

A photograph of three people sitting on a light-colored sofa in a modern office lounge. On the left, a Black man with a short haircut is wearing a colorful patterned shirt over a white collared shirt. In the center, a woman with long braids and glasses is wearing a tan sleeveless dress and is gesturing with her hands while speaking. On the right, a man with a beard and short hair is wearing a dark jacket over a grey shirt and blue jeans, listening attentively. In the foreground, the back of a person's head and shoulders are visible, looking towards the group. A small round white table in front of them holds a potted plant, a stack of books, and a pink bowl with two pink eggs. Large windows in the background show a city skyline.

Informe
Anual 2026

La ecuación del lugar trabajo

Amplifica lo que es posible al unir a las personas,
el espacio y la tecnología como uno solo

logitech®



Qué hay dentro

INTRODUCCIÓN

- Más que un lugar para trabajar
- Acerca de la investigación
- La evaluación de la ecuación del lugar de trabajo

PARTE UNO: ¿Cuál es el problema?

- El propósito del lugar de trabajo sigue cambiando
- ¿Quién es responsable de la experiencia en el lugar de trabajo (WX)?
- El defecto de diseño de millones de dólares

PARTE DOS: La solución

- El flujo comienza donde termina la fricción
- Diseña para la simplicidad
- Propósito sobre presencia
- Medir lo que importa

PARTE TRES: El camino a seguir

- Convierte la información en acción continua
- De silos fragmentados a flujo avanzado
- Resuelve tu ecuación del lugar de trabajo

APÉNDICE: Metodología y datos regionales

3
3
4
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
18
19

Más que un lugar para trabajar

El lugar de trabajo subyace en el día a día, silencioso y constante, impactando en la productividad, los costos, el talento y el bienestar. Sin embargo, muchos solo lo ven por partes. Recursos Humanos gestiona a las personas, Bienes Raíces gestiona el espacio, TI gestiona la tecnología. Tres silos. Tres presupuestos. Tres estrategias que rara vez se comunican entre sí.

Logitech se propuso medir qué sucede cuando esas tres piezas funcionan sin problemas como un sistema. Para analizar de manera integral de qué está hecho un lugar de trabajo de alto rendimiento, cómo se administra y cómo maximizar su impacto. Porque cuando las personas, el espacio y la tecnología se alinean, el rendimiento se multiplica.

Encuestamos a 1700 tomadores de decisiones sobre la experiencia en el lugar de trabajo (WX) en 11 mercados, y los datos hallaron una desconexión entre el valor comercial esperado del lugar de trabajo y el retorno de la inversión (ROI).

Los líderes creen que una experiencia sólida en el lugar de trabajo genera resultados como una mejor colaboración y productividad. Sin embargo, los problemas tecnológicos, las configuraciones inconsistentes y el soporte deficiente crean fricción.

¿Cuál es el resultado? Más de 9 de cada 10 líderes (94 %) dicen que la WX ha fallado en algún momento para contribuir al trabajo y la organización.

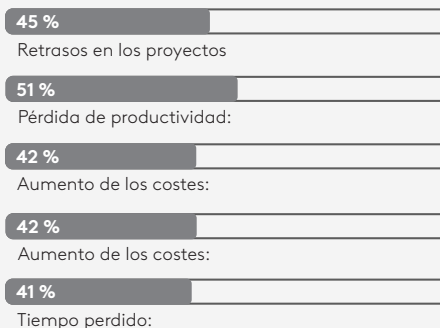
Los datos indican que los lugares de trabajo de mayor rendimiento no solo invierten en personas, espacio o tecnología. Invierten en las intersecciones: donde estas tres fuerzas se encuentran, se alinean y se amplifican entre sí.

Cuando la tecnología elimina la fricción, las personas colaboran con mayor libertad. Cuando el espacio se diseña con intención, la tecnología desaparece en segundo plano. Cuando las personas se les brinda apoyo, aportan propósito en cada sala en la que entran.

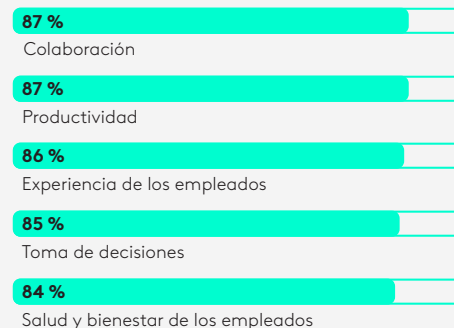
Este es el efecto multiplicador. Y está escondido a plena vista.



DÓNDE SE DETECTAN LOS FALLOS DE LA WX



LOS MEJORES RESULTADOS GRACIAS A UN CLIMA FAVORABLE



27 %

Solo el 27 % de las organizaciones **tratan la experiencia en el lugar de trabajo como una estrategia comercial central**, a pesar de su clara influencia.

P: ¿Hasta qué punto crees que una experiencia en el lugar de trabajo sólida conduce a mejoras en cada uno de los siguientes aspectos?

Base=1700 (Todos los encuestados)

Los puntajes mostrados son los dos niveles superiores en una escala de 5 puntos: 5 - Mucho, 4, 3, 2, 1 - Nada

P: Pensando en la última vez que la experiencia en el lugar de trabajo no apoyó el trabajo en tu organización, ¿qué costo tuvo? Selecciona todas las opciones que correspondan. Base=1700 (Todos los encuestados)

P: ¿En qué medida las decisiones sobre la experiencia en el lugar de trabajo se tratan como una estrategia comercial central frente a una función operativa?

Base=1700 (Todos los encuestados)

Acerca de la investigación

Contratamos a The Harris Poll para encuestar a los que toman decisiones sobre la experiencia en el lugar de trabajo en empresas con 500 o más empleados. Los 1700 encuestados fueron líderes en cuatro roles clave: experiencia en el lugar de trabajo (375), bienes raíces/instalaciones (441), TI (442) y RR. HH. (442) en 11 mercados: Canadá, Francia, Alemania, India, Japón, Filipinas, Arabia Saudita, Singapur, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos.

La encuesta se realizó del 13 de mayo al 4 de junio de 2026. Los datos sin procesar no fueron ponderados. [Consulta la declaración de metodología completa](#) en el apéndice.

La evaluación de la ecuación del lugar de trabajo

Basándonos en los datos, identificamos cuatro etapas de madurez organizacional que conectan la medición, las operaciones y la estrategia para multiplicar el desempeño.

Los niveles de madurez organizacional son:

- 1. Fragmentado:** Los equipos operan en silos y son más reactivos (18 % de los encuestados).
- 2. Alineado:** Los equipos y las señales (retroalimentación, uso, desempeño y otros datos) están empezando a conectarse (45 %).
- 3. Optimizado:** La medición, la gestión y la consistencia son más sólidas (27 %).
- 4. Avanzado:** Existe un sistema proactivo, medible y de mejora continua (9 %).

Las organizaciones pueden realizar la [evaluación de la ecuación del lugar de trabajo](#) para identificar un punto de partida y enfocarse en brechas específicas para subir de nivel. A medida que las organizaciones maduran, es más probable que conecten señales, demuestren el ROI, involucren a la tecnología de antemano, establezcan estándares para todos los espacios de trabajo y reduzcan la complejidad.

PREGUNTAS QUE HICIMOS AL DESARROLLAR LA EVALUACIÓN

- **Medición:** ¿Puede la organización conectar señales y demostrar el ROI?
- **Operaciones:** ¿Puede la organización ofrecer una experiencia del lugar de trabajo consistente y con menos fricción?
- **Estrategia:** ¿La experiencia del lugar de trabajo se planifica de forma proactiva, con estándares y una participación temprana de la tecnología?

Acerca de la investigación

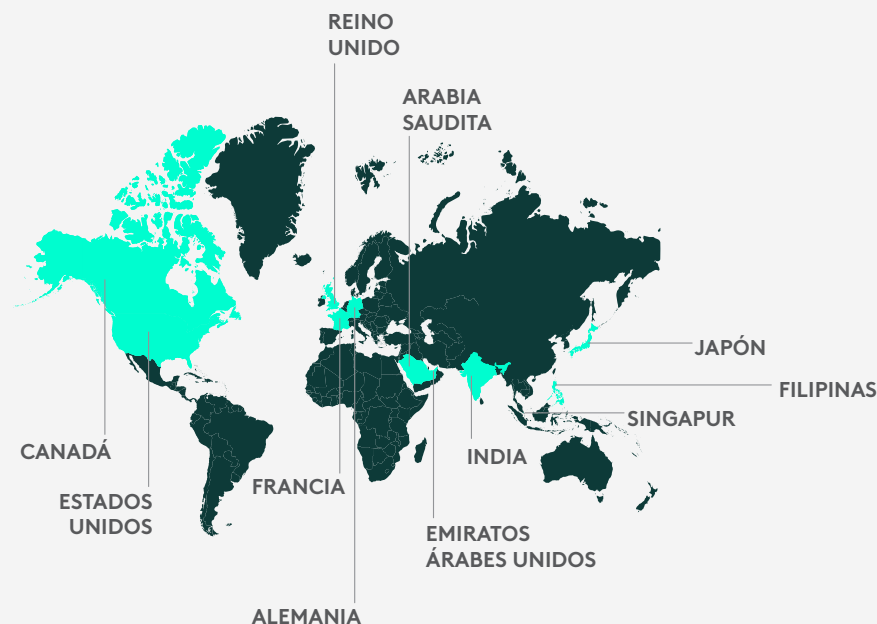
Encuesta global a responsables de la toma de decisiones en materia de experiencia en el lugar de trabajo en los sectores de TI (442), RR. HH. (442), inmobiliario (441) y experiencia en el lugar de trabajo (375)

11

Mercados

1 700

Responsables de la toma de decisiones



PARTE UNO:

El problema

El propósito del lugar de trabajo sigue cambiando

Estamos en medio de una evolución monumental de la forma en que trabajamos, y los espacios que funcionan hoy podrían no ser los que necesitemos mañana. Los empleados quieren ser productivos dondequiera que estén, en cualquier entorno, remoto, presencial o dividido entre ambos, y esas expectativas siguen cambiando. La verdadera pregunta para los líderes de WX es si sus espacios y tecnología están hechos para lo que viene.

Estos lugares de trabajo en evolución moldean no solo cómo las personas hacen las cosas, sino también cómo se sienten.

Para respaldar los cambios continuos, el espacio y la tecnología deben ser ágiles. Cuando las personas, el espacio y la tecnología están diseñados para trabajar juntos, el lugar de trabajo eleva lo que las personas pueden hacer.

Para los líderes de WX, esta es una oportunidad para liderar o arriesgarse a quedarse atrás. Las condiciones adecuadas agudizan el enfoque, acercan a las personas, ya sea que estén frente a ti o a través de la pantalla, y dan espacio para que las ideas cobren vida.



¿Tu trabajo está respaldado por el espacio en el que estás? ¿Está respaldado por los beneficios que tienes? ¿Por las instalaciones proporcionadas? ¿Por las herramientas, ya sean digitales o físicas?

LÍDER DE INSTALACIONES / ESTÁNDARES DE DISEÑO

Se espera que la razón por la que la gente viene a una oficina cambie

Las experiencias que definen la vida en la oficina están evolucionando. La colaboración no va a desaparecer, pero en los próximos años, los líderes de WX esperan que el lugar de trabajo físico gire hacia nuevas prioridades.

Cambios notables en las razones principales por las que los empleados vienen al lugar de trabajo

(hoy frente a las expectativas dentro de tres años)

- **Lejos de:** Reuniones (-11 puntos porcentuales)
- **Hacia:** Espacios especializados (+10 puntos)
- **Hacia:** Capacitación práctica (+4 puntos)

Razones principales por las que los empleados vienen al lugar de trabajo



P: Pensando en las oficinas físicas de tu organización, ¿cuáles son las razones principales por las que los empleados vienen al lugar de trabajo hoy en día? Selecciona hasta 3. Base=1694 (No totalmente remoto)
 P: Mirando hacia el futuro dentro de tres años, ¿cuáles deberían ser las razones principales por las que los empleados vienen al lugar de trabajo? Selecciona hasta 3. Base=1700 (Todos los encuestados)

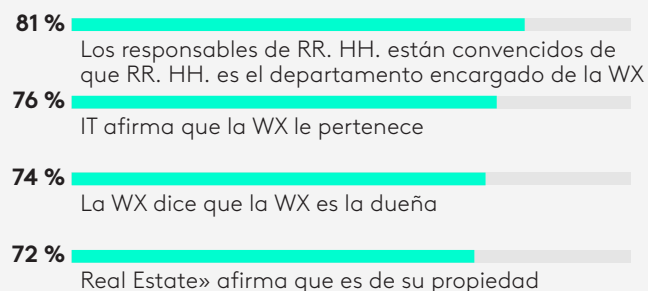
¿Quién es responsable de la experiencia en el lugar de trabajo (WX)? Todos y nadie.

Las personas, el espacio y la tecnología solo pueden funcionar juntos si los equipos detrás de ellos también lo hacen. Cuando estos equipos se alinean, el lugar de trabajo funciona, y la prueba aparece en mejoras en la colaboración y la experiencia del empleado. Cuando no lo hacen, la WX se posee en pedazos y se planifica en partes, y los resultados disminuyen considerablemente.

Descubrimos una falta de alineación entre las prioridades de los tomadores de decisiones de WX y la ejecución.

La colaboración interfuncional no es lo único que falta. No hay consenso entre los diferentes roles sobre la propiedad.

Pregúntales a los líderes quién tiene la autoridad diaria más clara para tomar decisiones de WX, y la mayoría señala a su propia función:



Prioridades vs. ejecución

El 87 % dice que la colaboración entre TI, RR. HH. y bienes raíces/instalaciones es muy o extremadamente importante para mejorar la WX.

Solo el 34 % dice que una función unificada de WX es dueña de la hoja de ruta compartida para las decisiones de inversión en el lugar de trabajo.

Desglose completo de las respuestas: ¿Quién tiene la autoridad de toma de decisiones diaria más clara para la experiencia en el lugar de trabajo en tu organización?

Rol del encuestado

	TOTAL	Recursos Humanos	TI/AV	Experiencia laboral	Inmobiliaria/Instalaciones
Recursos Humanos	57 %	81 %	51 %	53 %	43 %
TI/AV	47 %	38 %	76 %	43 %	30 %
Experiencia laboral	45 %	31 %	40 %	74 %	40 %
Inmobiliaria/Instalaciones	38 %	16 %	19 %	47 %	72 %
Operaciones	36 %	33 %	40 %	38 %	34 %
Finanzas	21 %	22 %	24 %	24 %	15 %
Dirección ejecutiva	43 %	44 %	56 %	38 %	32 %

Facultad para tomar decisiones

P: ¿Qué función(es) en tu organización tienen la autoridad de toma de decisiones diaria más clara para la experiencia en el lugar de trabajo hoy en día? Selecciona todas las opciones que correspondan.

Cuando todos son dueños de una parte, nadie es dueño del problema. Con una propiedad fragmentada de la WX, los problemas inevitablemente se pasan por alto. La fricción afecta tanto al flujo del lugar de trabajo como a los equipos que diseñan la experiencia.

El defecto de diseño de millones de dólares: Involucrar a TI/AV demasiado tarde



CASO ILUSTRATIVO

El equipo de bienes raíces corporativos de una importante cadena de supermercados evitó \$1.5 millones en costos de expansión por piso después de que los datos revelaran que podían reequilibrar su espacio existente, en lugar de pagar por más espacio como lo recomendaba su consultor inmobiliario.¹

La brecha de diseño

Diseñar el lugar de trabajo para experiencias elevadas requiere una planificación proactiva. Sin embargo, solo 1 de cada 4 líderes de WX (24 %) involucra a TI y AV antes de que comience la planificación del espacio. Eso significa que la mayoría de las organizaciones diseñan la oficina antes de pensar en la tecnología que tiene que dar soporte a las personas que trabajan en ella. Las organizaciones terminan con lugares de trabajo donde la intención del diseño y la experiencia del empleado no se alinean.

Responsabilidad interfuncional

Los comités interfuncionales también crean una ventaja de madurez en la WX. Estos comités no solo están alineados en teoría. Es más probable que reporten los comportamientos que hacen que la experiencia en el lugar de trabajo funcione

en la práctica: una participación más temprana de TI/AV, una medición más integrada, datos de ROI más sólidos y una menor frecuencia de fricción tecnológica.

Señales de responsabilidad interfuncional de la WX:

- **Confianza en el éxito de la WX:** +5 puntos porcentuales
- **Prácticas de mantenimiento predictivo:** +9 puntos
- **Los datos de ROI correctos:** +5 puntos
- **Menor frecuencia de fricción tecnológica:** -9 puntos

Los hallazgos sugieren que la madurez del lugar de trabajo depende no solo de quién es responsable de la WX, sino de cómo colaboran esas funciones.

¿En qué etapa se involucran normalmente los equipos de TI y/o AV cuando se planean nuevos proyectos de rediseño de oficinas, salas de reunión o lugares de trabajo?

Solo

24 %

Antes de que comience la planificación del espacio

39 %

Después de los conceptos iniciales pero antes de los diseños finales

17 %

Después de que los planes están mayormente finalizados

7 %

Durante la instalación

13 %

Varía según el proyecto

PARTE DOS:

La solución

El flujo comienza donde termina la fricción

La fricción es la némesis del flujo en el lugar de trabajo. Cuando los sistemas están alineados, el trabajo simplemente fluye. Cuando se resiste, el costo va mucho más allá de la sala donde comenzó.

Las fallas en la experiencia del lugar de trabajo (WX) se convierten en costos reales para el negocio al:

- Hacer más lentas las reuniones
- Crear carga de soporte
- Interrumpir la colaboración
- Crear desconfianza en los empleados

Nuestros datos muestran que estas fallas son comunes.

Solución:

La fricción es una elección de diseño, no un hecho de la vida. Cuantifica los costos de la fricción en tu organización y construye el caso de negocio para la alineación conectando las inversiones en el lugar de trabajo con resultados medibles. Esto incluye lo siguiente:

1. Construir un mapa de fricción: Identifica dónde pierden tiempo los empleados, como al iniciar una reunión, audio/video, reserva de salas, conexión de dispositivos, disponibilidad de espacio, equidad en las reuniones o configuraciones complejas.

2. Diseñar salas para cero esfuerzo adicional: Los espacios de trabajo deberían **brindar apoyo tanto a los participantes presenciales como a los remotos** sin requerir que los empleados solucionen problemas de la experiencia.

3. Usar las señales de TI como señales del lugar de trabajo: Trata la frecuencia de problemas técnicos, el volumen de tickets, el rendimiento de los dispositivos y los retrasos en el inicio de las reuniones como **métricas de la experiencia en el lugar de trabajo** — no solo métricas de TI.



Si puedo eliminar una pizca de fricción, le reditúa a la organización incluso más que tener las mejores herramientas y las más recientes.

LÍDER DE RR. HH. / EXPERIENCIA DEL EMPLEADO



Problemas técnicos

71 %

dice que los empleados experimentan problemas tecnológicos al menos a veces, y el 30 % dice que los experimentan a menudo o muy a menudo

Pérdida de productividad

El 94 %

dicen que las fallas en la WX han generado al menos un costo empresarial, y el 51 % menciona la pérdida de productividad cuando la WX falla

Pérdida de tiempo

+ de 16
Minutos

El 30 % reporta más de 16 minutos perdidos por persona cuando ocurre un problema técnico en una reunión (la pérdida mediana es de 12.2 minutos)

Brechas de datos

58 %

se siente seguro al poseer los datos de ROI correctos para justificar las inversiones en tecnología y experiencia en el lugar de trabajo

Diseña para la simplicidad

Al evaluar la tecnología del lugar de trabajo, las principales prioridades incluyen la facilidad de uso (82 %) y la reducción de la fricción (77 %). Estas decisiones de diseño distinguen a las organizaciones que toman la delantera.

La consistencia es clave para garantizar experiencias exitosas a escala. Los empleados no distinguen entre edificios, salas de reunión o dispositivos. Esperan que la tecnología funcione de la misma manera en todo el lugar de trabajo.

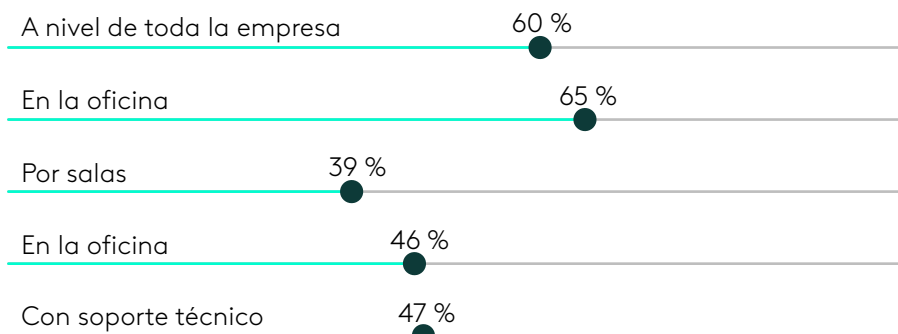
Estandarizar todas las experiencias requiere principios integrados. Sin embargo, las organizaciones tienen dificultades en esta área: aunque el 65 % tiene estándares a nivel de oficina, menos del 50 % extiende esos estándares a otras áreas clave.

Solución:

Para crear un lugar de trabajo sin fricciones, la simplicidad debe integrarse en los estándares empresariales, desde los escritorios individuales hasta las grandes salas de conferencias y todo lo que hay en medio. Esto incluye lo siguiente:

1. Crear **experiencias consistentes** en todas las configuraciones de oficina en casa, salas, pisos y ubicaciones.
2. Priorizar **tecnología que sea fácil** de implementar, usar, gestionar y escalar para que los empleados puedan concentrarse en el trabajo, no en solucionar problemas.
3. Asegurar que los diseños, estándares y herramientas puedan **adaptarse según el uso** y los comentarios.

¿Qué normas relativas a la tecnología o la experiencia en el lugar de trabajo, si las hay, implementa hoy en día su organización?



CASO ILUSTRATIVO

Para los Ferrocarriles Federales Suizos (SBB), una compañía ferroviaria nacional con 35 500 empleados, la colaboración efectiva entre ubicaciones y unidades de negocio es esencial. Para satisfacer esta necesidad, SBB implementó un modelo de Room-as-a-Service basado en el uso con Logitech y el integrador AV Auvio, tratando las salas de reuniones como un servicio continuo en lugar de una inversión única.² Esto resultó en:

- Modernización de 600 salas de reuniones sin decisiones de inversión complejas.
- Finalización de la implementación dos años antes de lo previsto.
- Garantía de que las salas estén estandarizadas, sean fáciles de usar y siempre estén actualizadas.
- Hoy en día, los empleados tienen una experiencia consistente dondequiera que trabajen, mientras que la empresa simplificó la gestión del lugar de trabajo.

[Consulta el estudio de caso completo aquí.](#)

Extender la estrategia de WX al escritorio

Dejar sin gestionar las herramientas del espacio de trabajo personal deja la seguridad y el rendimiento al azar.

4 de 5



Los líderes de WX dicen que los periféricos personales de alta calidad impulsan directamente la productividad diaria de los empleados en toda la organización.

43 %
están muy preocupados



73 %
están, como mínimo, moderadamente preocupados



sobre los riesgos de seguridad relacionados con los dispositivos periféricos y el equipo personal utilizado para el trabajo.

Propósito sobre presencia

Incluso a medida que la gente cambia su forma de trabajar, las experiencias en la oficina siguen siendo importantes. **Casi 9 de cada 10 líderes (89 %) coinciden en que el entorno de oficina ofrece experiencias que los empleados no pueden obtener en ningún otro lugar.**

No es de extrañar que las zonas de colaboración sean la máxima prioridad para el rediseño. Pero el enfoque sigue siendo importante, y la productividad diaria depende de todo el entorno, desde la tecnología de las salas de reunión hasta la calidad del aire y los periféricos personales.

Solución:

A medida que el lugar de trabajo cambia de una política de ubicación a una estrategia de rendimiento, la conversación debe replantearse en torno a cómo el espacio y la tecnología pueden colaborar mejor con el trabajo que debe realizarse. Esto incluye lo siguiente:

1. Mapear los espacios de oficina a **momentos prioritarios**: Identifica si los espacios actuales brindan apoyo para los momentos para los que vienen los empleados.
2. Auditoría de la **“presencia desperdiciada”**: Busca actividades que no se beneficien de estar en un espacio de trabajo en particular.
3. Diseñar para generar confianza, no solo asistencia: Asegúrate de que los empleados entiendan **por qué se solicita tiempo presencial** y cómo la organización está mejorando esa experiencia.

Zonas de oficinas prioritarias para su rediseño

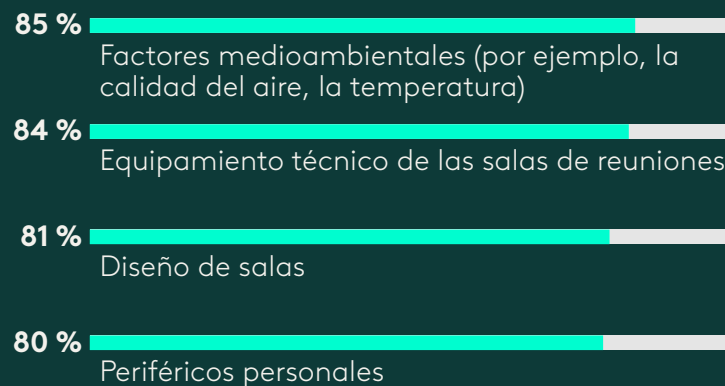


Base = 697 (el 41 % que da prioridad al rediseño)

CASO ILUSTRATIVO

Una empresa de biotecnología descubrió que sus asientos no asignados en su sede de San Francisco estaban siendo ocupados “pasivamente” por pertenencias personales en lugar de personas, por lo que agregó áreas de almacenamiento dedicadas para liberar espacios de trabajo y evitó \$13M al año en costos de expansión.³

Elementos del entorno laboral que más influyen en la productividad diaria



Medir lo que importa

Un lugar de trabajo solo mejora si puedes saber si está funcionando. Pero nuestros hallazgos indican que muchos líderes no tienen una imagen lo suficientemente clara como para actuar, aunque creen que la WX mejora los resultados comerciales.

En promedio, los líderes enfrentan tres barreras para obtener la información sobre el lugar de trabajo que necesitan, que van desde límites presupuestarios (40 %) y datos de utilización limitados (31 %) hasta una mala interoperabilidad (27 %). Esto sugiere que los líderes todavía tienen dificultades para recopilar datos y convertirlos en información útil.

Sin medición, los líderes terminan tomando decisiones basadas en suposiciones en lugar de evidencia.

Solución:

El lugar de trabajo preparado para el futuro prioriza la captura de datos y la alineación entre los comentarios de los empleados, el uso del espacio y el rendimiento de la tecnología. Esto incluye lo siguiente:

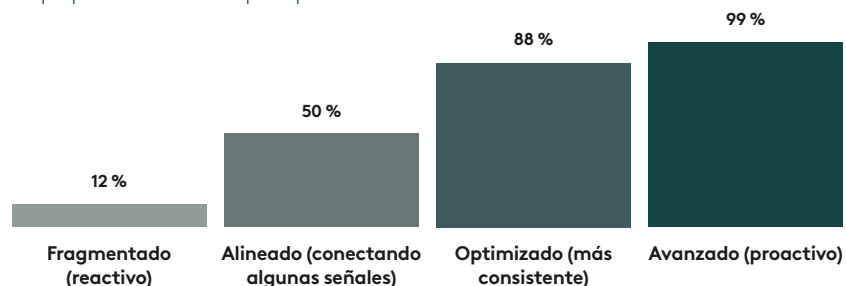
1. Definir la pregunta de medición antes de agregar fuentes de datos.
2. Combinar señales pasivas con señales humanas: La utilización muestra lo que hace la gente; los comentarios ayudan a explicar por qué.
3. Priorizar la optimización del espacio asistida por IA fundamental, el monitoreo de dispositivos, la predicción de problemas y un soporte más inteligente.

9/10

Más de 9 de cada 10 líderes de WX coinciden en que la imagen más clara del estado y el ROI del lugar de trabajo combina cómo se siente la gente, cómo se mueve por el espacio y cómo funciona la tecnología. Pero solo el 58 % de los líderes cree que tiene los datos de ROI correctos para justificar las inversiones en WX.

Punto de prueba de la evaluación de la ecuación del lugar de trabajo

La proporción de líderes que reportan tener datos de ROI:



Fuentes de datos utilizadas para entender la WX

Encuestas a empleados

62 %

Datos de red o dispositivos

49 %

Observación manual

40 %

Datos de reservas

36 %

Datos de credenciales

34 %

Sensores de ocupación

32 %

Sensores ambientales

31 %

Conteo basado en cámaras

25 %

No mides actualmente, pero te gustaría hacerlo

Equidad en las reuniones: 33 %

Uso del espacio: 28 %

Resultados de talento: 27 %

Colaboración: 27 %

Carga de TI: 27 %

Las encuestas a empleados son la principal fuente de datos que usan las organizaciones para entender la WX (62 %). Las encuestas son valiosas, pero solo observan el estado de ánimo. Las señales recopiladas del propio espacio añaden una lectura objetiva que una encuesta no puede dar.

Influenciador principal, uso limitado

Los factores ambientales (por ejemplo, la calidad del aire, la temperatura) se clasificaron como uno de los principales elementos o herramientas del lugar de trabajo que afectan la productividad diaria de un empleado (85 %), pero menos de un tercio (31 %) de las organizaciones utilizan sensores ambientales.

PARTE TRES:

El camino a seguir

Convierte la información en acción continua

La oportunidad perdida

Los mejores lugares de trabajo siguen mejorando. Diseñar un sistema de lugar de trabajo que siga mejorando requiere conectar la medición, las operaciones y la estrategia. Pero nuestros datos revelan que la mayoría de las organizaciones aún no han aprovechado esta oportunidad.

- Solo el 32 % de los líderes de WX actualizan continuamente los diseños de las oficinas o los estándares tecnológicos basándose en datos de uso.
- La mayoría (54 %) hace actualizaciones según un calendario.

Las actualizaciones programadas son geniales para los informes de progreso. Pero los sistemas adaptativos que se optimizan constantemente según las condiciones reales hacen avanzar el lugar de trabajo.

Diseñando para lo que viene

Cuando diseñas un sistema que se adapta de forma proactiva, puedes evitar problemas antes de que ocurran en lugar de reaccionar a lo que ya está roto. Usa los datos del lugar de trabajo para ajustar los diseños, los estándares tecnológicos y los modelos de soporte con el paso del tiempo. La IA operativa hace que esto sea práctico y ya está entrando en el sistema del lugar de trabajo:

- Más de la mitad de los líderes de WX usan IA para alertas (62 %), mantenimiento predictivo (57 %) y optimización de espacios/planificación del lugar de trabajo (54 %).
- Los líderes ven una amplia oportunidad, con la habilitación de IA encabezando las prioridades de inversión durante los próximos dos años.

La optimización continua está emergiendo como una característica definitoria de la madurez del lugar de trabajo. La confianza en las decisiones sobre el lugar de trabajo (97 %) ya es alta, pero las capacidades para medir, adaptar y mejorar esas decisiones necesitan ponerse al día.

CASO ILUSTRATIVO

Una de las instituciones bancarias más grandes ahorró \$2 millones al año en limpieza y redujo los costos de energía en un 30 % al alinear las operaciones del edificio con la ocupación real.⁴

Dónde esperan invertir los líderes de WX en los próximos dos años



De silos fragmentados a un flujo avanzado

Para las organizaciones que saben que la experiencia en el lugar de trabajo no está funcionando tan bien como debería, el camino a seguir depende de la madurez: qué arreglar, qué conectar y qué escalar. A medida que las organizaciones avanzan a través de [la evaluación de la ecuación del lugar de trabajo](#), los sistemas del lugar de trabajo se vuelven más conectados, medibles y proactivos. Las ganancias son acumulativas.

CASO ILUSTRATIVO

Mars, un gigante de la manufactura global con 3,700 espacios de colaboración en todo el mundo, estandarizó el hardware para tamaños de sala específicos y centralizó el monitoreo de dispositivos con gestión remota. El resultado fue una disminución del 70 % en el tiempo medio de reparación (MTTR).⁵

[Mira la entrevista en video aquí.](#)

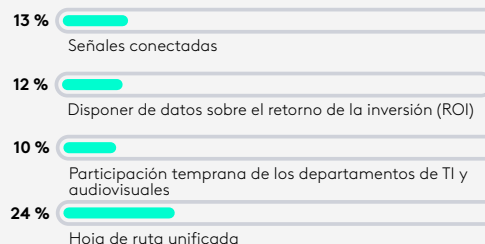
Dónde están las organizaciones hoy en día

La diferencia entre las organizaciones fragmentadas y las organizaciones avanzadas no es añadir más herramientas; se trata de hacer que el lugar de trabajo sea más sencillo de operar y más fácil de usar.

Fragmentado

El **18 %** de las organizaciones

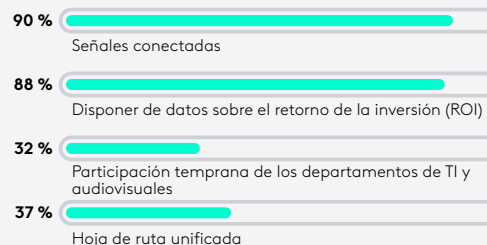
Los responsables de la toma de decisiones en la WX miden algunos indicadores del lugar de trabajo, pero los datos siguen estando aislados. Sin una visión global del lugar de trabajo, los equipos dedican la mayor parte de su tiempo a reaccionar ante lo que hay que solucionar.



Optimizado

El **27 %** de las organizaciones

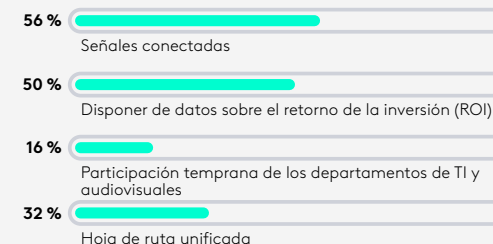
Los responsables de la WX han integrado los elementos fundamentales del sistema del lugar de trabajo. La medición, la gobernanza y las normas se complementan para reducir las fricciones y favorecer experiencias más consistentes.



Alineado

El **45 %** de las organizaciones

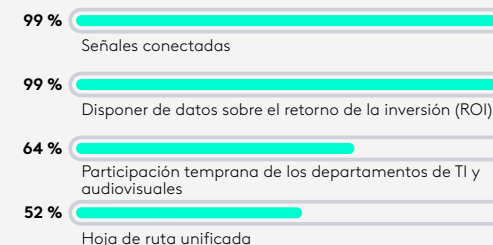
Los equipos multifuncionales están empezando a trabajar juntos y a interconectar datos entre las distintas funciones. Es más probable que la colaboración sea puntual a que esté integrada en las operaciones cotidianas.



Avanzado

El **9 %** de las organizaciones

Los responsables de la WX se dedican continuamente a medir, optimizar y utilizar la automatización inteligente. Pueden eliminar los obstáculos de forma proactiva, anticiparse a los problemas y adaptarse a medida que cambian las condiciones y las necesidades del lugar de trabajo.



Elige tu próximo paso

El siguiente paso depende de dónde esté tu organización hoy. El fortalecimiento del lugar de trabajo ocurre por etapas:

- Las organizaciones de menor madurez necesitan estabilizar lo básico.
- Las organizaciones de madurez media necesitan conectar equipos, datos y decisiones.
- Las organizaciones de mayor madurez necesitan optimizar, automatizar y escalar lo que funciona.

Puede que tu organización no encaje perfectamente en una categoría, y eso es normal. La mayoría de las organizaciones muestran fortalezas en algunas áreas mientras siguen desarrollando otras. Usa estas etapas como guía, no como un marco rígido, para identificar dónde una acción enfocada tendrá el mayor impacto.



1 —

FRAGMENTADO

Aborda lo básico

- ✓ Define la propiedad.
- ✓ Establece estándares mínimos para la tecnología.
- ✓ Empieza a medir el ROI.
- ✓ Involucra a TI/AV en la planeación desde antes.

2 —

ALINEADO

Conecta el modelo operativo

- ✓ Pasa de la colaboración informal a la gestión compartida.
- ✓ Fortalece la planeación interfuncional.
- ✓ Conecta los datos de RR. HH., TI y espacio.
- ✓ Crea un mapa de decisiones repetible.

3 —

OPTIMIZADO

Optimiza el flujo del lugar de trabajo

- ✓ Crea mapas de fricción.
- ✓ Expande la optimización continua.
- ✓ Mide los resultados no alcanzados.
- ✓ Estandarizar sala y dispositivo y dispositivos.

4 —

AVANZADO

Escala sistemas inteligentes

- ✓ Usa IA para monitorear señales y planificar espacios.
- ✓ Implementa mantenimiento predictivo.
- ✓ Automatiza el soporte para hacer que el lugar de trabajo sea más sencillo de operar.
- ✓ Escala estándares de forma inteligente.

Resuelve tu ecuación del lugar de trabajo

El lugar de trabajo nunca es neutral. O detiene a tu gente o amplifica lo que son capaces de hacer.

Los lugares de trabajo que amplifican son los que se construyen con un propósito. Son intencionales y medibles, conectados en lugar de aislados, y consistentes para cada empleado, donde sea y como sea que trabajen.

Qué tan bien se integran el entorno, la tecnología, las herramientas y el espacio físico depende de qué tan bien se alineen y compartan la propiedad de la WX los equipos detrás de ellos. Cuando esas piezas funcionan juntas, la experiencia en el lugar de trabajo se convierte en una capacidad empresarial que impulsa resultados reales.

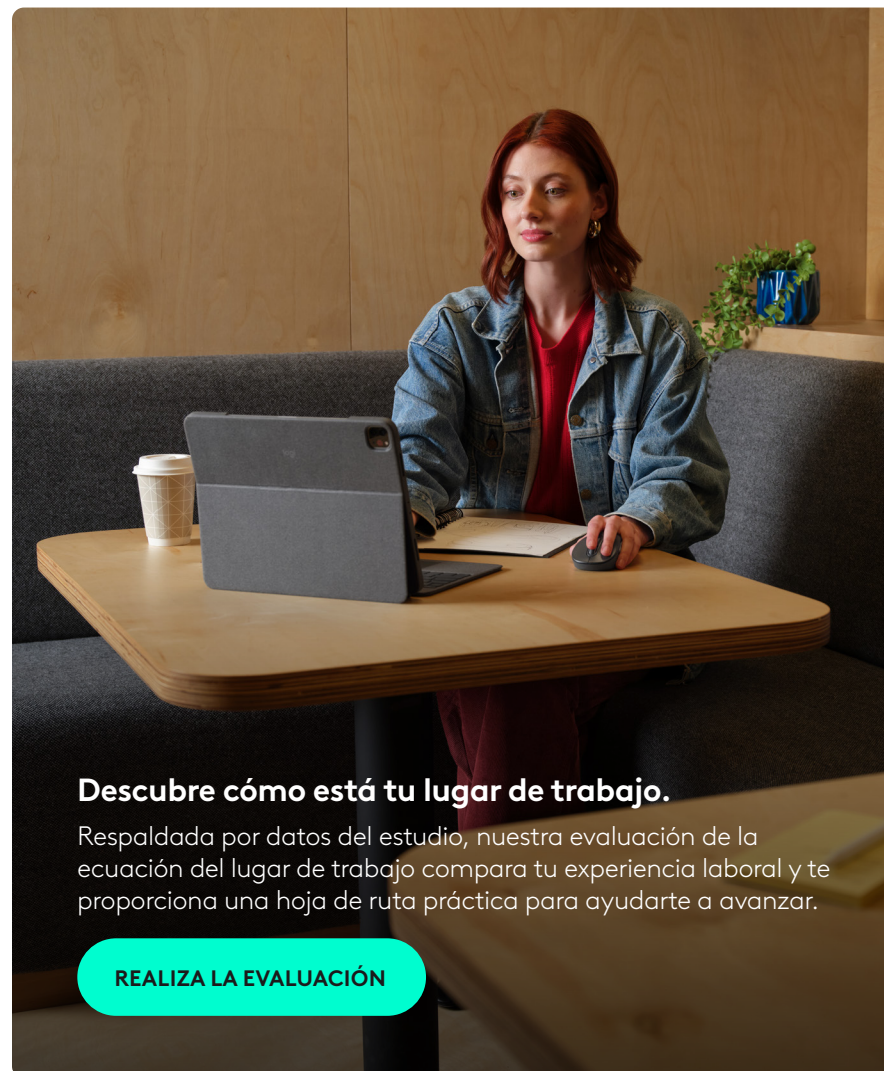
El mandato ahora es construir un lugar de trabajo que siga mejorando.

Y mejor no significa más complicado. Las organizaciones que lideran el camino están creando lugares de trabajo que se adaptan de forma proactiva, eliminan la fricción y brindan a las personas las condiciones para hacer su mejor trabajo.

¿Tu lugar de trabajo tiene un buen desempeño o simplemente funciona?

Hazte estas preguntas:

- ¿La tecnología contribuye con el trabajo o lo interrumpe?
- ¿Las decisiones se basan en señales conectadas o en suposiciones?
- ¿Los equipos están diseñando juntos o en silos?
- ¿El lugar de trabajo se está adaptando continuamente o solo durante las actualizaciones programadas?



Descubre cómo está tu lugar de trabajo.

Respaldada por datos del estudio, nuestra evaluación de la ecuación del lugar de trabajo compara tu experiencia laboral y te proporciona una hoja de ruta práctica para ayudarte a avanzar.

[REALIZA LA EVALUACIÓN](#)

Apéndice

Metodología y fuentes

Encuesta cuantitativa de Harris Poll

La investigación se realizó mediante una encuesta en línea de 17 minutos por The Harris Poll en nombre de Logitech entre 1,700 personas que son las que toman decisiones sobre la experiencia en el lugar de trabajo en empresas con 500 o más empleados en Canadá, Francia, Alemania, India, Japón, Filipinas, Arabia Saudita, Singapur, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y EE. UU. La encuesta se realizó del 13 de mayo al 4 de junio de 2026.

Los encuestados para este estudio fueron seleccionados entre aquellos que aceptaron participar en nuestras encuestas. La precisión del muestreo de las encuestas en línea de Harris se mide utilizando un intervalo de credibilidad bayesiano. Para este estudio, los datos de la muestra son precisos dentro de +2.4 puntos porcentuales utilizando un nivel de confianza del 95 %. Este intervalo de credibilidad será más amplio entre los subconjuntos de la población de interés encuestada.

Todas las encuestas y sondeos de muestra, utilicen o no muestreo probabilístico, están sujetos a otras múltiples fuentes de error que a menudo no es posible cuantificar o estimar, incluyendo, pero no limitado a, error de cobertura, error asociado con la falta de respuesta, error asociado con la redacción de las preguntas y las opciones de respuesta, y ponderación y ajustes posteriores a la encuesta. Los datos sin procesar no fueron ponderados y, por lo tanto, solo son representativos de las personas que completaron la encuesta.

La evaluación de la ecuación del lugar de trabajo

La evaluación es una puntuación compuesta que se basa en las respuestas a 11 preguntas sobre la experiencia en el lugar de trabajo, cada una con diferentes pesos de importancia. Dependiendo de tus respuestas, la puntuación final variará de 0 a 100, siendo 100 la más avanzada. Las preguntas están organizadas en tres pilares (Medición, Operaciones y Estrategia). Los tres pilares se calculan individualmente y se ponderan por igual en la ecuación del lugar de trabajo.

Si tienes alguna pregunta sobre la evaluación, contacta a Logitech o a The Harris Poll.

Fuentes adicionales

¹ Basado en datos de casos de estudio de clientes proporcionados por VergeSense, un socio de alianza de Logitech, 2026. [\[Enlace\]](#)

² Logitech, SBB CFF FFS (Schweizerische Bundesbahnen / Ferrocarriles Federales Suizos), 2026. [\[Link\]](#)

³ Basado en datos de casos de estudio de clientes proporcionados por VergeSense, un socio de alianza de Logitech, 2026. [\[Link\]](#)

⁴ Basado en datos de casos de estudio de clientes proporcionados por VergeSense, un socio de alianza de Logitech, 2026. [\[Link\]](#)

⁵ Testimonio de cliente de Mars, 2026. Mars logra una reducción del 70 % en el MTTR con Logitech | Publicación de LinkedIn de Logitech for Business. [\[Link\]](#)

CÓMO LEER LOS DATOS DEL MERCADO

Por favor, lee esto antes de citar cualquier cifra a nivel de mercado.

- Las cifras son brutas y no ponderadas, tomadas directamente de las tablas cruzadas de mercado de Harris. Pueden diferir por uno o dos puntos de las cifras redondeadas en la narrativa.
- Las bases se vuelven pequeñas: 400 para EE.UU./Canadá, 200 para Alemania, Francia, Reino Unido y Japón, y 100 para India, Singapur, Filipinas, Arabia Saudita y los EAU. El margen de +/-2.4 puntos se amplía drásticamente en estos subconjuntos (aproximadamente +/-10 puntos en n=100), por lo que los números de mercado son orientativos.
- La encuesta cubrió 11 mercados, pero Harris reporta los datos de los países con EE.UU. y Canadá combinados en una sola columna, por lo que las tablas muestran 10 columnas.



Desgloses regionales

Cada tabla muestra el resultado total y las diez columnas regionales reportadas. Los tamaños de base (n sin ponderar) se muestran debajo de cada tabla. Lee las cifras regionales como orientativas dado el pequeño tamaño de las bases.

El 64 % del modelo de lugar de trabajo de las organizaciones es total/mayormente en la oficina, con un 35 % híbrido y solo un 1 % mayormente/totalmente remoto | Q1

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Totalmente/ mayormente en la oficina	64 %	67 %	64 %	52 %	56 %	66 %	67 %	65 %	69 %	74 %	76 %
Híbrido	35 %	31 %	35 %	47 %	44 %	33 %	32 %	35 %	31 %	25 %	23 %
Mayormente/ totalmente remoto	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %

El 70 % de los líderes califica a su organización como un éxito en la creación de una experiencia laboral positiva hoy | Q2 Top 2 Box (T2B)

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Calificado como un éxito (T2B)	70 %	82 %	56 %	68 %	71 %	53 %	81 %	54 %	75 %	79 %	76 %

Razones principales por las que los empleados vienen al sitio | Q3

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Base (n)	1694	397	199	200	200	200	99*	100	100	99*	100
Colaboración	50 %	51 %	54 %	55 %	54 %	46 %	49 %	54 %	48 %	38 %	39 %
Reuniones	46 %	48 %	47 %	44 %	43 %	44 %	48 %	44 %	43 %	54 %	43 %
Trabajo enfocado	43 %	44 %	33 %	34 %	42 %	52 %	45%	38 %	53 %	42 %	52 %
Cultura / conexión	39 %	35 %	34 %	39 %	48 %	46 %	39 %	48 %	32 %	33 %	38 %
Coordinación de liderazgo	35 %	36 %	34 %	36 %	33 %	30 %	44 %	28 %	39 %	39 %	37 %
Requisito de política	29 %	30 %	31 %	22%	32 %	27 %	28 %	27 %	27 %	36 %	29 %
Capacitación	27 %	32 %	25 %	36 %	25 %	19%	22%	24 %	31 %	30 %	20 %
Espacios especializados	23 %	19%	32 %	25 %	17 %	22%	18 %	23 %	24 %	20 %	35 %

El 97 % de los líderes confía en que están tomando las decisiones correctas sobre la experiencia en el lugar de trabajo | Q9 T2B

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Confianza en las decisiones de WX (T2B)	97 %	99 %	96 %	98 %	98 %	92 %	98 %	98 %	100%	98 %	99 %

Solo el 34 % dice que una función unificada de WX realmente es la responsable de la hoja de ruta compartida cuando se trata de decisiones de inversión en el lugar de trabajo (Tecnología + Espacio + Personas) | Q22a

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
La función unificada de WX es responsable de la hoja de ruta	34 %	31 %	34 %	35 %	32 %	35 %	36 %	42 %	49 %	20 %	37 %

Cuando se planean nuevos proyectos de rediseño de oficinas, salas de reuniones o lugares de trabajo, el 24 % involucra a TI/AV antes de que comience la planificación del espacio, lo que significa que a menudo se le pide a la tecnología que dé soporte a salas que no ayudó a diseñar. El 39 % dice que TI/AV se involucra después de los conceptos iniciales pero antes de los diseños finales, el 17 % después de que los planes están mayormente finalizados, el 7 % durante la instalación y el 13 % dice que varía según el proyecto | Q25

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Antes de que comience la planificación del espacio	24 %	24 %	20 %	25 %	31 %	23 %	24 %	15 %	40 %	20 %	14 %
Después de los conceptos iniciales pero antes de los diseños finales	39 %	37 %	42 %	38 %	39 %	37 %	36 %	41 %	34 %	43 %	52 %
Después de que los planes están mayormente finalizados	17 %	19 %	18 %	17 %	14 %	17 %	24 %	29 %	8 %	14 %	16 %
Durante la instalación	7 %	7 %	9 %	9 %	4 %	7 %	6 %	5 %	8 %	7 %	8 %
Varía según el proyecto	13 %	12 %	12 %	12 %	13 %	18 %	10 %	10 %	10 %	16 %	10 %

Donde aparecen las fallas de WX: el costo de la fricción para el negocio | Q28

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Base (n)	1700	400	200	200	200	200	100	100	100	100	100
Pérdida de productividad	51 %	55 %	42 %	45%	57 %	49 %	55 %	46 %	54 %	44 %	62 %
Retrasos en los proyectos	45%	42 %	46 %	45%	46 %	48 %	44 %	39 %	60 %	44 %	49 %
Costos más altos	43 %	39 %	43 %	38 %	44 %	49 %	47 %	43 %	37 %	44 %	57 %
Mala experiencia del empleado	42 %	42 %	41 %	39 %	48 %	33 %	51 %	45%	46 %	43 %	38 %
Tiempo perdido	41 %	39 %	31 %	38 %	45%	42 %	48 %	45%	50 %	43 %	47 %
Mala retención de empleados	32 %	35 %	29 %	27 %	30 %	29 %	33 %	37 %	29 %	46 %	31 %

El 71 % de los líderes dice que los empleados experimentan problemas tecnológicos al menos a veces, y el 30 % dice que los experimentan a menudo o muy a menudo | Q31 T3B y T2B

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Al menos a veces (T3B)	71 %	68 %	71 %	72 %	74 %	77 %	67 %	78 %	61 %	73 %	72 %
A menudo o muy a menudo (T2B)	30 %	32 %	34 %	33 %	25 %	23 %	32 %	28 %	18 %	46 %	34 %

El 89 % de los líderes está de acuerdo en que “Los empleados tienen una experiencia consistente en todos los entornos de trabajo, ya sea que trabajen en el sitio, de forma remota o en múltiples ubicaciones”. | Q33 T3B

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Experiencia consistente en todos los entornos (T3B)	89 %	92 %	92 %	91%	84 %	83 %	92 %	81%	87 %	99 %	92 %

El 52 % de los líderes dice que la tecnología en el lugar de trabajo es más compleja que hace un año, mientras que el 26 % dice que es casi igual y el 23 % dice que es menos compleja | Q41 nets

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Más compleja	52 %	51 %	59 %	49 %	56 %	36 %	48 %	60 %	57 %	46 %	62 %
Más o menos igual	26 %	26 %	25 %	34 %	27 %	24 %	20 %	28 %	21%	21%	23 %
Menos compleja	23 %	23 %	17 %	18 %	18 %	40 %	32 %	12 %	22%	33 %	15 %

Las empresas tienen múltiples niveles de estándares de tecnología o experiencia en el lugar de trabajo, encabezados por los basados en la oficina (65 %) y en toda la empresa (60 %), seguidos por los basados en soporte (47 %), basados en escritorio (46 %) y basados en salas (39 %) | Q43

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Nivel de oficina	65 %	63 %	52 %	56 %	71 %	66 %	80 %	67 %	75 %	69 %	70 %
En toda la empresa	60 %	65 %	54 %	58 %	63 %	44 %	71 %	58 %	75 %	58 %	57 %
Capa de soporte	47 %	51 %	38 %	40 %	53 %	34 %	59 %	48 %	52 %	52 %	64 %
Basados en los escritorios	46 %	51 %	38 %	51 %	51 %	41 %	49 %	41 %	50 %	42 %	36 %
Basados en las salas	39 %	36 %	44 %	42 %	41 %	40 %	34 %	41 %	28 %	43 %	44 %

Solo el 58 % está de acuerdo en que tienen los datos de ROI correctos para justificar las inversiones en experiencia y tecnología en el lugar de trabajo | Q46 T2B

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Tienen los datos de ROI correctos (T2B)	58 %	65 %	47 %	59 %	56 %	43 %	67 %	44 %	69 %	74 %	64 %

Fuentes de datos que los tomadores de decisiones usan para entender la WX | Q49

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Base (n)	1700	400	200	200	200	200	100	100	100	100	100
Encuestas a empleados	62 %	60 %	58 %	52 %	63 %	59 %	73 %	69 %	77 %	66 %	60 %
Datos de red o dispositivos	49 %	51 %	41 %	38 %	54 %	49 %	64 %	52 %	61 %	41 %	44 %
Observación manual	40 %	42 %	38 %	40 %	40 %	29 %	44 %	41 %	53 %	41 %	38 %
Datos de reservas	36 %	39 %	36 %	29 %	40 %	34 %	44 %	39 %	29 %	35 %	35 %
Datos de credenciales	34 %	30 %	24 %	42 %	40 %	46 %	38 %	18 %	30 %	31 %	38 %
Sensores de ocupación	32 %	33 %	29 %	31 %	33 %	24 %	27 %	39 %	34 %	38 %	35 %
Sensores ambientales	31 %	34 %	24 %	27 %	33 %	28 %	31 %	37 %	38 %	33 %	27 %
Conteo basado en cámaras	25 %	27 %	14 %	21%	24 %	24 %	37 %	26 %	28 %	22%	35 %

Las prioridades de inversión apuntan a un lugar de trabajo impulsado por IA y centrado en la experiencia, ya que durante los próximos dos años los líderes esperan priorizar la IA, las plataformas de experiencia del empleado, la seguridad, el rediseño y el análisis de utilización: **Habilitación de IA 55 %**, **plataformas de experiencia del empleado 43 %**, **herramientas de seguridad 41 %**, **rediseño del espacio de trabajo 41 %**, **análisis de utilización 35 %**, **iniciativas de sostenibilidad 33 %**, **herramientas para el espacio de trabajo personal 32 %**, **servicios administrados 31 %**, **A/V para salas de reuniones 30 %** | Q51

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Habilitación por IA	55 %	56 %	50 %	58 %	53 %	55 %	66 %	40 %	65 %	58 %	49 %
Plataformas de experiencia del empleado	43 %	45 %	33 %	30 %	49 %	40 %	56 %	45 %	52 %	47 %	50 %
Herramientas de seguridad	41 %	43 %	34 %	40 %	41 %	41 %	59 %	41 %	52 %	22 %	47 %
Rediseño del espacio de trabajo	41 %	43 %	38 %	35 %	42 %	40 %	42 %	41 %	53 %	46 %	34 %
Análisis de utilización	35 %	40 %	28 %	32 %	42 %	29 %	34 %	40 %	35 %	38 %	34 %
Iniciativas de sostenibilidad	33 %	31 %	26 %	31 %	34 %	28 %	45 %	38 %	45 %	41 %	42 %
Herramientas para el espacio de trabajo personal	32 %	31 %	28 %	28 %	29 %	29 %	41 %	39 %	42 %	35 %	34 %
Servicios administrados	31 %	32 %	30 %	30 %	32 %	29 %	40 %	33 %	31 %	31 %	29 %
A/V para salas de reunión	30 %	29 %	24 %	25 %	36 %	29 %	39 %	30 %	26 %	34 %	38 %

Zonas de oficina priorizadas para inversión (entre quienes priorizan el rediseño) | Q51A

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Base (n)	697	172	75*	70*	84*	80*	42*	41*	53*	46*	34*
Zonas de colaboración	85 %	90%	76 %	74 %	93 %	83 %	83 %	85 %	91%	78 %	82 %
Zonas de enfoque	66 %	64 %	63 %	63 %	74 %	64 %	67 %	71 %	64 %	61 %	71 %
Zonas sociales	60 %	62 %	55 %	66 %	68 %	43 %	69 %	59 %	68 %	54 %	53 %

Base = El 41 % que dijo que priorizará el rediseño del lugar de trabajo. Bases pequeñas; solo direccional.

El 74 % de los líderes están preocupados por los riesgos de seguridad relacionados con los dispositivos periféricos y el equipo personal usado para el trabajo | Q54 T3B

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Preocupados por la seguridad de los dispositivos (T3B)	74 %	70 %	62 %	77 %	73 %	76 %	81%	81%	75 %	77 %	87 %

El 32 % de las organizaciones actualiza continuamente el diseño de la oficina física o los estándares de tecnología del lugar de trabajo basándose en datos de uso, mientras que el 54 % revisa y actualiza de forma programada (por ejemplo, trimestralmente, anualmente), y el 13 % es reactivo y solo hace cambios cuando algo se descompone o se termina un contrato de arrendamiento | Q57

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Actualización continua	32 %	35 %	37 %	35 %	30 %	21%	36 %	31 %	24 %	31 %	35 %
De forma programada	54 %	50 %	54 %	50 %	58 %	62 %	55 %	53 %	54 %	61 %	57 %
Reactivo (cuando algo se rompe)	13 %	14 %	9 %	15 %	13 %	17 %	9 %	15 %	22%	8 %	8 %

El 27 % considera la experiencia en el lugar de trabajo como una estrategia comercial central, mientras que el 24 % la trata como una función operativa y el 48 % la trata como ambas por igual | Q59

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Estrategia comercial central	27 %	25 %	28 %	24 %	29 %	27 %	33 %	23 %	21%	34 %	30 %

Puntaje de madurez de la experiencia en el lugar de trabajo: Entre los líderes, el puntaje promedio de madurez de la experiencia en el lugar de trabajo es de 70.0 (en una escala de 0 a 100, donde 100 es el nivel más maduro)

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Puntaje promedio (0-100)	70.0	72.6	66.6	68.8	70.0	65.3	74.2	64.9	74.7	74.1	71.1

Segmentos de la puntuación de madurez de la experiencia en el lugar de trabajo: Dentro de la puntuación de madurez de la experiencia en el lugar de trabajo, el 9 % es Avanzado (85-100), el 27 % es Optimizado (75-84), el 45 % es Alineado (60-74) y el 18 % es Fragmentado (0-59).

	Total	EE.UU./CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Avanzado (85–100)	9 %	14 %	2 %	6 %	12 %	8 %	15 %	4 %	16 %	9 %	8 %
Optimizado (75–84)	27 %	29 %	21%	31 %	25 %	23 %	32 %	17 %	34 %	36 %	31 %
Alineado (60–74)	45%	45%	56 %	43 %	42 %	39 %	40 %	47 %	40 %	50 %	48 %
Fragmentado (0–59)	18 %	12 %	22%	21%	22%	32 %	13 %	32 %	10 %	5 %	13 %

logitech® for business

Americas

3930 North First Street
San José, CA 95134 EE. UU.

Logitech Europe S.A.

EPFL - Quartier de l'Innovation
Daniel Borel Innovation Center
CH - 1015 Lausanna

Logitech Asia Pacific Ltd.

Tel.: 852-2821-5900
Fax: 852-2520-2230

©2026 Logitech. LOGITECH y el logotipo de LOGITECH son marcas comerciales de Logitech Europe S.A. o sus filiales en Estados Unidos y otros países. Logitech no asume ninguna responsabilidad por la presencia de posibles errores en esta publicación. La información sobre el producto, los precios y las características que se detallan aquí están sujetos a posibles cambios sin previo aviso.

Publicado en septiembre de 2026.