



Enero 2021

Investigación Global

Reimagina

El nuevo futuro del trabajo para
dar forma a un mundo mejor

Resumen ejecutivo

Los bienes raíces ahora se encuentran en la parte superior de las prioridades de C-suite para reimaginar el futuro del trabajo, como lo demuestra la emergente y fuerte integración del liderazgo de CHRO y CIO con los bienes raíces.

La mentalidad corporativa ya estaba cambiando, pero la pandemia ahora ha acelerado la comprensión de **que el trabajo no es a dónde vas, sino algo que haces**. Y es la fuerza de trabajo, empoderada por la tecnología y que exige una mayor sostenibilidad y bienestar individual, quien ahora está impulsando y acelerando el cambio. Como resultado, las empresas están más enfocadas que nunca en su inversión número uno: las personas. Al prever cómo será el nuevo mundo del trabajo, ha quedado claro que los bienes raíces están permitiendo **el trabajo, la fuerza de trabajo y el lugar de trabajo (los 3Ws por sus siglas en inglés)**, las tres dimensiones clave de cualquier estrategia empresarial exitosa.

El futuro del trabajo no es nuevo, pero el COVID-19 ha servido como el último acelerador de los cambios tan esperados, llevándonos a todos hacia adelante, de 2020 a 2025 y más allá. Las tendencias en la forma en que vivimos y trabajamos que se esperaba que tomaran años para alcanzar la adopción masiva han tomado meses y están aquí para quedarse: no habrá vuelta atrás a la vieja normalidad.

Al aceptar que nunca pueden volver a operar de la manera en que lo hicieron antes de la crisis, las empresas también se dan cuenta de que **la capacidad de adaptarse continuamente a las nuevas y cambiantes condiciones será esencial para el éxito**. Ahora reconocen una coexistencia con el COVID-19 a medida que comenzamos a pasar por la fase de vacunación, y también la importancia de planificar un estado post-pandémico.

La oportunidad de reimaginar el futuro del trabajo nunca ha sido más fuerte, y las empresas deberían explorar soluciones que se ajusten y flexionen mejor a su organización, en particular el modelo de trabajo híbrido combinado con un enfoque digital primero. Universalmente, sea cual sea la empresa, debería haber un nuevo enfoque: **una transformación siempre activa que conduzca a una resiliencia siempre activa**.

El marco de la reimaginación:

Permitiendo que los 3Ws (trabajo, la fuerza de trabajo y el lugar de trabajo) actúen como una empresa responsable.

Trabajo

¿Cómo se realiza el trabajo, dónde y cuándo sucede?

La fuerza laboral

¿Cuáles son las preferencias de la fuerza de trabajo y cómo se desempeñan las personas?

El lugar de trabajo

¿Cuál es el tamaño y la ubicación del futuro lugar de trabajo y cuál es la combinación correcta de la cartera?

Ahora estamos en un punto de inflexión y aquellas empresas que son audaces, consideradas y oportunas en la reimaginación del futuro pueden obtener una ventaja competitiva significativa. Identificar las áreas prioritarias en el contexto de una transformación siempre activa será clave y estamos viendo el surgimiento de cuatro prioridades estratégicas para reimaginar el futuro del trabajo:



1 Estrategia de personas

Volver a conectar experiencias para ofrecer momentos memorables para las personas en el trabajo, en casa y en cualquier lugar donde suceda el trabajo.



2 Estrategia de negocio

Reimagina el trabajo para los nuevos objetivos de talento empresarial normal y más amplio.



3 Estrategia del lugar de trabajo

Redefine y rediseña espacios de trabajo que apoyarán el nuevo futuro del trabajo.



4 Estrategias inmobiliarias corporativas

Reposiciona la cartera de bienes raíces para transformar y optimizar las operaciones y mejorar el rendimiento financiero

Se harán evidentes nuevas prioridades y se requerirán nuevos enfoques, pero a cada paso del camino hacia el nuevo futuro del trabajo, la flexibilidad, la adaptabilidad y la responsabilidad definirán las organizaciones que se adapten al futuro.



Dando forma al futuro de los bienes raíces

“ El mundo se verá diferente en los próximos años, especialmente en nuestras ciudades y centros urbanos. El COVID-19 acelerará muchos de esos cambios, pero las tendencias principales y las fuerzas para el cambio ya estaban bien establecidas antes de que esta horrible enfermedad se apoderara del mundo. Mucho sobre la forma en que vivimos y trabajamos se transformará. Si bien las oficinas evolucionarán, seguirán siendo el corazón de los distritos centrales de negocios en las principales ciudades de todo el mundo, apoyando un mundo interior de atracciones culturales, de ocio y retail. Esta es una oportunidad sin precedentes para la industria inmobiliaria, que tiene una gran responsabilidad de hacer un éxito de todo esto. Se trata de dar forma al futuro de los bienes raíces para un mundo mejor.

**Christian Ulbrich,
Director Ejecutivo, JLL**

Esta cita apareció originalmente en <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/future-of-cities-covid-19>, WEF Agenda Blog

El mundo en 2020

Una aceleración de las tendencias

Una aceleración de las tendencias

El COVID-19 ha servido como el último acelerador para el cambio, llevándonos a todos hacia adelante de 2020 a 2025 y más allá en unos pocos meses.

Estamos presenciando una aceleración sísmica de las tendencias que se esperaba que tomaran años para alcanzar la adopción masiva, sino que han cambiado la forma en que vivimos y trabajamos en un corto período de tiempo. Debemos aprovechar la oportunidad que se nos presenta: la capacidad de responder continuamente y adaptarnos a la información nueva y cambiante; y debemos permitir que esa adaptabilidad genere el éxito.

Cada organización debe examinar las áreas prioritarias de su negocio y reinventarlas en el contexto de una transformación continua, y los equipos C-suite que inculcan agilidad

capacidad de respuesta y responsabilidad en su negocio pueden obtener una ventaja competitiva significativa. Las empresas que sean audaces, consideradas y oportunas para volver a imaginar su futuro serán los líderes del mañana.

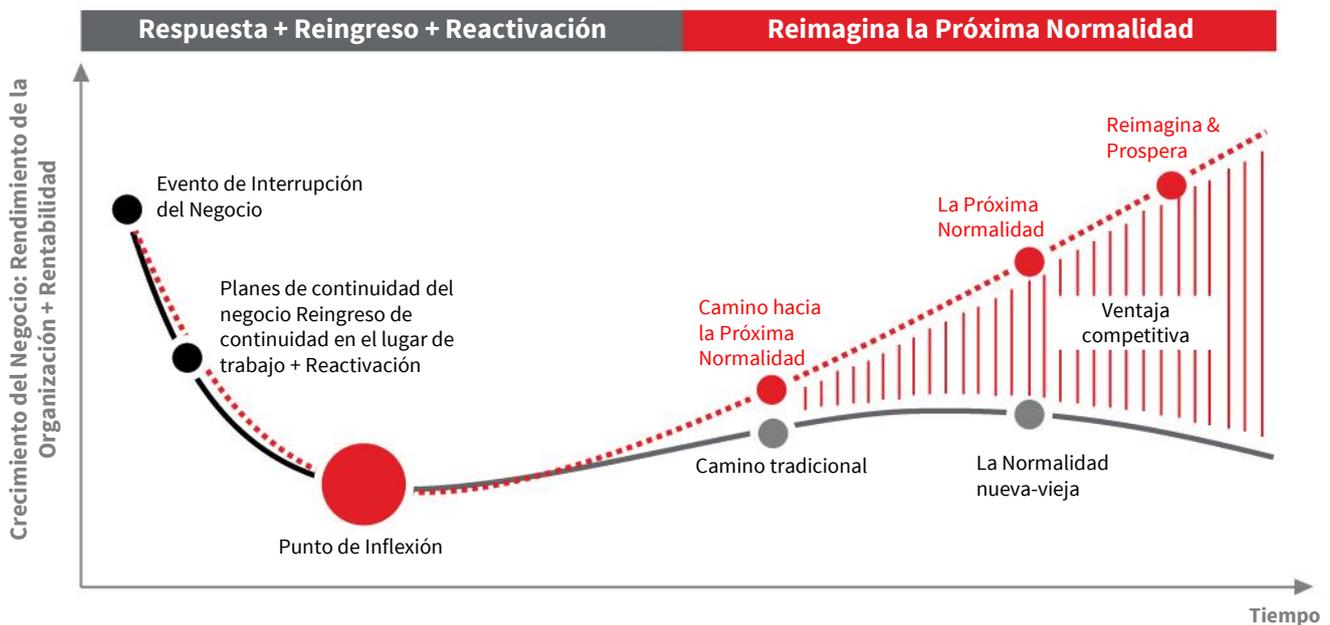
“ *La pandemia ha acelerado la evolución natural de la oficina de un espacio de productividad a otra cosa, tanto un espacio de aprendizaje como un espacio para resolver problemas complejos.* ”

**Revisión de Negocios de Harvard,
Julio 2020**



Un punto de inflexión

A pesar de que se alcanzará un parecido con la normalidad en algún momento más allá de 2021, ya estamos en un punto de inflexión. No vamos a volver a nuestra ‘normalidad’ anterior. Mirando hacia adelante, los grandes ganadores serán empresas responsables y adaptables al futuro que se enfoquen en las preferencias de la fuerza de trabajo y rompan los silos, dispersen su huella y refuercen su modelo de lugar de trabajo al tiempo que **proporcionan el trabajo, la fuerza de trabajo y el lugar de trabajo.**



Fuente: JLL 2020

La crisis ha creado una oportunidad significativa y única para construir una ventaja competitiva a través del capital humano, los bienes raíces y la digitalización (personas, lugares y tecnología). Las empresas innovadoras tendrán que enfrentar el reto de reinventarse para ser más resilientes adaptando sus modelos operativos a la próxima normalidad, para que puedan prosperar en el futuro y orquestar el reingreso,

la reimaginación y la implementación para permitir el futuro del trabajo. Es importante destacar que las organizaciones deben planificar un viaje posterior a COVID-19 y deben aprovechar los aprendizajes de su reimaginación y transformación para convertirse en empresas altamente adaptables, resilientes y responsables.

La próxima normalidad



La adaptabilidad es fundamental y las organizaciones tendrán que prepararse para los efectos a corto y largo plazo de la pandemia.

Los CEO se están dando cuenta de que necesitan aprovechar esta oportunidad para que sus organizaciones prosperen y regresen mejor que antes de la pandemia.

“ *Una de las partes necesarias de conducir a través de la pandemia ha sido tener un sentido de humildad...Es necesario tener empatía para entender cómo se siente la gente y ser capaz de ajustar su estilo a la miríada de formas en que procesan*

Chris Kempczinski
CEO, McDonald's¹



Las organizaciones están reconociendo la coexistencia con el virus y el advenimiento de las vacunas mientras planean un estado post COVID-19.



Las empresas se están adaptando al patrón de asistencia intermitente de los empleados.



Las empresas se están centrando en las preferencias de la fuerza de trabajo para mantener a los mejores talentos.



La cultura organizacional está evolucionando a través de un conjunto diverso de nuevos comportamientos y normas en el lugar de trabajo

Las empresas tendrán que romper con el viejo pensamiento convencional, actuar de manera responsable y adoptar un enfoque centrado en el ser humano.

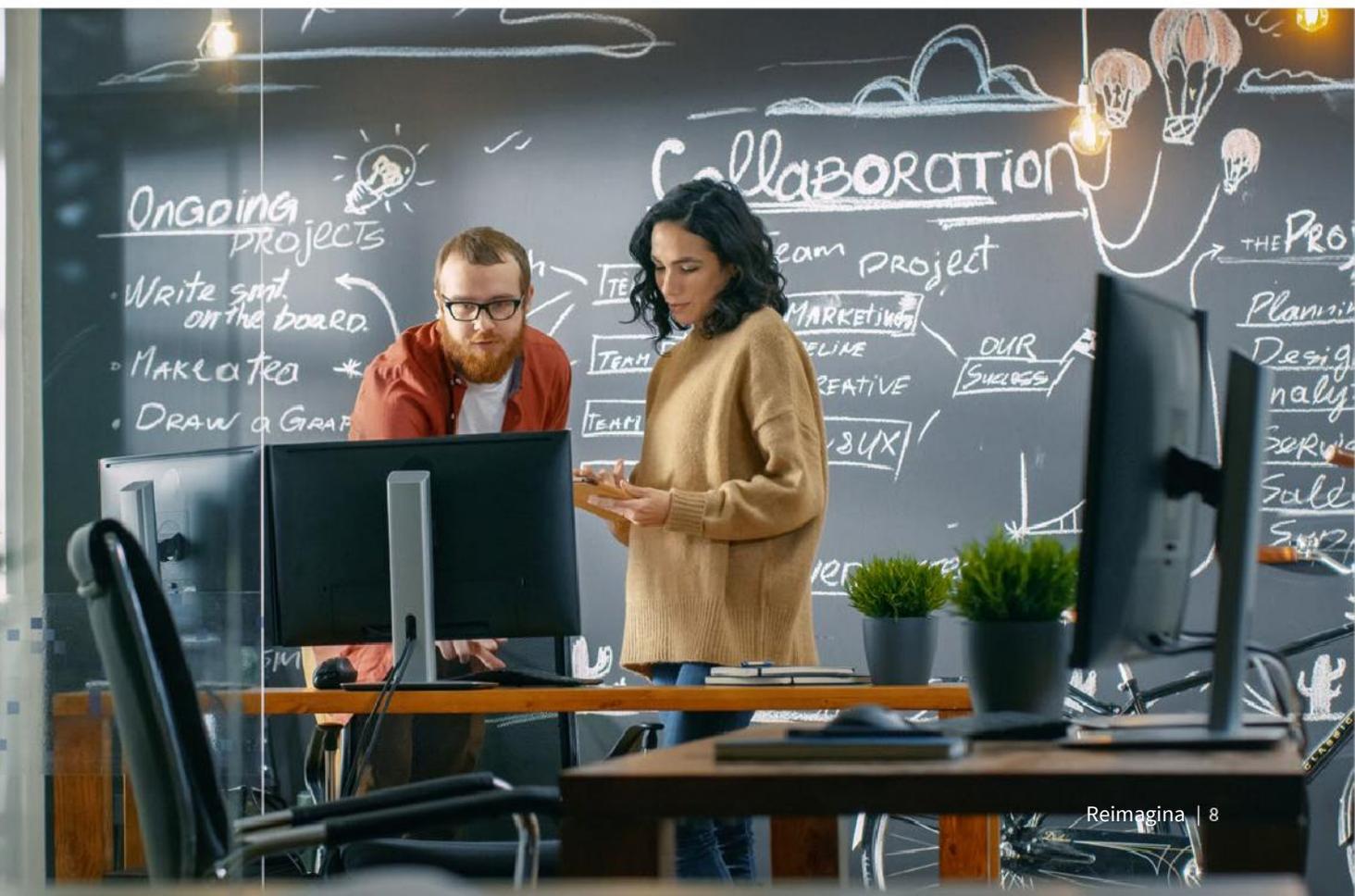
Esperamos ver un cambio significativo en las prioridades en 2025. La transformación siempre activa que conduce a una resiliencia siempre activa se ha adelantado cinco años y se ha acelerado dramáticamente en cuestión de meses para inculcar una nueva mentalidad en las organizaciones:

Cinco impulsores de cambio:

- 1 Transformación líquida
- 2 Lugar de trabajo digital
- 3 Salud y bienestar
- 4 Ecosistema híbrido del lugar de trabajo
- 5 Empresas responsables

Tres habilitadores de cambio:

- 1 Adaptación
- 2 Elasticidad
- 3 Responsabilidad



Los temas importantes en 2021



**Mundo centrado
en el trabajador**



**Activación
digital y de
sostenibilidad**



**Salud y bienestar
imperativo**





Mundo centrado en el trabajador

Rendimiento humano

Las empresas necesitan reinventarse con la fuerza de trabajo, no en contra de ella:

- Productividad
- Trabajo Flexible
- Trabajo Remoto/ Trabajar desde casa/ Trabajar desde cualquier lugar
- Mentoría / Entrenamiento
- Atracción de talento
- Humano + Colaboración de la máquina

Experiencia humana

Las experiencias que importan son críticas y el desempeño humano es un imperativo:

- Modelo híbrido
- Participación de la comunidad
- Salud y bienestar
- Mano de obra distribuida
- Inclusión y diversidad
- Trabajo Experiencial
- Propósito y significado
- Preferencias de la fuerza de trabajo



Activación digital y de sostenibilidad

Lo digital primero

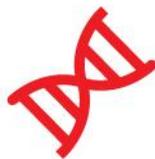
La tecnología lo permite todo. Los líderes deben estar preparados para atraer a sus empleados y a sus clientes utilizando la tecnología como un habilitador:

- Colaboración digital inmersiva
- Gemelos digitales (edificios y personas)
- Experiencias de oficina virtual
- Plataformas RA/RV
- Internet de las cosas (IoT)

Bienes Raíces Responsables

Los bienes raíces pueden ayudar a crear un mundo mejor. El llamado a una mayor sostenibilidad amplifica el sentido de propósito y el sentido de urgencia para expandirse de bienes inmuebles a activos reales:

- Sostenibilidad
- Sistemas y servicios de energía
- Resiliencia operacional
- Gestión financiera
- Rendimiento ambiental
- Prácticas líderes de ESGR
- Capitalismo de las partes interesadas
- Eco-prácticas de curación
- Comunidad y participación social



El imperativo de salud y bienestar

Lugares de trabajo saludables

Los lugares de trabajo saludables son una prioridad. Ahora más que nunca, la salud y el bienestar de la fuerza de trabajo, incluso un entorno de trabajo seguro y saludable, son primordiales para el éxito empresarial:

- Activos saludables
- Bienestar y ecosistemas saludables
- Calidad del aire interior
- Higiene y limpieza
- Protocolos de salud y seguridad
- Distanciamiento social
- Lugar de trabajo seguro y confiable

Huella de salud

Una pandemia en la sombra está presionando a la fuerza de trabajo. Los impactos a largo plazo de la crisis en la salud mental son una preocupación creciente que las organizaciones deben reconocer y actuar sobre ellas:

- Resiliencia Social
- Impactos de la pandemia en la sombra
- Desigualdades sociales y de salud
- Desafíos de inclusión
- Desafíos de salud mental
- Epidemia de estrés/agotamiento
- Impactos a largo plazo de la fuerza de trabajo
- Retos económicos
- Resiliencia sistémica

El mundo en 2025

Trabajo híbrido

Predecimos la velocidad de la tendencia hacia los ecosistemas de trabajo híbridos para aumentar, con las oficinas actuando como espacios de colaboración y centros de innovación. También proporcionarán a los empleados oportunidades para la interacción social y el compromiso, el aprendizaje y las actividades de formación de equipos. Se prevé un cambio significativo en los modelos de operación espacial flexible, con los propietarios creando su propio espacio flexible (o asociándose con operadores de espacio flexible) y los usuarios corporativos considerando una mayor dispersión de su huella para satisfacer la demanda de mano de obra y nuevos patrones de trabajo y vida. Una fuerza de trabajo líquida dispersa, habilitada digitalmente, caracterizará al mundo en 2025 que requiera un lugar de trabajo con una huella líquida. Es un modelo híbrido con un ecosistema de soluciones para diseñar y gestionar el futuro del trabajo.

2020

El mundo centrado en el lugar de trabajo

2025

El mundo centrado en los trabajadores

Trabajo



- Algún lugar a donde vas
- Trabajar desde la oficina y trabajar desde casa
- El trabajo está vinculado a una ubicación física y es compatible con la nube

- Algo que haces
- Trabajar desde cualquier lugar
- El trabajo no está vinculado a una sola ubicación física y se basa en la nube

Fuerza laboral



- Una fuerza de trabajo flexible estática y habilitada para la tecnología
- Grupos de talento concentrados
- El enfoque en el equilibrio entre la vida laboral y personal

- Una fuerza laboral dispersa, habilitada digitalmente y líquida
- Talento digital disperso
- El enfoque en vivir la vida conscientemente

Lugar de trabajo



- Un modelo de lugar de trabajo rígido y estructurado
- Una huella concentrada – oficinas clave, sedes
- Un centro de colaboración

- Un modelo de lugar de trabajo híbrido
- Huella flexible: una sede central y espacios de trabajo flexibles
- Un centro social

¿Cómo evolucionar hacia un modelo de lugar de trabajo centrado en el trabajador?

La pandemia ha acelerado la transformación digital de las empresas y las hizo priorizar la salud y el bienestar. Con el trabajo ahora realmente sin límites, las personas esperan una experiencia segura, productiva y sin interrupciones que satisfaga sus necesidades personales y profesionales dondequiera que suceda el trabajo.

Estamos entrando en la edad de oro del trabajador. La próxima normalidad abarcará cambios radicales y el futuro del trabajo ya se está configurando a través del trabajo, la fuerza de trabajo y el lugar de trabajo. Esto está llevando a una desvinculación del trabajo tradicional y los estilos de trabajo de la oficina y una evolución hacia el lugar de trabajo, siendo un entorno centrado en las personas y un trabajo que depende de la nube y se trata de la experiencia humana.

Los empleadores necesitarán construir un lugar de trabajo centrado en los trabajadores para abordar mejor tanto las crecientes expectativas de la fuerza laboral como la creciente importancia de la conexión humana, a pesar del aumento de un trabajo más distribuido y conectado digitalmente. **El trabajo híbrido es la nueva normalidad y ahora la forma preferida de trabajar.** La crisis está acelerando la transformación del trabajo a un ritmo increíble.



Desafíos en el lugar de trabajo

- Interrupción del negocio
- Cambio de la aceleración
- Fatiga cognitiva
- Miedo de los empleados
- Estableciendo confianza
- Salud humana y seguridad
- Mayor complejidad
- Gestión de riesgos
- Talento en cualquier lugar
- Incertidumbre

Oportunidades en el lugar de trabajo

- Cultura corporativa
- Experiencia humana/rendimiento
- Elasticidad y agilidad
- Elección del empleado
- Rendimiento financiero mejorado
- Flexibilidad/liquidez
- Salud y bienestar
- Resiliencia
- Sostenibilidad
- Innovación

¿Cómo redefinir el nuevo propósito del lugar de trabajo?

El lugar de trabajo del futuro tendrá que estar más centrado en el ser humano que nunca. Para prosperar en un futuro próximo, los empleadores tendrán que trabajar con sus empleados para responder a las necesidades/requisitos impuestos por la crisis de salud y para proporcionar tranquilidad a los empleados, pero también tendrán que abordar la necesidad primordial de interacciones sociales y un sentido de propósito.

Está surgiendo un nuevo propósito para el lugar de trabajo. **Los empleadores tendrán que decodificar el nuevo propósito de su lugar de trabajo** definiendo cómo se está llevando a cabo el trabajo hoy y cómo su lugar de trabajo puede ayudar. Articular todas las nuevas modalidades de trabajo para garantizar la continuidad y la fluidez entre el trabajo en la oficina y el trabajo a distancia.



El marco de la **reimaginación**

Las principales organizaciones están reflexionando sobre el papel de los bienes raíces en su capacidad de ser ágiles, adaptables y resilientes sin dejar de ser productivos y rentables. Estas empresas reinventarán el futuro del trabajo y los bienes raíces optimizando, creando y entregando entornos construidos seguros, memorables y sostenibles para mejorar el rendimiento humano y de capital y su impacto social y ambiental.

El marco de la reimaginación para dar forma al futuro del trabajo



La próxima normalidad abarcará cambios radicales:



Las organizaciones requieren **un alto nivel de elasticidad** en su estrategia para adaptarse a los continuos cambios en la demanda (la cuarentena y fases de relajación) en un futuro incierto.



Las organizaciones necesitan poner en práctica esta elasticidad y crear un modelo híbrido construido en torno a la máxima flexibilidad para gestionar **la frecuencia y la intensidad de la adaptación**. Esto se aplica al liderazgo, la fuerza de trabajo, las operaciones y los bienes raíces



Las organizaciones deben equilibrar los **riesgos y las oportunidades** a lo largo de todo el camino, lo que requerirá cambios significativos hacia adelante y un fuerte enfoque en la sostenibilidad, **basándose en su responsabilidad como empleadores**.

La evidencia recopilada de 360 clientes corporativos² y en 159 cuentas corporativas³ y junto con otras investigaciones y encuestas de JLL sugiere que:

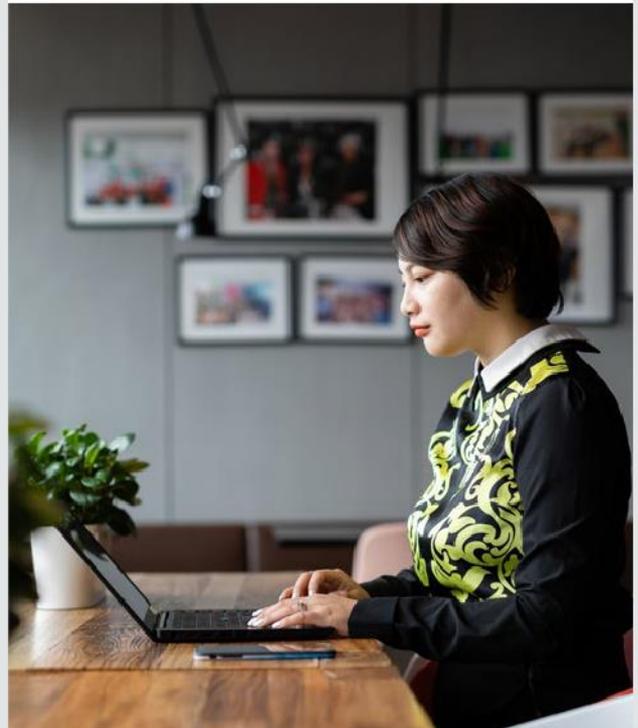


Si bien la racionalización de la cartera es una prioridad para algunos, la estabilidad en el tamaño total de la cartera es importante para muchos, con el fin de acomodar a una fuerza de trabajo más distribuida y líquida:

- Se está llevando a cabo una racionalización de la huella para satisfacer las necesidades de una fuerza de trabajo dispersa, trabajando desde cualquier lugar
- La incertidumbre sigue siendo un tema clave para todas las regiones del mundo, ya que los usuarios corporativos buscan evaluar sus carteras actuales con respecto a sus futuras necesidades de oficinas

La transformación de la cartera impulsará una amplia gama de resultados, incluso el crecimiento de modelos híbridos:

- Se está iniciando el acceso a espacios premium de mayor calidad en ubicaciones urbanas⁴
- A pesar de un repunte, la demanda sigue siendo moderada
- Estamos viendo diferentes tasas de recuperación en todas las regiones⁵



2 JLL Client Survey September 2020, 360 Corporate Clients

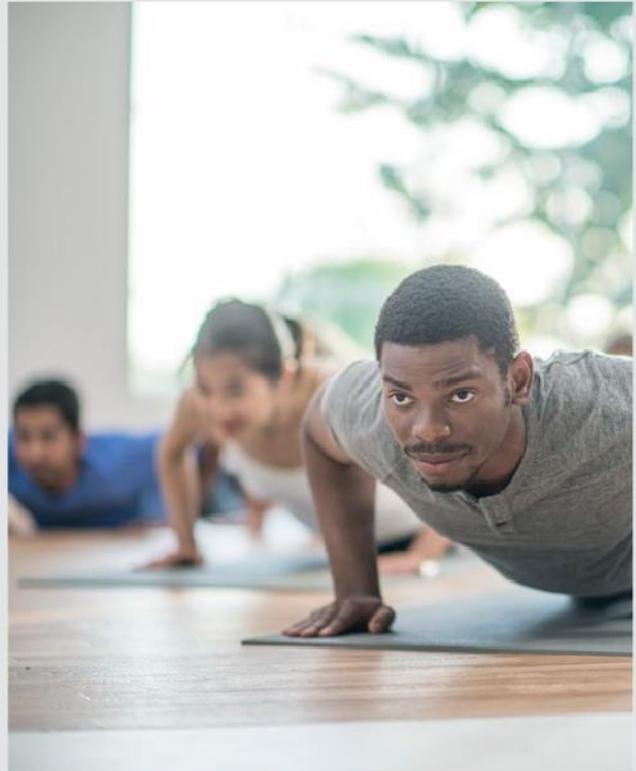
3 JLL Account Sentiment Survey October 2020, 159 Corporate Accounts

4 IFMA The Expert Assessment – The Workplace Post COVID-19, October 2020

5 JLL Global Real Estate Perspective, November 2020

Se espera que un modelo de trabajo distribuido permanezca después del COVID-19, con un lugar de trabajo reutilizado en su núcleo:

- Las preferencias de la fuerza de trabajo están cambiando para adaptarse al trabajo remoto como un estado permanente
- Está surgiendo el impacto a largo plazo del trabajo a distancia en los patrones de trabajo y vida



La salud y el bienestar de los empleados y la inversión en tecnología ocuparán un lugar central para CRE:

- La prestación de servicios y comodidades en torno a la salud y el bienestar aumentará
- Hay una oportunidad inminente para que los empleadores mantengan y revitalicen el compromiso de los empleados
- Existe una creciente importancia de la necesidad de conexión humana, a pesar del aumento de más trabajo distribuido y conectado digitalmente⁶





Las organizaciones se enfrentan a nuevas preguntas que deben abordarse a medida que reinventan su estado futuro:

Seis preguntas a abordar

1

¿Cómo se realiza el **trabajo**?

2

¿Cuáles son las preferencias de la **fuerza laboral**?

3

¿Cuál es el tamaño y la ubicación del **lugar de trabajo**?

4

¿Cuál es la combinación y el equilibrio adecuados para el modelo **híbrido**?

5

¿Cómo podemos transformar y mantener nuestra **cultura**?

6

¿Cómo podemos habilitar la **resiliencia** para el futuro?



10 lecciones aprendidas de la fuerza laboral⁷:



Trabajo

Trabajar desde cualquier lugar

El trabajo remoto debería duplicarse, pasando de 1.2 días antes de la pandemia a 2.4 días a la semana después de la pandemia.

Colaboración

70% de los empleados encuentran que el entorno de la oficina es más propicio para la formación de equipos y el apoyo a la gestión.

Patrones de trabajo

74% se sienten atraídos por una semana laboral de 4 días y 71% esperan horarios más flexibles.



Fuerza laboral

Apoyo

El 75% espera que su empresa apoye su trabajo en casa.

Remuneración

1 de cada 3 están pidiendo una remuneración dedicada

Prioridades

El equilibrio entre la vida laboral y la vida (72%) ha superado la obtención de un salario cómodo (69%) en términos de importancia después de la pandemia.



Lugar de trabajo

Huella líquida

66% de los empleados esperan poder trabajar desde diferentes lugares después de la crisis.

Híbrido

El 50% de la fuerza de trabajo quiere trabajar tanto en la oficina como remotamente y 1 de cada 3 empleados espera menos densidad y cierta separación física en el lugar de trabajo

Centro social

El 24% quiere trabajar exclusivamente en la oficina y el 74% de los empleados todavía quieren tener la posibilidad de ir a la oficina

Experiencia

49% de los empleados esperan espacios de socialización para impulsar su experiencia en la oficina.

Están surgiendo cuatro prioridades estratégicas para que las organizaciones reinventen el futuro del trabajo respaldado por la transformación digital y la capacitación tecnológica:

1 Estrategia de negocio/trabajo

Reimagina el trabajo para la próxima normalidad:

- Crea nuevos modelos de negocio
- Redefine el propósito del trabajo y el lugar de trabajo
- Mejora el rendimiento financiero



Continuidad del negocio
Modelo de negocio
Proceso de negocio
Propósito comercial

2 Estrategia de personas y fuerza de trabajo

Vuelve a conectar experiencias para ofrecer momentos memorables en el trabajo, en el hogar y en cualquier lugar donde suceda el trabajo:

- Habilita el rendimiento humano
- Mejora la atracción de talento
- Diseña la flexibilidad de la fuerza de trabajo 'líquida'



Estrategia de talento
Preferencia de la fuerza laboral
Salud y bienestar
Experiencia humana

3 Estrategia de lugar de trabajo

Redefine y rediseña espacios de trabajo que apoyarán el nuevo futuro del trabajo:

- Ofrece un lugar de trabajo saludable, seguro y sostenible
- Haz que el trabajo 'en cualquier lugar' sea la próxima normalidad
- Optimiza el rendimiento en el lugar de trabajo



- Tecnología en el lugar de trabajo
- Sostenibilidad y Bienes Raíces Responsables
- Reactivación del lugar de trabajo
- Trabajo desde casa (WfH)
- Trabajar desde casa/desde cualquier lugar

4 Estrategia de bienes raíces/cartera

Redefine y rediseña espacios de trabajo que apoyarán el nuevo futuro del trabajo:

- Reimagina un lugar de trabajo híbrido
- Redefine bienes raíces responsables y resilientes
- Habilita el rendimiento empresarial



La Visión de CRE y Principios Directivos
Optimización de la cartera de CRE
Transformación de CRE
Optimización de costos CRE

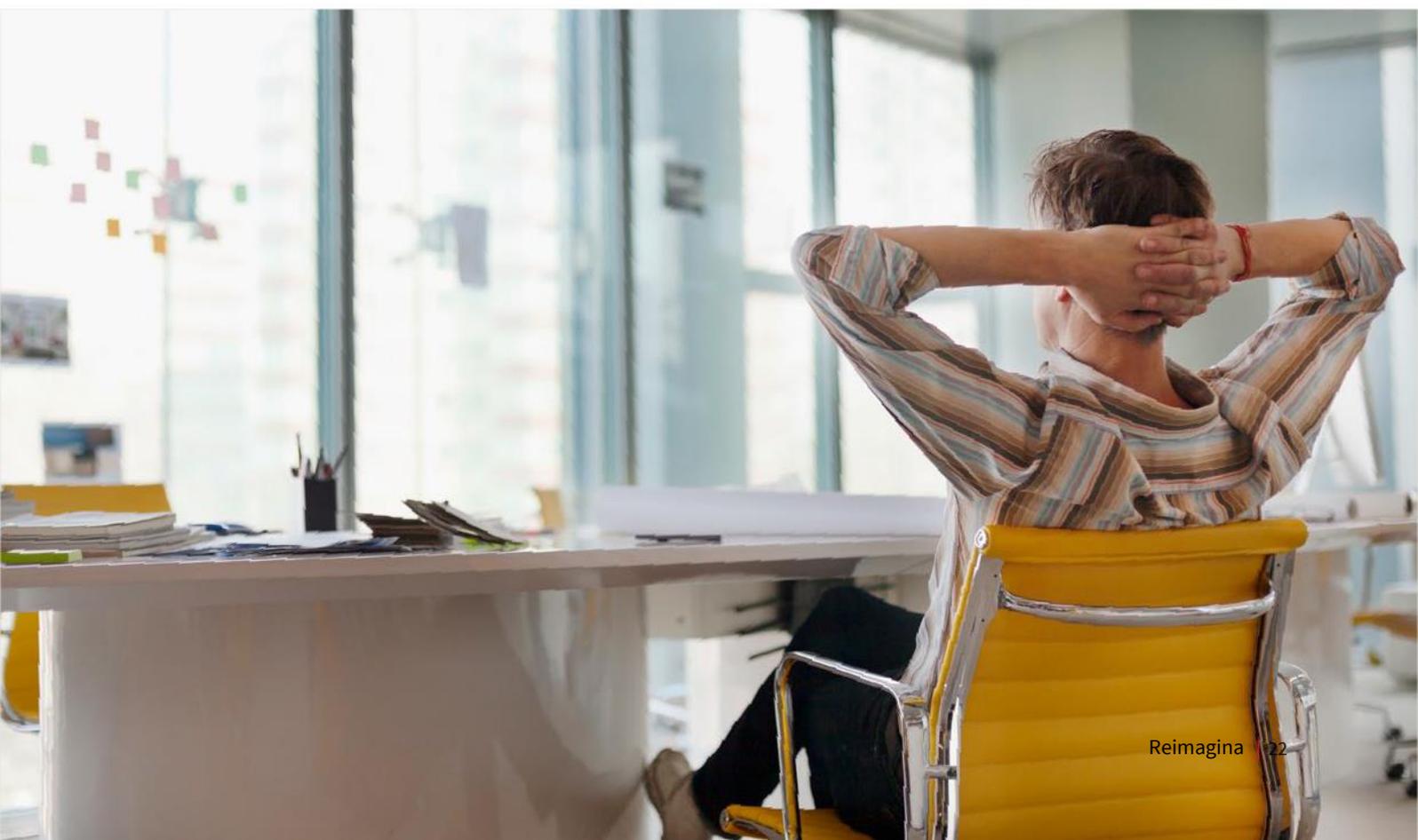
La manera de avanzar

El futuro del trabajo no es nuevo. Es un camino en el que hemos estado durante muchos años y la mayoría de sus aspectos están bien establecidos, desde el hot desk y el trabajo remoto hasta nuevos niveles de bienestar de los empleados. El COVID-19 simplemente ha acelerado la transformación, aunque a un ritmo y una escala de adopción tremendos. Estamos presenciando una profunda transformación de la noción de trabajo y cómo trabajamos.

Encontrar e impulsar el propósito será una prioridad clave para la mayoría de las organizaciones en el nuevo mundo del trabajo y la fuerza de trabajo tendrá un papel muy influyente, si no directo, en la decisión de nuevos escenarios de futuro de trabajo. Con un enfoque centrado en el trabajador, las empresas deberán reconsiderar cómo configuran los patrones de trabajo, mientras que las nuevas formas de trabajo deberán adaptarse y reinventarse para satisfacer

las preferencias de los empleados. La tecnología será el facilitador dominante de soluciones que mejoren el rendimiento y la productividad tanto de los trabajadores como del lugar de trabajo.

Sin embargo, las razones de un regreso al lugar de trabajo ya no se deben principalmente al rendimiento, sino también a mayores preocupaciones humanas y sociales. El futuro del trabajo implicará que los empleadores prioricen la salud, el bienestar y el bienestar mental de los empleados, parte de lo cual significa reconocer la huella de salud a largo plazo que dejará la pandemia. Al mismo tiempo, el futuro lugar de trabajo estará en cualquier lugar y en cualquier momento, con la oficina tradicional actuando como el centro de la productividad y de interacción social, colaboración e innovación, y uno de los muchos instrumentos para impulsar el desempeño humano sostenido, las experiencias y el bienestar.



El liderazgo ejecutivo debe considerar estas 10 oportunidades clave en el lugar de trabajo:

- 1** Priorizar la salud humana y el bienestar
- 2** Aprovechar el COVID-19 como acelerador y comienza su transformación ahora
- 3** Reimaginar el futuro de trabajo post-COVID-19 y empieza a construir escenarios hacia 2025
- 4** Evolucionar su programa de movilidad para permitir el trabajo desde cualquier lugar
- 5** Explorar la movilidad "híbrida" en el lugar de trabajo para una mayor resistencia futura
- 6** Considerar estrategias globales de transformación de la cartera de bienes raíces con una huella líquida para satisfacer una fuerza de trabajo dispersa
- 7** Explorar el cierre de sitios pequeños y espacio adicional en un espacio disperso
- 8** Optimizar la ocupación inmobiliaria y/o los costos operativos y el rendimiento financiero
- 9** Acelerar las inversiones en transformación de tecnología en el lugar de trabajo para permitir una fuerza de trabajo digital
- 10** Desarrollar un sólido programa de salud y bienestar para cuidar a la fuerza de trabajo y abordar el impacto en la salud mental y la fatiga debido al largo plazo del COVID-19



Para saber cómo podemos apoyar tu estrategia inmobiliaria con información de investigación y asesoramiento estratégico, ponte en contacto con uno de los miembros del equipo de investigación global.

Contactos del equipo de la investigación

Marie Puybaraud (Autor de Investigación)
Jefa Global de Investigación Soluciones Corporativas
marie.puybaraud@eu.jll.com

Flore Pradère
Director, Soluciones Corporativas, Investigación
flore.pradere@eu.jll.com

Tom Carroll
Director, EMEA El equipo de la investigación corporativa
tom.carroll@eu.jll.com

David Barnett
Gerente, Americas Investigación
david.barnett@am.jll.com

Christian Beaudouin
Director, Americas Investigación
christian.beaudouin@am.jll.com

James Taylor
Director, Asia Pacífico Investigación
james.taylor@ap.jll.com

Acerca de JLL

JLL (NYSE: JLL) es una firma líder de servicios profesionales que se especializa en bienes raíces y gestión de inversiones. JLL da forma al futuro de los bienes raíces para un mundo mejor utilizando la más avanzada tecnología para crear oportunidades provechosas, espacios increíbles y soluciones inmobiliarias sostenibles para nuestros clientes, nuestra gente y nuestras comunidades. JLL es una compañía Fortune 500 con un ingreso anual de USD 18 mil millones en 2019, operaciones en más de 80 países, y una fuerza laboral global de más de 92.000 personas al 30 de septiembre de 2020. JLL es el nombre comercial, y una marca registrada de Jones Lang LaSalle Incorporated. Para mayor información, visite jll.com.

Contactos del equipo de consultoría

Peter Miscovich
Director Gerente, Estrategia e Innovación Consultoría en Américas
peter.miscovitch@am.jll.com

Sundar Nagarajan
Líder de la Consultoría Estratégica, Americas
sundar.nagarajan@am.jll.com

Iain Franklin
Jefe de Consultoría, EMEA
iain.franklin@eu.jll.com

Tony Wyllie
Jefe de Consultoría, APAC
tony.wyllie@ap.jll.com

Acerca de Investigación JLL

El equipo de investigación de JLL ofrece inteligencia, análisis y conocimiento a través de informes y servicios líderes en el mercado que iluminan la dinámica actual de bienes raíces comerciales e identifican los desafíos y oportunidades del mañana. Nuestros más de 450 profesionales de investigación globales rastrean y analizan las tendencias económicas y de propiedad y pronostican las condiciones futuras en más de 60 países, produciendo perspectivas locales y globales inigualables. Nuestra investigación y experiencia, impulsada por la información en tiempo real y el pensamiento innovador en todo el mundo, crea una ventaja competitiva para nuestros clientes e impulsa estrategias exitosas y decisiones inmobiliarias óptimas.

Derechos de Autor © JONES LANG LASALLE IP, INC. 2021 Este informe ha sido elaborado únicamente con fines informativos y no pretende necesariamente ser un análisis completo de los temas tratados, que son intrínsecamente impredecibles. Se ha basado en fuentes que creemos que son confiables, pero no hemos verificado de forma independiente esas fuentes y no garantizamos que la información contenida en el informe sea exacta o completa. Cualquier opinión expresada en el informe refleja nuestro juicio en esta fecha y está sujeta a cambios sin previo aviso. Las declaraciones prospectivas implican riesgos e incertidumbres conocidos y desconocidos que pueden causar que las realidades futuras sean materialmente diferentes de las implícitas en tales declaraciones prospectivas. El asesoramiento que damos a los clientes en situaciones particulares puede diferir de las opiniones expresadas en este informe. No debe tomarse ninguna inversión u otras decisiones comerciales basándose únicamente en las opiniones expresadas en este informe