

INFORME

IN PLACE 2

*Conoce el cambio de percepciones
de los profesionales en cuanto
al trabajo en remoto.*



Abril 2021

Contenido

IN PLACE 2 es la segunda encuesta lanzada en Marzo de 2021 que forma parte del estudio realizado por Cushman & Wakefield, en el cual podemos hacer un análisis comparativo con la primera encuesta IN PLACE 1, lanzada en abril de 2020. Esta comparativa nos ha permitido obtener conclusiones relevantes sobre el cambio de percepciones de los profesionales en cuanto al trabajo en remoto.

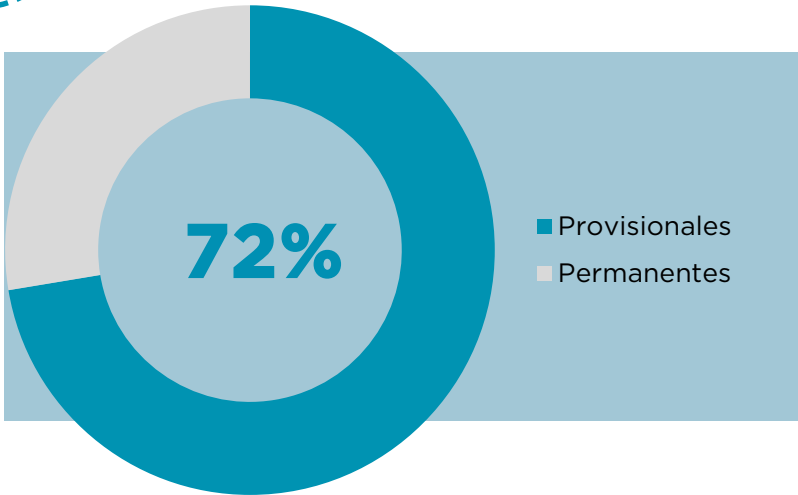
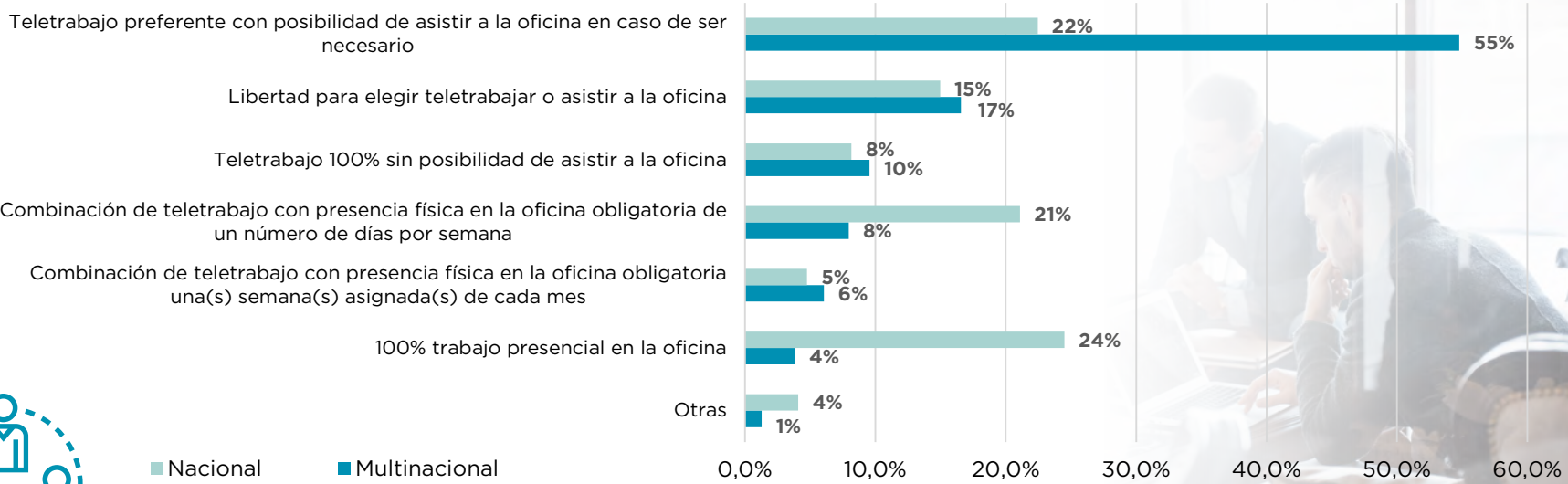
1. OFICINA VS. TRABAJO EN REMOTO: SITUACIÓN ACTUAL
2. NUEVOS MODELOS DE TRABAJO: PERCEPCIONES DESPUÉS DE UN AÑO
3. LIDERAZGO EN REMOTO: LA OPINIÓN DE LOS MANAGERS
4. FUTURAS EXPECTATIVAS

OFICINA VS. TRABAJO EN REMOTO: SITUACIÓN ACTUAL

En este momento las medidas de asistencia a la oficina que prevalecen en empresas multinacionales son **de teletrabajo preferente o libertad total**, mientras que las empresas nacionales optan por **modelos presenciales**:



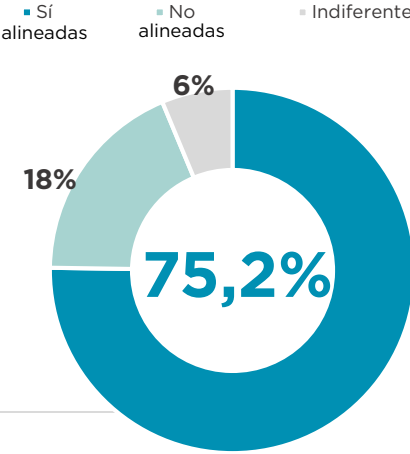
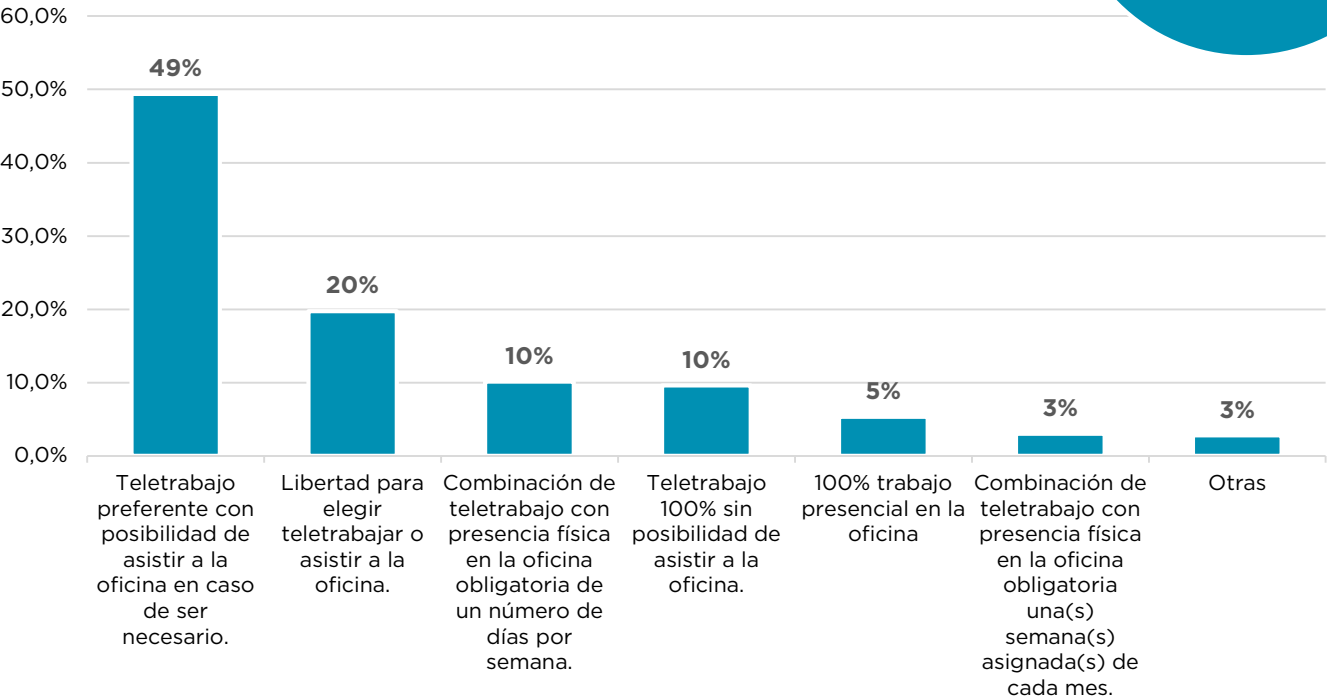
La mayoría de estas medidas se considera que **son provisionales**:



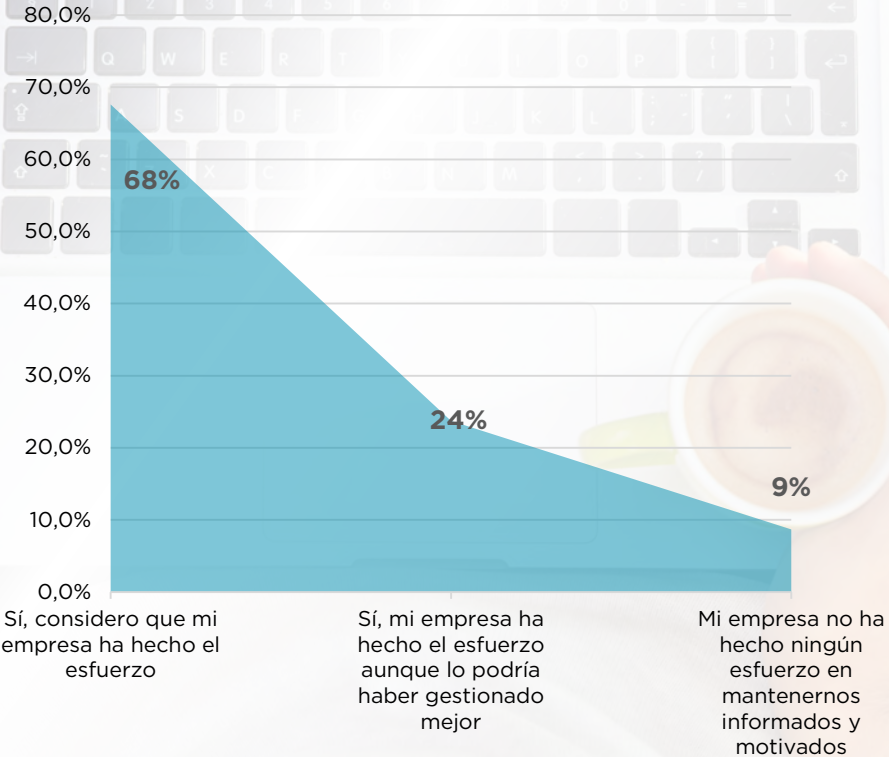
OFICINA VS. TRABAJO EN REMOTO: SITUACIÓN ACTUAL

La mayoría considera que las medidas actuales elegidas por su compañía están alineadas con sus preferencias, prefiriendo los **modelos híbridos con posibilidad de elección**:

Modelos **alineados con las preferencias**

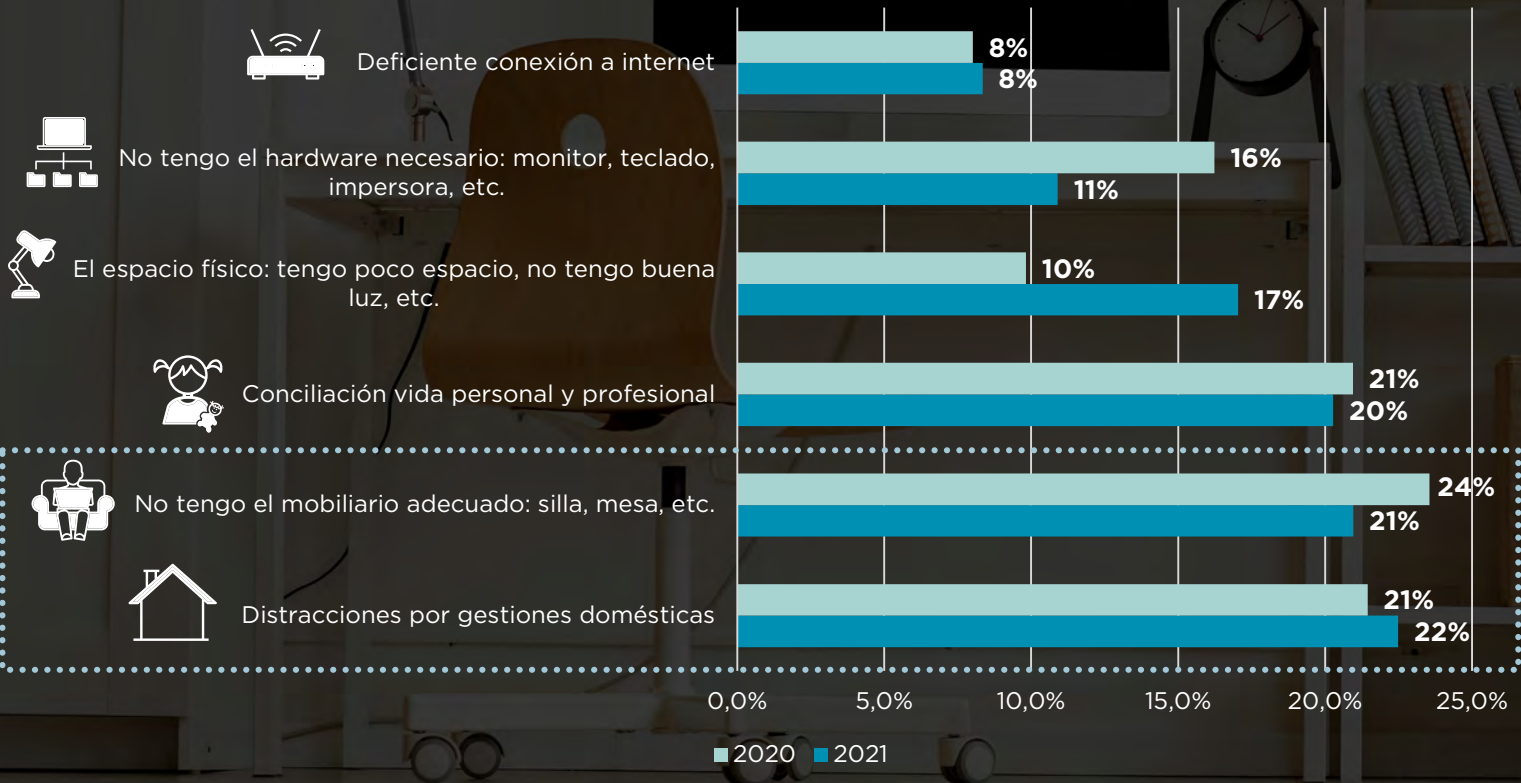


Los profesionales valoran el esfuerzo de las organizaciones en **mantenerles informados y motivados** en los últimos meses:

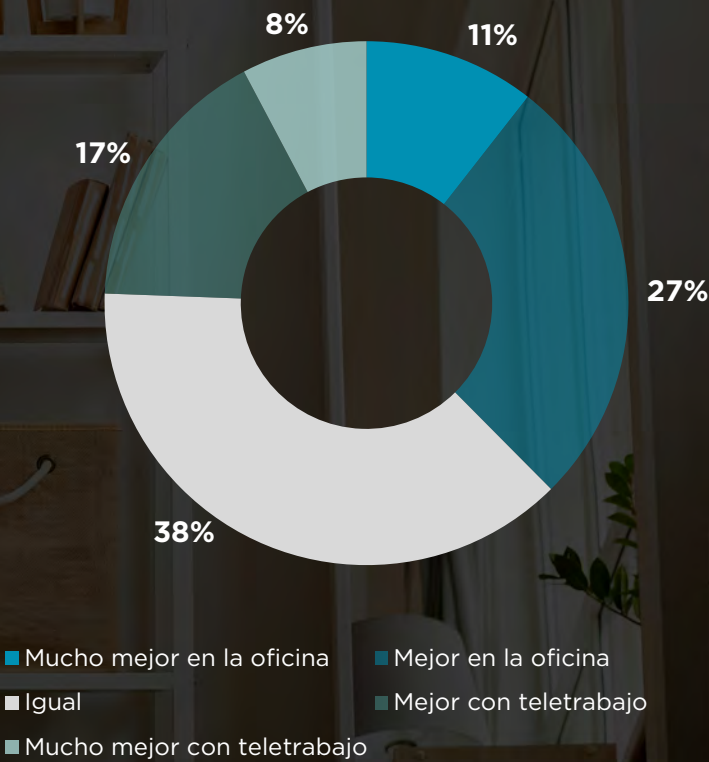


NUEVOS MODELOS DE TRABAJO: PERCEPCIONES DESPUÉS DE UN AÑO

La percepción de impedimentos teletrabajando ha evolucionado, pasando de ser el más considerado hace un año **la falta de mobiliario** a la actual dificultad por **distracciones gestiones domésticas**:



La sensación de **saturación o hiper conectividad** aparece como **desventaja** del trabajo en remoto:



NUEVOS MODELOS DE TRABAJO: PERCEPCIONES DESPUÉS DE UN AÑO

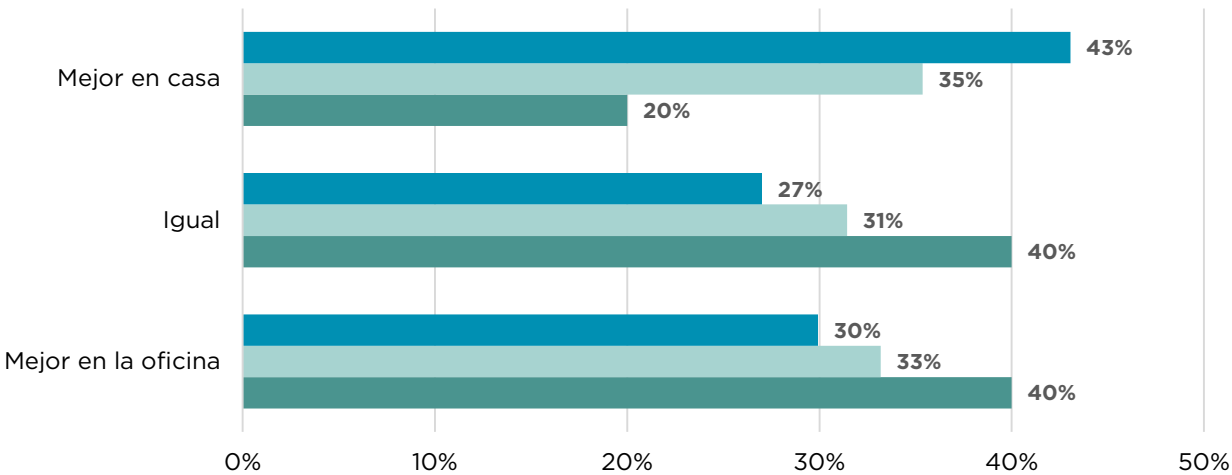
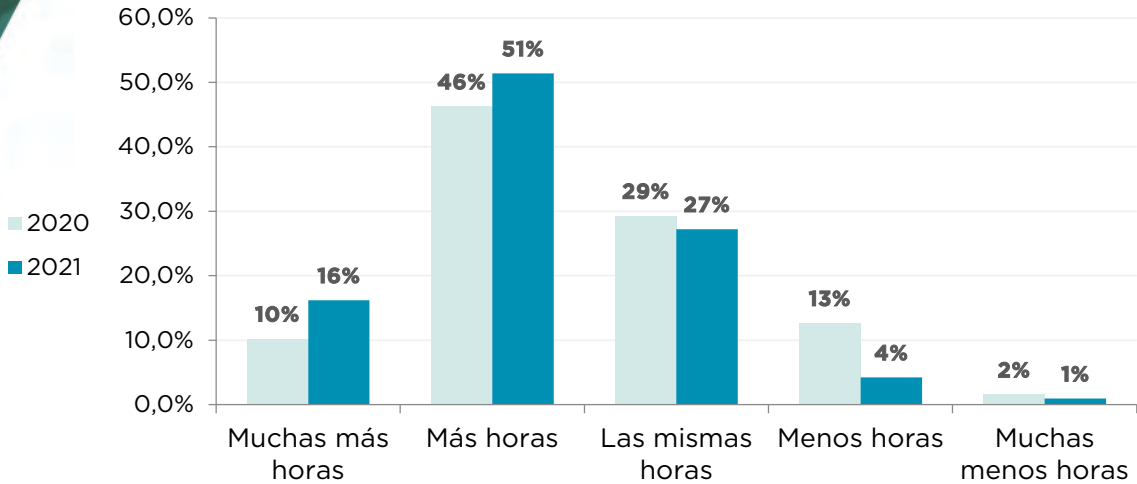


En este último año la percepción de dedicar más horas a la jornada laboral trabajando en remoto ha aumentado:



Las generaciones más jóvenes son las que se sienten más productivas trabajando en remoto mientras que las otras considera igual o mejor trabajar en la oficina:

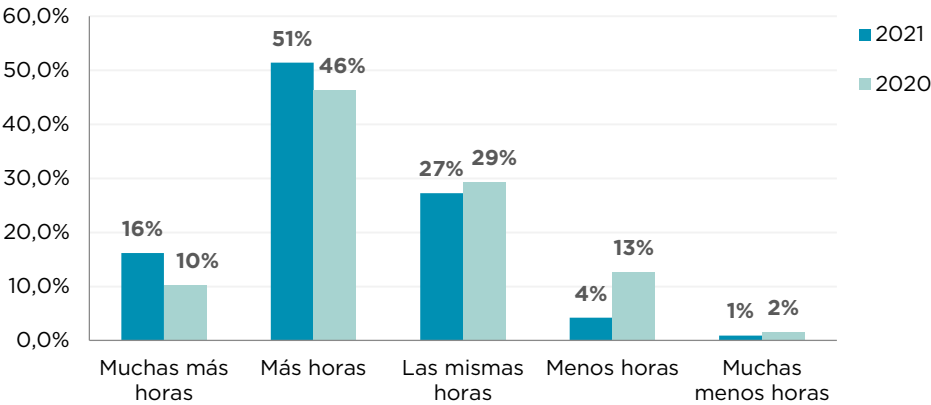
- 1981-2000
- 1965-1980
- 1946-1964



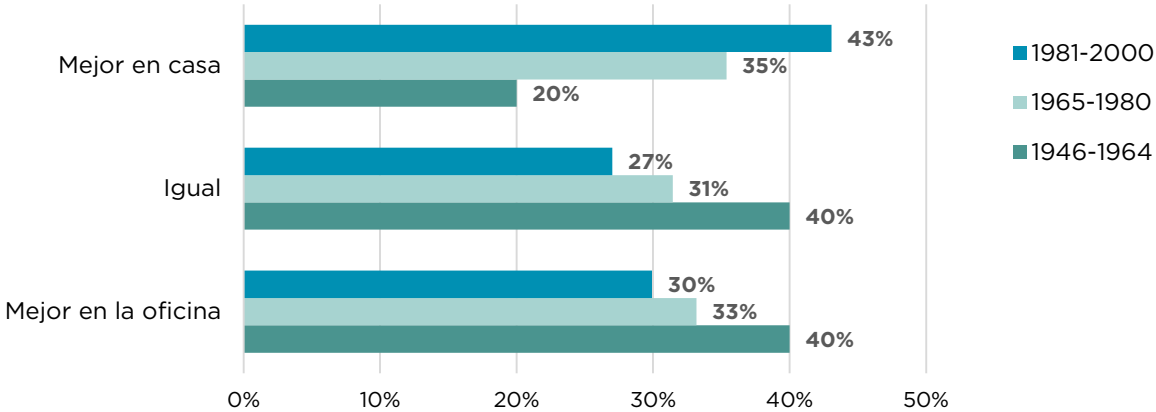
NUEVOS MODELOS DE TRABAJO: PERCEPCIONES DESPUÉS DE UN AÑO



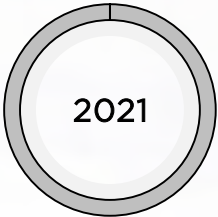
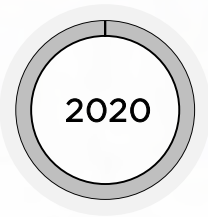
En este último año la percepción de dedicar **más horas a la jornada laboral trabajando en remoto** ha aumentado:



Las generaciones más jóvenes son las que se sienten **más productivas trabajando en remoto** mientras que las otras considera igual o mejor trabajar en la oficina:

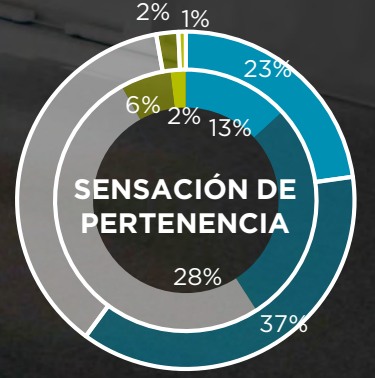
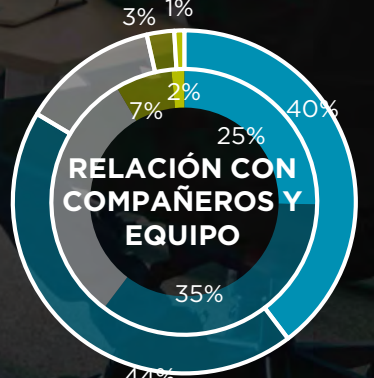
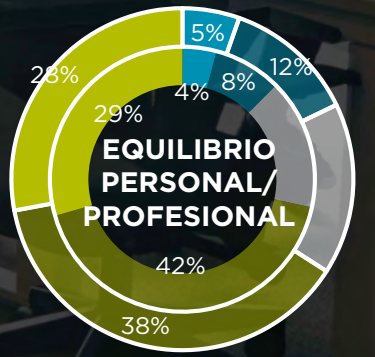
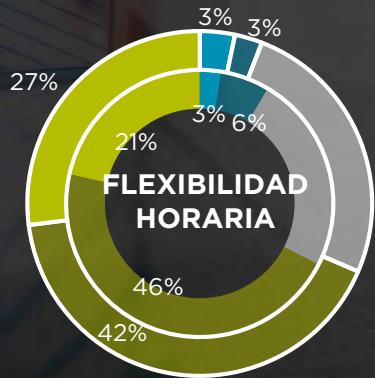
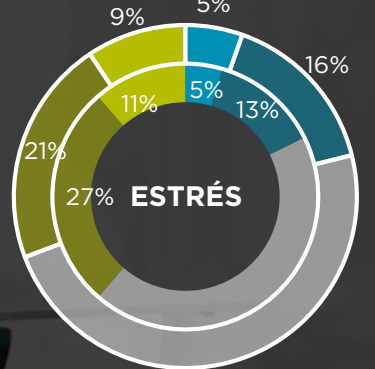
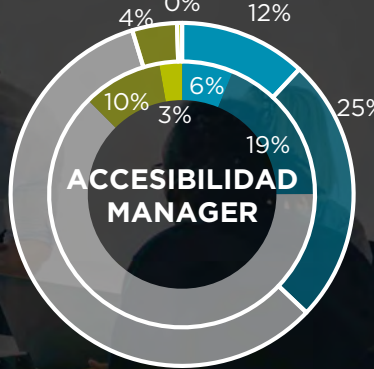
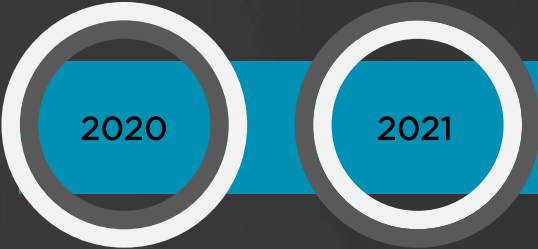


NUEVOS MODELOS DE TRABAJO: PERCEPCIONES DESPUÉS DE UN AÑO



Mucho mejor en la oficina Mejor en la oficina Igual Mejor con teletrabajo Mucho mejor con teletrabajo

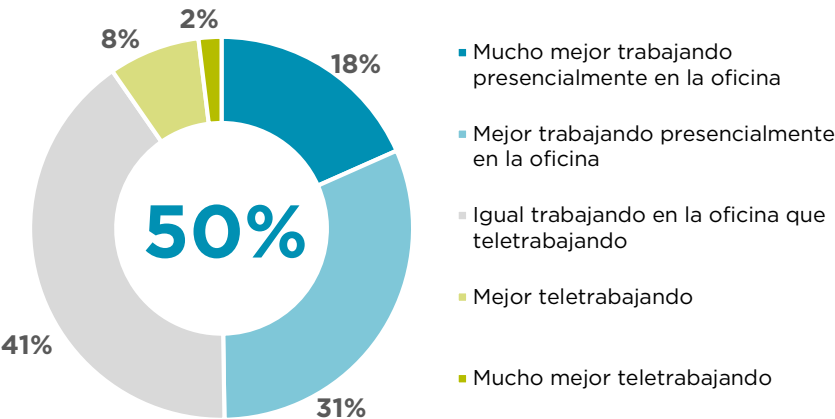
NUEVOS MODELOS DE TRABAJO: PERCEPCIONES DESPUÉS DE UN AÑO



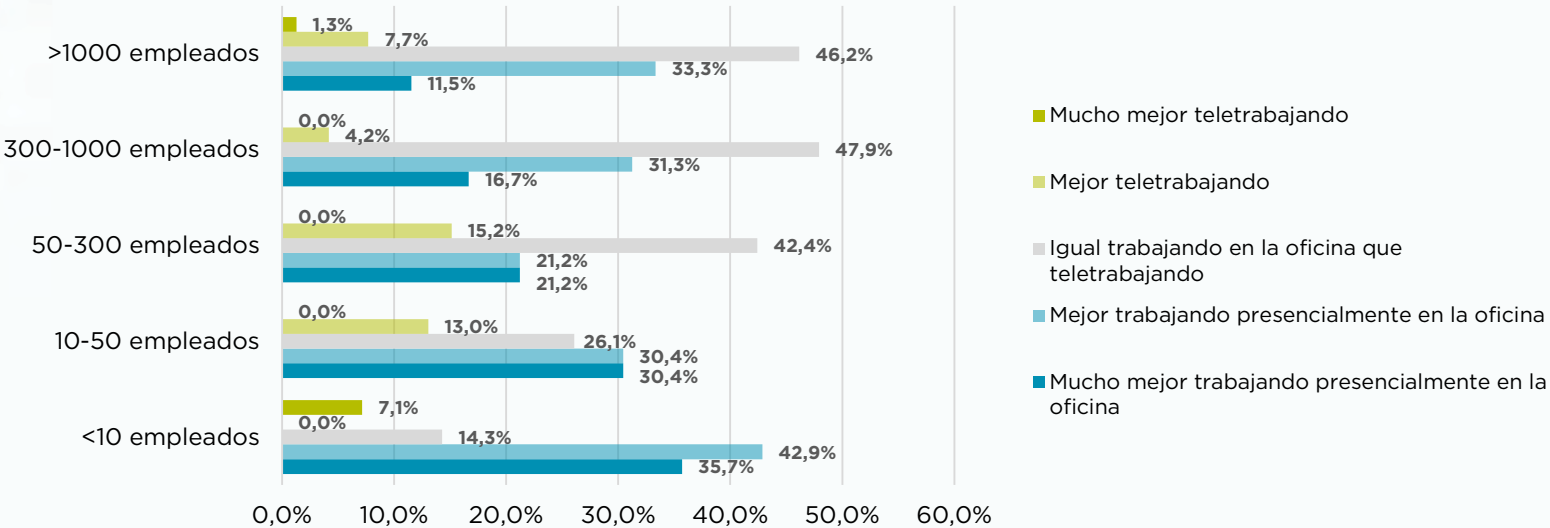
Mucho mejor en la oficina Mejor en la oficina Igual Mejor con teletrabajo Mucho mejor con teletrabajo

LIDERAZGO EN REMOTO: LA OPINIÓN DE LOS MANAGERS

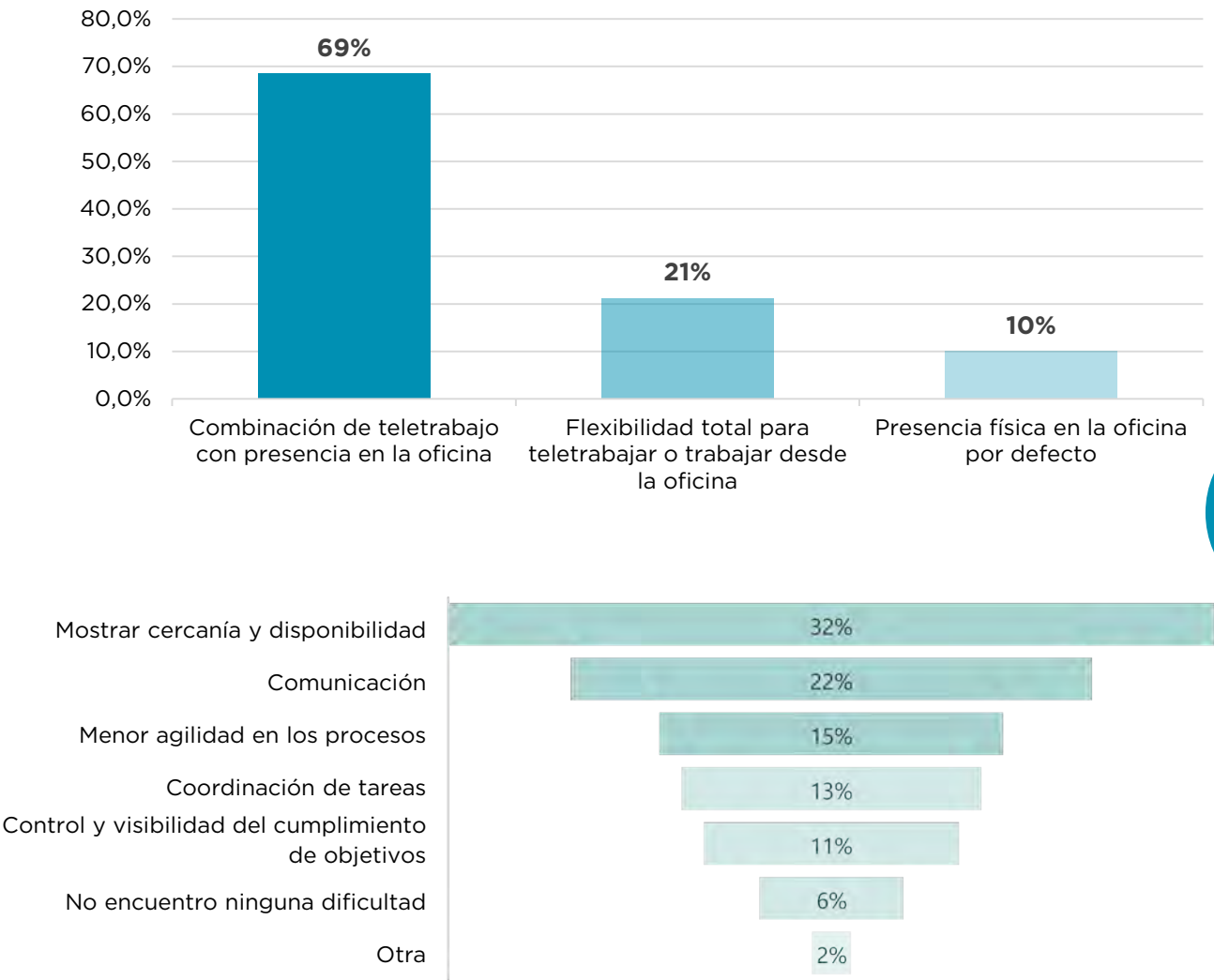
La mayoría de los managers considera que la **productividad de su equipo es mejor en la oficina:**



En las empresas de mayor tamaño (> 50 empleados) se considera que los equipos son **igual de productivos trabajando en remoto que de manera presencial:**



LIDERAZGO EN REMOTO: LA OPINIÓN DE LOS MANAGERS



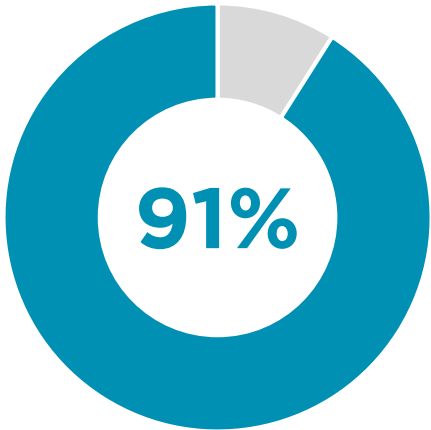
La opción de un **modelo híbrido que permita coincidir en la oficina a las personas según roles o proyectos** es la opción más elegida por los managers:



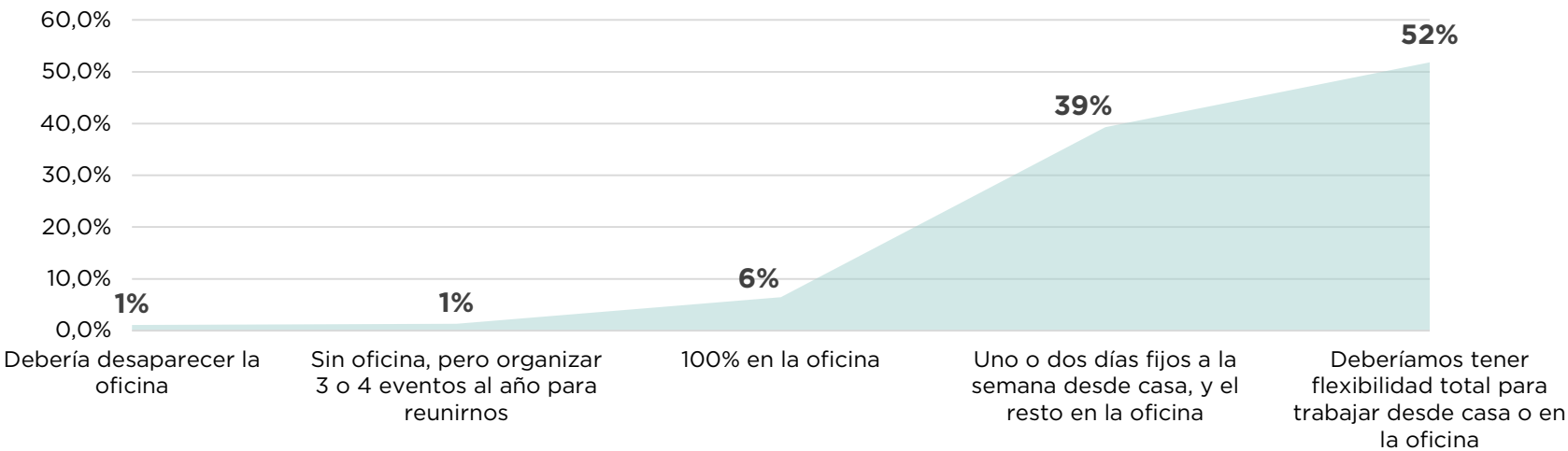
La mayor dificultad de los managers con equipos en remoto es **mostrar cercanía y disponibilidad**:

FUTURAS EXPECTATIVAS

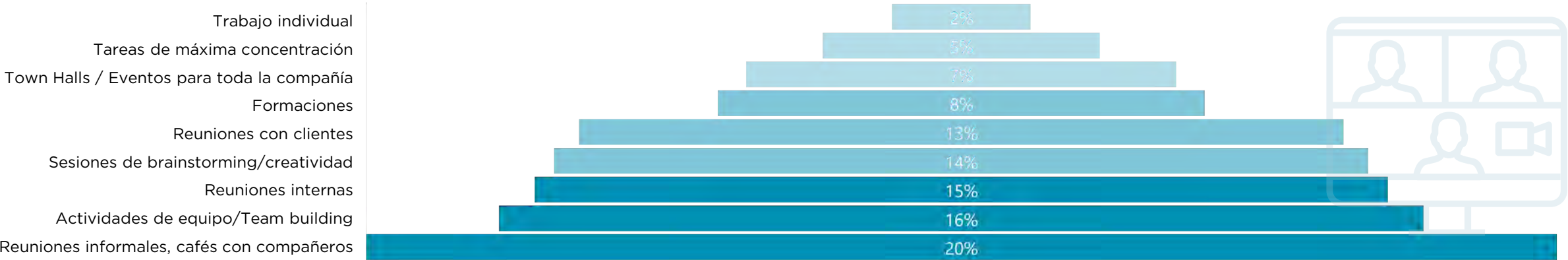
La mayoría de los trabajadores considera que **echa de menos la oficina:**



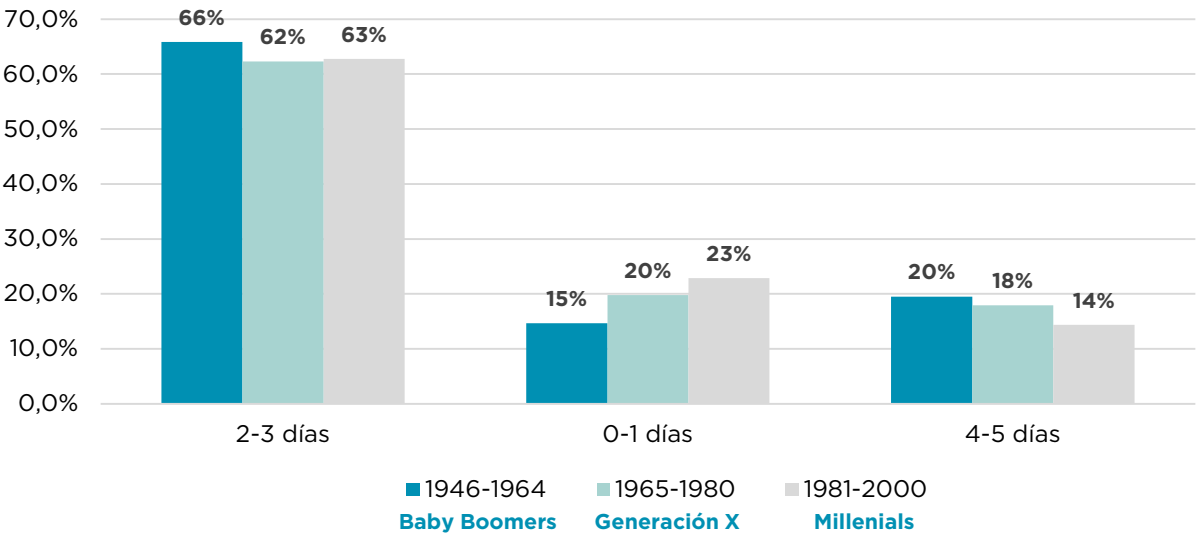
Después del COVID-19, la mayoría de los profesionales preferiría que su empresa optará por un **modelo híbrido combinando trabajo en remoto con presencia en la oficina:**



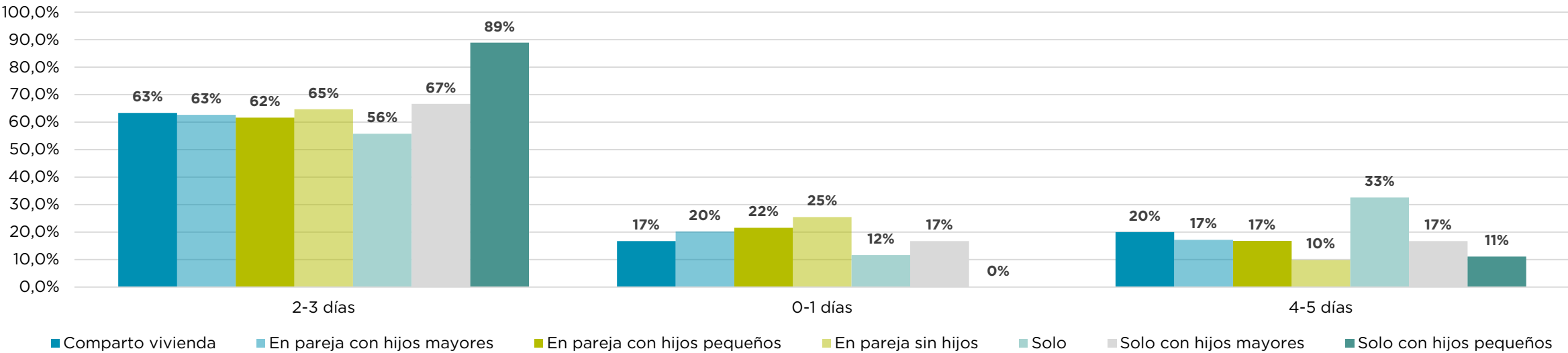
Las actividades que se consideran más necesarias de llevar a cabo en la oficina son las **relacionadas con la interacción de equipo:**



FUTURAS EXPECTATIVAS



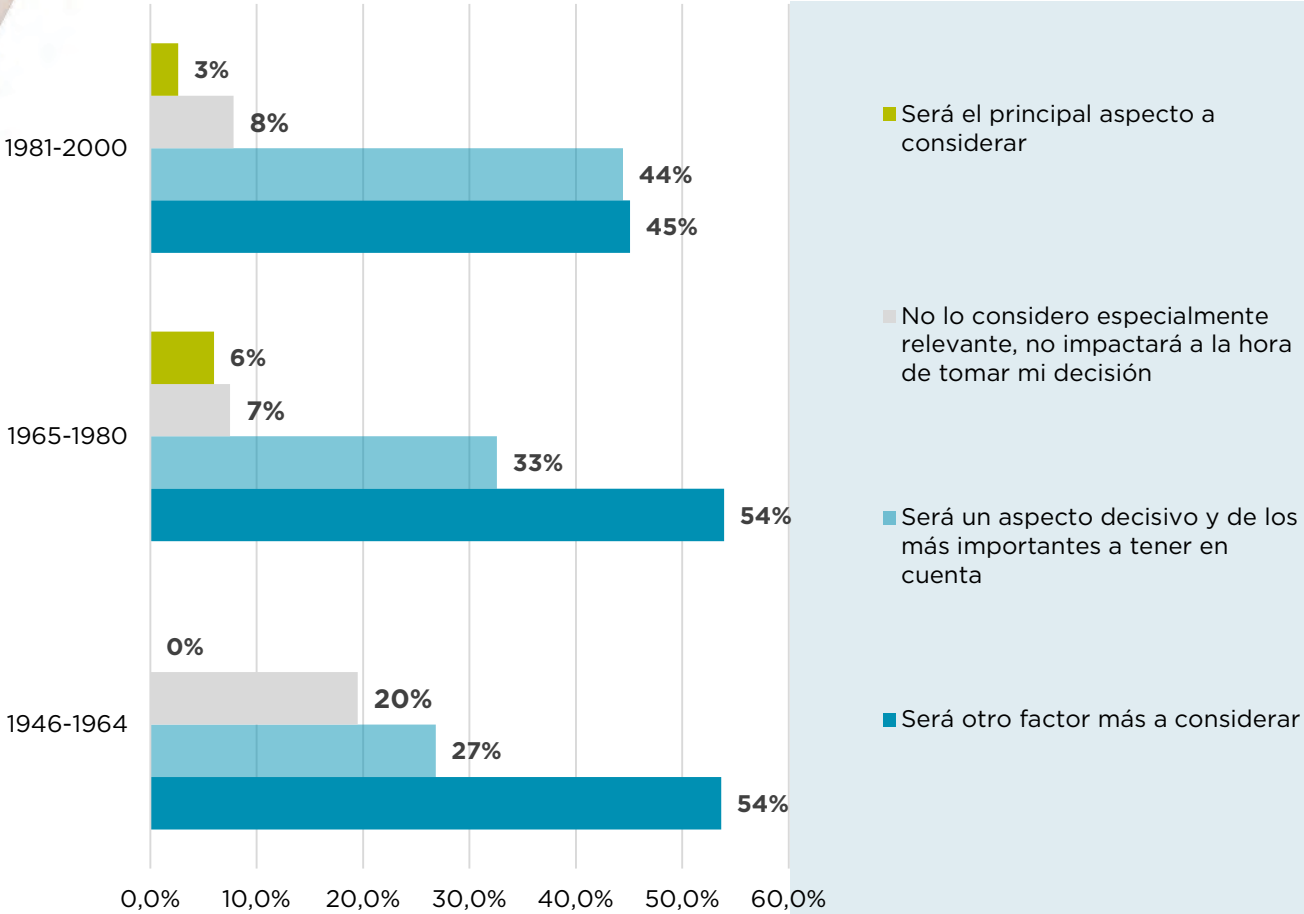
La opción preferida de **asistencia a la oficina es de 2-3 días/semana**, eligiendo modelos de mayor asistencia a la oficina las generaciones mayores y las personas que viven solas, y modelos más remotos las generaciones más jóvenes:



FUTURAS EXPECTATIVAS



Las políticas de teletrabajo aparecen como una de las **prioridades decisivas** a la hora de escoger futuras ofertas laborales, **especialmente entre los más jóvenes:**



IN PLACE 2

¿Quieres ampliar información sobre este informe o asesoramiento experto sobre cómo adaptar tu empresa para el futuro y estar alineado con lo que los profesionales quieren?

Nuestros expertos pueden ayudarte.

Carlos Pueyo

Partner
Head of PDS Spain
carlos.pueyo@cushwake.com

Óscar Fernández

Associate
Head of Business Development PDS Spain
oscar.fernandez@cushwake.com

Gemma Cuch

Workplace Strategy & Change Management Barcelona
gemma.cuch@cushwake.com

Beatriz Santos

Workplace Strategy & Change Management Madrid
beatriz.santos@cushwake.com



Abril 2021