

# Gensler PESQUISA 2017 SOBRE O LOCAL DE TRABALHO NA AMÉRICA LATINA



# Acolher uma cultura de trabalho coletivo

Como a América Latina apoia o conhecimento dos trabalhadores da região, e quais são as oportunidades que podem ser melhoradas?

## O QUE FIZEMOS

Nós pesquisamos anonimamente, dentro de uma base de dados, mais de 4.000 funcionários de empresas em nove grandes cidades da América Latina. Como em outras pesquisas de local de trabalho realizadas pela Gensler, nós reunimos respostas usando nossa própria ferramenta de pesquisa do Índice de Performance do Local de Trabalho® (WPISM). Os pesquisados representam todas as gerações e níveis hierárquicos no local de trabalho, em empresas de diferentes tamanhos e que estão localizadas em diferentes partes da América Latina. Nosso objetivo é ampliar mais nosso entendimento de como e onde as pessoas estão trabalhando, e como os espaços de

trabalho apoiam o desenvolvimento de suas atividades e crescimento profissional. Nós usamos esta informação para compreender as diferenças (e semelhanças) entre empregados da América Latina e de outros lugares do mundo; identificando as melhores estratégias para redesenhar os ambientes, com a finalidade de potencializar a performance dos funcionários e consequentemente das empresas. Perguntas adicionais na pesquisa procuram medir o impacto que o design do local de trabalho tem na cultura e no comportamento dos funcionários, e a conexão entre a estratégia do design e a inovação.

## CIDADES PESQUISADAS



Ciudad de México, México  
San José, Costa Rica  
Medellín y Bogotá, Colombia  
Lima, Perú

Santiago, Chile  
Río de Janeiro y Sao Paulo, Brasil  
Buenos Aires, Argentina

## O CONTEXTO

A América Latina é uma mistura de países que falam espanhol e português com uma rica herança cultural. A comida, a música e as pessoas que vivem nesses países dinâmicos e nestas metrópoles —duas das dez maiores cidades do mundo se situam na região— impactam na maneira de como e onde o trabalho é feito em toda região. Por muitos anos, as estratégias latinoamericanas para o local de trabalho foram amplamente embasadas em tendências de outros países no que se refere a pesquisa e informação. Como muitas empresas migraram para a região no intuito de expandir seus negócios ou estrategicamente transformarem o modelo de negócio, seus padrões globais muitas vezes estabelecem um precedente para os modelos locais de trabalho. Reunindo dados específicos da América Latina, fomos capazes de comparar dados locais com tendências globais de local de trabalho. Isso nos ajuda a compreender o que torna a região única, e aprender quais são as oportunidades específicas para melhorar a experiência dos funcionários latinos e identificar

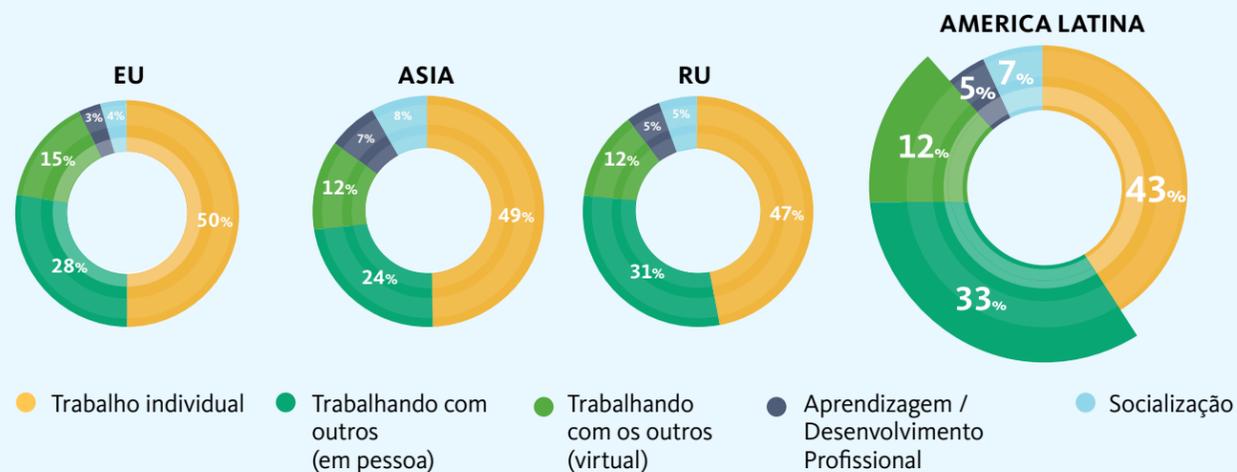
verdades universais entre funcionários em todo o mundo. Essas percepções ajudam a criar um retrato com as várias nuances do funcionário latinoamericano e de seus lugares de trabalho. Como a luta por talentos aumenta na região, o foco de muitas organizações é atrair estes talentos e inovar. Essas visões são de particular importância já que as culturas locais mantêm ainda uma tendência contrária à adoção de conceitos inovadores para o espaço de trabalho, mesmo aqueles projetos que oferecem uma opção de escolha de áreas de trabalho complementares que são geralmente bem recebidas e desejadas pelos funcionários em todo o mundo. Para ter sucesso, as empresas latinoamericanas devem encontrar novos modelos de áreas de trabalho que ajudem a alcançar sucesso nos negócios.

**Os trabalhadores e organizações latinoamericanas devem procurar um ambiente de trabalho culturalmente relevante que abranja as tendências globais, adaptando-se ao estilo de vida local.**



## OS RESULTADOS

# Os latinoamericanos trabalham mais com os outros do que sozinhos.



Conhecido tipicamente por sua natureza social, funcionários latinoamericanos são eficazes quando trabalham juntos— e isso é demonstrado em como eles gastam o seu tempo. Comparados com outras regiões pesquisadas em 2016 (USA, Reino Unido, e Ásia), funcionários latinoamericanos relatam gastar menos tempo trabalhando sozinhos (43% de uma semana média de trabalho), e mais tempo trabalhando com outros (45%, combinando o trabalho sozinho e a colaboração virtual). Eles também relatam socializar mais que os funcionários dos USA e do Reino Unido, um comportamento que na cultura altamente social da América Latina, torna-se difícil de diferenciar do trabalho com os outros.

## A tecnologia colaborativa é um importante motor de inovação.



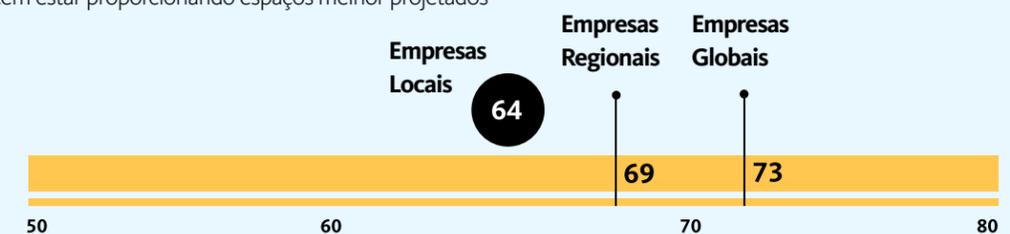
Para os trabalhadores latinos, um incitador adicional se revelou crucial: a qualidade da colaboração tecnológica. Ter uma tecnologia que apoia o trabalho cooperativo, tanto para espaços de reunião (tecnologia para apoiar o trabalho em grupo) quanto para o espaço de trabalho individual (tecnologia integrada e conectividade), tem um efeito distinto no nível de inovação que os funcionários atribuem às suas empresas. Companhias que oferecem aos funcionários a tecnologia correta para apoiar seu trabalho com outros, e com variedade de espaços no escritório, tem a chave da oportunidade para se diferenciar no mercado.

Os comportamentos e características dos funcionários inovadores ilustram esse ponto—os mais inovadores têm melhores espaços de colaboração e maior acesso à tecnologia. Há uma clara oportunidade de oferecer tecnologia colaborativa a um grupo mais amplo nas organizações latinoamericanas de hoje. Em particular, àquelas em que os papéis não-gerenciais precisam de maior apoio - os grupos de liderança e de gestão relatam maior acesso (92%) em comparação com os funcionários (71% de acesso).

# Companhias locais tem a oportunidade de melhorar.

Dada a importância de um ambiente de trabalho que reconhece a cultura, o significado e os relacionamentos, pode-se esperar que as empresas, localmente ou regionalmente, tenham maior desempenho nos locais de trabalho. Empresas globais, no entanto, estão atualmente marcando pontos mais alto em eficácia no local de trabalho e marcando pontos na inovação, em comparação com outras empresas locais. Em particular, elas parecem estar proporcionando espaços melhor projetados

(conforme medido pelo Índice de Desempenho do Local de Trabalho da Gensler®) e investindo mais em tecnologia para apoiar a colaboração. As empresas globais também estão obtendo maior pontuação em relação às medidas de satisfação e escolha do trabalho do que outras empresas locais / regionais, e os funcionários são mais propensos a relatar que seu local de trabalho está efetivamente equilibrando a colaboração e o enfoque no trabalho.



## O QUE ISSO SIGNIFICA

A colaboração, crescente e mais eficaz, continua a ser exibida pelas empresas mais inovadoras do mundo - e os trabalhadores latinoamericanos são alguns dos melhores neste ponto. Locais de trabalho de alto desempenho apoiam esta preferência para trabalhar em equipes, ao mesmo tempo empregando estratégias direcionadas para garantir que o trabalho individual focado tenha também um lugar no escritório.

### Oferecer lugar para trabalhar sozinho ou junto.

Enquanto os funcionários da região gostam de trabalhar juntos, nossos dados também mostram que gostam de trabalhar em casa.

Enquanto apenas uma minoria de seu tempo é gasto trabalhando em casa, esse tipo de trabalho tem alguns dos maiores índices de eficácia. Isso demonstra o desafio de fazer trabalho focado em um escritório de ambiente vibrante onde todos estão colaborando. As empresas devem fornecer espaços amplos que apoiem o trabalho individual, oferecendo ao mesmo tempo espaços flexíveis para que os funcionários se reúnam.

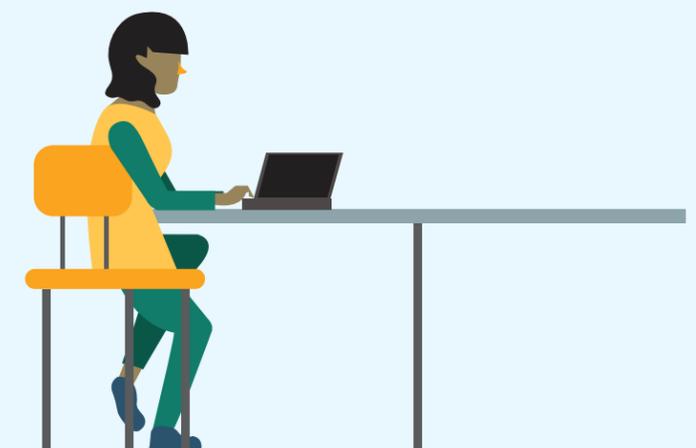
### Alavancar as tendências globais no local de trabalho para ser competitivo.

Empresas globais estão definindo a velocidade em que o local de trabalho está mudando. Empresas regionais e locais têm muito a aprender quando se trata de planejamento espacial

e tecnologia. Dada a importância do significado e das relações com a experiência dos funcionários, as empresas locais devem ter uma vantagem sobre seus concorrentes globais se forem capazes de fornecer um ambiente físico que não só ofereça a combinação certa de espaços, mas também reflita a cultura e os valores locais.

### Os investimentos tecnológicos distinguem os inovadores do resto.

Em geral, a tecnologia e as ferramentas na América Latina estão sub-apoiadas. Mas a região também está pronta para obter o maior benefício de maior investimento e uso de tecnologia. As empresas devem reconhecer o comportamento intrinsecamente social dos seus



## QUAL É O PRÓXIMO PASSO

Compreender os comportamentos e ambientes de trabalho a nível nacional e regional é um primeiro passo para identificar oportunidades para melhorar o local de trabalho na América Latina. Para conduzir conversas mais direcionadas, essas percepções devem ser consideradas à luz das necessidades específicas e dos processos de trabalho de organizações e grupos de trabalho individuais. Trabalhando diretamente com nossos clientes desta maneira, podemos encontrar as melhores soluções para as oportunidades e os desafios que enfrentam.

## Equipe

Jessica García, Francesca Poma-Murialdo, José Luis Sánchez-Concha, Tim Pittman, Christine Barber, Amrapali Agarwal

**Diseño Gráfico:** Sofía Flores, Adrián Bravo

## Créditos de imagem

Todas as imagens são creditadas à Gensler, salvo indicação em contrário



## Bibliografia

Chamorro-Premuzic, Tomas and Michael Sanger. "What Leadership Looks Like in Different Cultures," *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2016/05/what-leadership-looks-like-in-different-cultures>, May 06, 2016.

Kington, Ani. "Proxemics and Communication Styles" Retrieved from <https://www.interexchange.org/articles/career-training-usa/2013/05/06/proxemics-and-communication-styles/>

Steelcase. "Engagement and the Global Workplace: Key findings to amplify the performance of people, teams and organizations." *Steelcase Global Report*, 2016.

Mackenzie, M.L. 2010. "Manager communication and workplace trust: Understanding manager and employee perceptions in the e-world." *International Journal of Information Management*, Vol. 30.

Brew, Frances P. and David R. Cairns. 2004. "Do culture or situational constraints determine choice of direct or indirect styles in intercultural workplace conflicts?" *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 28:331-352; 2004.

# Sobre a Gensler

Como arquitetos, designers, planejadores e consultores, nós nos associamos com nossos clientes em cerca de 3.000 projetos a cada ano. Estes projetos podem ser tão pequenos quanto um rótulo de um vinho ou tão grande quanto um novo distrito urbano. Com mais de 5.000 profissionais interligados em 46 localizações, servimos nossos clientes como consultores confiáveis, combinando experiência local com perspectiva global sempre que surgem novas oportunidades. Nosso trabalho reflete um compromisso duradouro com a sustentabilidade e a crença de que o design é uma das ferramentas estratégicas mais poderosas para garantir uma vantagem competitiva duradoura.

O Programa de Pesquisa da Gensler apoia investigações importantes para a nossa empresa, nossos clientes e para o contínuo aprendizado e desenvolvimento dos profissionais da Gensler. Os projetos de pesquisa são liderados com envolvimento de profissionais em todo o mundo. Nossas equipes trazem a liderança para a mesa à medida que tentamos resolver os desafios mais urgentes de nossos clientes e do mundo, criando soluções de alto desempenho que abraçam o contexto empresarial e mundial no qual trabalhamos, aprimoramos a experiência humana e oferecemos inovações que podem mudar o jogo.



## Localizações

Abu Dhabi	Dallas	Miami	San Jose
Atlanta	Denver	Minneapolis	San José
Austin	Detroit	Morristown	São Paulo
Baltimore	Dubai	New York	Seattle
Bangalore	Houston	Newport Beach	Shanghai
Bangkok	Hong Kong	Oakland	Singapore
Beijing	La Crosse	Philadelphia	Sydney
Birmingham	Las Vegas	Phoenix	Tampa
Boston	London	Raleigh-Durham	Tokyo
Charlotte	Los Angeles	San Diego	Toronto
Chicago	Mexico City	San Francisco	Washington DC

© 2017 Gensler.  
A informação contida neste documento é de propriedade da Gensler.  
Este documento não pode ser reproduzido sem o consentimento prévio da Gensler.  
[www.gensler.com](http://www.gensler.com)

**Gensler**

[gensler.com/research](https://gensler.com/research)

