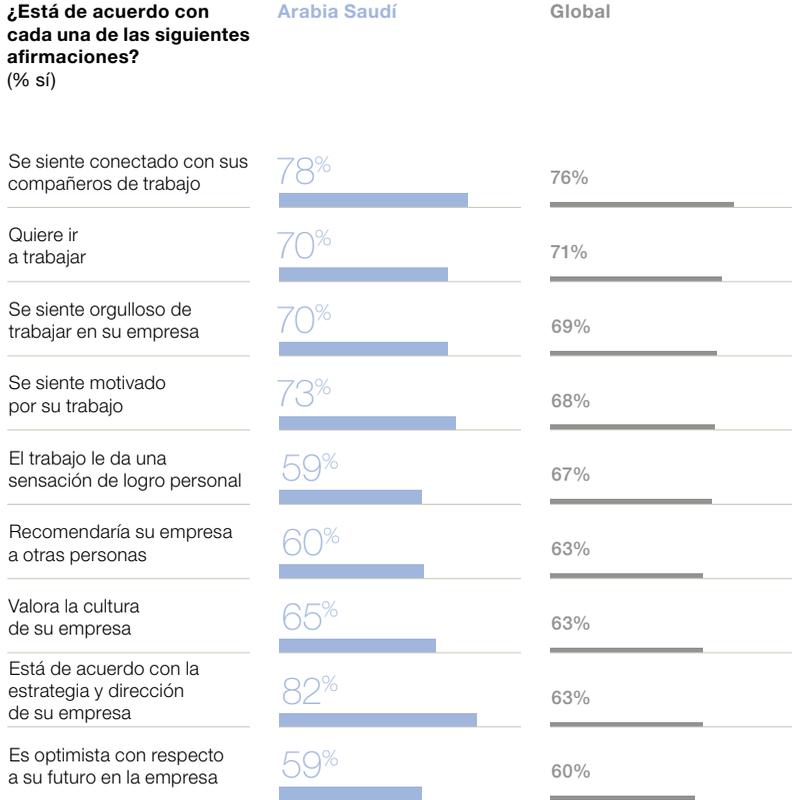
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-SA

© **A destacar:** Aunque los trabajadores saudíes obtienen puntuaciones iguales o superiores a la media en la mayoría de métricas sobre compromiso, no recomendarían a su empresa como lugar de trabajo ni se sienten realizados haciendo su trabajo.



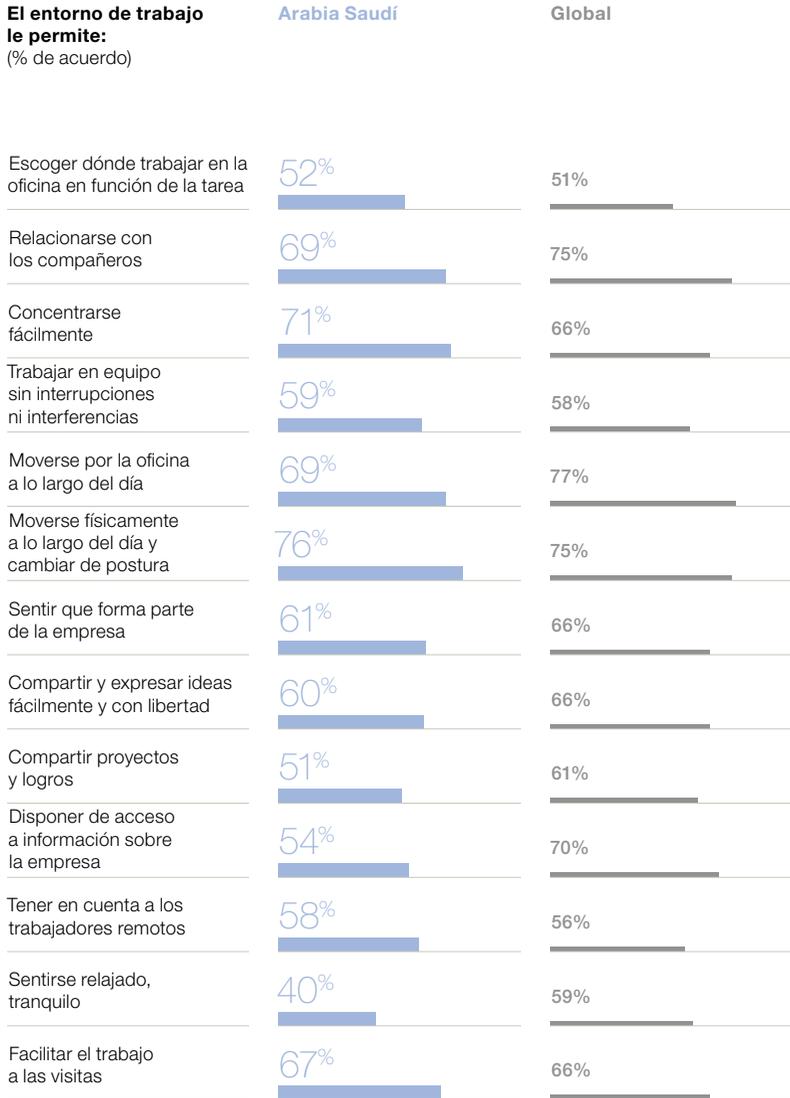
SA

Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-SA

© **A destacar:** Las percepciones de los trabajadores de Arabia Saudí sobre su espacio de trabajo varían. Algunas de las cosas que más preocupan son la capacidad de compartir proyectos y logros, así como la capacidad de sentirse relajados y calmados.



SA

SUDÁFRICA

Sudáfrica

ZA

Sudáfrica



Participantes	802			
Género	47%	53%		
	Hombre	Mujer		
Edad	46%	31%	18%	5%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	9%	22%		
	Director senior	Responsable		
	26%	43%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

ZA

El espacio de trabajo en Sudáfrica

Las oficinas sudafricanas tienen bastantes más espacios abiertos que el resto de países, solo por detrás del Reino Unido ([consulte el Apéndice A](#) para ver las comparativas por países). En consecuencia, la mayoría de las personas dispone de un espacio de trabajo asignado en un entorno de espacio abierto. Al igual que en Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y España, prácticamente la mitad de los trabajadores sudafricanos lleva a cabo su trabajo en entornos abiertos. Este grupo de países representa los lugares en los que un mayor índice de trabajadores de oficina trabajan en el espacio abierto. Curiosamente, el grado de satisfacción con respecto al espacio de trabajo es superior en Sudáfrica, Estados Unidos y Canadá ([consulte el Apéndice N](#)), lo que posiblemente indique que lo que afecta al grado de satisfacción no es el espacio abierto per se, sino cómo se implementa este.

La mayoría de los espacios de trabajo sudafricanos tienen zonas compartidas donde los trabajadores pueden disfrutar de privacidad o reunirse con compañeros. Este rango de espacios puede afectar a las métricas generalmente positivas de satisfacción con respecto al espacio de trabajo. No obstante, el índice de cafeterías o comedores es inferior.

ZA

Clave

© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

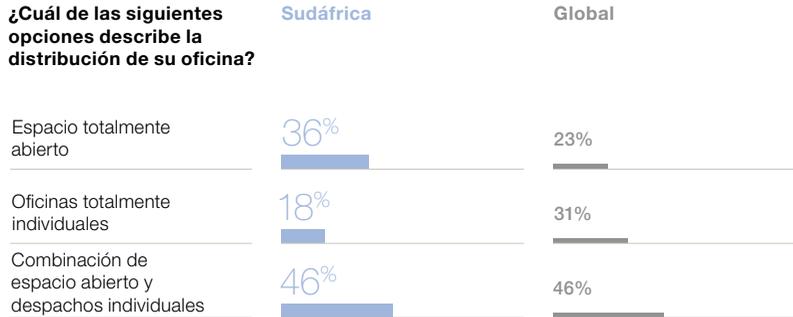
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-ZA

- © **A destacar:**
El número de trabajadores de Sudáfrica en despachos privados es muy inferior a la media global.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

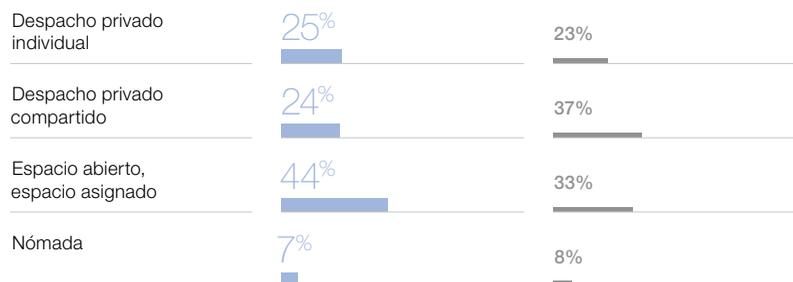


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-ZA

- © **A destacar:**
Los despachos privados compartidos son una parte relativamente pequeña del paisaje de oficinas en comparación con el resto del mundo.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

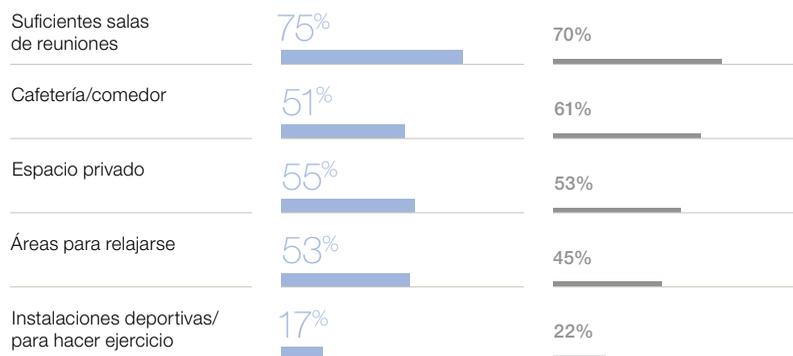


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-ZA

- © **A destacar:**
La mayoría de los trabajadores sudafricanos indica que dispone de salas para reuniones, espacios privados y espacios para relajarse.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



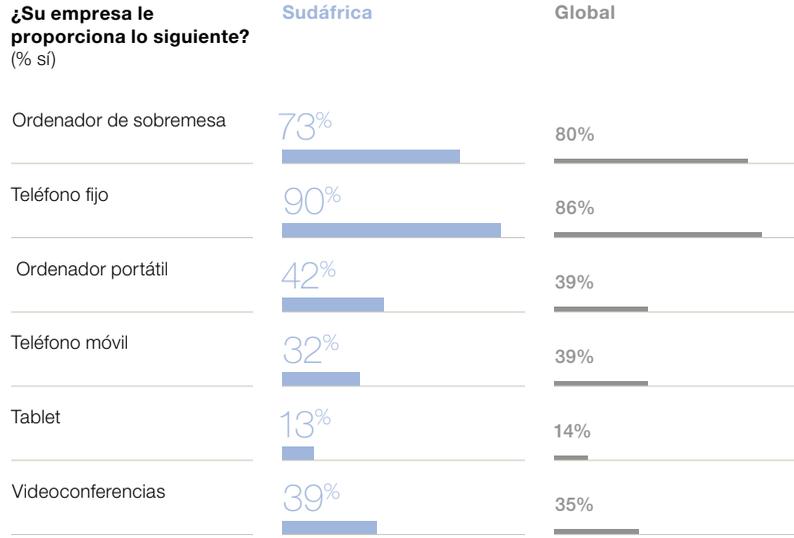
ZA

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-ZA

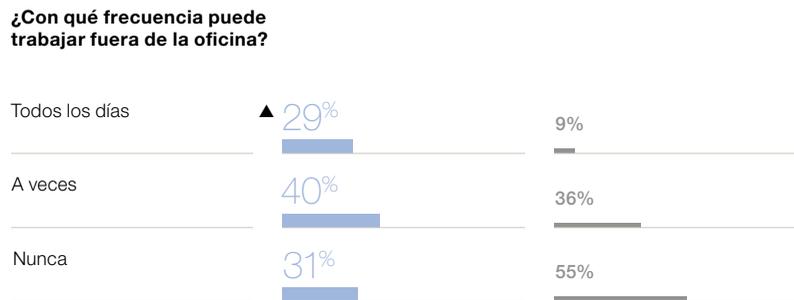
- © **A destacar:** El índice de trabajadores sudafricanos que utilizan equipos de sobremesa es inferior a la media global y el de trabajadores que utilizan equipos portátiles es ligeramente superior a la media global, lo que ofrece la oportunidad de aumentar la movilidad de los trabajadores. Sin embargo, la predominancia de teléfonos fijos y la menor disponibilidad de teléfonos móviles podría reducir las opciones de los trabajadores.



Trabajo remoto

FIGURA 5-ZA

- © **A destacar:** El porcentaje de trabajadores sudafricanos que trabaja de forma remota es bastante superior a la media global. Puede que esto suceda porque el 63% de los sudafricanos indican que pueden utilizar su propio ordenador para trabajar ([consulte el Apéndice D](#)).



ZA

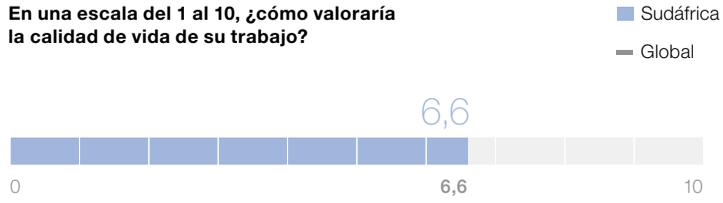
▲ Puntuación más alta del estudio

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-ZA

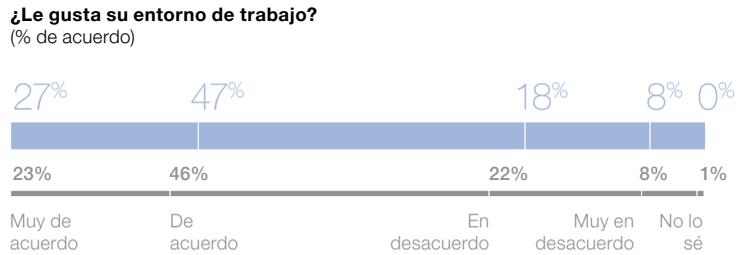
© **A destacar:** La calidad de vida en el trabajo de los trabajadores sudafricanos está a la par que la media global.



Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-ZA



Percepción de la cultura de empresa

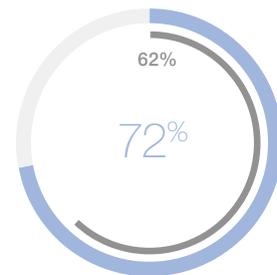
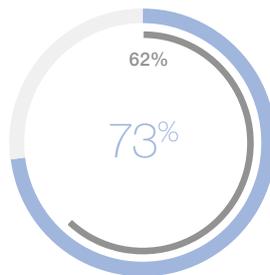
FIGURA 8-ZA

© **A destacar:** Las empresas sudafricanas obtienen puntuaciones superiores a las medias globales en las métricas sobre cultura de empresa.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Concede una gran importancia a la salud y seguridad de sus trabajadores

Le anima a tomar la iniciativa



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

La experiencia en el trabajo de los sudafricanos, positiva en líneas generales, genera un grado de compromiso superior a la media. Este país se encuentra en el 4º mejor espacio del estudio en lo referente al índice de trabajadores muy comprometidos. En concreto, se sienten orgullosos de trabajar para su organización, valoran su cultura y están de acuerdo con su dirección. Los trabajadores obtienen puntuaciones superiores a la media global en todas las métricas sobre satisfacción con respecto al espacio de trabajo salvo en una de ellas, la capacidad de elegir en qué zona de la oficina trabajar en función de la tarea que tengan que realizar ([consulte la Figura 11-ZA](#)). Esto representa una oportunidad para mejorar los niveles de satisfacción en general y conseguir probablemente que menos trabajadores salgan de la oficina para trabajar de forma remota.

Aunque hay muchos aspectos positivos, los datos indican que hay margen de mejora. Salvo en el caso del acceso a información real de la empresa, que es bastante superior a la media, ciertos aspectos de la experiencia de los espacios de trabajo sudafricanos solo se encuentran un poco por encima de las medias mundiales. Proporcionar más tecnologías móviles permitirá a los trabajadores hacer su trabajo en una variedad de espacios dentro de la oficina sin dejar de tener acceso a su información. Además, las empresas pueden proporcionar un rango más amplio de espacios para colaborar, relacionarse, descansar y trabajar a solas sin distracciones. Esto da a los trabajadores más opciones y una mayor sensación de control, que podría aumentar su grado de compromiso.

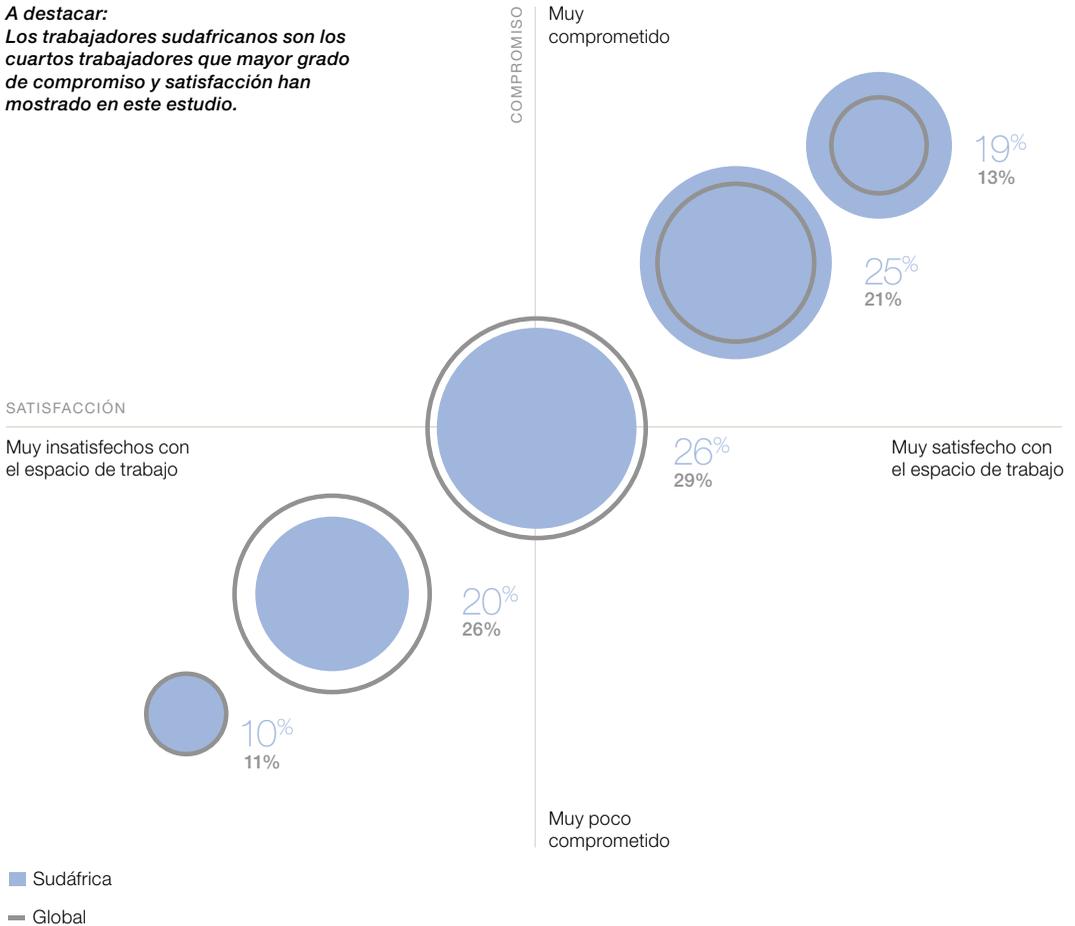
ZA

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-ZA

© **A destacar:**
Los trabajadores sudafricanos son los cuartos trabajadores que mayor grado de compromiso y satisfacción han mostrado en este estudio.



Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

ZA

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-ZA

© **A destacar:** Los trabajadores sudafricanos obtuvieron puntuaciones muy por encima de la media global en casi todas las métricas relacionadas con el compromiso.



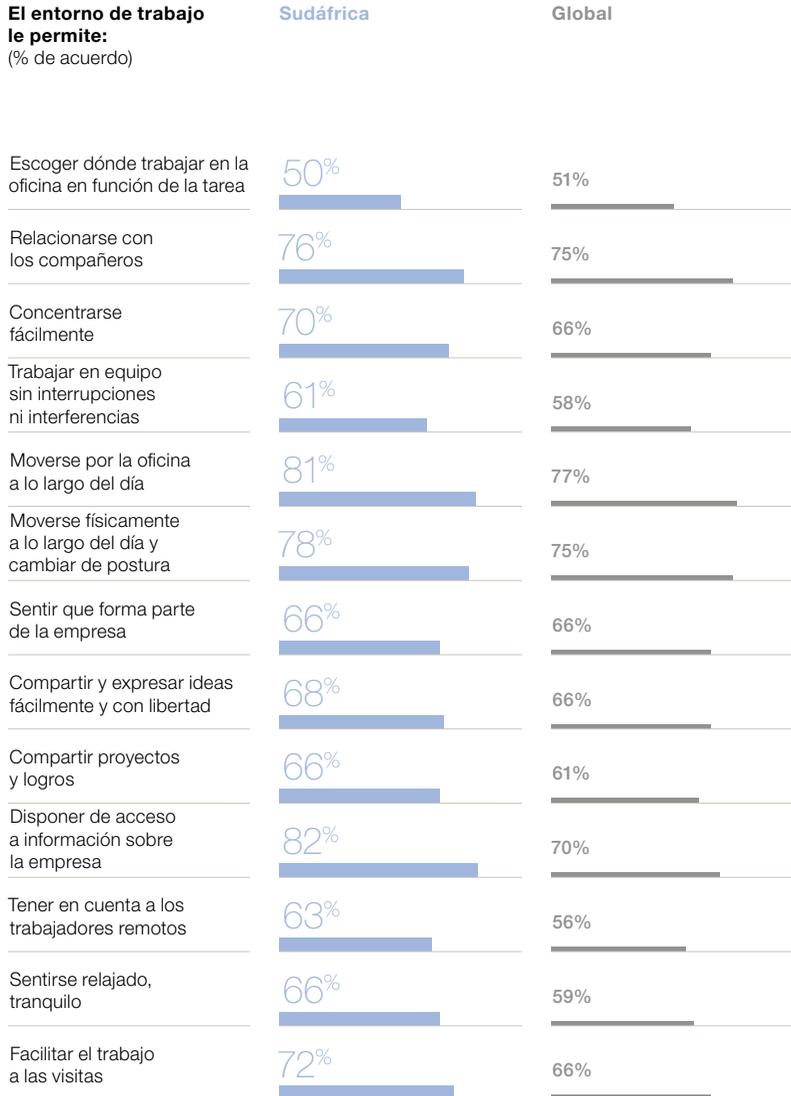
ZA

Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-ZA

© **A destacar:** Solo el 50% de los sudafricanos afirma que puede escoger dónde trabajar en función de la tarea que tengan que llevar a cabo, esta es la única métrica sobre satisfacción con respecto al espacio de trabajo en la que quedaron por debajo de la media.



España

ES

España



Participantes 803

Género	48% Hombre	52% Mujer		
Edad	34% 18-34	32% 35-44	24% 45-54	10% 55+
Puesto	5% Director senior	18% Técnico/ asociado	29% Responsable	48% Cara al público y agentes de servicio/ventas

El espacio de trabajo en España

El 51% de las oficinas de España ofrecen una mezcla de despachos privados y de espacio abierto, que es el porcentaje más alto de entre los países europeos incluidos en este estudio. Asimismo, hay más oficinas configuradas exclusivamente mediante espacios abiertos que mediante despachos privados, lo que sugiere que España está comenzando a adoptar nuevos estilos de trabajo. Los despachos privados siguen siendo importantes para los empresarios, pero más de la mitad de los trabajadores españoles tienen un puesto asignado o son nómadas en zonas de trabajo abiertas, donde los espacios de trabajo bench son la norma.

Los trabajadores españoles indican que no disponen de suficientes espacios compartidos, como salas privadas, salas para reunirse con otras personas y áreas para el descanso o el ejercicio.

Clave© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

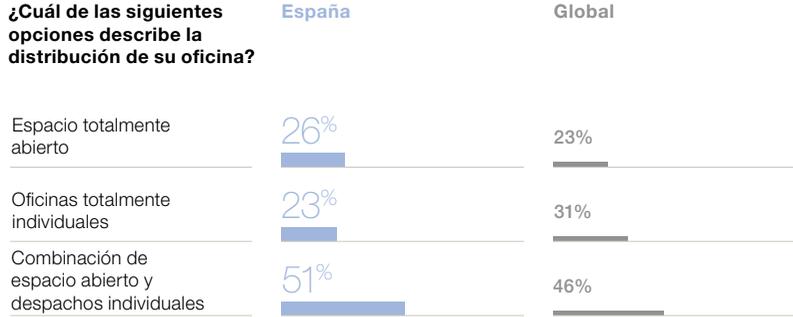
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-ES

- A destacar:** España tiene el mayor porcentaje de todos los países europeos incluidos en el estudio en cuanto a espacios de trabajo formados por un espacio abierto y despachos individuales.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

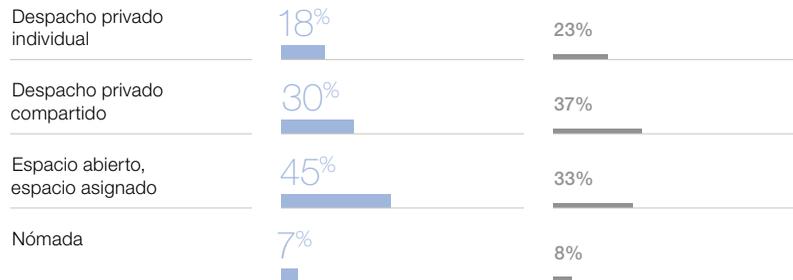


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-ES

- A destacar:** La mayoría de los trabajadores españoles trabaja en el espacio abierto, ya sea en un espacio asignado o como nómadas.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

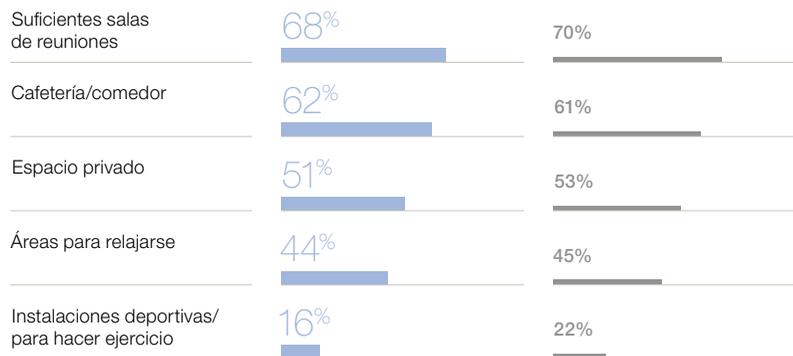


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-ES

- A destacar:** En general, los trabajadores españoles tienen menos acceso a espacios compartidos que la media global.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)

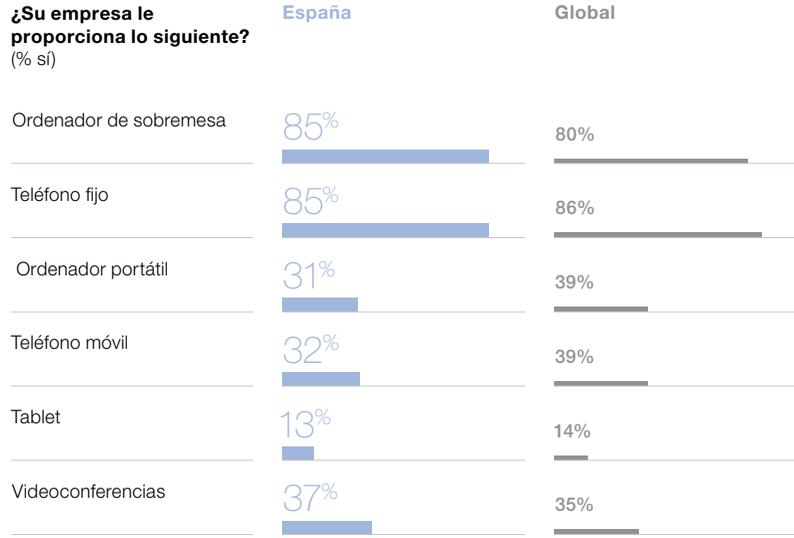


Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-ES

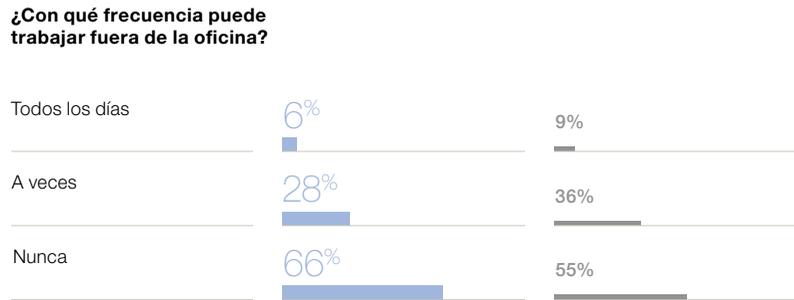
© **A destacar:** *Menos de la tercera parte de los trabajadores dispone de un portátil o un teléfono móvil proporcionado por la empresa.*



Trabajo remoto

FIGURA 5-ES

© **A destacar:** *La falta de tecnología móvil está relacionada con los niveles de trabajo remoto de España, bastante inferiores a las medias mundiales.*

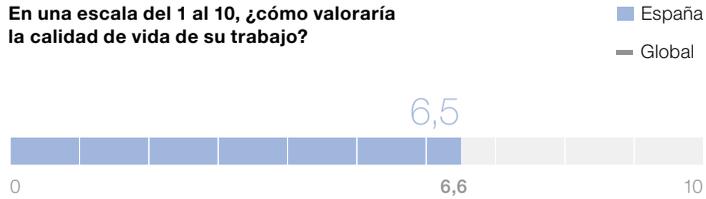


Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-ES

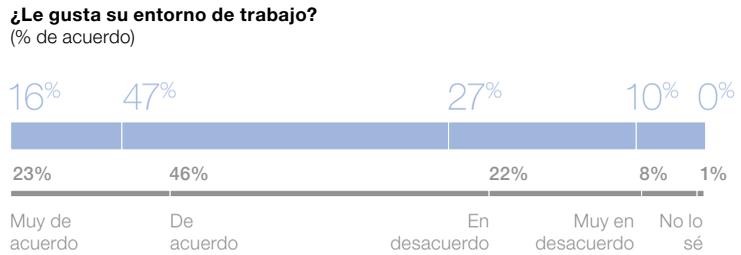
© **A destacar:** La mayoría de los trabajadores españoles valoran su calidad de vida en el trabajo por debajo de la media global.



Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

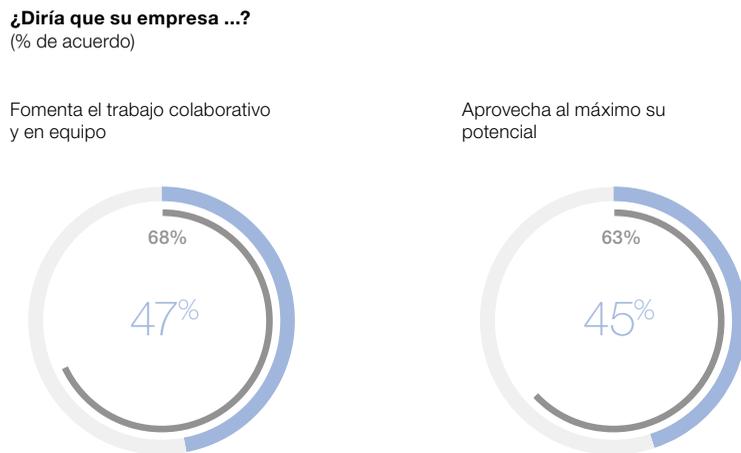
FIGURA 7-ES



Percepción de la cultura de empresa

FIGURA 8-ES

© **A destacar:** Los trabajadores españoles puntúan a sus organizaciones por debajo de las medias globales en varios atributos culturales, a veces hasta un 20% por debajo de estas. España es la que peor puntuación obtiene en tres métricas importantes: creer que su empresa fomenta el trabajo en equipo y la colaboración, que les permite rendir al máximo o que les anima a tomar iniciativas propias.



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

En España los niveles de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo son bajos, como los de sus vecinos franceses y belgas. Solo el 7% de los trabajadores están muy comprometidos, cifra que se ve duplicada por el número de trabajadores muy poco comprometidos. Obtienen puntuaciones inferiores a las medias globales en todas las métricas relativas al compromiso. Los trabajadores españoles obtuvieron los peores resultados al compararlos con los trabajadores de los demás países del estudio en lo relativo a sentirse motivados por su trabajo, valorar la cultura de su empresa y estar de acuerdo con su estrategia y dirección ([consulte la Figura 10-ES](#)).

También obtuvieron puntuaciones bastante por debajo de la media global en todas las métricas sobre satisfacción con respecto al espacio de trabajo. Merece la pena destacar que pocos trabajadores españoles pueden elegir en qué parte de la oficina quieren trabajar en función de la tarea que tengan que realizar. En comparación con la media global, también les es más difícil moverse por la oficina a lo largo de su jornada. Junto con el bajo índice de tecnologías móviles proporcionadas por las empresas, estos datos sugieren que las personas están ancladas en sus mesas y que no tienen sensación de control sobre su espacio de trabajo.

Por este motivo, existe una buena oportunidad para aumentar el grado de satisfacción y compromiso de los trabajadores españoles. Las organizaciones que quieran aumentar el número de trabajadores comprometidos pueden probar un enfoque participativo combinado con un espacio de trabajo más transparente y colaborativo que ofrezca a los trabajadores un mayor rango de espacios. Los trabajadores también expresan la necesidad de disponer de un mayor control sobre su privacidad para poder concentrarse y trabajar con compañeros de equipo sin interrupciones. Parece que estos son pasos vitales para aprovechar el potencial de los trabajadores españoles que puedan estar listos para el cambio.

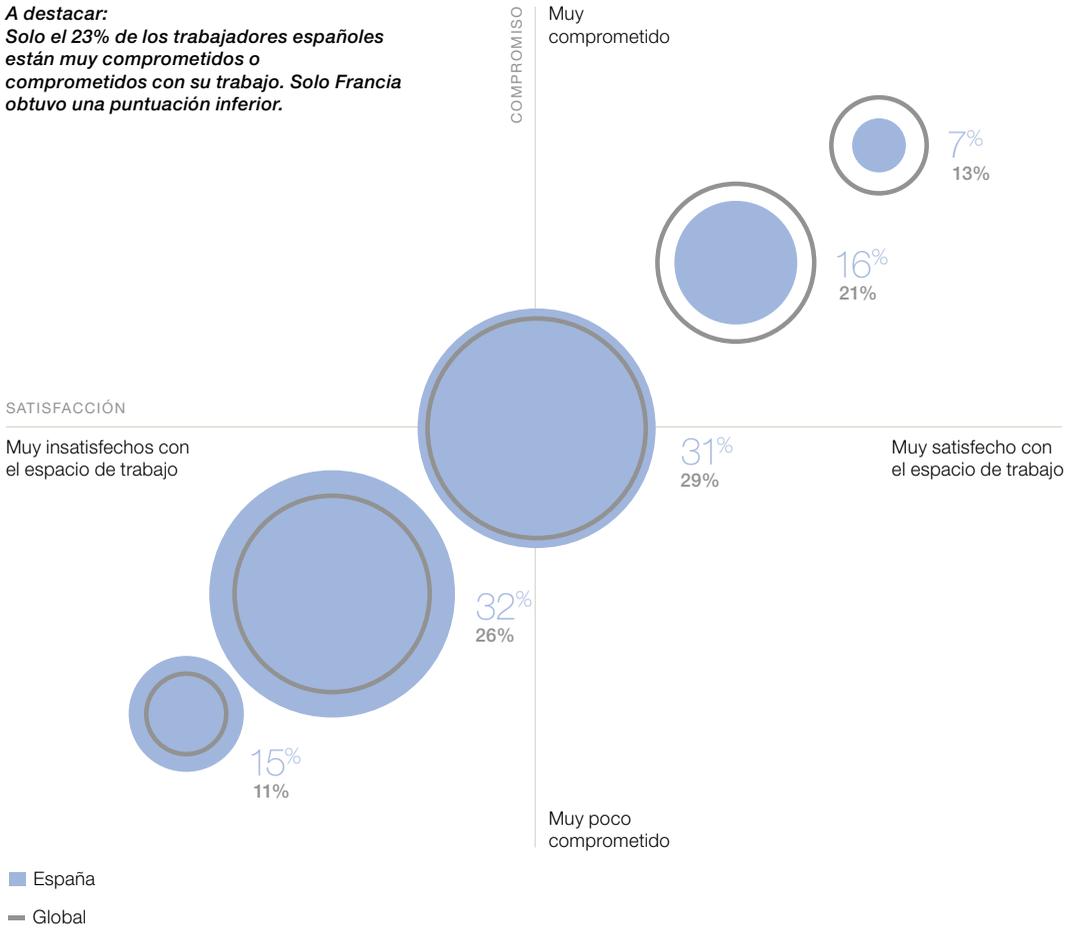
ES

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-ES

© **A destacar:**
 Solo el 23% de los trabajadores españoles están muy comprometidos o comprometidos con su trabajo. Solo Francia obtuvo una puntuación inferior.



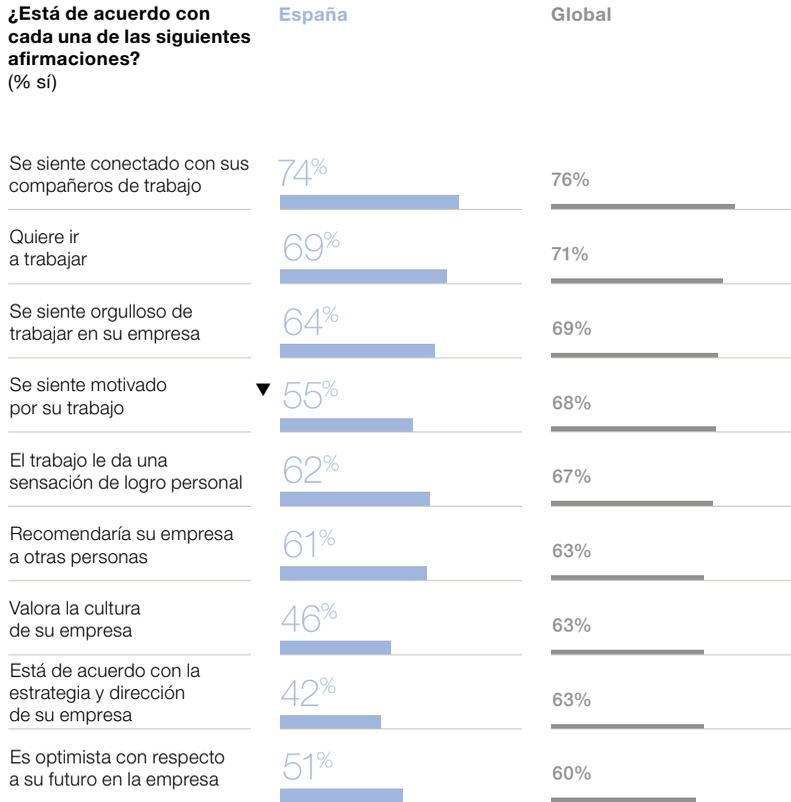
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-ES

© **A destacar:** Los trabajadores españoles obtienen puntuaciones por debajo de las medias globales en todas las métricas sobre compromiso.



ES

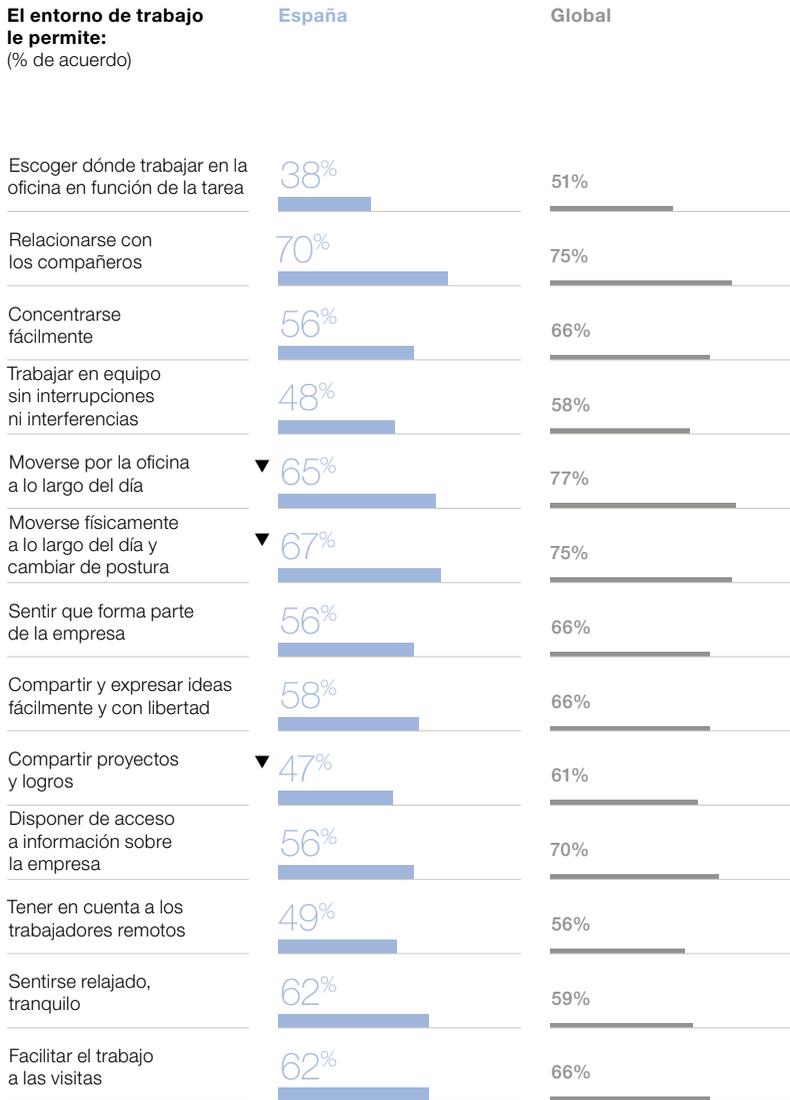
▼ Puntuación más baja del estudio

Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-ES

© **A destacar:** Los trabajadores españoles puntúan por debajo de la media global en todas las métricas sobre satisfacción con respecto al lugar de trabajo, salvo en una de ellas. Especialmente preocupante es que tienen la capacidad más baja para moverse y cambiar de postura a lo largo del día de todos los países que participaron en el estudio.



ES

▼ Puntuación más baja del estudio

Turquía



TR

Turquía



Participantes	802			
Género	69%	31%		
	Hombre	Mujer		
Edad	57%	30%	12%	1%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	10%	26%		
	Director senior	Responsable		
	15%	49%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

TR

El espacio de trabajo en Turquía

La mayoría de los espacios de trabajo de Turquía siguen siendo tradicionales, aunque existen diferencias significativas entre las empresas turcas y las internacionales. Predominan los despachos privados, configuración utilizada por el 41% de las oficinas. El índice de oficinas formadas únicamente por un espacio abierto es el más bajo del estudio, con tan solo un 19%. Un 40% de las oficinas están formadas por un espacio abierto y despachos privados.

La amplia mayoría de las personas trabaja en despachos privados individuales (27%) o despachos privados compartidos (47%). En comparación con la media global, estas métricas indican que muchas de las oficinas turcas siguen siendo entornos muy

tradicionales. Sin embargo, en algunas partes de Turquía, especialmente en Estambul, la investigación basada en la observación llevada a cabo por Steelcase determinó que está empezando a aumentar el número de oficinas de espacio abierto, con más espacios que fomentan la colaboración y las interacciones informales entre los trabajadores. No obstante, la mayoría de los trabajadores turcos dicen que disponen de pocos espacios compartidos para trabajar sin distracciones o descansar.

Clave

© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

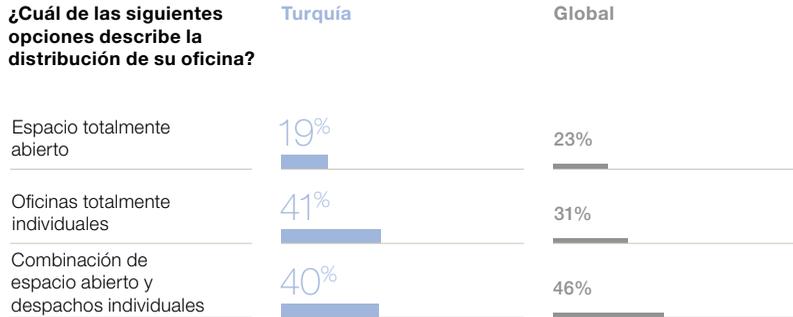
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-TR

- © **A destacar:**
Las oficinas formadas exclusivamente por un espacio abierto no son la norma en Turquía. Muchas oficinas combinan un espacio abierto con despachos privados.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

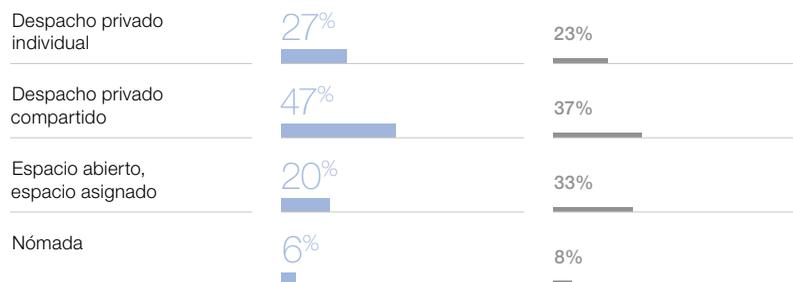


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-TR

- © **A destacar:**
Casi tres cuartas partes de los trabajadores turcos trabaja en despachos privados individuales o compartidos.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

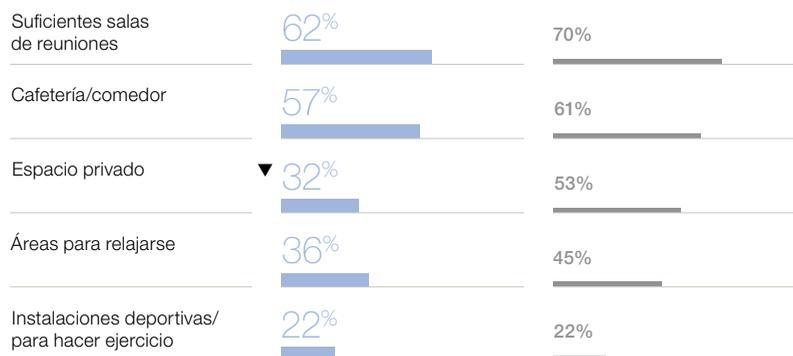


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-TR

- © **A destacar:**
El índice de trabajadores turcos que dice tener acceso a espacios compartidos donde concentrarse, relajarse o pasar el tiempo, es inferior a la media.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



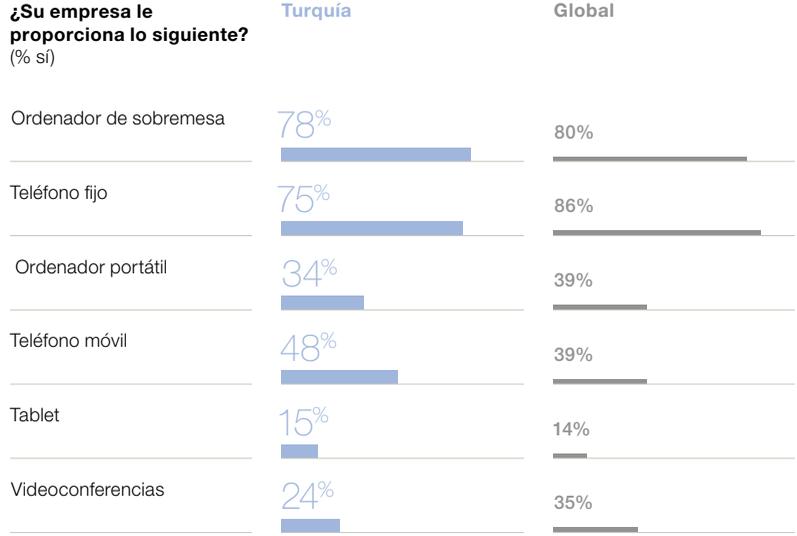
▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-TR

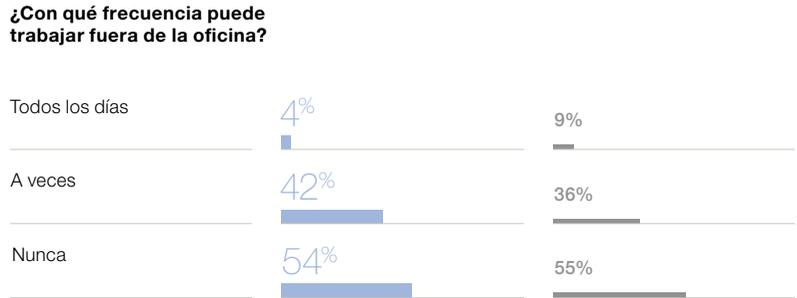
© **A destacar:** Cerca de la mitad de los trabajadores turcos indican que utilizan teléfonos móviles proporcionados por sus empresas, el 3° puesto más alto del estudio.



Trabajo remoto

FIGURA 5-TR

© **A destacar:** Casi la mitad de los trabajadores pueden trabajar a veces fuera de la oficina, lo que podría indicar que esté aumentando la movilidad en el trabajo. El 80% de los trabajadores puede utilizar su ordenador personal para el trabajo, lo que probablemente aumente el nivel de trabajo remoto si se combina con un mayor número de teléfonos móviles proporcionados por la empresa.



TR

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-TR

© **A destacar:** *La calidad de vida en el trabajo de los turcos está por debajo de la media global, a la par que la de los trabajadores polacos. Solo Francia y Arabia Saudí obtienen puntuaciones más bajas.*

En una escala del 1 al 10, ¿cómo valoraría la calidad de vida de su trabajo?

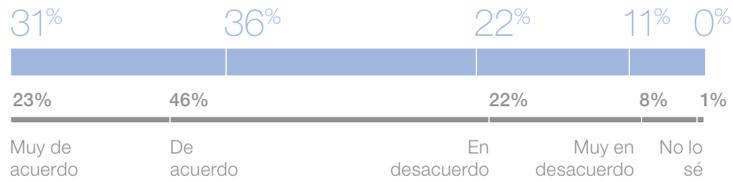


Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-TR

¿Le gusta su entorno de trabajo? (% de acuerdo)



Percepción de la cultura de empresa

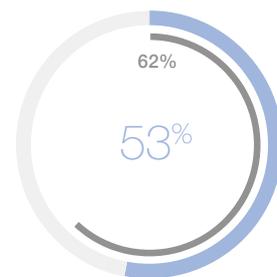
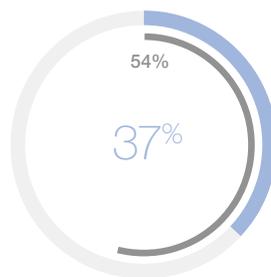
FIGURA 8-TR

© **A destacar:** *Existe margen de mejora en varios aspectos importantes de la cultura organizacional.*

¿Diría que su empresa ...? (% de acuerdo)

Se interesa realmente en el bienestar de sus trabajadores

Le anima a tomar la iniciativa



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Los niveles de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo de los trabajadores turcos es muy similar a la media global. Sin embargo, menos trabajadores son neutrales y menos comprometidos. Los trabajadores muestran reacciones diferentes en varias métricas, lo que indica que entre los participantes del estudio se dan unas experiencias muy diversas. Aunque el índice de trabajadores turcos que valora la cultura de su empresa es mayor a la media, son menos positivos en el resto de métricas relativas al compromiso.

Los trabajadores turcos muestran reacciones positivas y negativas en relación con su espacio de trabajo. Por una parte, los trabajadores turcos obtuvieron la peor puntuación de todos los países del estudio en lo relativo a su capacidad para relacionarse y mantener conversaciones distendidas e informales con sus compañeros de trabajo, pero también obtuvieron una puntuación alta en lo relativo a su capacidad para decidir dónde trabajar en la oficina, a pesar de haber indicado que disponen de pocos espacios compartidos ([consulte la Figura 3-TR](#)). Estos

datos, aparentemente contradictorios, podrían ser el resultado de una tendencia emergente hacia más entornos de espacio abierto en Estambul (3^{er} espacio más alto del estudio, junto con España). Los trabajadores afirman que en líneas generales les gustan sus oficinas, pero también las describen como «burocráticas». Asimismo, no estaban tan satisfechos con diferentes aspectos de su espacio de trabajo individual, incluyendo el tamaño, cómo está organizado y su mobiliario ([consulte el Apéndice K](#)).

Aunque es reconocido el potencial de crecimiento económico de Turquía, es fundamental aumentar el grado de compromiso de sus trabajadores para que sus organizaciones puedan tener éxito aquí. Será importante que las empresas consideren una variedad de estrategias que permitan aumentar el grado de compromiso de los trabajadores. Esto podría incluir el centrarse en aumentar la eficacia de los espacios de trabajo individuales y crear espacios compartidos donde los trabajadores puedan aumentar su sensación de conexión, como una cafetería que se pueda utilizar también para mantener reuniones informales.

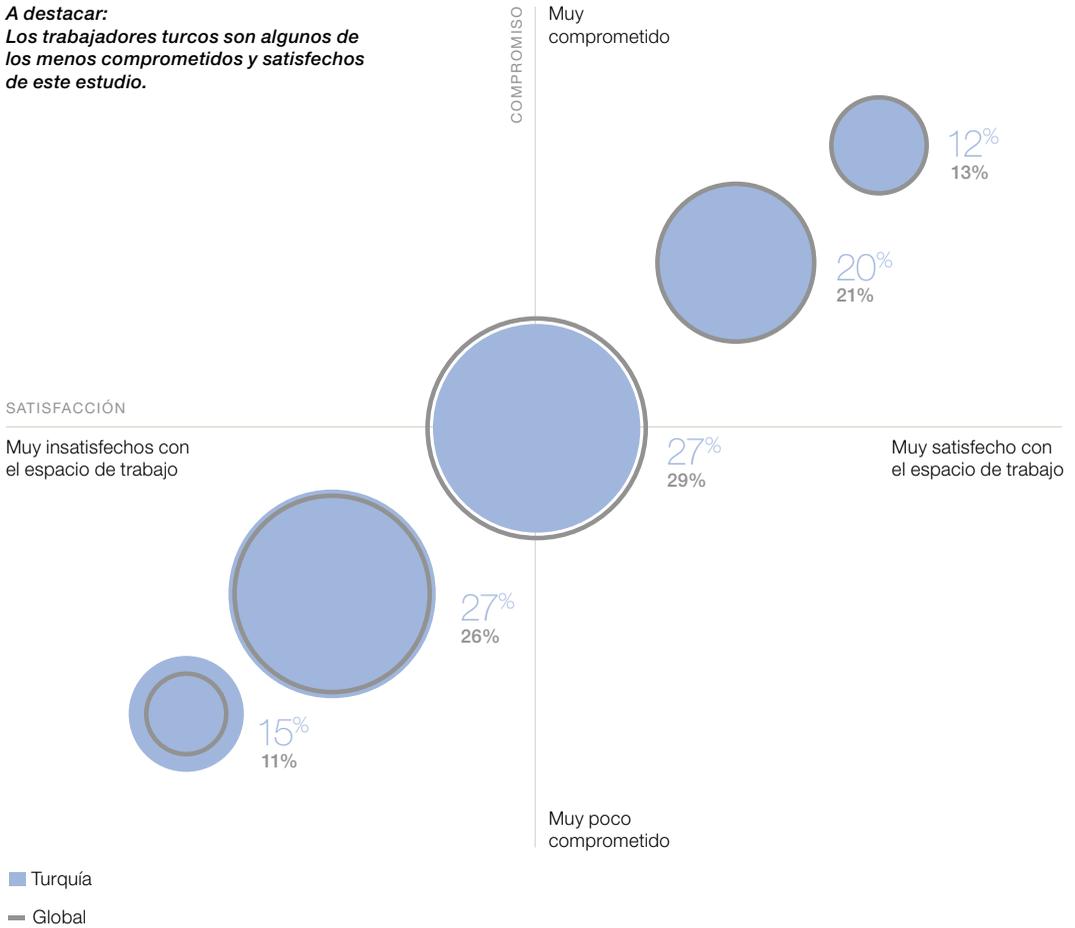
TR

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-TR

© **A destacar:**
Los trabajadores turcos son algunos de los menos comprometidos y satisfechos de este estudio.



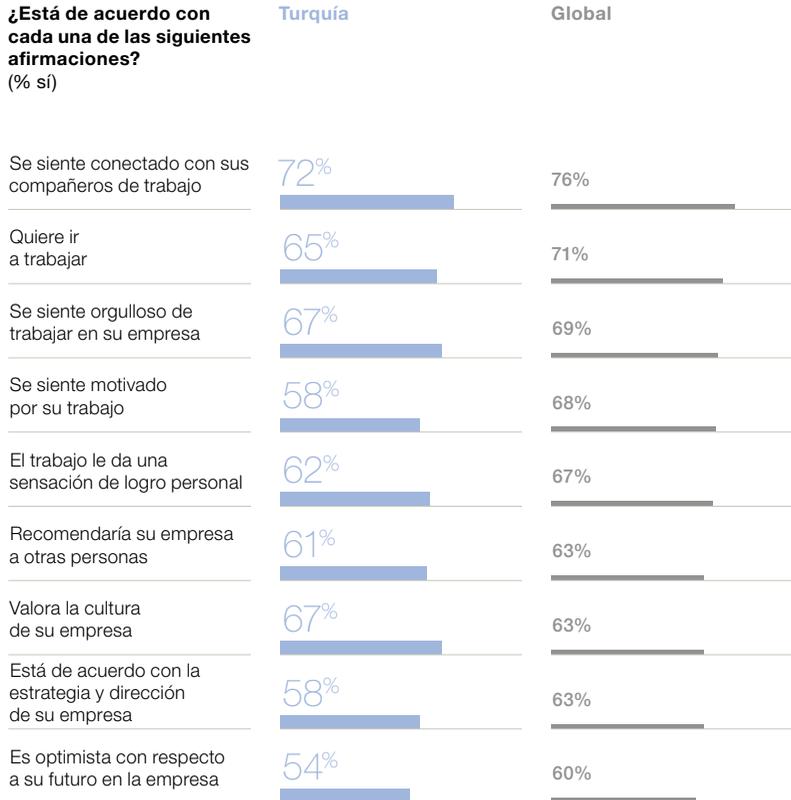
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-TR

© **A destacar:** Los trabajadores turcos obtienen puntuaciones por debajo de la media en todas las métricas sobre compromiso, salvo a la hora de valorar la cultura de su empresa.



Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-TR

© **A destacar:** Los trabajadores turcos puntúan por debajo de la media en tres cuartas partes de las métricas sobre satisfacción en relación con el espacio de trabajo. Obtienen la peor puntuación en lo relativo a su capacidad para relacionarse y mantener conversaciones informales. El índice de trabajadores turcos que indica poder escoger dónde trabajar en función de la tarea que tengan que realizar es muy superior a la media global.



▼ Puntuación más baja del estudio

Emiratos Árabes Unidos

AE

Emiratos Árabes Unidos



Participantes	701			
Género	81%	19%		
	Hombre	Mujer		
Edad	65%	27%	7%	1%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	6%	23%		
	Director senior	Responsable		
	27%	44%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		



El espacio de trabajo en los Emiratos Árabes Unidos

En los Emiratos Árabes Unidos la mayoría de las oficinas son tradicionales, con un enorme porcentaje de ellas formadas por despachos privados. Solo el 11% de las organizaciones utilizan exclusivamente espacios abiertos, frente a la media global del 23% ([Figura 1-AE](#)).

La mayoría de las personas trabaja en un despacho privado o en un despacho privado compartido. Un 52% de trabajadores de los Emiratos dispone de despachos privados compartidos, frente a la media global del 37% ([Figura 2-AE](#)).

Aunque la mayoría de los trabajadores de los Emiratos afirman que les gustan sus oficinas, también indican niveles de satisfacción por debajo de la media en relación con diversos factores, como el mobiliario de las oficinas, el tamaño del espacio de trabajo y el nivel de ruido ambiental ([consulte el Apéndice K](#)). También afirman disponer de menos espacios compartidos que la media, como salas para reuniones y puntos de encuentro social ([Figura 3-AE](#)).

AE

Clave

© *A destacar*

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

El espacio de oficina

El diseño de la oficina

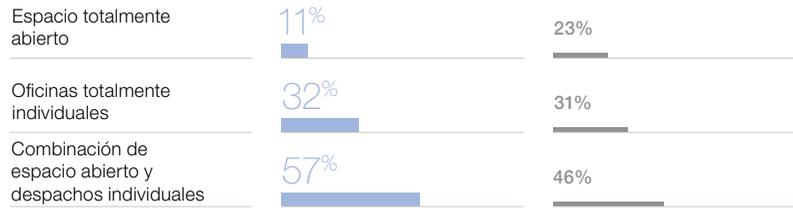
FIGURA 1-AE

© **A destacar:** En los Emiratos Árabes Unidos es raro ver oficinas formadas exclusivamente por un espacio abierto. La mayoría de ellas están formadas por una mezcla de espacio abierto y espacios privados.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

Emiratos Árabes Unidos

Global

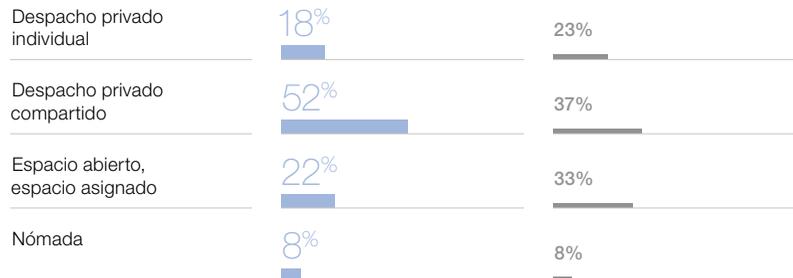


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-AE

© **A destacar:** La mayoría de los trabajadores de EAU trabajan en despachos privados, muy por encima de la media global.

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

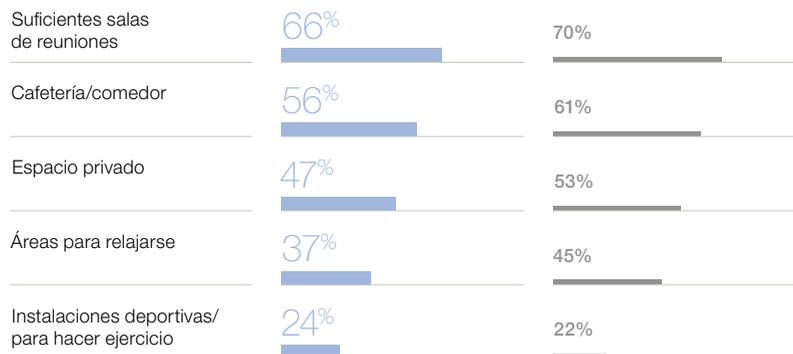


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-AE

© **A destacar:** Los trabajadores de EAU indican disponer de menos espacios compartidos que la media, especialmente aquellos diseñados para trabajar concentrados o descansar.

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



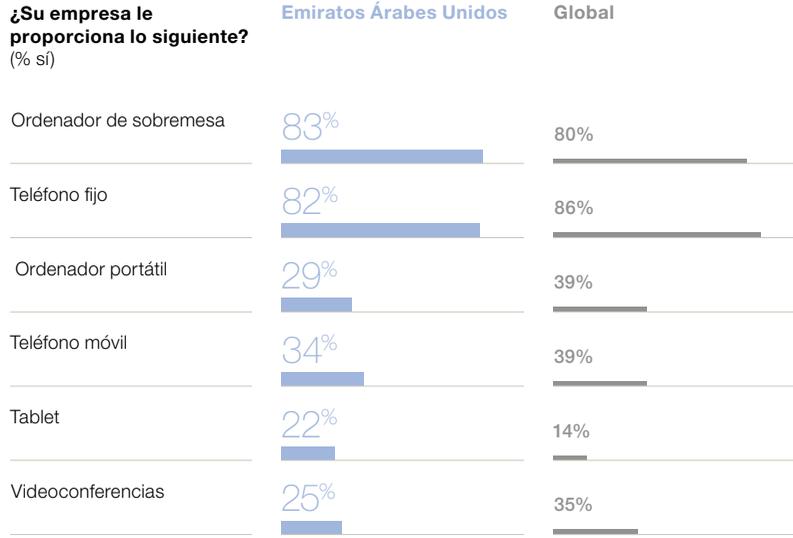
AE

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-AE

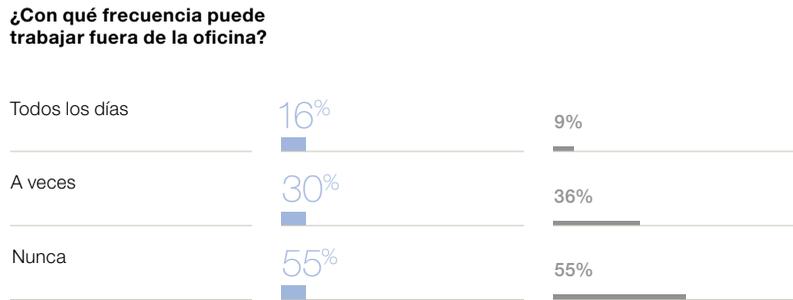
© **A destacar:** Se podría invertir en tecnologías para fomentar la movilidad dentro de la oficina. El número de teléfonos móviles y portátiles está por debajo de la media mundial, pero el uso de tablets es alto.



Trabajo remoto

FIGURA 5-AE

© **A destacar:** La falta de tecnologías móviles impide a la mayoría de las personas trabajar fuera de la oficina. Sin embargo, un porcentaje de casi el doble de la media global indica que realiza a diario su trabajo fuera de la oficina.



*La suma de los porcentajes no alcanza el 100% debido al redondeo.

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-AE

- A destacar:** Los trabajadores de EAU valoraron su calidad de vida en el trabajo un poco por encima de la media global y la mayoría de ellos afirma que le gusta su oficina.

En una escala del 1 al 10, ¿cómo valoraría la calidad de vida de su trabajo?

Emiratos Árabes Unidos Global

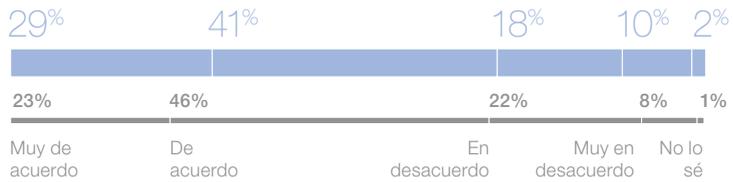


Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-AE

¿Le gusta su entorno de trabajo? (% de acuerdo)



Percepción de la cultura de empresa

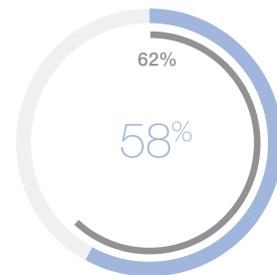
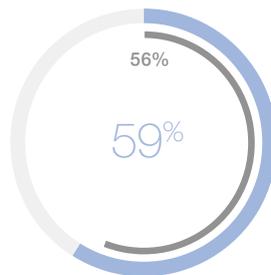
FIGURA 8-AE

- A destacar:** Los trabajadores de los Emiratos puntuaron por debajo de la media a sus organizaciones en cuanto a la creación de una cultura de trabajo que les motive.

¿Diría que su empresa ...? (% de acuerdo)

Agradece y valora a sus trabajadores

Le anima a tomar la iniciativa



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Los niveles de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo de EAU se encuentran bastante por encima de las medias globales. El número de trabajadores muy poco comprometidos también es inferior a la media global, una gran diferencia con respecto a la vecina Arabia Saudí, donde los trabajadores están mucho más polarizados. De hecho, EAU solo se encuentra por debajo de la India en cuanto al número de trabajadores comprometidos y muy comprometidos.

Muchos trabajadores de los Emiratos dieron puntuaciones altas a sus empresas en cuanto a la estrategia y dirección de estas, sentirse conectados con sus compañeros y tener ganas de ir a trabajar. Al mismo tiempo, eran mucho menos entusiastas a la hora de valorar la capacidad de sus trabajos para darles una sensación de satisfacción personal, lo que podría indicar que es necesario que las empresas busquen medidas para que su trabajo sea más relevante. En general, los trabajadores afirman que les gustan sus espacios de trabajo y los describen como «bonitos» ([consulte el Apéndice L](#)). No obstante, muchos trabajadores de EAU dicen que sus espacios de trabajo no les permiten compartir proyectos y logros, acceder a información en tiempo real sobre la empresa o sentirse relajados y calmados en el trabajo ([consulte la figura 11-AE](#)).

Para aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, las empresas deben centrarse en los espacios de trabajo individuales, que eran motivo de insatisfacción en muchos aspectos, como el tamaño, la organización del espacio, el mobiliario, los niveles de ruido ambiental y la capacidad para personalizarlos. Los trabajadores podrían ver esto como una señal de que su organización se preocupa realmente por su bienestar, aspecto en el que los trabajadores puntuaron muy a la baja a sus empresas, en comparación con otros países.

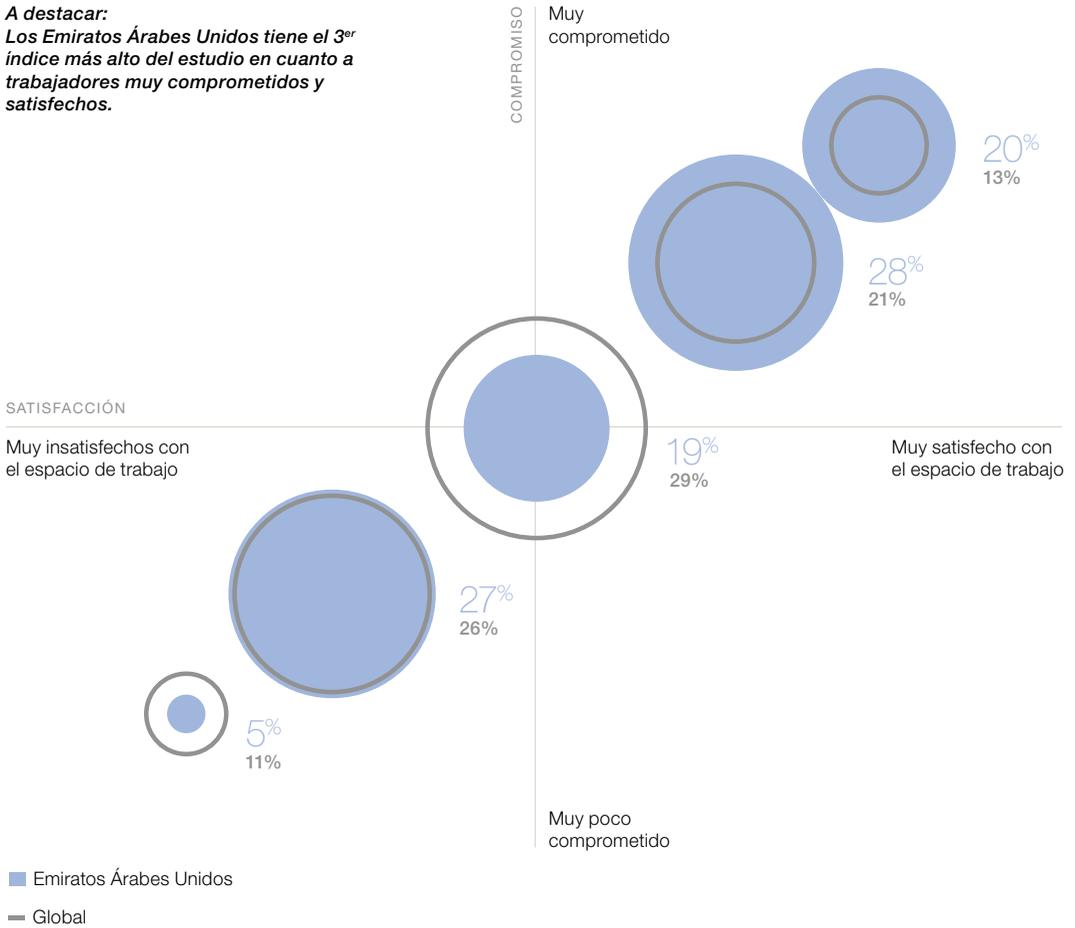
AE

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-AE

© **A destacar:**
Los Emiratos Árabes Unidos tiene el 3^{er} índice más alto del estudio en cuanto a trabajadores muy comprometidos y satisfechos.



Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

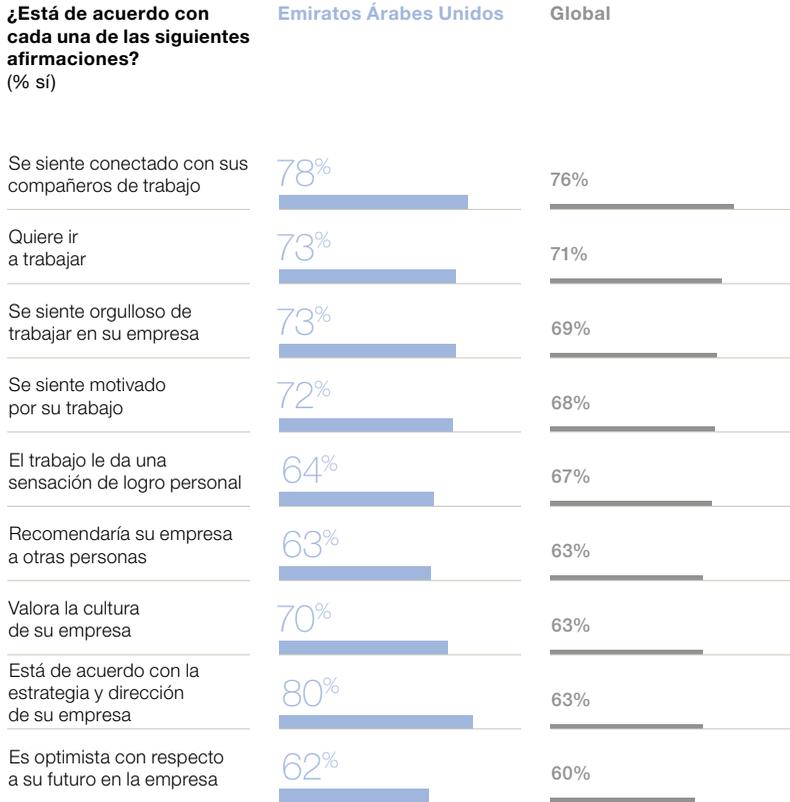


Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-AE

© **A destacar:** Las métricas sobre compromiso en el espacio de trabajo de EAU están por encima de la media global, salvo en una de ellas: Los trabajadores de los Emiratos no creen que su trabajo les haga sentirse realizados.

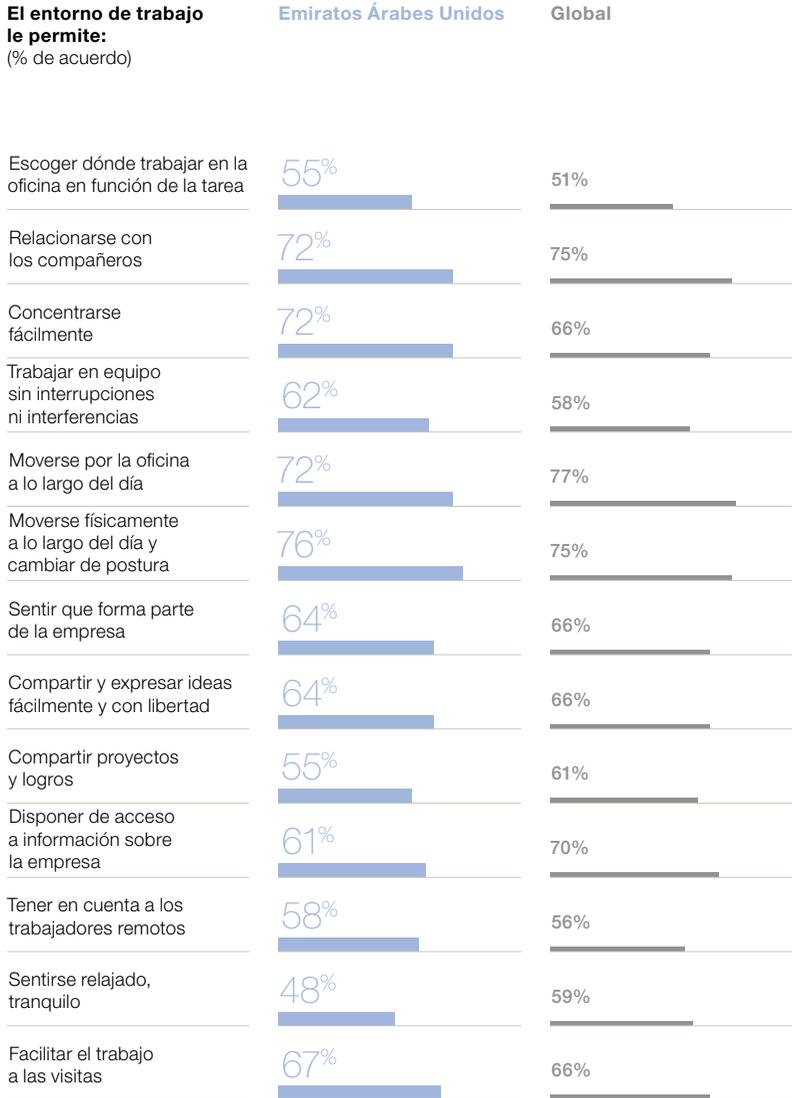


Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-AE

© **A destacar:** Los trabajadores de los Emiratos obtienen puntuaciones inferiores a la media global en más de la mitad de las métricas sobre satisfacción con respecto al espacio de trabajo, representando áreas donde se puede mejorar.



AE

Reino Unido

Reino Unido



Participantes 816

Género	46% Hombre	54% Mujer		
Edad	35% 18-34	25% 35-44	25% 45-54	15% 55+
Puesto	9% Director senior	33% Responsable	20% Técnico/ asociado	38% Cara al público y agentes de servicio/ventas

El espacio de trabajo en Reino Unido

El Reino Unido es el país con mayor índice de oficinas de espacio abierto y tiene más del doble de trabajadores nómadas que la media global.

Debido a los elevados costes de los inmuebles, especialmente en Londres, las empresas del Reino Unido prefieren las oficinas basadas en un espacio abierto. Casi la mitad (49%) de las oficinas del Reino Unido están formadas por un espacio abierto, que es más del doble de la media mundial ([Figura 1-GB](#)).

En consecuencia, el número de oficinas del Reino Unido formadas exclusivamente por despachos privados es menos de la mitad de la media global. La mayoría de los trabajadores (45%) tienen espacios de trabajo asignados en entornos de espacio abierto. Sin embargo, dado que las empresas

ansían maximizar la densidad para reducir los gastos, los espacios de trabajo pueden estar infradimensionados. En comparación con la media global, el Reino Unido tiene más del doble de trabajadores sin espacio de trabajo asignado ([Figura 2-GB](#)).

Los trabajadores indican que disponen de suficientes espacios donde disfrutar de privacidad, pero indican que su capacidad para concentrarse es inferior a la media global, lo que puede que indique que estos espacios privados no se están utilizando para trabajar concentrado. El índice de trabajadores que indica disponer de suficientes salas para reuniones y comedores es inferior a la media, lo que podría indicar que existen limitaciones de espacio ([Figura 3-GB](#)).

Clave

© **A destacar**

- ▲ Puntuación más alta del estudio
- ▼ Puntuación más baja del estudio

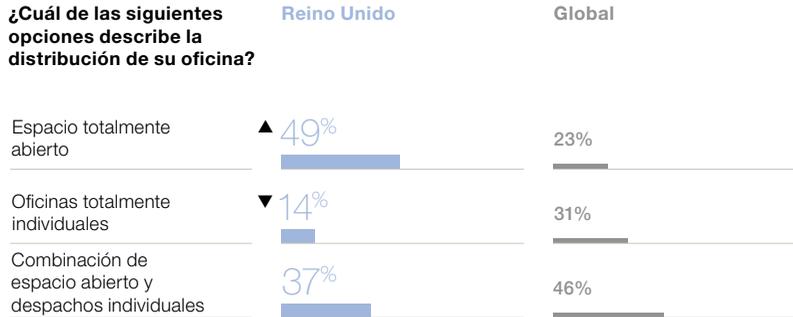
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-GB

● **A destacar:** *Casi la mitad de los espacios de trabajo del Reino Unido están formados exclusivamente por un espacio abierto, más del doble de la media global.*

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

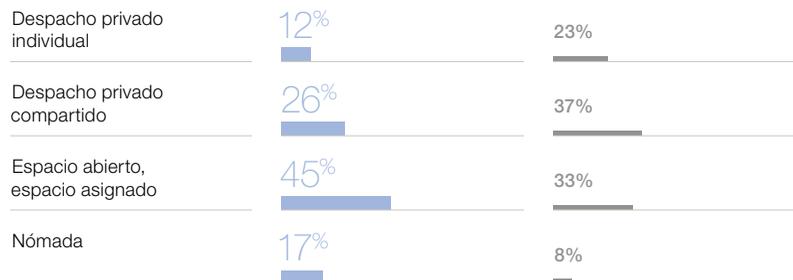


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-GB

● **A destacar:** *En comparación con la media global, el Reino Unido tiene más del doble de trabajadores nómadas.*

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

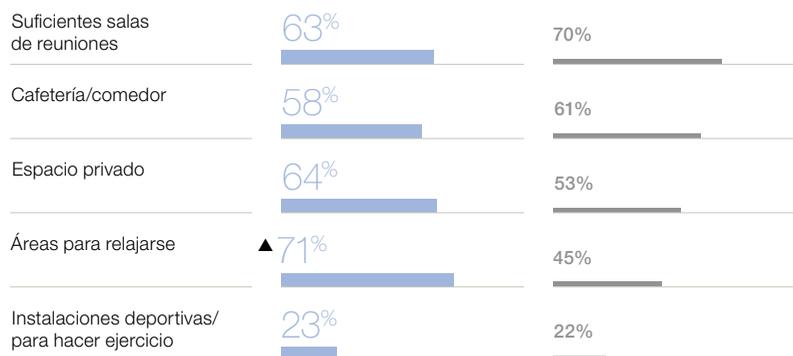


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-GB

● **A destacar:** *El Reino Unido está por debajo de la media global en cuanto a acceso a salas para reuniones y cafeterías/comedores, pero supera la media global en cuanto a áreas para el descanso y el ejercicio.*

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



▲ Puntuación más alta del estudio

▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-GB

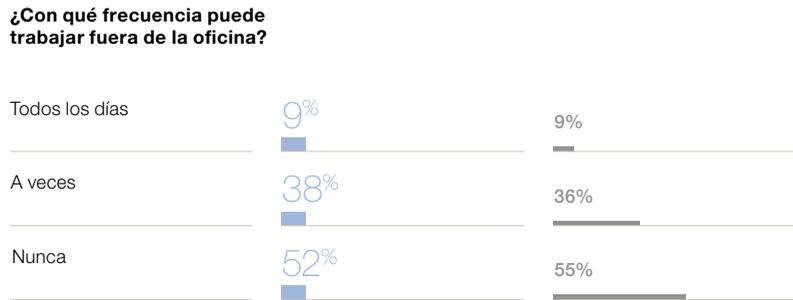
© **A destacar:** *A pesar de disponer de más espacios de trabajo no asignados que la media, parece que las organizaciones del Reino Unido carecen de las suficientes tecnologías móviles como para permitir a sus trabajadores que adopten estilos de trabajo nómadas.*



Trabajo remoto

FIGURA 5-GB

© **A destacar:** *Aunque el acceso a tecnologías móviles es reducido, el índice de personas que trabaja de forma remota es ligeramente superior a la media global,*



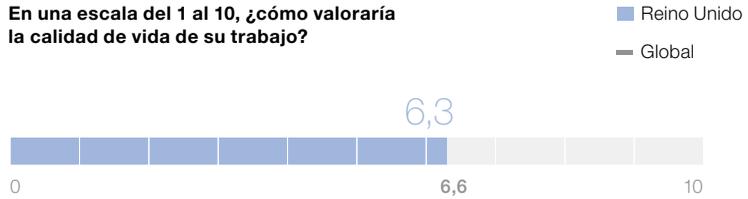
*La suma de los porcentajes no alcanza el 100% debido al redondeo.

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-GB

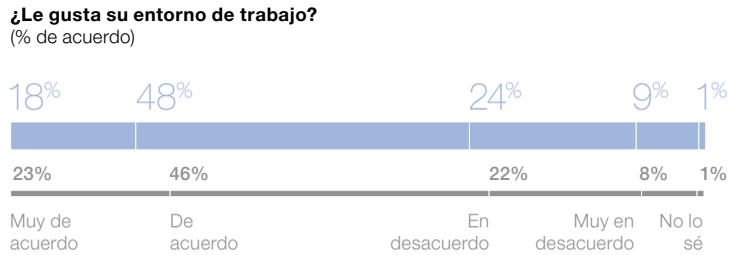
© **A destacar:** Los trabajadores del Reino Unido están menos satisfechos con su calidad de vida en el trabajo, varios puntos por debajo de la media global.



Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

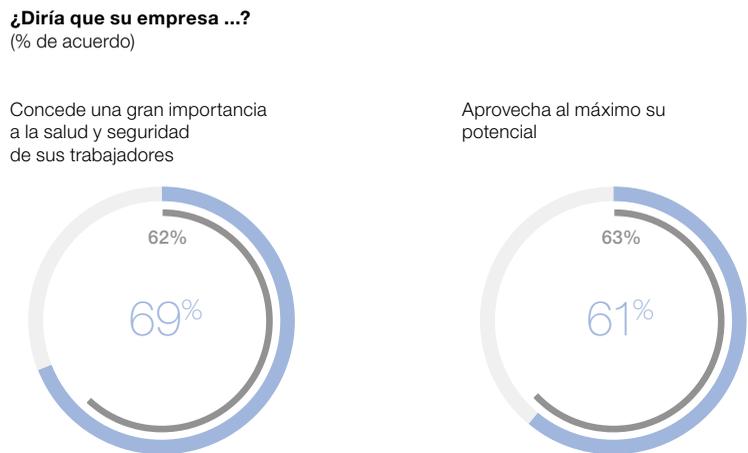
FIGURA 7-GB



Percepción de la cultura de empresa

FIGURA 8-GB

© **A destacar:** Más de las dos terceras partes de los trabajadores del Reino Unido creen que sus empresas realmente se preocupan por su salud y seguridad. 6 de cada 10 trabajadores cree que su empresa aprovecha todo su potencial.



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

El grado de compromiso de los trabajadores del Reino Unido se encuentra cerca de la media global, pero se ve reducido por los resultados contrapuestos obtenidos en las métricas sobre compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo. Aunque la mayoría de las personas tienen ganas de ir a trabajar, disfrutan relacionándose con sus compañeros y se sienten realizados con el trabajo que desempeñan, no valoran la cultura de su empresa tanto como las de los trabajadores de otros países y tienden menos a recomendar a su empresa como lugar de trabajo. También son menos optimistas con respecto a su futuro en la empresa ([consulte la figura 10-GB](#)).

La falta de un rango de espacios en las oficinas del Reino Unido puede que afecte al grado de compromiso y satisfacción de los trabajadores. El Reino Unido tiene con diferencia el porcentaje más alto de oficinas formadas exclusivamente por espacios abiertos y también es uno de los países con un índice más bajo de trabajadores que se pueden concentrar fácilmente y trabajar en equipo sin interrupciones. Esto sugiere que a las personas les cuesta gestionar su necesidad de privacidad para poder concentrarse. Los trabajadores del Reino Unido también dicen que no suelen poder

elegir en qué zona de la oficina trabajar, lo que podría dejarles con la sensación de no tener control sobre su experiencia diaria en el trabajo. Aunque los datos muestran que los trabajadores del Reino Unido tienen acceso a espacios donde relajarse ([consulte la figura 3-GB](#)), también muestran que son menos propensos a sentirse relajados y calmados en el trabajo, lo que podría deberse a una falta de control y a un menor número de opciones de espacios de trabajo que la media.

En un mercado fluido y competitivo como el del Reino Unido, invertir en un rango de espacios puede proporcionar a los trabajadores más opciones y un mayor grado de control en su espacio de trabajo. Estos espacios podrían incluir un rango de espacios cerrados para el trabajo individual o en grupo, con el fin de ayudar a compensar los entornos principalmente abiertos. Conceder un mayor grado de control sobre el espacio de trabajo puede suponer una clara ventaja a la hora de aumentar su grado de compromiso y fidelidad.

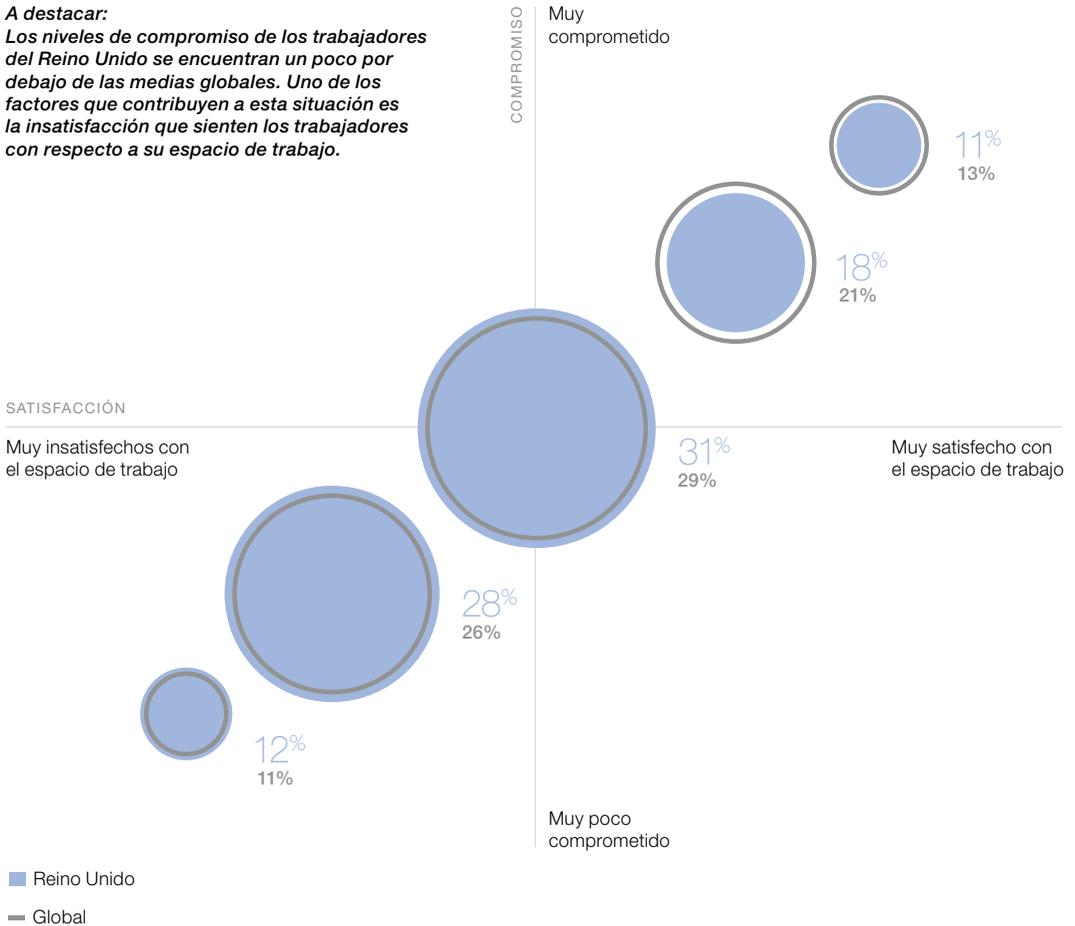
GB

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-GB

© **A destacar:**
 Los niveles de compromiso de los trabajadores del Reino Unido se encuentran un poco por debajo de las medias globales. Uno de los factores que contribuyen a esta situación es la insatisfacción que sienten los trabajadores con respecto a su espacio de trabajo.



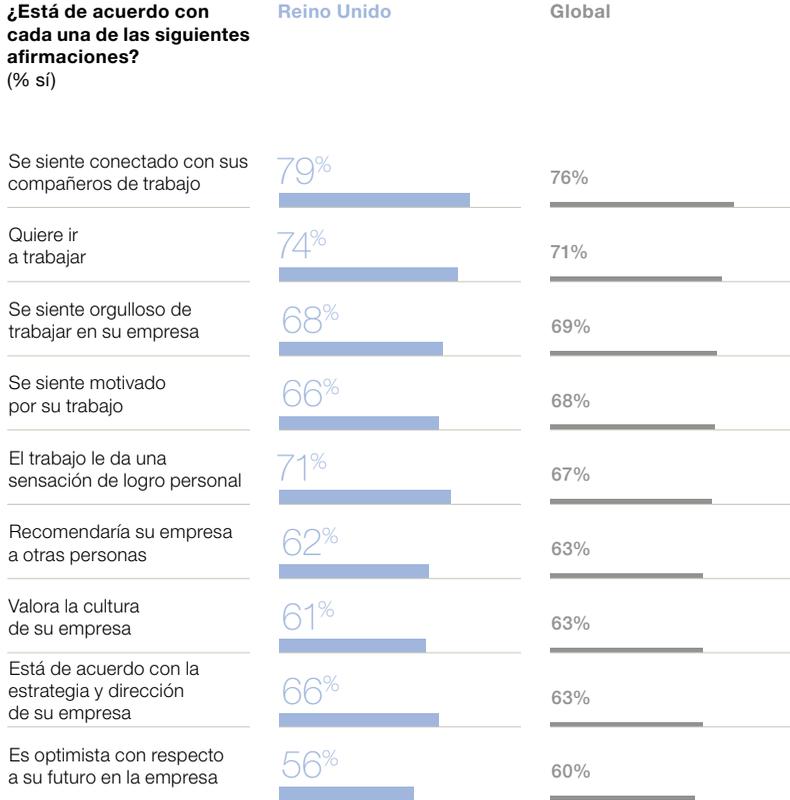
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-GB

© **A destacar:** Aunque en la mayoría de las métricas sobre compromiso el Reino Unido está al nivel de la media global, en líneas generales solo logran alcanzar el 12º puesto del estudio.

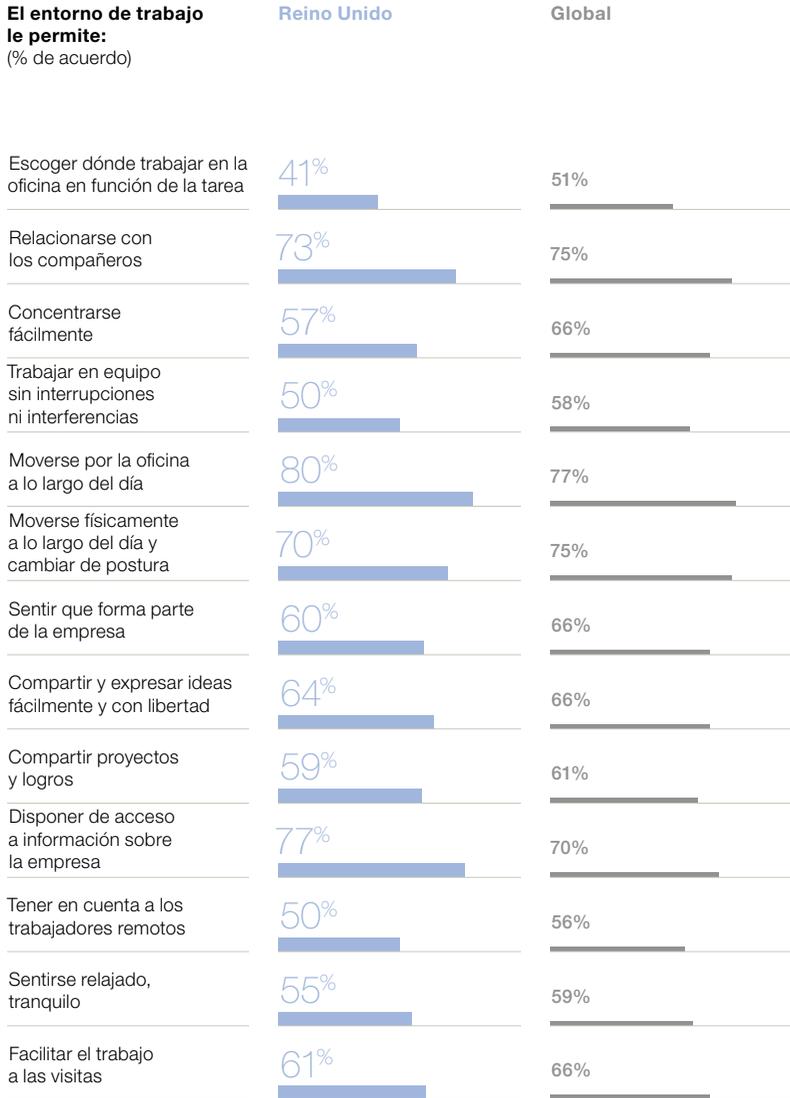


Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-GB

© **A destacar:** *En casi todas las métricas sobre satisfacción con respecto al espacio de trabajo, el Reino Unido queda por debajo de la media global.*



Estados Unidos

US

Estados Unidos



Participantes	809			
Género	44%	56%		
	Hombre	Mujer		
Edad	34%	22%	25%	19%
	18-34	35-44	45-54	55+
Puesto	19%	13%		
	Director senior	Responsable		
	15%	53%		
	Técnico/ asociado	Cara al público y agentes de servicio/ventas		

El espacio de trabajo en Estados Unidos

Aunque muchas personas creen que los espacios totalmente abiertos son la norma en las empresas americanas, la mayoría de los espacios de trabajo son en realidad una mezcla de espacios abiertos y cerrados.

Aunque en los Estados Unidos el 21% de los espacios de oficinas están formados exclusivamente por un espacio abierto, en países como el Reino Unido o Sudáfrica hay mucho más espacio de oficina dedicado al espacio abierto (46% y 36% respectivamente). Hoy en día el 77% de las oficinas americanas son un espacio totalmente abierto o una combinación de espacio abierto y despachos individuales, donde la mayoría de los trabajadores disponen de un espacio de trabajo personal asignado en un espacio abierto (45%). Solo el 5% de los trabajadores americanos son nómadas (frente a la media global, que es del 8%).

Algo sorprendente es el hecho de que exista un gran porcentaje de trabajadores (35%) que ocupan despachos privados, un valor bastante más alto que la media global. Los despachos privados compartidos y las mesas no asignadas, también conocido como «mesas calientes» o «hoteling», son mucho menos comunes que en otras partes del mundo.

La mayoría de los trabajadores de Estados Unidos dicen tener acceso a suficientes espacios compartidos para trabajar concentrados, descansar y realizar actividades sociales.

US

Clave

© *A destacar*

▲ Puntuación más alta del estudio

▼ Puntuación más baja del estudio

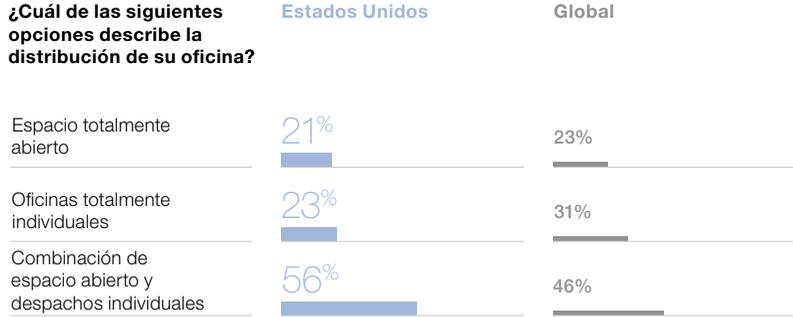
El espacio de oficina

El diseño de la oficina

FIGURA 1-US

● **A destacar:** *Casi una cuarta parte del espacio de trabajo de Estados Unidos está formada por despachos privados.*

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?

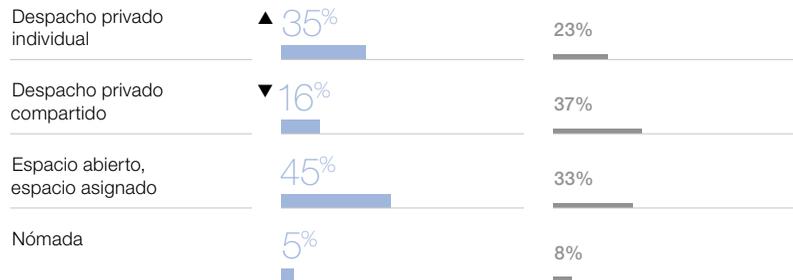


Espacios de trabajo individuales

FIGURA 2-US

● **A destacar:** *Los despachos privados compartidos y las mesas no asignadas son mucho menos comunes que en otras partes del mundo.*

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?

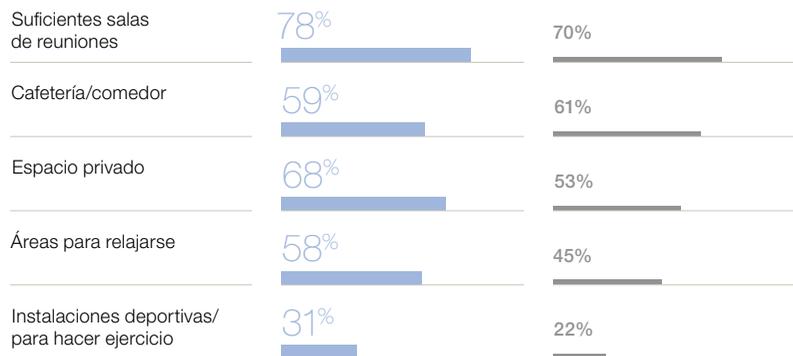


Acceso a áreas compartidas

FIGURA 3-US

● **A destacar:** *Los espacios de trabajo de Estados Unidos obtienen unas puntuaciones ligeramente superiores a la media en cuanto al acceso a espacios compartidos que proporcionan a sus trabajadores.*

¿Dispone su espacio de trabajo de lo siguiente? (% de acuerdo)



▲ Puntuación más alta del estudio

▼ Puntuación más baja del estudio

Tecnología y trabajo remoto

Tecnología en el trabajo

FIGURA 4-US

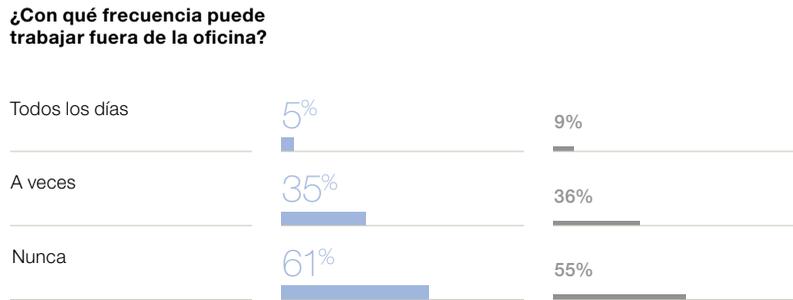
© **A destacar:** El índice de trabajadores de Estados Unidos que siguen utilizando líneas fijas es el más alto del mundo. También son los que menos teléfonos móviles reciben de sus empresas.



Trabajo remoto

FIGURA 5-US

© **A destacar:** El trabajo remoto está moderadamente aceptado en los Estados Unidos, lo que podría deberse a que, por lo general, las oficinas están bien equipadas para los trabajadores residentes y en comparación, resulta mejor que trabajar de forma remota.



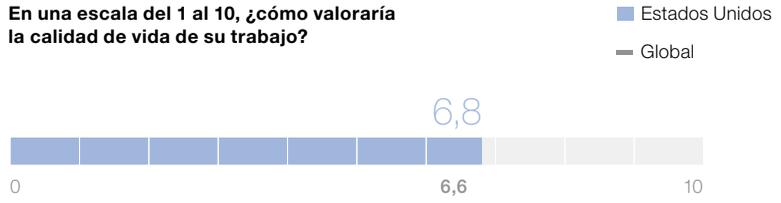
*La suma de los porcentajes no alcanza el 100% debido al redondeo.

Cómo se sienten los trabajadores

Calidad de vida en el trabajo

FIGURA 6-US

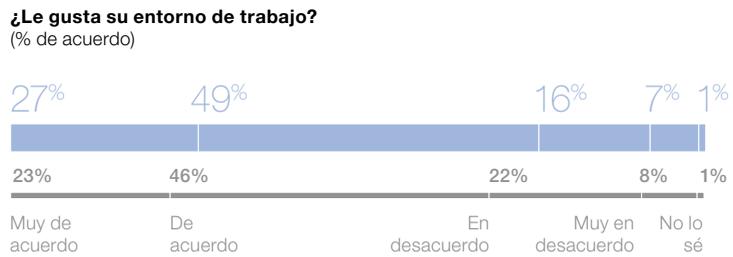
© **A destacar:** Los trabajadores de los Estados Unidos valoran positivamente su calidad de vida en el trabajo, colocándola ligeramente por encima de la media global.



Las medias de los distintos países varían entre 6 y 7,5 puntos en una escala de 10.

Percepción del entorno de trabajo

FIGURA 7-US



Percepción de la cultura de empresa

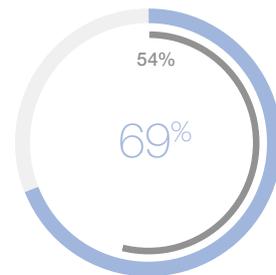
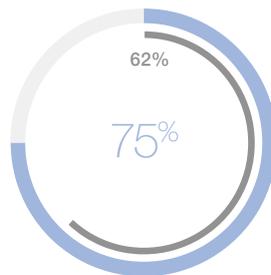
FIGURA 8-US

© **A destacar:** Los trabajadores estadounidenses obtienen puntuaciones superiores a la media global en las métricas sobre cultura corporativa, indicando claramente que creen que sus organizaciones se preocupan por ellos, les animan a hacerlo lo mejor posible, reconocen y valoran su trabajo.

¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)

Concede una gran importancia a la salud y seguridad de sus trabajadores

Se interesa realmente en el bienestar de sus trabajadores



Consulte el [Apéndice J](#) para ver todas las métricas culturales.

El vínculo entre el grado de compromiso y la satisfacción con el espacio de trabajo

Los trabajadores estadounidenses se encuentran por encima de las medias globales en cuanto a los grados de compromiso y satisfacción con el espacio de trabajo, alcanzando el 6º puesto en este estudio. Por lo general, valoran a sus empresas de forma positiva en lo relativo a distintas métricas sobre compromiso, en especial a identificarse con la estrategia y dirección de la empresa y a valorar la cultura de la empresa ([consulte la figura 10-US](#)).

Aunque la satisfacción con respecto al espacio de trabajo sigue siendo positiva en su mayor parte, se encuentra cerca de la media mundial, lo que deja a Estados Unidos un poco por debajo de los países con mayor grado de compromiso, como la India y México. Aunque los trabajadores estadounidenses pueden tener unas mayores expectativas que los trabajadores de algunos países, la baja puntuación puede deberse al hecho de que pocos trabajadores americanos puedan elegir dónde trabajar en su oficina en función de la tarea que tengan que realizar.

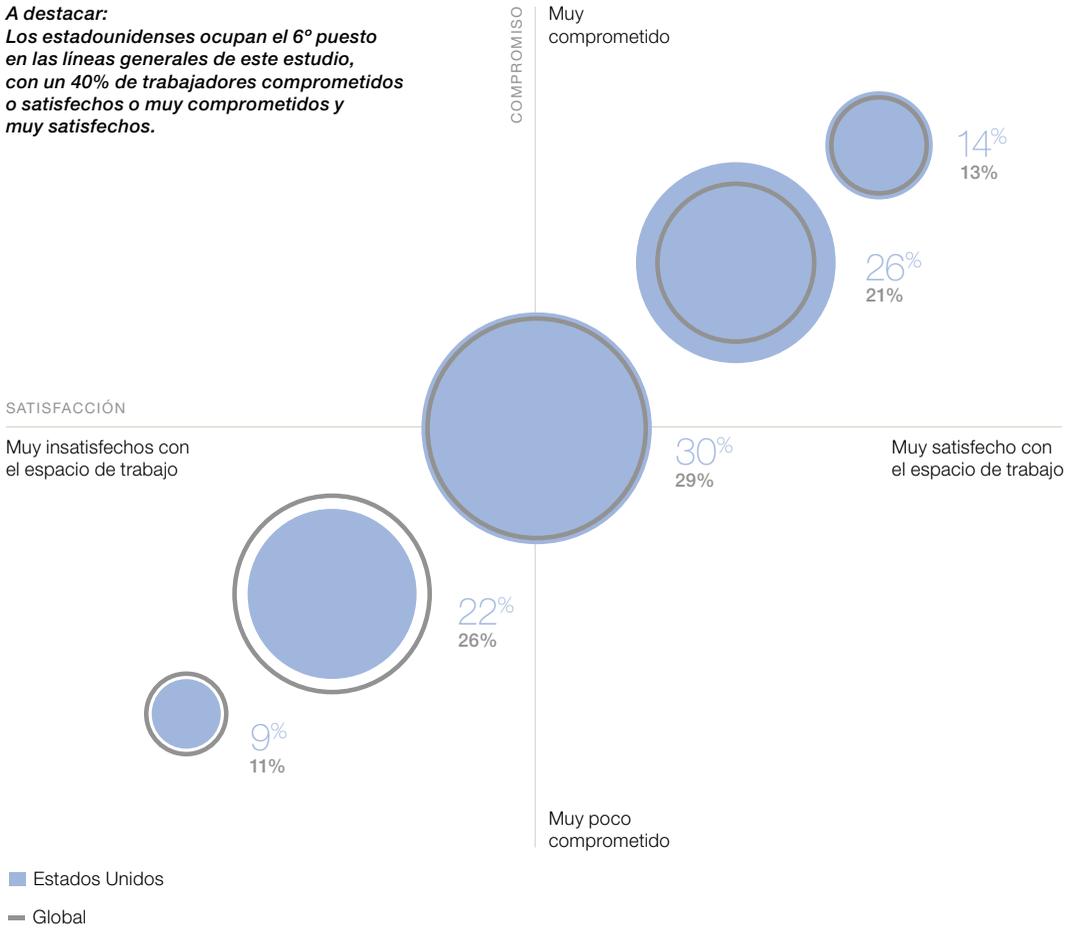
Aunque el grado de compromiso de los trabajadores sea ligeramente superior a la media, los empresarios de Estados Unidos saben que necesitan aumentar mucho el grado de compromiso de los trabajadores si quieren competir de forma eficaz en el mercado mundial. Una estrategia importante para lograrlo consiste en proporcionar a los trabajadores un rango mayor de espacios que les permitan adoptar distintos modos de trabajo y elegir el espacio que más les convenga en función de la tarea que tengan que realizar. Proporcionar a los trabajadores más opciones y control sobre el lugar y la forma en la que quieren trabajar es una de las claves para aumentar el grado de compromiso de los trabajadores.

➤ **Para ver cómo utilizar el espacio de trabajo con el fin de aumentar el grado de compromiso de los trabajadores, consulte [El poder del espacio, pág. 41](#).**

Análisis de compromiso y satisfacción

FIGURA 9-US

© **A destacar:**
Los estadounidenses ocupan el 6º puesto en las líneas generales de este estudio, con un 40% de trabajadores comprometidos o satisfechos o muy comprometidos y muy satisfechos.



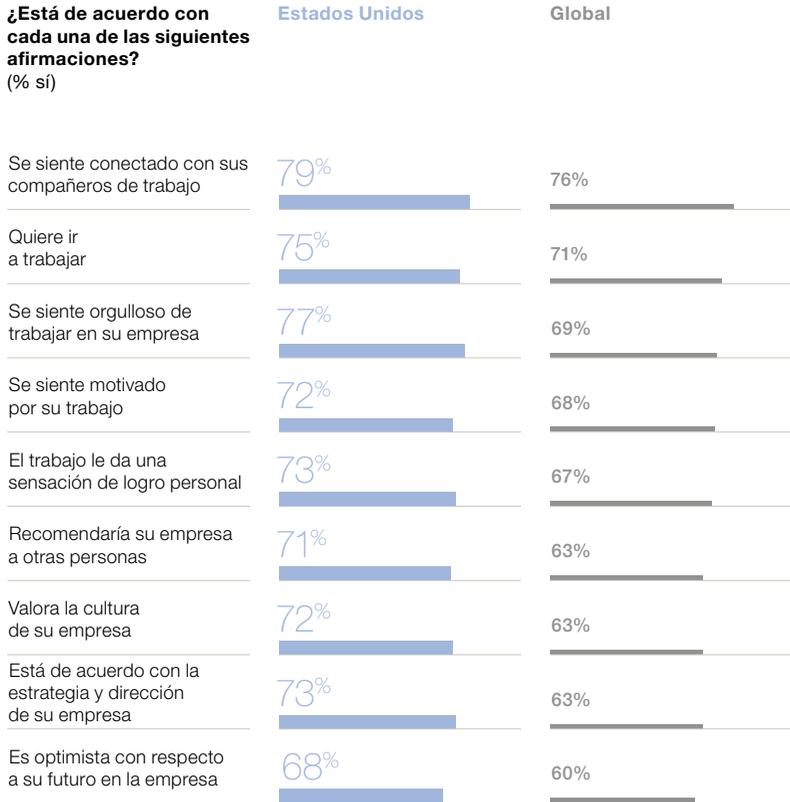
Este análisis utiliza datos en las dos páginas siguientes.

Métricas de compromiso en el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa

FIGURA 10-US

© **A destacar:** Los trabajadores estadounidenses son de los más comprometidos del mundo y obtienen puntuaciones superiores a la media global en todas las métricas sobre compromiso.

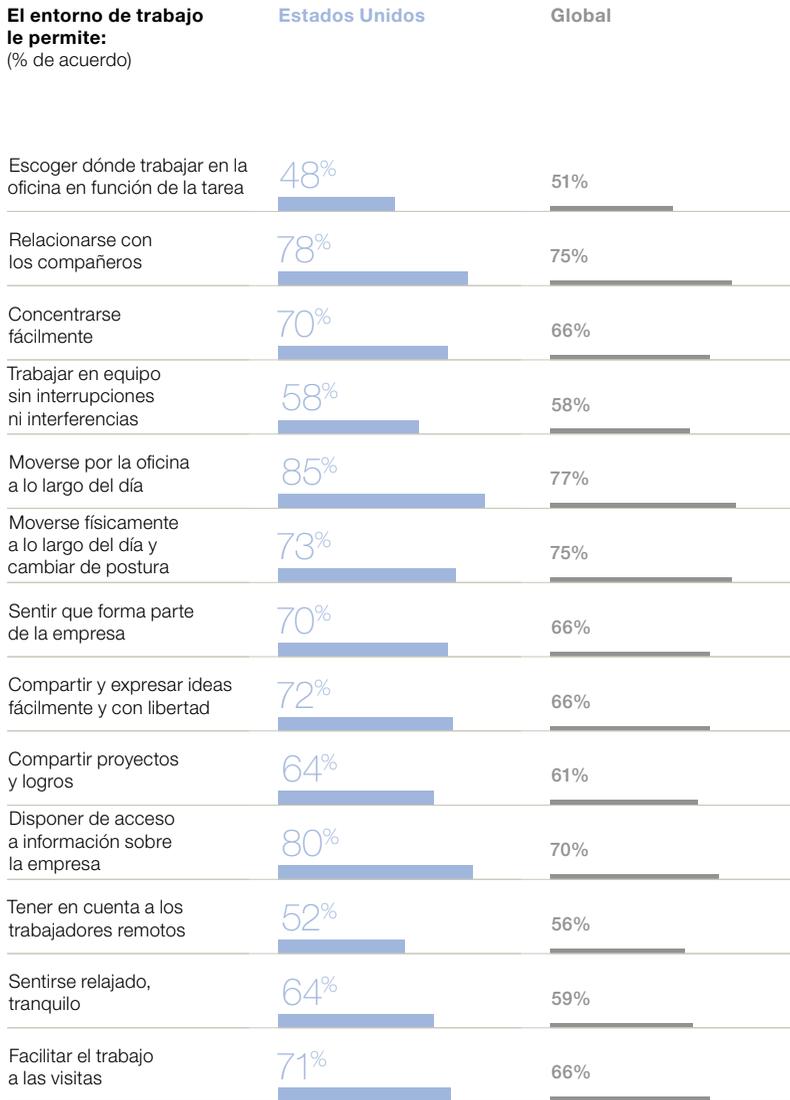


Métricas de satisfacción con el espacio de trabajo

Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo

FIGURA 11-US

© **A destacar:** Los trabajadores estadounidenses se encuentran entre los más satisfechos del mundo y obtienen puntuaciones superiores a la media global en la mayoría de las métricas sobre la experiencia en relación con el espacio de trabajo, pero obtienen puntuaciones inferiores a la media global en lo relativo a la capacidad de elegir dónde desean trabajar.





Apéndice

Muestra y metodología de la encuesta

Steelcase se asoció con la firma global de investigación de mercado Ipsos para llevar a cabo un estudio intensivo en el que participaron 12.480 trabajadores de oficina de 17 países distintos de cuatro continentes a lo largo de 2014. Esta investigación basada en una encuesta on-line se encargó de medir dimensiones relevantes en lo relativo al compromiso de los trabajadores y a la satisfacción con el espacio de trabajo, dos indicadores importantes sobre el bienestar organizativo y de los trabajadores. Tras la investigación se contrastaron los datos cuantitativos de este estudio con los hallazgos de la investigación cualitativa activa de Steelcase e insights sobre el espacio de trabajo y las personas en el trabajo alrededor del mundo.

En cada uno de los 17 países que participaron se les hizo llegar una encuesta on-line a una muestra representativa de trabajadores de oficina que operaban en empresas con más de 100 trabajadores y pasaban la mayor parte de su jornada laboral en las instalaciones de la empresa. El muestreo en cada país incluía a trabajadores en los siguientes espacios:

- › Director Senior
- › Responsable/Ingeniero
- › Técnico/Profesional asociado
- › Cara al público/Agente de servicio y ventas

Con el fin de garantizar que el muestreo de cada país fuese representativo, se hizo una compensación de los datos basándose en las estadísticas del Eurostat y de la Organización Internacional del Trabajo.

La encuesta on-line estaba formada por 20 preguntas cerradas y dos abiertas, traducidas en su totalidad al idioma principal de cada uno de estos países. Cada una de las preguntas cerradas se centraba en la demografía: tipo y tamaño de empresa, espacio, género, edad, industria y nivel de movilidad de los trabajadores. Las siguientes 14 preguntas se centraron en la experiencia en el espacio de trabajo y en indicadores de compromiso.

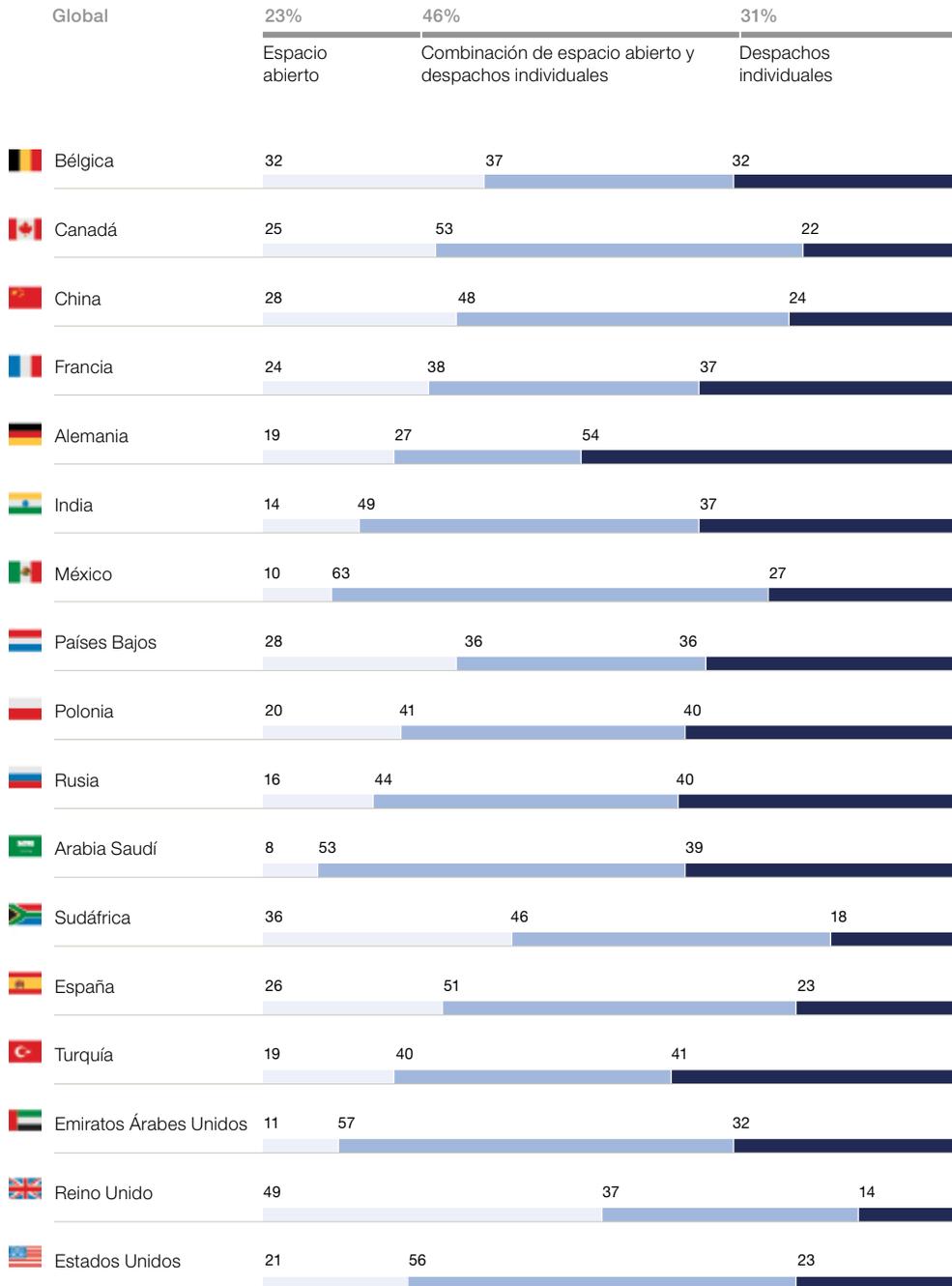
Las preguntas de la encuesta se formularon en gran parte a partir de los hallazgos obtenidos en un meta-análisis profundo llevado a cabo por los investigadores de Steelcase, que identificaron seis dimensiones del bienestar de los trabajadores: consciencia, vitalidad, pertenencia, propósito, autenticidad y optimismo. También se tuvieron en cuenta insights clave de otros proyectos de investigación multinacionales de Steelcase a la hora de desarrollar la herramienta de la encuesta, el análisis de los datos y la síntesis de los hallazgos generales.

Para descubrir tendencias generalizadas y comprender matices importantes, los investigadores de Steelcase e Ipsos analizaron los datos en varios niveles, por espacio, edad, entorno de trabajo individual (privado, privado compartido, espacio abierto, no asignado) y grado de trabajo remoto/movilidad, con el fin de identificar qué factores afectan más a todos los países y en cada uno de ellos. Además de analizar las respuestas de cada país individualmente, los investigadores también analizaron los datos de manera global con el fin de identificar patrones generalizados y proporcionar un punto de comparación global.

País	Símbolo	Región	Número de participantes	Clasificación de compromiso
 Bélgica	BE	Europa	420	16
 Canadá	CA	América	802	10
 China	CN	Asia	803	12
 Francia	FR	Europa	824	17
 Alemania	DE	Europa	803	8
 India	IN	Asia	802	1
 México	MX	América	796	2
 Países Bajos	NL	Europa	407	14
 Polonia	PL	Europa	832	7
 Rusia	RU	Europa	808	13
 Arabia Saudí	SA	Oriente Medio	450	5
 Sudáfrica	ZA	África	802	4
 España	ES	Europa	803	15
 Turquía	TR	Europa/Asia	802	9
 Emiratos Árabes Unidos	AE	Oriente Medio	701	3
 Reino Unido	GB	Europa	816	11
 Estados Unidos	US	América	809	6

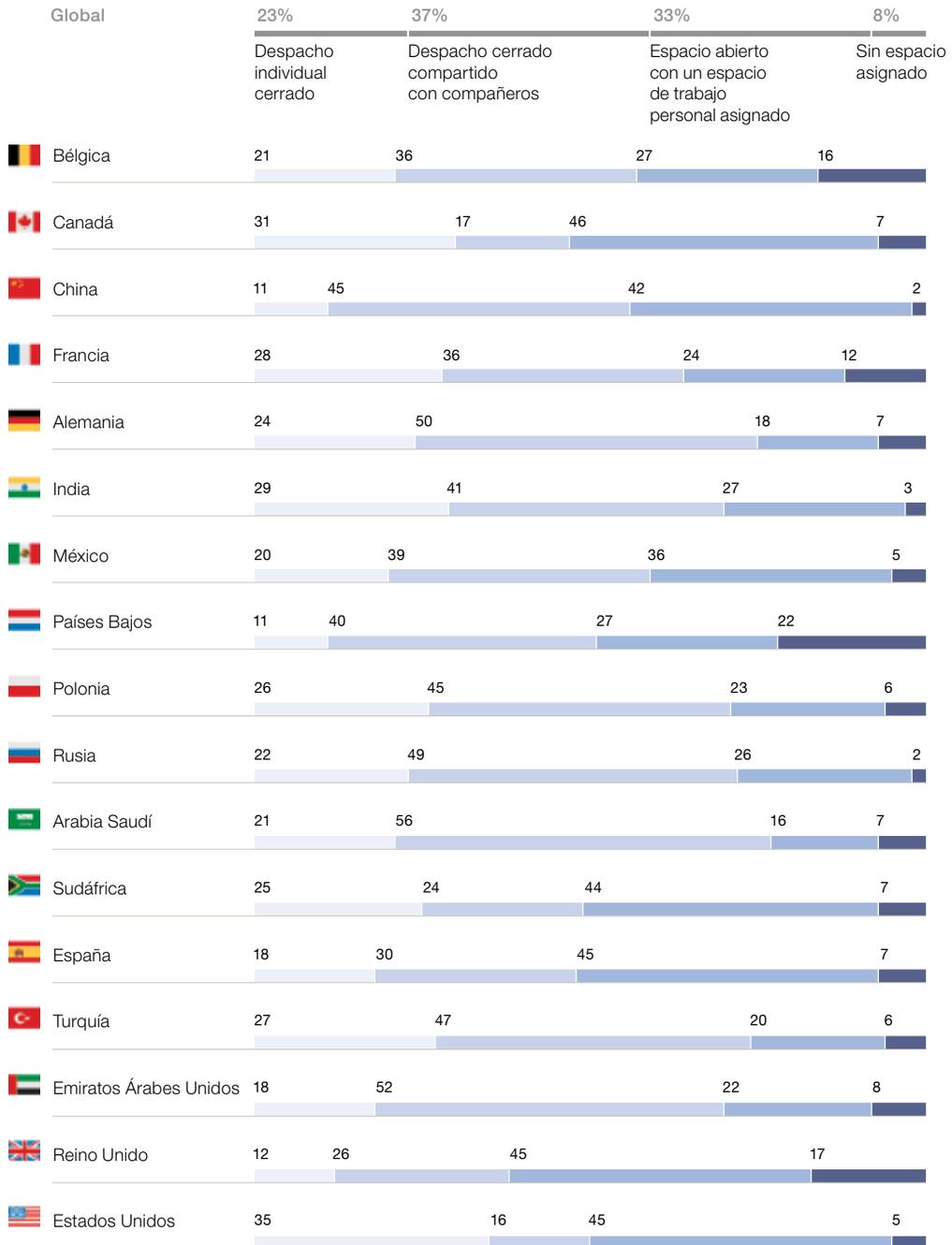
A: Diseño de la oficina

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su oficina?



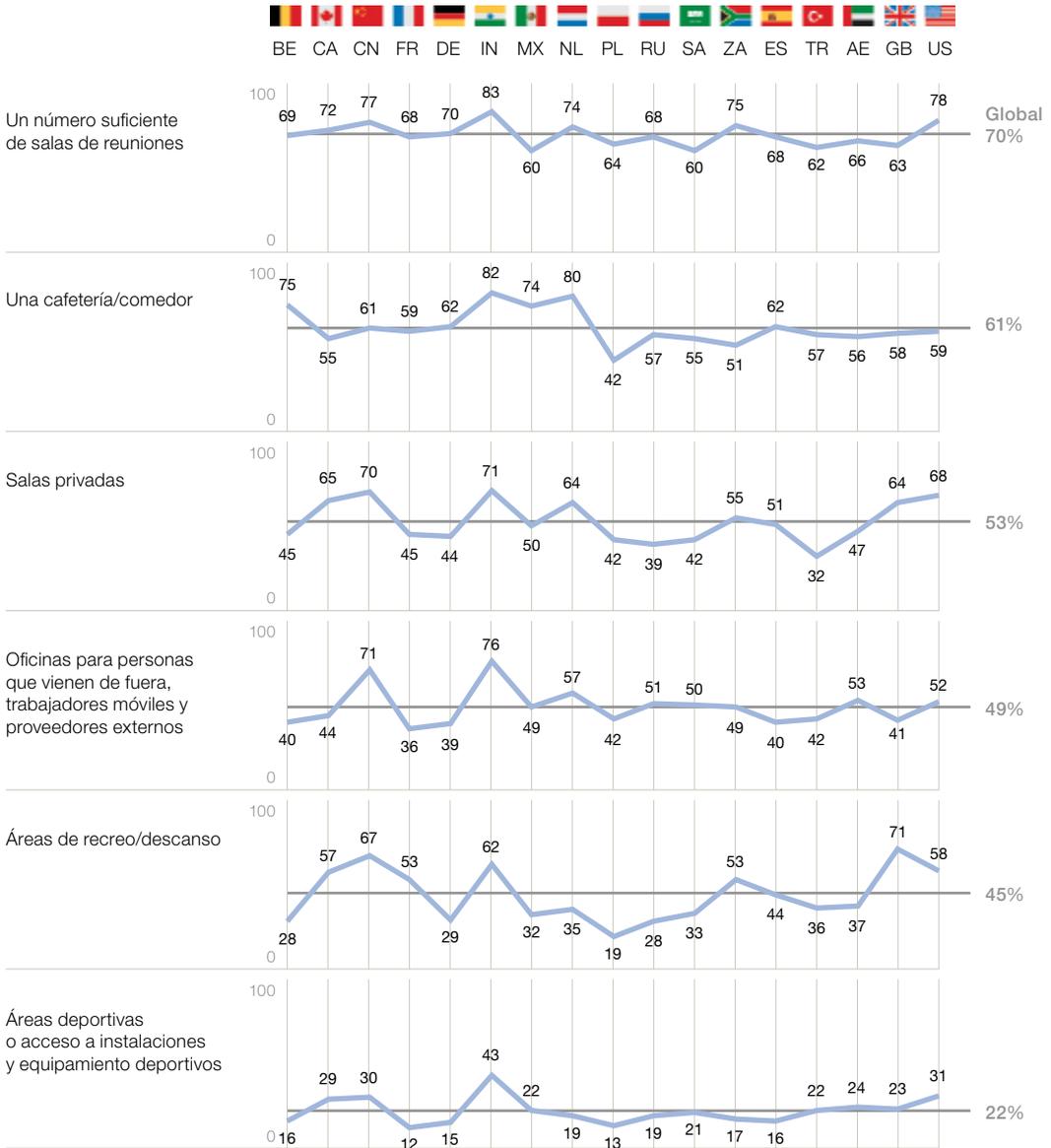
B: Espacio de trabajo individual

¿Cuál de las siguientes opciones describe la distribución de su espacio de trabajo?



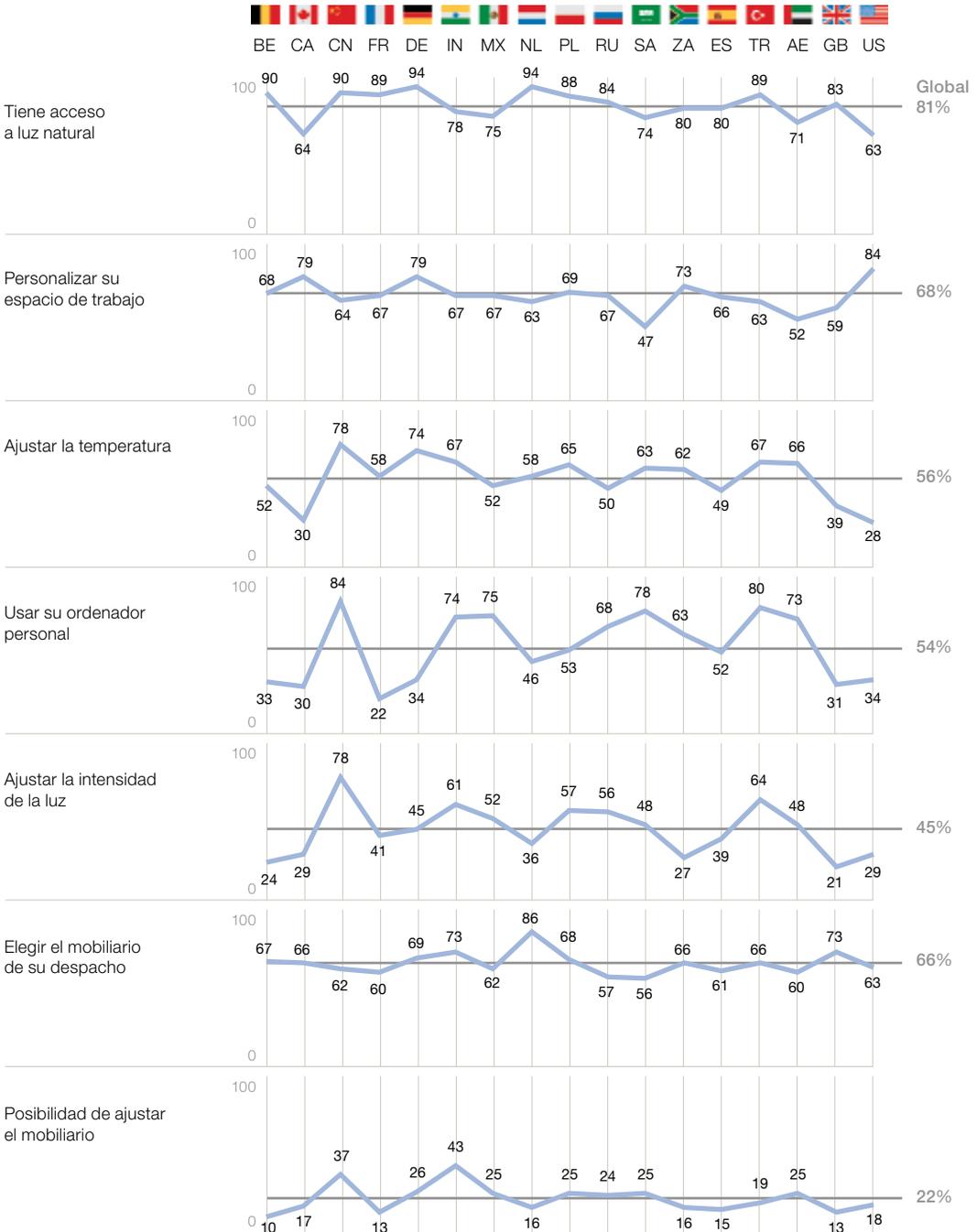
C: Acceso a áreas compartidas

¿Dispone su entorno de lo siguiente?
(% de acuerdo)



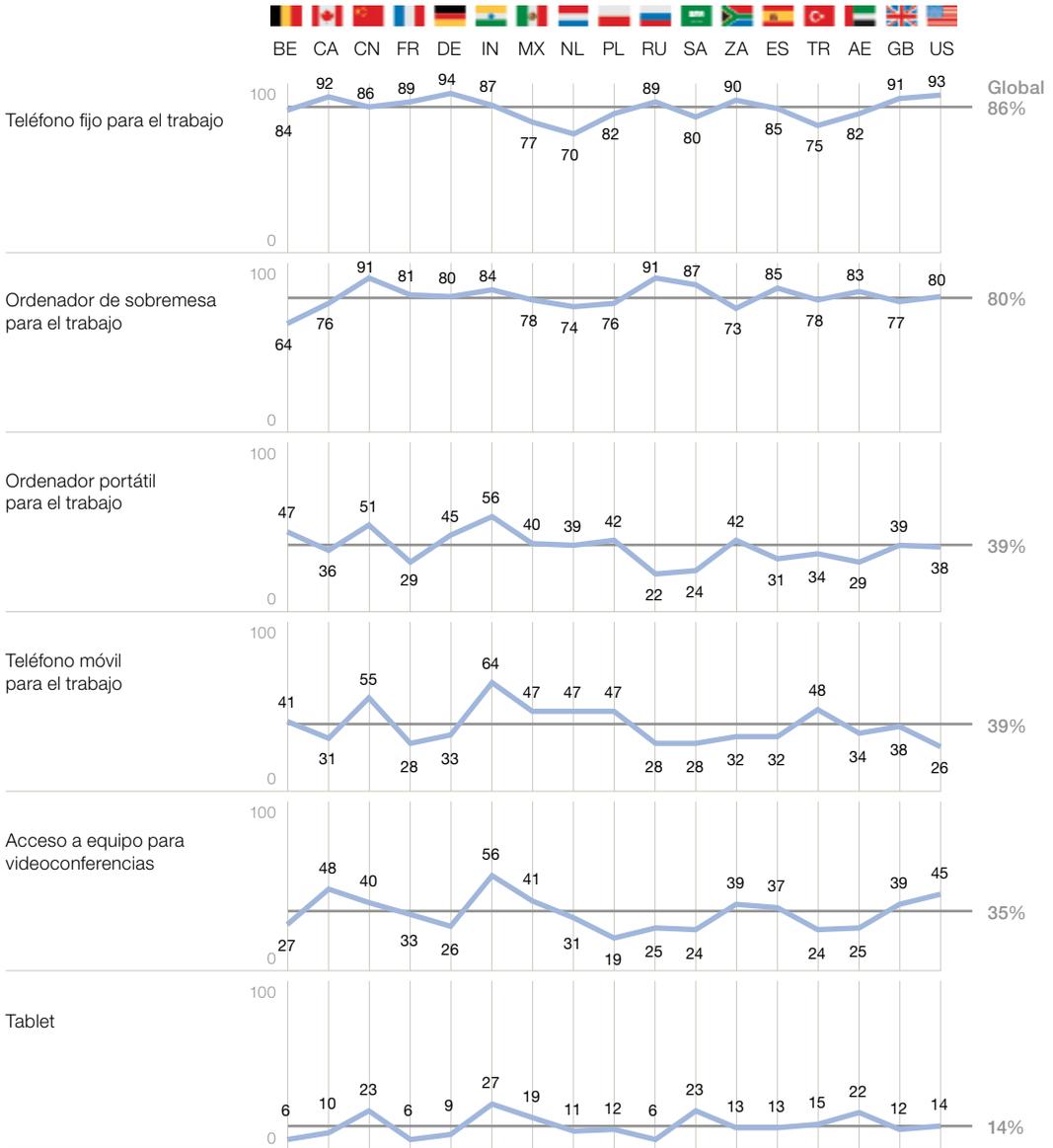
D: Control sobre los aspectos básicos del espacio de trabajo

El entorno de trabajo le permite:
(% de acuerdo)



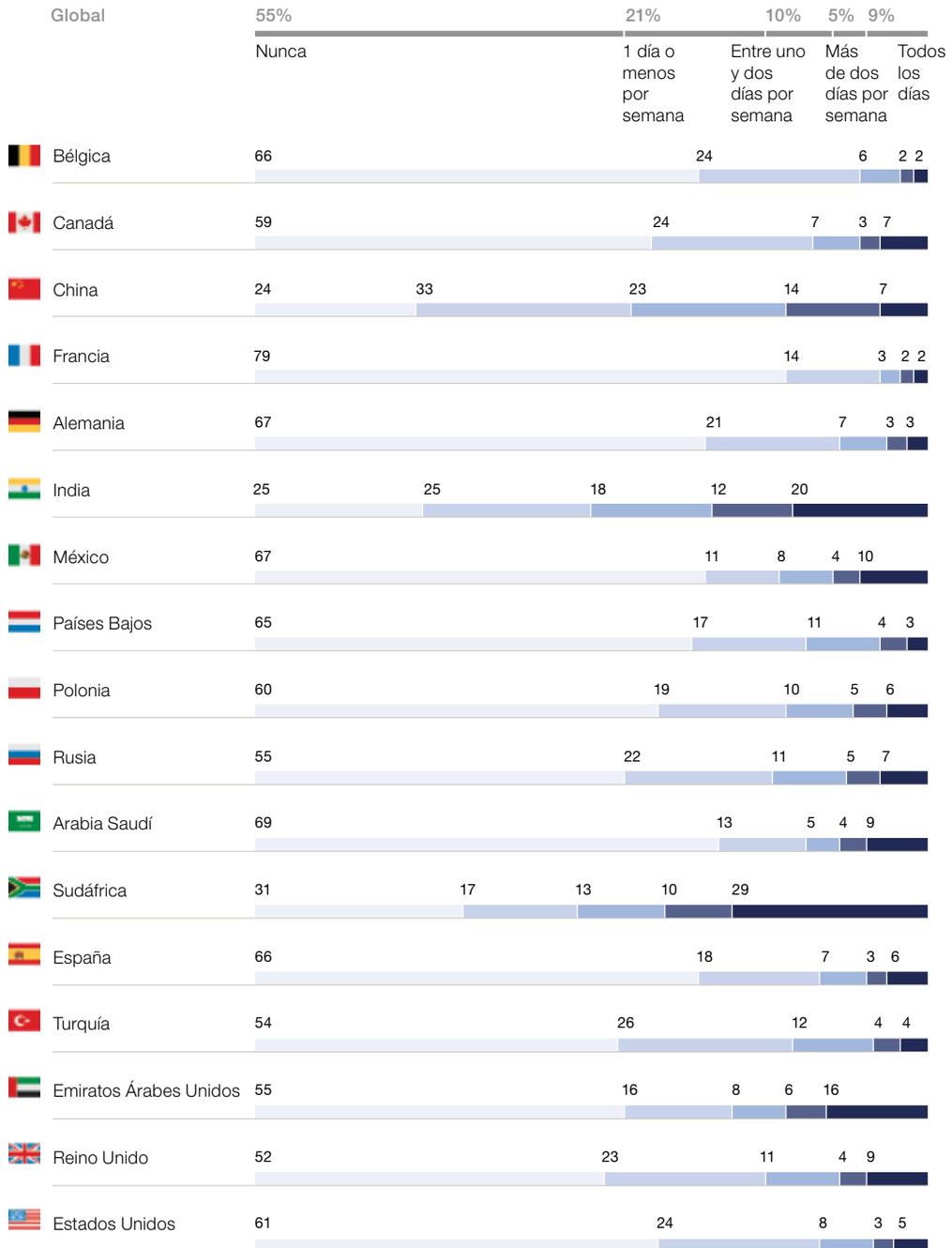
E: Acceso a las tecnologías

¿Su empresa le proporciona lo siguiente?
(% sí)



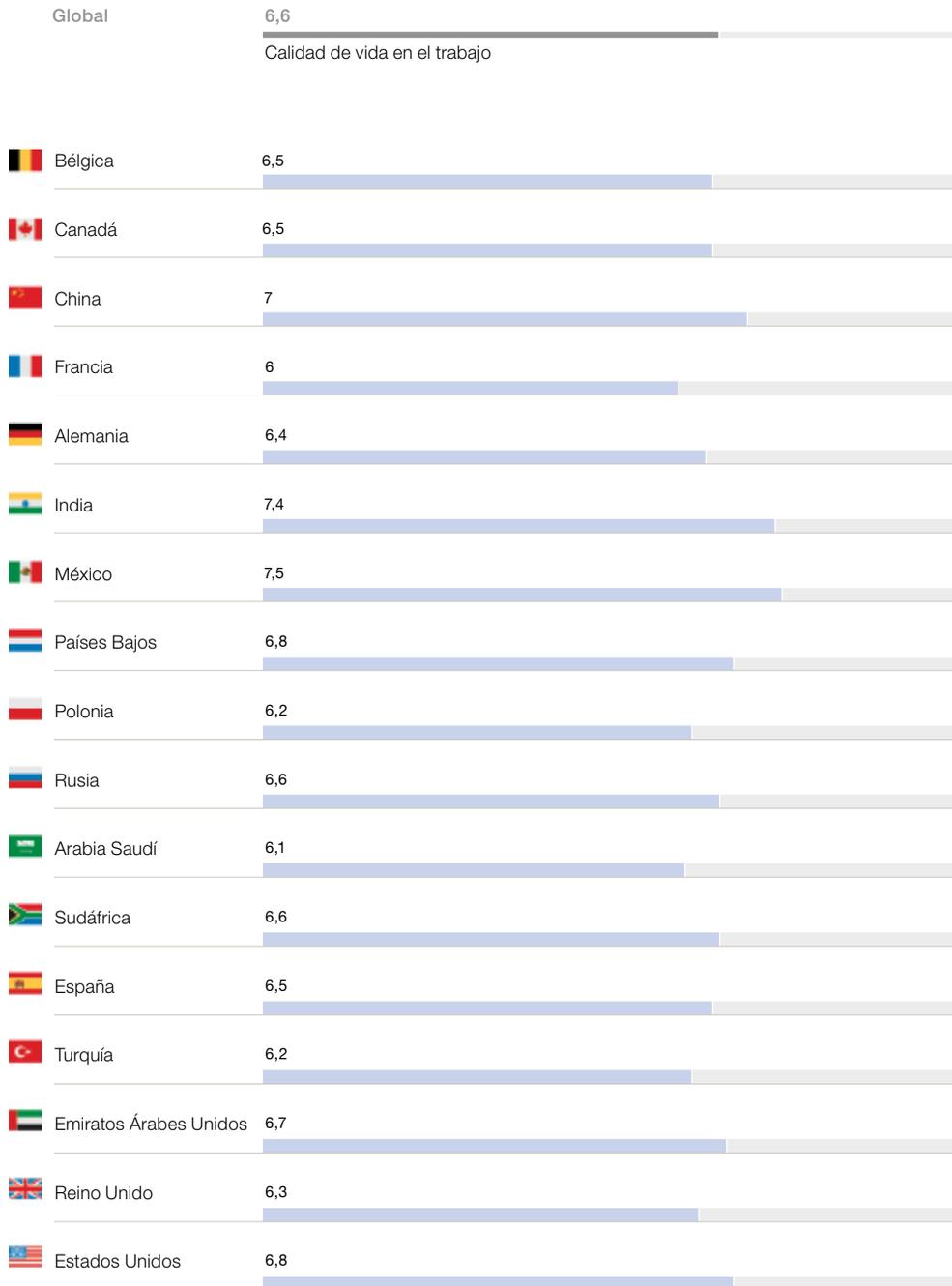
F: Adopción del teletrabajo

¿Con qué frecuencia puede trabajar fuera de la oficina?



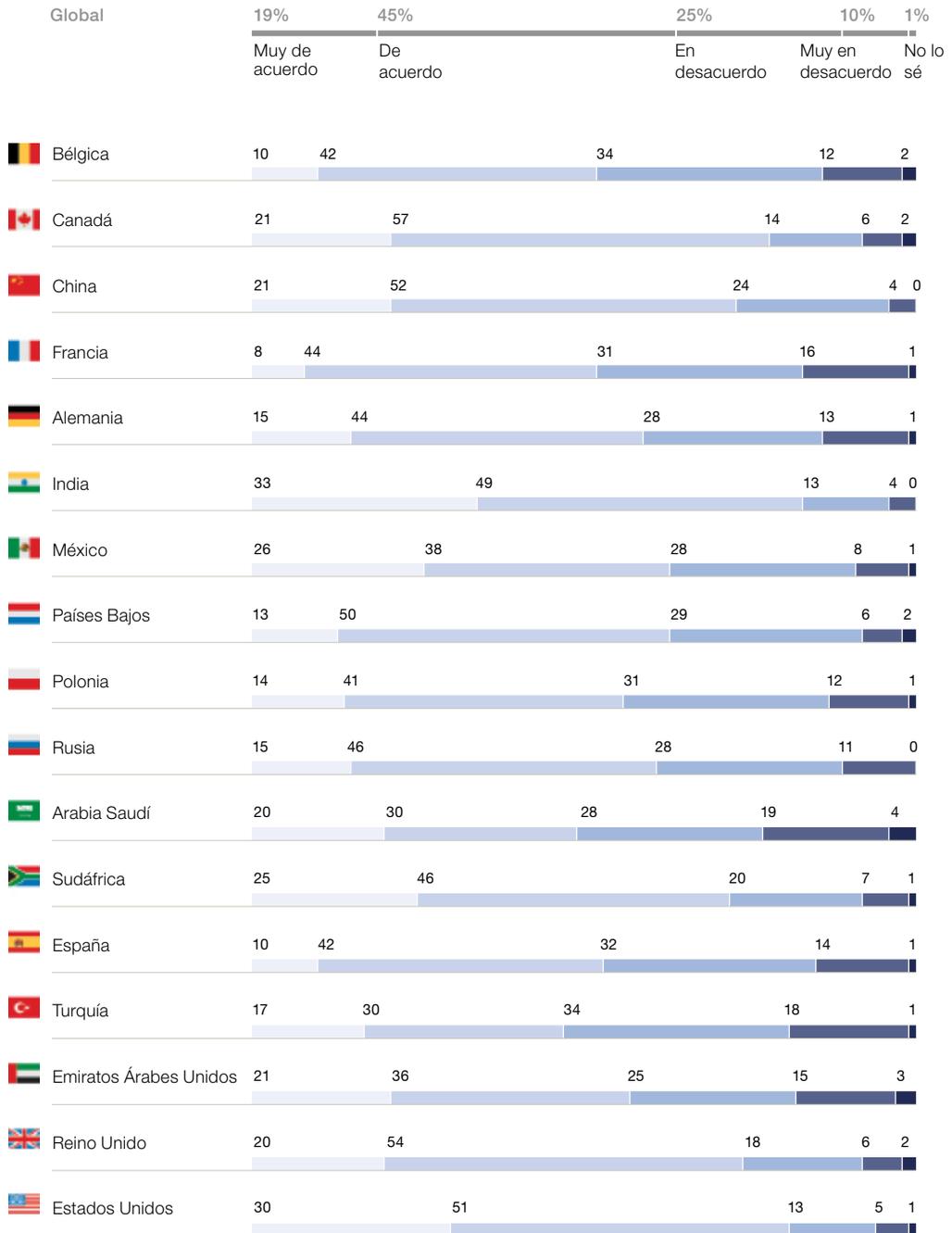
G: Calidad de vida en el trabajo

En una escala del 1 al 10, ¿cómo valoraría la calidad de vida de su trabajo?



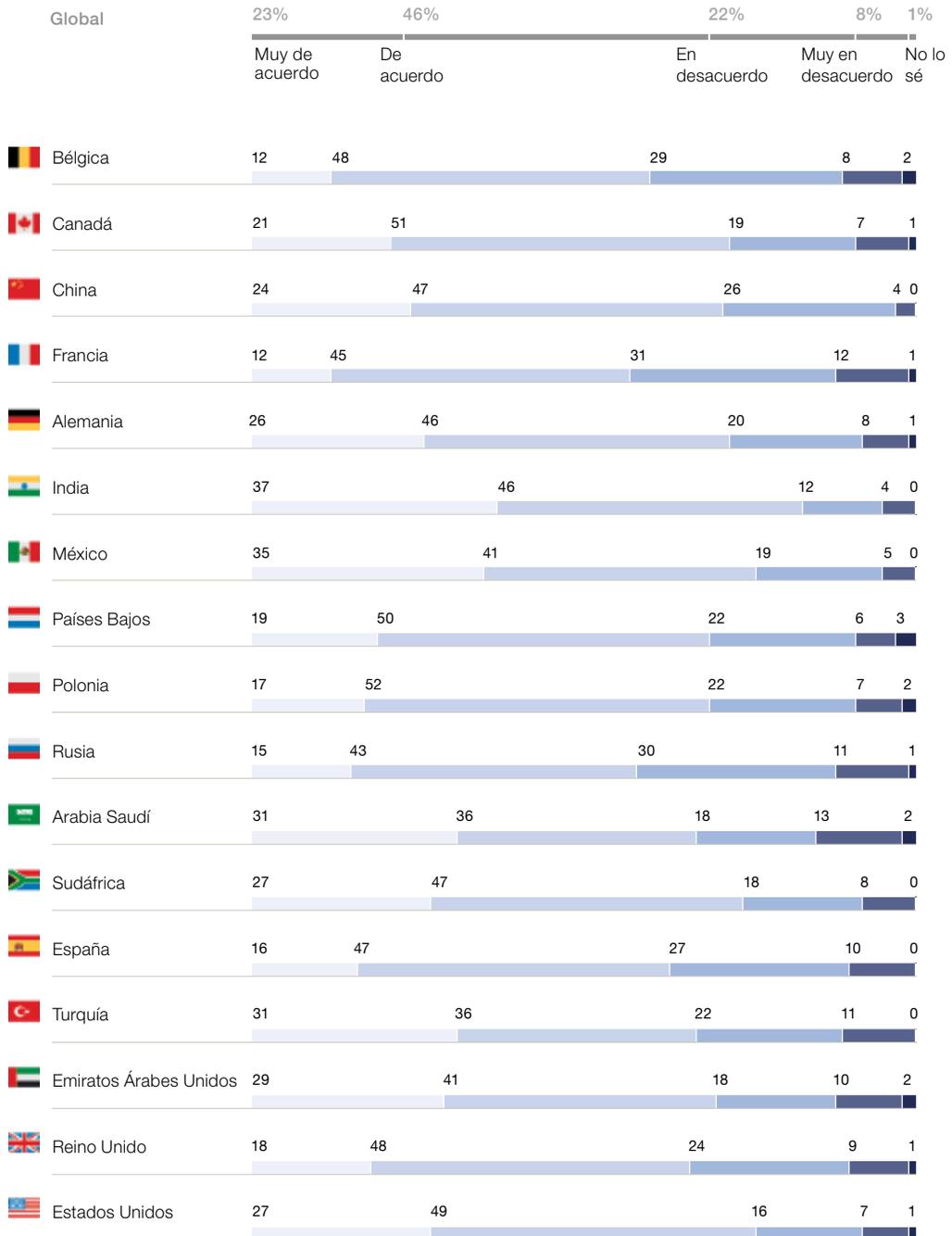
H: Satisfacción con la organización

¿Diría que su empresa es un lugar adecuado para trabajar que encaja con su estilo de vida?
(% de acuerdo)



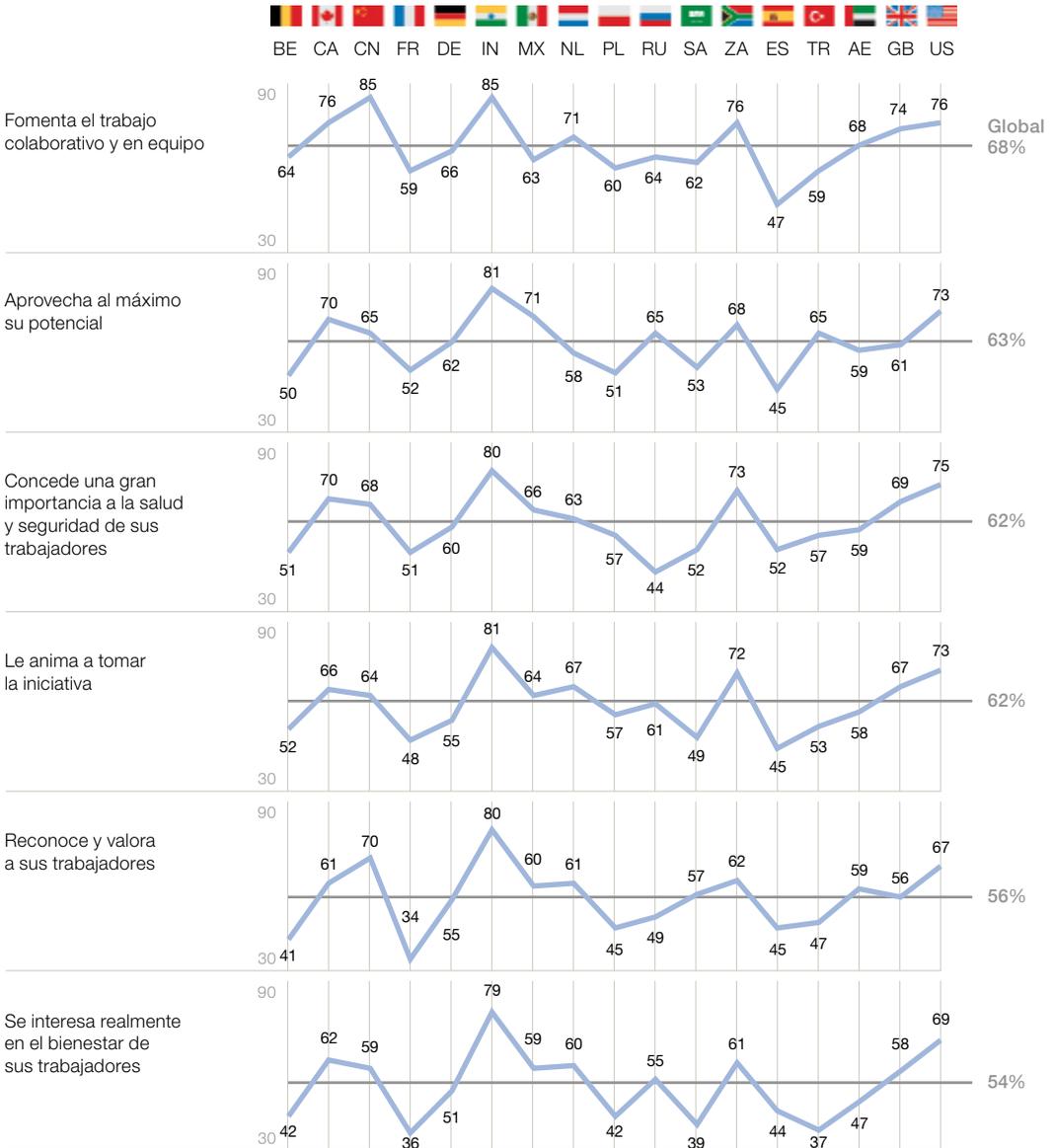
I: Satisfacción con el entorno de trabajo

¿Le gusta su entorno de trabajo?
(% de acuerdo)



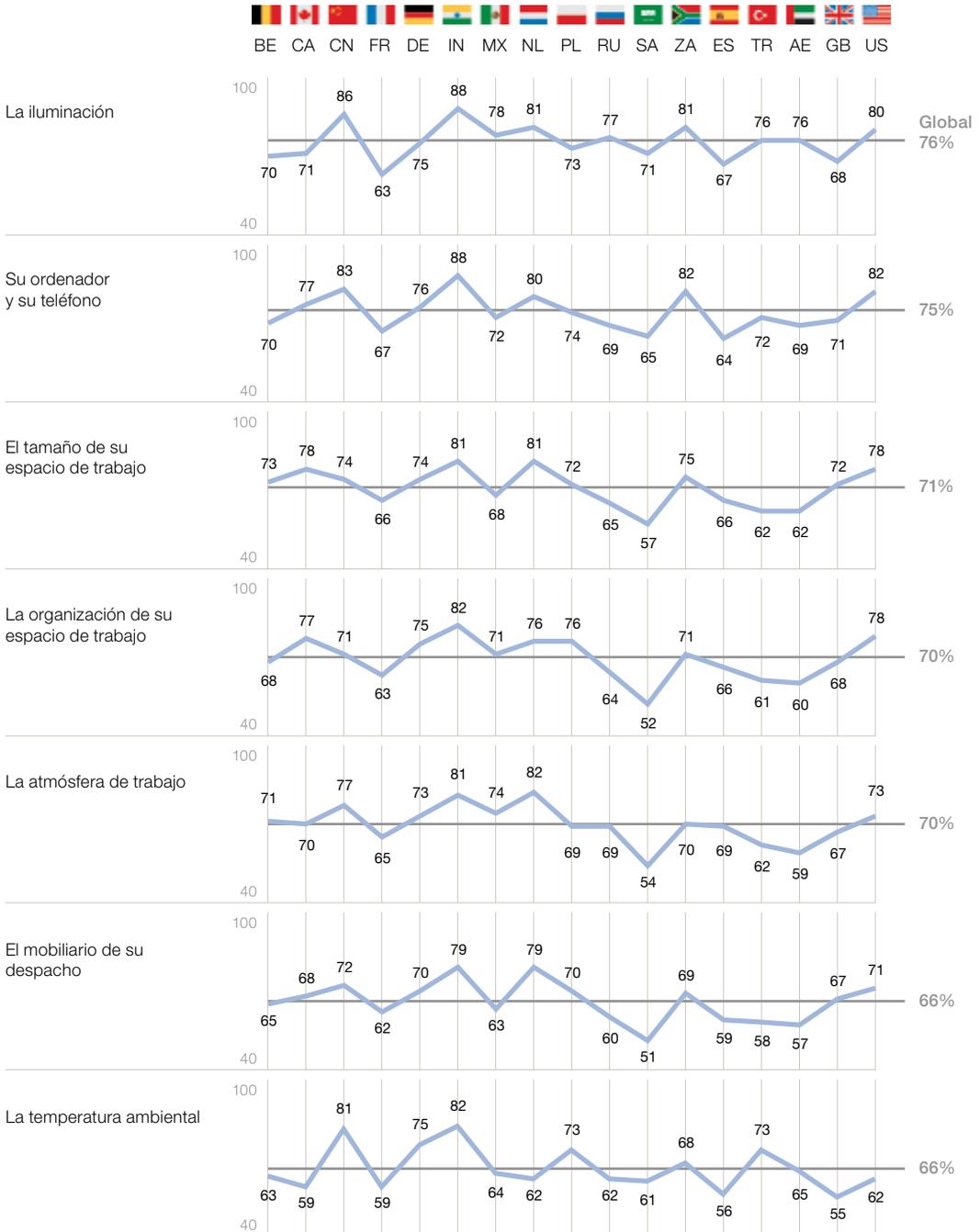
J: Percepción de la cultura de empresa

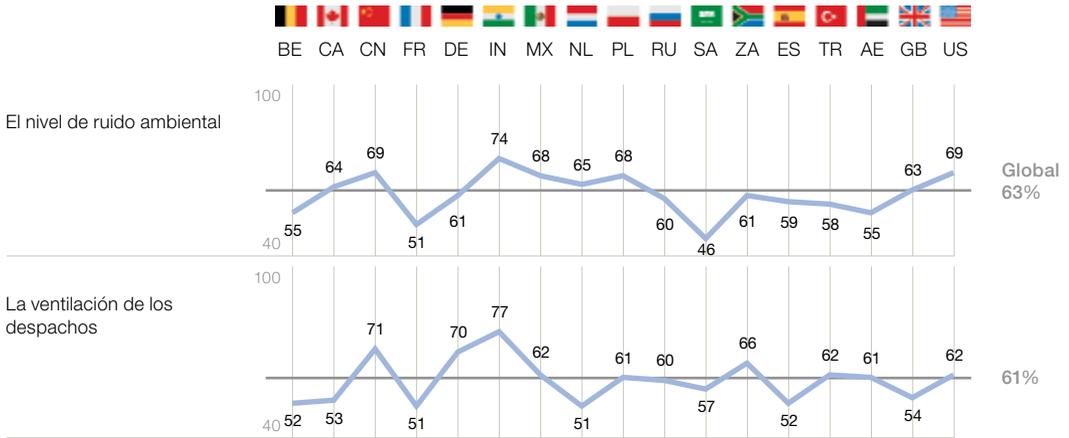
¿Diría que su empresa ...?
(% de acuerdo)



K: Satisfacción con los aspectos básicos del espacio de trabajo

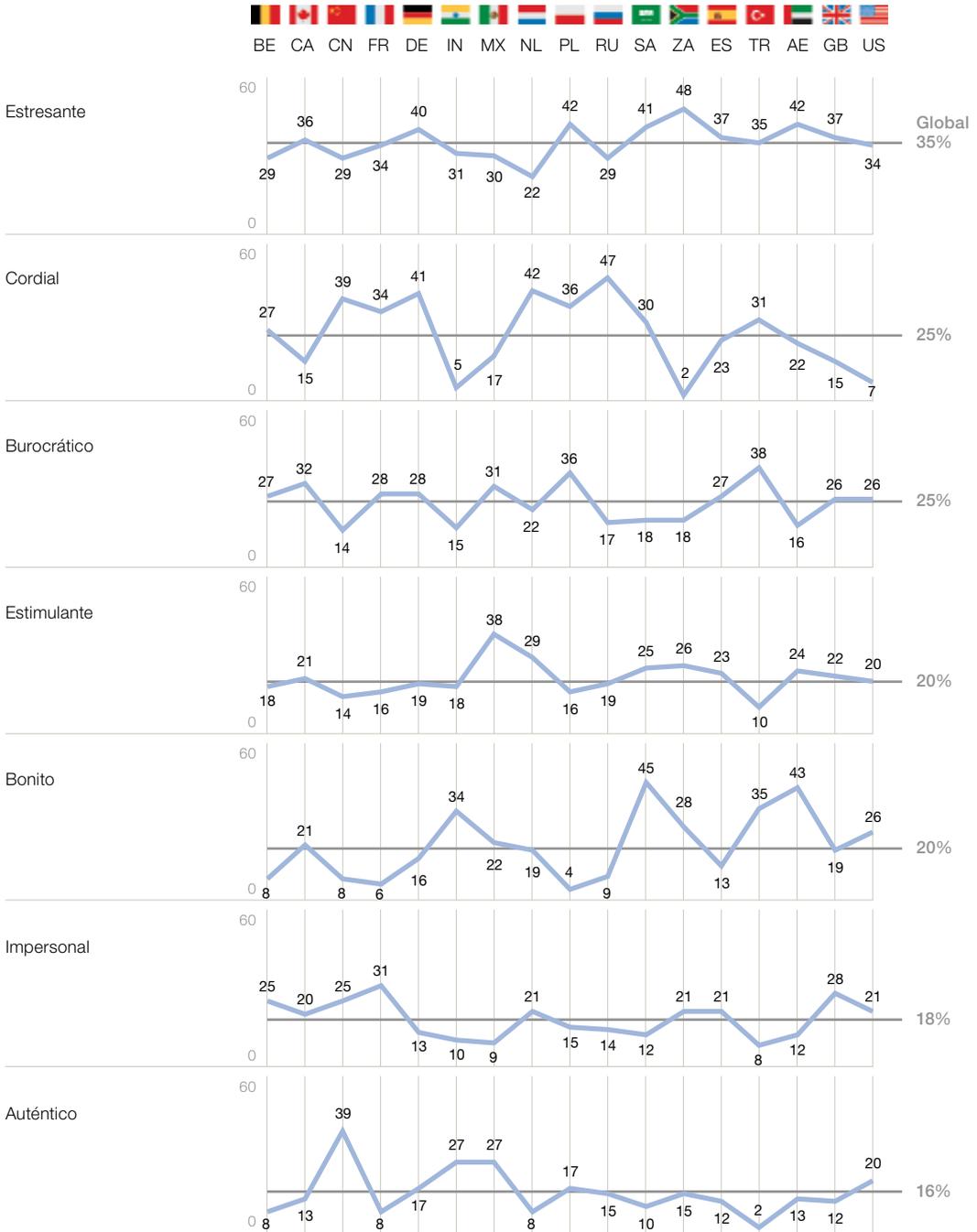
¿Está satisfecho con los siguientes aspectos de su espacio de trabajo?
(% de acuerdo)

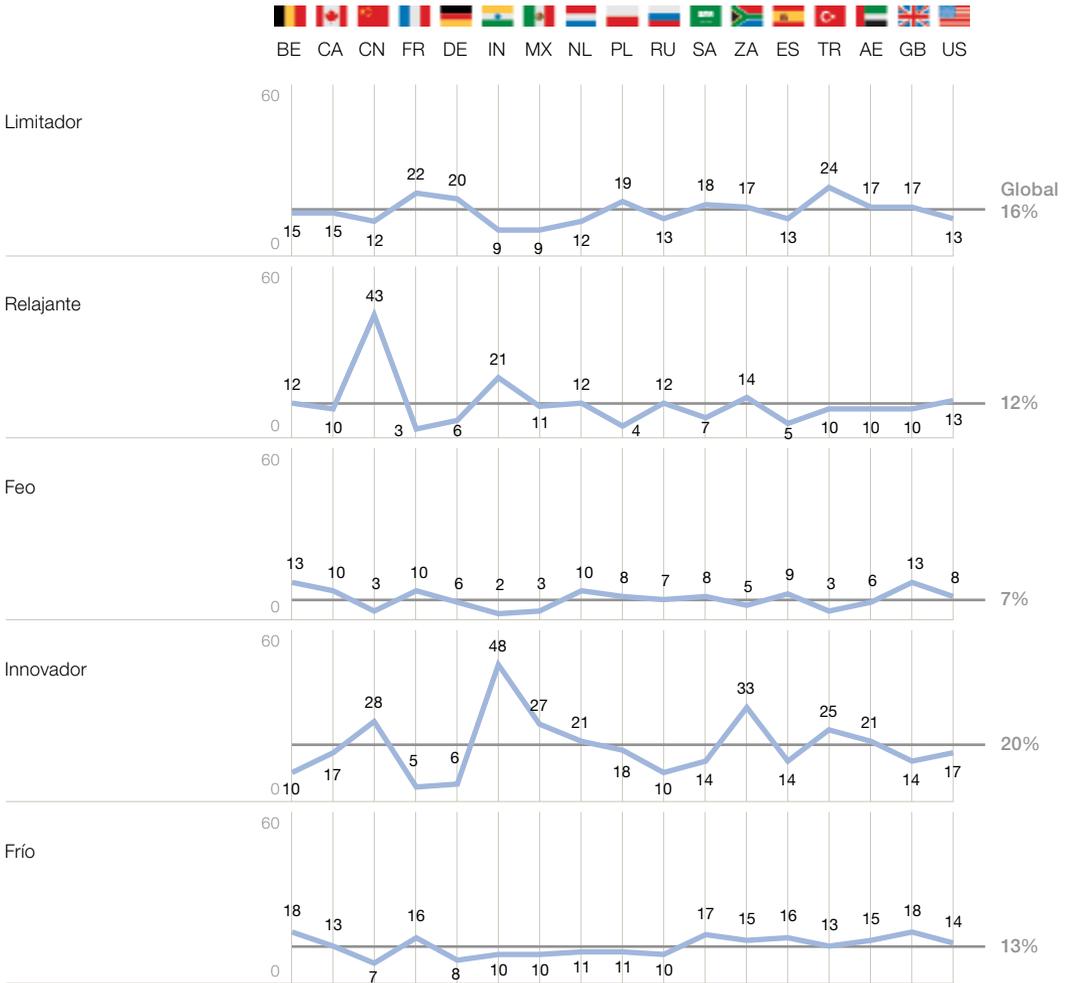




L: Descripción del espacio de trabajo

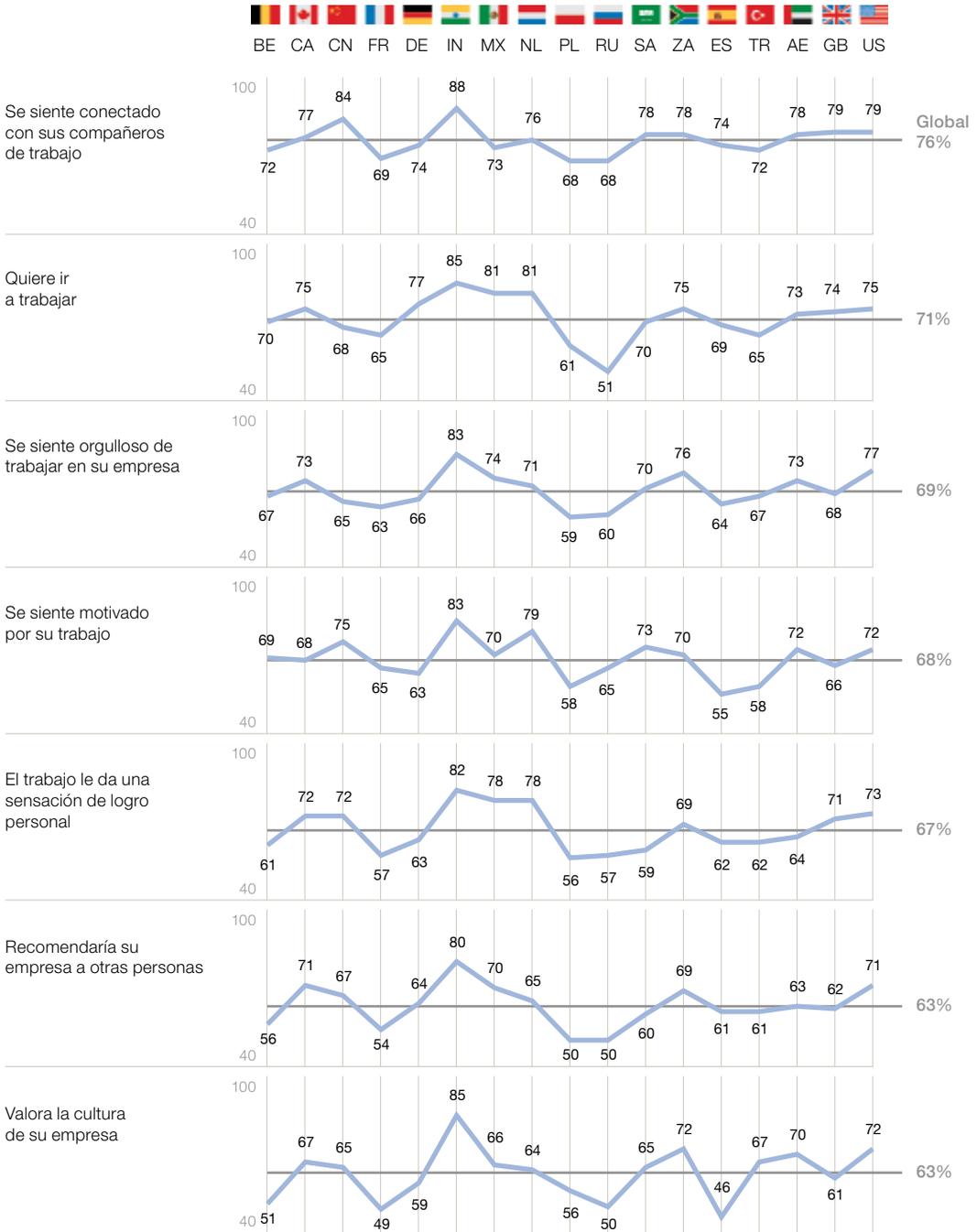
¿Qué adjetivos utilizaría para describir su espacio de trabajo?

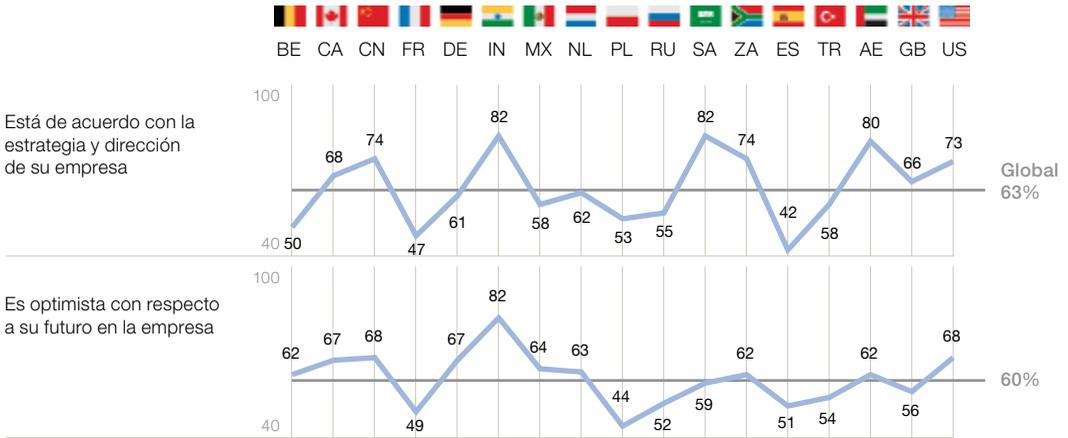




M: Compromiso en el trabajo

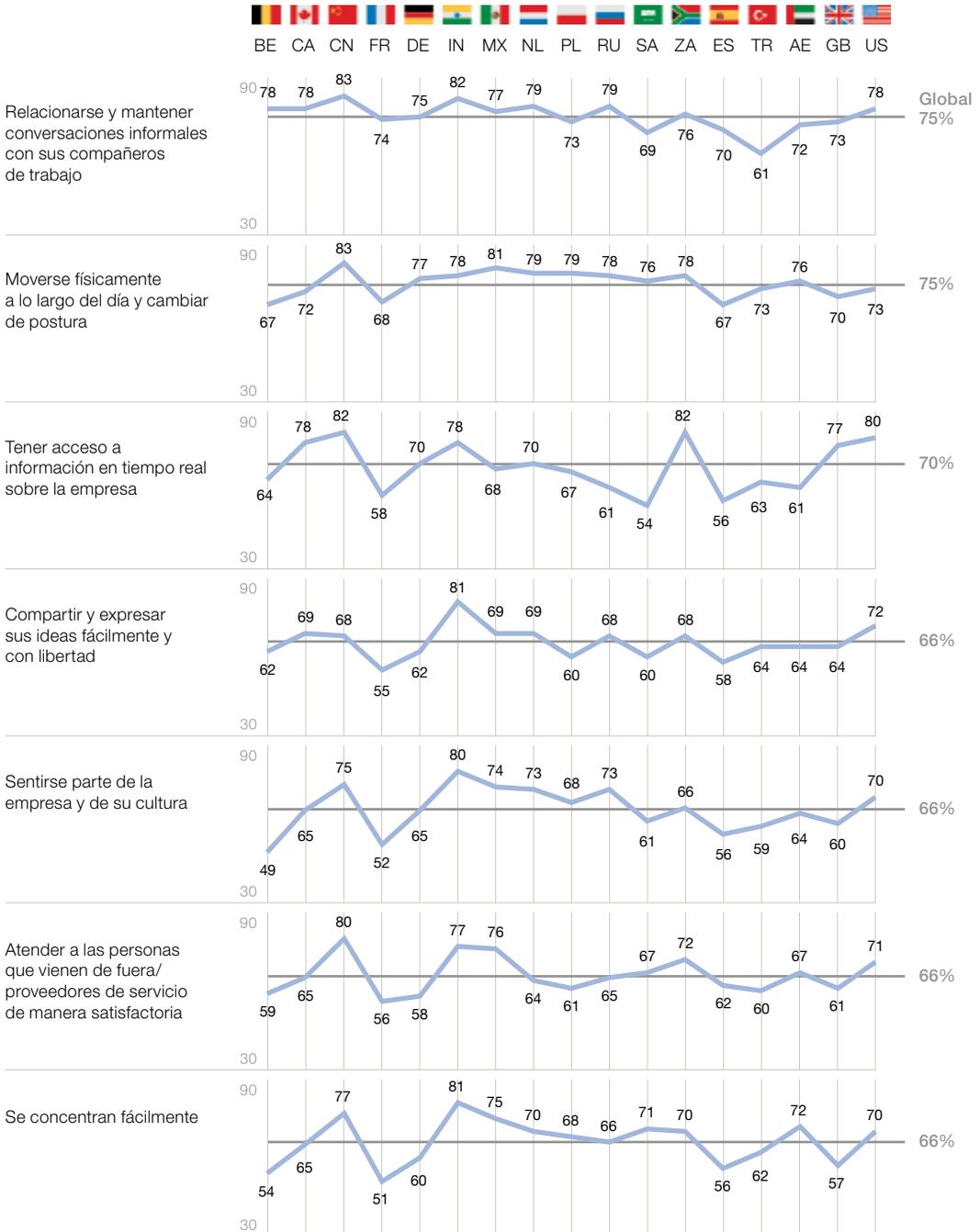
¿Está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones?
(% sí)

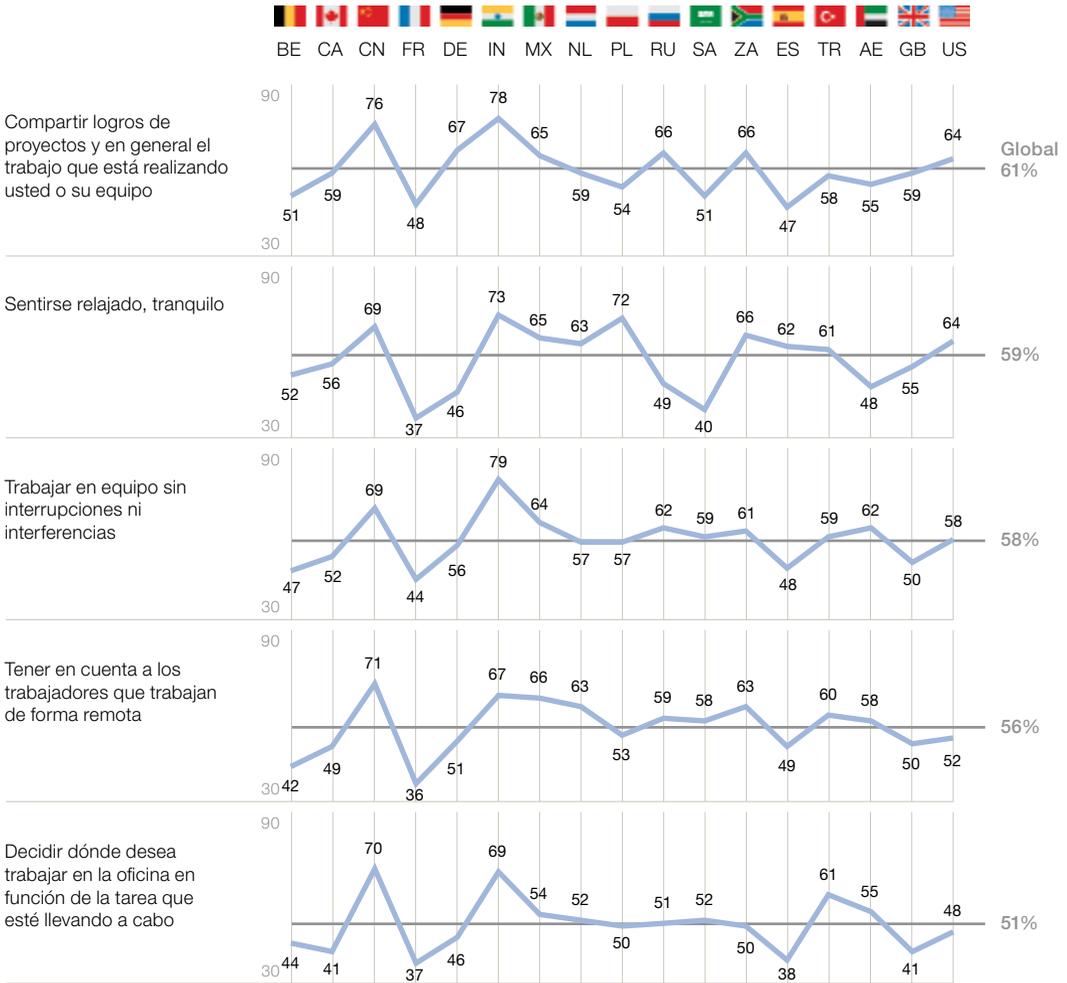




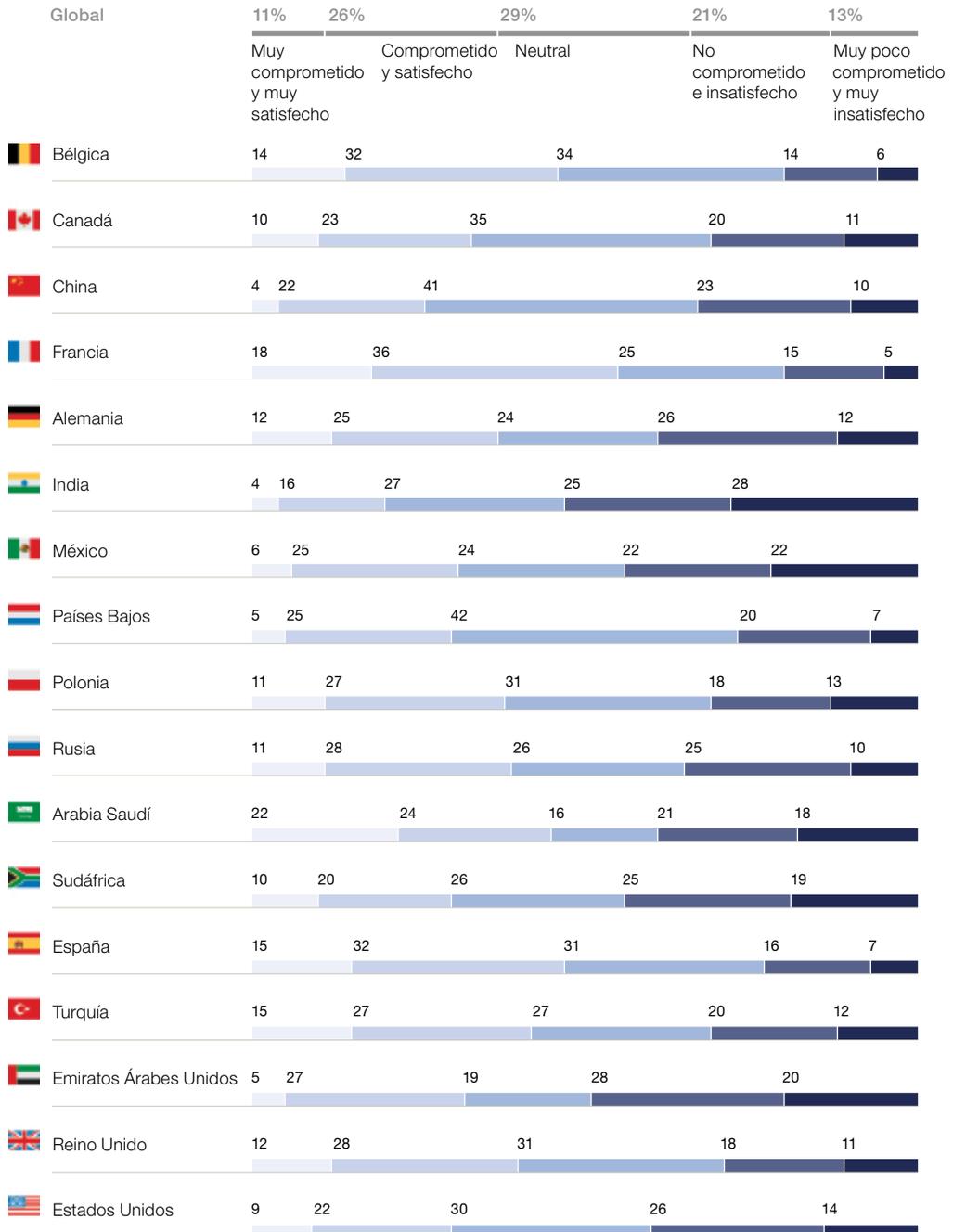
N: Experiencia en el espacio de trabajo

El entorno de trabajo le permite:
(% de acuerdo)





O: Análisis de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo



Índice de gráficos

El compromiso y el espacio de trabajo global	Figura 1	Análisis de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo	18
	Figura 2	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	19
	Figura 3	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	20
	Figura 4	Principales atributos del entorno de trabajo físico	21
	Figura 5	Cultura de empresa	22
	Figura 6	Control sobre los aspectos básicos del espacio de trabajo	26
	Figura 7	Opciones y compromiso	27
	Figura 8	Concentración	27
	Figura 9	Despachos privados vs. Opciones de mobiliario	28
	Figura 10	Acceso a espacios compartidos	28
	Figura 11	Trabajo remoto	31
	Figura 12	Jerarquía y trabajo remoto	31
	Figura 13	Tecnologías fijas vs. móviles	32
	Figura 14	Acceso a equipamiento de videoconferencia	32
	Figura 15	El diseño de la oficina	35
	Figura 16	Espacios de trabajo individuales	36
	Figura 17	Jerarquía y espacio de oficina	36
	Figura 18	Niveles de compromiso por país	39
	Figura 19	Diferencias de compromiso entre economías en desarrollo y economías asentadas	40
	Figura 20	Clasificaciones por país de trabajadores muy comprometidos y muy satisfechos	47
Bélgica	Figura 1-BE	El diseño de la oficina	52
	Figura 2-BE	Espacios de trabajo individuales	52
	Figura 3-BE	Acceso a áreas compartidas	52
	Figura 4-BE	Tecnología en el trabajo	53
	Figura 5-BE	Trabajo remoto	53
	Figura 6-BE	Calidad de vida en el trabajo	54
	Figura 7-BE	Percepción del entorno de trabajo	54
	Figura 8-BE	Percepción de la cultura de empresa	54
	Figura 9-BE	Análisis de compromiso y satisfacción	56
	Figura 10-BE	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	57
	Figura 11-BE	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	58

Canadá	Figura 1-CA	El diseño de la oficina	62
	Figura 2-CA	Espacios de trabajo individuales	62
	Figura 3-CA	Acceso a áreas compartidas	62
	Figura 4-CA	Tecnología en el trabajo	63
	Figura 5-CA	Trabajo remoto	63
	Figura 6-CA	Calidad de vida en el trabajo	64
	Figura 7-CA	Percepción del entorno de trabajo	64
	Figura 8-CA	Percepción de la cultura de empresa	64
	Figura 9-CA	Análisis de compromiso y satisfacción	66
	Figura 10-CA	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	67
	Figura 11-CA	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	68
China	Figura 1-CN	El diseño de la oficina	72
	Figura 2-CN	Espacios de trabajo individuales	72
	Figura 3-CN	Acceso a áreas compartidas	72
	Figura 4-CN	Tecnología en el trabajo	73
	Figura 5-CN	Trabajo remoto	73
	Figura 6-CN	Calidad de vida en el trabajo	74
	Figura 7-CN	Percepción del entorno de trabajo	74
	Figura 8-CN	Percepción de la cultura de empresa	74
	Figura 9-CN	Análisis de compromiso y satisfacción	76
	Figura 10-CN	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	77
	Figura 11-CN	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	78
Francia	Figura 1-FR	El diseño de la oficina	82
	Figura 2-FR	Espacios de trabajo individuales	82
	Figura 3-FR	Acceso a áreas compartidas	82
	Figura 4-FR	Tecnología en el trabajo	83
	Figura 5-FR	Trabajo remoto	83
	Figura 6-FR	Calidad de vida en el trabajo	84
	Figura 7-FR	Percepción del entorno de trabajo	84
	Figura 8-FR	Percepción de la cultura de empresa	84
	Figura 9-FR	Análisis de compromiso y satisfacción	86
	Figura 10-FR	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	87
	Figura 11-FR	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	88

Alemania	Figura 1-DE	El diseño de la oficina	92
	Figura 2-DE	Espacios de trabajo individuales	92
	Figura 3-DE	Acceso a áreas compartidas	92
	Figura 4-DE	Tecnología en el trabajo	93
	Figura 5-DE	Trabajo remoto	93
	Figura 6-DE	Calidad de vida en el trabajo	94
	Figura 7-DE	Percepción del entorno de trabajo	94
	Figura 8-DE	Percepción de la cultura de empresa	94
	Figura 9-DE	Análisis de compromiso y satisfacción	96
	Figura 10-DE	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	97
	Figura 11-DE	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	98
India	Figura 1-IN	El diseño de la oficina	102
	Figura 2-IN	Espacios de trabajo individuales	102
	Figura 3-IN	Acceso a áreas compartidas	102
	Figura 4-IN	Tecnología en el trabajo	103
	Figura 5-IN	Trabajo remoto	103
	Figura 6-IN	Calidad de vida en el trabajo	104
	Figura 7-IN	Percepción del entorno de trabajo	104
	Figura 8-IN	Percepción de la cultura de empresa	104
	Figura 9-IN	Análisis de compromiso y satisfacción	106
	Figura 10-IN	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	107
	Figura 11-IN	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	108
México	Figura 1-MX	El diseño de la oficina	112
	Figura 2-MX	Espacios de trabajo individuales	112
	Figura 3-MX	Acceso a áreas compartidas	112
	Figura 4-MX	Tecnología en el trabajo	113
	Figura 5-MX	Trabajo remoto	113
	Figura 6-MX	Calidad de vida en el trabajo	114
	Figura 7-MX	Percepción del entorno de trabajo	114
	Figura 8-MX	Percepción de la cultura de empresa	114
	Figura 9-MX	Análisis de compromiso y satisfacción	116
	Figura 10-MX	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	117
	Figura 11-MX	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	118

Países Bajos	Figura 1-NL	El diseño de la oficina	122
	Figura 2-NL	Espacios de trabajo individuales	122
	Figura 3-NL	Acceso a áreas compartidas	122
	Figura 4-NL	Tecnología en el trabajo	123
	Figura 5-NL	Trabajo remoto	123
	Figura 6-NL	Calidad de vida en el trabajo	124
	Figura 7-NL	Percepción del entorno de trabajo	124
	Figura 8-NL	Percepción de la cultura de empresa	124
	Figura 9-NL	Análisis de compromiso y satisfacción	126
	Figura 10-NL	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	127
	Figura 11-NL	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	128
Polonia	Figura 1-PL	El diseño de la oficina	132
	Figura 2-PL	Espacios de trabajo individuales	132
	Figura 3-PL	Acceso a áreas compartidas	132
	Figura 4-PL	Tecnología en el trabajo	133
	Figura 5-PL	Trabajo remoto	133
	Figura 6-PL	Calidad de vida en el trabajo	134
	Figura 7-PL	Percepción del entorno de trabajo	134
	Figura 8-PL	Percepción de la cultura de empresa	134
	Figura 9-PL	Análisis de compromiso y satisfacción	136
	Figura 10-PL	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	137
	Figura 11-PL	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	138
Rusia	Figura 1-RU	El diseño de la oficina	142
	Figura 2-RU	Espacios de trabajo individuales	142
	Figura 3-RU	Acceso a áreas compartidas	142
	Figura 4-RU	Tecnología en el trabajo	143
	Figura 5-RU	Trabajo remoto	143
	Figura 6-RU	Calidad de vida en el trabajo	144
	Figura 7-RU	Percepción del entorno de trabajo	144
	Figura 8-RU	Percepción de la cultura de empresa	144
	Figura 9-RU	Análisis de compromiso y satisfacción	146
	Figura 10-RU	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	147
	Figura 11-RU	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	148

Arabia Saudí	Figura 1-SA	El diseño de la oficina	152
	Figura 2-SA	Espacios de trabajo individuales	152
	Figura 3-SA	Acceso a áreas compartidas	152
	Figura 4-SA	Tecnología en el trabajo	153
	Figura 5-SA	Trabajo remoto	153
	Figura 6-SA	Calidad de vida en el trabajo	154
	Figura 7-SA	Percepción del entorno de trabajo	154
	Figura 8-SA	Percepción de la cultura de empresa	154
	Figura 9-SA	Análisis de compromiso y satisfacción	156
	Figura 10-SA	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	157
	Figura 11-SA	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	158
Sudáfrica	Figura 1-ZA	El diseño de la oficina	162
	Figura 2-ZA	Espacios de trabajo individuales	162
	Figura 3-ZA	Acceso a áreas compartidas	162
	Figura 4-ZA	Tecnología en el trabajo	163
	Figura 5-ZA	Trabajo remoto	163
	Figura 6-ZA	Calidad de vida en el trabajo	164
	Figura 7-ZA	Percepción del entorno de trabajo	164
	Figura 8-ZA	Percepción de la cultura de empresa	164
	Figura 9-ZA	Análisis de compromiso y satisfacción	166
	Figura 10-ZA	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	167
	Figura 11-ZA	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	168
España	Figura 1-ES	El diseño de la oficina	172
	Figura 2-ES	Espacios de trabajo individuales	172
	Figura 3-ES	Acceso a áreas compartidas	172
	Figura 4-ES	Tecnología en el trabajo	173
	Figura 5-ES	Trabajo remoto	173
	Figura 6-ES	Calidad de vida en el trabajo	174
	Figura 7-ES	Percepción del entorno de trabajo	174
	Figura 8-ES	Percepción de la cultura de empresa	174
	Figura 9-ES	Análisis de compromiso y satisfacción	176
	Figura 10-ES	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	177
	Figura 11-ES	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	178

Turquía	Figura 1-TR	El diseño de la oficina	182
	Figura 2-TR	Espacios de trabajo individuales	182
	Figura 3-TR	Acceso a áreas compartidas	182
	Figura 4-TR	Tecnología en el trabajo	183
	Figura 5-TR	Trabajo remoto	183
	Figura 6-TR	Calidad de vida en el trabajo	184
	Figura 7-TR	Percepción del entorno de trabajo	184
	Figura 8-TR	Percepción de la cultura de empresa	184
	Figura 9-TR	Análisis de compromiso y satisfacción	186
	Figura 10-TR	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	187
	Figura 11-TR	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	188
Emiratos Árabes Unidos	Figura 1-AE	El diseño de la oficina	192
	Figura 2-AE	Espacios de trabajo individuales	192
	Figura 3-AE	Acceso a áreas compartidas	192
	Figura 4-AE	Tecnología en el trabajo	193
	Figura 5-AE	Trabajo remoto	193
	Figura 6-AE	Calidad de vida en el trabajo	194
	Figura 7-AE	Percepción del entorno de trabajo	194
	Figura 8-AE	Percepción de la cultura de empresa	194
	Figura 9-AE	Análisis de compromiso y satisfacción	196
	Figura 10-AE	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	197
	Figura 11-AE	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	198
Reino Unido	Figura 1-GB	El diseño de la oficina	202
	Figura 2-GB	Espacios de trabajo individuales	202
	Figura 3-GB	Acceso a áreas compartidas	202
	Figura 4-GB	Tecnología en el trabajo	203
	Figura 5-GB	Trabajo remoto	203
	Figura 6-GB	Calidad de vida en el trabajo	204
	Figura 7-GB	Percepción del entorno de trabajo	204
	Figura 8-GB	Percepción de la cultura de empresa	204
	Figura 9-GB	Análisis de compromiso y satisfacción	206
	Figura 10-GB	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	207
	Figura 11-GB	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	208

Estados Unidos	Figura 1-US	El diseño de la oficina	212
	Figura 2-US	Espacios de trabajo individuales	212
	Figura 3-US	Acceso a áreas compartidas	212
	Figura 4-US	Tecnología en el trabajo	213
	Figura 5-US	Trabajo remoto	213
	Figura 6-US	Calidad de vida en el trabajo	214
	Figura 7-US	Percepción del entorno de trabajo	214
	Figura 8-US	Percepción de la cultura de empresa	214
	Figura 9-US	Análisis de compromiso y satisfacción	216
	Figura 10-US	Actitud de los trabajadores con respecto a la empresa	217
	Figura 11-US	Actitud de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo	218
Apéndice	A	Diseño de la oficina	222
	B	Espacio de trabajo individual	223
	C	Acceso a áreas compartidas	224
	D	Control sobre los aspectos básicos del espacio de trabajo	225
	E	Acceso a las tecnologías	226
	F	Adopción del teletrabajo	227
	G	Calidad de vida en el trabajo	228
	H	Satisfacción con la organización	229
	I	Satisfacción con el entorno de trabajo	230
	J	Percepción de la cultura de empresa	231
	K	Satisfacción con los aspectos básicos del espacio de trabajo	232
	L	Descripción del espacio de trabajo	234
	M	Compromiso en el trabajo	236
	N	Experiencia en el espacio de trabajo	238
	O	Análisis de compromiso y satisfacción con respecto al espacio de trabajo	240

Explorar entre las investigaciones de Steelcase

Visite www.steelcase.es/360 o [descargue la revista 360](#) para iPad en la App Store para obtener más información sobre la investigación y los insights de Steelcase sobre:

Bienestar
Privacidad
Concentración + Atención
Cultura
Innovación
Colaboración distribuida

Si quiere obtener más información sobre cómo diseñar espacios de trabajo que mejoren el grado de compromiso de los trabajadores, envíenos un correo electrónico a: afinfo@steelcase.com



Sobre Ipsos

Ipsos es una innovadora organización centrada en el cliente que ofrece servicios de investigación a clientes globales. Nos fijamos objetivos ambiciosos y trabajamos en colaboración con nuestros equipos para ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes.

Ipsos está orgulloso de ser la única compañía global que está íntegramente controlada y operada por investigadores de mercado. Nuestro objetivo es el de mantenernos como centro de curiosidad intelectual y entorno de los investigadores más involucrados.



El Informe global de Steelcase es el primero que analiza la relación entre el compromiso de los trabajadores y el entorno de trabajo. Identifica uno de los problemas más graves a los que se enfrentan las principales organizaciones de hoy en día: sólo el 13% de los trabajadores presentan un alto grado de compromiso.

Este estudio, en el que participaron 12.480 trabajadores de oficina de 17 países diferentes, determinó que existe una relación entre la actitud de los trabajadores sobre su espacio de trabajo y su grado de compromiso. Los trabajadores que muestran un alto grado de satisfacción con respecto a su entorno de trabajo también son los que más comprometidos están. Y a la inversa, los trabajadores que muestran un grado de satisfacción muy bajo con respecto a su entorno de trabajo también son los que menos comprometidos están.

Este estudio también permite obtener una impresión general sobre el estado de las oficinas del mundo. Estos descubrimientos, junto con décadas de investigación de Steelcase sobre espacios de trabajo, ofrecen a las organizaciones medidas específicas que pueden tomar para mejorar el grado de compromiso de los trabajadores. ○

Steelcase[®]

Trabajamos con las organizaciones líderes de todo el mundo para crear espacios que aumenten el rendimiento de las personas, los equipos y las empresas.



Vea las últimas investigaciones de Steelcase suscribiéndose a 360 Magazine.

Escanee el código QR para registrarse.