



El equipo de Steelcase España y Poetugal. De pie, de izda. a dcha.: M^a Nieves Andrés, Responsable de Compensación ; David Martín, Director de RR.HH.; y Emilio Fernández, Técnico de Selección. Sentados, de izda. A dcha. : María González, Servicio Médico ; Alejandro Pociña, Presidente; Alfonso Jiménez, Socio Director People-Matters; y Rosa M^a. Rodríguez, Técnico de Formación.

Informe Steelcase: Compromiso y espacio de trabajo, un binomio ganador

Existe una correlación directa entre la satisfacción con el espacio de trabajo y el compromiso de los trabajadores. El 47 por ciento de los trabajadores está poco o muy poco comprometido con su organización. Franceses, belgas y españoles son los trabajadores más descontentos con sus entornos de trabajo. En el extremo opuesto se encuentran indios y mexicanos. Estos son algunos de los datos del “Estudio Global sobre el compromiso y el espacio de trabajo”, elaborado por Steelcase, entre 12.000 trabajadores de 17 países desarrollados.

José Antonio Carazo, Director de Capital Humano.

El 37 por ciento de los trabajadores de todo el mundo no están comprometidos con sus empresas, así lo pone de manifiesto el “Estudio Global sobre el compromiso y el espacio de trabajo”, elaborado por Steelcase, en colaboración con Ipsos, entre 12.000 trabajadores de las 17 economías más poderosas del mundo. Franceses, belgas y españoles –por este orden-, se encuentran entre los trabajadores menos comprometidos. El principal motivo para esa falta de compromiso es la insatisfacción con sus entornos de trabajo y la imposibilidad para realizar el trabajo de una forma eficaz. En el extremo opuesto están los empleados indios, quienes valoran especialmente bien sus oficinas, quintuplicando la puntuación de los franceses. Le siguen los trabajadores de México, Emiratos Árabes y Sudáfrica.

Steelcase, multinacional especializada en el equipamiento y optimización de espacios de trabajo, es una empresa fundada en 1912 en Grand Rapids (Michigan, Estados Unidos), que originariamente se dedicaba a fabricar mobiliario de metal para la oficina. En 1914 registró su primera patente para una papelera de acero que supuso la mayor innovación de su tiempo. Hoy, más de 100 años después su familia de marcas –que incluyen Steelcase®, Coalesse®, Designtex®, PolyVision® and Turnstone®-, ofrece un amplio portfolio de soluciones, productos y servicios diseñados para potenciar el compromiso de los trabajadores y apoyar la sostenibilidad social, económica

y medioambiental. Steelcase es una multinacional líder en su sector que está presente en todo el mundo a través

FICHA TÉCNICA

Autor: CARAZO MURIEL, José Antonio.

Título: Informe Steelcase: Compromiso y espacio de trabajo, un binomio ganador.

Fuente: Capital Humano, nº 313. Octubre, 2016.

Resumen: ¿Existe una correlación directa entre la satisfacción con el espacio de trabajo y el compromiso de los trabajadores? El “Estudio Global sobre el compromiso y el espacio de trabajo”, elaborado por Steelcase, entre 12.000 trabajadores de 17 países desarrollados, demuestra que sí. Entre las principales conclusiones del estudio podemos destacar las siguientes: a) Existe una correlación directa entre el compromiso y el grado de satisfacción con el espacio de trabajo, b) Los trabajadores más comprometidos demuestran un mayor control sobre cómo y dónde pueden trabajar, c) El uso de las tecnologías fomenta el compromiso, d) Los estilos de trabajo tradicionales perduran y e) El contexto cultural influye en el compromiso. En general, la mitad de los trabajadores reconoce estar poco o muy poco comprometidos con su organización. Franceses, belgas y españoles son los más descontentos con sus lugares de trabajo, mientras que en el extremo opuesto se encuentran indios y mexicanos.

Descriptores: Clima Laboral / Compromiso / Espacio de trabajo / Motivación



De izda. a dcha.: David
Martín, Alfonso Jiménez
y Alejandro Pociña.

de una red de 800 concesionarios y cotiza en la Bolsa de Nueva York con unos ingresos 3.100 millones de dólares (datos al cierre de su año fiscal, en marzo 2016).

Steelcase en España cuenta actualmente con una plantilla de más de 400 trabajadores, y tiene un equipo de I+D de los más potentes de Europa en su sector. Su fábrica, una planta de 35.000 m², se encuentra en Madrid y además la compañía tiene direcciones regionales en Barcelona, Valencia, Bilbao, Sevilla, Oviedo y Baleares y dispone también de una red de concesionarios asociados, altamente especializados, que proporcionan servicios profesionales a sus clientes.

Steelcase cuenta con la fábrica de mayor producción del sector en la geografía nacional (datos DBK) en la que trabajan 300 operarios. Cuenta con las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001, invierte en torno a un 2 por ciento de sus ventas en I+D y participa activamente en programas de investigación con universidades como Stanford, Carnegie Mellon, Massachusetts Institute of Technology, Royal College of Art en Londres o el Institute for Design.

El resultado de todo este esfuerzo son más de 1.500 patentes de diseño y soluciones de equipamiento activas diseñadas, desarrolladas y fabricadas en territorio español que se exportan a toda Europa. Más de la mitad de las empresas del IBEX 35 están en su cartera de clientes.

Las principales conclusiones del estudio son las siguientes:

1. Existe una correlación directa entre el compromiso y el grado de satisfacción con el espacio de trabajo. Sólo el 13 por ciento de los trabajadores de todo el mundo está muy comprometido y satisfecho con sus oficinas. El estu-

6 CLAVES PARA CREAR COMPROMISO A TRAVÉS DEL ESPACIO DE TRABAJO

- 1. Ofrecer opciones y control sobre el espacio:** Para que un trabajador se sienta cómodo y pueda rendir al máximo, han de poder controlar la forma en la que trabajan. Cuando tenemos opciones, sentimos que tenemos el control y eso ayuda a crear un entorno de confianza que anima a compartir las ideas y tomar decisiones, comportamientos fundamentales para la innovación.
- 2. Fomentar la colaboración,** incluso en los equipos distribuidos (aquellos que trabajan en proyectos comunes pero en diferentes países). Según datos de la US Workplace Survey, el 82 por ciento de los empleados de oficina trabajan en equipo y de ellos surgen el 70 por ciento de las ideas por lo que no cabe duda de que la colaboración es clave para que surja la innovación.
- 3. Favorecer la privacidad:** La excesiva preocupación por fomentar los espacios abiertos y colaborativos ha provocado en algunos casos un efecto contrario: una falta de privacidad que se manifiesta en ausencia de espacios para realizar tareas que requieren concentración, abstracción, desconexión o, simplemente, mantenerse alejado de miradas indiscretas para entablar una conversación privada o confidencial. Nuestros estudios han demostrado que para que las personas puedan colaborar, es fundamental ofrecerles igualmente espacios donde puedan concentrarse y trabajar de manera individual; tanto para prepararse antes de la colaboración como para recapacitar sobre lo que se ha discutido una vez terminado el proceso de colaboración.
- 4. Ofrecer la tecnología apropiada:** Los trabajadores no solo son móviles porque salen y entran de su oficina, sino porque al tener la opción de trabajar en diferentes espacios en función de sus necesidades, se mueven por su oficina durante todo el día. Para poder hacer esto, la tecnología apropiada es un elemento clave que puede mermar en gran medida la productividad de las personas si no cuentan con ello. Del mismo modo, aquellas empresas que cuentan con equipos distribuidos (aquellos que trabajan de forma coordinada pero en diferentes países) necesitan contar con una tecnología apropiada que facilite el intercambio de información.
- 5. Estimular el bienestar físico, cognitivo y emocional de los trabajadores:** A la hora de planificar un entorno de trabajo es necesario que el espacio estimule el bienestar físico (ergonomía), cognitivo (que permita a las personas gestionar la sobrecarga de información) y emocional (que favorezca las relaciones personales y estimule el pensamiento creativo e innovador).
- 6. Hacer visible la marca y la cultura de la empresa** a través del espacio y fomentar que los empleados se identifiquen con los valores de la empresa.

ESPACIO Y PERSONAS

Alfonso Jiménez, Socio Director de PeopleMatters



En una economía del conocimiento resulta crítica la actuación de las personas en sus puestos, en sus actividades en términos de productividad, calidad, innovación... Por ello, desde hace ya muchos años se ha investigado sobre los distintos factores que influyen a la hora de tener un excelente y diferencial desempeño (aquello que se hace y que aporta valor).

Sabemos que existen múltiples factores que interactúan de distinta manera para que las personas den su máximo potencial en las organizaciones. Los distintos estudios han ido conformando un modelo que se ha denominado *Performance Model*, y que identifica tres factores de variables, y que algunos también han denominado el modelo de las tres "Cs":

- Las **Competencias**, nos referimos a las habilidades, conocimientos, experiencias previas. El "saber hacer", el talento individual. Difícilmente un cirujano podrá hacer una operación si no tiene los conocimientos, la experiencia y la práctica de operar. A este bloque cada día se le identifica más con el **Talento**.
- El **Compromiso**, en relación a la voluntad que tengan las personas con la actividad que están realizando. Una cosa es tener el talento y otra cosa es "querer" aplicarlo. El compromiso es actitud, es emoción, es pasión es querer hacer, querer innovar, querer ganar, querer crecer, querer ser cada día mejor.
- El **Contexto**, las condiciones del entorno de trabajo, los recursos de los que disponemos, la tecnología son factores que impactan en el nivel de productividad que puede tener una persona.

Desde hace ya muchos años se ha investigado la relación entre el contexto y el desempeño de las personas. Dentro de las variables de contexto, el espacio y las condiciones

que rodean a la persona en su quehacer siempre ha sido objeto de interés de los investigadores para tratar de conocer las claves de dicha influencia.

De hecho, los primeros experimentos en Gestión de Personas se hicieron en los años 20 precisamente en analizar precisamente esta relación. Me refiero a la serie de experimentos que realizó el profesor Elton Mayo en la empresa Western Electric Company, ubicada en el norte de Chicago, con el objetivo de identificar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de producción de los trabajadores.

Inicialmente se buscaba identificar la relación entre aspectos físicos del espacio de trabajo con la productividad de las operarias de relés de la compañía de componentes eléctricos. Estos experimentos mostraron como los cambios de entorno impactaban, junto con factores sociales, creando mayores posibilidades de interrelación entre las trabajadoras y esto generaba finalmente mejoras significativas en el desempeño, en este caso medido en términos de productividad.

El entorno impacta creando más interrelación y mayor sensación de bienestar, y la combinación de variables genera mejora clara de productividad y reducción del nivel de absentismo (hasta en un 80 por ciento).

En estas investigaciones, adicionalmente a las condiciones físicas del entorno laboral, se vio la importancia que tenían las relaciones informales de los trabajadores. Elton Mayo concluyó que, a mayor interacción, mayor productividad del trabajador. Una de las grandes contribuciones en estos experimentos fue la de identificar que cuando el trabajador se "siente bien" es más productivo al realizar su trabajo.

Lo que desde entonces se ha ido completando es el mapa de variables que influyen en el desempeño y todas han ido ratificando la tesis de un modelo holístico de variables, el talento de la Persona, su compromiso y su contexto y que estas variables interactúan entre sí.

La dirección de la empresa tiene que ocuparse de mejorar permanentemente las tres variables, contando con el mejor talento, asegurando un entorno de trabajo enriquecedor que favorezca las relaciones formales e informales y procurando mantener el compromiso de las Personas, que es la llave final de su desempeño.

dio revela que estos empleados son más propensos a tener sentimientos positivos sobre su organización y los espacios en los que trabajan, obteniendo puntuaciones en el percentil 90 en la mayoría de las métricas sobre compromiso y satisfacción con el espacio de trabajo. Así, el 98 por ciento de estos trabajadores cree que su empresa es adecuada para ellos y se sienten conectados con su cultura.

La capacidad para concentrarse es uno de los factores principales a la hora de generar compromiso y satisfacción en lo relativo al entorno de trabajo. Ser capaces de trabajar en equipo sin ser interrumpidos y ser capaces de concentrarte cuando la tarea lo requiere resulta básico. De este modo, el 66 por ciento de los trabajadores mundiales afirma poder concentrarse en sus oficinas, siendo los franceses (51 por ciento), belgas (54 por ciento) y españoles (56 por ciento) los que tienen mayores dificultades para alcanzar esa concentración. Por el contrario, los trabajadores indios (81 por ciento) y los chinos (77 por ciento) son los que encuentran más facilidades para concentrarse en sus oficinas.

2. Las interrupciones de los trabajadores en el espacio de trabajo suponen una auténtica lacra para la economía de las empresas. Las conversaciones en voz alta, seguido de los compañeros charlatanes y la sobrecarga de e-mails constituyen las principales causas de distracción en el trabajo y hacen que, cada día, perdamos 86 minutos de nuestro tiempo de trabajo, lo cual supone una ingente cantidad de dinero para las organizaciones. Una vez más, los profesionales de Francia (44 por ciento) y España (48 por ciento) se sitúan a la cabeza en interrupciones; mientras que las plantillas de India (79 por ciento) y China (69 por ciento) son las que están menos expuestas a las distracciones. El promedio mundial se sitúa en el 58 por ciento.

3. Los trabajadores más comprometidos demuestran un mayor control sobre cómo y dónde pueden trabajar. Franceses (37 por ciento) y españoles (38 por ciento) son los que menos posibilidad tienen para cambiar de ubicación en sus entornos laborales en función de la actividad que estén realizando, frente al 51 por ciento del promedio mundial. En el extremo opuesto se encuentran los trabajadores chinos (70 por ciento) e indios (69 por ciento).

4. El uso de las tecnologías fomenta el compromiso. Los trabajadores que disponen de tecnologías

móviles -portátil, teléfono móvil o Tablet-, están más comprometidos con sus organizaciones que los que se sienten anclados a su puesto de trabajo porque sólo disponen de tecnología fija. En España, menos de la tercera parte de los trabajadores dispone de tecnología móvil proporcionada por la empresa.

5. Los estilos de trabajo tradicionales perduran.

A pesar del aumento del trabajo colaborativo en todo el mundo, se siguen diseñando más oficinas con despachos cerrados que entornos abiertos. Según el estudio, India y China son los países que cuentan con mayor número de zonas privadas en sus oficinas, con un 71 por ciento y un 70 por ciento, respectivamente. Al otro lado de la balanza se encuentran Rusia (39 por ciento) y Polonia (42 por ciento). Asimismo, los despachos privados individuales siguen concediéndose en función de la jerarquía y no de la actividad que se realice.

6. El contexto cultural influye en el compromiso.

Aquellos países que proceden de economías emergentes, como India o México, están más comprometidos con sus empresas que aquellos que se encuentran en economías más 'consolidadas', como Francia, España o Bélgica que, a menudo, incluyen estilos de gestión jerárquica y normas establecidas para el espacio de trabajo.

SECTOR IT VERSUS FUNCIONARIOS

Según el estudio "Global Workplace", los trabajadores más satisfechos se encuentran en el ámbito de las Telecomunicaciones. El motivo se debe a que las empresas que pertenecen a este ámbito han sabido entender con antelación las necesidades de su colectivo, ofreciéndoles movilidad, flexibilidad, teletrabajo, puestos no asignados y espacios que les permite mantener un equilibrio entre el trabajo colaborativo y el trabajo individual. Las empresas de IT han apostado por oficinas innovadoras, que fomentan la creatividad y favorecen el bienestar de sus empleados

Por el contrario, los empleados públicos son los menos satisfechos con sus oficinas y eso denota también una insatisfacción en sus trabajos. Las razones por las que no se sienten motivados es porque sus instalaciones son anticuadas, favorecen el individualismo frente a la colaboración y son poco inspiradoras o motivacionales. Además, hay una escasez de recursos tecnológicos que burocratiza el trabajo y es el sector en el que el porcentaje de teletrabajo es menor.

>

David Martín, Director de RR.HH. de Steelcase España y Portugal

“EL ESPACIO DE TRABAJO ES FUNDAMENTAL PARA ESTIMULAR EL BIENESTAR FÍSICO, COGNITIVO Y EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES”



que podía mientras que el 88 por ciento de los que estaban muy comprometidos contestó afirmativamente a esta pregunta. Igualmente, ante la pregunta sobre la facilidad de concentrarse en su espacio de trabajo, el 15 por ciento de los poco comprometidos frente al 98 por ciento de los muy comprometidos podía.

P.- ¿En qué se parecen los resultados a la situación de Steelcase?

D.M.- Vivimos en un entorno VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo) y por tanto todas las cosas “salen movidas”, vivimos la evolución constante, por eso debemos estar continuamente adaptándonos a los aprendizajes y necesidades de clientes (internos y externos), pero afortunadamente, al aplicar las políticas de espacio que Steelcase propugna, sabemos que nuestro ratio de compromiso es muy elevado.

Pregunta.- ¿Cuál es su valoración global sobre los resultados del estudio? ¿Qué es lo que más le ha sorprendido?

D.M.- Es la primera vez que se realiza un estudio de estas características en el que se busca la relación entre el compromiso y el espacio de trabajo y la verdad es que me ha resultado muy revelador. No es nada nuevo plantear que las personas más comprometidas son las que hacen que las organizaciones crezcan mejorando su innovación y sus resultados, pero entender que el espacio es una palanca que correlaciona directamente con el compromiso nos hace ver que vamos en la buena dirección ya que trabajamos con las principales organizaciones a nivel mundial para crear entornos que ayuden a las personas a desarrollar todo su potencial.

Lo que más me ha sorprendido del estudio es la diferencia que existe entre las personas más comprometidas y menos comprometidas con relación al nivel de control que tienen de su espacio. Por ejemplo, al preguntar a los trabajadores sobre la posibilidad que tienen de escoger dónde trabajar en la oficina en función de la tarea que tengan que realizar, solo el 14 por ciento de los poco comprometidos dijo

¿Cómo lo medimos? Uno de los indicadores fundamentales es el porcentaje de ideas de mejora implantadas en fábrica que llega a 50 nuevas ideas al mes, aportadas por los trabajadores. Otro ratio clave, es el ratio de rotación que no ha superado el 1 por ciento, en los últimos 15 años. Y otro ratio es el porcentaje de servicio al cliente que supera el 99 por ciento desde hace mucho tiempo. Esto demuestra nuestras ganas de cumplir nuestros compromisos y satisfacer las expectativas de nuestros clientes. Es, por tanto, coincidente nuestra situación con la del resto de la sociedad, en evolución por la llegada de nuevas generaciones digitales que requieren una adaptación mutua. Para ello el espacio de colaboración debe ser una herramienta fundamental.

P.- ¿Qué políticas de RR.HH. tienen mayor relación con los espacios de trabajo y las condiciones de confort de los mismos?

D.M.- El espacio de trabajo influye de manera decisiva en muchos aspectos de la gestión de personas de una organización. Por ejemplo, aquellas compañías que quieren impulsar la innovación entre sus equipos, deben saber que el entorno laboral es determinante para lograrlo. Según datos de la US Workplace Survey, el 82 por ciento



de los empleados de oficina trabajan en equipo y de ellos surgen el 70 por ciento de las ideas. Las oficinas deben diseñarse para permitir la colaboración formal, informal, planificada e imprevista; los trabajadores tienen que disponer de tecnología apropiada, tanto de manera física como virtual, y deben controlarse los estímulos a los que están sometidos los trabajadores para que puedan concentrarse.

Igual de determinante es para las políticas que buscan estimular el bienestar físico (ergonomía), cognitivo (diseños que permitan a las personas gestionar la sobrecarga de información) y emocional de los trabajadores (que favorezca las relaciones personales y estimule el pensamiento creativo e innovador). Reforzar la cultura corporativa, mejorar la concentración o el aprendizaje, son otros factores con los que el espacio de trabajo está íntimamente relacionado.

P.- ¿Una mala gestión de las personas puede dar al traste con un entorno de trabajo óptimo?

D.M.- Una mala gestión de las personas tiene como consecuencia que se desaprovechen las ventajas que puede proporcionar el entorno. Es decir, el diseño del espacio de trabajo puede adaptarse a las necesidades de los trabajadores y fomentar factores como la productividad, la innovación, la creatividad o el compromiso, entre otros. Sin embargo, si la política de gestión de las personas no está alineada o bien enfocada, es imposible que los resultados sean óptimos.

P.- ¿El diseño y equipamiento del espacio de trabajo está relacionado con la cultura de la empresa?

D.M.- No sólo está relacionado con la cultura de la empresa, es que forma parte de ella y es un elemento fundamental. Un estudio realizado por Turnstone (empresa que forma parte de Steelcase) concluye que el 80 por ciento de los máximos responsables de una organización, con independencia de su tamaño, considera que el entorno físico de su empresa influye a la hora de desarrollar una cultura trascendental. Precisamente, frente a los grandes salarios y paquetes de beneficios, los entornos estimulantes, interactivos y que fomentan las relaciones sociales se han convertido en una gran baza para atraer talento.

P.- ¿Cuáles son los criterios que utiliza Steelcase para desarrollar sus soluciones? ¿Qué papel juega el Departamento de I+D en el conjunto del negocio?

D.M.- En primer lugar, Steelcase realiza una importante labor de investigación en diversos ámbitos para conocer cuáles son las inquietudes de los líderes de las empresas, sus objetivos, así como cuáles son los factores que influyen en el rendimiento y el bienestar de los trabajadores.

A partir de este análisis, en colaboración con expertos en diversas materias nos planteamos cómo podemos aportar soluciones a estas inquietudes a través del diseño del espacio de trabajo. Entre los inputs que tenemos en la actualidad, destaca el papel del compromiso del trabajador, la importancia de atraer el talento, la volatilidad del mercado, la demanda de nuevas fórmulas de innovación, la necesidad de crear organizaciones resilientes...

P.- ¿Cuál es el perfil de las personas que trabajan en ese departamento?

D.M.- El perfil fundamental, viene definido por las competencias de creatividad e innovación, pero sobre una base de observación y escucha atenta, colaboración y espíritu de equipo, capacidad de aprendizaje y adaptación.

P.- ¿Qué influencia tiene la llamada transformación digital en los diseños de los nuevos entornos de trabajo?

D.M.- El concepto de transformación digital es muy amplio y lógicamente afecta también al diseño de los espacios de trabajo. En el caso de los espacios de trabajo, la tecnología y cómo se ofrece ésta a los trabajadores juega un papel fundamental. La movilidad de los profesionales dentro y fuera de la oficina, así como la capacidad que tienen para utilizar todo el abanico de espacios de la oficina, se ven afectadas por las opciones tecnológicas proporcionadas por la organización.

En el mundo de hoy, es cada vez más habitual que los trabajadores sean móviles, estén permanente conectados y desempeñen actividades que tienen alcance global.

Son trabajos que requieren un mayor grado de colaboración, interacción y espacios para compartir información. Para ello, es adecuado utilizar tecnologías móviles, tecnologías que faciliten la conexión con otras sedes y que también permitan a las personas acceder a la información desde cualquier zona del espacio de trabajo.





> LOS ESPAÑOLES, LOS MÁS DESMOTIVADOS

España encabeza el ranking de los trabajadores más desmotivados, seguida de Turquía y Polonia. Los países que se sitúan en los primeros puestos en cuanto a la motivación de sus trabajadores se encuentran India, Países Bajos y China. “Si bien es cierto que hemos encontrado una correlación directa entre la satisfacción y el compromiso de los empleados con el espacio de trabajo, en el caso de la motivación también entran en juego otros factores como el salario, la falta de reconocimiento o de valoración por parte de los jefes, no ejercer en aquello para lo que te has formado, la dificultad para conciliar la vida laboral con la personal o no contar con un plan de carrera dentro de la empresa, entre otros”, reconoce el presidente de Steelcase.

‘Estresante’ es el principal adjetivo con el que los trabajadores españoles describen su espacio de trabajo. Así se manifiesta el 37 por ciento de los participantes en el estudio “**Global Workplace**”, de Steelcase. Junto a ello, un 27 por ciento de los encuestados califica su entorno laboral como *burocrático*, un 23 por ciento asegura que es *cordial*, el mismo porcentaje indica que es *estimulante* y un 21 por ciento lo considera *impersonal*. Otros atributos como *innovador* o *relajante* solo son señalados por un 14 por ciento y un 5 por ciento, respectivamente.

A la hora de analizar la calidad de vida en el trabajo, los españoles puntúan este aspecto con un 6,5, en línea con la media global que se sitúa en 6,6 puntos. Además, el 63 por ciento de los entrevistados reconoce que le gusta su entorno laboral.

Según se desprende de este documento, la mayoría de los españoles trabaja en un espacio abierto, ya sea un espacio asignado (el 45 por ciento) o como trabajadores nómadas (el 7 por ciento). Los despachos privados compartidos acogen al 30 por ciento de los empleados, mientras que los despachos privados individuales se reservan para el 18 por ciento. No obstante, a pesar de contar con un mayor ratio de zonas conjuntas, somos los que menos posibilidades tenemos para compartir proyectos y logros, tal y como afirma un 47 por ciento, muy alejado del 61 por ciento que se contabiliza en el resto del mundo.

Precisamente, España es uno de los países que menos oficinas individuales registra, un 23 por ciento, frente

al 31 por ciento de media mundial. También somos los que declaramos tener más falta de movilidad en nuestro espacio de trabajo, así lo afirma un 65 por ciento de los encuestados, mientras que en el resto del mundo el promedio es del 77 por ciento.

POCO COMPROMETIDOS Y DESMOTIVADOS

Por otro lado, el informe realizado por Steelcase analiza el grado de compromiso y motivación que tienen los trabajadores españoles con respecto a las organizaciones. El 47 por ciento de los españoles está poco o muy poco comprometido con su trabajo, una cifra inferior a la media internacional que se sitúa en el 37 por ciento.

De hecho, nuestro país se posiciona en los últimos lugares en todas las métricas analizadas sobre compromiso. Entre ellas, destaca que solo el 55 por ciento de los encuestados manifiesta sentirse motivado con su actividad laboral, muy por debajo de la media global, que asciende hasta el 68 por ciento. Además, encabezamos el ranking de los trabajadores más desmotivados, seguidos de Turquía y Polonia.

“Las organizaciones que quieran aumentar el compromiso de sus trabajadores deben optar por ofrecerles un mayor rango de espacios, de tal forma que tengan más opciones y control sobre su privacidad, puedan concentrarse, colaborar, descansar, etc.”, asegura Alejandro Pociña, presidente de Steelcase.

Ningún tipo de espacio puede por sí solo satisfacer de manera eficaz las distintas necesidades de los individuos y los grupos. Por este motivo, el “Estudio Global sobre compromiso y espacio de trabajo” concluye que el entorno laboral debe diseñarse como un *ecosistema* de espacios interconectados que fomenten el bienestar de los trabajadores desde la perspectiva postural, fomentando el movimiento frecuente a lo largo del día; en el ámbito de la comunicación, facilitando las interacciones tanto físicas como digitales y desde el punto de vista de la privacidad, tanto en espacios abiertos como cerrados.

Además, el bienestar influye decisivamente en el grado de compromiso de los trabajadores. Satisfacer las necesidades físicas, cognitivas y emocionales de los empleados es crucial a la hora de aumentar el grado de satisfacción y de compromiso, aspectos directamente relacionados. ■

