

ESPACIOS QUE FOMENTAN EL BIENESTAR

Argumentos empresariales para transformar los espacios de teletrabajo actuales con tecnología pensada para el bienestar

Introducción

Parecía que iba a ser una medida temporal y el teletrabajo sería una respuesta a corto plazo durante la pandemia. Pero han transcurrido más de dos años y las organizaciones están buscando e implementando cambios permanentes.

El modelo de trabajo híbrido es el predominante ahora y se han disipado los supuestos negativos acerca de la productividad del teletrabajo. La crisis demostró que es posible trabajar fuera del entorno empresarial, y dio lugar a una serie de implicaciones iniciales aparentemente positivas relativas a los modelos remoto e híbrido.

¿Pero se trata de ganancias sostenibles?

Parece ser que no, en vista del creciente desgaste profesional acusado por los empleados y los índices de rotación. Hay cosas que no van bien en el mundo laboral.

Resumen ejecutivo

El bienestar es esencial para una productividad sostenida. La oficina en casa es el sitio perfecto para comenzar a hacer cambios.

- Los equipos y configuraciones de teletrabajo deficientes y las jornadas laborales prolongadas con el trabajo remoto se combinan para menoscabar el bienestar físico y mental de los empleados
- Esos retos para el bienestar de los empleados tienen consecuencias directas e indirectas para sus empresas
- La implementación de herramientas diseñadas para fomentar el bienestar en espacios de trabajo domésticos puede ayudar a enmendar la situación para mejorar la experiencia de los empleados y mantener la productividad del trabajo de forma continuada

Contenido

- 1 Introducción
- 2 Retos para el bienestar asociados al teletrabajo a largo plazo
- 3 Equipamiento para una nueva experiencia del empleado
- 4 Cómo es un espacio de trabajo transformador



El bienestar es clave para la productividad sostenida

Las empresas han tratado de conciliar la preferencia de los empleados por el trabajo flexible y las tasas crecientes de pérdida de talento. Muchas han priorizado las iniciativas de experiencia del empleado, en un intento de atajar los efectos de la “gran renuncia”.

Para lograr una experiencia positiva son cruciales el bienestar físico y mental. Los problemas en esas áreas se han agudizado debido a la preparación acelerada de los espacios de teletrabajo, más centrada en el mero funcionamiento que en el confort del uso prolongado.

Para mejorar la experiencia del empleado y el desempeño, hay que mirar más allá de la productividad.



Conscientes de que sus espacios de trabajo en casa no daban la talla, algunos empleados invirtieron tiempo y dinero en sus equipos y configuraciones. En Estados Unidos –país en el que en 2020 se duplicaron las solicitudes de patentes de tecnología para el trabajo en casa– el trabajador promedió invirtió 15 horas y 561 USD para equipar su espacio de teletrabajo.¹ Eso significa que algunos departamentos de TI no saben qué hay conectado a sus sistemas, algo que puede crear tensión adicional al intentar resolver problemas técnicos.

La tendencia antes predominante, cuando el lugar de trabajo se limitaba estrictamente a las oficinas de la empresa, ha cambiado. Pero eso no quiere decir que los espacios de teletrabajo establecidos durante la pandemia tengan que ser la nueva forma de trabajar.

Es hora de transformar los espacios de trabajo para fomentar el bienestar

Ahora los líderes empresariales tienen la oportunidad de constatar el papel complementario que la colaboración dentro



El bienestar del empleado empieza en su oficina de casa.

de la empresa y la productividad del teletrabajo tienen para su fuerza laboral, y pueden equipar los espacios de teletrabajo consecuentemente.

Las empresas que aprovechen la oportunidad podrán adquirir una ventaja competitiva ante su recurso más valioso, los propios empleados.

Los responsables de TI tienen un papel primordial en la adopción de ese nuevo paradigma que transforma los espacios de teletrabajo aceptables en espacios para el bienestar. En este informe veremos detalladamente qué debe saber el departamento de TI y cómo adquirir ese conocimiento.



Retos para el bienestar asociados al teletrabajo a largo plazo

Incluso antes de la pandemia, el estrés laboral ya era alarmante.

Un estudio realizado en 2018 entre trabajadores del Reino Unido y Estados Unidos reveló que un 94% de los participantes se sentían estresados en el trabajo y un tercio de ellos presentaba niveles de estrés demasiado altos.² Un año después, en 2019, la Organización Mundial de la Salud clasificó el desgaste profesional—definido como estrés laboral crónico no gestionado satisfactoriamente—como un fenómeno ocupacional.³

No atajar el estrés laboral puede costar caro: el desgaste profesional acarrea costos anuales de 322 mil millones USD, debido a la rotación de personal y la pérdida de productividad, según el World Economic Forum.⁴

Costos anuales
globales de

\$322

**mil
millones USD,**

por rotación de personal y
pérdida de productividad⁴



“El trabajo con equipos y herramientas de calidad inferior conduce a una pérdida de la productividad, frustración y, en última instancia, desvinculación de los trabajadores”.

Organización Internacional del Trabajo⁷

El teletrabajo es lo que prefieren muchos empleados pero puede agravar el desgaste profesional

Mientras los ejecutivos buscaban las razones que motivaron la gran renuncia ocurrida el año pasado, el desgaste profesional volvió a hacer acto de presencia. Casi la mitad de los empleados han sufrido síntomas de desgaste desde el principio de la pandemia⁵ y en muchos casos les llevó a abandonar el puesto que ocupaban.⁶

Además de tener que afrontar los efectos de la pandemia fuera del trabajo, ¿qué otros factores contribuyeron a causar un estrés tan abrumador?

A principios de la pandemia, la Organización Internacional del Trabajo constató que el trabajo continuado con equipos y herramientas de calidad inferior provoca pérdida de productividad, frustración y en última instancia la desvinculación de los trabajadores.⁷

Los teletrabajadores acumulan un promedio de 16,8 días más de trabajo que quienes trabajan en las ubicaciones empresariales. Y hablan de temas no laborales con sus compañeros un promedio de 37 minutos menos al día.⁸ Eso significa que trabajan más horas, algo que puede causar el desarrollo de lesiones por esfuerzo repetitivo u otras molestias físicas si sus espacios de teletrabajo no están debidamente equipados.

También implica que pierden oportunidades de conexiones interpersonales que estrechan la vinculación emocional con su trabajo y promueve una sensación de integración: dos factores que contribuyen al bienestar mental.

Una combinación de entornos de teletrabajo inapropiados y jornadas largas crea las condiciones “ideales” para una situación lamentable, con efectos físicos y mentales negativos que se propagan entre la fuerza laboral global.



BIENESTAR FÍSICO

EFFECTOS EN LOS EMPLEADOS

AUMENTO DE LAS MOLESTIAS FÍSICAS

Desde el comienzo de la pandemia, más empleados han declarado sufrir dolores de cuello, espalda y musculoesqueléticos,⁹ y ha habido un marcado incremento de problemas musculoesqueléticos entre quienes han pasado más de un año trabajando en un espacio limitado o insuficiente, según Risk Management Magazine.¹⁰

En un estudio piloto realizado en Croacia entre empleados del sector de las telecomunicaciones, sólo un tercio de los encuestados no declaró problemas musculoesqueléticos relacionados con el teletrabajo. El resto de los participantes afirmó sufrir más dolor en la parte alta de la espalda y el cuello (45%), la zona lumbar (39%) y las manos (27%), en comparación con la situación cuando trabajaban en las oficinas de la empresa.¹¹

EFFECTOS EN LA EMPRESA

COSTOS DIRECTOS E INDIRECTOS

Puede haber repercusiones financieras para las empresas si los empleados sufren dolencias de índole laboral, como lesiones por esfuerzo repetitivo o síndrome del túnel carpiano, que podrían suponer hasta 65.000 USD por cada caso individual, en costos directos de compensación y costos indirectos de productividad.¹²



40.000- 80.000 USD

Promedio que pagan las empresas por cada reclamo de dolencia de espalda⁹

BIENESTAR MENTAL

EFFECTOS EN LOS EMPLEADOS

AUMENTO DEL ESTRÉS

Desde el comienzo de la pandemia, también han aumentado los problemas de salud mental. En una encuesta a trabajadores llevada a cabo por Aetna International en 2020, un 74% de los participantes indicó que, desde el comienzo de la pandemia, los problemas de salud mental habían afectado a su desempeño laboral. Y un 84% afirmó que daba más importancia a la salud mental, comparado con el año anterior.¹³

EFFECTOS EN LA EMPRESA

PÉRDIDAS A CORTO Y LARGO PLAZO

Entre los efectos de la salud mental puede estar la pérdida de productividad. En Estados Unidos, el porcentaje de trabajadores a tiempo completo que perdió 10 o más horas de productividad semanal debido a cuestiones de salud mental ascendió de un 58% antes de la pandemia a un 65% durante la pandemia.¹⁴

Estas pérdidas a corto plazo se van acumulando y afectan a la implicación y la satisfacción de los empleados. El desgaste profesional fue la principal razón por la que los empleados que cambiaron de trabajo en 2021 abandonaron el trabajo anterior.⁶

“Los directivos desempeñan un papel aún más importante para garantizar el bienestar psicológico de los trabajadores.”

Organización Internacional del Trabajo⁷



Un 7% más de trabajadores a tiempo completo perdió más de 10 horas de productividad semanal por motivos de salud mental¹⁴



Equipamiento para una nueva experiencia del empleado

La mejora del bienestar de los empleados suele ser una oportunidad desperdiciada.

Los programas empresariales de apoyo al bienestar y prevención del desgaste de los empleados han resultado ser difíciles de implementar. Una reciente encuesta de diagnóstico reveló que menos de la mitad de las empresas tenía programas de bienestar y sólo un 14% de esas empresas creía que se cumplía la propuesta de valor de sus programas.¹⁵

Pero las empresas reconocen el bienestar como un área que requiere atención urgentemente, sobre todo para atraer y retener empleados. En la misma encuesta, un 73% de las empresas dijo que en el plazo de tres años tendrían una estrategia de bienestar específica para competir por el talento.¹⁵

¿Qué podría incluir una estrategia de bienestar específica?

La integración explícita del bienestar en el diseño del lugar de trabajo es un buen punto de partida. Pero, según el informe de Deloitte "2020 Global Human Capital Trends", ésta no es la norma y ello representa una enorme oportunidad perdida. Las empresas que ya rediseñan el trabajo en torno al bienestar incorporan tácticas como la introducción de pautas de bienestar en las tareas cotidianas y se replantean cómo deben ser los espacios de trabajo.¹⁶

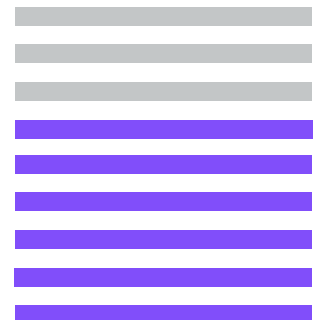
Si bien el bienestar es el eje de la solución, la tecnología es el motor.

Los espacios de trabajo y la tecnología con la que están equipados pueden servir como elementos alrededor de los que centrar la estrategia de bienestar empresarial a largo plazo. Si bien el bienestar es el eje de la solución, la tecnología es el motor. Ambos deben colaborar para obtener resultados óptimos.

Las encuestas globales a trabajadores en Estados Unidos, Reino Unido, Francia y Australia llegan a una misma conclusión: la mayoría de los trabajadores de oficina desea un modelo híbrido.²⁰ Y los entornos de trabajo fuera de las empresas son una elección obvia para empezar a incorporar cambios. Los espacios de teletrabajo seguirán existiendo, pero no tiene por qué mantenerse la incomodidad que pueda causar su equipamiento.

Un **66%**

de los trabajadores globales dijo que sus condiciones de teletrabajo habían perjudicado a su desempeño desde el inicio de la pandemia¹³





EL BIENESTAR EN EL ESPACIO DE TRABAJO ESTUDIADO EN SUIZA

Logi Ergo Lab se creó en 2018 para acelerar el enfoque ya de por sí ergonómico de Logitech. Aquí los científicos diseñan, desarrollan y reinventan herramientas que ayudan a las personas a sentirse y desempeñarse mejor en el trabajo.

Para cada producto de la serie Ergo se crean docenas de prototipos y todos los mouse Logitech se modelan primero a mano y/o por impresión 3D. Se mide la actividad en los seis músculos que más usa una persona al trabajar con un mouse o escribir con un teclado. También se mide la postura relativa de distintas partes del cuerpo, mediante sensores colocados en áreas clave del cuello, los brazos y las manos.

Los datos fisiológicos recopilados se complementan con datos subjetivos, como el aspecto y la sensación de los productos. El objetivo es ayudar a encontrar el equilibrio ideal entre la ergonomía, el confort y el diseño.

El equipo multifunción de Ergo Lab cuenta con grupos de ingeniería, desarrollo de productos y negocios de Logitech. Juntos trabajan constantemente para sacar el máximo partido de cada espacio de trabajo, aplicando principios ergonómicos y una investigación rigurosa de lo que constituye el bienestar en esos espacios. Encontrarás la información más reciente sobre consejos y estudios de Logitech en [Logitech.com/ergo/wellness-tips.html](https://www.logitech.com/ergo/wellness-tips.html)

Para el bienestar físico

Un espacio de teletrabajo transformado está equipado para ofrecer seguridad, buenas conexiones y ergonomía. La tecnología ergonómica más adecuada para resolver problemas de bienestar físico en entornos de teletrabajo depende de muchos factores.

Es conveniente que los responsables de TI sondeen a los empleados sobre sus necesidades, y que conozcan las diferencias demográficas basándose en información suministrada voluntariamente por los empleados. Por ejemplo, los estudios de **Logi Ergo Lab** han demostrado que en general las mujeres tienen una actividad muscular superior a la de los hombres cuando usan un mouse o escriben con un teclado.¹⁷

Ese tipo de investigación específica proporcionará los conocimientos necesarios para implementar productos con un mayor grado de personalización y acomodar diferentes condiciones físicas, como el [tamaño de las manos](#), la [anchura de los hombros](#) o las preferencias de uso de la mano izquierda o la derecha.

Los ajustes ergonómicos contribuyeron a un 75% de reducción en días laborales perdidos y un 48% de reducción de la rotación laboral, según informa el Washington State Department of Labor and Industries (DLI).⁹



Para el bienestar mental

Aunque los responsables de TI no puedan velar por la salud mental de los trabajadores híbridos directamente, pueden reducir los obstáculos para que se desempeñen sin complicaciones.

El estrés causado por cuestiones técnicas se puede aliviar equipando a los empleados afectados con hardware que [funciona mientras se carga](#), garantizando la [conectividad inalámbrica de nivel empresarial](#) y seleccionando [herramientas de software](#) que optimizan un flujo de trabajo basado en las preferencias personales del usuario final.

Tampoco se debe subestimar el valor de explicar las razones sociales de los cambios técnicos en el espacio de trabajo. Uno de los principales factores para la sensación de integración de los empleados en el trabajo es que sintonicen con los fines, la misión y los valores de su empresa, según la encuesta de Deloitte "2020 Global Human Capital Trends".¹⁶

Equipar los espacios de teletrabajo con tecnología que priorice, por ejemplo, la responsabilidad medioambiental o principios de diseño inclusivo y ergonómico puede contribuir al logro de más objetivos de bienestar mental, al hacer que los empleados que trabajan fuera de la ubicación empresarial se sientan social y emocionalmente implicados en su comunidad laboral, aunque no compartan su espacio físico.

Cómo es un espacio de trabajo transformador

Los responsables de TI actuales tienen asignada la responsabilidad sobre las cuestiones y las oportunidades a largo plazo del trabajo híbrido (incluido el teletrabajo). Los estudios sugieren que el valor aumenta al equipar a los empleados con tecnología laboral adecuada para sus necesidades de bienestar y sus estilos de trabajar.

Desde el comienzo de la pandemia, un 37% de los empleados globales se mostró a favor de que sus empresas priorizaran mejores prestaciones para la salud física y mental.¹⁸ El creciente interés por esas prioridades relacionadas con el bienestar también puede servir para guiar las oportunidades de adquisición de tecnología de espacio de trabajo, ya sea mediante aportaciones económicas para herramientas laborales o mediante la implementación de tecnología para maximizar las iniciativas empresariales de bienestar de los empleados.

Modelo para investigar el espacio de trabajo

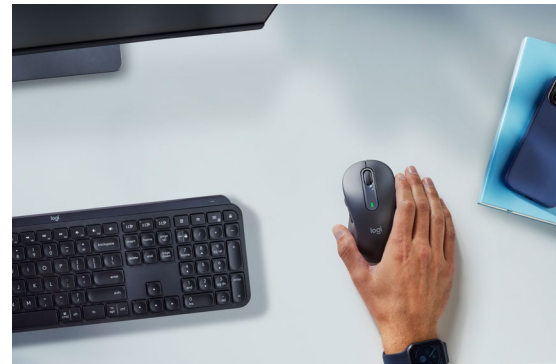
A la hora de determinar qué cambios son los más importantes en una transformación orientada al bienestar, conviene plantearse qué es lo que menos gusta de un espacio de trabajo. Es lo que se le planteó a un grupo de trabajadores del grupo de edad 25-40, para un estudio cualitativo realizado por ZHAW, afamada universidad suiza de ciencias aplicadas, en colaboración con Logitech.

Las respuestas de los participantes revelaron que los problemas físicos acarrearán multitud de frustraciones. El ruido fue el inconveniente más mencionado, por encima de otros también muy frecuentes, como las molestias de espalda, cuello, ojos y muñecas. Entre los inconvenientes técnicos se citaron el tener que recargar dispositivos y los tiempos de carga para entrar en funcionamiento.¹⁹

Quienes han sufrido esos inconvenientes trabajando fuera de la empresa sabrán que la frustración causada puede afectar al bienestar. Por mínima que sea la irritación técnica o física, puede ralentizar el trabajo.

Se pueden analizar y documentar variables dentro de la empresa para equipar un espacio de trabajo transformado: cosas como el uso de una aplicación por parte de un trabajador, el tamaño de sus manos, las ubicaciones de trabajo o los tipos de dispositivos.

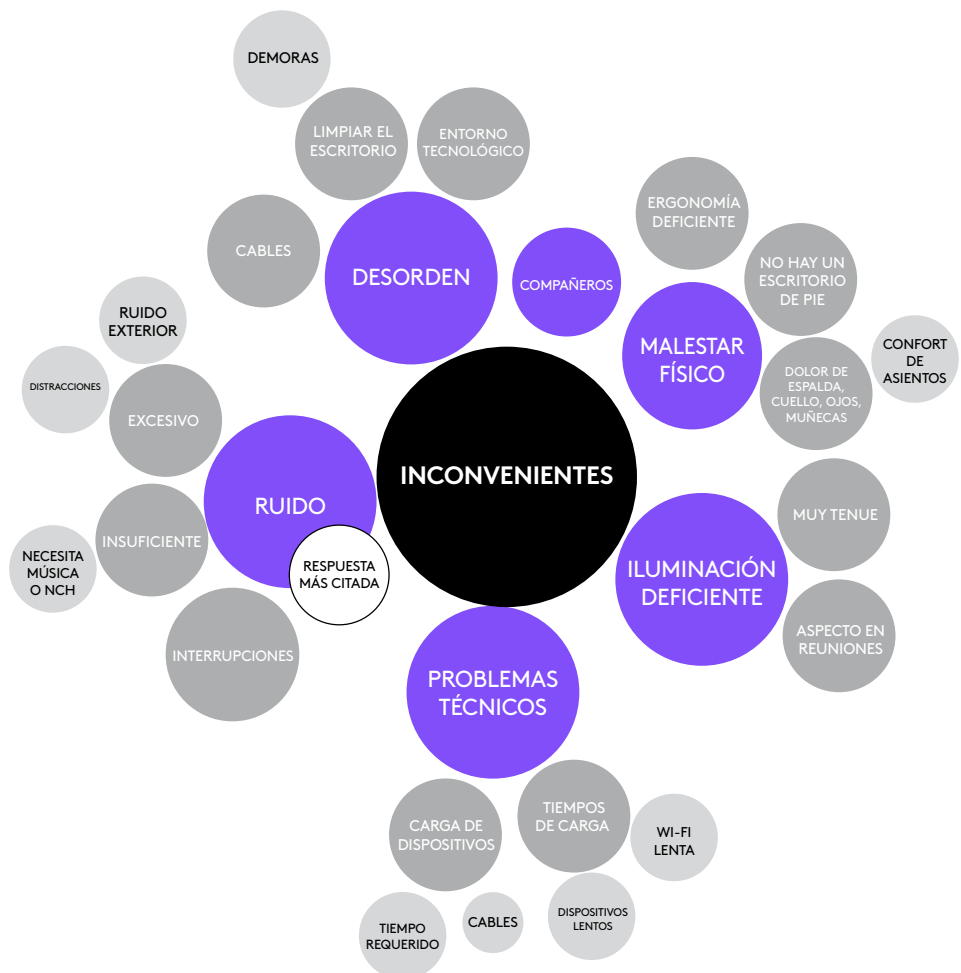
Por ejemplo, nuestros investigadores de proyectos pidieron a participantes de 13 países que completaran un cuestionario de preguntas abiertas y de opción múltiple sobre sus experiencias de espacio de trabajo. También les solicitaron su participación en una entrevista suplementaria y la carga de una foto de su espacio (definido como cualquier ubicación de trabajo fuera de su sitio asignado en la empresa).



“El teclado y el mouse suelen ser las vías de acceso al mundo digital.”

Lars Lauridsen

Senior Global Product Manager
Laboratoire Logi Ergo



A partir de la información obtenida de esas tres fuentes (respuestas al cuestionario, entrevista y fotos suministradas), los investigadores crearon varios usuarios tipo y procedimientos en los que basar posteriores conversaciones sobre las necesidades del espacio de trabajo.

A través del proceso de descubrimiento, los investigadores consiguieron identificar los inconvenientes aquí mencionados y además averiguar qué les gusta a los participantes en su espacio actual (la música y el sonido resultaron ser los mejores instigadores de la creatividad y la productividad).

El estudio desveló experiencias de usuario final únicas y sorprendentes oportunidades de espacio de trabajo para fomentar el confort físico, y también el mental e incluso el bienestar social.

Si lo aplicas en tu propia empresa, este modelo de investigación puede ayudar a los responsables de TI a entender mejor las necesidades/ dificultades de los empleados en sus propios espacios de trabajo, y a descubrir sorprendentes oportunidades exclusivas. Mediante procesos centrados en el usuario y estrategias de espacio de trabajo interdepartamentales podrás respaldar mejor el bienestar de los empleados y la productividad de toda la empresa.



La música y el sonido resultaron ser los mejores instigadores de la creatividad y la productividad.

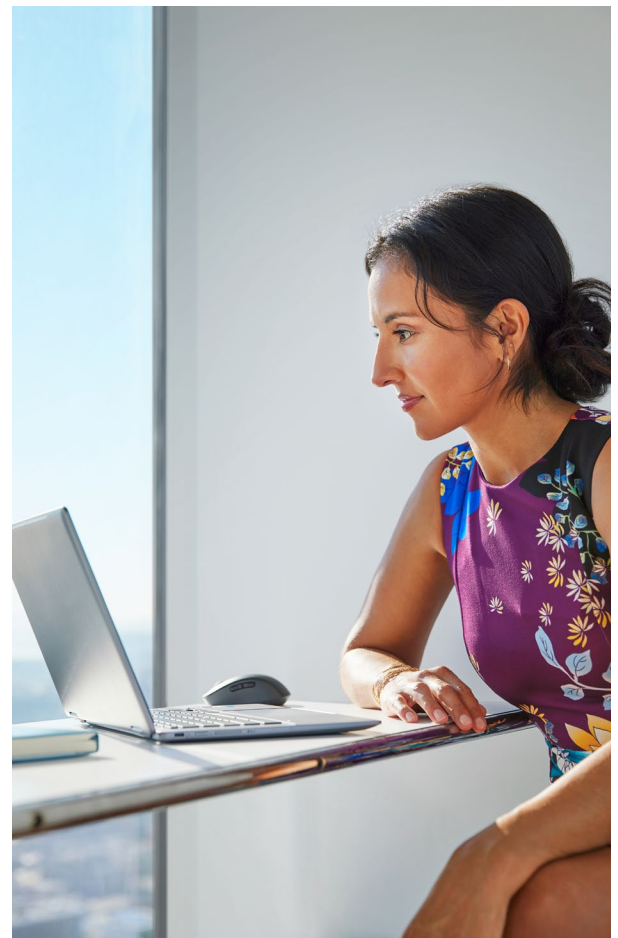
SOLICITUD DE FOTOS DE ESPACIO DE TRABAJO

Para obtener el consentimiento de los participantes y lograr resultados óptimos:

- Explícales por qué se les pide una foto como parte del estudio.
- Informa a los participantes de quién examinará la foto en la empresa y diles que se borrará una vez concluida la investigación. Se trata de disipar posibles recelos por la reacción del equipo de TI o los directivos (un espacio desordenado no debería ser censurable).
- Diles que es importante que envíen una foto representativa de una jornada típica, con o sin objetos variados, comida o tecnología ajena al trabajo. Incluye detalles sobre lo que buscas: simplemente oportunidades de implementar tecnología y herramientas que les ayuden a sentirse mejor en el trabajo.

PREGUNTAS DE CUESTIONARIO Y ENTREVISTA

- Describe tu entorno de trabajo cotidiano y tu rutina laboral.
- ¿Qué es lo que menos y lo que más te gusta de tu espacio de trabajo personal? ¿Por qué?
- ¿Qué dispositivo aporta más valor a tu espacio de trabajo en casa?
- ¿Qué accesorios, aplicaciones y software usas a diario?
- ¿Tienes sugerencias para teletrabajar más eficazmente?
- ¿Cómo crees que será tu espacio de trabajo personal dentro de cinco años? Si tuvieras una varita mágica, ¿qué te gustaría tener?



La Nueva Lógica del Trabajo

El entorno empresarial cambiante ha impuesto nuevas exigencias a los departamentos de TI y la elaboración de una estrategia de tecnología sostenible puede parecer una labor confusa. Sin embargo, está claro que los espacios de trabajo transformados que fomentan el bienestar físico y mental del empleado conducen a la productividad y el éxito empresarial a largo plazo. Para lograr este nuevo estándar en el futuro del trabajo, recuerda que no hay una solución única para todas las empresas.

Logitech for Business ofrece una amplia gama de soluciones que cubren todas las necesidades del espacio de trabajo y respaldo especializado para los equipos de TI. Ponte en contacto con nosotros para hablar de los mouse y teclados empresariales como potenciadores de la nueva lógica del trabajo.



Footnotes:

- 1 "Why Working from Home Will Stick," N. Bloom, J.M. Barrero, S.J. Davis, National Bureau of Economic Research, 2021. <https://wfhresearch.com/wp-content/uploads/2021/04/w28731-3-May-2021.pdf>
- 2 "Crash and Burnout: Is Workplace Stress the New Normal," Wrike, 2018. <https://www.wrike.com/blog/stress-epidemic-report-announcement/>
- 3 "Burn-out an 'Occupational Phenomenon': International Classification of Diseases," World Health Organization, 2019. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- 4 "Employee Wellbeing is Key for Workplace Productivity," Gallup, 2021. <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx>; and "The Overlooked Consequences of Today's Burnout Problem," Forbes, 2019. <https://www.forbes.com/sites/janbruce/2019/06/06/overlooked-consequences-burnout-problem/?sh=42ba14d65b58>
- 5 "The Great Exhaustion," McKinsey & Company, 2021. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/five-fifty-the-great-exhaustion>
- 6 "What's Behind the Great Resignation? Blame Burnout," HR Executive, 2021. <https://hrexecutive.com/whats-behind-the-great-resignation-blame-burnout/>
- 7 "Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond," International Labour Organization (ILO), 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- 8 "The Benefits of Working From Home," Airtasker, 2020. <https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>
- 9 "The Business Case for Implementing an Ergonomics Program," The Ergonomics Center, NC State University, 2021 https://www.ergocenter.ncsu.edu/ergohowl_q2_2021/
- 10 "Ergonomics and Remote Worker Behavioral Health," Risk Management Magazine, 2021. <http://www.rmmagazine.com/articles/article/2021/08/19/ergonomics-and-remote-worker-behavioral-health>
- 11 "Work From Home and Musculoskeletal Pain in Telecommunications Workers During COVID-19 Pandemic: A Pilot Study," Azra Huršidić Radulović, Roko Žaja, Milan Milošević, Bojana Radulović, Ivica Luketić, Tajana Božić, 2021. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34587664/>
- 12 "Estimated Costs of Occupational Injuries and Illnesses and Estimated Impact on a Company's Profitability Worksheet", Occupational Safety and Health Administration, United States Department of Labor. <https://www.osha.gov/safetypays/estimator>
- 13 "Global Employee Health Study," Aetna International, 2020.
- 14 2020 Behavioral Health Impact Update, The Standard, 2020. <https://www.standard.com/employer/behavioral-health-resource-center>
- 15 "Survey Provides Insights into Priorities Companies Place on Employee Well-Being," Forbes, 2022. <https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2022/01/24/survey-provides-insights-into-priorities-companies-place-on-employee-wellbeing/?sh=401f531a429e%20>
- 16 "The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward," Deloitte Global Human Capital Trends Report, 2020. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/technology-and-the-social-enterprise.html>
- 17 Investigación de prototipos exclusiva de Logitech Ergo Lab, 2020.
- 18 "Poll: What Workers Want in 2022," Ceridian/Harris, 2022. <https://www.ceridian.com/blog/2022-poll-what-workers-want>
- 19 "Innovation Project: Beyond Mice and Keyboards," ZHAW, Jacqueline Burkhardt, Jazmin Diaz Martinez, Jakob Gideon, Scott Kelso Oliver, Longshen Li, Bajo la supervisión de Albenä Björck y Logitech Creativity & Productivity Business Unit, 2021.
- 20 "Across the Globe, Workers Want a Hybrid Work Model," Gensler, 2020. <https://www.gensler.com/blog/across-the-globe-workers-want-a-hybrid-work-model>

© 2022 Logitech. Logitech, Logi, Logi Bolt y el logo de Logitech son marcas comerciales o registradas de Logitech Europe S.A. y/o sus filiales en Estados Unidos y otros países.

Logitech
7600 Gateway Blvd.
Newark, CA 94560- 9998
EE UU

NASDAQ: LOGI

Explora toda la gama
Logitech for Business en
Logitech.com/business