

El futuro de los espacios de trabajo

UN ECOSISTEMA QUE FOMENTA
LA CULTURA, LA PRODUCTIVIDAD
Y EL BIENESTAR

La información contenida en este documento procede de más de 50.000 respuestas recopiladas por nuestra herramienta exclusiva Experience per Square Foot™ (“Experiencia por pie cuadrado”, o XSF por sus siglas en inglés).

El nuevo ecosistema

En Cushman & Wakefield hemos realizado un estudio basado en evidencia para entender factores clave de los lugares de trabajo, incluyendo las oficinas y el trabajo desde el hogar.

Usando nuestra base de datos Experience per Square Foot (XSF), analizamos más de 2,5 millones de puntos de datos de trabajadores en todo el mundo antes del COVID-19 (XSF@office) y otros 1,7 millones de puntos de datos procedentes de más de 50.000 encuestados en todo el mundo en el actual entorno (XSF@home).

Tomando esta información podemos identificar los éxitos y los desafíos en este nuevo contexto. Nuestra conclusión es que ha cambiado el paradigma que define al lugar de trabajo.

El lugar de trabajo es ahora:

- Una **red de lugares físicos y virtuales** que combina oficina, casa y otros.
- Un **ecosistema** que proporciona flexibilidad para fomentar la **cultura**, la **productividad** y el **bienestar**.



Aprendizajes clave



1. Los empleados pueden ser productivos en cualquier lugar

- **El trabajo remoto está bien posicionado:** antes y después del COVID-19, los empleados que trabajan de manera remota están igualmente comprometidos que aquellos que trabajaban en la oficina.
- **La colaboración está en su punto máximo:** durante la pandemia, la colaboración productiva de los equipos ha alcanzado nuevos niveles de éxito mediante el uso de tecnología.
- **La concentración en el trabajo a nivel individual se mantiene alta:** mientras trabajan desde casa, los empleados siguen mostrando capacidad de concentración cuando deben ser productivos en tareas individuales.



2. La flexibilidad y elección de poder trabajar desde cualquier lugar se acelera

- **Los empleados quieren flexibilidad:** el 73 por ciento de los empleados cree que su empresa debe adoptar algún nivel de trabajo desde casa.
- **Las personas buscan una variedad de lugares para interactuar:** permitir a las personas elegir dónde trabajar les permitirá hacer mejor su trabajo y crear mejores conexiones personales. Esto facilitará la construcción de la cultura corporativa.
- **Los empleados sienten más confianza:** el 90 por ciento de los empleados sienten que se les tiene confianza para que trabajen de forma remota.



3. El nuevo estándar será un Ecosistema de Lugares de Trabajo

- **Habrà una variedad de ubicaciones:** el lugar de trabajo será un ecosistema de distintas ubicaciones y experiencias para fomentar la cultura, la productividad y el bienestar.
- **La oficina sigue siendo importante:** las oficinas seguirán evolucionando como lo vinieron haciendo hasta ahora en respuesta a las nuevas necesidades.
- **La oficina tiene un nuevo propósito:** las oficinas son ahora destinos para fortalecer la conexión cultural, el aprendizaje, el vínculo con clientes y colegas, la creatividad y la innovación.



Los éxitos

A pesar de que la mudanza de la oficina a las casas no fue planificada con demasiada antelación, la experiencia general del trabajo se ha mantenido sólida.



1. La colaboración está funcionando mejor que nunca

En la transición al trabajo desde casa, la colaboración dentro de los equipos alcanzó nuevos niveles. El 75 por ciento de los encuestados sostiene que está colaborando eficazmente con sus compañeros en el entorno actual. Eso representa un 10 por ciento más que en el período anterior al COVID-19. La capacidad para colaborar de una forma efectiva se sostiene gracias a la existencia de tecnología.



2. La productividad personal se mantiene sólida

La transición forzada por el COVID-19 convirtió a la casa en un lugar de trabajo ruidoso con cónyuges y compañeros trabajando y niños escolarizándose, todos conviviendo bajo un mismo techo.

A pesar de este cambio de modelo, los empleados han mantenido la capacidad de enfocarse cuando es necesario: las personas se han podido adaptar y vencer estos desafíos.



3. Una cultura de confianza

La confianza es algo que abordamos específicamente en la encuesta **XSF@home**. El 90 por ciento de los encuestados dijo que las empresas tienen confianza en que cumplan con su trabajo. Y esto creó una avenida de ida y vuelta, donde los empleados devuelven la confianza recibida, confiando ellos mismos en la empresa y en su capacidad de transitar con éxito la actual crisis económica.



Los éxitos

Acciones que refuerzan los vínculos

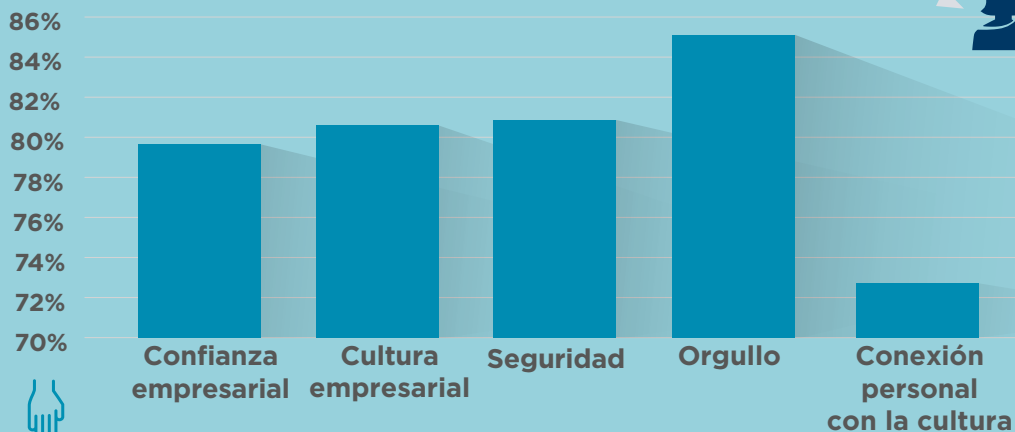
Con XSF@home detectamos qué acciones refuerzan los vínculos entre los compañeros de trabajo.

Fuente: Cushman & Wakefield

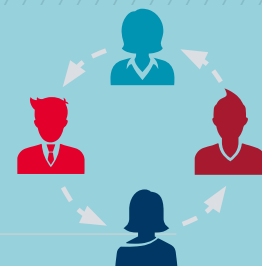


Conexión con cultura empresarial

Nuestra encuesta detectó que, trabajando desde casa, la conexión personal con la cultura de la empresa disminuye más que otros factores.



Fuente: Cushman & Wakefield



Los desafíos

El estado actual del trabajo es realmente “el experimento de trabajo desde casa más grande del mundo” y, como tal, presenta desafíos.



1. Perder conexiones personales

La capacidad de tener una conexión fuerte entre colegas es un componente extremadamente importante de la experiencia de los empleados. Por eso, con **XSF@home** hemos medido cómo fueron afectados los vínculos. Y, efectivamente, el cambio a trabajo remoto ha afectado la capacidad de las personas para conectarse entre sí a un nivel personal. Solo un poco más de la mitad de los encuestados se siente conectado con sus compañeros, lo que afecta negativamente a la conexión con la cultura empresarial.

La conexión con la cultura que se manifiesta en la oficina a través de interacciones cara a cara, ahora está ausente.

Si bien los empleados reportan altos niveles de orgullo de trabajar en sus empresas, es difícil mantener un sentido de pertenencia a esa cultura cuando no se nutre y “vive” en persona.



2. A las generaciones jóvenes les resulta más difícil trabajar desde casa

La colaboración sigue siendo efectiva, pero está orientada a las funciones y no a las acciones que crean oportunidades de aprendizaje y tutoría informal.

Los Millennials (nacidos entre 1982-1994 aproximadamente) y la Generación Z (nacidos entre 1995 y 2010) muestran los deseos más fuertes de tener opciones flexibles de trabajo. Sin embargo, al 70 por ciento de la Generación Z y de Millennials les resulta difícil trabajar desde casa. Para los Baby boomers (nacidos entre 1946 y 1964), por el contrario, los porcentajes son más bajos.

El mayor problema que se reporta es la falta de tiempo fuera del espacio de trabajo o la carencia de lugares diferentes que separen lo personal de lo laboral (idealmente con un trayecto entre ambos espacios). Sin un lugar para el trabajo fuera de casa, no hay un corte natural al principio y al final del día de trabajo, y esto impacta negativamente en el bienestar mental y físico.



Los desafíos

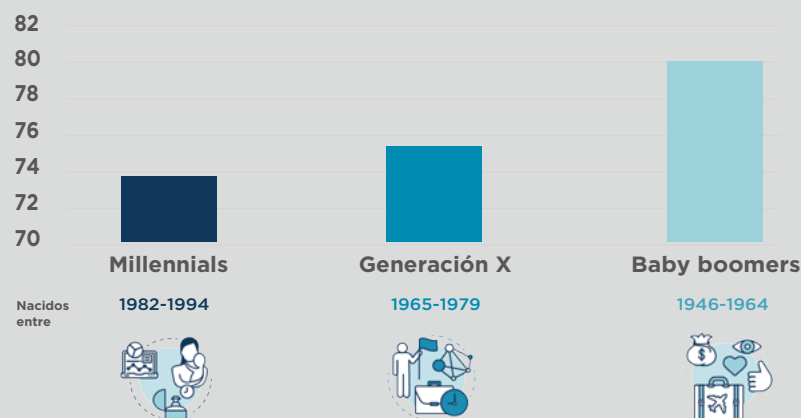
Desafíos del trabajo en casa.

A través de XSF@home descubrimos que las generaciones más jóvenes tienen mayores desafíos de trabajar en casa.

Generación Z	70%
Millennials	69%
Generación X	63%
Baby boomers	55%
Total	64%

Puntaje para el tiempo dedicado fuera de las responsabilidades laborales

Con XSF@home los encuestados puntuaron el tiempo que dedican a temas no laborales. Detectamos que los Millennials tienen menos cortes de trabajo.



Fuente: Cushman & Wakefield

Principales desafíos al trabajar desde casa

Para todas las generaciones



Déficit en la conectividad

Para la Generación Z



Lugar de trabajo inadecuado

Para los Millennials y Generación X



Rol de asistencia o cuidado

Franjas etarias por generación

Baby boomer

Nacidos entre 1946 y 1964

Generación x

Nacidos entre 1965 y 1979

Millennials

Nacidos entre 1982 y 1994

Generación z

Nacidos entre 1995 y 2010

Fuente: Cushman & Wakefield

¿Cómo seguir?

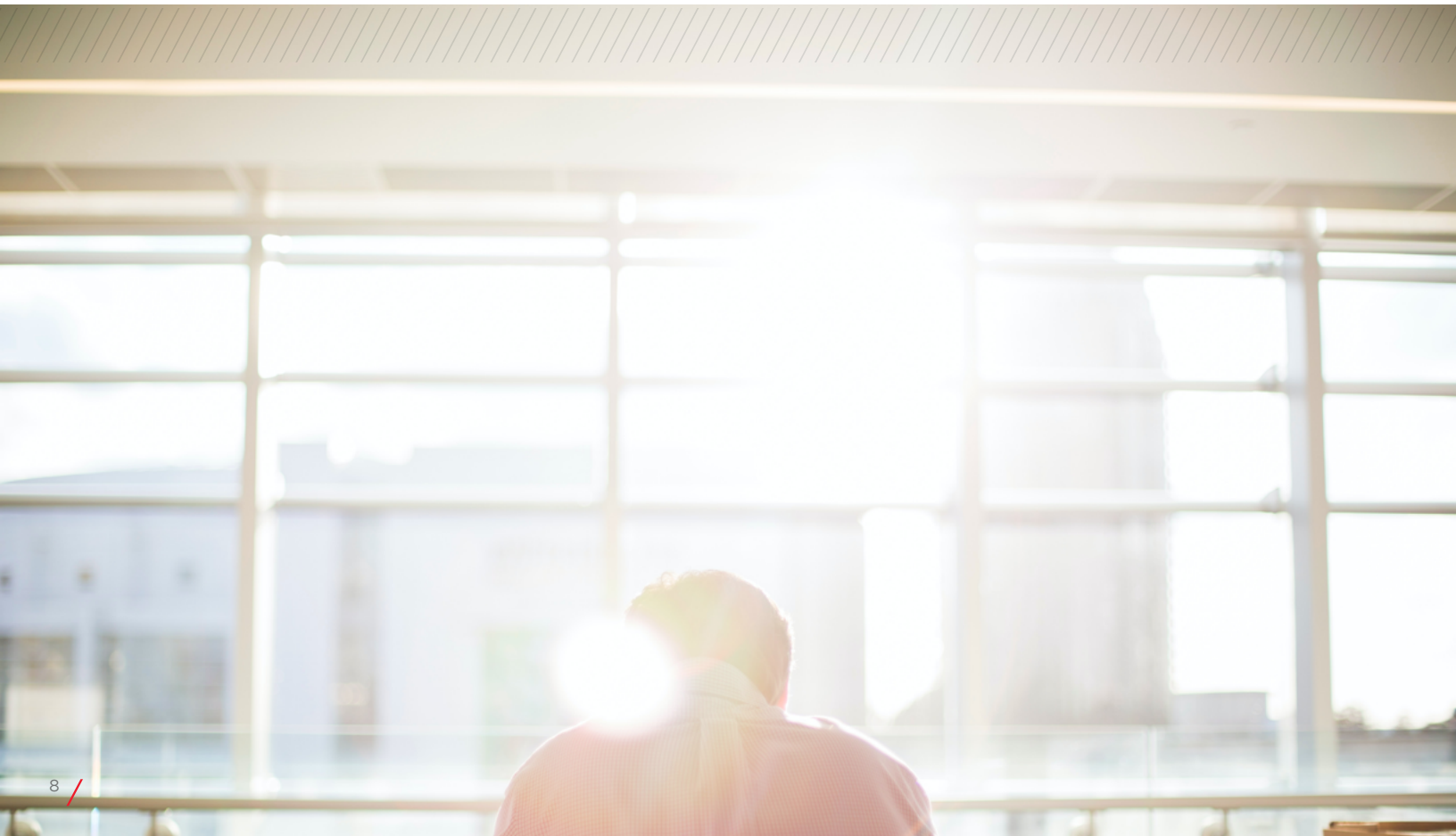
La flexibilidad y la elección de trabajar desde cualquier lugar se están acelerando y han llegado para quedarse.

El lugar de trabajo es ahora un ecosistema de distintas ubicaciones y experiencias, diseñado para fomentar la cultura, la productividad y el bienestar.

Al mirar hacia el futuro, hay importantes aprendizajes que extraer de la experiencia actual de trabajo desde casa y esto nos genera la oportunidad de reimaginar la forma en que trabajamos.

Las empresas se encuentran ante un crucial momento de decisión.

Adoptando un enfoque basado en evidencia se pueden desarrollar estrategias innovadoras combinando trabajo desde la oficina y trabajo remoto. Quienes puedan aprovechar los resultados obtenidos hasta ahora estarán mejor preparados para afrontar los desafíos futuros que nos esperan.



SOBRE EXPERIENCE PER SQUARE FOOT™



Nuestra herramienta **Experience per Square Foot™ (XSF)** recopiló datos de más de 50.000 respuestas alrededor del mundo. Los mismos fueron analizados por nuestro equipo global. La realización integral estuvo a cargo de:

DESPINA KATSIKAKIS

Jefa de Desempeño de Negocios de Propietarios
Líder global en Servicios Integrales sobre el Espacio de Trabajo

BRYAN BERTHOLD

Líder global en Experiencia en el Espacio de Trabajo

STEVEN ZATTA

Líder global en Espacio de Trabajo Integral Desarrollo e Innovación

DOMINIC BROWN

Jefe de Información y Análisis, Asia Pacífico

NUESTRA EMPRESA

Cushman & Wakefield se fundó en Nueva York en 1917. En el año 2012 se estableció la filial Perú, que comenzó operaciones para atender principalmente a clientes globales, para luego expandir el mercado a clientes locales. A principios del 2018, se consolidaron las operaciones de la región Cono Sur, y Perú pasó a formar parte de este grupo liderado por la filial de Argentina. Cushman & Wakefield Southern Cone ofrece una amplia gama de servicios premium orientados a corporaciones e inversores.

Actualmente, la empresa cuenta con oficinas en otros países de Sudamérica, como Brasil, Colombia y Chile. 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. A nivel regional, Cushman & Wakefield cuenta con alrededor de 3.000 colaboradores que brindan servicios inmobiliarios integrados para clientes de diversos sectores económicos.

NUESTROS SERVICIOS

Para empresas



BROKERAGE

Representamos a empresas en el arrendamiento de edificios y en operaciones de compra y venta de inmuebles.



PROJECT MANAGEMENT

Planificamos, diseñamos y construimos nuevos espacios de trabajo.



FACILITY MANAGEMENT

Garantizamos el correcto funcionamiento de sus espacios de trabajo.



VALUATIONS & ADVISORY

Analizamos y definimos el valor de mercado de oficinas y propiedades industriales.

Para inversionistas



BROKERAGE

Gestionamos el arriendo y la venta de propiedades. Asistimos en la compra de nuevos inmuebles.



VALUATIONS & ADVISORY

Analizamos y definimos el valor de mercado de oficinas y propiedades industriales.



PROPERTY MANAGEMENT

Administramos propiedades como edificios de oficinas, parques industriales y centros logísticos.



CAPITAL MARKETS

Asistimos en la gestión de inversiones inmobiliarias para maximizar su rendimiento.



contacto.peru@cushwake.com
www.cushwakeperu.com