



**CUSHMAN &
WAKEFIELD**

EL MERCADO DE OFICINAS

Y LA VIVIENDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Elaborado por el equipo de Market Research
de Cushman & Wakefield

AGOSTO 2021

CONTENIDO

01

**Panorama
Económico**



02

**La evolución de los
espacios de trabajo**



03

**¿Qué opinan los
colaboradores?**



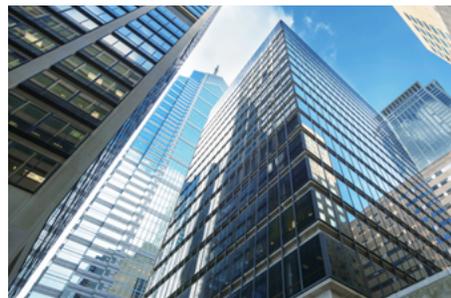
04

**¿Qué opinan
las empresas?**



05

**Tendencias en el
mercado de oficinas**



06

**Conclusiones
y aprendizajes**



EL TRABAJO EN CASA, ¿Un escenario a largo plazo?

El impacto de la pandemia en el mercado de oficinas se evidenció, principalmente, en la implementación radical del trabajo en casa y ha generado en las empresas la necesidad de evaluar el retorno al trabajo presencial, principalmente desde los aspectos financiero, humano y comercial.

La viabilidad de un trabajo remoto eficiente a largo plazo todavía es un tema en evaluación. A medida que avanza el tiempo, dependiendo del sector en el que se desenvuelven, las empresas comienzan a migrar a un formato 100% remoto mientras que otras comienzan a identificar sus necesidades específicas en cuanto a áreas y posiciones, lo que se traduce en reubicaciones, incrementos o disminuciones de áreas, rediseño de espacios y generación de oficinas satélites.

Por otro lado, el comportamiento de los empleados cambió, se formaron nuevos hábitos y evolucionaron sus expectativas.

La alineación efectiva de las expectativas entre la empresa y el colaborador impone numerosos desafíos. En corto plazo, un problema presente es que el retorno a clases sigue sin fecha establecida y, por otro lado, mantenerse en una modalidad de trabajo en casa a largo plazo a solicitud de la empresa, muchas veces no considera si el colaborador dispone del espacio necesario, los servicios básicos suficientes para realizarlo y en todo caso, si puede acceder a los mismos.

Nos encontramos aún en un proceso de cambio. Por un lado, todas las nuevas formas de trabajar deberán normarse legalmente y se deberá identificar los requerimientos de cada posición, para poder definir el requerimiento específico de espacio. Finalmente, es necesario que las empresas sean capaces de gestionar las implicancias de la evolución en los espacios de trabajo con el objetivo de lograr un equilibrio entre empresa y colaboradores a largo plazo.



Aissa Lavalle
COUNTRY MANAGER

01 PANORAMA ECONÓMICO

Desde el 2020, los distintos gobiernos de la región en donde se incluye le Perú tomaron medidas para enfrentar de forma eficiente el impacto de la pandemia. El avance del proceso de vacunación que se inició a finales del 2020 ha generado una progresiva reactivación de actividades económicas. Como la mayoría de países en la región, el Perú se encuentra retomando el rumbo y en miras de una reactivación económica, bajo un escenario social y político aún incierto.

La flexibilización de las medidas sanitarias, junto a la reanudación de actividades y los estímulos fiscales y monetarios, contribuyeron de manera positiva a una recuperación mayor a la esperada a partir del mes de marzo en donde se observa un crecimiento del 18.2% y en abril del 58.5%, lo que podría generar mejores expectativas para el presente año.

A su vez, los niveles de desempleo se duplicaron en comparación al año pasado, cerrando el segundo trimestre del año en 10.3%, con un tendencia hacia la baja. El aumento de este indicador en los meses anteriores estuvo directamente relacionado a las secuelas que ha dejado la pandemia en Perú.

En medio de este escenario, todos los mercados se vieron afectados y buscan retornar a niveles de productividad pre pandemia, donde el mercado inmobiliario y, específicamente de oficinas, no fue ajeno a este impacto. Las distintas modalidades de trabajo (home office, presencial o mixto) y la disyuntiva de las empresas en la aplicación de alguna de ellas ha generado evaluaciones constantes y discusiones sobre su aplicación que, una vez finalizada esta coyuntura, podrían tener un impacto importante en los niveles de productividad y por lo tanto, en el desarrollo habitual de las actividades en las distintas industrias.

Finalmente, desde un punto de vista macro, es recomendable mantener un nivel conservador frente al rumbo político de los próximos 5 años.



**CUSHMAN &
WAKEFIELD**



¿Qué esperamos de los espacios de oficinas?

El impacto sobre nuestra forma de trabajo

El inicio de la pandemia replanteó la dinámica de distintas actividades rutinarias y diarias. Esta nueva forma de vivir no solo se vio reflejada en la disposición de horarios, en los procesos de compra y en las actividades sociales o recreativas, sino principalmente, en el desarrollo del trabajo considerando que se invierten al menos 40 horas semanales en el horario laboral.

Actualmente, en nuestro país, prevalecen algunas medidas restrictivas sanitarias y de aforo que no permiten que el regreso a las oficinas al 100% sea una realidad y que ha llevado a algunas empresas a tomar decisiones a corto plazo respecto a sus espacios y mitigar de alguna manera la incertidumbre que trajo este escenario.

De esta manera, con el objetivo de descifrar y entender las opiniones de quienes realizan el trabajo (trabajadores) y de quienes deben tomar las decisiones (las empresas), Cushman & Wakefield realizó una investigación que recoge ambos puntos de vista y a la vez la mejor manera en la que estos deben conjugarse y encontrar un punto de equilibrio para que beneficie a ambas partes en un futuro.

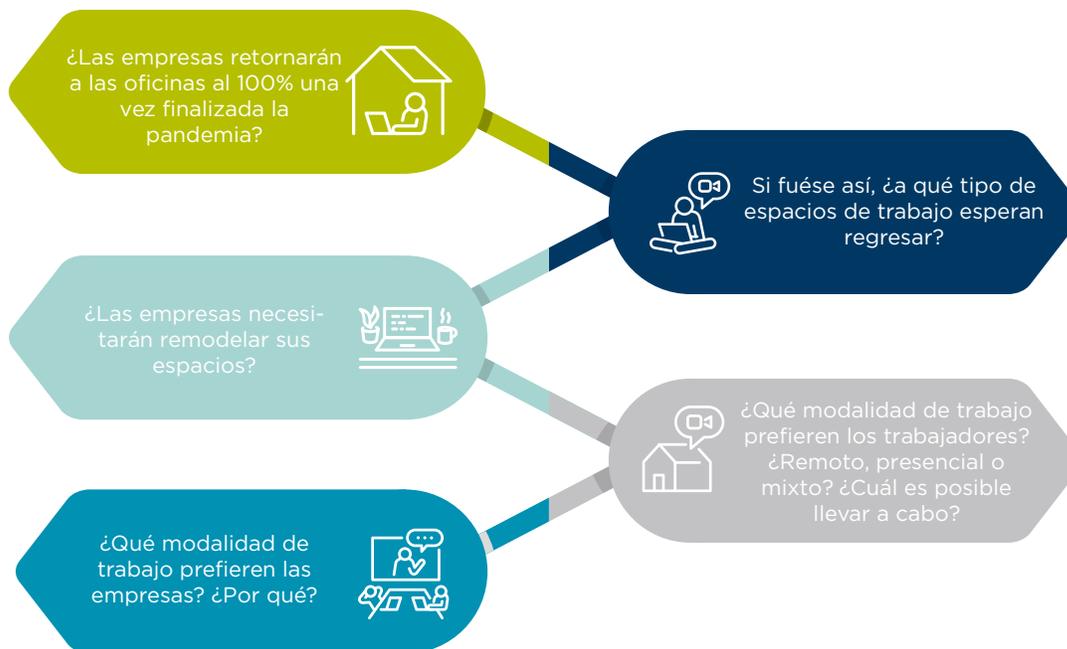
Finalmente, se debe considerar que esta es aún una carrera de largo alcance, en donde trabajadores y empresas deben ir de la mano, de acuerdo a las nuevas medidas o cambios que continúen generándose. Además, cualquier decisión tomada en este escenario, es posible que pueda ser sujeta a cambios más adelante, en la medida que las condiciones sanitarias sean aún más óptimas y los espacios de trabajo recobren su papel de lugares de interacción y no simplemente de lugares de trabajo.

02

LA EVOLUCIÓN DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO

El rol de la vivienda como espacio de oficina

El inicio de la pandemia y el periodo de cuarentena obligó a las empresas a implementar modalidades de trabajo cuya puesta en marcha no hubiesen evaluado en otro escenario. Después de varios meses, esta modificación de los métodos de trabajo y, específicamente, la adaptación de los espacios de trabajo ha generado varias incógnitas y dudas sobre el retorno a las oficinas a largo plazo:



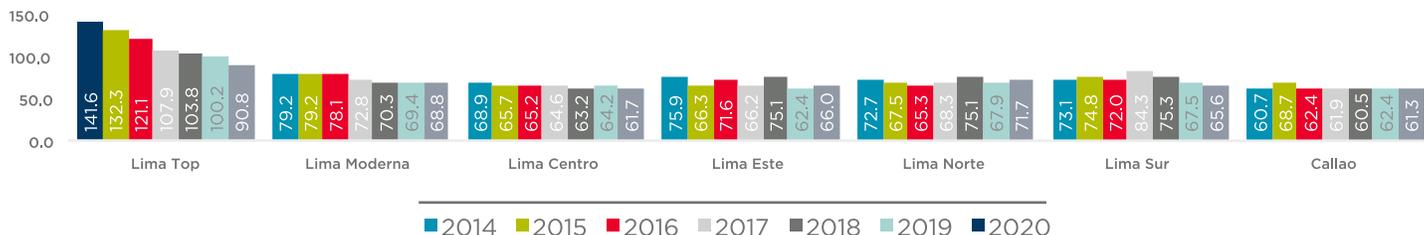
El periodo de cuarentena impuesto durante la pandemia hizo que las empresas adoptaran la modalidad de **trabajo remoto (en casa)** de manera **obligatoria** por lo que el espacio en el área de vivienda adoptó un papel importante y aún se mantiene como parte del espacio de trabajo de los colaboradores.

De acuerdo al **ESTUDIO DEL MERCADO DE EDIFICACIONES URBANAS DE LIMA METROPOLITANA** desarrollado por **Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)** durante el **2020**, existen más de 2,7 millones de m² como oferta total disponible de Vivienda en el sector Urbano, en donde 98% de las unidades en venta son del tipo departamentos.



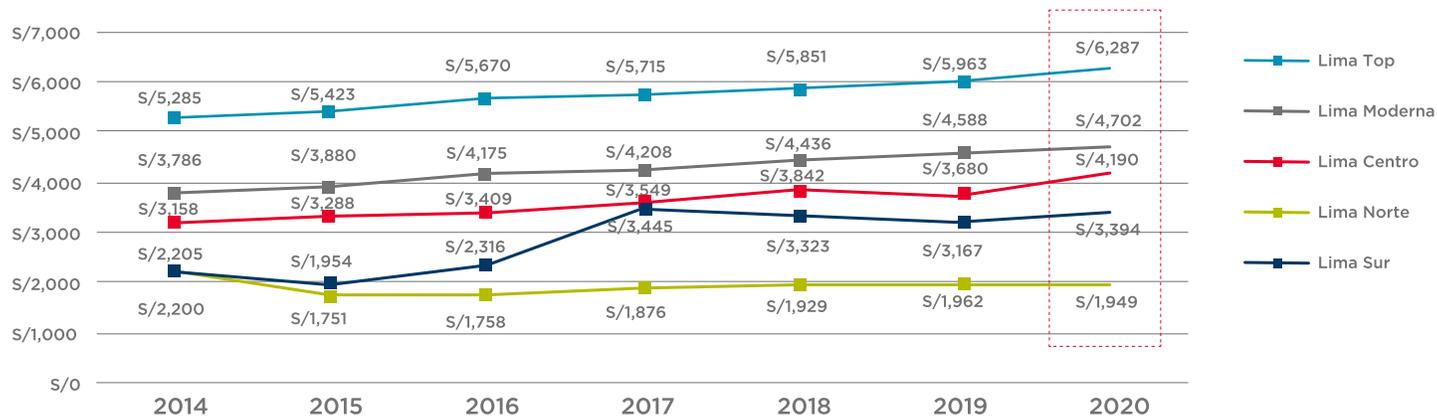
Desde el 2014, **el tamaño promedio de los departamentos ha disminuido en 12%** aproximadamente, considerando todas las zonas de Lima Metropolitana.

Evolución del área promedio de Departamentos en Oferta por Sector Urbano (m²)



También, desde el 2014, **el precio de venta promedio de los departamentos se incrementó en 11.5%** aproximadamente, considerando todas las zonas de Lima Metropolitana. Los terrenos o zonas para la construcción de vivienda se hacen cada vez más escasos, en especial, con el potencial de desarrollo que le permita al constructor obtener una mayor rentabilidad y esto se traslada directamente a los precios.

Evolución de Precios (departamentos) en soles/m² por Sectores Urbanos



02

LA EVOLUCIÓN DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO

¿Existe espacio suficiente para el trabajo remoto desde casa?

Al inicio de la pandemia, las empresas se vieron obligadas a tomar decisiones sobre la continuidad del trabajo y adaptarse a las medidas de seguridad y salud establecidas por el gobierno. Esto implicó que, de manera obligatoria, los trabajadores acondicionaron espacios de trabajo remoto dentro de sus hogares, algunos de ellos ya los tenían dispuestos y otros tuvieron que improvisar y acomodar a medida que el tiempo dentro de este escenario se extendía. (*) De acuerdo al estudio realizado, los trabajadores encuestados manifestaron lo siguiente respecto a los espacios de trabajo remotos:



Los mayores de 36 años, con hijos, que tienen un cargo gerencial han asignado mayormente un espacio en su ESCRITORIO / ESTUDIO. Los menores de 35 años prefieren la HABITACIÓN.



Existe un 32% de los encuestados que indicaron que el espacio de trabajo asignado en el hogar no está de acuerdo a sus necesidades.



La asignación de un espacio adecuado de trabajo está relacionado a:

- La ubicación
- Ambiente (personas con las que vive)
- Disponibilidad de conexiones adecuadas
- Los equipos de trabajo

Estos resultados reflejan que los espacios de trabajo asignados por cada trabajador en el hogar no cumplen necesariamente con todas las condiciones requeridas sino que, en la mayoría de los casos han sido adaptados a la urgente necesidad de las circunstancias.

02

LA EVOLUCIÓN DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO

¿Existe espacio suficiente para el trabajo remoto desde casa?

Tomando en cuenta información del Estudio del Mercado de Edificaciones Urbanas de Lima Metropolitana 2020 elaborado por CAPECO, en el sector urbano de Lima Top (incluye los distritos de Miraflores, San Isidro, La Molina, Santiago de Surco, San Borja y Barranco), en el mercado de departamentos, se concluye con la siguiente información:

Sector Urbano	Precio de venta promedio de la oferta disponible (S/.) (*)	Área promedio de la oferta disponible (m ²) (*)	Ingreso neto mensual promedio del hogar (1)	Monto mensual por el crédito de la compra de vivienda en el sector donde se desea vivir (S/.) (2)	Proporción del ingreso neto que corresponde a la cuota hipotecaria (mensual)
LIMA TOP	S/. 847,319.5	106	S/. 10,729.0	S/. 3,374.0	31.4%

SUPUESTOS:

(1) Estudio de mercado de edificaciones Urbanas de Lima Metropolitana 2020: Se tomó una muestra de 2500 Hogares residentes en Lima Metropolitana y Callao, que pertenecen a los estratos socioeconómicos bajo, medio bajo, medio, medio alto y alto y cuyos jefes de hogar no superen los 65 años de edad.

(2) Estudio de mercado de edificaciones Urbanas de Lima Metropolitana 2020: De los 2500 hogares investigados, se consideró un total de 275 hogares que conforman la demanda efectiva que piensan pagar al crédito la vivienda.

(3) Promedio de simulador de crédito hipotecario en los principales bancos del país (Banco de Crédito del Perú, BBVA, Scotiabank e Interbank). Se ha considerado una cuota inicial del 15% y un plazo de pago de 25 años.

(*) Se realizó un promedio simple de la información por distrito indicada en dicho sector urbano y de acuerdo a la muestra de 2500 hogares levantada en el informe

En el marco de la presente información, aproximadamente un tercio del ingreso neto familiar es lo que las familias están dispuestas a invertir en un crédito hipotecario, lo que limitaría las opciones en superficie dentro de la oferta de mercado. Para un área promedio de 106 m², la cuota hipotecaria puede oscilar entre los S/ 5,000 y S/ 7,000 (3), de acuerdo a los supuesto indicados.

De acuerdo al estudio mencionado, más del 70% del total de hogares que conforman la demanda efectiva de vivienda indican que el área mínima que debería tener la vivienda en la zona donde desean vivir debería estar en un rango entre los 76 m² y 150 m².

La necesidad de espacio no se encuentra necesariamente conforme a la capacidad de pago de los hogares y equivale un esfuerzo económico adicional que se debe asumir para obtener mayor amplitud y límites de espacios eficientes dentro del hogar, especialmente si consideramos el trabajo en casa permanente.

Tener espacios asignados para el trabajo remoto de manera permanente en el hogar involucra una remodelación o expansión de los ambientes que en términos económicos no necesariamente se puede lograr en un corto plazo.

02 LA EVOLUCIÓN DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO

Las etapas de la pandemia

En medio del escenario que aún atravesamos, el mercado de oficinas y sus principales actores como desarrolladores y propietarios se han visto obligados a replantear la forma en la que deben ofrecer el producto y acomodarse a las nuevas necesidades de los ocupantes en cuanto a espacios, disponibilidad y principalmente seguridad en los ambientes. De esta manera, en este momento, es posible identificar tres etapas que el mercado de oficinas ha experimentado:

ESPACIOS DE TRABAJO:

ANTES DE LA PANDEMIA

En edificios de oficinas en los distintos distritos empresariales de la ciudad. Algunos de estos espacios de oficina se ubicaban dentro de fábricas o almacenes de las empresas.

DURANTE LA CUARENTENA

Por medidas seguridad de salud pública, las empresas tuvieron que implementar de forma obligatoria la modalidad de trabajo remoto (en casa). Cada colaborador debió implementar un espacio de trabajo dentro de su hogar. En algunos casos se debió improvisar o hacer uso de espacios asignados para otros quehaceres dentro del hogar como comedor o sala.

DESPUÉS DE LA CUARENTENA

Una vez levantadas las medidas restrictivas impuestas por la cuarentena, las empresas iniciaron la toma de decisiones acerca de las modalidades de trabajo que adoptarían, considerando que sólo está permitido un 50% del aforo total en los espacios de oficinas. Algunas empresas comienzan a evaluar modificaciones en sus espacios de oficinas en cuanto al área que es necesaria para continuar con sus labores, a medida que evalúan la modalidad de trabajo que adoptarán a largo plazo.

MODALIDADES DE TRABAJO:

En la mayoría de los casos, trabajo presencial en un horario de lunes a viernes. En algunos casos y dependiendo del tipo de trabajo, el trabajo podía ser híbrido o remoto.

En la mayoría de los casos de mantuvieron los horarios de trabajo establecidos antes de pandemia en una modalidad de trabajo remoto.

Algunas empresas migraron a un formato de trabajo mixto y otras a uno remoto. Las restricciones de aforo que permanecen no permiten aún establecer con claridad la modalidad de trabajo que las empresas adoptarán a largo plazo.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

Todos los rubros y actividades económicas se desempeñaban de manera regular, sin ninguna restricción de horario.

De acuerdo a la apertura progresiva de las actividades económicas, solo algunos rubros pudieron reiniciar actividades. El aforo se debía mantener limitado y la frecuencia de asistencia estaba relacionado directamente a este aforo.

A medida que el proceso de vacunación avanza, los distintos sectores económicos han incrementado su dinámica y el aumento del aforo permitido y de los horarios de atención dinamiza aún más las actividades, con miras a regresar a un escenario pre pandemia.

02 LA EVOLUCIÓN DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO

Las etapas de la pandemia

ÁREAS COMUNES EN EDIFICIOS DE OFICINAS:

REUNIONES:

AFORO:

ANTES DE LA PANDEMIA

Algunos de estos espacios son comedores, salas de usos múltiples, gimnasios, terrazas entre otros, con niveles de aforo de acuerdo al área.

En algunos casos, dentro de las oficinas se habilitaban salas de reuniones y zona de comedor / kitchenette. La realización de reuniones era usual y recurrente, así como las convocatorias a conferencias.

Dentro de las oficinas, el reglamento municipal para obtener una licencia indicaba 1 posición de trabajo por cada 9.5 m².

DURANTE LA CUARENTENA

Restricciones para el uso de áreas comunes en los edificios de oficinas debido a la necesidad de distanciamiento social.

Se limitan a realizarse en línea. No se realizan reuniones de trabajo presenciales.

Solamente puestos o áreas para los cuales era imperativo asistir de manera presencial ocuparon los espacios de oficinas durante este periodo.

DESPUÉS DE LA CUARENTENA

Dentro de los edificios, el uso de las áreas comunes aún se encuentra restringido.

Las reuniones con clientes se realizan de manera virtual y de ser necesario, de manera presencial de acuerdo a las restricciones de seguridad establecidas.

Actualmente, de acuerdo a las declaraciones de los trabajadores encuestados, el 76% se encuentra realizando trabajo remoto y de los que se encuentran realizando trabajo presencial en modalidad mixta (Casa / oficina), usualmente van entre 2 o 3 días a la semana. Esto posiblemente se deba a que aún no es posible tener un aforo al 100% en las oficinas.

EL NUEVO LUGAR DE TRABAJO CONTINUARÁ EVOLUCIONANDO MÁS ALLÁ DE LO QUE AHORA CONOCEMOS



CONFIANZA EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA VACUNA



CAMINO AL REGRESO A LA OFICINA



TRABAJO HÍBRIDO "PILOTOS"



NUEVAS REGLAS PARA LOS ESPACIOS DE TRABAJO



MEJORES PRACTICAS A GRAN ESCALA

03 ¿QUÉ OPINAN LOS COLABORADORES?

Beneficios y Puntos de Mejora del trabajo en casa

De acuerdo a los resultados de la etapa cuantitativa del estudio, los colaboradores indicaron algunos de los principales beneficios y puntos de mejora al haber experimentado el trabajo remoto.

“Una de las principales lecciones que nos deja esta pandemia, y esto es a nivel de lo que se puede conocer, la sobrecarga entre la parte personal familiar con la parte laboral no encontró una primera línea de separación.”

Gerente de RRHH, Empresa del Sector Minero



BENEFICIOS

Más del 80% de los encuestados indicó alguno de estos beneficios respecto al trabajo remoto.

Ahorro del tiempo en transporte (46%)

Existe una percepción de ahorro en tiempo de traslado a la oficina física, tomando en cuenta que el 25% de los colaboradores encuestados usan más de 2 horas entre ir y regresar de las oficinas en donde laboran. La modalidad de transporte cumple un papel importante en esta percepción de ahorro.

Incremento del tiempo en familia (24%)

Si bien existen casos en donde se ha percibido un horario de trabajo inestable, **24% de los encuestados manifestaron haber experimentado un incremento en el tiempo con la familia, principalmente, entre aquellos con hijos (36%)**. Sin embargo, **74% de ellos percibió haber trabajado más de las horas establecidas** y algunos casos esto responde al uso de las horas de trabajo en actividades o situaciones específicas que se puedan presentar en el hogar.

Ahorro económico (17%)

De los encuestados que indicaron el ahorro económico como ventaja, un 26% no tenía hijos. Cabe señalar que la disminución de actividades debido a las restricciones establecidas por la pandemia generó una percepción de ahorro económico que no está necesariamente relacionada con la implementación del trabajo remoto en casa. En algunos casos, pudo haber obligado a las personas a realizar actividades en casa que usualmente hacía en la calle como desayunar, almorzar o cenar.

PUNTOS DE MEJORA

Más del 70% de los encuestados indicó alguno de estos puntos de mejora respecto al trabajo remoto.



Deficiente conexión a internet / Se requiere de buena conectividad (32%)

Casi un tercio de los encuestados manifestó que este era el principal punto de mejora. El espacio de oficina asegura al empleado la disponibilidad de todos los recursos necesarios para mantener un ritmo de trabajo eficiente y continuo. Los niveles de conectividad e internet se pusieron a prueba en este periodo de pandemia, en especial por el número de personas que debía continuar con sus actividades en casa. La renovada ley de teletrabajo contempla con mayor énfasis este punto (*).

Horario de trabajo inestable / Se requiere diferenciar el horario de oficina y de hogar (23%)

Existe un 27% de los encuestados que percibe que necesita más de 8 horas de trabajo, de acuerdo a su carga laboral. Esta percepción se encuentra relacionada directamente con el manejo del tiempo y enfoque del colaborador en el trabajo efectivo de trabajo dentro del hogar.

Distracciones y falta de concentración (17%)

El espacio de trabajo como la oficina física busca brindar un ambiente en donde se minimicen distracciones que no se encuentren relacionadas con el negocio y que, por lo tanto, se realice un uso eficiente del horario laboral. El espacio de trabajo asignado toma un papel importante, principalmente para aquellos que comparten el ambiente para trabajar.

(*) Ley 30036 "Ley que regula el teletrabajo". El 21 de mayo del 2021, el congreso de la república aprobó una nueva ley. Entre sus principales modificaciones están: Las instituciones públicas y privadas deberán asumir los costos del servicio de internet de sus teletrabajadores. Asimismo, se podrá solicitar el cambio de modalidad presencial al teletrabajo.

03 ¿QUÉ OPINAN LOS COLABORADORES?

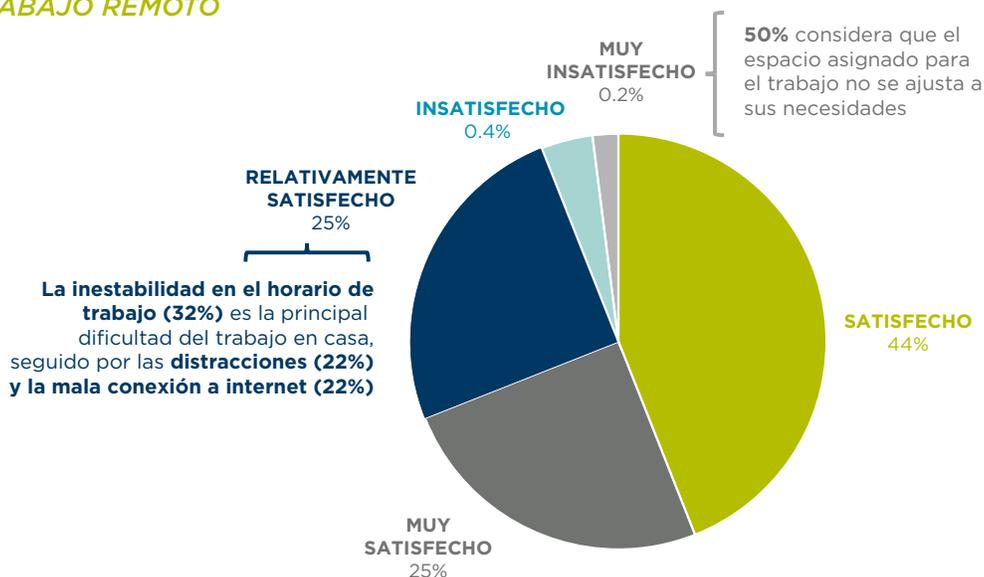
Perspectivas a futuro sobre los espacios de oficina

En el Perú, a pesar de la reanudación de las actividades y el avance en las medidas sanitarias a lo largo de la pandemia, aún se mantiene la incertidumbre en cuanto al **retorno a las oficinas**. De acuerdo a la encuesta realizada (*), 24% de los trabajadores manifestó tener conocimiento de que la empresa en donde labora aún no define la modalidad de trabajo a implementar para el retorno a largo plazo y, por lo tanto, las decisiones sobre la adaptación de los espacios de trabajo se encuentran en evaluación. Parte importante en la toma de estas decisiones considera la opinión de los trabajadores y su experiencia presencial y remota.

1 EL TRABAJO MIXTO: ¿es una alternativa viable?

Existen algunas empresas que, habiendo experimentado el trabajo remoto, ahora lo consideran como una alternativa, en un formato total o mixto, entre trabajo presencial en oficina y en el hogar. Según la investigación realizada, **64% de los encuestados manifestaron preferir mantener un formato mixto (*)**.

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO REMOTO



PREFERENCIA DE MODALIDAD DE TRABAJO



Base: Total de entrevistados (200)

03 ¿QUÉ OPINAN LOS COLABORADORES?

Perspectivas a futuro sobre los espacios de oficina

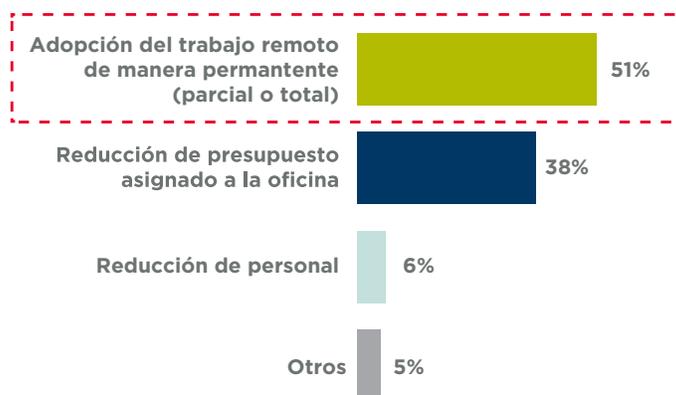
2 NUEVOS ESPACIOS DE TRABAJO: ¿Es necesaria la remodelación de las oficinas?

Si consideramos que la necesidad de remodelar los espacios de oficinas se encuentra directamente relacionada con el número de trabajadores y puestos de trabajo, es importante considerar que el 51% de los encuestados consideraron que la reducción de espacios responde a la adopción de una modalidad de trabajo remoto o mixto permanente.

Además, del 25% que manifestó sentirse relativamente satisfecho con el trabajo en casa, la mitad indicó que el espacio no se ajusta a sus necesidades.

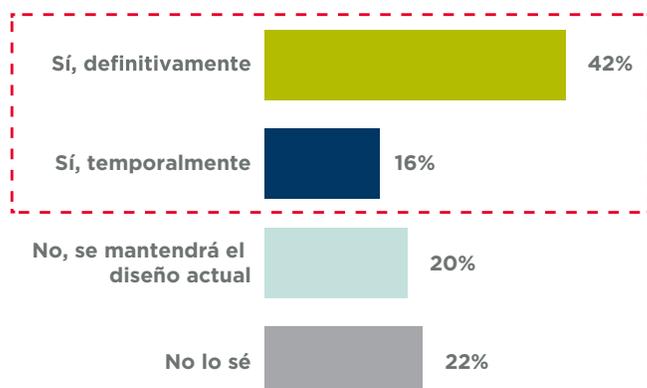
En un escenario en donde la preservación de la seguridad de los empleados fue motivo principal para la implementación del trabajo remoto, es alentador que más del 50% de los trabajadores encuestados tengan conocimiento que la empresa está dispuesta a remodelar los espacios de trabajo en miras a un retorno seguro a las oficinas. Si consideramos que existe una necesidad de sentir la misma seguridad dentro de la oficina que dentro del hogar, el retorno a las oficinas, se encuentra directamente relacionado a la disposición de las empresas a tomar las medidas necesarias que puedan crear un ambiente de trabajo seguro.

El PRINCIPAL MOTIVO para la reducción de espacio físico de oficina



Base: Total de entrevistados que su empresa va a reducir o ha reducido el espacio físico de trabajo (63)

INTENCIÓN DE REMODELAR EL ESPACIO DE TRABAJO para acomodarse a los requerimientos derivados de la pandemia



Base: Total de entrevistados (200)

“Tener el 100% del trabajo remoto no logra que tengas un control o el resultado que esperas, de la coordinación, eficiencia, eficacia en el trabajo. Creo que definitivamente me inclino a la modalidad presencial ya que hay algo que el trabajo remoto no cubre, y tienes que dedicarle más tiempo al remoto, no existe un horario de trabajo por llamarlo de alguna manera, comienzas en una reunión desde la mañana, y acabas 7-8 de la noche.”

Gerente Financiero,
Empresa del Sector Minero

03 ¿QUÉ OPINAN LOS COLABORADORES?

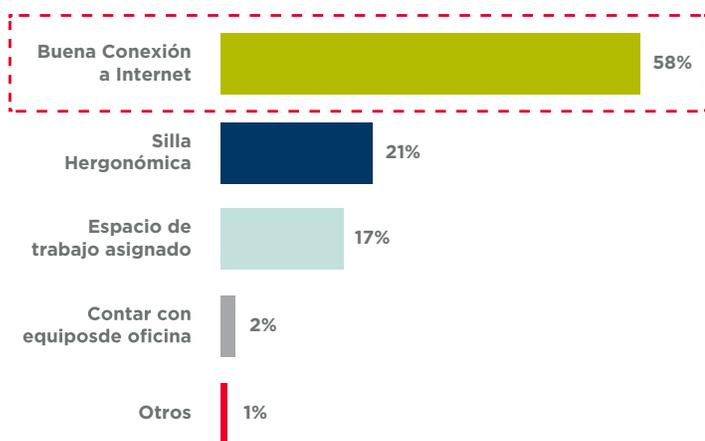
Perspectivas a futuro sobre los espacios de oficina

3 Los sistemas de información, la conectividad: Necesidad de una mejora continua

Desde antes de la pandemia, compartir información en tiempo real se convirtió en una necesidad para el desarrollo de un trabajo más eficiente en la mayoría de las empresas. Algunas de ellas ya habían logrado implementar sistemas de trabajo que les permitía compartir y editar archivos de manera más ágil, lo que también derivó en una necesidad de fortalecer sus sistemas de seguridad.

La implementación obligatoria del trabajo remoto incrementó esta necesidad al 100% para poder mantener un flujo de trabajo e información adecuado dentro de la empresa. Esta dinámica se sostiene en la permanente conexión a internet. Si consideramos que, según la encuesta realizada, el 58% de los trabajadores manifestaron que la “buena conexión a internet” es una de sus principales necesidades, es importante evaluar si es que en un escenario de trabajo remoto, el empleador puede garantizar optimas condiciones de trabajo y asumir la responsabilidad que conlleva el garantizar este servicio ininterrumpido como lo hace en trabajo presencial (oficina).

Principales necesidades al momento de trabajar en casa:



Base: Total de encuestados (200)

4 La necesidad de establecer reglas claras. Regulación del trabajo remoto

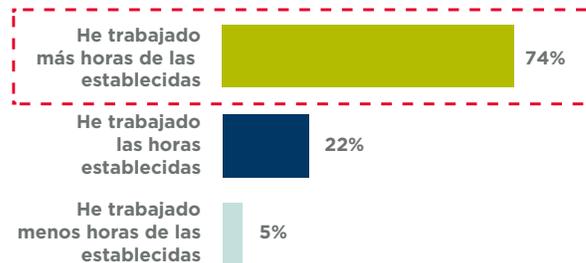
De acuerdo a la encuesta (*), cerca de 3 de cada 4 trabajadores manifestaron sentir que han trabajado más horas de las establecidas desde el inicio del trabajo remoto, sin embargo, el 57% considera que, de acuerdo a su carga laboral, requiere de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

Si consideramos que el 47% de los trabajadores con personal a su cargo considera que la productividad se mantuvo estable, es importante tomar en cuenta que dicha productividad no necesariamente está asociada a un trabajo eficiente y buen uso del tiempo de oficina, sino que podría estar relacionada al exceso de horas trabajadas según lo indicado en los primeros resultados. La distribución y manejo de los tiempos ha sido uno de los grandes retos en la implementación del trabajo remoto.

Además, estos indicadores no sólo reflejan la necesidad del trabajador de encontrar una división clara entre horario laboral y el del hogar, sino que también la mezcla y mal manejo de las obligaciones en ambos casos podrían generar niveles de estrés que mermarían en la productividad a largo plazo.

La percepción sobre su TRABAJO EN CASA es:

SIENTO QUE:



Base: Total de encuestados (200)

Desde el inicio del trabajo desde casa, la productividad de las personas a su cargo...

26%	Se incrementó y se mantiene alta
9%	Se incrementó, pero luego disminuyó
47%	Se mantuvo estable
8%	Disminuyó y se mantiene baja
10%	Disminuyó, pero luego se incrementó

Base: Total de entrevistados que tienen personal a cargo que le reportan directamente (134)

(*) Encuesta Ipsos Apoyo – Mayo 2021 – 200 empleados

04 ¿QUÉ OPINAN LAS EMPRESAS?

¿Cómo alinear las necesidades de la empresa con la de los colaboradores?

Debido a que las personas son el motor del éxito así como el mayor costo en la mayoría de las organizaciones, los líderes están de acuerdo en que una próspera fuerza laboral apoya el logro de los objetivos comerciales.

Si bien ofrecer una experiencia positiva para los empleados puede ser un objetivo universal, las prioridades suelen diferir entre las distintas áreas de la empresa. En este contexto de cambios en los espacios de trabajo, exploramos cómo las necesidades de la empresas y las de los colaboradores se relacionan, bajo tres perspectivas distintas que, a largo plazo, necesitarán estar alineados con ambos grupos.

El objetivo de este análisis es motivar a la creación de un plan futuro y coordinar esfuerzos para avanzar de manera multidisciplinaria para hacer el retorno a las oficinas un proceso más ágil y fluido.

Perspectivas

Financiera (CFO)



EFICIENCIA

Agilidad en la toma de decisiones y Flexibilidad frente a las nuevas necesidades

Operacional o de desempeño del negocio (COO)



EFFECTIVIDAD

Rendimiento del negocio

Personas: Cultura y Valores (RRHH)



COMPROMISO

Cultura y Valores

“No tener espacios asignados, sino tener sólo un pool de espacios disponibles para que cuando alguien tenga que venir a trabajar, eso es lo que pensamos, trabaja en el espacio que encuentre libre. Hay una oficina cerrada que es donde estoy yo y una persona más, ahora queremos cambiar eso para que todo sea abierto, ese es el cambio que pensamos hacer, eliminar las oficinas cerradas y que el espacio sea abierto y disponible para quien venga a trabajar y lo necesite.”

**Gerente General -
Empresa Farmaceutica.**

“Al inicio, las personas estaban súper motivadas, trabajaban mucho más de lo que tenían que trabajar porque ya no sentían la diferencia entre el día y la noche, y como ya no tenían que tomar una hora de transporte, esa hora la terminaban trabajando porque creo que todos querían demostrar que podían trabajar igual de bien que cuando estaban en la oficina, y eso funcionó, por un mes, mes y medio, pero después la eficiencia empezó a bajar porque creo que al no ver a los compañeros de trabajo al lado, hizo que las personas se desmotiven un poco...”

**Gerente Financiero -
Empresa de Servicios de Transportes**

“Efectivamente, creo que la conexión presencial con los equipos de trabajo es fundamental, sobretodo cuando las organizaciones tienen como prioridad fortalecer su cultura y clima laboral, porque esos son aspectos que demandan un trabajo más cerca, más presencial.”

**Gerente de RRHH,
Empresa de Hidrocarburos.**

¿Qué es lo que desea hacer la empresa?

Habilitar el uso eficiente de los espacios de trabajo

Asegurar experiencias de trabajo colaborativas que sean efectivas y equitativas

Facilitar el compromiso con la cultura y el conocimiento

04 ¿QUÉ OPINAN LAS EMPRESAS?

¿Cómo alinear las necesidades de la empresa con la de los colaboradores?

Perspectivas

Financiera (CFO)

Operacional o de desempeño del negocio (COO)

Personas: Cultura y Valores (RRHH)



EFICIENCIA
Agilidad en la toma de decisiones y Flexibilidad frente a las nuevas necesidades



EFFECTIVIDAD
Rendimiento del negocio



COMPROMISO
Cultura y Valores

¿QUÉ PODRÍAN EXPERIMENTAR LOS EMPLEADOS?

Confusión e incertidumbre sobre:

- Encontrar un lugar donde sentarse, trabajar y colaborar en la oficina.
- Ser productivo y eficiente en la oficina.
- Encontrar y participar con otros colegas en la oficina.

Frustración e insatisfacción acerca de:

- Tener una experiencia poco óptima de colaboración en la oficina en comparación a la experiencia digital de alta calidad con alta participación de forma remota.
- Contar con tecnologías de colaboración poco eficaces tanto en la oficina como a distancia.
- Contar con espacios de reunión incómodos y poco funcionales o con reuniones virtuales apoyados por la tecnología de manera inadecuada.

Falta de compromiso y cese causados al:

- Tener una cultura corporativa debilitada después de la pandemia.
- Presentarse ambigüedad, ambivalencia e incertidumbre.
- Carecer de una óptima conexión con los compañeros.
- Presentar un monitoreo y aprendizaje reducidos debido a la distancia.
- Tener un desarrollo profesional deficiente debido a una falta de presencia, contribución visible y conexión con el liderazgo.
- Tener un sentimiento de falta de atención y apoyo a la diversas perspectivas de los afectados por el cambio en el ambiente y lugar de trabajo.

¿CÓMO ALINEAR LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA Y LOS COLABORADORES?

- Comprender la oferta y la demanda, es decir, cuántas personas quieren estar en la oficina en un día cualquiera y cuántos se pueden acomodar.
- Instalar soluciones tecnológicas para gestionar la demanda y uso del espacio.
- Comprender las preferencias actuales y las intenciones futuras de los asignados a una ubicación antes de reducir el espacio.
- Cuantificar la demanda y determinar alternativas como espacios de oficina flexible, si es que se van a reducir el número de puestos de trabajo.

- Determinar los requisitos de las personas que regresan a la oficina.
- Monitorear los patrones de uso reales de la fuerza laboral que regresa.
- Adaptar el lugar de trabajo para satisfacer las necesidades emergentes.
- Crear políticas, normas laborales y / o acuerdos de equipo que aborden las nuevas formas de trabajar juntos.
- Garantizar un lugar de trabajo seguro para que los miembros del equipo regresen.

- Motivar a la fuerza laboral para que regrese a la oficina.
- Agregue espacios inspiradores e innovadores para impulsar las conexiones sociales, de apoyo e intercambio de conocimientos.
- Agregar recursos para los empleados, como atención de salud mental, nutrición, etc. para garantizar la equidad de experiencia.
- Potenciar los servicios o áreas comunes dentro de la empresa para mantener la mejor experiencia laboral.
- Contar con nuevas políticas laborales que abordan nuevas formas de trabajar, de viajar y de trasladarse, tomando en cuenta las condiciones de todo los colaboradores.

04 TENDENCIA EN EL MERCADO DE OFICINAS

¿Qué tipo de colaborador eres?

En medio de este escenario de cambios, se realizó un análisis haciendo referencia a los diferentes perfiles de trabajadores que ha sido posible identificar con la implementación obligatoria del trabajo remoto y durante el progresivo retorno a las oficinas. La correcta identificación de estos perfiles no solo permite a las empresas proveer un ambiente de trabajo eficiente que potencie la productividad del trabajador, sino que, al mismo tiempo, permite al colaborador una identificación clara de sus necesidades y rutinas para aprovechar al 100% los espacios y tiempos de trabajo.

De esta manera, haciendo referencia a otros países alrededor del mundo y tomando en cuenta su experiencia sobre los cambios en los espacios de trabajo post-pandemia, se han esbozado 4 perfiles de trabajadores y un planteamiento de lo que podría ser la rutina semanal de trabajo de cada uno de estos. Para la determinación de los mismos, se han tomado en cuenta algunas de estas características:

- ✓ Frecuencia de asistencia a la oficina
- ✓ Lugares en donde realizar el trabajo remoto
- ✓ Género y lugar de residencia
- ✓ Medio de transporte y tiempo de traslado
- ✓ Antigüedad en la empresa

- ✓ Generación a la cual pertenece (año de nacimiento)
- ✓ Descripción de labores dentro de la empresa y cercanía con el equipo
- ✓ Percepción de beneficios del trabajo remoto y de oficina



04 TENDENCIA EN EL MERCADO DE OFICINAS

¿Cómo deberían adaptarse las empresas a futuro?



“El mercado de oficinas peruano es un mercado totalmente dinámico. La situación actual ha propiciado la adaptación de los espacios a las necesidades actuales de los ocupantes para minimizar el riesgo de vacancia.”

Denise Vargas - Market Research Coordinator - Cushman & Wakefield

Gran parte de los colaboradores y empresas se preguntan cuáles de los cambios que la pandemia les ha impuesto repentinamente se implementarán a largo plazo y cuáles serán solo medidas temporales, que formarán parte de la “nueva normalidad”. Hasta el momento, un tema de debate clave es hasta qué punto trabajar desde casa seguirá siendo la norma para muchos, durante toda la semana o parte de ella, y lo que esto podría significar para la productividad, la formación de equipos, el desarrollo del personal y profesional, así como las necesidades de espacio de oficina. De esta manera, en un escenario de adaptación, es importante y necesario aprender a poner en marcha algunas acciones como:

 Evolucionar la oficina pero también el edificio en donde se encuentra. Nueva forma de uso de las áreas comunes. Se fomentan las tecnologías que minimizan el contacto e incrementan la automatización, creando un ambiente mucho más seguro para el regreso a la oficina.

 En este escenario, la principal motivación de un retorno a las oficinas debería ser la seguridad de contar con la implementación de un espacio de trabajo seguro.

 Ajustarse a las necesidades del mercado, adaptando las condiciones comerciales que a largo plazo sean beneficiosas para propietarios e inquilinos ha sido parte de la estrategia que han tomado y continuarán poniendo en marcha hasta que el mercado de oficinas pueda lograr indicadores pre-pandemia.



 Se implementan nuevas modalidades de trabajo (híbridas o mixtas) y se adaptan los horarios y ubicaciones de los lugares de trabajo. En los últimos trimestres se ha podido observar una tendencia a la disminución o ajuste de espacios de oficina, sin embargo, es necesario comprender las necesidades de espacio actuales y futuras para combinar la flexibilidad con la asertividad.

 Adaptarse a un formato que integre el trabajo presencial con el virtual con el objetivo de permitir al trabajador permanecer en un ambiente seguro y a la vez corporativo y potenciar la dinámica del trabajo en oficina.

 Oferta de espacios “todo incluido”, en donde se pueden encontrar espacios de oficina con niveles de implementación básico hasta aquellos listos para trabajar.

La intensidad y forma de implementación de cada una de estas acciones estará directamente relacionada a características de la empresa como:



RUBRO:

Dependiendo del tipo de servicio, el nivel de interacción presencial puede variar, sin afectar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.



CARGO O PUESTO DE CADA UNO DE LOS TRABAJADORES:

Dependiendo de la posición que se ocupe en la empresa la necesidad de interactuar tanto con clientes internos y externos será diferente y el manejo de equipo de trabajo.



LUGAR DE RESIDENCIA Y MEDIOS DE TRANSPORTE:

En el escenario actual, es importante considerar la necesidad del trabajo presencial en base a la distancia con el lugar de residencia y la forma de traslado al lugar de trabajo.



NÚMERO DE EMPLEADOS:

Actualmente, solo se permite un aforo del 50% en los espacios de oficinas. El distanciamiento social y la seguridad sanitaria influyen significativamente en la forma en la que las empresas adaptan sus modalidades y lugares de trabajo.

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES

¿Qué aprendimos? y ¿Qué se espera del mercado de oficinas?

En este escenario de cambios respecto a los espacios de trabajo, se hace especialmente importante entender que se debe encontrar un equilibrio entre la perspectiva económica y humana dentro de las estrategias que desarrollen las empresas.

De esta manera, en un proceso que aún se encuentran en marcha y que, probablemente, continuará en diferentes direcciones y niveles de intensidad, esta coyuntura y su influencia en el mercado de oficinas nos deja los siguientes aprendizajes:

01



Las condiciones de nuestra vivienda no necesariamente ofrecen un espacio de trabajo óptimo:

La distribución particular de los espacios dentro de la vivienda y la asignación de un lugar de trabajo, que tenga características similares a las de una oficina convencional ha sido uno de los grandes retos de la pandemia. A esto se suma la dificultad de distribuir correctamente los horarios laborales y del hogar y el ruido ambiental por la cantidad de personas dentro de un mismo espacio; todos estos elementos resultan en un lugar poco adecuado para el trabajo a largo plazo.

02



El mercado es dinámico y evoluciona constantemente:

Como todo mercado, el mercado de oficinas es dinámico, se acomoda y cambia de acuerdo a las necesidades de quienes las necesiten y las usen. Mantenerse estático no es una opción. Adelantarse a los cambios y ver oportunidades de mejora es lo importante.

03



El concepto de espacio de trabajo toma distintos significados:

No sólo abarca el “lugar” en donde trabajamos sino el ambiente que rodea dicho espacio y lo que significa para cada trabajador en términos de productividad y eficiencia. Así como la cultura y los colaboradores de una empresa no son iguales a los de otra, no todos los espacios son lugares de trabajo adecuados en todos los casos. La constante evaluación sobre la base de las tres perspectivas antes mencionadas (financiero, operativa y de gestión humana) fortalecerá el equipo y las decisiones respecto al lugar de trabajo más adecuado.

04



Un mercado flexible que se adapta con una nueva oferta:

Los propietarios se ven obligados a flexibilizar sus contratos al nivel de la implementación de espacios coworking. El mayor beneficiado en este proceso de adaptación será el inquilino porque podrá contar con un mayor abanico de opciones para elegir.

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES

¿Qué aprendimos y qué se espera del mercado?

05



Existe una necesidad de optimizar los espacios de trabajo, sin importar la modalidad que se adopte:

El definir el tipo de trabajador (Ancla, Híbrido o Remoto) no será una acción suficiente para definir el lugar de trabajo que el equipo deba tener. En aquellos casos que sea híbrido o remoto, será fundamental contar con el espacio adecuado en el hogar para poder tener un desempeño óptimo en el largo plazo.

06



No todos los espacios de oficinas pueden ser sujetos a reducciones:

La adaptación de nuevas modalidades de trabajo y un aforo limitado por las circunstancias no necesariamente significarán una excesiva reducción de superficie. Se debe tomar en cuenta que existe una necesidad de distanciamiento y espacios comunes limitados por ocupar dentro de las oficinas, por lo que una menor cantidad de colaboradores en trabajo presencial equivale también a un rediseño de las ubicaciones y los espacios sin incurrir en una reducción significativa del área.

07



Existe una necesidad de interacción presencial:

Definitivamente la pandemia potenció el avance acelerado de la tecnología para un mejor manejo de la información y la comunicación virtual. Sin embargo, las oficinas continuarán siendo una parte fundamental para integración de ideas y conocimientos de manera dinámica y mucho más ágil, en donde no existe límites de disponibilidad de agenda o problemas de conexión, sin mencionar que ayuda a promover la cultura organizacional.

08



Mantener la productividad del equipo no significa necesariamente que sea más eficiente:

El costo de acción se podría ver reflejado en un incremento de las horas que los trabajadores dedican al trabajo. El impacto emocional es difícil de medir a corto plazo, pero el riesgo podría ser muy alto a largo plazo.

**YOUR
NEW
OFFICE**

**CUSHMAN &
WAKEFIELD**



ANEXO

Datos y metodología del estudio

ANEXO

Datos y Metodología

Para la realización de este informe, Cushman & Wakefield llevó a cabo un trabajo de investigación que tomo en cuenta, en primera instancia, información secundaria de fuentes oficiales, luego se realizó una etapa cualitativa y cuantitativa que se desarrollaron de la siguientes manera:

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA:



- 12 entrevistas a Gerentes Generales, Gerentes Financieros, Gerentes de RRHH y Gerentes de IT
- Empresas de distintos rubros como Minería, farmacéutico, inmobiliaria, Telecomunicaciones, Educación y consumo masivo.
- Las entrevistas se realizaron entre el mes de Abril y Mayo del 2021.
- Las entrevistas fueron realizadas por el equipo de Investigación de Mercados de Cushman & Wakefield.

INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA:

- 200 encuestas a colaboradores de distintas empresas entre gerentes/ dueños, subgerentes/jefes y analistas /asistentes
- Encuestas online autoaplicadas
- Empresas que cuyas oficinas en edificios ubicados en los principales submercados de oficinas como **San Isidro, Santiago de Surco, Miraflores y Magdalena del Mar.**
- Trabajo de campo: Marzo y abril de 2021 (*)
- Ipsos Apoyo fue la empresa encargada de realizar las encuestas.
- Perfil de los encuestados: 70% reside en Lima Oeste, 62% tiene hijos, 26% cuenta con un crédito hipotecario, 46% ubica sus oficinas en el distrito de San Isidro.



Además, para profundizar acerca de las tendencias dentro del mercado de oficinas, se han tomado como referencias y fuentes los siguientes informes globales realizados por **Cushman & Wakefield**:

- [AUSTRALIA'S ROAD TO RECOVERY](#)
- [LEADING AN ACTIVE RECOVERY TO BUILD THE BEST WORKPLACE EXPERIENCE](#)

(*)El periodo en el cual se realizaron las entrevistas y encuestas fue después de la cuarentena obligatoria impuesta por el gobierno. En este sentido, algunas de las empresas ya se encontraban haciendo trabajo presencial de manera parcial.

(*) Fuentes secundarias: Estudio del Mercado de Edificaciones Urbanas en Lima Metropolitana – Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)



Para mayor información:



AISSA LAVALLE
Country Manager Perú
aissa.lavalle@cushwake.com



DENISE VARGAS
Market Research Coordinator
denise.vargas@cushwake.com

Sobre la Compañía

Cushman & Wakefield, empresa global de servicios inmobiliarios corporativos, se fundó en New York en 1917. En el año 2000 se estableció la filial Argentina y luego la de Chile. A partir de 2015, ambas se unieron a Brasil, Perú y Colombia para operar de forma regional.

Cushman & Wakefield Southern Cone ofrece una amplia gama de servicios premium orientados a corporaciones e inversores. La compañía se distingue por la excelencia en la atención al cliente, regida por estándares de calidad internacionales y un equipo de profesionales altamente capacitados.

www.cushwakeperu.com
www.cushmanwakefield.com