

A photograph of three people sitting on a light-colored sofa in a modern office environment. On the left, a Black man with short hair is wearing a colorful patterned shirt. In the center, a woman with long braids and glasses is wearing a tan sleeveless dress. On the right, a man with a beard is wearing a dark jacket over a grey shirt. They are all looking towards the right side of the frame. In the foreground, the back of a person's head and shoulders are visible, looking towards the group. A small round 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 de trabajo

Multiplica tu potencial uniendo a las
personas, el espacio y la tecnología

logitech®



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
Más que un lugar donde trabajar	3
Acerca del estudio	4
Evaluación de la ecuación del lugar de trabajo	4
PRIMERA PARTE: El problema	5
El propósito del lugar de trabajo sigue cambiando	6
¿Quién es responsable de la experiencia en el lugar de trabajo (WX)?	7
El error de diseño millonario	8
SEGUNDA PARTE: La solución	9
La fluidez empieza donde termina la fricción	10
Diseño para simplificar las cosas	11
Propósito antes que presencia	12
Mide lo que importa	13
TERCERA PARTE: El camino a seguir	14
Convierte la información en acción continua	15
De silos fragmentados a un flujo avanzado	16
Resuelve la ecuación de tu lugar de trabajo	18
ANEXO: Metodología y datos regionales	19

Más que un lugar donde trabajar

El lugar de trabajo sustenta el día a día de forma silenciosa y constante, condicionando la productividad, los costes, el talento y el bienestar. Sin embargo, muchos solo lo ven por partes. El departamento de Recursos Humanos gestiona a las personas, el de Inmuebles gestiona el espacio y el de TI gestiona la tecnología. Tres silos. Tres presupuestos. Tres estrategias que rara vez se comunican entre sí.

Logitech se propuso evaluar qué sucede cuando esas tres piezas funcionan a la perfección como un sistema. Analizar de forma integral de qué está hecho un lugar de trabajo de alto rendimiento, cómo se gestiona y cómo maximizar su impacto. Cuando las personas, el espacio y la tecnología se alinean, el rendimiento se multiplica.

Encuestamos a 1700 responsables de la experiencia en el lugar de trabajo (WX) en 11 mercados, y los datos mostraron una desconexión entre el valor empresarial que se espera del lugar de trabajo y el retorno de la inversión (ROI).

Los directivos creen que una experiencia sólida en el lugar de trabajo contribuye, por ejemplo, a una mejor colaboración y productividad. Sin embargo, los problemas tecnológicos, las configuraciones incoherentes y un soporte deficiente generan fricción.

¿El resultado? Más de 9 de cada 10 directivos (el 94 %) afirman que la WX ha fallado en algún momento a la hora de respaldar el trabajo y a la organización.

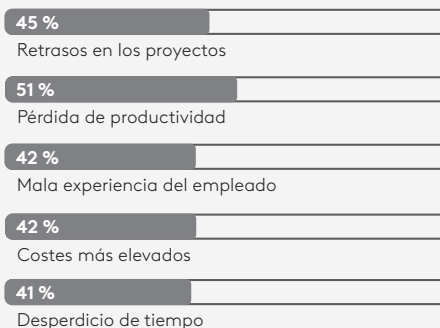
Los datos indican que los lugares de trabajo con mayor rendimiento no solo invierten en personas, espacio o tecnología. Invierten en las intersecciones, donde estas tres fuerzas se encuentran, se alinean y se potencian.

Cuando la tecnología elimina la fricción, la gente colabora con mayor libertad. Cuando el espacio se diseña con sentido, la tecnología se mimetiza con el entorno. Cuando las personas se sienten respaldadas, aportan propósito a cada sala en la que entran.

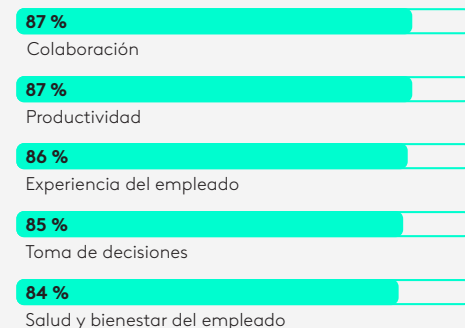
Este es el efecto multiplicador. Y está a la vista de todos.



DÓNDE SE MANIFIESTAN LOS FALLOS DE LA WX



PRINCIPALES RESULTADOS MEJORADOS A PARTIR DE UNA WX SÓLIDA



27 %

Solo el 27 % de las organizaciones **toman la experiencia en el lugar de trabajo como una estrategia empresarial fundamental**, a pesar de su clara influencia.

P: ¿En qué medida crees que una experiencia sólida en el lugar de trabajo se traduce en mejoras en cada uno de los siguientes aspectos?

Base= 1700 (todos los encuestados)

Las puntuaciones mostradas corresponden a la suma de las dos opciones más altas en una escala de 5 puntos: 5 - Mucho, 4, 3, 2, 1 - Nada
P: Si piensas en la última vez que la experiencia en el lugar de trabajo no estuvo a la altura de las necesidades de tu organización, ¿cuál fue el coste? Selecciona todas las respuestas aplicables. Base= 1700 (todos los encuestados)

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

Base= 1700 (todos los encuestados)

Acerca del estudio

Encargamos a The Harris Poll que encuestara a los responsables de la experiencia en el lugar de trabajo en empresas con más de 500 empleados. Los 1700 encuestados ocupaban puestos directivos en cuatro funciones clave: experiencia en el lugar de trabajo (375), inmuebles/instalaciones (441), TI (442) y RR. HH. (442) en 11 mercados: Canadá, Francia, Alemania, India, Japón, Filipinas, Arabia Saudí, 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 brutos no se ponderaron. [Consulta la declaración de metodología completa](#) en el anexo.

Evaluación de la ecuación del lugar de trabajo

En función de los datos obtenidos, identificamos cuatro etapas de madurez organizativa que conectan la medición, las operaciones y la estrategia en un multiplicador de rendimiento.

Los niveles de madurez organizativa son:

- 1. Fragmentada:** los equipos operan en silos y tienen un enfoque más reactivo (18 % de los encuestados).
- 2. Alineada:** los equipos y los indicadores (comentarios, uso, rendimiento y otros datos) empiezan a conectarse (45 %).
- 3. Optimizada:** la medición, la gobernanza y la coherencia son más sólidas (27 %).
- 4. Avanzada:** 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 centrarse en deficiencias concretas que les permitan avanzar al siguiente nivel. A medida que las organizaciones alcanzan mayor madurez, es más probable que conecten indicadores, demuestren el ROI, incorporen la tecnología desde una fase más temprana, establezcan estándares para todos los espacios de trabajo y reduzcan la complejidad.

PREGUNTAS QUE FORMULAMOS DURANTE LA EVALUACIÓN

- **Medición:** ¿La organización logra conectar indicadores y demostrar el ROI?
- **Operaciones:** ¿La organización logra ofrecer una experiencia coherente en el lugar de trabajo y con menos fricciones?
- **Estrategia:** ¿Se planifica la experiencia en el lugar de trabajo de forma proactiva, con estándares y una integración temprana de la tecnología?

Acerca de la investigación

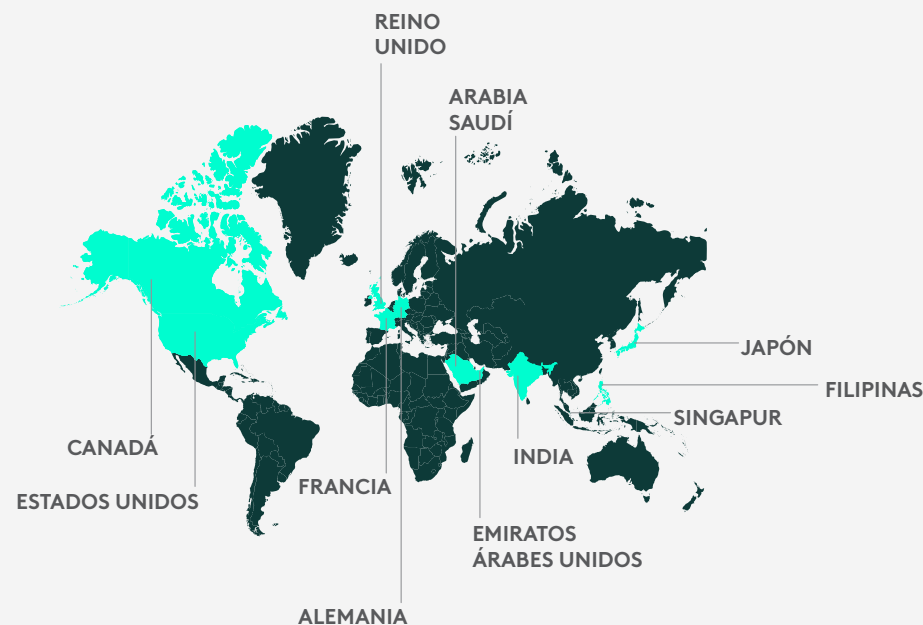
Encuesta global a responsables de la experiencia en el lugar de trabajo en las funciones de TI (442), RR. HH. (442), inmuebles/instalaciones (441) y experiencia en el lugar de trabajo (375)

11

Mercados

1700

Responsables de la experiencia en el lugar de trabajo



PRIMERA PARTE:

El problema

El propósito del lugar de trabajo sigue cambiando

Estamos en medio de una evolución monumental en nuestra forma de trabajar, y los espacios que utilizamos hoy podrían no ser los que necesitemos mañana. Los empleados quieren ser productivos dondequiera que estén, en cualquier entorno, ya sea remoto, presencial o una combinación de ambos, y esas expectativas no dejan de cambiar. La verdadera pregunta para los responsables de WX es si sus espacios y su tecnología están preparados para lo que viene.

Estos lugares de trabajo en constante evolución no solo condicionan la manera en que la gente hace las cosas, sino también cómo se siente.

Para asimilar cambios constantes, el espacio y la tecnología deben ser ágiles. Cuando las personas, el espacio y la tecnología están diseñados para funcionar juntos, el lugar de trabajo potencia lo que la gente puede hacer.

Para los responsables de WX esta es la oportunidad de tomar la delantera, o arriesgarse a quedarse atrás. Las condiciones adecuadas agudizan la concentración, acercan a las personas, ya sea que estén al otro lado de la mesa o de la pantalla, y ofrecen un espacio para que las ideas cobren vida.



¿El espacio en el que te encuentras facilita tu trabajo? ¿Cuáles son las ventajas que te aporta? ¿Y las comodidades a tu disposición? ¿Y las herramientas, ya sean digitales o físicas?

RESPONSABLE DE INSTALACIONES O ESTÁNDARES DE DISEÑO

Se prevé un cambio en los motivos por los que la gente acude a la oficina

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

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

(situación actual frente a las expectativas dentro de tres años)

- **Menos centradas en:** Reuniones (-11 puntos porcentuales)
- **Más orientadas a:** Espacios especializados (+10 puntos)
- **Más orientadas a:** Formación práctica (+4 puntos)

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



P: Teniendo en cuenta las oficinas físicas de tu organización, ¿cuáles son las razones principales por las que los empleados acuden al lugar de trabajo en la actualidad? Selecciona hasta 3 opciones. Base= 1694 (con modalidad no totalmente remota)

P: De cara a los próximos tres años, ¿cuáles deberían ser las razones principales por las que los empleados acudan al lugar de trabajo? Selecciona hasta 3 opciones. Base= 1700 (todos los encuestados)



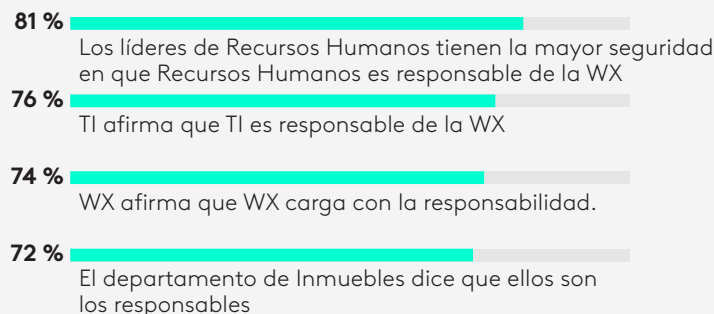
¿Quién es responsable de la experiencia en el lugar de trabajo? Todos y nadie.

Las personas, el espacio y la tecnología solo pueden funcionar juntos si los equipos que hay detrás también lo hacen. Cuando estos equipos se alinean, el lugar de trabajo funciona, y la prueba se refleja en una mayor colaboración y una mejor experiencia del empleado. Cuando no lo hacen, la WX se gestiona y se planifica por partes, y el nivel de los resultados disminuye considerablemente.

Hemos descubierto una falta de alineación entre las prioridades de los responsables de la toma de decisiones de WX y la ejecución.

La colaboración interdepartamental no es lo único que falta. No existe consenso entre los diferentes roles sobre la asignación de responsabilidades.

Pregunta a los responsables quién tiene la autoridad diaria más clara para tomar decisiones de WX, y la mayoría señala a su propio departamento:



Prioridades frente a ejecución

El 87 % dice que la colaboración entre TI, RR, HH, e inmuebles e instalaciones es sumamente o muy importante para mejorar la WX.

Solo el 34 % afirma que un departamento unificado de WX se encarga 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 en el lugar de trabajo	Inmuebles
Recursos Humanos	57 %	81 %	51 %	53 %	43 %
TI/AV	47 %	38 %	76 %	43 %	30 %
Experiencia en el lugar de trabajo	45 %	31 %	40 %	74 %	40 %
Inmuebles	38 %	16 %	19 %	47 %	72 %
Operaciones	36 %	33 %	40 %	38 %	34 %
Finanzas	21 %	22 %	24 %	24 %	15 %
Liderazgo ejecutivo	43 %	44 %	56 %	38 %	32 %

Autoridad de toma de decisiones

P: ¿Qué departamento en tu organización tiene la autoridad de toma de decisiones diaria más clara para la experiencia en el lugar de trabajo hoy en día? Selecciona todas las respuestas aplicables.

Cuando todos son dueños de una parte, nadie es dueño del problema. Con la fragmentación de responsabilidades en la WX, inevitablemente habrá aspectos que se queden sin atender. La fricción afecta tanto al flujo de trabajo como a los equipos que diseñan la experiencia.

El error de diseño millonario: integrar a TI/AV demasiado tarde



CASO CONCRETO

El equipo de bienes inmuebles corporativos de una importante cadena de supermercados evitó 1,5 millones de dólares en costes de expansión por planta después de que los datos revelaran que podían redistribuir el espacio existente, en lugar de pagar por más espacio como recomendaba su consultor inmobiliario.¹

La brecha de diseño

Diseñar el lugar de trabajo para disfrutar de las mejores experiencias requiere una planificación proactiva. Sin embargo, solo 1 de cada 4 responsables de WX (el 24 %) integra 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 ayudar 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 interdepartamental

Los comités interdepartamentales también crean una ventaja de madurez en la experiencia del lugar de trabajo. Estos comités no solo están alineados en teoría. Es más probable que informen de

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 fiables y una menor frecuencia de fricción tecnológica.

Indicadores de responsabilidad interdepartamental 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 resultados sugieren que la madurez del lugar de trabajo depende no solo de quién sea el responsable de la WX, sino de cómo colaboren esos departamentos.

Generalmente, ¿en qué fase se invita a participar a los equipos de TI o AV cuando se planifican nuevos proyectos de rediseño de oficinas, salas de reuniones o lugares de trabajo?

Solo el

24 %

Antes de que empiece la planificación del espacio

39 %

Después de la concepción inicial, pero antes del diseño final

17 %

Después de que las planificaciones están prácticamente finalizadas

7 %

Durante la instalación

13 %

Varía según el proyecto

SEGUNDA PARTE:

La solución

La fluidez empieza donde termina la fricción

La fricción es la némesis de la fluidez en el lugar de trabajo. Cuando los sistemas están alineados, el trabajo simplemente fluye. Cuando generan fricción, el impacto va mucho más allá del lugar donde empezó todo.

Las deficiencias en la WX se convierten en costes empresariales reales ya que:

- Ralentizan las reuniones
- Generan carga operativa de asistencia
- Interrumpen la colaboración
- Generan desconfianza en los empleados

Nuestros datos muestran que estas deficiencias son comunes.

Solución:

La fricción es una elección de diseño, no algo inevitable. Cuantifica los costes 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:

1. Crear un mapa de fricción: identifica dónde pierden tiempo los empleados, ya sea para el inicio de una reunión, con el audio o vídeo, la reserva de salas, la conexión de dispositivos, la disponibilidad de espacios, la igualdad en las reuniones o configuraciones complejas.

2. Diseñar salas para que no requieran esfuerzo adicional: los espacios de trabajo deberían **admitir tanto participantes presenciales como remotos**, sin que los empleados tengan que solucionar problemas de la experiencia.

3. Usar los indicadores de TI como indicadores del lugar de trabajo: trata la frecuencia de los problemas técnicos, el volumen de incidencias, 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 como métricas de TI.



Si puedo eliminar una pizca de fricción, la organización obtiene un beneficio mayor que si tuviera las herramientas más modernas y avanzadas.

RESPONSABLE DE RR. HH. Y EXPERIENCIA DEL EMPLEADO



Problemas tecnológicos

71 %

afirma que los empleados se enfrentan a problemas tecnológicos a veces, y el 30 % afirma que se enfrentan a ellos a menudo o muy a menudo

Pérdida de productividad

94 %

afirma que las deficiencias en la experiencia en el lugar de trabajo han generado al menos un coste empresarial, y el 51 % cita la pérdida de productividad cuando la experiencia falla

Pérdida de tiempo

Más de 16 minutos

El 30 % informa que se pierden más de 16 minutos por persona cuando surge un problema técnico en una reunión (la pérdida de tiempo media es de 12,2 minutos)

Falta de datos

58 %

confía en que poseen los datos de ROI adecuados para justificar las inversiones en tecnología y experiencia en el lugar de trabajo

Diseño para simplificar las cosas

Al evaluar la tecnología del lugar de trabajo, las principales prioridades incluyen la facilidad de uso (82 %) y la reducción de fricciones (77 %). Estas decisiones de diseño marcan la diferencia entre las organizaciones que se sitúan a la cabeza.

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

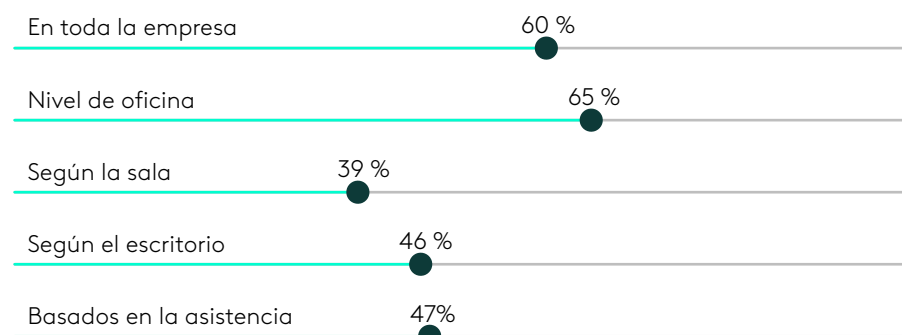
La estandarización de todas las experiencias requiere principios integrados. Sin embargo, las organizaciones tienen dificultades en este ámbito: si bien el 65 % tiene normas a nivel de oficina, menos del 50 % extiende esas normas a otras áreas clave.

Solución:

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

1. Crear **experiencias uniformes** en configuraciones de oficina en casa, salas, plantas y ubicaciones.
2. Priorizar **tecnología que sea fácil** de implementar, usar, gestionar y escalar para que los empleados puedan centrarse en el trabajo, no en solucionar problemas.
3. Garantizar que los diseños, las normas y las herramientas puedan **adaptarse según el uso** y los comentarios.

Qué estándares de tecnología o experiencia en el lugar de trabajo tiene tu organización actualmente, si es que los tiene?



CASO CONCRETO

Para los Ferrocarriles Federales Suizos (SBB), una compañía ferroviaria nacional con 35 500 empleados, la colaboración eficaz entre ubicaciones y unidades de negocio es esencial. Para satisfacer esta necesidad, SBB implementó junto con Logitech y el integrador audiovisual Auvio un modelo de sala como servicio basado en el uso, pasando a gestionar las salas de reuniones como un servicio continuo en lugar de como una inversión puntual.² Esto dio como resultado:

- Modernización de 600 salas de reuniones sin decisiones complejas de inversión.
- Despliegue completado dos años antes de lo previsto.
- Garantía de que las salas están estandarizadas, son fáciles de usar y están siempre actualizadas.
- Hoy en día, los empleados disfrutan de una experiencia uniforme trabajen donde trabajen, mientras que la empresa ha simplificado la gestión del lugar de trabajo.

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

Extender la estrategia 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 responsables de WX afirman 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, al menos,
moderadamente
preocupados



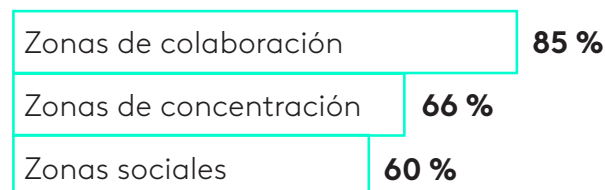
sobre los riesgos de seguridad relacionados con los dispositivos periféricos y el equipo personal utilizado para el trabajo.

Propósito antes que 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 directivos (89 %) coinciden en que el entorno de oficina ofrece experiencias que los empleados no pueden obtener en ningún otro lado.**

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

Zonas de oficina priorizadas para el rediseño



Base = 697 (el 41 % que prioriza el rediseño)

Solución:

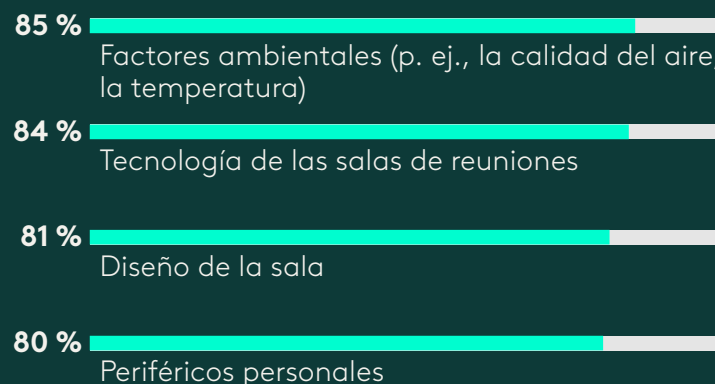
A medida que el lugar de trabajo pasa de ser una política de ubicación a una estrategia de rendimiento, la conversación debe replantearse en torno a cómo el espacio y la tecnología pueden contribuir mejor al trabajo que debe realizarse. Esto incluye:

1. Asignar espacios de oficina a **momentos prioritarios**: identifica si los espacios actuales dan respuesta a las necesidades por las que los empleados acuden a la oficina.
2. Auditar el **«el presencialismo inútil»**: busca actividades que no se benefician de estar en un espacio de trabajo concreto.
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.

CASO CONCRETO

Una empresa biotecnológica detectó que los puestos no asignados de su sede en San Francisco se reservaban de forma «pasiva», dejando pertenencias personales en lugar de estar ocupados por personas. Por ello, habilitó zonas de almacenamiento específicas para liberar espacio de trabajo, evitando así un gasto de ampliación de 13 millones de dólares al año.³

Elementos del lugar de trabajo con mayor impacto en la productividad diaria



Mide lo que importa

Un lugar de trabajo solo mejora si puedes saber si funciona. Pero nuestros hallazgos indican que muchos directivos no tienen una imagen lo suficientemente clara sobre la que actuar, aunque crean que la WX mejora los resultados empresariales.

De media, los directivos se encuentran con tres barreras para obtener la información sobre el lugar de trabajo que necesitan, que van desde límites presupuestarios (40 %), datos de utilización limitados (31 %) hasta una interoperabilidad deficiente (27 %). Esto sugiere que los directivos todavía tienen dificultades para recopilar datos y convertirlos en información práctica.

Sin medición, los directivos se ven obligados a tomar decisiones basadas en suposiciones en lugar de en pruebas.

Solución:

El lugar de trabajo preparado para el futuro prioriza la recopilación de datos y la alineación entre las sugerencias de los empleados, el uso del espacio y el rendimiento de la tecnología. Esto incluye:

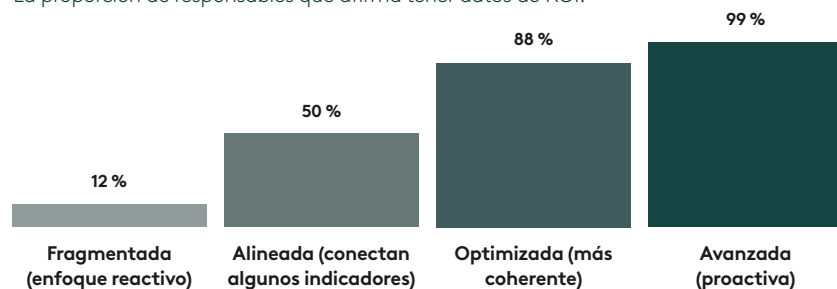
1. Definir la pregunta de medición antes de añadir fuentes de datos.
2. Combinar indicadores pasivos con indicadores humanos: la utilización muestra lo que hace la gente; los comentarios ayudan a explicar por qué.
3. Priorizar la optimización fundamental del espacio asistida por IA, la supervisión de dispositivos, la predicción de problemas y un soporte más inteligente.

9/10

Más de 9 de cada 10 responsables de WX coinciden en que una imagen más clara de la salud del lugar de trabajo y el ROI combina cómo se sienten las personas, cómo se mueven por el espacio y cómo funciona la tecnología. Pero solo el 58 % de los directivos cree que tiene los datos de ROI adecuados para justificar las inversiones en WX.

Evidencia empírica de la evaluación de la ecuación del lugar de trabajo

La proporción de responsables que afirma 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 acceso por tarjeta

34 %

Sensores de ocupación

32 %

Sensores ambientales

31 %

Conteo basado en cámaras

25 %

No lo mide actualmente, pero le gustaría hacerlo

Igualdad en las reuniones: 33 %

Uso del espacio: 28 %

Resultados del talento: 27 %

Colaboración: 27 %

Carga operativa de TI: 27 %

Las encuestas a los empleados son la principal fuente de datos que utilizan las organizaciones para entender la WX (62 %). Las encuestas son valiosas, pero solo miden el estado de ánimo. Los indicadores obtenidos del propio espacio añaden una lectura objetiva que una encuesta no puede ofrecer.

Factor clave, pero de uso limitado

Los factores ambientales (p. ej., la calidad del aire o la temperatura) se posicionaron como uno de los elementos o herramientas del lugar de trabajo con mayor impacto en la productividad diaria de los empleados (85 %); sin embargo, menos de un tercio de las organizaciones (31 %) utiliza sensores ambientales.

TERCERA PARTE:

El camino a seguir

Convierte la información en acción continua

La oportunidad perdida

Los lugares de trabajo óptimos 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 responsables de WX actualizan continuamente las distribuciones de las oficinas o los estándares tecnológicos basándose en los datos de uso.
- La mayoría (54 %) realiza actualizaciones según un calendario.

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

Diseñar para lo que está por venir

Cuando diseñas un sistema que se adapta de forma proactiva, puedes anticiparte a los problemas antes de que aparezcan, en lugar de limitarte a reaccionar cuando algo se rompe. Utiliza los datos del lugar de trabajo para ajustar las distribuciones, los estándares tecnológicos y los modelos de asistencia con el paso del tiempo. La IA operativa facilita esto y ya se está introduciendo en el sistema del lugar de trabajo:

- Más de la mitad de los responsables de WX utilizan la IA para alertas (62 %), mantenimiento predictivo (57 %) y optimización o planificación del espacio de trabajo (54 %).
- Los directivos ven una gran oportunidad, y la integración de la IA encabeza las prioridades de inversión para 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 deben ponerse al día.

CASO CONCRETO

Una de las mayores instituciones bancarias ahorró 2 millones de dólares al año en limpieza y redujo los costes energéticos en un 30 % al adaptar el funcionamiento del edificio a la ocupación real.⁴

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



De la fragmentación en silos a la fluidez avanzada

Para las organizaciones que saben que la experiencia en el lugar de trabajo no funciona tan bien como debería, el camino a seguir depende de la madurez: qué arreglar, qué conectar y qué escalar. A medida que las organizaciones progresan 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. Los beneficios son acumulativos.

CASO CONCRETO

Mars, un gigante de la fabricación global con 3700 espacios de colaboración en todo el mundo, estandarizó el hardware para tamaños de sala específicos y centralizó la supervisión 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.](#)

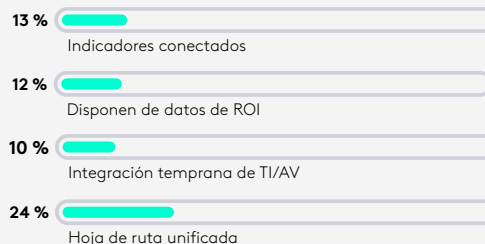
Dónde están las organizaciones hoy

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

Fragmentada

18 % de las organizaciones

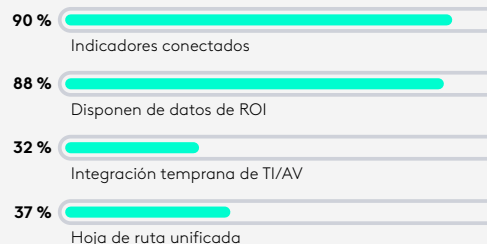
Los responsables de la toma de decisiones de WX miden algunos indicadores del lugar de trabajo, pero los datos siguen siendo datos aislados. Sin una visualización conectada del lugar de trabajo, los equipos pasan la mayor parte de su tiempo reaccionando a lo que se debe reparar.



Optimizada

27 % de las organizaciones

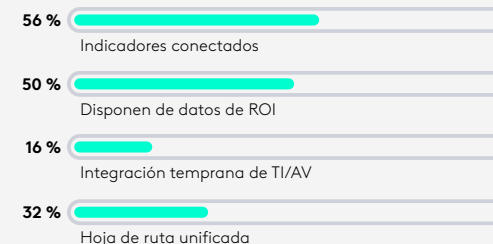
Los líderes de WX han conectado los elementos centrales del sistema del lugar de trabajo. La medición, la gobernanza y las normas funcionan en conjunto para reducir la fricción y promover experiencias más coherentes.



Alineada

45 % de las organizaciones

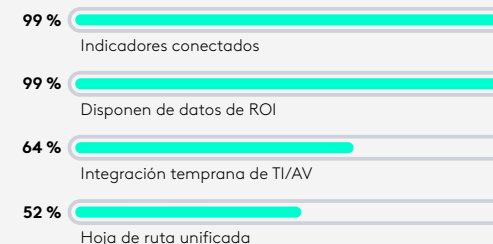
Los equipos interdepartamentales están comenzando a trabajar juntos y a conectar los datos entre departamentos. La colaboración es más propensa a ser episódica que a estar incorporada en las operaciones cotidianas.



Avanzada

9 % de las organizaciones

Los líderes de WX están midiendo, optimizando y usando la automatización inteligente de forma continua. Pueden eliminar la fricción de forma proactiva, anticipar problemas y adaptarse a medida que las condiciones y necesidades del lugar de trabajo cambian.



Elige tu próximo paso

El siguiente paso depende de dónde se encuentre tu organización hoy. El fortalecimiento del lugar de trabajo se produce por etapas:

- Las organizaciones de menor madurez necesitan estabilizar los aspectos básicos.
- 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 puntos fuertes en algunas áreas mientras siguen desarrollando otras. Utiliza estas etapas como guía, no como un marco rígido, para identificar dónde tendrá mayor impacto una acción centrada.



1

FRAGMENTADA

Aborda lo básico

- ✓ Define la responsabilidad.
- ✓ Establece estándares mínimos para la tecnología.
- ✓ Empieza la medición del ROI.
- ✓ Incorpora antes a TI/AV en la planificación.

2

ALINEADA

Conecta el modelo operativo

- ✓ Pasa de la colaboración informal a la gobernanza compartida.
- ✓ Refuerza la planificación interdepartamental.
- ✓ Conecta los datos de RR. HH., TI y espacio.
- ✓ Crea un mapa de decisiones reproducible.

3

OPTIMIZADA

Optimiza el flujo de trabajo

- ✓ Crea mapas de fricción.
- ✓ Expande la optimización continua.
- ✓ Analiza los resultados no alcanzados.
- ✓ Estandariza la experiencia en salas y dispositivos.

4

AVANZADA

Escala los sistemas inteligentes

- ✓ Usa la IA para monitorizar indicadores y planificar espacios.
- ✓ Implementa el mantenimiento predictivo.
- ✓ Automatiza la asistencia para que el lugar de trabajo sea más sencillo de gestionar.
- ✓ Escala los estándares de forma inteligente.

Resuelve la ecuación de tu lugar de trabajo

El lugar de trabajo nunca es neutral. O supone un freno para el personal o potencia lo que son capaces de hacer.

Los lugares de trabajo que potencian el rendimiento son los que se diseñan con un propósito. Son intencionales y medibles, están conectados en lugar de aislados y son uniformes para cada empleado, dondequiera y comoquiera que trabaje.

El grado de integración entre el entorno, la tecnología, las herramientas y el espacio físico depende directamente de la alineación de los equipos implicados y de la responsabilidad compartida sobre la WX. Cuando esas piezas funcionan juntas, la experiencia en el lugar de trabajo se convierte en una capacidad empresarial que impulsa resultados reales.

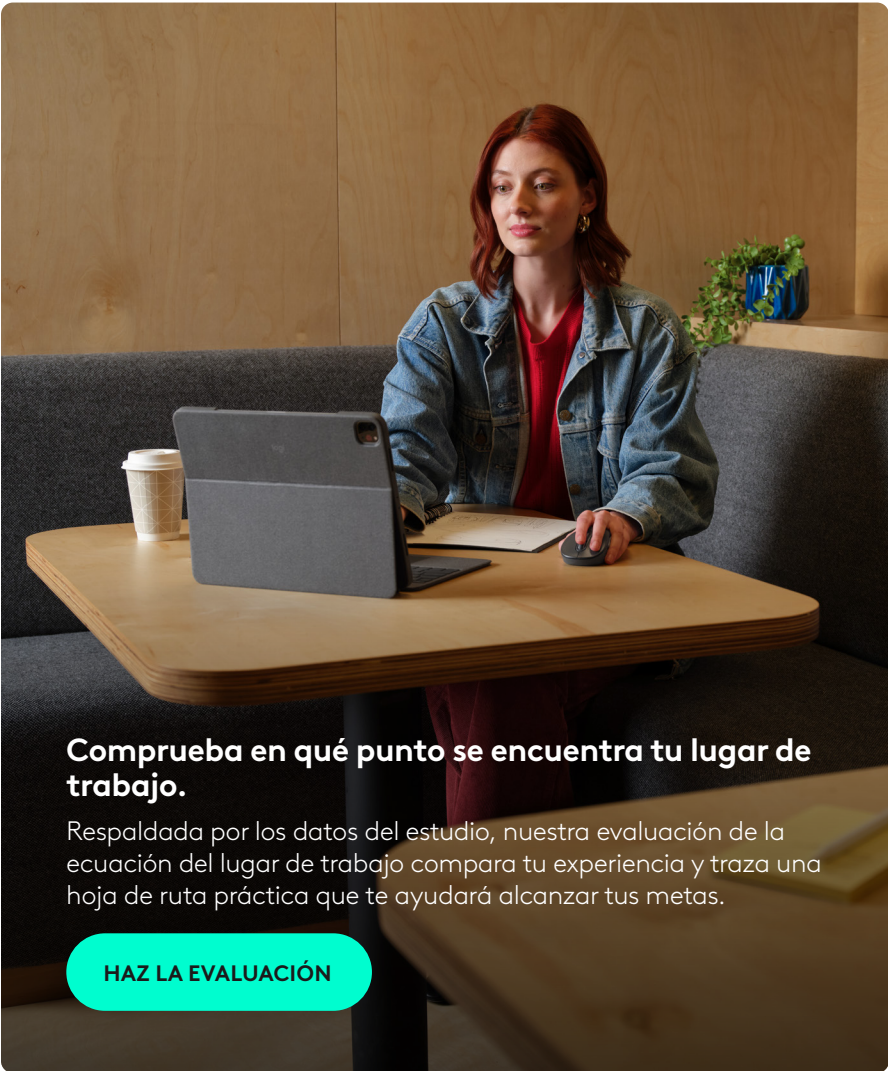
El mandato ahora es construir un lugar de trabajo que siga mejorando.

Y mejor no significa más complicado. Las organizaciones que marcan el camino están creando lugares de trabajo que se adaptan de forma proactiva, eliminan la fricción y ofrecen a las personas las condiciones para dar lo mejor de sí mismas.

¿Tu espacio de trabajo rinde al máximo o simplemente cumple su función?

Hazte estas preguntas:

- ¿La tecnología facilita el trabajo o lo interrumpe?
- ¿Las decisiones se basan en indicadores conectados o en suposiciones?
- ¿Los equipos diseñan juntos o de forma aislada?
- ¿El lugar de trabajo se adapta continuamente o solo durante las actualizaciones programadas?



Comprueba en qué punto se encuentra tu lugar de trabajo.

Respaldada por los datos del estudio, nuestra evaluación de la ecuación del lugar de trabajo compara tu experiencia y traza una hoja de ruta práctica que te ayudará alcanzar tus metas.

HAZ LA EVALUACIÓN

Anexo

Metodología y fuentes

Encuesta cuantitativa de Harris Poll

El estudio se realizó mediante una encuesta online de 17 minutos por The Harris Poll en nombre de Logitech entre 1700 personas responsables de la experiencia en el lugar de trabajo en empresas con más de 500 empleados en Canadá, Francia, Alemania, India, Japón, Filipinas, Arabia Saudí, 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 las encuestas. La precisión del muestreo de las encuestas online de Harris se mide utilizando un intervalo de credibilidad bayesiano. Para este estudio, los datos de la muestra son precisos dentro de un margen 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 encuestada de interés.

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

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 ponderaciones de importancia. Dependiendo de las respuestas, la puntuación final oscilará entre 0 y 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 preguntas sobre la evaluación, ponte en contacto con Logitech o con The Harris Poll.

Fuentes adicionales

¹ Según los datos de casos prácticos de clientes proporcionados por VergeSense, un partner de alianza de Logitech, 2026. [\[enlace\]](#)

² Logitech, SBB CFF FFS (Ferrocarriles Federales Suizos), 2026. [\[enlace\]](#)

³ Según los datos de casos prácticos de clientes proporcionados por VergeSense, un partner de alianza de Logitech, 2026. [\[enlace\]](#)

⁴ Según los datos de casos prácticos de clientes proporcionados por VergeSense, un partner de alianza de Logitech, 2026. [\[enlace\]](#)

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. [\[enlace\]](#)

CÓMO LEER LOS DATOS DE MERCADO

Léelo 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 en uno o dos puntos de las cifras redondeadas en el texto.
- Las bases se reducen: 400 para EE. UU./Canadá, 200 para Alemania, Francia, Reino Unido y Japón, y 100 para India, Singapur, Filipinas, Arabia Saudí y EAU. El margen de +/-2,4 puntos se amplía drásticamente en estos subconjuntos (aproximadamente +/-10 puntos con n= 100), por lo que los números de mercado son orientativos.
- La encuesta cubrió 11 mercados, pero Harris combina los datos de EE. UU. y Canadá en una columna, así que las tablas muestran 10 columnas.



Desgloses regionales

Cada tabla muestra el resultado total y las diez columnas regionales notificadas. Los tamaños de base (n sin ponderar) se muestran debajo de cada tabla. Interpreta las cifras regionales como orientativas dada la pequeñez de las bases.

El 64 % de las organizaciones cuenta con un modelo de trabajo presencial (total o mayoritario), mientras que el 35 % presenta un modelo híbrido y solo el 1 % opera de forma remota (total o mayoritaria) | P1

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Totalmente/ mayormente presencial	64 %	67 %	64 %	52 %	56 %	66 %	67 %	65 %	69 %	74 %	76 %
Trabajo híbrido	35 %	31 %	35 %	47 %	44 %	33 %	32 %	35 %	31 %	25 %	23 %
Mayormente/ totalmente de forma remota	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %

El 70 % de los directivos califica el éxito de su organización a la hora de crear una experiencia positiva en el lugar de trabajo en la actualidad | P2 Top 2 Box (T2B)

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Califica como un éxito (T2B)	70 %	82 %	56 %	68 %	71 %	53 %	81 %	54 %	75 %	79 %	76 %

Razones principales por las que los empleados acuden al lugar de trabajo | P3

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	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 sin distracciones	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 los cargos directivos	35 %	36 %	34 %	36 %	33 %	30 %	44 %	28 %	39 %	39 %	37 %
Requisito normativo	29 %	30 %	31 %	22 %	32 %	27 %	28 %	27 %	27 %	36 %	29 %
Formación	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 directivos confía en que está tomando las decisiones correctas sobre la experiencia en el lugar de trabajo | P9 T2B

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Confianza en las decisiones de WX (T2B)	97 %	99 %	96 %	98 %	98 %	92 %	98 %	98 %	100 %	98 %	99 %

Solo el 34 % afirma que un departamento unificado de WX se encarga precisamente de la hoja de ruta compartida en lo que respecta a las decisiones de inversión en el lugar de trabajo (tecnología + espacio + personas) | P22a

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
El departamento unificado de WX se encarga de la hoja de ruta	34 %	31 %	34 %	35 %	32 %	35 %	36 %	42 %	49 %	20 %	37 %

Cuando se planifican nuevos proyectos de rediseño de oficinas, salas de reuniones o lugares de trabajo, solo el 24 % integra a TI/AV antes de que comience la planificación del espacio, lo que significa que a menudo se pide a la tecnología que dé asistencia a salas que no ayudó a diseñar. El 39 % afirma que TI/AV se integra después de la concepción inicial, pero antes del diseño final; el 17 %, después de que las planificaciones están prácticamente finalizadas; el 7 %, durante la instalación; y el 13 % dice que varía según el proyecto | P25

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Antes de que empiece la planificación del espacio	24 %	24 %	20 %	25 %	31 %	23 %	24 %	15 %	40 %	20 %	14 %
Después de la concepción inicial, pero antes del diseño final	39 %	37 %	42 %	38 %	39 %	37 %	36 %	41 %	34 %	43 %	52 %
Después de que las planificaciones están prácticamente finalizadas	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 %

Dónde se manifiestan los fallos de la WX: el coste de la fricción para el negocio | P28

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	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 %
Costes más elevados	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 %
Desperdicio de tiempo	41 %	39 %	31 %	38 %	45 %	42 %	48 %	45 %	50 %	43 %	47 %
Poca retención de empleados	32 %	35 %	29 %	27 %	30 %	29 %	33 %	37 %	29 %	46 %	31 %

El 71 % de los directivos afirma que los empleados se enfrentan a problemas tecnológicos a veces, y el 30 % dice que los sufren a menudo o muy a menudo | P31 T3B y T2B

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	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 directivos está de acuerdo en que «los empleados disfrutan de una experiencia uniforme en todos los entornos de trabajo, tanto si trabajan en las instalaciones, de forma remota o en varias ubicaciones». | P33 T3B

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Experiencia uniforme en todos los entornos (T3B)	89 %	92 %	92 %	91 %	84 %	83 %	92 %	81 %	87 %	99 %	92 %

El 52 % de los directivos afirma que la tecnología en el lugar de trabajo es más compleja que hace un año, mientras que el 26 % dice que es más o menos igual y el 23 % dice que es menos compleja | P41 (nivel de agregación)

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	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 varios 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 la asistencia (47 %), en el escritorio (46 %) y en las salas (39 %) | P43

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	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 %
Según el escritorio	46 %	51 %	38 %	51 %	51 %	41 %	49 %	41 %	50 %	42 %	36 %
Según la sala	39 %	36 %	44%	42%	41 %	40 %	34 %	41 %	28 %	43 %	44 %

Solo el 58 % acepta que cuenta con los datos de ROI correctos para justificar las inversiones en la experiencia y tecnología en el lugar de trabajo | P46 T2B

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Cuenta con los datos de ROI correctos (T2B)	58 %	65 %	47 %	59 %	56 %	43 %	67 %	44 %	69 %	74 %	64 %

Fuentes de datos que utilizan los responsables de la toma de decisiones para entender la WX | P49

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	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 acceso por tarjeta	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 con IA y centrado en la experiencia, ya que durante los próximos dos años los directivos esperan priorizar la IA, las plataformas de experiencia del empleado, la seguridad, el rediseño y el análisis de utilización: 55 % de integración de IA, 43 % de plataformas de experiencia del empleado, 41 % de herramientas de seguridad, 41 % de rediseño del espacio de trabajo, 35 % de análisis de utilización, 33 % de iniciativas de sostenibilidad, 32 % de herramientas para el espacio de trabajo, 31 % de servicios gestionados, 30 % de equipos audiovisuales para salas de reuniones | P51

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Integración de 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 gestionados	31 %	32 %	30 %	30 %	32 %	29 %	40 %	33 %	31 %	31 %	29 %
Equipos audiovisuales para salas de reuniones	30 %	29 %	24 %	25 %	36 %	29 %	39 %	30 %	26 %	34 %	38 %

Zonas de oficina priorizadas para la inversión (entre quienes priorizan el rediseño) | P51A

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	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 concentración	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 indicó que priorizará el rediseño del espacio de trabajo. Bases pequeñas; solo orientativas.

Al 74 % de los directivos les preocupa los riesgos de seguridad relacionados con los dispositivos periféricos y los equipos personales utilizados para el trabajo | P54 T3B

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Preocupación por la seguridad de los dispositivos (T3B)	74 %	70 %	62 %	77 %	73 %	76 %	81 %	81 %	75 %	77 %	87 %

El 32 % de las organizaciones actualizan continuamente la distribución de la oficina física o los estándares tecnológicos del lugar de trabajo basándose en datos de uso, mientras que el 54 % los revisan y actualizan de forma programada (p. ej., trimestral o anualmente), y el 13 % tiene un enfoque reactivo y solo hacen cambios cuando algo se rompe o termina un contrato de arrendamiento | P57

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	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 %
Enfoque 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 empresarial fundamental, mientras que el 24 % la considera como una función operativa y el 48 % la considera como ambas por igual | P59

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Estrategia empresarial fundamental	27 %	25 %	28 %	24 %	29 %	27 %	33 %	23 %	21 %	34 %	30 %

Puntuación de madurez de la experiencia en el lugar de trabajo: entre los directivos, la puntuación media de madurez de la experiencia en el lugar de trabajo es de 70,0 (en una escala de 0 a 100, donde 100 representa la máxima madurez).

	Total	EE. UU./CAN	DE	FR	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	EAU
Puntuación media (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 % tiene un nivel 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	GBR	JPN	IND	SGP	PHL	SAU	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

América
3930 North First Street
San Jose, CA 95134
EE. UU.

Logitech Europe S.A.
EPFL - Quartier de l'Innovation
Daniel Borel Innovation Center
CH - 1015 Lausana

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 aquí contenida sobre los productos, los precios y las características está sujeta a posibles cambios sin previo aviso.

Publicado en septiembre de 2026