



Visión Inmobiliaria 2022

¿Ha cambiado cómo percibimos la oficina?



El pasado 11 de marzo se cumplieron 2 años desde la declaración de la pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud. Este suceso llegó para alterar por completo el estilo de vida de la sociedad en prácticamente todas sus dimensiones, incluyendo la laboral. En México, como parte de las recomendaciones que se desprenden del Semáforo de Riesgo Epidemiológico, se redujo la operación de múltiples actividades presenciales, lo que obligó a la adopción del teletrabajo o home office de forma acelerada.

En este contexto, les presentamos Visión Inmobiliaria 2022: una encuesta realizada por Newmark en México para comprender la experiencia del trabajo a distancia y las perspectivas a futuro sobre el uso de la oficina y los nuevos modelos de trabajo.

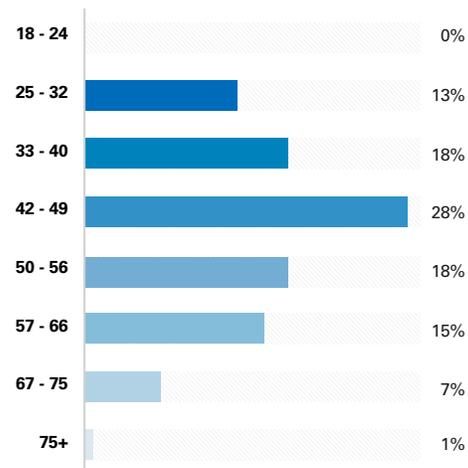
Para ello, se aplicó una serie de preguntas a 50 ejecutivos nivel C y 100 trabajadores de otros rangos que permiten conocer y analizar la opinión de estos dos grupos de usuarios como punto de partida para habilitar la toma de decisiones informadas.

Esperamos que el contenido reflejado en estas páginas aporte valor a su organización.

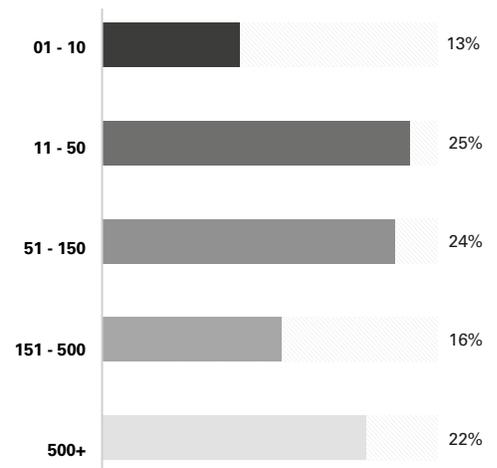
95%

de las personas encuestadas experimentaron la implementación del trabajo remoto durante la pandemia.

Rangos de edad de los encuestados



Número de personas en la organización de los encuestados



Visiones del trabajador a distancia

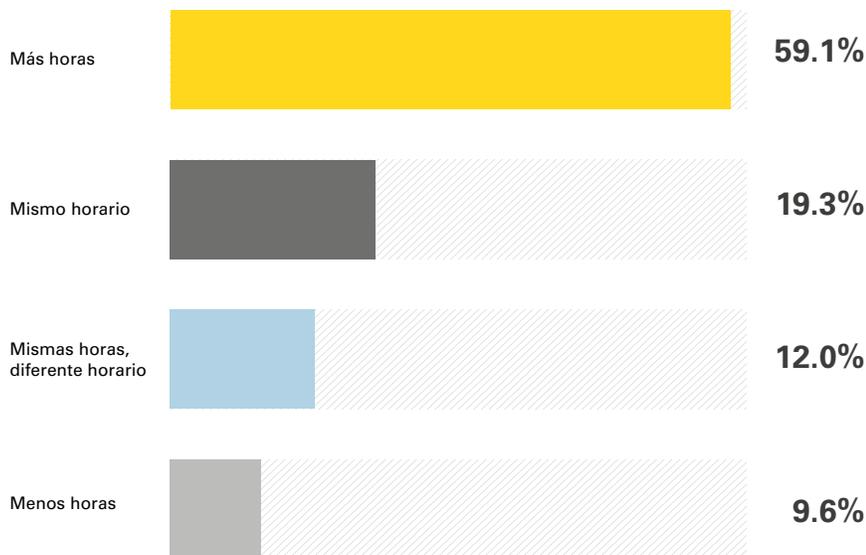
El trabajador promedio experimentó el súbito reto de trasladar sus actividades y dinámicas de trabajo a –en la mayoría de los casos- su vivienda.

Observemos cómo experimentaron 3 de los principales elementos durante este periodo de cambio al realizar home office: el horario de trabajo, la colaboración y los obstáculos que identificaron.

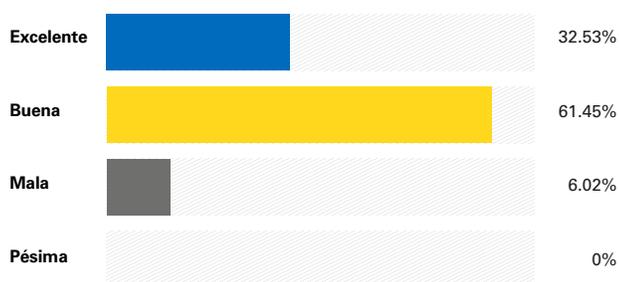
Una de las principales preocupaciones al inicio de este proceso era cómo controlar las horas trabajadas sin una supervisión constante. De acuerdo con los encuestados, solo el 9.6% han trabajado menos horas que en el periodo prepandémico; mientras que, en contraste, más del 59% refiere que ha trabajado más horas que en la oficina. Este es un factor a tomar en cuenta para cuidar la salud mental de los colaboradores de sus organizaciones.

A continuación presentamos las respuestas a la pregunta:

En comparación con su horario de oficina pre pandemia, usted trabaja:



Uno de los factores más cuestionados al inicio de la implementación del teletrabajo fue la capacidad de colaborar de manera remota. A pesar de que, en la mayoría de los casos, las organizaciones ya contaban con herramientas tecnológicas que facilitaban la colaboración a distancia, no se había experimentado una situación donde estas herramientas fueran la única alternativa. A continuación, presentamos la percepción de los usuarios respecto a su capacidad de colaborar en equipo de forma remota.



En el aspecto colaborativo, la respuesta es contundente: 94% de los encuestados califican este aspecto como bueno o excelente. El desarrollo y pronta adopción de soluciones tecnológicas de colaboración parecen de las condiciones necesarias para que los trabajadores se sientan cómodos en este aspecto.

Es indudable que el trabajo desde casa trajo consigo algunos problemas e incomodidades. A continuación, les presentamos los principales obstáculos que identificaron los trabajadores al trabajar de manera remota, principalmente desde sus hogares.

Principales obstáculos que identificaron los trabajadores al encontrarse en forma remota

Distracciones

25.9%

Privacidad

16.5%

Conectividad - internet

16.5%

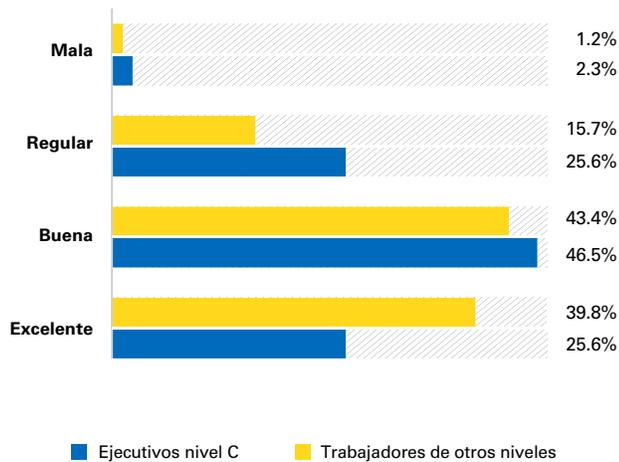
A través del trabajo presencial, las organizaciones pueden ofrecer espacios libres de distracciones, con conectividad estable y con áreas que permiten la privacidad y concentración.



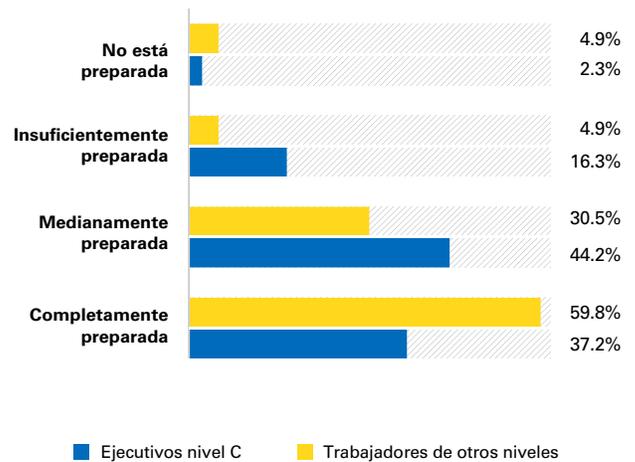
Visiones y experiencia del trabajo remoto

El trabajo remoto ha sido una experiencia generalizada en México, pero con resultados disímiles en virtud de factores como la actividad laboral, infraestructura propia, accesibilidad a servicios e, incluso, el tamaño de la familia. En esta sección, queremos contrastar las experiencias y perspectivas de, por un lado, los ejecutivos nivel C y, por el otro, trabajadores de los otros niveles para complementarla visión de un lado con las experiencias del otro.

¿Cómo evalúa en general su experiencia en el trabajo remoto?



¿Considera que su empresa está preparada para el correcto funcionamiento en trabajo remoto?



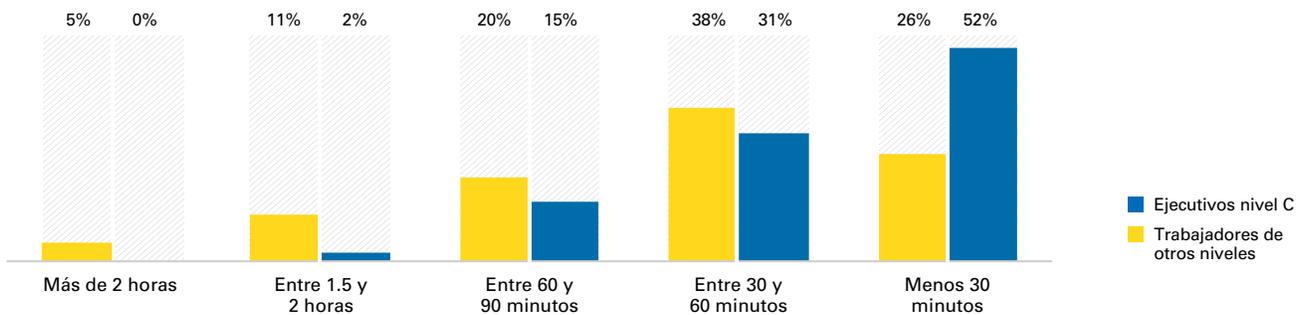
Más del 40% de ambos grupos refiere una experiencia de trabajo remota positiva a lo largo de estos meses. Incluso, cerca del 40% de los trabajadores la considera excelente, en contraste con más del 40% de ambos grupos refiere una experiencia de trabajo remoto positiva a lo largo de la pandemia.

Otro 40% de los trabajadores la considera excelente, frente a un 25% de los ejecutivos de nivel C. La cantidad de personas que la calificó como mala es inferior al 3.0%. Además, otro 25% de estos últimos la considera regular. La cantidad de personas que la calificó como mala es inferior al 3.0%.

Cerca del 60% de los trabajadores consideran que la empresa donde trabajan se encuentra completamente preparada para el trabajo remoto. Para los ejecutivos nivel C, por su parte, el 44% considera que existe una diferencia entre la percepción de los tomadores de decisiones y el resto de los trabajadores, respecto a qué tan preparadas están sus organizaciones para el correcto funcionamiento en el trabajo remoto. Esta discrepancia nos señala la necesidad de analizar cada organización de manera puntual.

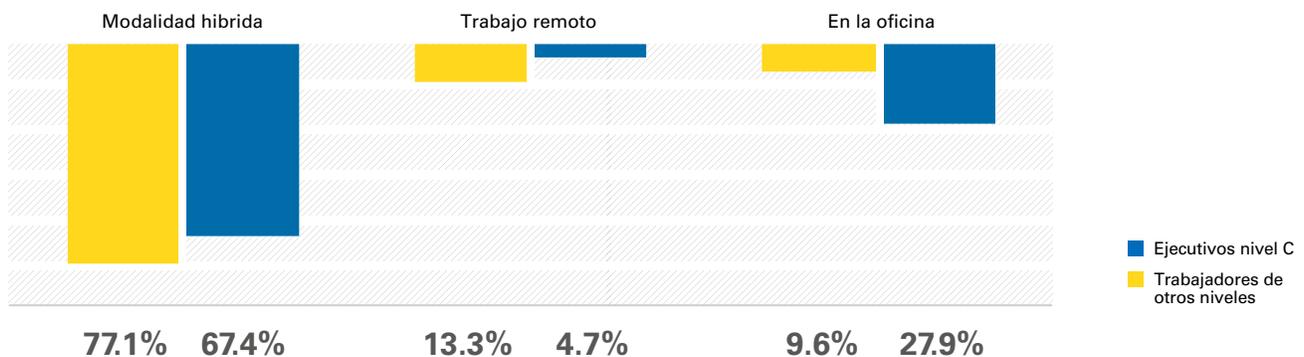
Resulta interesante observar los contrastes entre los dos grupos encuestados en relación al tiempo destinado al traslado desde y hacia la oficina, factor que más adelante se identificará como un motivo para el cambio de modelo tradicional de trabajo. Mientras que el 16% de los trabajadores llegan a destinar más de hora y media al día en sus traslados, para los ejecutivos nivel C solo corresponde al 2% entre 1.5 y 2 horas. En contraste, más de la mitad de estos últimos destinan 30 minutos o menos, posibilidad que solo tienen el 26% de sus equipos de trabajo.

Tiempo total diario destinado al traslado al centro de trabajo pre-pandemia



La flexibilidad de decidir desde dónde trabajar es cada vez más valorada. En algunos mercados es casi un commodity. Conocer la opinión de los empleados permite no sólo tomar decisiones más informadas, sino ajustar las estrategias de atracción y retención de talento de manera más asertiva. En tal escenario, existe coincidencia por parte de los tomadores de decisiones y los equipos de trabajo con preferencia por el trabajo híbrido con 77% y 67%, respectivamente. En segundo lugar se presenta una divergencia en el que los ejecutivos nivel C prefieren la oficina frente a los trabajadores que tienden hacia el trabajo remoto.

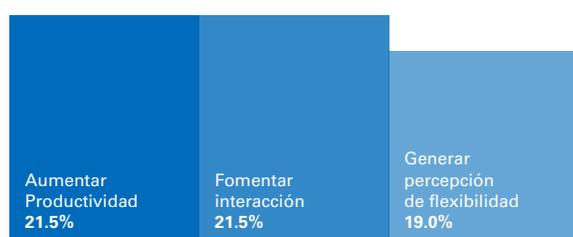
¿Cómo quisiera que sea la modalidad de trabajo en su empresa después de la pandemia?



Visiones sobre la modalidad híbrida

Es claro que la modalidad híbrida lidera las preferencias tanto de los trabajadores como de los ejecutivos nivel C. Conozcamos cuáles son los principales motivos de esta respuesta y qué expectativas sobre el número de días presenciales mostraron los encuestados.

3 principales motivos para ejecutivos nivel C:

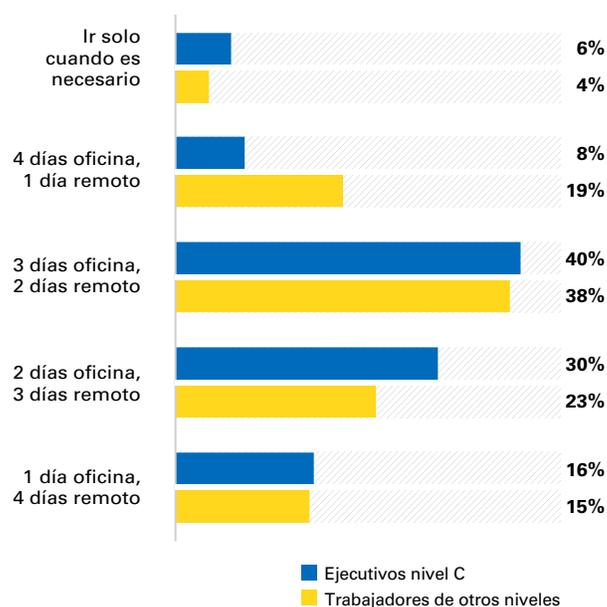


3 principales motivos para los trabajadores:



Las motivaciones del trabajo híbrido son diferentes entre los grupos encuestados. Mientras que los ejecutivos nivel C consideran que este sistema aporta a la productividad y la interacción, para el resto de trabajadores esto significa un ahorro en los tiempos de traslados y un aporte en el balance vida – trabajo. En ambos casos aparece la flexibilidad en el tercer lugar de las respuestas.

¿Cuántos días a la semana le gustaría ir a la oficina en forma presencial asumiendo una semana laboral de 5 días?

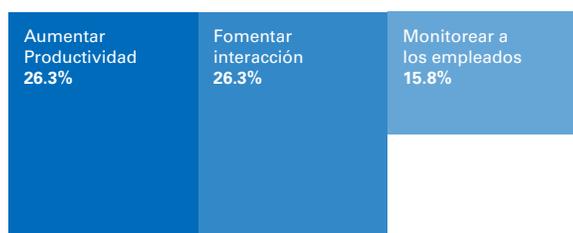


Para todos los encuestados que consideran al modelo híbrido como el más deseable, el esquema de 3 días en la oficina y 2 días remotos es el más atractivo con cerca del 40% para ambos grupos. En segundo lugar la postura se encuentra dividida: para los trabajadores resulta más atractivo el ir 2 días a la oficina, mientras que para los tomadores de decisiones, es 4 días.

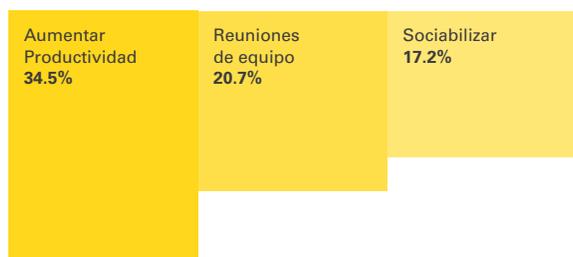
Visiones sobre el regreso a la oficina

Independientemente de la modalidad de trabajo por la que se opte, la oficina sigue siendo un elemento clave en la operación de las empresas. A continuación, presentamos los motivos que resaltan tanto trabajadores como tomadores de decisiones y los factores de localización que más valoran estos últimos en su oficina.

3 principales motivos para ejecutivos nivel C:

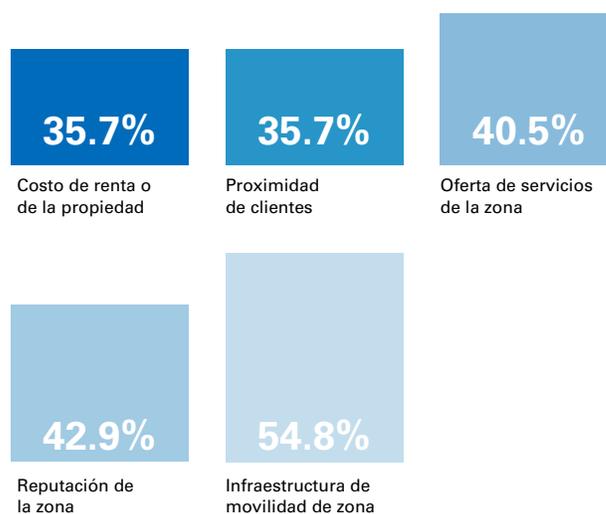


3 principales motivos para los trabajadores:



Los elementos más valorados por las personas que consideran importante el retorno pleno a las oficinas giran entorno a la productividad y la interacción- sociabilidad. El aumento en la productividad representa el motivador predominante tanto para ejecutivos nivel C (26.3%) como trabajadores (34.5%). Para los primeros, tiene la misma importancia fomentar la interacción, mientras que para los trabajadores, fomentar las reuniones de equipos y sociabilizar aparecen en segundo y tercer lugar.

Los 5 factores más importantes para la localización de la oficina post pandemia



Entender los factores más importantes para la localización de una oficina de los tomadores de decisiones permitirá asesorar con mayor precisión en la selección de sitio post pandemia. En concordancia con los tiempos de traslado prepandémicos y la búsqueda por parte de una mejoría en la calidad de vida de los trabajadores, se ratifica con más del 50% la importancia de una ubicación con suficiente conectividad de transporte público.





La experiencia del confinamiento obligatorio trajo consigo una acelerada implementación del trabajo remoto, una modalidad que probablemente la gran mayoría de empresas no tenían planificado considerar. Más allá de las comprensibles complicaciones originadas por el escenario que condujo a ello, motivó un cambio completo en el paradigma tradicional del trabajo para nuestra sociedad. Tras esta experiencia, son muchos los giros que han identificado el trabajo híbrido y el remoto como una alternativa viable para su operación, siempre con una mirada de mejora continua en los procesos y actividades.

¿Ha cambiado cómo percibimos la oficina?

Para la mayoría de los encuestados la respuesta es sí. Para más de las dos terceras partes de los encuestados, el camino del trabajo debería ir hacia el modelo híbrido. Comprender los motivadores hacia esta tendencia, las complicaciones del modelo a distancia y los beneficios del espacio de trabajo es fundamental para mejorar la experiencia y productividad de los usuarios, así como para incrementar el valor que puede ofrecer el trabajo presencial.

Y ustedes, ¿qué visión tienen en su empresa sobre el futuro de la oficina?

Toda la información incluida en esta propuesta es solo para fines de discusión y representa una expresión preliminar de intenciones generales y no pretende ser definitiva ni crear ningún vínculo legal entre el destinatario y Newmark, sus subsidiarias y afiliadas. Hasta que las partes firmen un contrato definitivo, no surgirá ninguna obligación legal o contractual entre las partes.

La información contenida en esta propuesta es propiedad de Newmark, es confidencial y de propiedad exclusiva y está protegida por las leyes de confidencialidad y propiedad intelectual aplicables.

Esta propuesta se ha preparado para el uso exclusivo del destinatario y solo para el propósito para el que se la proporciona. Newmark no será responsable del uso de esta propuesta para fines distintos a los cuales está destinada. La propuesta no se puede reproducir, distribuir ni comunicar, en su totalidad o en parte, a terceros sin la autorización expresa por escrito de Newmark.

El destinatario reconoce que las marcas y el nombre de Newmark son propiedad de Newmark. El destinatario no hará uso de tales marcas y nombres. Nada de lo contenido en esta propuesta otorgará o se considerará que otorga al destinatario ningún derecho, título o interés en las marcas y nombres de Newmark

María L. Valdez

*Business Development Managing Director
Global Corporate Services*

maria.valdez@nmrk.com

Diego León Laos

*Marketing, Corporate Communications &
Research Specialist Latin America*

diego.leon@nmrk.com

Ciudad de México

Corporativo Espacio Santa Fe
Carr. México-Toluca 5420 – PH1
Santa Fe, CDMX. 05320

t 52 55-5980-2000

Monterrey

Torre Cytrus, Piso 11
Av. Roble 660, Valle del Campestre,
San Pedro Garza García, N.L. 66265

t 52-81-8356-2020

Tijuana

Diego Rivera 2311, Suite 501
Zona Urbana Rio Tijuana,
Tijuana, BC, 22010

t 52-664-375-1446