



**The power of place**

**The true cost of inaction**

Informe de investigación e  
información de ISG – Una  
perspectiva del Reino Unido y  
Europa



# Contenido

Introducción: El verdadero coste de la inacción	3
¿Hemos entendido el papel de los bienes raíces?	5
Perspectiva del empleado	11
Espacio de trabajo físico: el héroe del trabajo híbrido	13
Conexión con el talento a nivel humano	17
El trabajo flexible está aquí para quedarse, pero también los espacios llenos de servicios	21
Perspectiva del empleador	27
El voto de confianza del empleador en el espacio físico	30
¿Los empleadores lo han entendido?	33
Cuantificar el verdadero coste de la inacción	37
Perspectiva del propietario y el inversor	41
¿Qué riesgos mantienen en vilo a los inversores?	45
¿La inversión está preparada para el futuro?	49
Cuando el legado importa, ¿cuáles son los incentivos?	53
Conclusión: Por tanto, ¿qué significa todo esto?	57
Metodología y exención de responsabilidad	60



# Introducción: El verdadero coste de la inacción

Para el éxito de nuestra primera campaña de «The power of place», este informe recoge la información de los empleados, empleadores, compradores, propietarios y desarrolladores de todo el Reino Unido y Europa, a medida que vamos más allá del lugar de trabajo, para medir los mayores riesgos para nuestros activos y tomar medidas para superarlos, lograr un retorno de la inversión y movilizar los beneficios del mañana.

# Introducción: El verdadero coste de la inacción

**Vamos más allá del lugar de trabajo para comprender los mayores riesgos para nuestros activos, de modo que podamos tomar medidas para superarlos, lograr un retorno de la inversión a largo plazo y movilizarnos para los desafíos del mañana.**

**¿Cuál es el verdadero coste de la inacción?**

En nuestra primera edición de «The Power of place» el informe registró los cambios de actitud y sentimiento hacia el lugar de trabajo en uno de los períodos más turbulentos de la historia moderna. Este informe da un paso más allá: capta la información de los empleados, empleadores y propietarios de activos simultáneamente cuando la sociedad está en transición de la toma de decisiones a corto plazo hacia la preparación a largo plazo de una nueva realidad radicalmente diferente

Después de haber realizado uno de los estudios más grandes de su tipo, hemos medido la respuesta a este cambio no solo para comprender lo que ha funcionado, sino también para resaltar las amenazas y oportunidades a las que nos enfrentamos al mirar hacia el futuro.

Los hallazgos de nuestro primer informe mostraron que, si bien la pandemia y el posterior aumento del trabajo híbrido y remoto pueden haber cambiado exponencialmente el mundo del trabajo, cuando se trata de encapsular la marca, crear un sentido de pertenencia entre el talento e inspirar a las personas a ser creativas y productivas, el lugar de trabajo físico todavía tiene un gran papel que desempeñar.

Los datos sugieren que la inversión en espacios de trabajo de calidad puede generar una ventaja competitiva y lograr ganancias cuantificables para las personas y las empresas. Lo que vimos fue el poder del espacio para abordar la agitación inducida por la COVID-19, con entornos que despiertan la imaginación, promueven el bienestar y empoderan a las personas, donde se resuelven los desafíos

comerciales y se realiza una ventaja competitiva.

Pero una crisis en la captación de la fuerza laboral, los desafíos en torno al cambio climático, el aumento de los precios de la energía y la forma en que usamos el espacio que aumenta día a día, la próxima ola de disrupción está a la vuelta de la esquina. Añada a la mezcla calles principales desoladas y comunidades sacudidas por el impacto del COVID-19, una posible crisis de salud mental y una presión implacable en la provisión de atención médica, sin mencionar la crisis humanitaria que siguió ante el estallido de la guerra en Ucrania. ¡La cantidad de tareas que tienen por delante aquellos con un interés en dar forma a los paisajes urbanos en los que vivimos y trabajamos es enorme!

Con problemas apremiantes a mano, reconocer el valor más allá de las paredes internas del edificio es importante si queremos estar a la altura de los desafíos a los que nos enfrentamos, y al invertir en espacios y la magia que ocurre dentro de ellos, las recompensas son significativas.

Nuestra investigación ha confirmado que los trabajadores que están más motivados están más inclinados a permanecer en una empresa cuando se sienten implicados en la visión y los valores de la marca. En este sentido, el lugar de trabajo es clave para encarnar esa cultura.

Para los empleadores, no solo la combinación correcta de tecnología, trabajo en remoto y espacio de alta calidad puede ahorrar tiempo y dinero y tener un profundo impacto en la productividad y los ingresos, sino que entrelazar principios éticos, de

**Con una crisis en la captación de la fuerza laboral, y los desafíos en torno al cambio climático, el aumento de los precios de la energía y la forma en que usamos el espacio que aumenta día a día, la próxima ola de disrupción está a la vuelta de la esquina. La inmensidad de la tarea que tenemos por delante para aquellos con un interés en dar forma a los paisajes urbanos en los que vivimos y trabajamos, es grande.**

bienestar y flexibilidad en los entornos de trabajo posiciona a las organizaciones fuertemente en la guerra por el talento.

Habiendo hablado directamente con los propietarios de activos, está claro que los lugares de calidad también atraen a los mejores inquilinos, y los subproductos aquí son comunidades prósperas, negocios florecientes y economías locales reactivadas, elementos que serán decisivos en la búsqueda de la prosperidad posterior a la pandemia.

Si bien las ventajas de los espacios de trabajo de calidad continúan estableciéndose, el siguiente paso es reconocer cómo los lugares que nos rodean pueden ayudar a abordar los desafíos colectivos a los que nos enfrentamos como sociedad. Los entornos vibrantes atraen a los clientes, llevan la tecnología a nuevos espacios, brindan atención médica experta y educan a las mentes curiosas. Nutren a las comunidades.

Entonces, ¿cómo aplicamos lo que hemos aprendido a través de nuestras experiencias con el COVID-19 y aprovechamos los desafíos universales como áreas de oportunidad para mejorar nuestros paisajes urbanos, invirtiendo en lugares que resistan la disrupción, beneficien al medio ambiente, generen valor para nuestras comunidades y den forma a un futuro más brillante para todos nosotros?

Y la pregunta es: ¿Cuál es el verdadero coste de la inacción?



# ¿Hemos entendido el papel de los bienes inmuebles?

Para contextualizar la importancia del espacio para las personas, las empresas y las comunidades en general, este informe se propone mostrar la relación simbiótica y cómo el espacio puede tener un impacto positivo o negativo en los tres.

# ¿Hemos entendido el papel de los bienes inmuebles?



Al alinear los bienes inmuebles con la planificación empresarial y tratar el lugar de trabajo como una herramienta a aprovechar, hay beneficios significativos para las organizaciones a corto, medio y largo plazo que abarcan conversaciones con toda la C-suite.

## ... para las personas

Los costes inmobiliarios y de instalaciones a menudo representan entre el 2 % y el 5% de los ingresos de la organización\*, lo que no es en absoluto insignificante. Sin embargo, dependiendo de la industria, los costes de nómina generalmente representan el mayor gasto, con un gasto en personal que constituye hasta el 70 % de la facturación.

Con la inflación material impulsada por los desafíos de los recursos, el aumento de los precios de la energía y el aumento del coste de la vida, es lógico que las empresas se centren en “apretar” a la cartera de los empedados, con recortes a corto plazo en áreas como la innovación, el marketing y el reclutamiento que sirvan para proporcionar un alivio inmediato del flujo de efectivo.

Pero las marcas con una mentalidad de inversión y un ojo en el futuro pueden considerar ajustar su percepción del lugar de trabajo para reconocer que la inversión en los entornos de trabajo adecuados no solo puede añadir valor, sino también ahorrar dinero. Al alinear los bienes inmuebles con la planificación empresarial y tratar al lugar de trabajo como una herramienta a aprovechar, en lugar de sólo un espacio desenfadado para las personas y el equipo, existen beneficios significativos para las organizaciones a corto, mediano y largo plazo que abarcan conversaciones con toda la C-suite. Con el gasto a corto plazo

viene el beneficio a largo plazo: en realidad, no invertir en la creación de condiciones de trabajo óptimas que apoyen a la fuerza laboral es más probable que tenga un impacto negativo en los resultados finales.

Con la agitación en todas las áreas de la vida, el riesgo de un período sostenido de recesión económica inevitablemente se espera que aumente después de una pandemia como la que hemos experimentado en los últimos años. Incluso en un período de recesión, la competencia por los trabajadores cualificados sigue siendo alta y los roles siguen siendo competitivos. Además, con todo su apogeo, una de las principales prioridades para los empleadores será determinar cómo atraen y se aferran a las mentes más brillantes. Aquellos con una sólida comprensión de sus empleados y los conjuntos de habilidades a su disposición están en un buen lugar para responder a los estímulos económicos futuros.

**Incluso en un período de recesión, la competencia por los trabajadores cualificados sigue siendo alta y los roles siguen siendo competitivos. Una prioridad para los empleadores será determinar cómo atraen y se aferran a las mentes más brillantes.**

## ¿Hemos entendido el papel de los bienes inmuebles?

### ... par a las empresas

Los cambios transformadores en los patrones de trabajo no sólo se han mantenido, sino que han prosperado dentro de nuestra nueva realidad pandémica. El trabajo híbrido no va a desaparecer, pero las consecuencias para nuestros espacios de trabajo son mucho más complejas de lo que podríamos pensar a primera vista. Reducir las instalaciones parecería una conclusión lógica, pero nuestra investigación muestra que el 46 % de los empleadores no han visto una reducción en la utilización de sus oficinas o, de hecho, han visto una tendencia hacia el aumento del uso de sus espacios de trabajo.

El papel y el enfoque de la oficina no se han debilitado a pesar del aumento del trabajo flexible. Lo que ha cambiado es el perfil que los bienes inmuebles tienen en la lista de prioridades para los líderes empresariales y nuestra investigación muestra una clara interdependencia con las finanzas, los recursos humanos y la reputación corporativa. Las empresas que superan el rendimiento informan que el lugar de trabajo se está convirtiendo en una palanca de ventaja competitiva y un activo, no en un coste. ¿Por qué no cabría esperar que la propiedad funcione y contribuya al éxito como otros elementos en el balance general?

¿Por qué no cabría esperar que la propiedad funcione y contribuya al éxito como otros elementos del balance general?

Ahora el enfoque puede cambiar al espacio de trabajo convirtiéndose en una palanca de ventaja competitiva.



## ¿Hemos entendido el papel de los bienes inmuebles?

Desde hace algún tiempo, las empresas se han estado moviendo cada vez más hacia espacios de colaboración de alta densidad en un intento por hacer que el espacio de oficina sea más eficiente. En lugar de considerar a las instalaciones como un ejercicio de costes y los bienes inmuebles de primer nivel como espacios para albergar a los empleados, existe la oportunidad para que los equipos corporativos tracen cómo estos entornos pueden generar valor para las personas y, en consecuencia, el rendimiento empresarial. La medición del coste por cabeza y la cantidad de espacio por sí sola es poco relevante cuando los bienes inmuebles se pueden correlacionar con métricas clave de rendimiento.

La importancia de entender los bienes inmuebles se extiende más allá de los negocios individuales. Nuestras ciudades e instituciones cuentan con una historia rica en formatos para promover las economías y comunidades locales, especialmente si los gobiernos tratan de extender las oportunidades más equitativamente en todos sus territorios. Según nuestra investigación, se estima que un 39 % de las empresas del Reino Unido y Europa se encuentran en la categoría intelectual, y la economía del conocimiento es crucial para nuestro futuro: si queremos realizar nuestra ambición de convertirnos en el líderes mundiales en innovación, es fundamental que creemos los lugares más inspiradores para atraer el talento, las marcas y la inversión necesarios.

**Si queremos realizar nuestra ambición de convertirnos en un líderes mundiales en innovación, es fundamental que creemos los lugares más inspiradores para atraer el talento, las marcas y la inversión necesarios.**



La medición del coste por cabeza y la cantidad de espacio por sí sola es poco relevante cuando los bienes inmuebles se pueden correlacionar con métricas clave de rendimiento.

## ¿Hemos entendido el papel de los bienes inmuebles?

### ...a nuestras amplias comunidades

La pandemia del COVID-19 no sólo representa una crisis de salud que la sociedad moderna no ha experimentado antes, sino que también significa una reestructuración del orden económico mundial. La naturaleza de la crisis no tiene precedentes: más allá de las crisis sanitarias y económicas inmediatas, los efectos a largo plazo sobre el capital humano, la productividad y el comportamiento podrían continuar en los próximos años.

Es probable que el nuevo orden mundial se vea impulsado por las diferencias y expectativas generacionales y culturales, los ciclos de vida transaccionales y los arrendamientos de propiedades, las medidas regulatorias y las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías. Una tendencia que el crecimiento de la tecnología ha inspirado, es la rápida madurez en el trabajo flexible, que se ha convertido rápidamente en un engranaje central en la cultura corporativa moderna. A pesar de que la capacidad técnica estaba disponible antes de la pandemia, muchas empresas eran reacias a ofrecer trabajo flexible a más de unos pocos seleccionados.

El COVID-19 ha cambiado esta cultura. En lugar de prácticas generales impulsadas desde arriba, en general, ha surgido la confianza y el respeto mutuos, con empleadores y empleados que se unen a través del sacrificio compartido. Muchos empleadores ahora son más empáticos con las necesidades de las personas a un nivel más humano, así como con el enfoque de abajo hacia arriba para dar forma a las prácticas de trabajo que atraen al mejor talento. El modelo, por supuesto, continuará perfilándose, pero hasta la fecha la mayoría de los sectores no

La pandemia del COVID-19 no sólo representa una crisis de salud que la sociedad moderna no ha experimentado antes, sino que también significa una reestructuración del orden económico mundial.

han reportado ninguna caída en la productividad. Quedarse quieto no es una opción cuando el panorama y la demanda han cambiado tan drásticamente, sino que debemos permanecer en la delantera en la preparación de futuras interrupciones. Un enfoque ágil resulta fundamental para que las empresas naveguen a través de la opacidad de la pandemia de COVID-19, y es importante que continuemos adoptando una cultura de innovación y evolución, en lugar de

Es probable que el nuevo orden mundial se vea impulsado por las diferencias y expectativas generacionales y culturales, los ciclos de vida transaccionales y los arrendamientos de propiedades, las medidas regulatorias y las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías.



## ¿Hemos entendido el papel de los bienes inmuebles?

esperar a que más crisis externas causen disrupción y revolución.

En respuesta al auge electrónico de la década de 1990, los pioneros del sector minorista optaron por actuar y seguir al cliente en lugar de ser consumidos por la desaparición de “la calle principal”, flexibilizando el modelo minorista para que coincida con el comportamiento del consumidor, adoptando experiencias de compra en línea y cambiando los requisitos de propiedad física en consecuencia. Los bienes inmuebles pueden aprender del comercio minorista en este sentido, utilizando el impacto causado por la pandemia en el sistema para ofrecer un modelo revitalizado que satisfaga las necesidades cambiantes de los empleados, las empresas y los inquilinos.

Quedarse quieto no es una opción cuando el panorama y la demanda han cambiado tan drásticamente, sino que debemos permanecer en la delantera en la preparación de futuras interrupciones.

Los ecosistemas frágiles son notoriamente sensibles al cambio y la incertidumbre tiene implicaciones de gran alcance para las personas, las economías y la industria.

**Quedarse quieto no es una opción cuando el panorama y la demanda han cambiado tan drásticamente, sino que debemos permanecer en la delantera en la preparación de futuras interrupciones.**

## Para que las comunidades sobrevivan y las calles principales y las ciudades se restauren, debemos evolucionar.

Para que las comunidades sobrevivan, y las calles principales y las ciudades sean restauradas, tenemos que evolucionar. Se ha prestado una enorme cantidad de apoyo financiero durante el transcurso de la pandemia, pero con el monedero público casi cerrado y el incremento de los impuestos, es igualmente importante que las personas y los negocios reciban el apoyo durante la próxima ola.

Con la responsabilidad social corporativa aumentando en la agenda de muchas empresas, el sector privado tiene un papel clave en la configuración de lo que viene después. Hoy en día, las marcas deben considerar el impacto más amplio de sus acciones, ya sea su huella de carbono o cómo conectan el valor con el mundo que las rodea. Como comunidad más amplia, es importante que nos midamos por un criterio diferente, uno basado en el verdadero valor para las personas y el planeta, particularmente con los desafíos en torno al cambio climático y la forma en que usamos el espacio, que se intensifican.

El legado importa, y los espacios que unen a nuestras comunidades serán integrales para lograr un futuro neto cero. Con los patrones de afluencia transformados por nuevas formas de trabajo, el espacio también echará una mano para atraer la vida de regreso a nuestras ciudades y reavivar las economías locales a largo plazo. En última instancia, crear espacios que cumplan con las personas y las empresas, así como con sus comunidades y el planeta, puede marcar la diferencia a medida que nos recuperamos de la pandemia y nos preparamos para los desafíos venideros.





# La perspectiva del empleado

Crear entornos que atraigan a una mezcla de talento sigue siendo un factor clave para las empresas de todo el mundo. Los empleados dan niveles de importancia cada vez mayores a estos espacios, lo que debe hacer que cada empleador tome nota. Con el modelo de captación de la fuerza laboral en crisis y un panorama fuertemente competitivo para atraer y retener al mejor personal, invertir en lugares que respondan a los mejores talentos, tanto actuales como futuros, es más importante de lo que era antes.

## La perspectiva del empleado

La primera edición de «The power of place» demostró que posicionar espacios de trabajo que atraigan a las personas y empoderarlas para que sean lo más productivas posible debería ser una prioridad para los líderes empresariales, tanto, como los procesos de arrendamiento y los costes de funcionamiento.

Los hallazgos arrojaron luz sobre el poder del espacio para mejorar el bienestar, aumentar la productividad y promover un sentido de pertenencia entre las personas, siendo clave asegurar una combinación saludable de trabajo remoto, tecnología y espacio de alta calidad para las personas, cuando lo necesitan.

En el clima tumultuoso de hoy, la eficiencia operativa y el logro de entornos que atraigan a una cosecha diversa de talento siguen siendo la prioridad de la agenda para muchas empresas. Acentuada por una escalada de la guerra por el talento en un contexto de la Gran Dimisión, una tendencia económica en curso que ha visto a una gran cantidad de empleados renunciar a sus trabajos, las organizaciones con visión de futuro buscarán invertir en espacios que nutran y respondan a no solo las necesidades de sus mejores talentos, sino también a los deseos de las personas que esperan atraer.

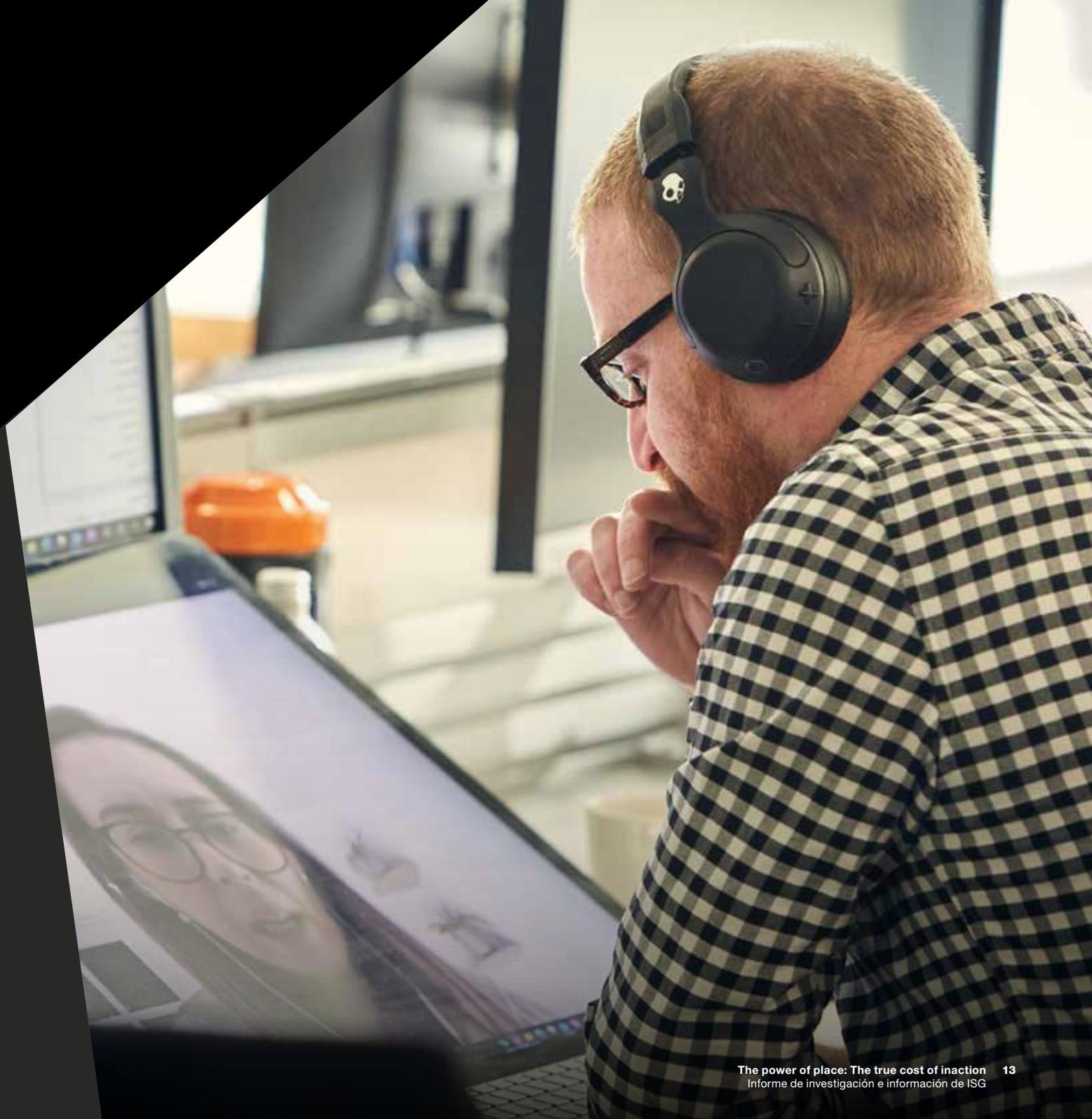
Sin duda, vale la pena reconocer que para que las organizaciones ágiles tengan éxito y progresen en tiempos de cambio continuo, la necesidad de diálogo con los empleados es más crucial que nunca.



## La perspectiva del empleado

### **Espacio de trabajo físico: el héroe del trabajo híbrido**

El catalizador para el rápido cambio hacia una mayor flexibilidad y patrones de trabajo remoto puede haber sido los períodos prolongados de confinamientos y restricciones de viaje impuestos por el COVID-19, pero los cambios en la forma en la que vivimos y trabajamos parecen permanecer a largo plazo. Dicho esto, todavía estamos en un período de ajuste definido por el cambio continuo.



## La perspectiva del empleado

Para que las empresas capeen mejor la tormenta, es esencial que su conjunto completo de activos funcione lo mejor que pueda. El mayor activo para cualquier organización es su gente, y en el competitivo panorama comercial, llegar a la cima y permanecer en ella depende del talento.

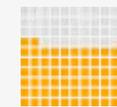
El mayor activo para cualquier organización es su gente, y en el competitivo panorama comercial, llegar a la cima y permanecer en ella depende del talento.

Los empleados que sienten que su empleador ofrece un espacio de trabajo de buena o excelente calidad sienten que han tenido un rendimiento superior en el cumplimiento de los objetivos comerciales, el crecimiento de la marca, la retención del talento y el liderazgo en la innovación.



De los empleados que comunicaron que su espacio de trabajo en la oficina era bueno o excelente, un 62 % observó un incremento en la productividad en 2021 en comparación con el 50 % de los empleados que su espacio de trabajo era pobre o muy pobre.

62%



Encuestados que calificaron su espacio de trabajo en la oficina como bueno o excelente

50%



Encuestados que calificaron su espacio de trabajo en la oficina como malo o muy malo

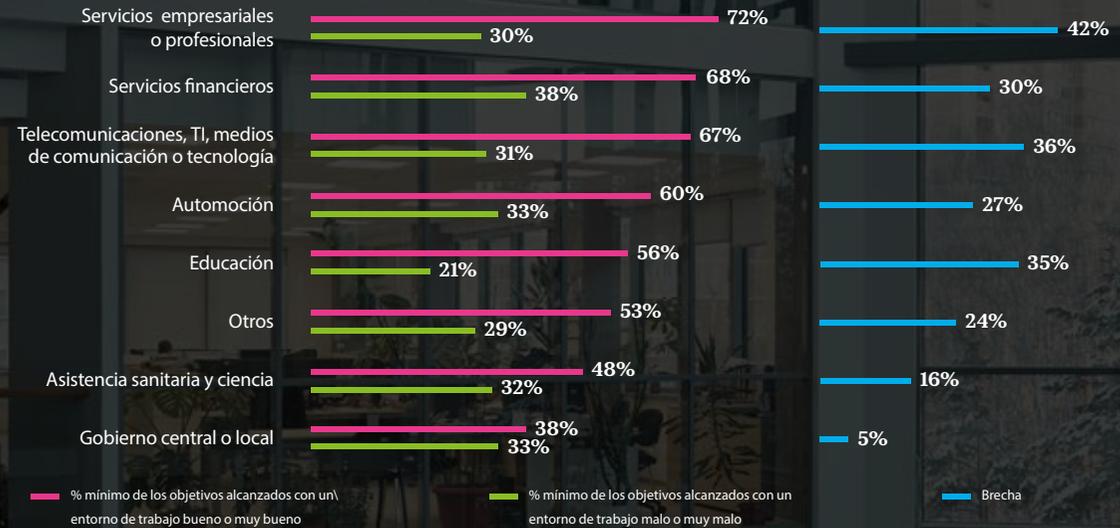
## La perspectiva del empleado

El cambio meteórico en las formas de vivir y trabajar ha dado a las personas tiempo para reevaluar lo que más les importa. A medida que la confianza de los empleados continúa aumentando, también lo hace lo que esperan de su empleador.

Mientras exista presión salarial para mantenerse al día con el aumento del coste de vida, los empleados estarán a la búsqueda de mucho más que una nómina únicamente: los empleadores son responsables de defender el bienestar y crear un sentido de pertenencia y propósito en el que su personal no solo se inspire, sino que invierta. En definitiva, cuando las personas sienten positivismo hacia los espacios en los que trabajan, también se sienten conectadas con los valores de marca y capaces de trabajar de forma efectiva.

Cuando las personas sienten positivismo hacia los espacios en los que trabajan, también se sienten conectadas con los valores de la marca y capaces de trabajar de manera efectiva.

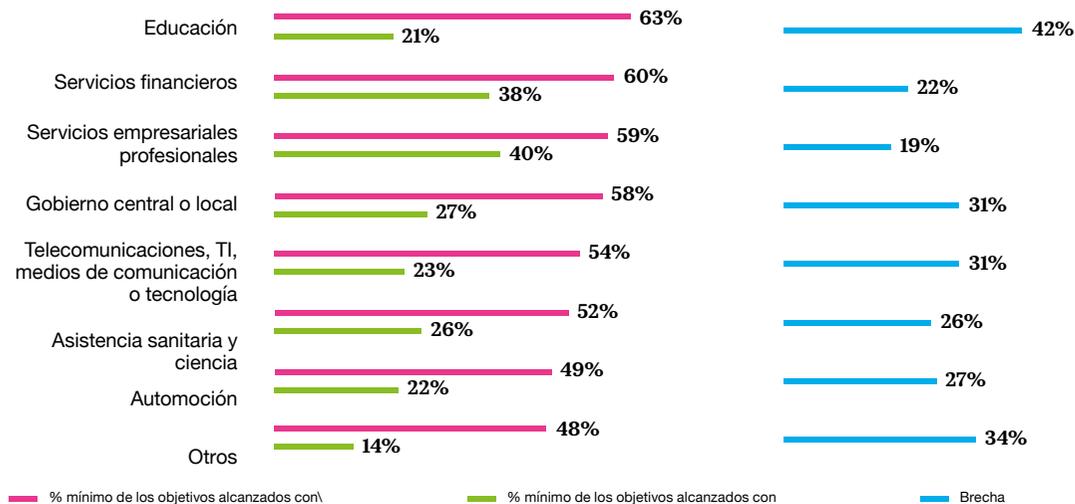
Los resultados indican que la condición del espacio de trabajo tiene un impacto significativamente mayor en el rendimiento de los empleados en el crecimiento de los ingresos de las empresas del sector privado.



## La perspectiva del empleado

Nuestros datos muestran que el personal de contenido hará mejor su trabajo. Si bien el trabajo remoto ha sido ampliamente adoptado, el papel del espacio de trabajo físico en la combinación híbrida no ha disminuido, sino que los espacios de trabajo siguen siendo un ingrediente esencial en el rendimiento general. Sin embargo, es la condición del espacio de trabajo la que determina si el impacto es positivo, ya que los empleados muestran un rendimiento significativamente mejor en todos los objetivos cuando su espacio de trabajo se califica como «bueno» o «muy bueno», los datos destacan una gran brecha de mejora (+ 24 %) en la retención de empleados.

### Los empleados de todos los sectores encuestados reportaron una disparidad en la retención de empleados dependiendo de la calidad del lugar de trabajo.



## La perspectiva del empleado

### **La conexión con el talento a nivel humano**

En el contexto mundial de la Gran Dimisión, aferrarse al talento no es tarea fácil. Los empleados han estado expuestos a un despertar cultural desde que experimentaron una dicotomía entre el trabajo y la vida, y en un mercado laboral candente, la confianza de los empleados está en aumento.

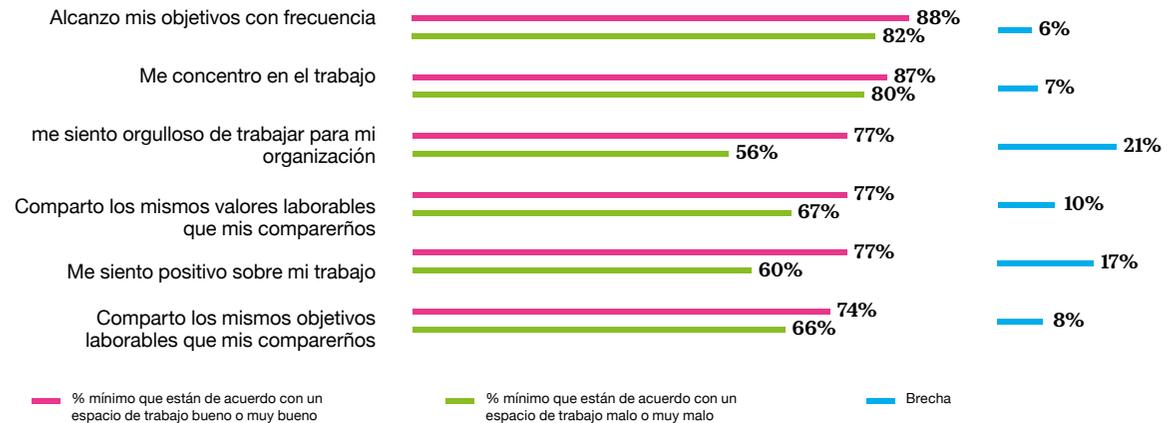


## La perspectiva del empleado

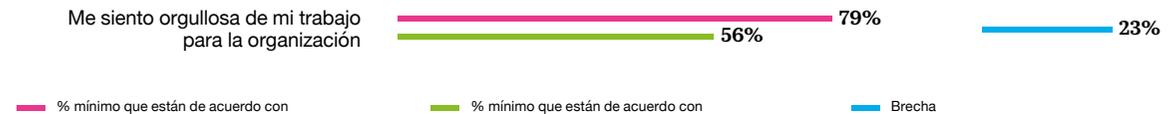
Sin embargo, no todos los sectores de la economía se han visto afectados por igual por los acontecimientos de los últimos años, y los empleadores se enfrentan a diferentes desafíos y oportunidades desde dentro, así como por los mercados en los que operan. A medida que los modelos de negocio evolucionan, también lo hacen los conjuntos de habilidades necesarias para desempeñarlos de manera efectiva. En tiempos de incertidumbre, es natural creer que las organizaciones pueden sentir la necesidad de gestionar el riesgo y el gasto, pero buscar a las mejores personas sigue siendo una prioridad; de hecho, cuanto menos personal se tiene, más importante se vuelve mantener el talento para el éxito.

En tiempos de incertidumbre, es natural creer que las organizaciones pueden sentir la necesidad de gestionar el riesgo y el gasto, pero buscar a las mejores personas sigue siendo una prioridad.

## Es más probable que la condición del espacio de trabajo de la oficina afecte al orgullo por la organización y la positividad hacia el trabajo, en lugar de la capacidad de entrega.



## Esto es aún más pronunciado entre las empleadas.



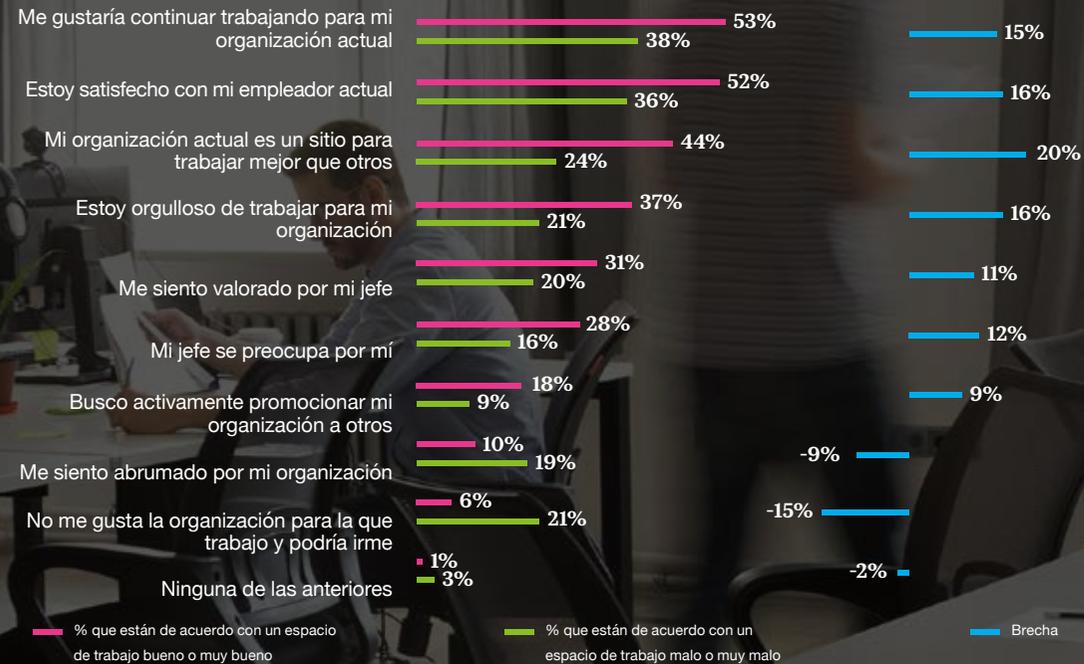
## La perspectiva del empleado

Pero, ¿cómo atraen las empresas a las personas a unirse a su organización, o incluso a dar un salto a un sector completamente nuevo? Las entidades innovadoras continuarán buscando habitar espacios que atraigan a las personas más dotadas del mundo. Nuestra primera incursión en el poder del espacio mostró un sentimiento de desconexión del espacio de trabajo físico alineado con una caída del 10 % en el orgullo profesional en solo seis meses, una estadística reveladora si las organizaciones quieren evitar una pendiente potencialmente resbaladiza hacia las relaciones transaccionales con su personal.

Nuestros últimos hallazgos muestran que los espacios de trabajo de calidad continúan desempeñando un papel fundamental en la inculcación de un sentido de orgullo y positividad en las personas. Los empleadores que desean inspirar tal sentimiento deben mirar más allá de la recompensa financiera, centrarse en el contrato psicológico tácito con su personal y cumplir con lo intangible para albergar una verdadera conexión y sentido de lealtad profesional.

**¿Cómo atraen las empresas a las personas a unirse a su organización, o incluso dar un salto a un sector completamente nuevo? Las entidades innovadoras continuarán buscando habitar espacios que atraigan a las personas más dotadas del mundo.**

Los resultados de la encuesta demuestran una fuerte correlación entre el compromiso de los empleados y los espacios de trabajo de calidad, y aquellos que informan sobre un espacio de trabajo de buena calidad tienen casi el doble de probabilidades de creer que su organización es un mejor lugar para trabajar que otros.

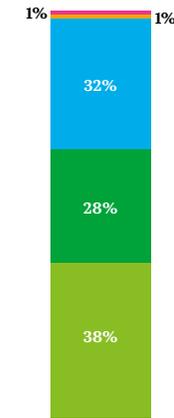


## La perspectiva del empleado

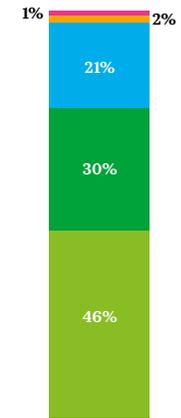
La flexibilidad sigue siendo importante para los empleados, y hemos visto un salto de 10 puntos porcentuales en las personas que tendrían más probabilidades de permanecer con su empleador si se les ofreciera el equilibrio adecuado para acompañar sus preferencias personales. Sin embargo, cuando se les preguntó si se sienten apreciados por su empleador, los empleados que calificaron la condición de su espacio de trabajo como «buena» tenían un 11 % más de probabilidades de estar de acuerdo. Crucialmente, los empleados también tenían un 20 % más de probabilidades de estar de acuerdo en que su organización era un sitio para trabajar mejor que otras empresas, y era más probable que promocionaran su organización entre sus compañeros.

La proporción de empleados que informaron que tendrían más probabilidades de permanecer con su empleador actual si se ofreciera un equilibrio flexible de trabajo de acuerdo con sus preferencias ha aumentado en 10 puntos porcentuales.

Encuesta anterior



Encuesta actual



- Mucho menos probable
- Algo menos probable
- Ni más probable ni menos probable
- Algo más probable
- Mucho más probable



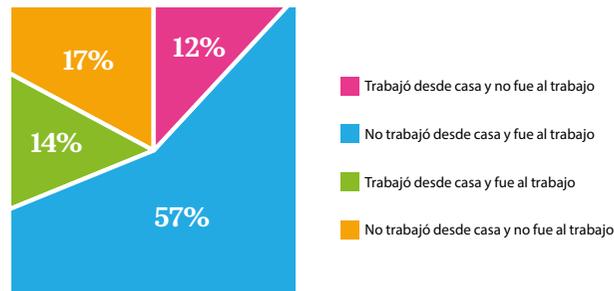
## La perspectiva del empleado

### El trabajo flexible está aquí para quedarse, pero también los espacios llenos de servicios

Si bien el péndulo de trabajo híbrido ha recorrido un largo camino, solo una minoría relativa de las empresas no ha visto algún tipo de beneficio donde su modelo de servicio lo permitió. Sin embargo, la palabra en boca de todos cuando se trata de administrar esa estrategia, y la mejor manera de equilibrarla, es la flexibilidad.



Entre el 16 y el 27 de marzo de 2022, la mayoría de los empleados no trabajó desde casa.



Por término medio, los empleados desean trabajar de forma remota durante menos días que la cantidad de días que su empleador les ha ofrecido.

**3.0 días**   
Media de días que los empleadores han ofrecido a los empleados para trabajar de forma remota

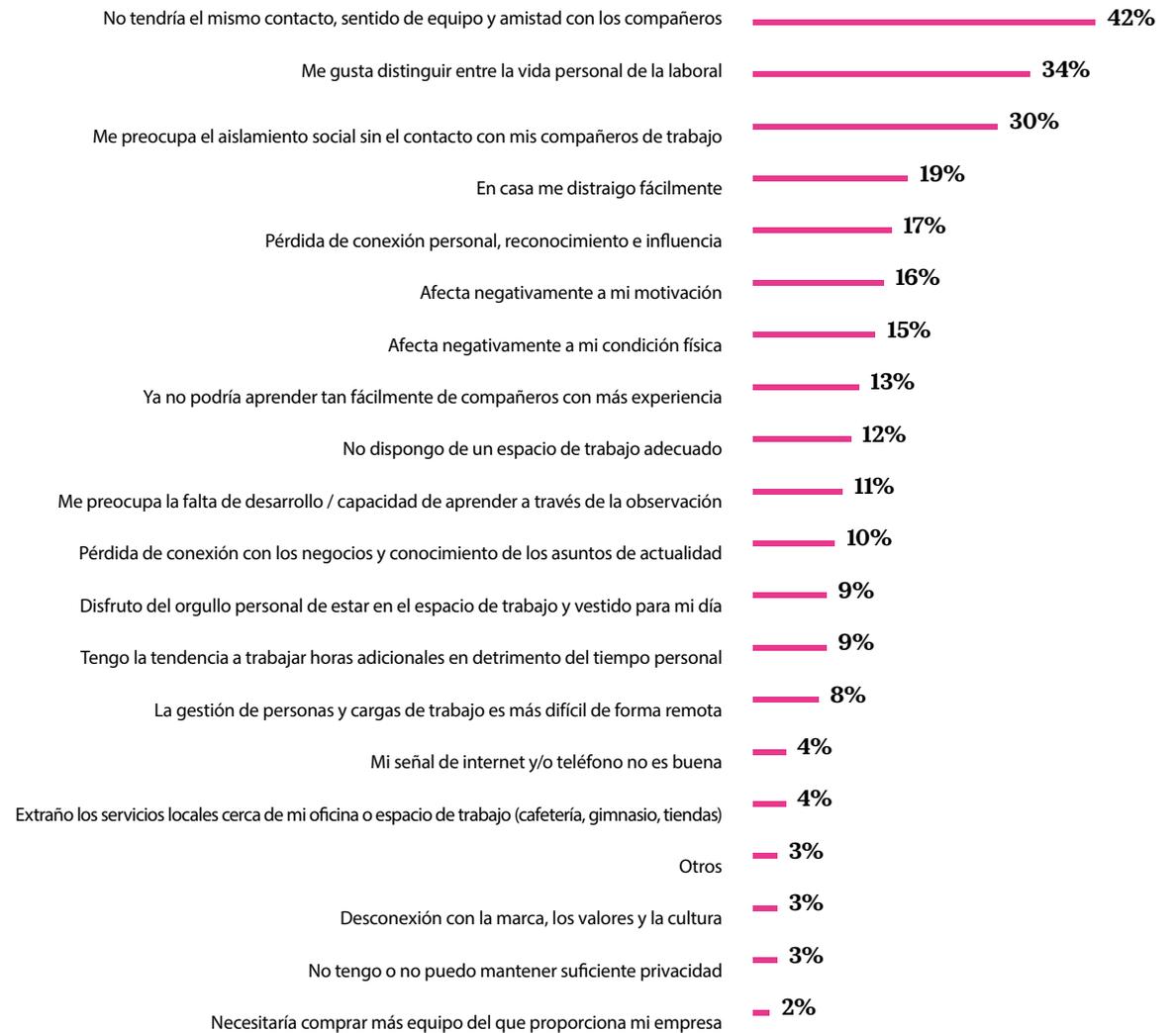
**2.8 días**   
Media de días que a los empleados les gustaría trabajar de forma remota

## La perspectiva del empleado

De acuerdo con la investigación, solo el 12 % de los empleados trabajó exclusivamente desde casa durante el mes de marzo de 2022, unos datos que sirven para ilustrar que los espacios de trabajo físicos todavía son relevantes y lo continuarán siendo.

Podemos ver que la confianza y las libertades regresan después del COVID-19, pero sería exagerado sugerir que los efectos de la pandemia están en el espejo retrovisor. En lugar de que las personas u organizaciones se establezcan en una nueva forma de existencia a largo plazo, el estado actual de la situación se define por el cambio y el ajuste continuos. Pero con el cambio, no importa cuán incómodo sea al principio, viene la oportunidad de crecer.

La falta de contacto con los compañeros y la distinción de la vida laboral continúan siendo los motivos más importantes por los cuales los empleados no quieren trabajar de manera remota y permanente, seguidos de cerca por el miedo al aislamiento social.



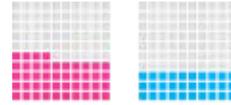
## La perspectiva del empleado

Lograr un equilibrio entre las necesidades de las empresas y las personas, y las implicaciones para el diseño del espacio de trabajo y la utilización del espacio, no es fácil. Yendo un paso más allá, ¿cómo lograr lo mejor para las personas como colectivo, sin dejar de ser flexible con las preferencias personales? Cada sector y organización tiene un conjunto único de desafíos, roles y personalidades. Entonces, ¿por dónde empezar?

La buena noticia es que muchas organizaciones ya han comenzado y se están embarcando en un enfoque de aprendizaje sobre la marcha, pero escuchar a las personas que usan los espacios es esencial.

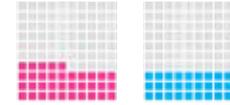
Las empleadas son más propensas que los hombres a mencionar el sentido de equipo y amistad como una razón principal para no trabajar desde casa de forma permanente, mientras que los hombres son más propensos que las mujeres a preocuparse sobre la retención de la conexión, el reconocimiento y la influencia.

44% 30%



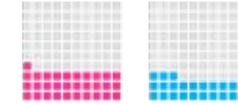
No tendría el mismo contacto, sentido de equipo y amistad con los compañeros

35% 29%



Me gusta separar la vida personal de la laboral

31% 23%



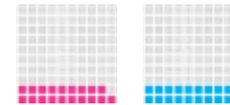
Me preocupa el aislamiento social sin el contacto con mis compañeros de trabajo

16% 23%



Pérdida de conexión, reconocimiento e influencia personal

19% 20%



En casa me distraigo con facilidad

Mujer  
Hombre

Las empleadas también suelen tener un interés ligeramente menor en los días de trabajo remoto.

2.9 días



Número promedio de días de trabajo remoto que desean los empleados

2.8 días



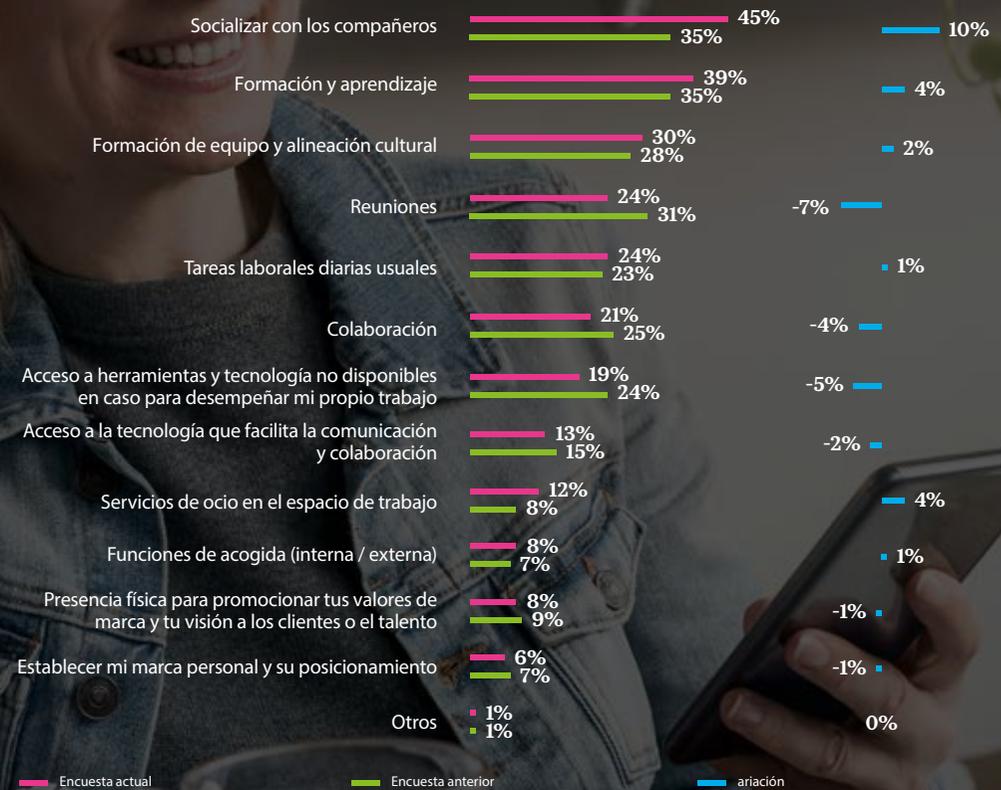
Número promedio de días de trabajo remoto que desean las empleadas

## La perspectiva del empleado

Una conclusión que sigue siendo consistente entre ambas investigaciones es que la razón principal por la que el trabajo permanente desde casa no atrae a todos tiene sus raíces en nuestra necesidad innata de interacción social para evitar el aislamiento, un factor que sabemos que afecta profundamente a la salud mental. Este sentimiento es aún más fuerte entre las mujeres.

Como era de esperar, las funciones primarias percibidas del lugar de trabajo no han cambiado. La socialización, la formación y el aprendizaje son clave en el atractivo de la oficina, con la formación de equipos y la alineación cultural en los primeros lugares. El otro repunte notable desde la investigación anterior es la demanda de servicios de ocio en el espacio de trabajo (que aumenta en cuatro puntos porcentuales), dados los usos primarios del espacio, lo que plantea la pregunta de si los espacios de trabajo y sus servicios circundantes están equipados o en los mejores lugares para apoyar estas actividades.

Al considerar las funciones primarias del espacio de trabajo la socialización con los compañeros sigue siendo considerado lo mejor valorado entre los encuestados, seguido de la formación y el aprendizaje.



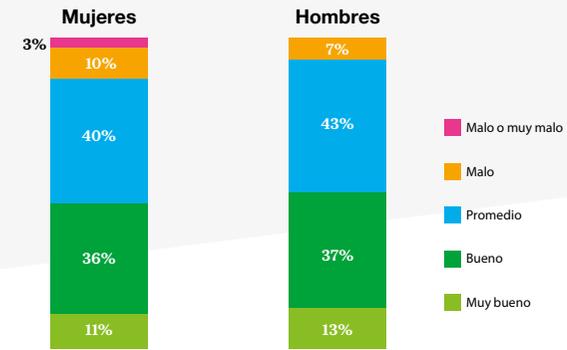
## La perspectiva del empleado

Significativamente, llevar a cabo tareas de negocios como de costumbre permanece entre las cinco funciones principales del espacio de trabajo, con un énfasis ligeramente mayor. La colaboración ha disminuido, lo que podría sugerir la aparición de fatiga de colaboración y cambios en la estructuración del tiempo en la oficina que dificultan las tareas individuales.

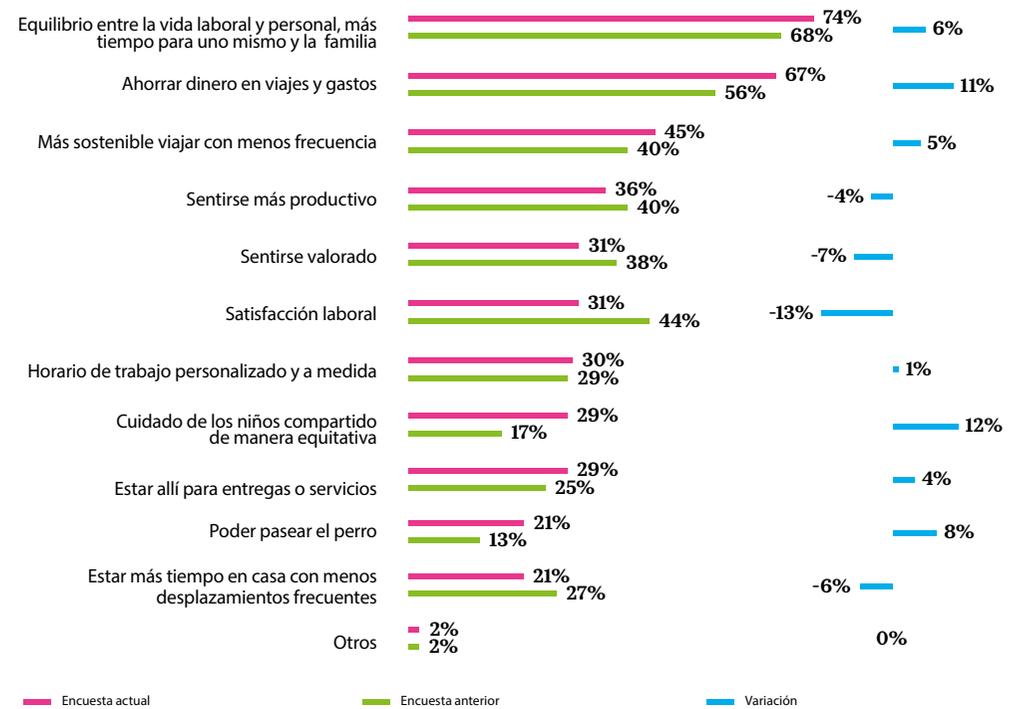
Como con cualquier cambio, no todos tendrán la misma respuesta. Nuestros hallazgos sugieren que las mujeres son más propensas a calificar sus lugares de trabajo como «muy malos» que los hombres: comprender estos matices y preferencias es esencial para garantizar que el trabajo flexible no resulte en divisiones y un aumento de la desigualdad.

Como con cualquier cambio, no todos tendrán la misma respuesta. Comprender estos matices y preferencias es esencial para garantizar que el trabajo flexible no resulte en divisiones y un aumento de la desigualdad.

Las empleadas son más propensas a calificar su espacio laboral de la oficina como malo o muy malo en comparación con los empleados.



Ahora es menos probable que los empleados valoren la satisfacción laboral cuando trabajan a distancia. Además, menos personas están indicando que considerarían mudarse más lejos como resultado de prácticas flexibles. Tal vez exacerbado por la tensión del coste de vida, el mayor énfasis se ha desplazado hacia el ahorro de dinero y el intercambio de cuidado infantil.



## La perspectiva del empleado

El espacio de trabajo no debe considerarse de forma aislada. En cambio, los empleadores deben buscar explorar los factores de empuje externos y lo que impulsa las preferencias del usuario en función de las circunstancias personales. Como el trabajo flexible ya no es para unos pocos privilegiados y depende más de la organización y la tarea, es menos probable que los empleados valoren la satisfacción laboral o se sientan confiados como lo fueron antes. En un momento en que el coste de vida es una tensión creciente, el énfasis se ha desplazado hacia el ahorro de dinero, compartir el cuidado de los niños de manera más equitativa e incluso el cuidado del perro.

Obtener la fusión correcta entre el trabajo remoto, la tecnología y el espacio de alta calidad para las personas cuando lo necesitan sigue siendo clave. Invertir en hacer esto bien y reforzar los lazos organizacionales puede generar beneficios significativos para las personas y el rendimiento.

Los empleados más jóvenes son más propensos a preocuparse de que se distraigan cuando trabajan desde casa, mientras que los de 24 a 38 años tienen más probabilidades de estar preocupados por la falta de amistad y sentido de equipo.





# La perspectiva del empleador

La pandemia ha visto acelerarse la llegada de las nuevas formas de trabajo en un momento de desestabilización masiva de la economía. La automatización se ha acelerado, con los avances en conectividad, tecnología, robótica e inteligencia artificial relacionados con la recesión relacionada con la pandemia. No sería una sorpresa saber que la incertidumbre ha reinado en gran manera entre las personas y los seres de todo el mundo.

La respuesta y apertura al cambio caracteriza a los mayores ganadores de este período. Construir una visión a largo plazo y determinar los principios fundamentales de cada empresa, ayuda a capear el temporal de las grandes disrupciones. Está claro que un enfoque centrado en las personas genera dividendos.

## La perspectiva del empleador

Tanto si las industrias han experimentado una recesión debido a la reducción de la interacción con el cliente o un aumento en la demanda que ha amenazado con superar la oferta, lograr una eficiencia operativa óptima y crear entornos que atraigan a una mezcla diversa de talento intergeneracional siguen siendo las principales prioridades en todos los ámbitos.

Las empresas se enfrentan a la presión de optimizar sus operaciones utilizando nuevas tecnologías e innovaciones. La integración de estas nuevas formas de trabajo aún requiere personas altamente cualificadas, por lo que ya sea reteniendo y mejorando las habilidades del talento o compitiendo por nuevas incorporaciones, el liderazgo y los recursos deben unirse y responder en armonía.

Después de haber estudiado el sentimiento de los empleados inmediatamente antes del brote del COVID-19, en el apogeo de la interrupción inducida por la pandemia en 2020, y nuevamente a medida que apuntamos al equilibrio, las crecientes expectativas de los empleadores han quedado claras.

Sin embargo, los beneficios mutuos de invertir en entornos mejorados que cumplan con estas expectativas ya se habían pronosticado en nuestra investigación inicial. Como señalamos entonces, lograr la combinación correcta entre el trabajo remoto, la tecnología y el espacio de alta calidad para las personas podría ahorrar tiempo y dinero a las empresas, a la vez que proporciona una verdadera ventaja competitiva.

**Ya sea reteniendo y mejorando las habilidades del talento o compitiendo por nuevo talento, el liderazgo y los recursos deben unirse y responder en armonía.**



**Ahora estamos poniendo a prueba nuestra hipótesis**, explorando cómo los empleadores han percibido los cambios en la forma en que se utiliza el espacio de trabajo y si se han adaptado para invertir en los deseos de su personal.

**Para analizar si aquellos que han respondido han logrado una ventaja competitiva, hemos formulado una relación entre la inversión en entornos de trabajo que ofrecen resultados para las personas y la mejora del rendimiento empresarial.** La evidencia de nuestra última investigación apunta a una clara correlación: por el contrario, aquellas organizaciones que no han podido invertir han visto un rendimiento significativamente inferior en esta comparación.

**En última instancia, esto significa que podemos determinar el impacto de tomar medidas.** De manera crucial, nos permite cuantificar el coste potencial de la inacción a medida que nos preparamos para los desafíos del mañana.



## La perspectiva del empleador

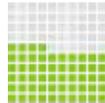
### El voto de confianza del empleador en el espacio físico

A pesar de muchas narrativas apocalípticas instintivas que salían a la luz en 2020,

la realidad es que no existe un enfoque único para el lugar de trabajo, pero cuando se trata de unir a las personas en un propósito compartido tanto profesional como socialmente, el lugar de trabajo ha demostrado su valor.

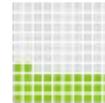
De los empleadores encuestados, el 46 % dice que la utilización del lugar de trabajo ha aumentado o se ha mantenido igual.

54%



Sí, hemos notado una tendencia hacia la disminución de la utilización de oficinas / espacios de trabajo

32%



Sí, hemos notado una tendencia hacia el aumento de la utilización de oficinas / espacios de trabajo

10%



No, no hemos notado ninguna tendencia con respecto a la utilización de oficinas / espacios de trabajo

4%



Hemos notado una tendencia hacia una diferente utilización de los espacios, es decir, menos uso del escritorio, más uso de la sala de reuniones, pero sin cambios en el

La mayoría de los empleadores han recibido comentarios de sus empleados de que lo que más importa es la flexibilidad para elegir cuándo trabajar de forma remota.

56%



Nuestros empleados han pedido más flexibilidad a la hora de elegir si trabajar de forma remota o desde nuestras oficinas / lugar de trabajo

42%



Nuestros empleados han pedido horarios de trabajo más flexibles

36%



Nuestros empleados han pedido un número fijo de días en los que puedan trabajar de forma remota

6%



No, nuestros empleados no han expresado ninguna de las demandas anteriores

2%



No aplicable

## La perspectiva del empleador

De las empresas encuestadas, el 54 % ha notado una disminución en la utilización de sus oficinas. Por el contrario, el 32 % ha visto un incremento del espacio de trabajo, una fuerte tendencia entre los sectores de la automoción y la educación. Las consecuencias aquí son que de los empleadores que no han reducido el espacio de oficina o no están configurados para el trabajo remoto, el 58 % informa que han ampliado sus espacios de trabajo o están intentando activamente hacerlo.

Algo interesante es que las inversiones realizadas por los empleadores para mejorar el espacio físico superan en tres veces las realizadas para facilitar el teletrabajo, un punto que bien puede demostrar la fe que los empleadores tienen en sus espacios de trabajo y el compromiso continuado que tienen en mejorarlos.

Es probable que los empleadores inviertan tres veces más en mejorar el espacio de trabajo en comparación con la inversión promedio en permitir que los empleados trabajen de forma remota. Una parte significativa de estas inversiones se ha destinado a infraestructura de TI de alta potencia (29 % de los empleadores) y a la construcción de espacios higiénicos mejorados (28 % de los empleadores).

**£117,804**

Inversión media en **trabajo remoto**

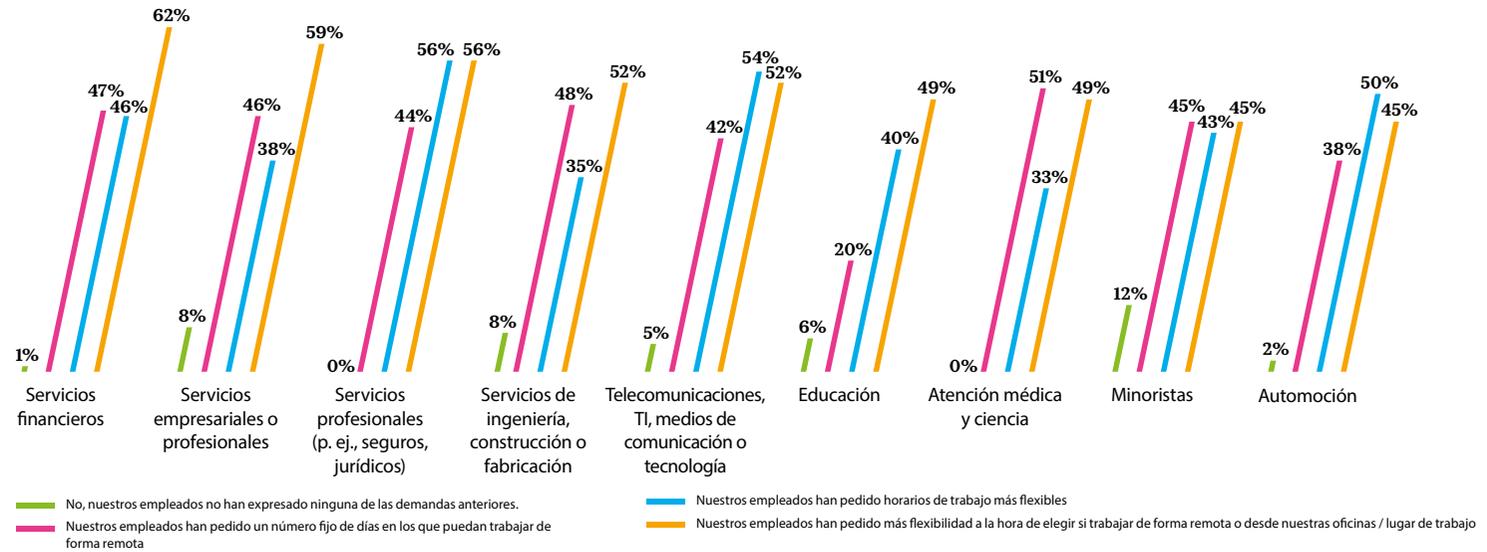


**£302,281**

Inversión media en mejorar las oficinas **mejorar las oficinas**



Con la excepción de la automoción y las telecomunicaciones, las TI, los medios de comunicación o la tecnología, lo que encabeza la lista es la flexibilidad de elección en torno a las prácticas de trabajo flexibles entre el lugar de trabajo y el trabajo remoto, superando el deseo de horarios de trabajo más flexibles en total.



De los empleadores que no han reducido sus oficinas o no están configurados para el trabajo remoto, el 58 % ya ha ampliado su espacio de trabajo o está intentando activamente hacerlo.



## La perspectiva del empleador

Sin embargo, si algo hemos aprendido, es la importancia de comprender al usuario final y hacer inversiones inteligentes en áreas donde puedan conectar valor, ser productivos y sentirse empoderado para producir mejores resultados a cambio. Las empresas siempre tendrán un ojo en el fondo, pero como con cualquier inversión sólida y bien investigada, la especulación es un requisito previo necesario para la acumulación. Este mantra es particularmente apto para aquellos en el sector financiero, por lo que tal vez como era de esperar, se destaca como la industria que ha invertido lo que más se refiere a la mejora de los espacios de trabajo y a la facilitación del trabajo remoto. De hecho, las marcas financieras puede ser muy consciente de que lo que está en juego es aún mayor en su mundo – considere que el coste de reemplazar a un trabajador privado de derechos es más alto en comparación con la mayoría de las otras industrias – y hay un claro incentivo para invertir en ambas áreas.

Las empresas siempre tendrán un ojo en el resultado final, pero como con cualquier inversión sólida y bien investigada, la especulación es un requisito previo necesario para la acumulación.

La inversión media realizada por los empleadores en la mejora de las oficinas del sector de servicios financieros supera con creces a otros sectores.



El sector de los servicios financieros también encabeza todos los sectores en inversiones medias realizadas en teletrabajo.



El coste promedio de reemplazar a un empleado en el sector de servicios financieros supera a otros sectores.



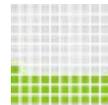
### ¿Los empleadores lo han entendido?

Es interesante de poner en términos gráficos la convergencia de las expectativas de los empleados y la inversión del empleador. Las empresas son muy conscientes de que la dinámica del mercado laboral ha cambiado el equilibrio de poder, y la guerra por el talento significa que los empleadores escuchan y responden cada vez más a los deseos tanto de su personal como de aquellos a los que quieren apelar.



Los empleadores generalmente mejoraron sus espacios de trabajo en línea con las comodidades que sus empleados consideran importantes.

31%



Infraestructura de TI de alta potencia y tecnología y herramientas de conectividad más rápidas que no se pueden utilizar de forma remota

27%



Espacio / instalaciones higiénicas mejoradas por el diseño

33%



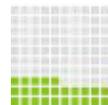
Distanciados socialmente por el diseño

20%



Introducción de más aire fresco / aire filtrado

25%



Espacio de colaboración digital

26%



Sistemas de reserva de escritorio

26%



Privacidad / centros de trabajo silenciosos / cabinas

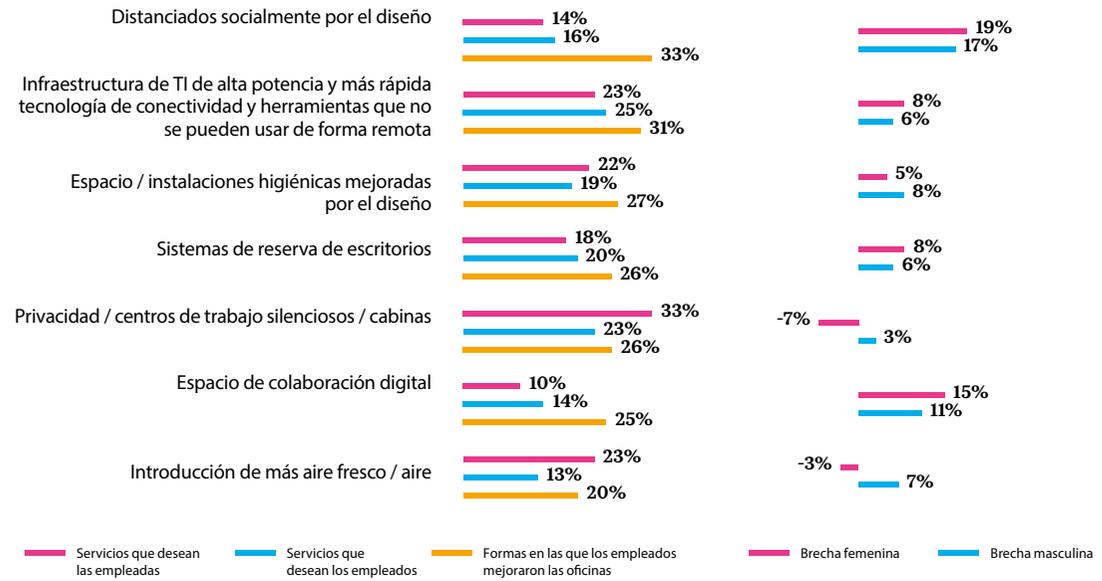
## La perspectiva del empleador

En general, hemos visto empleadores que mejoran los espacios de trabajo para adecuarse a lo que sus empleados consideran importante. De los empleados encuestados, el 45 % valora la socialización como una función prioritaria del espacio de trabajo, y podemos ver en los resultados de nuestra encuesta de empleadores que los empleadores han hecho un esfuerzo significativo para garantizar que sus empleados tengan lo que necesitan para regresar al lugar de trabajo y conectarse con las personas que los rodean.

Nuestra investigación muestra que el 33 % de los empleadores invirtió en el diseño de oficinas con medidas de distanciamiento social en mente. Aunque esto no era una prioridad para los empleados, con solo un 15 % indicando los espacios de trabajo socialmente distanciados como importantes para ellos, los espacios seguros para el COVID-19 sin duda ayudaron a facilitar el regreso de los trabajadores a la oficina.

Las cabinas de trabajo silenciosas ocuparon el segundo lugar en términos de importancia en todos los servicios, con el 32 % de todos los empleados valorándolas altamente. En consecuencia, el 26 % de los empleadores han invertido en ellos, una estadística que proporciona una prueba más de que los empleadores están satisfaciendo cada vez más las necesidades de su personal y respondiendo al creciente número de empleados que desean entrar en el espacio de trabajo y llevar a cabo sus tareas como de costumbre. Sin embargo, si desglosamos los datos en otro paso, comienzan a surgir matices, y los empleadores que buscan ser lo más inclusivos posible también deben tratar de explorar si las inversiones coinciden con las necesidades de toda su plantilla. La tecnología también ocupa un

## Sin embargo, los empleadores proporcionan menos cabinas de trabajo privadas y sistemas de aire fresco de lo que desearían las empleadas.



## La perspectiva del empleador

Destacamos que: el 31 % de los empleadores que invirtieron en infraestructura de IT de alta potencia y conectividad más rápida, o tecnología y herramientas que no se pueden usar de forma remota, después de que el 24 % de los empleados la enumeraran como una parte importante del espacio de trabajo.

Los datos revelan una interesante visión de género, lo que plantea la pregunta de si los empleadores están prestando suficiente consideración a las necesidades específicas de género a la hora de mejorar sus espacios. Las cabinas de trabajo privadas y el aire fresco son dos comodidades que se destacan, con la proporción de empleadores que invierten en ellas mucho menor que el número de empleadas que las valoran mucho. En relación con las áreas de trabajo tranquilas, estudios recientes han demostrado que los entornos centrados en las mujeres proporcionan un espacio cómodo para iniciar conversaciones íntimas e importantes que de otra manera no sucederían\*. Si bien estos estudios se refieren específicamente a entornos centrados en las mujeres, es probable que la provisión de espacios privados para las mujeres produzca resultados similares.

¿Están los empleadores prestando suficiente atención a las necesidades específicas de género al mejorar sus espacios?

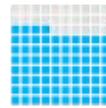
Todos los sectores ven a los empleados expresar su deseo de más espacios de reunión, y esto representa más del 50 % de las personas en todos los sectores que no sean la educación y los servicios de ingeniería, construcción o fabricación.

78%



Servicios financieros

74%



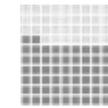
Automoción

69%



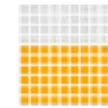
Telecomunicaciones, TI, medios de comunicación o tecnología

62%



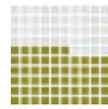
Servicios empresariales o profesionales

59%



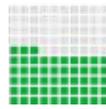
Servicios profesionales (p. ej., seguros, jurídicos)

56%



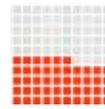
Atención médica y ciencia

53%



Minoristas

46%



Servicios de ingeniería, construcción o fabricación

40%



Educación

Es más probable que los empleadores proporcionen ordenadores portátiles para el trabajo móvil y horarios de trabajo flexibles que el apoyo financiero para instalar estaciones de trabajo adecuadas en el hogar.

62%



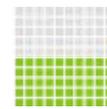
Suministro de ordenadores portátiles para el trabajo móvil

61%



Horario de trabajo flexible

50%



Cambio de reuniones a espacios en línea

47%



Suministro de equipos de comunicación por vídeo

34%



Prestación de apoyo financiero para instalar estaciones de trabajo adecuadas en el hogar

\* [www.zendesk.co.uk/blog/no-boys-allowed-why-we-need-women-only-spaces/](http://www.zendesk.co.uk/blog/no-boys-allowed-why-we-need-women-only-spaces/)

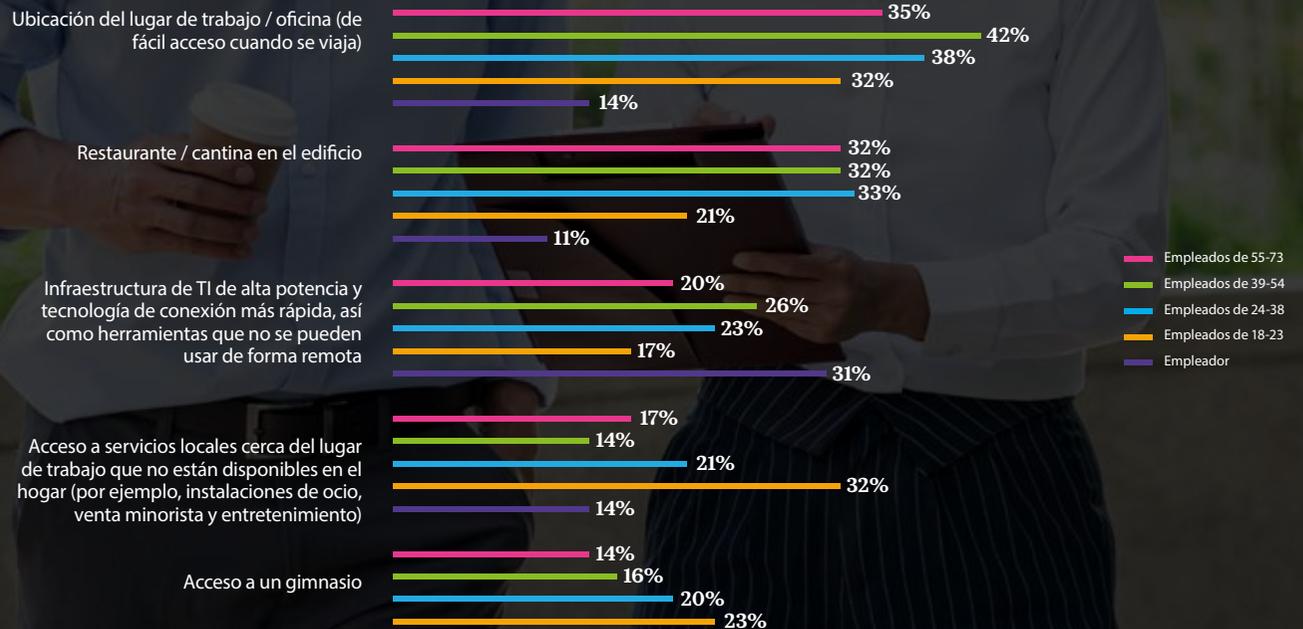
## La perspectiva del empleador

Nuestros datos también comparan el porcentaje de cada grupo de edad que desea un servicio específico con el porcentaje de empleadores que invirtieron en proporcionarlos. Una vez más, aunque tal vez no sea intencional, esto proporciona información sobre si los empleadores están evaluando las necesidades específicas de la edad al actualizar sus espacios y si grupos de edad específicos requieren ciertas cosas más que otras. Un ejemplo es el hecho de que el acceso a los servicios y gimnasios locales se erige como los principales requisitos para las personas de 18 a 23 años, en comparación con los empleados en otros grupos de edad, un punto de datos que probablemente se deriva de las personas más jóvenes que llevan estilos de vida más activos y que quieren socializar con compañeros fuera de la oficina.

A pesar de esto, la cantidad de empleadores que invirtieron en estas instalaciones es menor que la parte que las desean. Una vez más, encontrar la mezcla correcta es muy importante. Satisfaga las necesidades de las personas que hacen que su marca funcione, y hay grandes beneficios que se pueden lograr. Si se equivoca, corre el riesgo de quedarse atrás en la lucha por el talento, una batalla que podría impedir seriamente la reputación de la marca y los resultados si se pierde.

Satisfaga las necesidades de las personas que hacen que su marca funcione, y hay grandes beneficios que se pueden lograr. Si se equivoca, corre el riesgo de quedarse atrás en la lucha por el talento, una batalla que podría obstaculizar seriamente la reputación de la marca y los resultados si se pierde.

Los empleadores han invertido menos en proporcionar acceso a servicios y gimnasios locales de lo que desean los empleados de 18 a 23 años, sin embargo, han satisfecho la necesidad de tecnología y herramientas que no pueden ser usadas de forma remota.



## La perspectiva del empleador

### **Quantificar el verdadero coste de la inacción**

La evidencia de nuestras dos encuestas innovadoras sobre el sentimiento en el espacio de trabajo es que las organizaciones afrontan un coste de oportunidad significativo y creciente por no invertir en sus espacios de trabajo. Después de haber elevado la voz de los empleados, ahora hemos hablado directamente con empleadores y proveedores de espacios de trabajo de todo el Reino Unido para comparar sus respuestas y los impactos que han notado.

#### **Sobre los ingresos...**

¿Se puede cuantificar el verdadero coste de la inacción? En términos simples, la respuesta es sí: podemos ver que invertir en el espacio junto con permitir el trabajo remoto está intrínsecamente vinculado al crecimiento de los ingresos, el aumento de la productividad y una mayor facilidad de reclutamiento. Nuestra investigación muestra que en 2021, las organizaciones que no invirtieron ni en el trabajo remoto ni en la mejora de sus espacios de trabajo vieron que sus ingresos se reducían en un 17 %, mientras que las organizaciones que proporcionaban asistencia de trabajo remoto e inversión en la creación de espacios de trabajo de calidad vieron aumentar los ingresos en un 19 %.

Para demostrar la influencia del espacio físico en esa combinación, los ingresos organizativos para aquellos que invirtieron

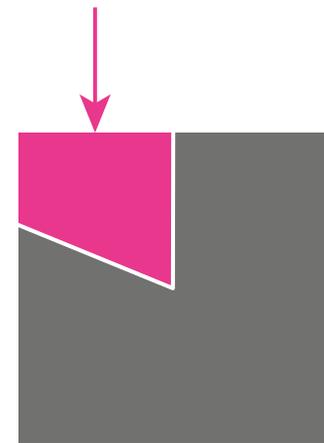
solo en mejorar sus oficinas aumentaron en un 6,8 %. Para contextualizar esto utilizando cifras, al evaluar la agrupación de empleadores en todos los países encuestados, encontramos una relación estadísticamente significativa, en el nivel de significancia del 1 %, entre la inversión en el espacio de trabajo de oficina y el aumento promedio de los ingresos. Nuestro análisis indica que una inversión de 10 millones de euros en equipamiento de oficinas y espacio de trabajo en general se asocia, en promedio, con un aumento de 0,3 puntos porcentuales en el crecimiento de los ingresos.

Es importante advertir que no todas las circunstancias organizativas son iguales, particularmente después del COVID-19. Pero en un mercado cada vez más competitivo, con márgenes reducidos por el aumento de los costes de funcionamiento y materiales, la correlación directa entre la inversión en el lugar de trabajo y el posterior crecimiento de los ingresos debería servir como una llamada de alarma ensordecedora para las empresas centradas en equilibrar los asientos y buscar nuevas estrategias para impulsar los resultados. El poder del espacio no puede, y no debe, pasarse por alto

**Podemos ver que invertir en el espacio junto con permitir el trabajo remoto está intrínsecamente vinculado al crecimiento de los ingresos, el aumento de la productividad y una mayor facilidad de reclutamiento.**

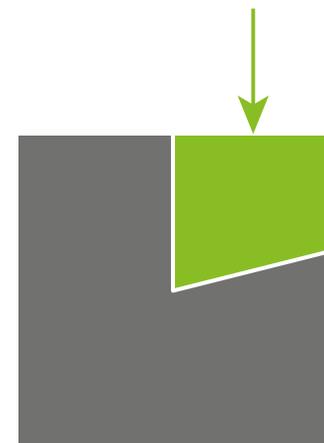
**En 2021, las organizaciones que no invirtieron ni en el trabajo remoto ni en la mejora de sus lugares de trabajo vieron que sus ingresos se redujeron un 17 %.**

**-17%**



**Mientras que las organizaciones que proporcionaron asistencia de trabajo remoto e inversión en la creación de espacios de trabajo de calidad vieron aumentar los ingresos un 19%.**

**+19%**



## La perspectiva del empleador

### Sobre el talento...

La presión sobre las empresas para que se aferren a los mejores talentos y compitan por los roles altamente cualificados que continúan generando a partir de las nuevas prácticas de trabajo se ha contextualizado claramente. La evidencia física de cuán en sintonía están los líderes empresariales con esto está en la presencia ahora consolidada de líderes de recursos humanos a nivel de dirección. Sin las personas y su valiosa inteligencia organizacional que garantice que los procesos físicos funcionen al máximo, el éxito simplemente no es posible.

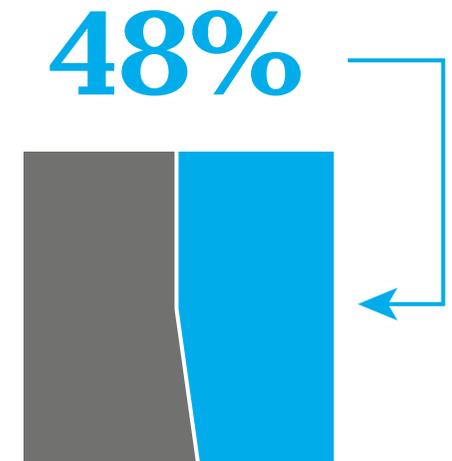
A raíz de una revolución global de la dimisión, es esencial que las empresas evalúen todas las vías a su disposición para involucrar y atraer mejor a las mentes más brillantes. Una vez más, la evidencia es irrefutable. Nuestra investigación muestra que de las empresas que invirtieron en permitir el trabajo remoto

para sus empleados y mejorar sus espacios de trabajo, el 48 % encontró muy fácil o bastante fácil reclutar personal que cumpliera al completo con las habilidades necesarias para cumplir con sus descripciones del puesto.

Además, al 50 % de las empresas que solo invirtieron en el espacio de trabajo de la oficina les resultó fácil o muy fácil contratar personal que cumpliera plenamente con las descripciones de sus funciones. El valor correspondiente para las organizaciones que solo invirtieron en permitir el trabajo remoto es del 20 %. Una vez más, aunque no es posible distinguirlo con certeza, toda la evidencia apunta a un lugar físico que representa la mayor parte de la influencia.

**A raíz de una revolución global de la dimisión, es esencial que las empresas evalúen todas las vías a su disposición para involucrar y atraer mejor a las mentes más brillantes. Una vez más, la evidencia es irrefutable.**

**De las empresas que invirtieron en permitir el trabajo remoto para sus empleados y mejorar sus espacios de trabajo, el 48 % encontró muy fácil o bastante fácil reclutar personal que cumpliera al completo con la descripción de los puestos.**



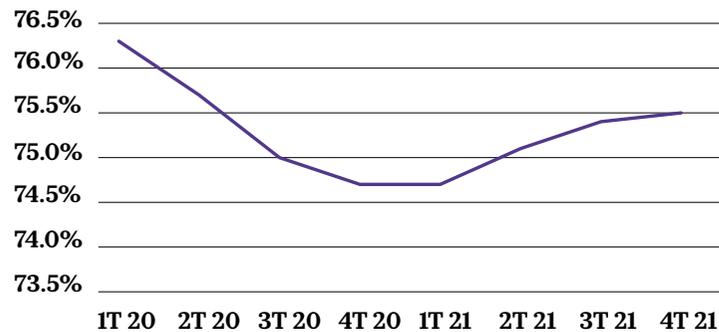
## La perspectiva del empleador

Las organizaciones que invirtieron tanto en permitir el trabajo remoto para sus empleados como en mejorar sus espacios de trabajo vieron aumentar el número de trabajadores empleados por su negocio en un 13 % en 2021, en comparación con 2020, mientras que las empresas que no invirtieron vieron una caída del 6 % en el empleo durante el período de tiempo correspondiente. Cuando la facilidad y el coste de la contratación se tienen en cuenta junto con la retención del talento, esta es una estadística aleccionadora tanto para la gestión de recursos humanos como para los directores financieros.

Esto se produce cuando la tasa de empleo aumentó en el transcurso de 2021, del 74,7 % en el primer trimestre de 2021 al 75,5 % en el 4T. Las cifras alentadoras del mercado laboral en el mismo período sugieren que la falta de espacios de trabajo de calidad podría haber catalizado una caída del empleo en algunas empresas. Para añadir evidencia más convincente a la ecuación, ya hemos destacado.

La ferozmente competitiva industria de servicios financieros, con su floreciente subsector fintech y su compromiso de atraer a las mejores mentes tecnológicas, donde el talento también tiene el precio más alto, como la que más invierte tanto en mejorar los espacios de trabajo como en permitir el trabajo remoto. A un 94 % de los empleadores líderes en el sector en el ámbito financiero les resultó fácil contratar candidatos que cumplieran con todos los aspectos de la descripción del trabajo. El vínculo es innegable: con la inversión en una combinación híbrida de trabajo remoto mejorado y capacidad física en el lugar de trabajo viene una rica recompensa en la guerra por el talento.

## Tasa de empleo, 1° trimestre de 2020 al 4° trimestre de 2021.



Fuente: ONS, análisis del Cebr

Las empresas que no invirtieron en sus espacios de trabajo o en permitir el trabajo remoto experimentaron una caída del 6 % en el empleo a pesar de un aumento en la tasa de empleo durante 2021.

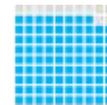
## A la mayoría de las empresas de servicios financieros les resultó fácil contratar candidatos que cumplieran con todos los aspectos de la descripción del puesto.

94%



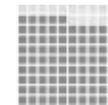
Servicios financieros

88%



Automoción

85%



Servicios empresariales o profesionales

82%



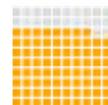
Minoristas

80%



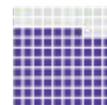
Telecomunicaciones, TI, medios de comunicación o tecnología

78%



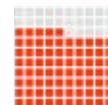
Servicios profesionales (p. ej., seguros, jurídicos)

77%



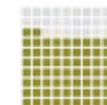
Educación

75%



Servicios de ingeniería, construcción y fabricación

72%



Atención médica y ciencia

## La perspectiva del empleador

### Sobre la productividad...

Nuestros datos proporcionan evidencia clara de que las organizaciones que reúnen el mejor talento dentro de los mejores espacios de trabajo ofrecen mejores resultados. De las empresas que invirtieron en la actualización de sus espacios de trabajo, el 69 % observó un aumento de la productividad en 2021, en comparación con el 25 % que no lo hizo.

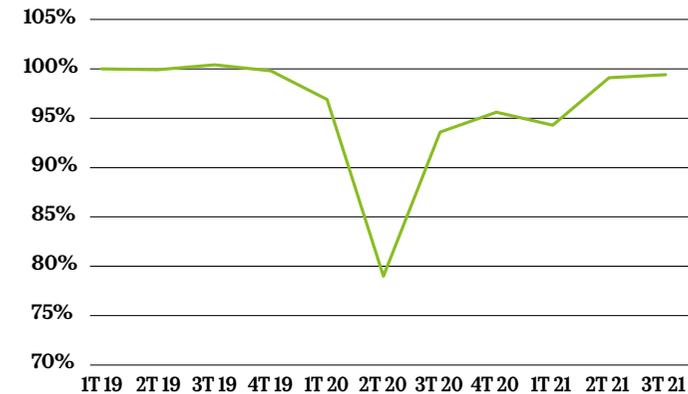
Una vez más, para proporcionar un ejemplo práctico asociado a métricas clave, en todos los países encuestados encontramos una relación estadísticamente positiva, en el nivel de significancia del 1 %, entre la inversión en el espacio de trabajo y el aumento promedio de la productividad. Nuestro análisis indica que una inversión de 10 millones de euros en espacio de trabajo y equipamiento de oficinas está relacionada, en promedio, con

un aumento de 0,2 puntos porcentuales en el crecimiento de la productividad.

Esto sigue a un aumento en la productividad de los trabajadores del Reino Unido durante 2021, que ha contribuido de alguna manera a abordar la caída del 18,5 % que se produjo entre el primer trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2020. Los datos proporcionados por la Oficina Nacional de Estadística (ONS) muestran que entre el 1T 2021 y el 3T 2021, el punto de datos más reciente disponible, la producción por trabajador aumentó un 5,4 %. La conclusión aquí es que los entornos de trabajo de calidad tienen un papel importante que desempeñar en la combinación de productividad.

De las empresas que invirtieron en la actualización de sus espacios de trabajo, el 69 % observó un aumento de la productividad en 2021, en comparación con el 25 % que no lo hizo.

Producción por trabajador, 1T de 2019 a 3T de 2021 (1T 2019 = 100 %).



Fuente: ONS, análisis del Cebr

Nuestro análisis indica que una

# inversión de 10 m €

en el espacio de trabajo y el equipamiento de la oficina

está relacionado, en promedio, con un

# aumento del 0,2 puntos porcentuales

del crecimiento de la productividad.



# Perspectiva del propietario y el inversor

La inclusión, en esta investigación, de una perspectiva del arrendador y del inversor reconoce la magnitud, a largo plazo, del período de transformación del impacto en el sector.

## La perspectiva del propietario y el inversor

Había una expectativa de que el sector de la propiedad comercial se vería afectado negativamente por los bloqueos y las restricciones de la pandemia, pero la narrativa de que tanto las oficinas como las calles principales han quedado obsoletas parece haber sido anulada. De hecho, los espacios y las comunidades ricos en comodidades son aparentemente más valiosos que nunca en los corazones y las mentes de las personas, y ambos están en camino de una fuerte recuperación.

Las implicaciones para las personas, las comunidades, los centros urbanos y los sectores variarán y algunos habrán sentido la tensión más que otros, pero los cambios radicales en la forma en que vivimos y trabajamos también han traído oportunidades. Entonces, ¿quién será audaz, con visión de futuro y lo suficientemente ágil como para aprovecharlos y emerger más fuerte? En la competencia para atraer inquilinos, ¿pueden los propietarios permitirse el lujo de no elevar el listón?

**Los espacios y comunidades ricos en comodidades son aparentemente más valiosos que nunca en los corazones y las mentes de las personas.**

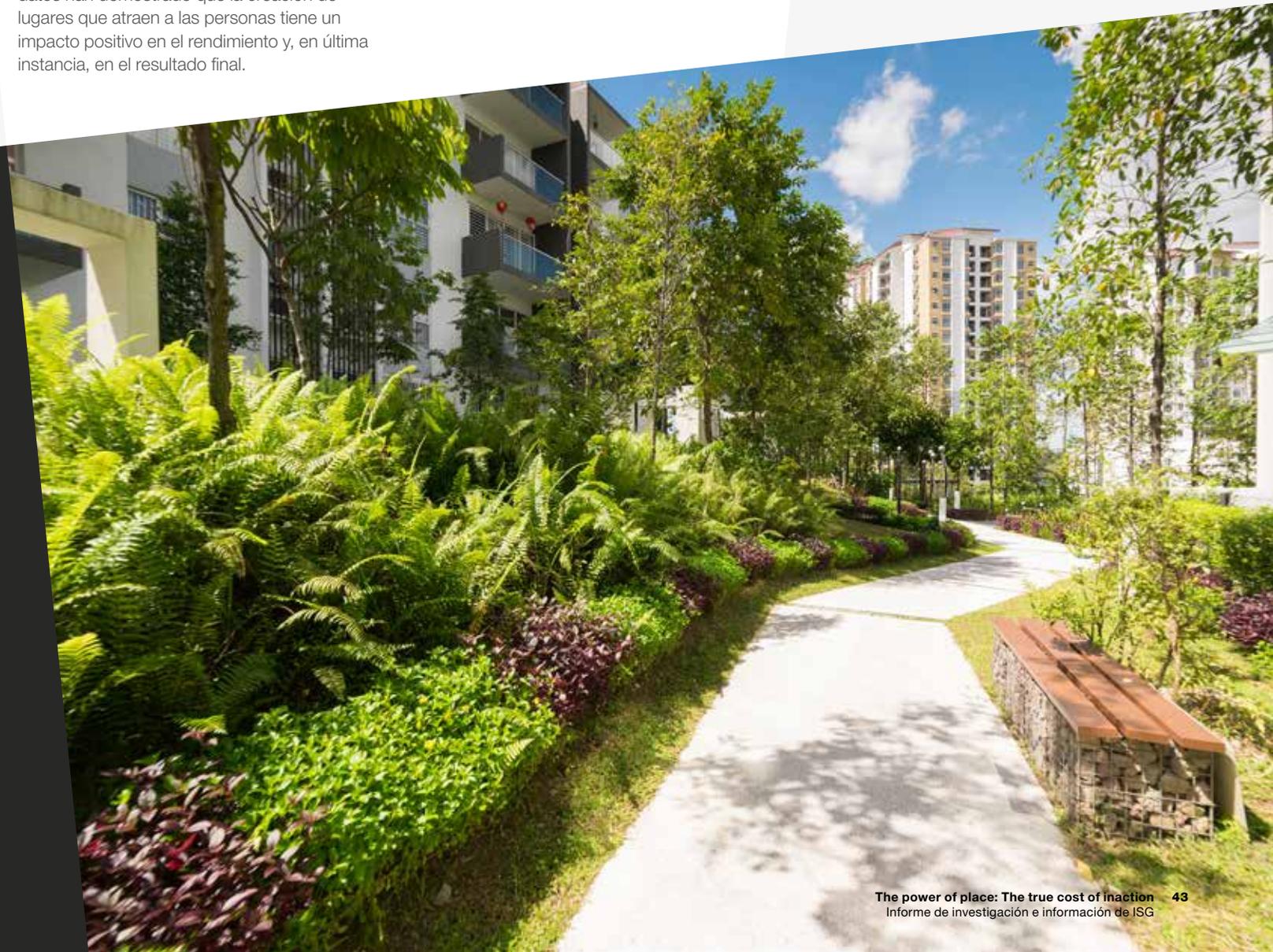


## La perspectiva del propietario y el inversor

Es comprensible que aquellos con un interés personal en dar forma a las comunidades y los paisajes urbanos puedan haber adoptado una postura de aversión al riesgo para administrar su camino a través del último período. Sin embargo, a medida que nos fijamos en un mañana más brillante, es poco probable que esperar lo mejor impulse el cambio requerido para prepararnos para la disrupción que vendrá.

Si nuestra investigación ha demostrado algo, es que se pueden obtener beneficios al invertir en espacios que apoyen a las personas que los ocupan: el poder del espacio. Nuestros datos han demostrado que la creación de lugares que atraen a las personas tiene un impacto positivo en el rendimiento y, en última instancia, en el resultado final.

A medida que nos fijamos en un mañana más brillante, es poco probable que esperar lo mejor impulse el cambio requerido para prepararnos para la disrupción que vendrá..



## La perspectiva del propietario y el inversor

Es probable que ningún público sea más receptivo a esto que los propietarios e inversores, que llevan a cabo la inversión necesaria para impulsar la reactivación de los negocios y la comunidad. La ambición final de los propietarios de propiedades comerciales e inversores es maximizar los rendimientos y, al igual que las empresas, el éxito depende de atraer inquilinos.

A medida que las empresas con un compromiso con el reclutamiento y la retención han aprendido, comprender y adaptarse a las necesidades de las personas es esencial. Por lo tanto, para que los propietarios e inversores brinden la mejor oferta y se aseguren de que se busquen sus acciones, no es solo el coste por metro cuadrado o una carrera hacia el fondo para atraer a los inquilinos, sino comprender los matices de las demandas de los inquilinos

y responder con una oferta que hable de ambiciones a medida. La prosperidad futura se puede compartir si realmente reconstruimos mejor y creamos comunidades prósperas llenas de negocios florecientes respaldados por una fuerza laboral de contenido y una base de consumidores.

La prosperidad futura se puede compartir si realmente reconstruimos mejor y creamos comunidades prósperas llenas de negocios florecientes respaldados por una fuerza laboral de contenido y una base de consumidores.

No es solo el coste por metro cuadrado o una carrera hacia el fondo para atraer a los inquilinos, sino comprender los matices de las demandas de los inquilinos y responder con una oferta que hable de ambiciones a medida.

Este informe busca comprender los mayores riesgos y oportunidades, y si la inversión se está dirigiendo en consecuencia; de lo contrario, ¿qué más debemos hacer para llevar a cabo la acción requerida?



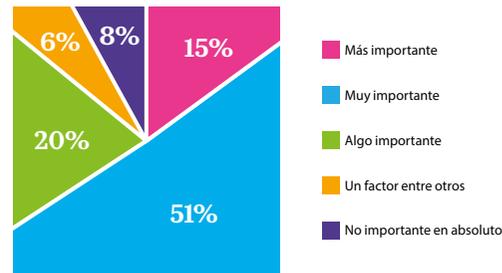
## La perspectiva del propietario y el inversor

### ¿Qué riesgos mantienen en vilo a los inversores?

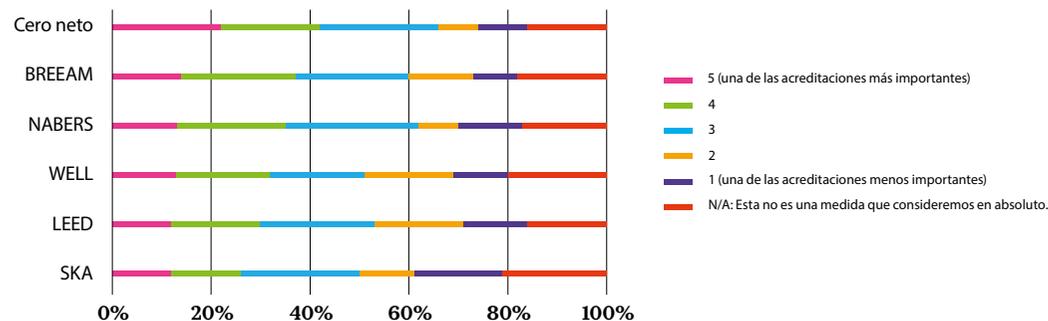
La agenda medioambiental, social y de gobernanza (ESG), incluido el papel que el entorno construido tiene que desempeñar en la reducción de emisiones, es un tema que se ha mantenido constante en los últimos años. Sin embargo, el aumento del coste de la vida y el aumento de los precios de la energía han puesto los aspectos ESG en un enfoque aún más nítido.

Todos los que tienen una participación en el entorno construido del Reino Unido tienen un papel que desempeñar para hacer frente a este desafío. Debe ser un esfuerzo de equipo, con propietarios e inquilinos abordando estos problemas juntos, pero para los inversores con un buen ojo en los márgenes es importante poder demostrar qué inversiones pueden producir los mayores rendimientos.

La mayoría de los inversores consideran que las calificaciones EPC se encuentran entre los factores más importantes a la hora de elegir inversiones.



Lograr el cero neto es ahora más importante para los inversores que lograr certificados de calificación medioambiental como BREEAM y LEED. NABERS también se considera ahora más importante que una calificación WELL, que muestra cómo el rendimiento energético operativo está comenzando a impulsar el mercado.



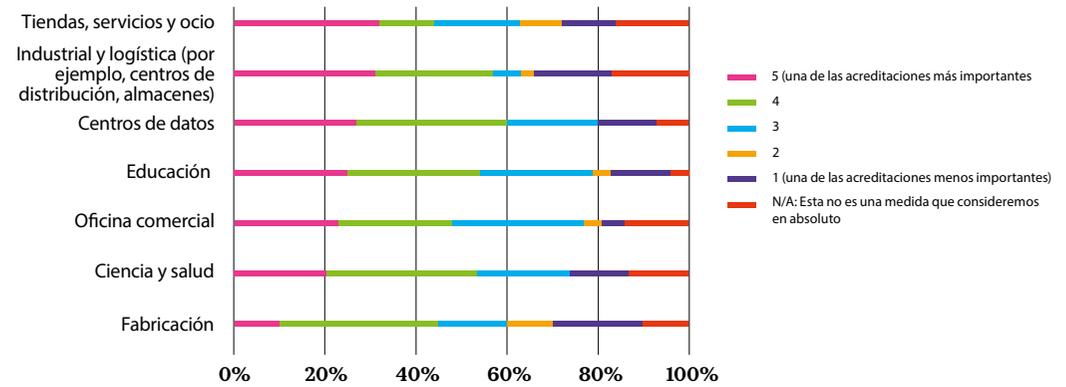
## La perspectiva del propietario y el inversor

La huella de carbono vincula varios desafíos a los que se enfrenta el sector: acceso a la financiación, legislación e impuestos, y daños a la reputación por activos inmobiliarios de bajo rendimiento y las tasas de vacantes resultantes, por nombrar algunos. Añada la transformación inspirada en la pandemia en los patrones de trabajo y un sector que tradicionalmente anhela la estabilidad y el crecimiento del valor ahora se encuentra inmerso en un panorama más dinámico.

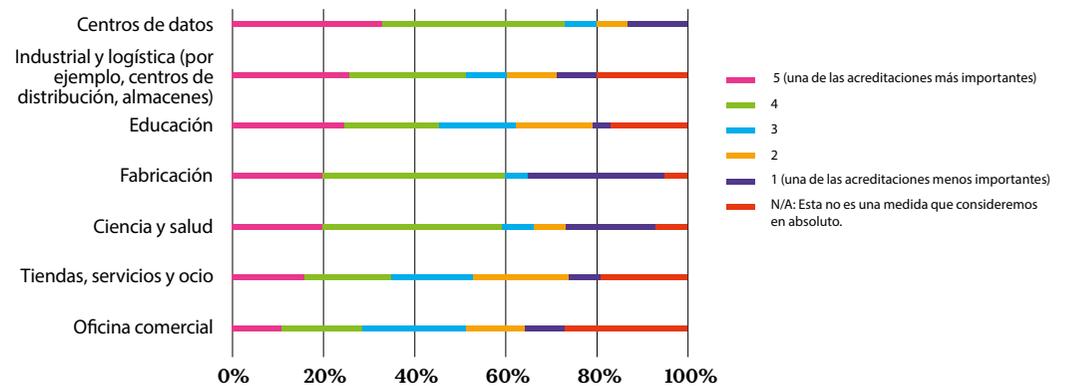
Nuestros datos destacan que las calificaciones del certificado de rendimiento energético (EPC) se encuentran entre los factores más importantes para los inversores a la hora de decidir dónde invertir su dinero, con un 15 % que lo indica como la consideración final. La industria se ha estado preparando para la próxima legislación de estándares mínimos de eficiencia energética (MEES) durante un tiempo. A partir de abril de 2023, los propietarios de edificios no podrán continuar arrendando ningún activo con un EPC con clasificación F o G. Como industria, hemos estado avanzando por delante de la legislación: no hacerlo iría en nuestro propio perjuicio, ya que la presión sobre los costes y los recursos se intensificará.

**Como industria, hemos estado avanzando por delante de la legislación: no hacerlo iría en nuestro propio perjuicio, ya que la presión sobre los costes y los recursos se intensificará.**

Los propietarios e inversores en los sectores minorista, hotelero y de ocio mencionan la mayor prioridad en las acreditaciones netas cero, tal vez debido a la demanda de marcas inquilinos cuya reputación es sensible a las percepciones de los consumidores.



De manera alentadora, los inversores de sectores que quedan fuera de la oficina tradicional citaron a WELL como una consideración clave al tomar decisiones de inversión, alineándose con los hallazgos de este informe y apoyando el talento detrás de estos florecientes sectores de la economía, desde los centros de datos hasta la fabricación, desde la educación hasta la atención médica.



## La perspectiva del propietario y el inversor

Este enfoque parece estar bien ubicado dadas las tendencias del Departamento de negocios, energía y estrategia industrial (BEIS) del Reino Unido sobre las calificaciones obligatorias de rendimiento para edificios comerciales existentes de más de 1000 m2, legislación que requiere que los propietarios de edificios declaren el rendimiento energético de los edificios anualmente, y potencialmente conducirá a sanciones por bajo rendimiento en el futuro. Asegurar esta necesidad de informar de manera transparente a la legislación garantizará que se sitúe al frente y al centro de todos los inversores y propietarios.

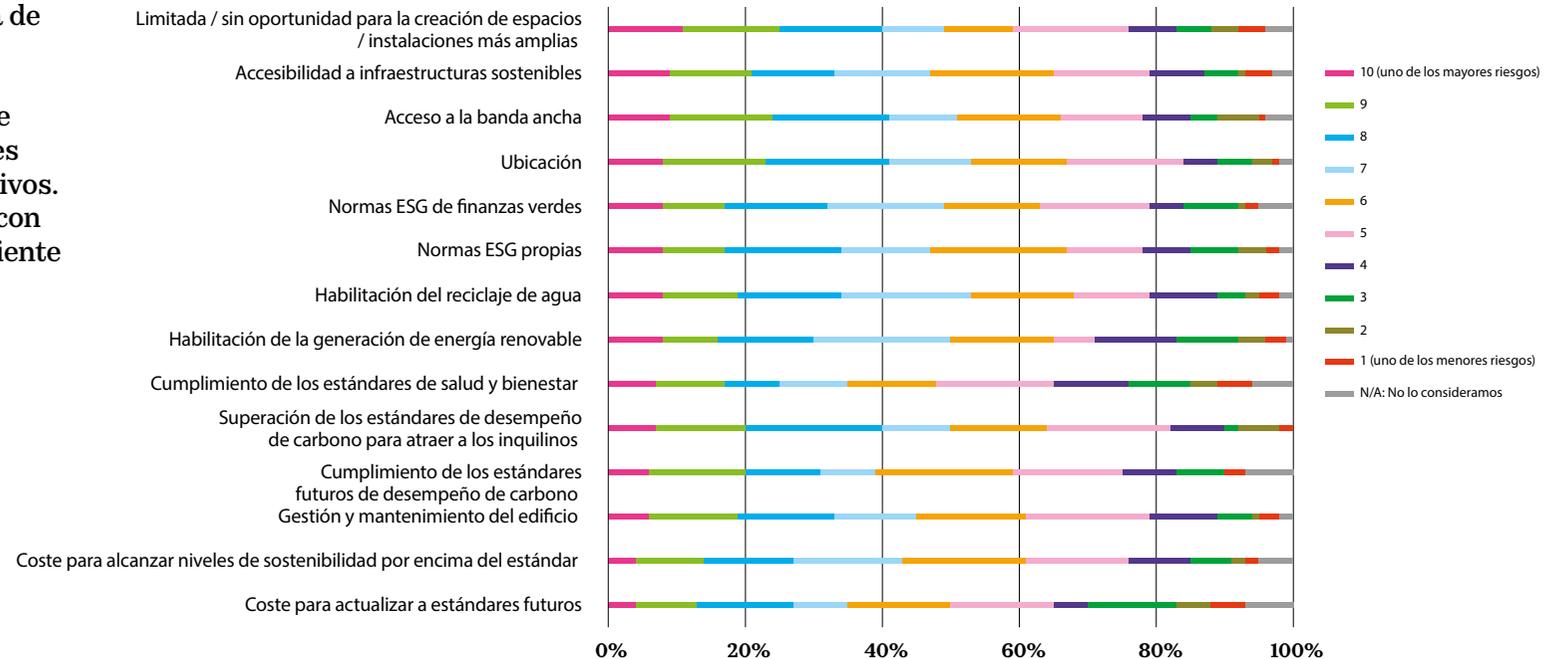
Como industria, crear un modelo coherente para ayudar a los tasadores a evaluar el riesgo relacionado con EPC y su impacto en el valor también ayudaría a consolidarlo en la mente de los inversores a medida que toman sus decisiones. Con la entrada en vigor de la legislación MEES, también será esencial que los inversores sepan cuánto cuesta actualizar a las calificaciones EPC C y B tanto para transacciones como para arrendamientos.

Sin embargo, si bien las calificaciones EPC abordan el diseño y el potencial del edificio en un

momento en que el rendimiento energético nunca ha sido más importante, la eficiencia operativa y el rendimiento neto cero es esencial, lo que refleja que alcanzar el cero neto es ahora más importante para los inversores que lograr certificados de calificación medioambiental como BREEAM y LEED. NABERS ahora se considera más importante que una calificación. WELL también muestra cómo el rendimiento energético operativo está comenzando a impulsar el mercado.



Según los inversores, la falta de espacio para la creación de puestos y el acceso a una infraestructura sostenible se encuentran entre los mayores riesgos actuales para los activos. Los espacios deben cumplir con las personas y el medio ambiente para atraer inversiones.



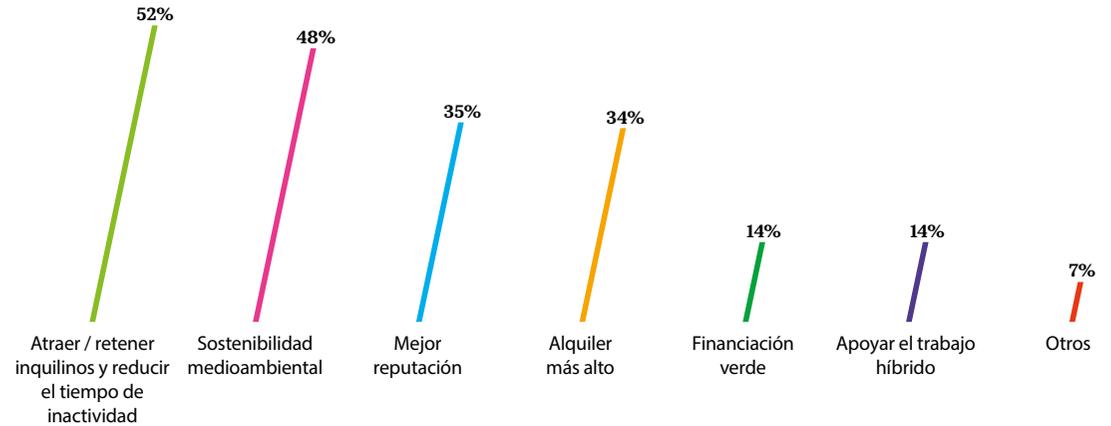
## La perspectiva del propietario y el inversor

Según nuestros datos, el único riesgo que reemplaza a estos factores se relaciona con las limitaciones espaciales y la falta de espacio para la creación de puestos, que ya se ha demostrado que importan a los ojos de los usuarios finales y las empresas. Los ricos destinos minoristas y de servicios serán fundamentales para el resurgimiento de los centros y economías locales, y para ayudar a que las ciudades se vuelvan a poner en el mapa.

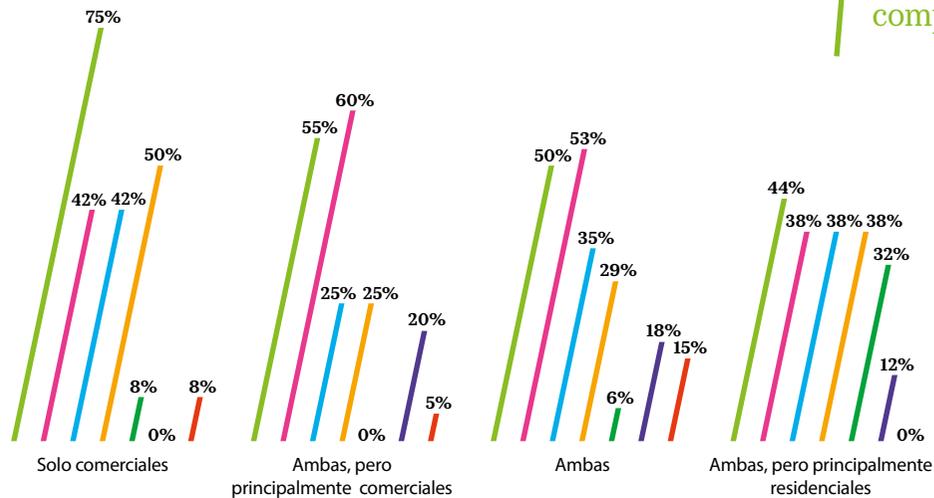
Está claro que los espacios deben cumplir con las personas y el medio ambiente para atraer inversiones. También es crucial reconocer que la fuerza impulsora aquí está intrínsecamente vinculada al comportamiento del inquilino, un aspecto que alimenta directamente el modelo de negocio del inversor.

Los inquilinos comerciales con la responsabilidad de pagar el alquiler y cumplir con sus propias ambiciones netas cero están impulsando la demanda de edificios energéticamente eficientes, y los inversores se ven obligados a responder para aislar financiera y metafóricamente sus activos y maximizar los rendimientos, como lo demuestran nuestros datos, que muestran la razón principal para invertir en mejorar el rendimiento energético como atracción y retención de inquilinos. El halo reputacional se extiende a todas las partes interesadas: este círculo virtuoso podría resultar fundamental para la mejora acelerada de los activos de propiedad.

La razón principal por la que los inversores invierten en mejorar el rendimiento energético es para atraer y retener a los inquilinos.



Los inquilinos comerciales están impulsando la demanda de edificios energéticamente eficientes y los inversores tienen que responder.



Está claro que los espacios deben cumplir con las personas y el medio ambiente para atraer inversiones. También es crucial reconocer que la fuerza motriz aquí está intrínsecamente vinculada al comportamiento del inquilino.

Razones por las que los inversores invirtieron en el rendimiento energético de sus propiedades, por tipo de propiedades:

- Atraer o retener inquilinos y reducir el tiempo de inactividad
- Sostenibilidad medioambiental
- Mejor reputación
- Alquiler más alto
- Financiación verde
- Apoyar el trabajo híbrido
- Otros



## La perspectiva del propietario y el inversor

### ¿La inversión está preparada para el futuro?

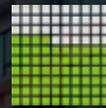
Si los riesgos son bien conocidos, entonces debería deducirse que hay una dirección clara sobre dónde canalizar mejor la inversión, lo que ayudaría a ofrecer una certeza muy importante e impulsar el dinamismo del mercado.

Los compromisos legales sobre el clima y los requisitos ESG son las consideraciones clave que dan forma a nuestra respuesta a los activos físicos. Esto también es cierto cuando se asegura la inversión para transacciones inmobiliarias, y nuestros encuestados no vieron esto como una realineación a corto plazo.

Es alentador ver que el 92 % de los inversores toman medidas para mejorar el rendimiento de la propiedad. Los equipos de eficiencia energética son, con mucho, la forma más común para que los inversores y propietarios aumenten el rendimiento energético (64 %), seguidos de los sistemas de calefacción y refrigeración respetuosos con el clima (42 %) y un mejor aislamiento (41 %).

Más comúnmente, los inversores utilizan equipos de eficiencia energética para mejorar el rendimiento energético de sus activos.

64%



Equipamiento energéticamente eficiente

42%



Calefacción y refrigeración respetuosos con el medio ambiente

41%



Mejor aislamiento

39%



Estaciones de carga de vehículos eléctricos

36%



Uso de sistemas BMS / SMART

30%



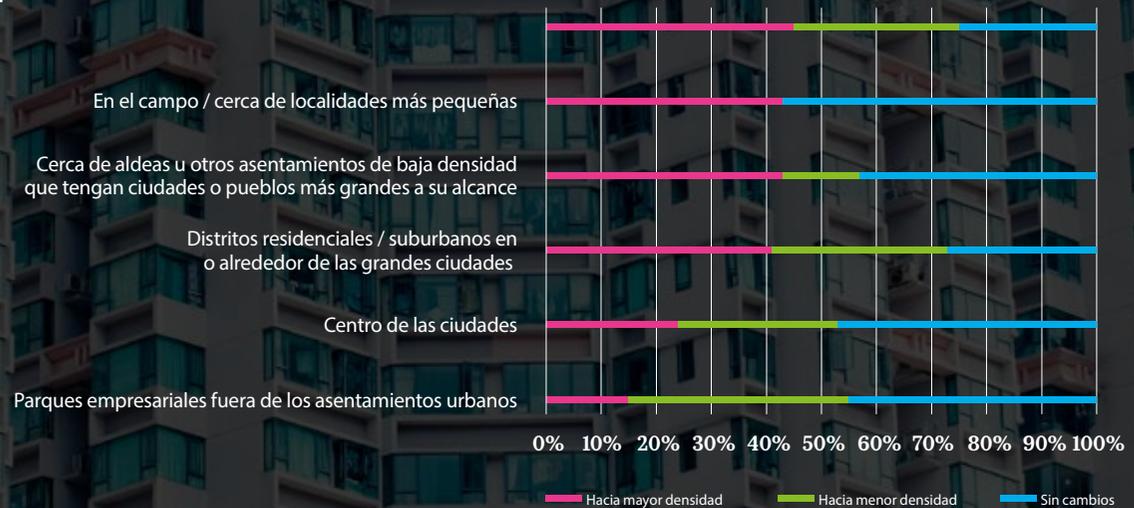
Generación de fuentes de energía alternativa

8%



Ninguno

Los inversores en los centros urbanos están notando una tendencia hacia entornos más densamente poblados.



## La perspectiva del propietario y el inversor

Las preocupaciones sobre las limitaciones espaciales para permitir mejores servicios no se han traducido en un cambio en la inversión lejos de los centros urbanos restringidos. De hecho, el 45 % de los inversores en los grandes centros de las ciudades observaron una tendencia de las empresas a cambiar de ubicación a áreas más densamente pobladas. La proporción que vio esto fue mayor que el porcentaje que experimentó lo contrario en todos los entornos, excepto en los centros urbanos y parques empresariales fuera de los asentamientos urbanos. Esto contrasta con algunas tendencias que se observaron anteriormente en la pandemia.

La vida en la ciudad sigue siendo una opción popular para muchos. No hemos visto un éxodo masivo de las ciudades desde que se reabrieron los mercados inmobiliarios, y aunque la gente se está reubicando, no está en las masas una vez anticipado. Algunas predicciones sobre Londres en la neblina inducida por la pandemia fueron catastróficas, pero según una encuesta de 2021 realizada por el Comité de vivienda de la Asamblea de Londres\*, solo el 15 % de las personas quería abandonar la capital debido a la pandemia y el 43 % de los londinenses estaban ansiosos por mudarse a un nuevo hogar. De los que querían mudarse, el 34 % buscaba fuera de Londres, pero una abrumadora mayoría (54 %) tenía la intención de quedarse en la ciudad.

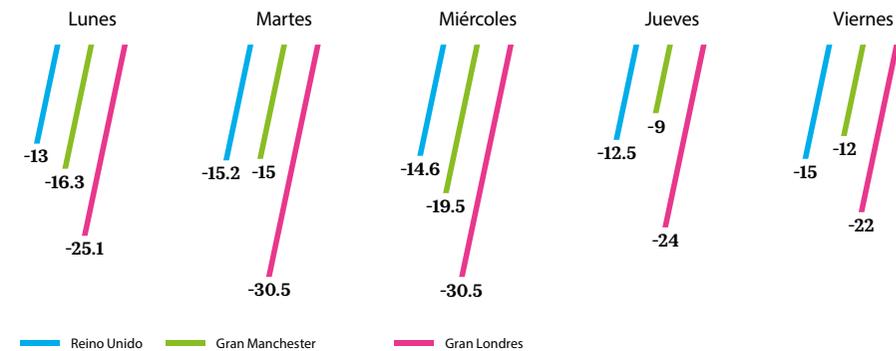
Tal vez como era de esperar, los indicadores clave para los londinenses que buscaban un nuevo hogar eran tener su propio espacio exterior privado, viviendas generalmente más espaciales y proximidad a espacios verdes públicos.

La afluencia cerca de los lugares de trabajo entre semana se mantiene por debajo de los niveles previos a la pandemia: ¿podrían los espacios ricos en comodidades ser la clave para estimular la demanda??



Fuente: datos de movilidad de Google, análisis del Cebr

El número de visitantes a establecimientos minoristas y recreativos es más cercano a los niveles anteriores a la pandemia los jueves.



Fuente: datos de movilidad de Google, análisis del Cebr

\* [www.london.gov.uk/about-us/london-assembly/london-assembly-publications/survey-londoners-want-move-house-still-stay-capital](http://www.london.gov.uk/about-us/london-assembly/london-assembly-publications/survey-londoners-want-move-house-still-stay-capital)

## La perspectiva del propietario y el inversor

Las ciudades y los pueblos no son solo espacios de trabajo, sino que representan comunidades y viabilidad cultural. Hay un coste humano, así como uno económico si no invertimos en lugares que apoyen a las personas, un tema candente para los parlamentarios que apoyan a sus comunidades locales.

Si bien las cifras están aumentando constantemente, la afluencia cerca de los espacios de trabajo entre semana se mantiene por debajo de los niveles previos a la pandemia. Esto tendrá un impacto directo en la economía en general, ya que los destinos minoristas y de servicios se han visto afectados de manera desproporcionada y muchas empresas más

pequeñas no podrán sobrevivir. También podemos ver que el número de visitantes a los establecimientos minoristas y recreativos es el más cercano a los niveles anteriores a la pandemia los jueves, lo que probablemente esté relacionado con lo que la gente quiere del lugar: cuando van a trabajar, también quieren socializar. El panorama es ligeramente diferente en las grandes ciudades, donde los niveles de afluencia son los más cercanos a la línea de base los viernes, seguidos de los jueves. Si entendemos los deseos del personal de los consumidores, ¿podría ser que invertir en espacios más ricos en comodidades ayude a estimular la demanda y vuelva a poner espacios en el mapa?

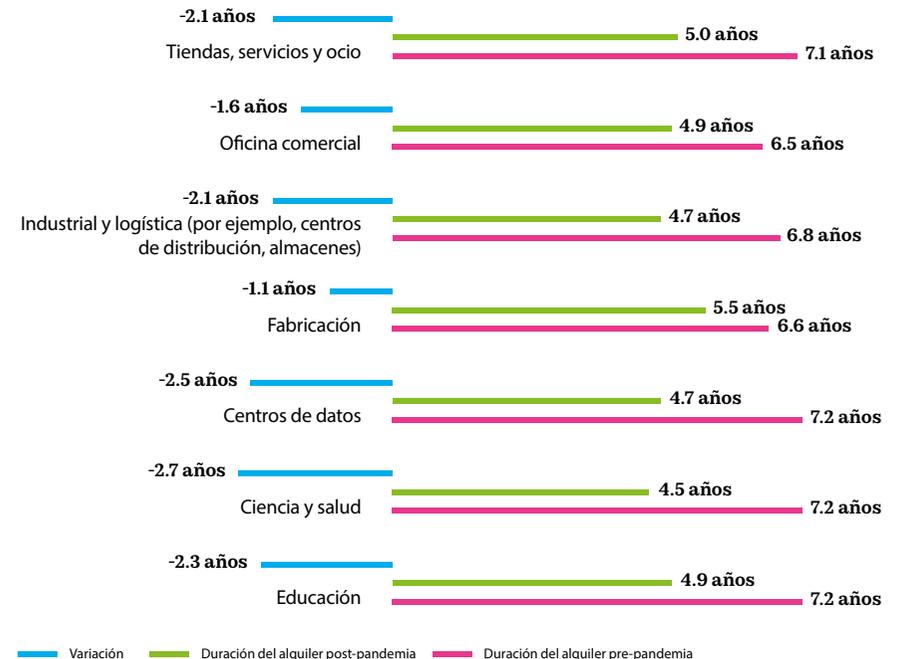
Si entendemos los deseos de la fuerza laboral de los consumidores, ¿podría ser que invertir en espacios más ricos en comodidades ayude a estimular la demanda y volver a poner espacios en el mapa?



El plazo promedio de arrendamiento es ahora más de un año más corto en comparación con antes de marzo de 2020, lo que sugiere que la tendencia hacia la agilidad y la flexibilidad continuará.



La tendencia no solo está siendo adoptada por las oficinas comerciales, ya que de hecho, la mayor reducción se produce en todo el sector de la ciencia y la salud, sino que la disminución fue relativamente uniforme en todos los sectores.

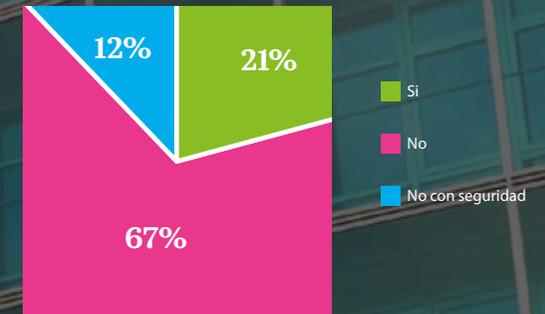


## La perspectiva del propietario y el inversor

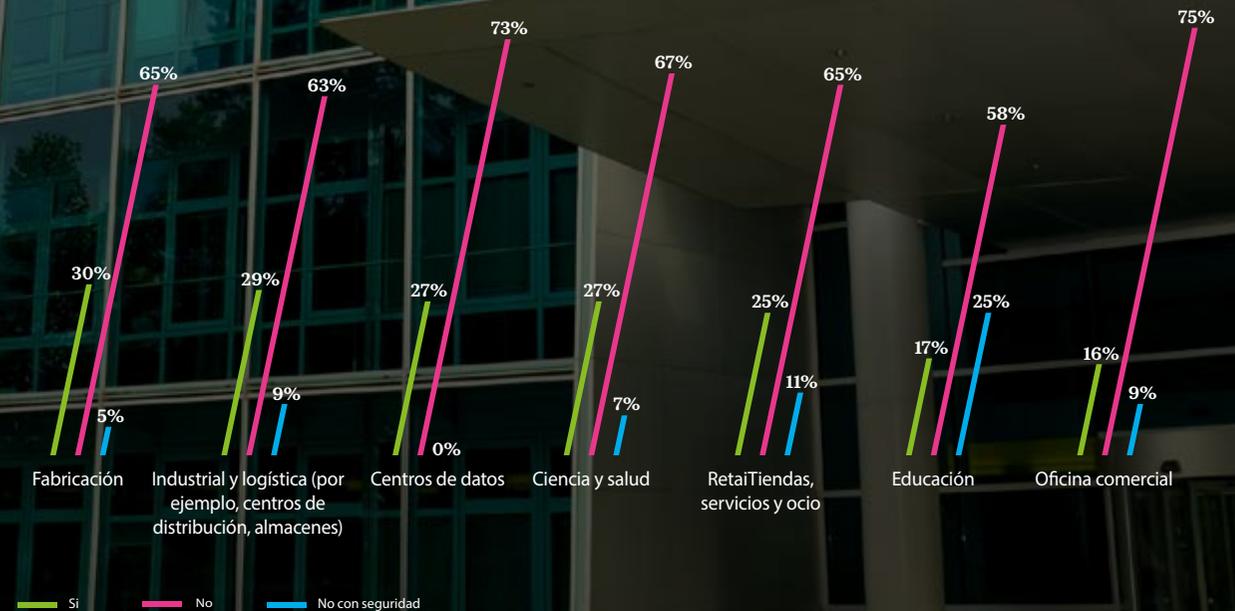
Al pensar en adaptar los modelos existentes y la planificación urbana, una tendencia notable es la disminución de la duración de los arrendamientos, ya que el plazo promedio se ha reducido en más de un año en comparación con los niveles anteriores a la pandemia. Esto sugiere que los beneficios de ser ágil y receptivo permanecen a la vanguardia de las mentes de los inquilinos a medida que evalúan sus próximos movimientos. Curiosamente, otro voto de confianza en el espacio de trabajo parece provenir del hecho de que la reducción para las oficinas comerciales fue menor que la de la mayoría de los otros sectores.

Otros indicadores positivos incluyen que la demanda clave de inquilinos sigue siendo fuerte, con solo el 21 % de los inversores que han dividido las propiedades en activos más pequeños en busca de más inquilinos, y una vez más, es menos probable que los propietarios de capital de oficinas comerciales lo hayan hecho. Está claro que así como las personas valoran los espacios de trabajo de calidad, para ayudar a remodelar las comunidades y alentar a las personas a regresar al corazón económico, los espacios deben actuar como parte de una oferta más amplia que respalde tanto el medio ambiente como la necesidad humana de conexión.

Nuestros datos indican que la demanda de los inquilinos clave sigue siendo fuerte, con solo el 21 % de los inversores que han dividido sus propiedades en activos más pequeños para alquilar a un mayor número de inquilinos.



Es menos probable que los inversores en oficinas comerciales hayan mencionado esto.



## La perspectiva del propietario y el inversor

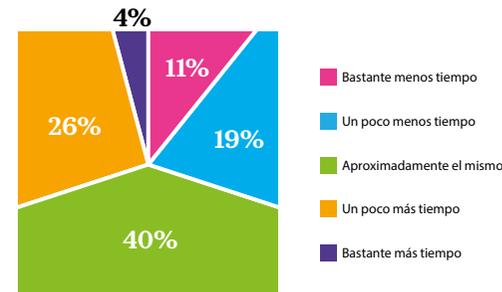
### Cuando el legado importa, ¿dónde están los incentivos?

Si bien la inversión del sector privado es fundamental para el resurgimiento económico y el crecimiento futuro, cumplir con estas ambiciones requiere una asociación sólida con el sector público para atraer inversión a medida que el programa de mejora gana impulso.

Crear condiciones que atraigan y apoyen las ambiciones de las principales marcas ayudará a garantizar que las ciudades continúen siendo un bastión para la inversión mundial. Cuando preguntamos a los propietarios de bienes raíces comerciales qué nivel de apoyo o beneficios han recibido como resultado de la cooperación con las autoridades locales, podemos ver que se están logrando beneficios y posibilidades de mejora.

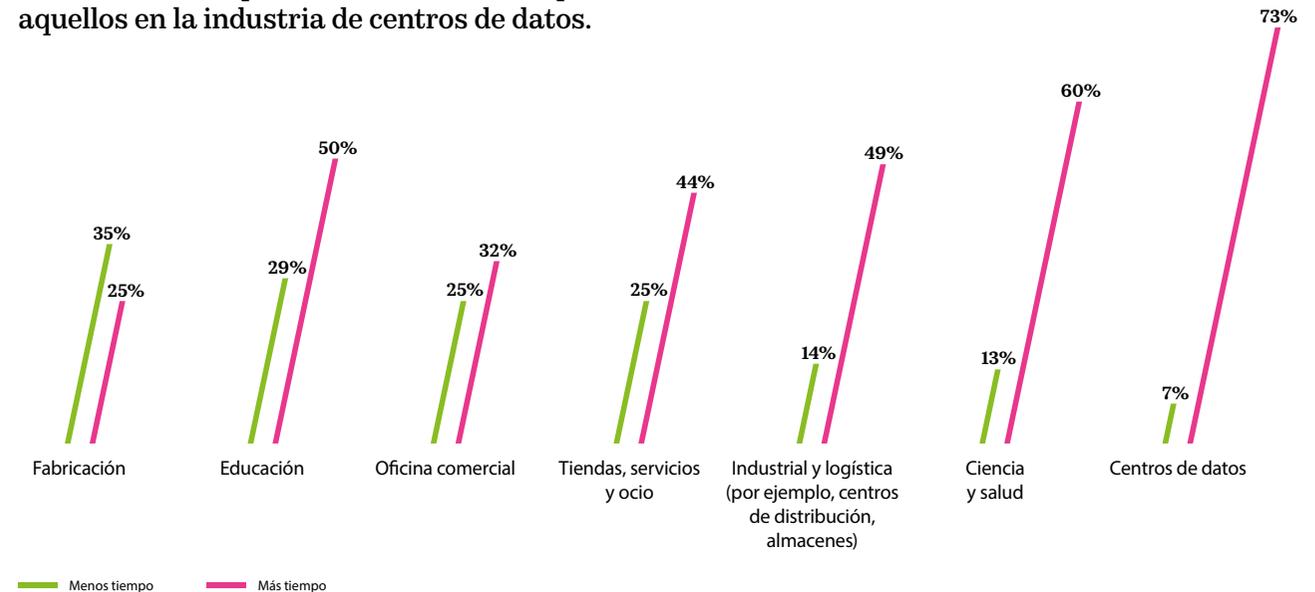


Los compromisos de cero emisiones netas en su mayoría no están asociados con permisos de planificación más rápida.



Crear condiciones que atraigan y apoyen las ambiciones de las principales marcas ayudará a garantizar que las ciudades sigan siendo un bastión para la inversión mundial.

De hecho, la mayoría de los propietarios informan de un mayor plazo para el permiso de planificación para edificios con compromisos netos cero, en particular aquellos en la industria de centros de datos.



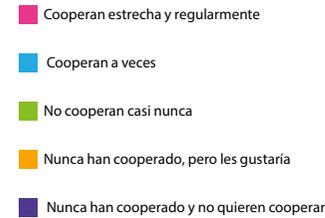
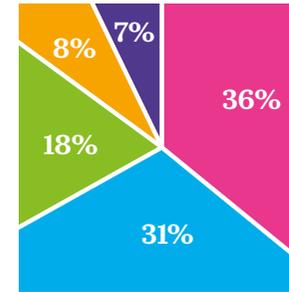
## La perspectiva del propietario y el inversor

Dada la importancia del rendimiento neto cero para atraer inquilinos, no parece que este impulsor se satisfaga con incentivos del lado de la demanda proporcionados por las autoridades locales de planificación. Solo el 11 % declaró que los edificios con compromisos netos cero resultan en permisos de planificación significativamente más rápidos.

De hecho, la mayoría de los propietarios, particularmente en el mundo de los centros de datos, indican períodos de permisos de planificación más largos para edificios con compromisos netos cero. Una explicación puede ser el aumento de la burocracia, ya que las autoridades a menudo necesitan verificar que un edificio esté en línea con el compromiso neto cero, un tema discutido en respuesta al monitor de edificios sostenibles de ISG\* por parte del director general de ISG, Matt Blowers:

«El consenso internacional de datos transformará la respuesta neta cero de nuestro sector». Esto tiene que ser una ambición compartida.

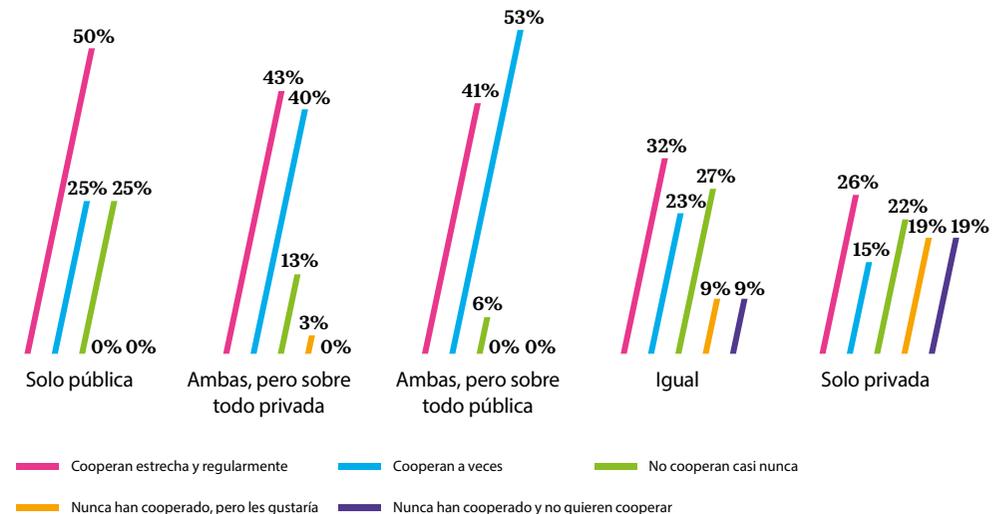
La mayoría de los inversores (85 %) cooperan con las autoridades locales en proyectos medioambientales, sin embargo, el 15% de los inversores nunca han cooperado con las autoridades locales.



«El consenso internacional de datos transformará la respuesta neta cero de nuestro sector».

Matt Blowers, director general de ISG

La cooperación con las autoridades locales es más alta entre los inversores con propiedades públicas, mientras que los propietarios de propiedades privadas tienen menos probabilidades de cooperar.



\* [www.isgtd.com/en/what-we-think/international-data-consensus-will-transform-our-sectors-net-zero-response](http://www.isgtd.com/en/what-we-think/international-data-consensus-will-transform-our-sectors-net-zero-response)

## La perspectiva del propietario y el inversor

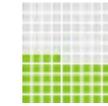
Cuando se les preguntó más ampliamente sobre la cooperación con las autoridades locales en proyectos ambientales, la respuesta fue más positiva. La mayoría de los inversores (85 %) confirmaron que trabajan con las autoridades locales, sin embargo, el 15 % nunca lo ha hecho. Tal vez como era de esperar, los niveles de cooperación son más altos entre los inversores con propiedades públicas, mientras que los propietarios de propiedades privadas tienen menos probabilidades de hacerlo. Aquí hay una clara ventana de oportunidad para que los sectores público y privado trabajen juntos de manera más efectiva y cumplan con las ambiciones compartidas.

El caso para hacerlo ha quedado al descubierto, pero ¿cómo se logra esto en la práctica y qué lecciones se pueden aprender de los pioneros que lo han hecho bien? De los inversores que cooperan con las autoridades locales, el 44 % cita la orientación del gobierno sobre cómo promover la sostenibilidad como clave, sin la cual los proyectos no serían factibles. El segundo aspecto más indicado fue la publicidad positiva, pero la financiación emitida por el gobierno resultó crucial en la realización de ciertos proyectos y fue mencionada por el 35 % de los inversores que han cooperado con las autoridades locales.

Aquí hay una clara ventana de oportunidad para que los sectores público y privado trabajen juntos de manera más efectiva y cumplan con las ambiciones compartidas

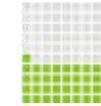
La orientación del gobierno del y la publicidad positiva son razones clave por las que los inversores cooperan con las autoridades locales.

44%



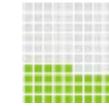
Orientación para promocionar la sostenibilidad

41%



Publicidad positiva

35%



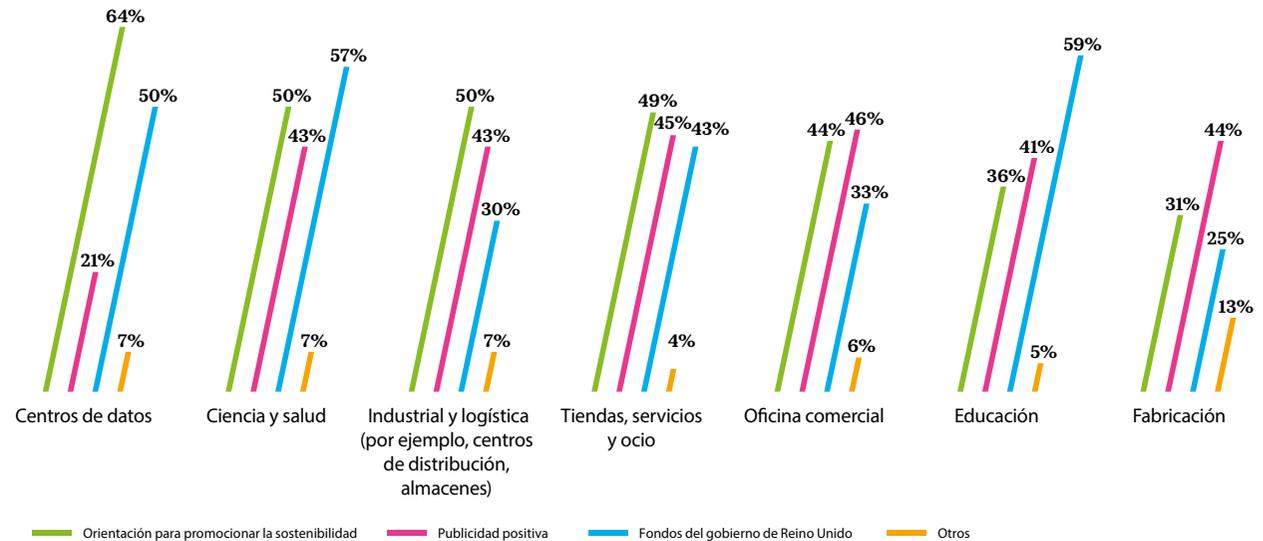
Fondos del gobierno de Reino Unido

8%



Otros

Los propietarios de centros de datos tenían más probabilidades de cooperar con las autoridades locales para obtener orientación con respecto a la sostenibilidad.



## La perspectiva del propietario y el inversor

Parece que no hay escasez de apetito de los inversores que buscan atraer a las marcas más brillantes y asegurar inquilinos ancla. Sin embargo, aquellos que han cooperado con las autoridades locales comunicaron que simplemente no había ninguna iniciativa relevante para apoyarlos. La importancia del diálogo con los usuarios finales es clara: la transparencia continua puede garantizar que las condiciones se cultiven de manera significativa para atraer fondos esenciales e inversiones y garantizar que la prosperidad sea compartida por todos.



La mayoría de los inversores que no cooperaron con las autoridades locales dicen que no hubo iniciativas relevantes.

53%



Ninguna iniciativa del gobierno local es relevante

27%



Falta de incentivos financieros para una posible cooperación

27%



Otros

7%



Las iniciativas propuestas por el gobierno local habrían impactado negativamente en nuestro negocio

0%



Nos ofrecieron iniciativas pero no estábamos interesados en participar



# Conclusión: por tanto, ¿qué significa todo esto?

Las últimas investigaciones proporcionan algunas pruebas de la importancia del espacio de trabajo en una era dominada por los cambios radicales en la forma en que trabajamos. Las recompensas de la inversión en el espacio de trabajo se extienden a lo largo y ancho: los espacios de trabajo de alta calidad desbloquean el potencial del talento, amplifican la idoneidad de la reputación de la marca y la rentabilidad, incitan a la demanda del mercado y ayudan a guiar la transición de nuestros lugares hacia el futuro neto cero.

## Conclusión: por tanto, ¿qué significa todo esto?

Las empresas y las personas han reunido una comprensión profunda de los beneficios que los entornos de trabajo pueden proporcionar, y eso ha llevado el lugar de trabajo a un punto en el que podría decirse que es más importante hoy que nunca. Estos espacios tienen un papel decisivo que desempeñar en el tejido y la vitalidad futura de nuestros pueblos y ciudades, y lejos de pintar una imagen de disminución del interés por la inversión, nuestra investigación indica una sensación de mayor optimismo entre los propietarios de activos por igual.

A medida que el Reino Unido traza su curso hacia un futuro fuera de la UE, la guerra por el talento y la inversión globales adquiere una importancia aún mayor. Para que nuestra economía se recupere y emerja en una posición de fortaleza, debe atraer a las mejores y más innovadoras organizaciones del mundo y conectarse con su deseo innato de conectarse con talentos dotados.

Si bien nuestros datos muestran disparidades en las perspectivas y el sentimiento, estas

variaciones presentan una oportunidad única para nivelar nuestra sociedad y comunidades a través de un enfoque en la infraestructura física, edificios y lugares que los unen. El camino para las ciudades que se esfuerzan por generar un tirón del lado de la demanda y tomar el control de su propio destino se está cristalizando.

La creación de empleo y el impulso del crecimiento en las industrias existentes, nuevas y emergentes tendrán, por supuesto, un papel clave que desempeñar en la aprovechamiento de estas oportunidades e inspirar el renacimiento intercomunitario, y son estos ejes sociales los que forman el núcleo de la postura económica del los gobiernos\*. A través de nuestra investigación, podemos ver un mensaje claro del talento, las empresas que reconocen y ya se están beneficiando de la inversión en el espacio de trabajo, y los propietarios e inversores armados con el incentivo y el imperativo comercial para colocar el gobierno medioambiental, social y corporativo en el centro de sus estrategias de activos.

**Para que nuestra economía se recupere y emerja en una posición de fortaleza, debe atraer a las mejores y más innovadoras organizaciones del mundo y conectarse con su deseo innato de conectarse con talentos dotados.**

**A través de nuestra investigación, podemos ver un mensaje claro del talento, las empresas que reconocen y ya se están beneficiando de la inversión en el espacio de trabajo, y los propietarios e inversores armados con el incentivo y el imperativo comercial para colocar ESG en el centro de sus estrategias de activos.**

## Conclusion: ¿qué significa todo esto?

La historia reciente ha demostrado que las marcas no pueden esperar florecer si ignoran la disrupción y descuidan adoptar la flexibilidad en la forma en que hacen las cosas. Las organizaciones que no han invertido en el espacio de trabajo han sufrido repercusiones financieras, y cabe esperar que esta tendencia continúe sin un replanteamiento estratégico.

Este informe revela que el espacio de trabajo es un engranaje esencial en el rendimiento comercial, así como una influencia central

en la salud de nuestra economía, la vitalidad de nuestras comunidades y la capacidad de nuestro país para atraer talento global. La fecha límite para que el Reino Unido y Europa cumpla con sus obligaciones medioambientales se acerca rápidamente, y la capacidad de nuestra industria para movilizar y crear espacios de trabajo mejorados de una manera ética y sostenible sin duda jugará un papel importante en el cumplimiento de nuestros objetivos de reducción de carbono para 2030.

Este informe revela que el espacio de trabajo es un engranaje esencial en el rendimiento comercial, así como una influencia central en la salud de nuestra economía, la vitalidad de nuestras comunidades y la capacidad de nuestro país para atraer talento global.

En pocas palabras, esta investigación presenta una serie de lecciones de las que podemos aprender, y depende de todos nosotros ponerlas en práctica. Para los empleadores, comprender y satisfacer las necesidades de sus preciadas personas les permite desempeñarse mejor. Del mismo modo, si los propietarios de edificios van a atraer a los mejores inquilinos, deben aprovechar las ambiciones cada vez mayores de los inquilinos y dar forma a una oferta que les hable directamente.

Podemos ver que los intereses se fusionan aquí y presentan una dirección clara de viaje que beneficia a todos, un camino que en última instancia deja a nuestras comunidades y al mundo que nos rodea en un lugar mejor que si elegimos no actuar.

Con tanto en juego y el coste de la inacción claro, reconstruir mejor nunca ha sido más importante para lograr el retorno de la inversión a largo plazo y movilizarse para los desafíos del mañana.



# Metodología y exención de responsabilidad

Este informe refleja los hallazgos de tres encuestas, que abarcan empleados, empleadores, propietarios e inversores.

La encuesta de empleados se realizó entre 3008 empleados: 1004 en el Reino Unido, 1003 en España y 1001 en Alemania. Las entrevistas fueron realizadas en línea por Sapio Research (Sapio) en marzo de 2022, utilizando una invitación por correo electrónico y una encuesta en línea.

La encuesta de empleadores se realizó entre 503 empleadores: 252 en el Reino Unido y 251 en Alemania. Las entrevistas fueron realizadas en línea por Sapio en marzo de 2022, utilizando una invitación por correo electrónico y una encuesta en línea.

La encuesta de propietarios e inversores se realizó entre 100 propietarios, promotores y propietarios de bienes raíces comerciales en el Reino Unido. Las entrevistas fueron realizadas por Sapio en abril de 2022.

Los resultados de cualquier muestra están sujetos a variación de muestreo. La magnitud de la variación es medible y se ve afectada por el número de entrevistas y el nivel de los porcentajes que expresan los resultados.

En este estudio en particular, las posibilidades son de 95 entre 100 de que el resultado de una encuesta no varíe, más o menos, del resultado que se obtendría si se hubieran realizado entrevistas con todas las personas representadas globalmente por la muestra, en más de 1,8 puntos porcentuales para los empleados, 4,4 puntos porcentuales para los empleadores y 9,8 puntos porcentuales para los propietarios e inversores.

El Centro de investigación económica y empresarial (Cebr, por sus siglas en inglés) analizó los resultados de las tres encuestas para dar una visión general de las tendencias en los datos. Esto se hizo a través de diferentes rupturas cruzadas, incluidos el país, el sector y el tipo de activos propiedad de los inversores, entre otros. Para el análisis de correlación, Cebr analizó la relación entre las variables relevantes, utilizando herramientas estadísticas como las involuciones. Además, se utilizaron fuentes de datos externas para apoyar el análisis cuando procedió.

Como este informe es una perspectiva del Reino Unido, se centra en los resultados de las encuestas del Reino Unido en este país. Los resultados de la encuesta con empleados en Alemania y España y empleadores en Alemania han sido excluidos, pero se utilizará para proporcionar más información como parte de la campaña «El poder del espacio».

A menos que se haga referencia directamente, la excepción a la suya es cuando hemos proporcionado desgloses sectoriales de los datos, donde hemos analizado las respuestas en todos los países encuestados por público para garantizar la validez del tamaño de la muestra.

Cuando el análisis se refiere a sectores industriales, se han excluido los sectores no enumerados debido al pequeño tamaño de la muestra.

A menos que se indique lo contrario, la fuente de todos los cuadros, gráficos, etc. es: Sapio, análisis del Cebr.

Si bien se ha hecho todo lo posible para garantizar la exactitud del material en este documento, ISG, Cebr o Sapio no serán responsables de ninguna pérdida o daño directo o consecuente incurrido a través del uso de este informe.

Este informe fue encargado por ISG y comunicado por la investigación de Sapio y el análisis de Cebr. El comentario de los expertos fue recopilado por una muestra representativa de los expertos de ISG. Las opiniones expresadas en este documento son las de los autores solamente y se basan en investigaciones independientes realizadas por ellos.

© ISG 2022

## Acerca de ISG

ISG es una empresa global dinámica de servicios de construcción. Hemos participado en algunos de los espacios más impactantes y reconocibles del mundo, pero nuestro legado es mucho más que edificios. En toda Europa, Oriente Medio y Asia, ofrecemos espacios donde las personas y las empresas crean recuerdos, forjan nuevas experiencias y alcanzan sus objetivos. En resumen, creamos los lugares que permiten a las personas y las empresas prosperar.

Si desea comunicarse con nosotros para que podamos ayudarle con lo que necesite en el futuro, contáctenos en:

ISG Limited

Avenida de Córdoba, 21 – 2nda planta, oficina 1

28026, Madrid

+34 913 042 500

Correo electrónico: [email@isgltd.com](mailto:email@isgltd.com)

Encuentre [@isglimited](#) en LinkedIn, Twitter, Instagram,

Facebook y YouTube [isgltd.com](https://www.youtube.com/isgltd.com)

Servicios de acondicionamiento | Construcción | Ingeniería