



CUSHMAN &
WAKEFIELD



EL FUTURO DE LAS
OFICINAS
NUEVAS REALIDADES



TRES NUEVAS REALIDADES QUE
CONFORMAN LAS ESTRATEGIAS DEL
ESPACIO DE TRABAJO HÍBRIDO

TRES NUEVAS REALIDADES QUE CONFORMAN LAS ESTRATEGIAS DEL ESPACIO DE TRABAJO HÍBRIDO

Desde la publicación de nuestro informe **“El futuro de los espacios de trabajo”** a principios de 2021, gran parte del mundo se encuentra en un lugar diferente en relación con la pandemia. Las variantes siguen afectando a las comunidades; y nadie ha declarado la victoria. Aún así, en muchos lugares el aspecto de la vida y las sensaciones se parecen mucho más a la vida de antes de 2020.

Muchas empresas ahora tratan de traer de vuelta a la oficina a más trabajadores, incluso si trabajan menos de cinco días a la semana. A pesar del optimismo, los directivos se enfrentan a nuevos retos que pueden resultar tan difíciles como los que surgieron a principios de 2020, cuando la pandemia vació las oficinas de personas.



En primer lugar, este informe analiza tres realidades nuevas, que se describen a continuación. Tendrán consecuencias importantes a medida que las organizaciones experimenten y desarrollen nuevas estrategias para el espacio de trabajo. Luego, mostramos el planteamiento de seis empresas diferentes ante el trabajo híbrido: una perspectiva sobre el pensamiento y la experimentación en tiempo real en un momento en que ninguna solución única se adapta a todas las organizaciones.



PRIMERA REALIDAD:

Se acelera la demanda de espacio de oficinas. Junto con un fuerte crecimiento del empleo de oficina, la mejora de la economía está impulsando la demanda de espacios de oficinas. Los directivos reconocen el valor de reunir a los empleados, aunque sea con menos frecuencia. Los usuarios aprovechan un mercado favorable con vistas a las necesidades de espacio a largo plazo, especialmente en sectores como la tecnología, los servicios financieros, la salud y las ciencias de la vida.

SEGUNDA REALIDAD:

El trabajo híbrido ha llegado para quedarse. Ahora es el momento para adoptar el modelo híbrido, reducir el desfase de expectativas entre directivos y empleados y cultivar un entendimiento común para optimizar las experiencias de los empleados. Las organizaciones deben contestar a la pregunta “¿Qué significa el modelo híbrido para nosotros?” o correr el riesgo de erosionar el compromiso de los empleados y el rendimiento del negocio.

TERCERA REALIDAD:

El papel de la oficina ha cambiado. La cultura, la colaboración y la innovación son ahora los impulsores de la razón de ser de las oficinas. A medida que las oficinas y las carteras creadas para otro contexto se ponen al día con las nuevas necesidades, se imponen diferentes tipos de conversaciones y relaciones entre los directivos y los empleados acerca del espacio de trabajo.

1

SIGUE LA DEMANDA DE ESPACIOS DE OFICINA

LA ECONOMÍA, EL CRECIMIENTO Y LAS OPORTUNIDADES ACELERAN LA DEMANDA DE OFICINAS

Vuelve la demanda y, al igual que la mayoría de los ciclos del mercado de oficinas, está siendo impulsada por la creación de empleo. En menos de dos años desde el inicio de la pandemia, gran parte del mundo ha vuelto a los niveles de empleo anteriores a la pandemia. Como comparación, después de la crisis financiera de finales de la década de 2000, el empleo tardó casi tres veces más en volver a las cifras anteriores a la recesión.

De manera específica, los sectores que están basados en oficinas tienen un mejor comportamiento que otros, como la hostelería, por ejemplo. En muchos países, el empleo de oficinas ya ha vuelto a los niveles del primer trimestre de 2020. Incluso en los países donde el empleo no se ha recuperado por completo, se espera que vuelva al nivel anterior de la pandemia antes de mediados del 2022. A largo plazo, se espera para fines de 2030 que el empleo de oficina en EEUU crezca un 50% más rápido que el empleo total, y se prevé que los empleos en el sector de la alta tecnología crezcan el doble.

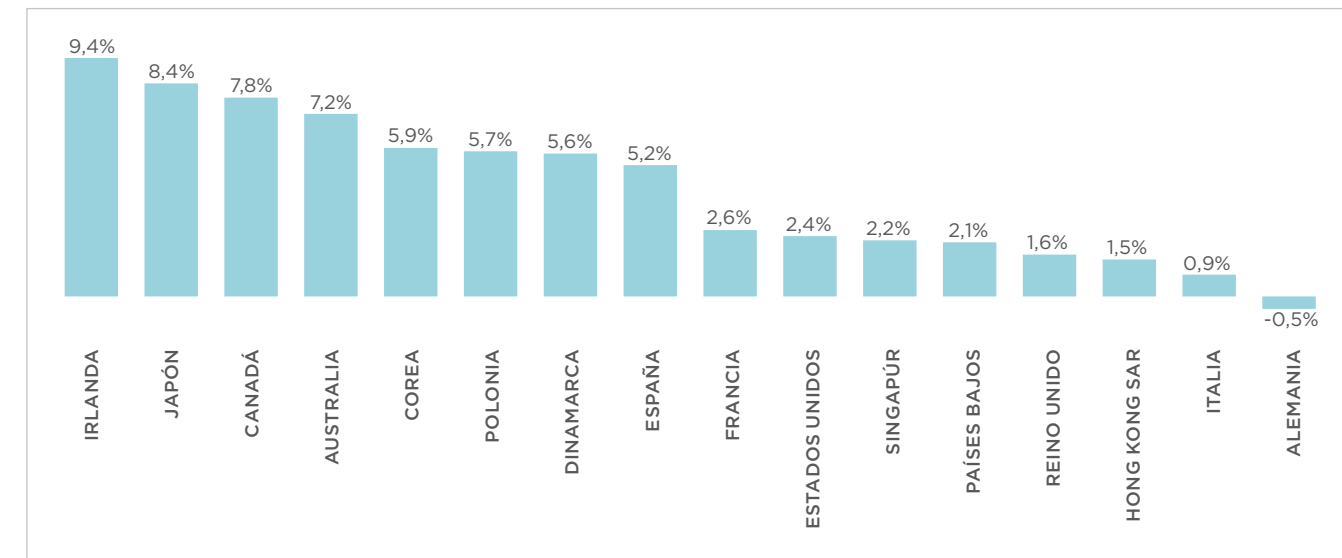


Tras la crisis financiera, el empleo tardó tres veces más en recuperar los niveles anteriores a la recesión.



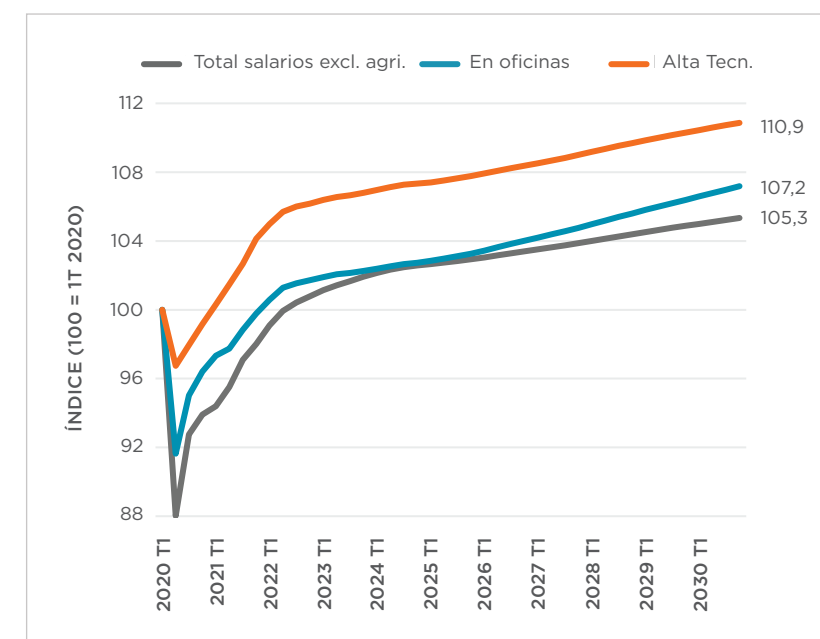
LOS SECTORES QUE UTILIZAN LOS ESPACIOS DE OFICINA LIDERAN UN CRECIMIENTO FUERTE DEL EMPLEO

CRECIMIENTO DEL EMPLEO POR PAÍS DESDE LA RECESIÓN ECONÓMICA PROVOCADA POR LA PANDEMIA



Fuente: Estimación de Moody's Analytics; Oficina Australiana de Estadística; Departamento de Censos y Estadísticas de la Región Administrativa Especial de Hong Kong; EUROSTAT; Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos de Francia; Instituto Nacional de Estadística de Italia; Oficina de Estadísticas de Japón; Instituto Nacional de Estadística (España); Departamento de Estadística de Singapur; Estadísticas Canadá; Estadísticas Dinamarca; Estadísticas Corea; Estadísticas Países Bajos; Oficina de Estadística Laboral de EEUU.

CRECIMIENTO DEL EMPLEO PREVISTO EN EEUU HASTA 2030, SECTORES SELECCIONADOS



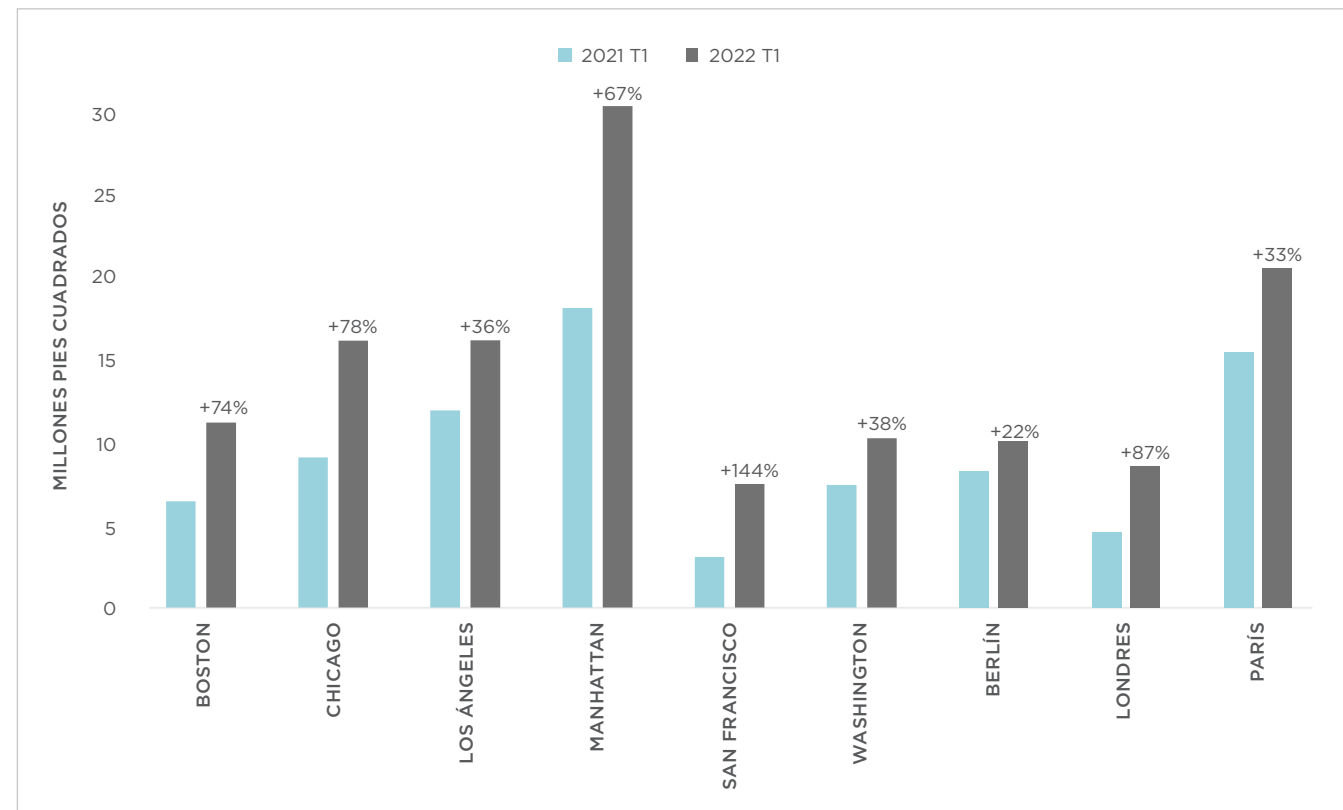
Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de EEUU; Estimación de Moody's Analytics

LA DEMANDA POR OFICINAS ES UN INDICADOR DE CONFIANZA

Los directivos siguen teniendo en cuenta las preferencias de los empleados para una mayor flexibilidad a medida que diseñan el camino de su organización, especialmente en un entorno de mercado laboral donde los empleados tienen alternativas. Aunque las empresas tienen en cuenta la flexibilidad, ya vemos señales de que los directivos apuestan fuerte por el futuro del espacio de oficina. Estas decisiones de arrendamiento de espacios de oficina indican que la oficina seguirá representando una característica principal en el ecosistema del espacio de trabajo del futuro.

- + La actividad positiva es amplia y tiene un impacto sobre las ciudades secundarias y de entrada (Gateway).
- + En los EEUU, la absorción (debido a que el doc original es de EEUU, creo que están usando 'leasing activity' en lugar de 'take-up') cuatrimestral consecutiva ha subido un 41% en 1T 2022.
- + Con un 63%, la absorción aumentó el doble en promedio en los seis mercados Gateway (lo dejo en inglés, aunque serían 'ciudades principales de entrada') de EEUU.

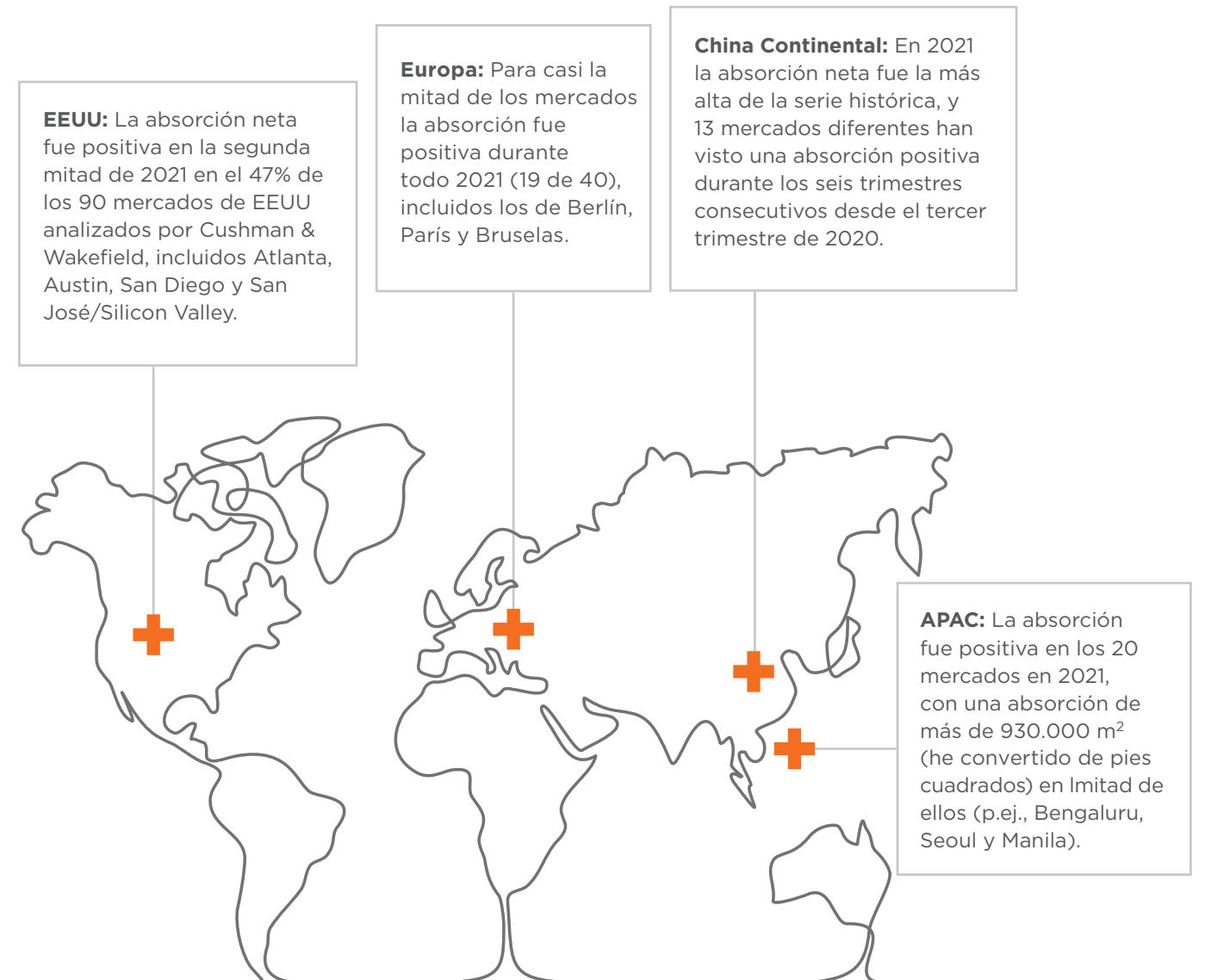
ABSORCIÓN CIUDADES GATEWAY: 1T 2021 VS. 1T 2022



Fuente: Cushman & Wakefield Research

¿CUÁNTO DURARÁ LA OPORTUNIDAD?

Los usuarios disfrutaban de condiciones de mercado favorables para actuar sobre sus futuras necesidades de espacio. Las oportunidades favorables para los inquilinos variarán según el mercado, pero no durarán para siempre. Esto ya es evidente en los datos para todo el mundo, donde la absorción neta se ha vuelto positiva. Esto indica que la demanda vuelve a superar a la oferta.



2



EL MODELO HÍBRIDO HA LLEGADO PARA QUEDARSE

PRUEBA Y APRENDE AHORA A DISEÑAR EXPERIENCIAS Y FLEXIBILIDAD PARA EL FUTURO

LA GENTE SE HA PRONUNCIADO

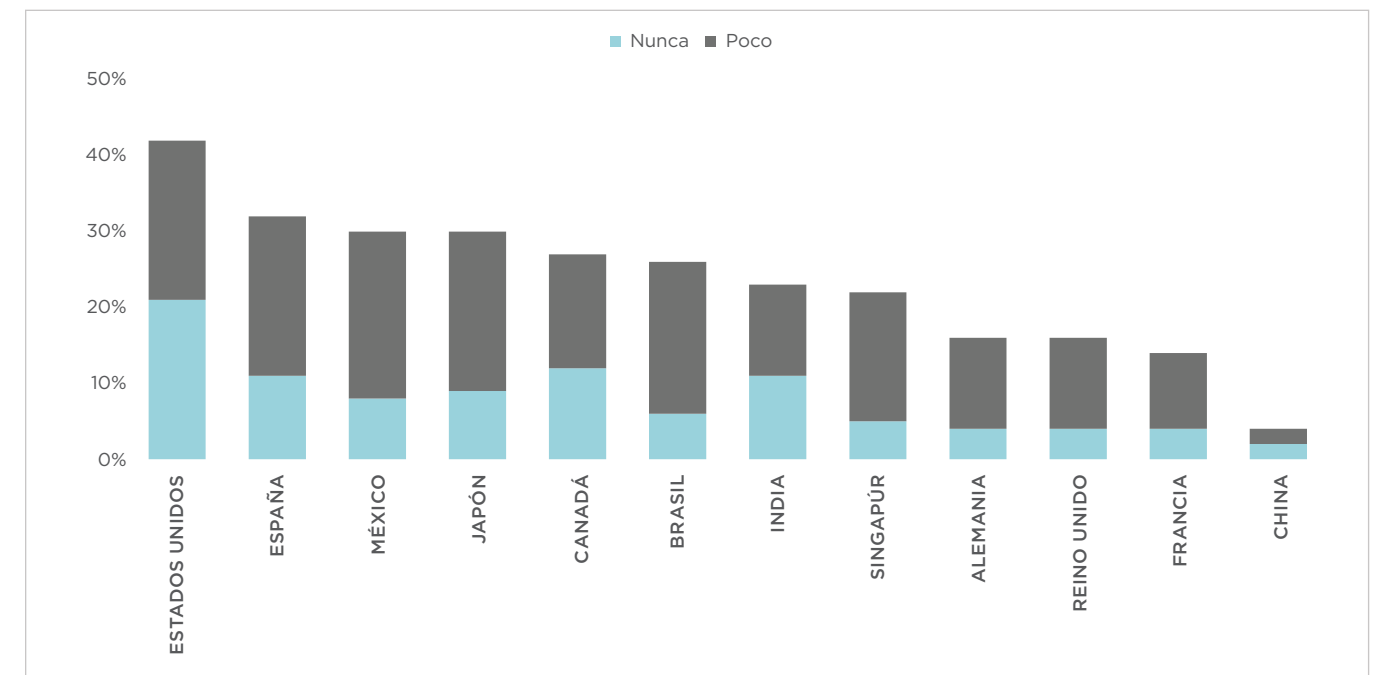
A partir del último trimestre de 2021, una quinta parte de los empleados de EEUU indicaron su preferencia de trabajar en la oficina con poca frecuencia y otra quinta parte preferiría no ir nunca a la oficina. Estas preferencias no se limitan a los empleados de EEUU.

Casi un tercio de los trabajadores de oficina de España, México y Japón tienen la misma percepción. Para competir por el talento en el entorno actual, donde una de cada cinco personas prefiere no acudir nunca a la oficina, los directivos deben crear entornos de oficina que inspiren y atraigan a los empleados.



Para competir por el talento, las empresas deben crear espacios que inspiren a los empleados y les ofrezcan razones convincentes para reunirse con sus compañeros.

PREFERENCIAS DE LOS EMPLEADOS PARA TRABAJAR EN LA OFICINA POSTPANDEMIA



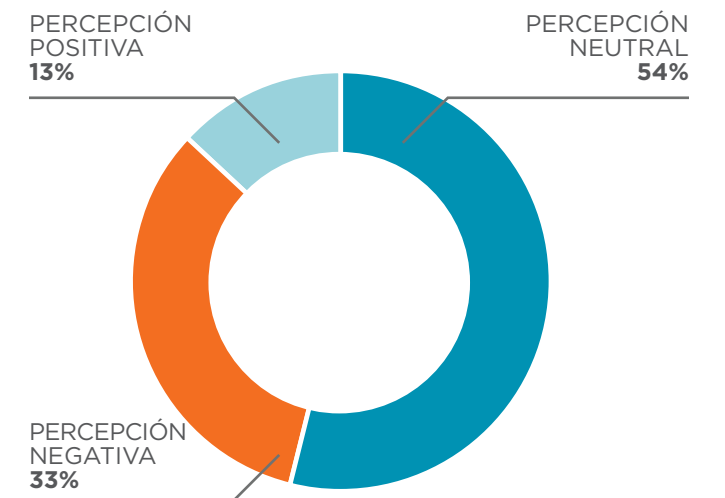
Fuente: Estudio Experience per SFTM (XSF) de Cushman & Wakefield

PRIMAN LAS PREOCUPACIONES RELACIONADAS CON LA SALUD Y LA ANSIEDAD

Un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, los beneficios económicos y los ahorros, y una mayor capacidad para centrarse sin distracciones en la oficina representan algunos de los impulsores de las nuevas preferencias de trabajo.

Una revisión del discurso en Internet sobre la vuelta a la oficina demostró que la mayoría (54%) del diálogo no expresa una opinión ni a favor ni en contra. Más bien, el núcleo de la conversación sobre la vuelta a la oficina está relacionado con la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Los empleados siguen teniendo preocupaciones legítimas con respecto a estos temas.

PERCEPCIONES SOBRE LA VUELTA A LA OFICINA, BASADO EN CONVERSACIONES EN INTERNET.



Source: Decode-M



Además, los datos del estudio Experience per Square Foot™ (XSF) de Cushman & Wakefield demuestran que la salud mental y el bienestar mejoran cuando los empleados trabajan con frecuencia en la oficina. Para garantizar que los empleados tengan estas experiencias positivas, la oficina debe ser un destino que apoye la conexión social y el bienestar emocional de los empleados.

ALGUNAS PREFERENCIAS PUEDEN SER PRODUCTO DE LAS CIRCUNSTANCIAS

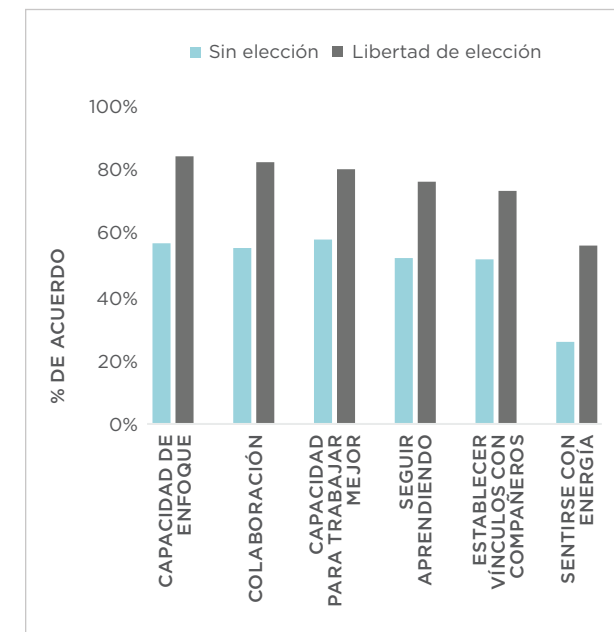
Las preocupaciones de los empleados sobre la salud y la seguridad deberían desaparecer cuando se sienten cómodos y protegidos, y confiados en que sus dependientes estén seguros bajo el cuidado de otros: escuelas, guarderías, centros de atención para mayores y similares. Puesto que aumentan las actividades en otros entornos físicos, como restaurantes, instalaciones deportivas y de entretenimiento, centros comerciales y hoteles, los niveles de tranquilidad parecen ir en aumento en muchos lugares del mundo.

OTRAS PREFERENCIAS REPRESENTAN UN CAMBIO PERMANENTE

En este momento, distintas organizaciones de EEUU tratan de cubrir unos 11 millones de vacantes en una economía con un 3,6% de desempleo. Obviamente, no todas estas vacantes son puestos de oficina. Sin embargo, muchas lo son, razón por la cual los empleados tienen el poder para exigir flexibilidad en el espacio de trabajo. Los trabajadores buscan un mayor control sobre dónde, cómo y con quién pasan su tiempo. Si sus empresas actuales no ofrecen alternativas, es probable que las encuentren en otro lugar.

En última instancia, estarán en desventaja las organizaciones que intenten imponer la obligación. Ya que nuestros datos globales de XSFTM demuestran que tienen un mejor rendimiento los empleados con opciones y control sobre el espacio donde trabajan, es probable que resulte contraproducente limitar las alternativas en un espacio de trabajo posterior a la pandemia.

RESULTADOS DEL ESTUDIO DE RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS: EMPLEADOS CON OPCIONES VS. SIN OPCIONES



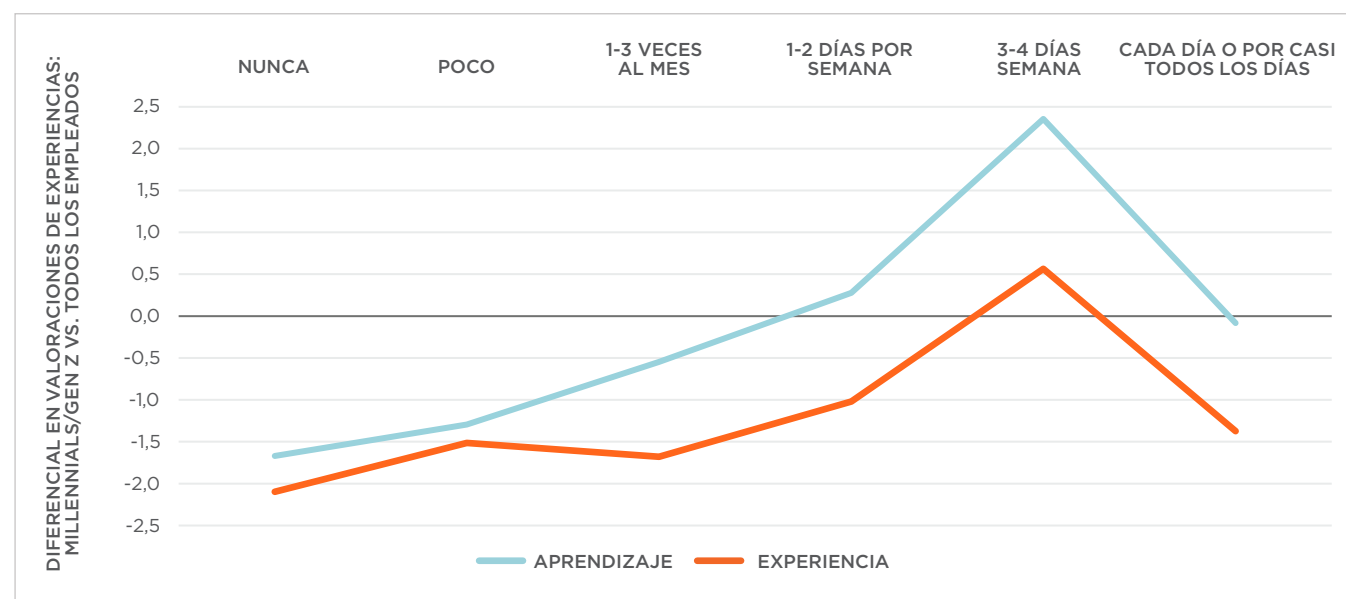
Fuente: Estudio Experience per SFTM (XSF) de Cushman & Wakefield



Las empresas con los empleados más comprometidos son y seguirán siendo las que proporcionan alternativas de espacio de trabajo a sus empleados.

Al mismo tiempo, los datos de Cushman & Wakefield indican que los empleados necesitan la oficina para apoyar su deseo de aprender, establecer conexiones culturales significativas con sus organizaciones e interactuar mejor con sus compañeros. Muchos empleados dan una valoración más alta a las experiencias en la oficina, y los trabajadores que tienen las experiencias laborales más significativas son los que acuden a la oficina varios días a la semana.

DIFERENCIAL ENTRE EXPERIENCIAS DE MILLENNIALS/GEN Z VS. TODOS LOS EMPLEADOS SEGÚN FRECUENCIA EN OFICINA



Fuente: Estudio Experience per SFTM (XSF) de Cushman & Wakefield



Los jóvenes que pasan 3 o 4 días a la semana en la oficina tienen la valoración más alta de experiencia y aprendizaje. Y son el único grupo con una valoración por encima del promedio general.

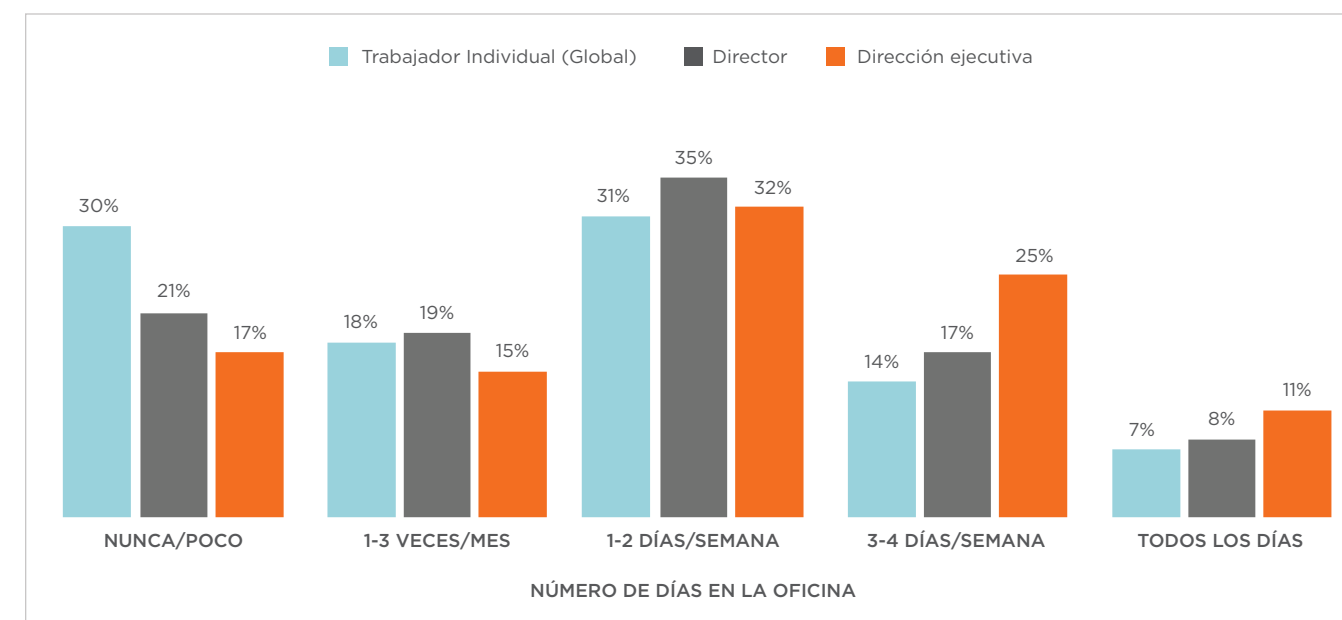
Los empleados siguen teniendo preocupaciones legítimas acerca de los temas que afectan a su bienestar. Esto queda reflejado con el hecho de que sólo el 46% declara tener un sentido muy bueno de bienestar. El 46% se siente con energía durante todo el día, mientras que el 53% de los empleados declara tener una buena conciliación entre el trabajo y la vida personal, y sólo el 54% se siente inspirado en el trabajo.

LA DESCONEXIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS Y LA DIRECCIÓN: UNA AMENAZA

Si bien por lo general los empleados y los directivos están de acuerdo en que el futuro de la oficina se caracterizará por una mayor flexibilidad y agilidad, las expectativas a nivel de la dirección ejecutiva son diferentes a las expectativas de los empleados en general.

- + Cuando se les pregunta acerca de las expectativas en términos de días de trabajo en la oficina después de la pandemia, sólo el 17% de los miembros de la dirección ejecutiva encuestados en todo el mundo indican que tienen intenciones de teletrabajar la mayor parte del tiempo. Ese porcentaje aumenta al 30% para los trabajadores individuales con intenciones de teletrabajar la mayor parte del tiempo.
- + El diferencial en EEUU es aún mayor: sólo el 9% de los altos ejecutivos te brindarán la intención de teletrabajar frente al 40% de los trabajadores individuales.

EXPECTATIVAS POSTPANDEMIA EN CUESTIÓN DE LA ASISTENCIA A LA OFICINA: DIRECCIÓN EJECUTIVA COMPARADA CON TRABAJADORES Y DIRECTORES INDIVIDUALES



Fuente: Estudio Experience per SFTM (XSF) de Cushman & Wakefield

La relación también se mantiene en el otro extremo del espectro.

- + Un porcentaje más alto de ejecutivos indica que es más probable que vuelvan a la oficina a tiempo completo que los colaboradores individuales—11% frente al 7%.
- + Y una vez más, ese diferencial es aún mayor en EEUU, donde por un ratio de 3 a 1, los ejecutivos indican que prefieren una vuelta a la oficina a tiempo completo (19% frente al 6%).

Para tener éxito, las empresas deben cerrar la brecha de expectativas entre la dirección y los empleados en relación con el trabajo híbrido y el objetivo de la oficina. En la ausencia de expectativas similares entre todos los grupos de empleados en torno al equilibrio entre el trabajo en la oficina y el teletrabajo, las organizaciones corren el riesgo de tomar decisiones de planificación que obstaculicen e incluso perjudiquen el rendimiento de los empleados y la empresa.

Muchas cosas están en juego, desde el desarrollo de políticas hasta el diseño de los espacios, la estrategia de tecnología, las decisiones de cartera inmobiliaria y más. La dirección ejecutiva y los directores deben reconocer la nueva realidad de la oficina híbrida y cambiar su mentalidad, no sólo para reconocer la importancia de las expectativas y necesidades de los empleados, sino también para diseñar en consecuencia el espacio de trabajo de oficina del futuro. Es probable que las empresas que no logren hacer el cambio vean una mayor rotación, una pérdida de competitividad en la contratación de los mejores talentos y una falta de agilidad para responder cuando el rendimiento de los empleados y la empresa se resienta.

3

EL PAPEL DE LA OFICINA HA CAMBIADO

COLABORACIÓN, INNOVACIÓN Y LA CULTURA IMPULSAN LA RAZÓN DE SER DE LAS OFICINAS



La mayoría de las organizaciones creen que la oficina es ahora el lugar idóneo para fomentar la cultura corporativa e inspirar la creatividad e innovación

En una encuesta de CoreNet Global, cuando se les preguntó a los participantes sobre el papel principal de la oficina después de la pandemia, el 70% de los encuestados identificó la oficina como el centro de la creatividad y la innovación y el mejor lugar para fomentar la cultura corporativa. A medida que las organizaciones se transformen para centrarse más en estos planteamientos, dejarán de enfatizar los puestos de trabajo dedicados a individuales y los despachos a favor de crear más espacios colaborativos y especializados.

Es probable que el cambio no siempre reduzca el espacio por empleado, ya que estamos viendo que muchas organizaciones reinventan el espacio para enfatizar la colaboración, mientras siguen utilizando cifras similares de metros cuadrados. De hecho, el fuerte crecimiento del empleo ha impulsado a muchas empresas a añadir espacio de oficina para albergar una plantilla más grande, aunque de una manera más ágil. Independientemente de la asignación de espacio, la oficina requiere un nuevo tipo de flexibilidad: entrada en la elección personal, el consentimiento y la confianza.

LAS NUEVAS ESTRATEGIAS TENDRÁN UN IMPACTO DIFERENTE SOBRE EL TAMAÑO DE LA CARTERA Y LA ASIGNACIÓN DEL ESPACIO

No existe un estándar único para el futuro de la oficina, no solo de una empresa a otra, sino también de una ubicación a otra dentro de la huella inmobiliaria de la misma organización. La cartera inmobiliaria de cada organización ofrece oportunidades únicas. Se requiere por parte del liderazgo una revisión exhaustiva no solo de las características físicas, la funcionalidad y la utilización de los espacios existentes, sino también de la experiencia en cada ubicación para determinar qué espacios se deberían mantener, eliminar y adaptar para respaldar una plantilla más ágil.

Los siguientes tres escenarios muestran cómo una organización puede transformar sus oficinas para adaptarse al crecimiento, fomentar la colaboración y ofrecer alternativas a los empleados.

ESCENARIO DE BASE: FORMAS DE TRABAJAR Y ASIGNACIÓN DE ESPACIO ANTES DE LA PANDEMIA

- + Prepandemia
- + Forma tradicional de trabajar en la oficina
- + Alto porcentaje asignado a puestos individuales

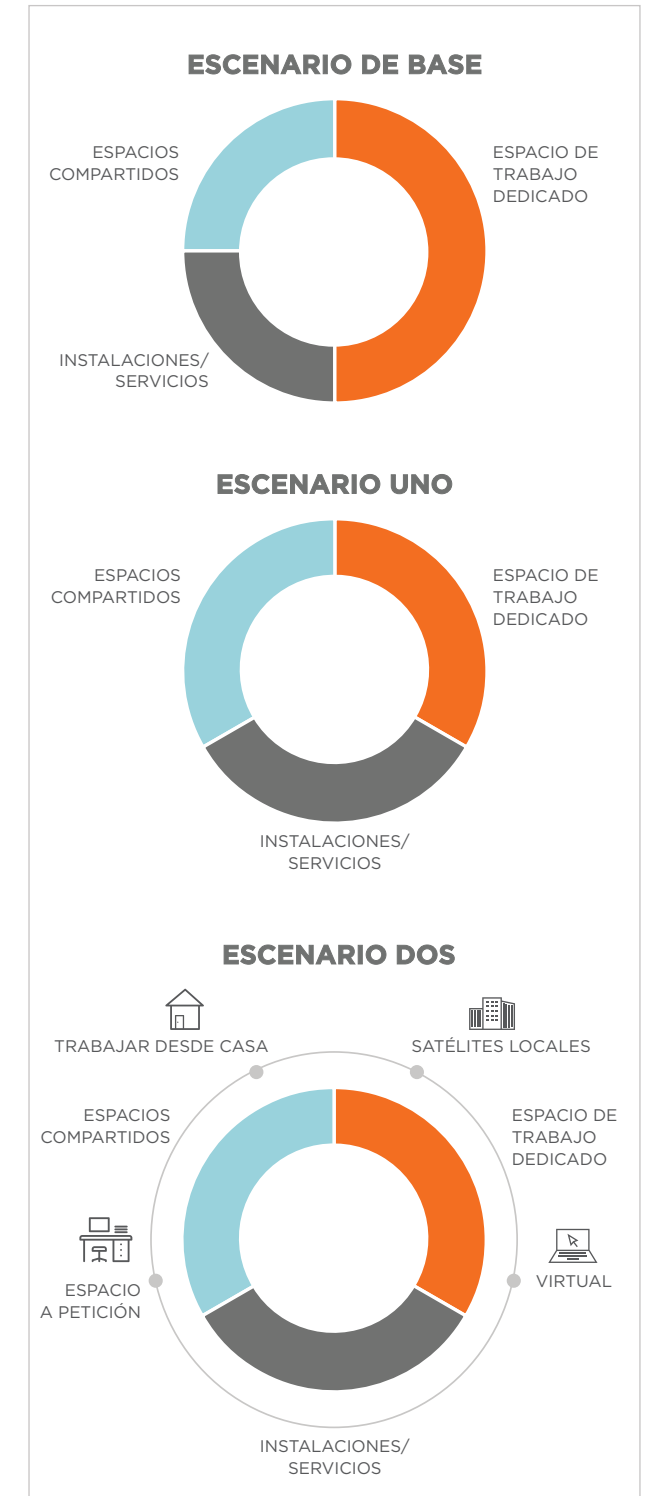
ESCENARIO UNO: MISMO TAMAÑO, MEJOR EXPERIENCIA

Busca aumentar la utilización del espacio, el rendimiento empresarial y del equipo y el compromiso de los empleados con los elementos que no se encuentran cuando se trabaja desde casa

- + La combinación de espacios y las instalaciones amplifican la experiencia de la oficina
- + Proporciona flexibilidad y alternativas
- + Aumenta la colaboración, el compromiso y el intercambio de conocimientos
- + Mejora la conectividad de la red, los equipos y la ergonomía del espacio de trabajo

ESCENARIO DOS: MENOS ESPACIO, MEJOR EXPERIENCIA

- + Reduce el espacio central y aprovecha todo el ecosistema: espacio en el hogar, oficinas locales de satélite, espacios bajo demanda y ubicaciones terceras
- + Permite el mejor trabajo de los empleados en el tipo de espacio que se adapta a la tarea
- + Mejora el bienestar y la conciliación entre la vida laboral y personal
- + La proximidad al ecosistema reduce los viajes y aumenta la productividad



**UN PLANTEAMIENTO DIFERENTE:
DÓNDE COMENZAR**

Al haber determinado que la elección representa un imperativo para la productividad y la retención, igual que la alineación entre las expectativas de los directivos y los empleados, ¿cómo se comienza a diseñar una solución híbrida óptima?

Es un desafío de negocio que requiere un planteamiento integrado de la dirección inmobiliaria y de recursos humanos, finanzas y tecnología. Estos departamentos ya no pueden trabajar de forma independiente. En lugar de ello, deben colaborar mientras la organización define la marca, crea cultura, desarrolla y afina políticas y crea el capital reputacional.

Ya que ayuda a cambiar la mentalidad de la dirección, los procesos de trabajo, los espacios físicos o las ubicaciones, los puntos de integración y los patrones de comunicación, la gestión de cambio también juega un papel clave.

Los líderes de las organizaciones deben formularse las siguientes preguntas:

- + ¿Qué aspectos de nuestra cultura debemos cambiar para fomentar el trabajo híbrido?
- + ¿Tenemos la estrategia de tecnología adecuada para garantizar una conectividad equitativa?
- + ¿Qué políticas existen para fomentar el trabajo híbrido?
- + ¿Está la dirección preparada para defender y fomentar la visión de nuestra organización para el futuro espacio de trabajo?
- + ¿Están alineados en la implementación los recursos humanos, la tecnología/informática, la inmobiliaria, la administración de instalaciones y la marca interna?
- + ¿Cuáles son las interacciones diarias con las que entra en contacto un empleado (p.ej., eventos, reuniones, recepción, etc.) y se maximiza la experiencia del empleado?
- + ¿Tenemos la variedad adecuada de lugares físicos para adaptarse a diferentes actividades (p. ej., actividades individuales, colaborativas, sociales, de aprendizaje, etc.)?

EL LIDERAZGO, LA CULTURA Y LAS POLÍTICAS FACILITAN EL TRABAJO HÍBRIDO



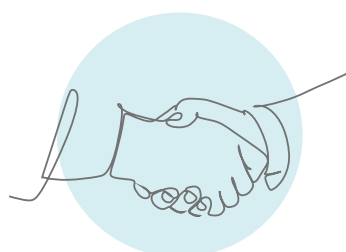
LEADERSHIP

- + Formación
- + Apoyo
- + Estrategia y Visión



CULTURE

- + Inspiración
- + Inclusión
- + Bienestar



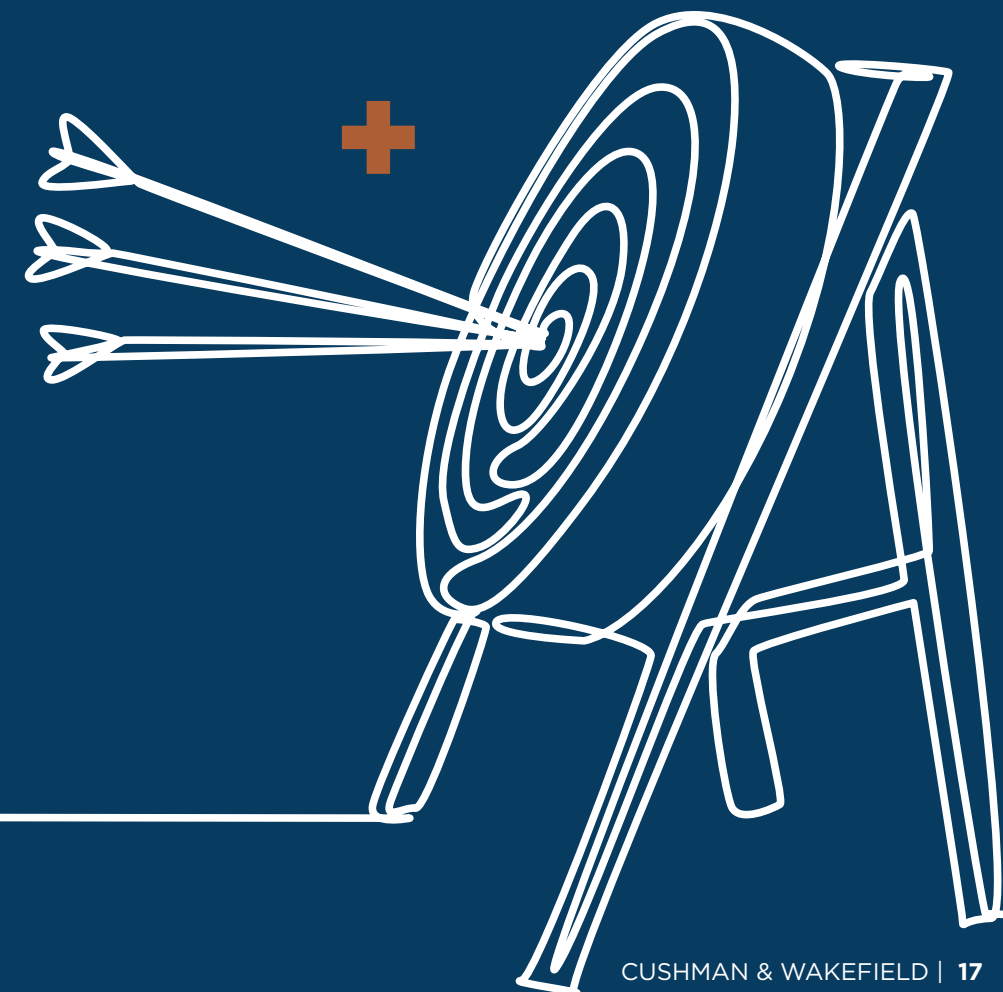
POLÍTICAS

- + Puntos de contacto humano
- + Integrados RRHH, ITC e inmobiliaria
- + Flexibilidad

ESCENARIOS ACTUALES DE ESTRATEGIAS DE ESPACIOS DE TRABAJO

QUÉ PLANIFICAN LAS ORGANIZACIONES PARA 2022

Si bien está claro que no existe una solución universal para el futuro de los espacios de trabajo híbridos, ofrecemos 6 ejemplos de organizaciones diferentes que ya han empezado a desarrollar modelos de trabajo híbrido.



APAC

REDUCCIÓN DE LA HUELLA INMOBILIARIA EN UN 50% A TRAVÉS DE UN REPLANTEAMIENTO DEL ESPACIO DE TRABAJO Y UNA GESTIÓN ROBUSTA DEL CAMBIO

Quién: Empresa farmacéutica global con 100.000 empleados

Antecedentes: Durante la pandemia de COVID-19, la empresa aprovechó la oportunidad para optimizar de forma agresiva sus activos inmobiliarios.

En concreto, para una oficina local en la región de Asia-Pacífico, la empresa quería, sin recortar la plantilla, reducir sus 10.000 metros cuadrados (m²) en dos plantas a 5.000 m² en una sola planta.

Trabajando estrechamente con los colaboradores y empleados, la organización reinventó el espacio de trabajo e implementó un proyecto de gestión del cambio para guiar a los empleados desde un enfoque de puesto de trabajo dedicado a una nueva forma de trabajo ágil con un enfoque en los espacios colaborativos.

Resultados

- ↓ Redujo con éxito la huella total en un 50% con la implementación de un sistema de trabajo híbrido muy sólido
- ↑ Aumentó la proporción de espacio colaborativo al 50% de la huella
- 😊 Adopción positiva del nuevo sistema de trabajo híbrido por parte de los empleados

AMPLIFICAR LA CULTURA Y APOYAR EL CRECIMIENTO DENTRO DE LA MISMA HUELLA

Quién: Compañía global de bienes de consumo de alta rotación (FMCG) con 100.000 empleados

Antecedentes: A través de una remodelación en una oficina en China (que albergaba alrededor de 2.000 empleados), la empresa quería amplificar los valores fundamentales de la organización, reflejar su cultura y adaptarse a un crecimiento importante de la plantilla.

La empresa renovó su espacio de trabajo para satisfacer las necesidades diarias de los empleados e inspirarles a alcanzar todo su potencial. El nuevo espacio de trabajo también se diseñó para ayudar a las personas a cambiar de una forma de trabajo tradicional a una basada en actividades.

Al implementar un planteamiento de cambio basado en datos, la organización también usó un programa de gestión de cambio a gran escala para respaldar la gestión de proyecto del traslado de la oficina física.

Resultados

- ↓ Implementación exitosa de puesto de trabajo compartido y trabajo basado en actividades que redujo los requisitos de espacio por persona
- 😊 Fuerte compromiso por parte de la alta dirección
- 😊 Transición fluida de un entorno de trabajo tradicional a un nuevo entorno compartido, anclado en altos niveles de compromiso del personal

EMEA

REDEFINIR EL PAPEL DE LA OFICINA PARA MEJORAR LA EXPERIENCIA Y LA FLEXIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS

Quién: Empresa global de tecnología con 35.000 empleados

Antecedentes: Para su oficina en el sur de Europa, la empresa quería redefinir el papel de la oficina, transformándola hacia una forma flexible de trabajar. Antes de la pandemia, la forma de trabajar era tradicional, con un ratio de empleado por puesto de 1:1.

La empresa reconoció la capacidad del personal de teletrabajar de forma eficaz y esperar una mayor flexibilidad. Entonces implementaron un planteamiento híbrido destinado a mejorar la captación, retención y productividad del talento.

Para respaldar el cambio, aprovecharon un ecosistema de espacios para trabajar e implementaron tecnología y equipos de próxima generación para apoyar a los empleados.

Resultados

- ↓ Reposicionaron la oficina en torno a la experiencia y la colaboración e introdujeron nuevas áreas sociales y de apoyo centralizadas
- ↓ Cambiaron de un ratio de 1:1 a puestos compartidos y aumentaron la variedad de espacios individuales y colaborativos
- ↓ Tecnología integrada en mobiliario y espacios para fomentar la colaboración
- ↓ Reducción de espacios y costes (aunque no fueron los objetivos principales)

RACIONALIZACIÓN INMOBILIARIA Y TRANSFORMACIÓN A PRIORIZAR EL TELETRABAJO (REMOTE-FIRST)

Quién: Empresa global de tecnología con 3.000 empleados

Antecedentes: La estrategia inmobiliaria ágil de esta empresa está fuertemente vinculada al perfil joven de su plantilla y el deseo de crecer y fomentar la cultura corporativa.

El planteamiento consistía en establecer el papel de la oficina como el espacio para la colaboración, la socialización y el aprendizaje, mediante la introducción de áreas más colaborativas y la introducción de puestos de trabajo compartidos.

Resultados Esperados

- ↓ Se espera que el 30% de su plantilla se convierta completamente en teletrabajadores
- ↓ Posible cierre de 10 oficinas donde el personal sería 100% de teletrabajadores
- ↓ La estrategia reducirá la cartera de 55.000 m² en un 50% (es decir, pasar de unos 18 m² por persona a 9 m²)

AMÉRICA

REDUCIR LA HUELLA POR MEDIO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO COMPARTIDOS Y LA ELIMINACIÓN DE OFICINAS

Quién: Empresa global de servicios financieros con 150.000 empleados

Antecedentes: Esta empresa utilizó un proyecto de consolidación de oficinas en EEUU para implementar un programa global de vuelta a la oficina e introducir el uso compartido de los puestos de trabajo. El plan consistía en reducir el espacio en un 50%, así como eliminar los despachos individuales y el almacenamiento personal.

Sin embargo, el programa se enfrentaba a una serie de desafíos.

Los empleados dudaban sobre la vuelta a la oficina y la necesidad de compartir puestos en medio de la incertidumbre de la pandemia. Además, los desafíos anteriores con la informática, en combinación con la información limitada acerca de una nueva herramienta de reserva de puestos hacían que los empleados no confiaran en el funcionamiento de la nueva tecnología.

Para superar estos obstáculos y apoyar la transición, la empresa implementó un programa integral de comunicación, compromiso y gestión de cambio.

Resultados

- ↓ En tres meses se trasladó con éxito a un sistema de puesto compartido y consolidó su espacio
- 📅 Sistema de reservas adoptado con éxito
- 😊 Gran compromiso por parte de los empleados gracias a un programa de comunicación exitoso

DE UNA OFICINA CENTRAL HACIA UNA CULTURA COLEGIAL Y EL APRENDIZAJE ACELERADO MEDIANTE OSMOSIS

Quién: Empresa global de servicios de información con 2.000 empleados

Antecedentes: Esta empresa de alto crecimiento depende en gran medida de una plantilla joven de titulados que valoran mucho la cultura universitaria. Son ambiciosos y de alto rendimiento y aceleran su aprendizaje y desarrollo profesional principalmente por ósmosis.

La organización considera que la oficina es fundamental para mantener el nivel de energía y conservar intacta su cultura a medida que crece.

Sin embargo, la empresa también reconoce el deseo por parte de sus empleados de flexibilidad y conciliación entre la vida laboral y personal. Han adoptado un modelo híbrido que se centra en la oficina, alentando al personal a acudir los mismos días de la semana y durante la mayor parte de la semana.

Puesto que ven valor en que todos tengan sus propios puestos de trabajo, además de proporcionar un alto nivel de instalaciones, la organización no tiene planes para reducir sus requisitos de espacio o su huella.

Resultados

- 👤 Centrarse en ofrecer una experiencia universitaria por medio de servicios en el espacio de trabajo y los espacios sociales
- ↑ Mayor huella para adaptarse al crecimiento
- 😊 El equilibrio adecuado entre el teletrabajo y la presencialidad para su mix de empleados

CONSIDERACIONES FINALES

CONECTAR LA ESTRATEGIA DE ESPACIO DE OFICINA A LAS NUEVAS REALIDADES

Independientemente del futuro próximo para tu organización, aquí ofrecemos algunas consideraciones finales mientras trazas un camino hacia los espacios de trabajo híbridos.

Todavía existe demanda para el espacio de oficina. Al juntar a las personas, incluso de forma más flexible, existe un claro valor tanto para los empleados como para la empresa. Garantiza la alineación de todos los agentes implicados (RRHH, ITC, CRE) para implementar una experiencia y estrategia de espacio de trabajo coherentes e integrales tanto para el proceso actual de vuelta a la oficina como para un futuro sostenible.

El trabajo híbrido ha llegado para quedarse.

A medida que los espacios de trabajo se transformen hacia una mayor flexibilidad, los directivos y empleados deben cambiar su mentalidad de “Mi puesto es donde trabajo” a “Puedo trabajar en cualquier lugar que respalde mi funcionalidad, comodidad y bienestar”. Considera el desarrollo de un nuevo tipo de flexibilidad. Aprovecha los avances tecnológicos y de innovación digital para hacer que el trabajo desde cualquier lugar sea integral y mejorar la experiencia en el espacio de trabajo y la colaboración e innovación en todo el ecosistema del espacio de trabajo. Proporciona alternativas, consentimiento y confianza a los empleados.

El papel de la oficina ha cambiado.

Es imprescindible comprender las diversas prioridades de los empleados y la experiencia actual en el espacio de trabajo para alinear la inversión operativa en lo que más importa y lo que conducirá a una mejor experiencia y compromiso por parte de los empleados. No existe una solución única: adopta un planteamiento adaptativo para probar, medir y adaptar. Crea una oficina que sea la manifestación física de tu cultura y provee espacio que de soporte a diferentes tipos de actividades que deben darse dentro de una oficina -encontrarse, conectar, colaborar, recuperar energía- y que inspire a las personas a elegir a la oficina por sobre su casa o una tercera opción.





ACERCA DE CUSHMAN & WAKEFIELD

Cushman & Wakefield (NYSE: CWK) es una empresa global líder de servicios inmobiliarios que ofrece valor excepcional para ocupantes y propietarios del sector inmobiliario. Cushman & Wakefield es una de las mayores firmas de servicios inmobiliarios con alrededor de 50.000 empleados en 400 oficinas y 60 países. En 2021, la empresa consiguió ingresos de 9.400 millones de dólares en servicios core de gestión de propiedades y proyectos y en operaciones de alquiler, mercados de capitales, valoración y otros servicios. Para más información, visita www.cushmanwakefield.com o sigue @CushWake en Twitter.

DESPINA KATSIKAKIS

Global Head of Total Workplace
despina.katsikakis@cushwake.com
+44 203 296 2856

ANTONIA CARDONE

Americas Head of Total Workplace
antonia.cardone@cushwake.com
+1 415 352 2673

NICOLA GILLEN

EMEA Head of Total Workplace
nicola.gillen@cushwake.com
+44 203 296 3563

CAROL WONG

APAC Head of Total Workplace
carol.wong@cushwake.com
+65 6317 8320

DAVID SMITH

Global Head of Occupier Insights
david.smith4@cushwake.com
+1 404 853 5310

BRYAN BERTHOLD

Global Lead Workplace Experience
bryan.berthold@cushwake.com
+1 404 853 5346

TAYLOR VAN DAM

Manager, Workplace Strategy
taylor.vandam@cushwake.com
+1 404 853 5235

RACHEL CASANOVA

Head of Workplace Innovation
rachel.casanova@cushwake.com
+1 212 698 2666