

HAWORTH

... Estudio global sobre el espacio de trabajo

Análisis
y gestión del
trabajo híbrido



Publicado en junio de 2024

Estudio global sobre el espacio de trabajo

Una nueva comprensión de dónde y cuándo ocurre el trabajo sigue siendo una prioridad tanto para los tomadores de decisiones como para los trabajadores. La base de la amplia gama de opciones disponibles para muchos trabajadores es la experiencia del empleado: las consideraciones centradas en el ser humano que contribuyen a que las personas hagan su mejor trabajo.

Es probable que, por su flexibilidad, se prefiera un modelo híbrido que admita una combinación de trabajadores en la oficina, remotos y en movimiento. No obstante, el trabajo híbrido no es una solución universal para todos.

Es necesario explorar continuamente las particularidades y las implicaciones para fundamentar las decisiones que dan forma al futuro del trabajo. Un aspecto que las organizaciones pueden controlar es el diseño de sus espacios, lo que puede influir en el grado de implicación, el rendimiento y el bienestar.

Para investigar los nexos entre el diseño de los espacios de trabajo y el rendimiento de las personas, Haworth llevó a cabo un estudio global en tres regiones —Norteamérica (Estados Unidos y Canadá), Asia-Pacífico (APAC), y Europa, Oriente Medio y África (EMEA)— para comprender mejor el estado del trabajo híbrido a través de las políticas y sus efectos en el espacio.

El cliente pregunta:
¿Cómo podemos mejorar la implicación y la productividad de los empleados? ¿Cómo podemos crear espacios que resulten atractivos y retengan a los mejores profesionales?

Seis ideas clave

El trabajo híbrido se mantendrá y evolucionará	3
Las diferencias locales y regionales determinan las políticas	4
Mejorar el rendimiento de las personas continúa siendo el motor principal	5
La acústica continúa siendo uno de los principales puntos problemáticos	6
La relación entre espacios asignados y de uso libre se ha invertido	7
Los cambios en los espacios derivan en un mayor grado de satisfacción con las políticas de trabajo híbrido	8
Resumen	9

IDEA 1

El trabajo híbrido se mantendrá y evolucionará

A pesar de la diversidad a la hora de definir el trabajo híbrido, más del 84 % de las organizaciones de todo el mundo acepta que este término denota la combinación de trabajo desde casa, en la oficina o en ubicaciones remotas.

77 % de las organizaciones

adoptó formalmente una política híbrida en cuanto al espacio de trabajo. En palabras sencillas: la gente trabaja en más de un lugar.

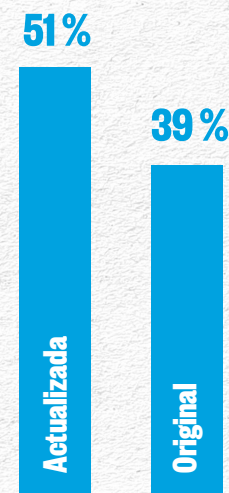


Para adaptarse a las expectativas cambiantes, el 51 % de las organizaciones ha actualizado su política de trabajo híbrido original, mientras que el 39 % ha mantenido su versión inicial.

El 43 % de las organizaciones cuenta con políticas que se remontan a 2020-2021, y el mismo número de organizaciones dispone de políticas de menos de dos años de antigüedad.

El grado y la naturaleza de la flexibilidad en el trabajo es algo con lo que aún se está experimentando globalmente. Por ejemplo, el 38 % de las organizaciones con políticas de trabajo híbrido ofrece una flexibilidad total, sin restricciones de horarios y con la posibilidad de elegir la ubicación para trabajar. Un grupo similar en número de entrevistados requiere horas fijas, durante las que cada miembro del equipo debe estar disponible en la oficina. Por último, el 14 % de las organizaciones con políticas flexibles apoya un horario con cuatro días de ocho horas a la semana.

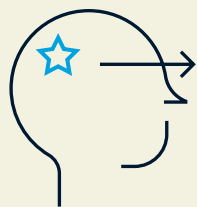
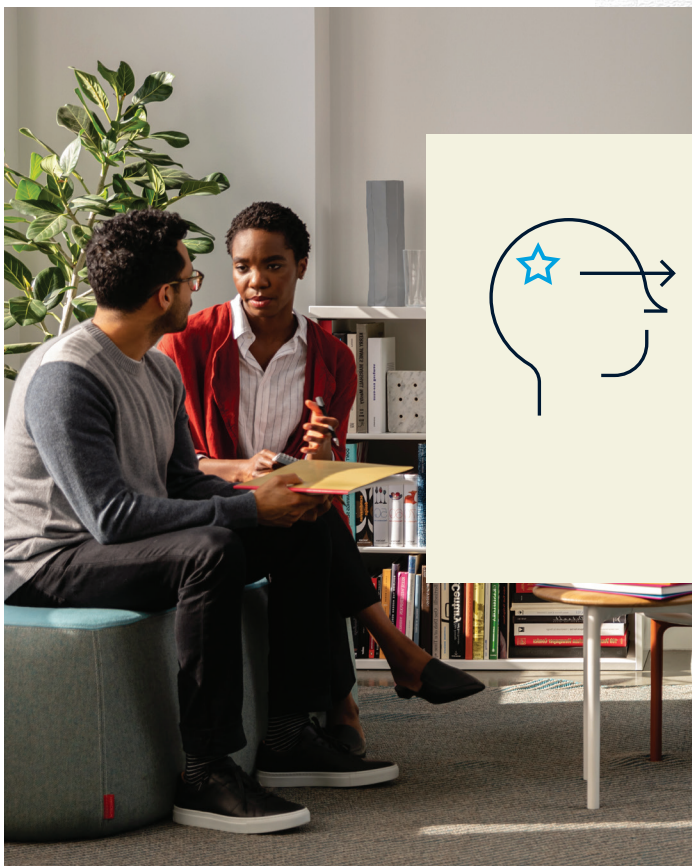
De la misma manera, parece que continuarán sucediéndose cambios en las políticas con el paso del tiempo, ya que los directivos y los empleados se enfrentan a la necesidad de regularizar las expectativas con las posibilidades de influir en el rendimiento, la selección y la retención de los mejores profesionales.



IDEA 2

Las diferencias locales y regionales determinan las políticas

Aunque cada una de las regiones sometidas al estudio arroja un porcentaje similar de organizaciones con políticas de trabajo híbrido, existen claras diferencias entre las regiones en cuanto a los detalles de estas políticas.



En APAC, adaptarse a la visión de los directivos es el principal motor para establecer inicialmente una política, en comparación con la experiencia y la capacidad de atracción de los empleados en EMEA y Norteamérica.

No obstante, la formalidad en el cumplimiento de las mismas parece ser mayor en EMEA. La mayor parte de organizaciones que requieren una aprobación previa del trabajo híbrido y remoto se encuentran en EMEA (68 %), en comparación con un porcentaje similar en Norteamérica (58 %) y APAC (57 %).

El trabajo híbrido lo suele gestionar con más frecuencia en Norteamérica una autoridad ejecutiva u organizativa (73 %), en comparación con EMEA (62 %) y APAC (60 %). Dada la naturaleza más jerárquica de las organizaciones de APAC, este hallazgo resulta inesperado.



Las consideraciones presupuestarias difieren en función de la región. Los clientes de Norteamérica (31 %) eran, con diferencia, los que con menos probabilidad ofrecían cualquier tipo de prestación, remuneración o ayuda de mobiliario para trabajadores remotos en comparación con EMEA (48 %) y APAC (47 %).

Por otro lado, en EMEA era mucho más probable que en otras regiones —de un 15 a un 20 %— tener un presupuesto para mejorar o renovar el espacio de trabajo a fin de facilitar el trabajo híbrido.

Las organizaciones norteamericanas han actualizado sus políticas más recientemente que en el resto del mundo. A este respecto, EMEA y APAC comenzaron por lo general con las políticas de trabajo híbrido antes que en Norteamérica. En conjunto, estas conclusiones sugieren que las organizaciones fuera de Norteamérica pueden ser más estables en sus políticas.

IDEA 3

Mejorar el rendimiento de las personas continúa siendo el motor principal

Cómo afectan a las personas es claramente la principal razón de ser de las políticas de espacios de trabajo híbridos del mundo. Los resultados centrados en el plano humano en favor de la experiencia de los empleados y de atraerlos superan de forma aplastante a las implicaciones financieras.

De hecho, menos del 10 % de las organizaciones se sentían motivadas por el ahorro de costes asociado al trabajo híbrido.



La moderada adopción de remuneraciones y prestaciones para trabajar fuera de la oficina es otra prueba de ello, y representa un coste directo para prestar un mejor apoyo a los empleados con independencia de en qué punto del planeta se encuentren.



Lo más convincente son los parámetros de éxito utilizados para determinar lo bien que funcionan las políticas de trabajo híbrido.

54 % de las organizaciones

del mundo eligieron la implicación de los empleados como el principal indicador de éxito.

Otras respuestas comunes fueron la productividad (47 %) y la retención de los empleados (38 %). Solo el 26 % sostuvo que las propiedades inmobiliarias o el ahorro de costes eran indicadores de éxito relevantes.

Esto sugiere que el grado de satisfacción de los empleados es el punto principal para mejorar con éxito el rendimiento, por encima de las operaciones y la asignación de capital.



47 %

Productividad

38 %

Retención

26 %

Ahorro

IDEA 4

La acústica continúa siendo uno de los principales puntos problemáticos

En cada región, la mayoría de atributos de diseño del espacio relacionados con el trabajo híbrido se consideraba que “funcionaban bien”, con una notable excepción.

48 %
de las
organizaciones

del mundo mencionaban la acústica deficiente como uno de los problemas.



Aunque no se trata de un problema nuevo, la finalidad de la oficina ha pasado de la colaboración a la conexión. Esto se refleja en un aumento de los espacios complementarios y para grupos que se ha observado en todo el mundo. En las sesiones de los grupos de discusión de Norteamérica, por ejemplo, salía a relucir una mayor sensibilidad al ruido debido al número creciente de llamadas virtuales que se producían en las oficinas de planificación abierta.



Una forma de contribuir a erradicar las distracciones provocadas por el ruido en el trabajo consiste en garantizar que haya espacios diseñados para las tareas que requieren más concentración y espacios específicos para recibir llamadas en privado.

Los datos que lo demuestran apuntan al porcentaje de organizaciones que observó un aumento tanto en el número de espacios para tareas de alta concentración (59 %) y el número de cápsulas privadas o cabinas de oficina (62 %) en un intento de reducir las distracciones acústicas.

“Hay un problema de etiqueta en la oficina probablemente al haber trabajado desde casa durante dos años prácticamente solos, lo que ha hecho que las personas sean por lo general más ruidosas que antes”.

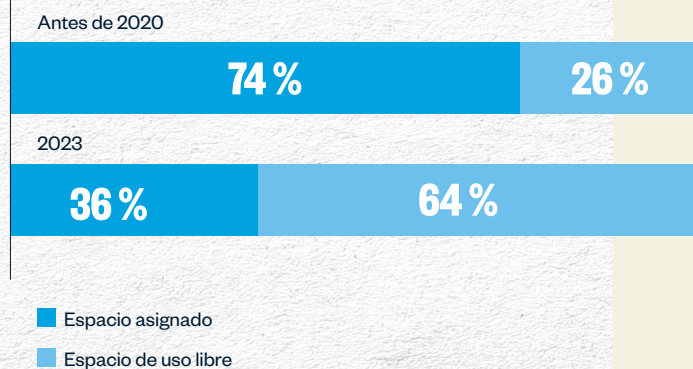
–Participante del estudio

Conclusión: sin acceso a espacios cerrados, los empleados tienen dificultad para concentrarse, lo que puede afectar a la productividad y el bienestar.

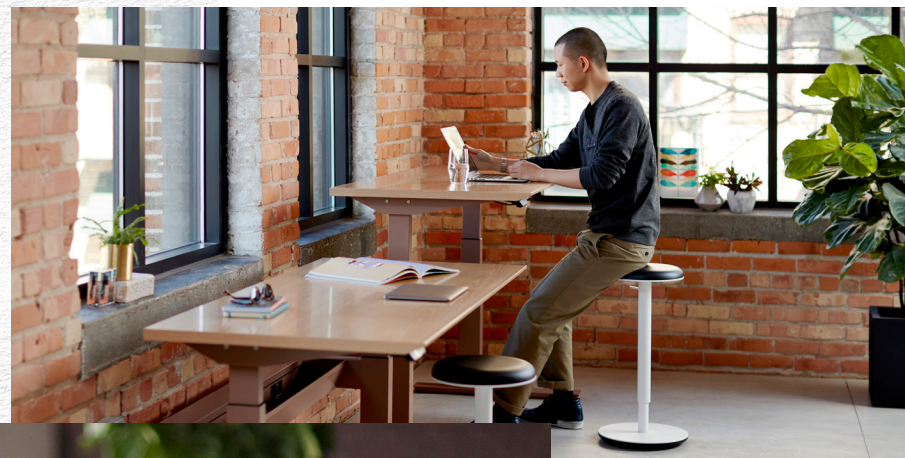
IDEA 5

La relación entre espacios asignados y de uso libre se ha invertido

El cambio más significativo en cuanto a la asignación de espacio es posible que sea el cambio radical de espacios asignados en favor de espacios de uso libre.



En la actualidad, esa relación se ha invertido. La magnitud del cambio coincide a nivel mundial. Lo demuestran datos de todas las regiones, que indican un aumento de la planificación del trabajo basada en las actividades, lo que es propio normalmente de los espacios de uso libre.



Además, el 72 % de las organizaciones sostenía que estaba incrementando el número de puestos de trabajo compartidos, y el 69 % que estaba aumentando el número de puestos de trabajo temporales.

En general, los puestos o espacios de trabajo de uso libre maximizan la flexibilidad para incorporar las preferencias de los empleados, las políticas de trabajo híbrido y los cambios de actividad, además de un personal día a día en la oficina cambiante.



IDEA 6

Los cambios en los espacios derivan en un mayor grado de satisfacción con las políticas de trabajo híbrido



Las organizaciones que han implementado cambios en sus espacios de trabajo desde 2020 han alcanzado un grado de satisfacción superior con las políticas de espacios de trabajo híbridos en comparación con las que no han actualizado sus espacios de oficina.

84 % de las organizaciones

que renovaron sus espacios para adecuarse mejor al trabajo híbrido están satisfechas con cómo está funcionando el modelo híbrido, un 15 % más en comparación con las que no implementaron cambios en sus espacios.



Los planos de planta han cambiado, de manera que en EMEA se ha producido el cambio más acusado y en APAC se mantiene la linealidad en la asignación de espacios.

Antes de 2020, en todas las organizaciones, el 60 % de la superficie de planta se dedicaba a espacios de trabajo individuales, cifra que cayó hasta el 49 % en 2023. Los espacios para grupos (salas de reuniones cerradas y abiertas) experimentaron un salto significativo del 26 % al 32 %, junto con los espacios para actividades de socialización y descanso (espacios lounge y comunitarios), que aumentaron del 14 % al 19 %.

Resumen

Está claro que la era global del trabajo híbrido ha llegado. Para que el espacio de trabajo esté a la altura de las nuevas expectativas, la frecuencia y la calidad de las interacciones en persona en la oficina se pueden mejorar por medio de unos espacios bien diseñados. Al poner la atención en el rendimiento del personal, se conseguirá mejorar la experiencia general en el trabajo.

En Haworth, continuaremos realizando un seguimiento de las tendencias con el paso del tiempo y compartiendo nuestros hallazgos para fundamentar el diseño de los espacios y cómo este influye en el rendimiento.

El equipo de Visión e Investigación de Espacios de Trabajo de Haworth investiga, explora y comprueba la relación entre el producto y el diseño del espacio de trabajo, el comportamiento humano, la salud y el rendimiento —sin dejar nunca de lado la experiencia del usuario—. Traducimos, aplicamos y compartimos lo que aprendemos para fundamentar el desarrollo de los productos y ayudar a nuestros clientes a dar forma a sus entornos de trabajo.

Para obtener más información sobre este tema o acceder a otros materiales de investigación de Haworth, visita haworth.com.

Metodología

Los datos se recopilaron en dos fases. A principios de 2023, un grupo de muestra de trabajadores de oficina de Norteamérica realizó una encuesta sobre trabajo híbrido. Los investigadores también realizaron entrevistas a clientes en seis mercados clave de arquitectura y diseño.

El equipo de Ideation de Haworth Internacional realizó de nuevo un estudio en 2023 con un grupo de muestra de organizaciones globales. Los resultados se recopilaron y se dividieron en tres regiones: Norteamérica (Estados Unidos y Canadá), APAC (Asia-Pacífico) y EMEA (Europa, Oriente Medio y África).

Colaboradores

Jefes de investigación

Doctor Eric Novotny
Aaron Haworth

Colaboradores de la investigación

Anjell Karibian
Kristin Reddick

Colaboradores de estrategia e Ideación

Brad Burrows
Alessandro Cesana
Marion Toison Flichy
Nishtha Bali
Stefan Kiss
John Scott
Doug Sitzes