JLL | Achieve Ambitions

Workplace

Powered by **Human Experience**

Resumen Ejecutivo

Perspectiva *España*

Proyecto de investigación global

JLL ha llevado a cabo un análisis exhaustivo a nivel global para descifrar la experiencia en el lugar de trabajo, entender su impacto en el rendimiento de la empresa y definir cómo el Real Estate puede crear experiencias óptimas que ayuden a alcanzar los objetivos estratégicos del rendimiento.

7.364
Empleados encuestados

40
Clientes Corporate

12
Países

3
Regiones

Nuestros hallazgos

Mediante este proyecto de investigación nos propusimos demostrar cómo las experiencias transformadoras podían:

- **Influir en el compromiso, empoderamiento y realización de los empleados en el lugar de trabajo**
- **Sentar las bases de la satisfacción y la felicidad profesionales**
- **Influir en la productividad y en la calidad de vida**

A través de la encuesta realizada, hemos identificado los factores clave del lugar de trabajo que tienen un impacto directo en la experiencia:

- **Nuevos tipos de espacios**
- **Filosofías de trabajo alternativas**
- **Diferentes enfoques de gestión**

Estos aspectos pueden influir positivamente en la impresión que una organización causa en sus empleados y clientes, ofrecer una mejor calidad de vida a los empleados y mejorar su compromiso y productividad. Independientemente de que estas experiencias conlleven mejoras tecnológicas, la creación de instalaciones innovadoras o fomenten la colaboración entre las personas, deben causar una buena impresión y resultar motivadoras, instructivas y satisfactorias.

Modelo de Experiencia Humana

En este informe presentamos nuestro **Modelo de Experiencia Humana,** desarrollado a partir de los resultados de nuestro proyecto de investigación.

El modelo puede ayudar a las empresas a perfilar experiencias óptimas para el empleado, contribuyendo a crear valor para su marca, clientes y otros grupos de interés.

Principales conclusiones

Compromiso, empoderamiento y realización definen la experiencia del empleado.

Menos de la mitad de los empleados españoles (43%) afirma que su espacio de trabajo le permite trabajar de manera “totalmente eficaz”.

La movilidad es significativamente baja en España. Los empleados pasan dos tercios de la jornada laboral en su mesa de trabajo.

Casi una mitad cambiaría su actual espacio de trabajo por uno con mejores espacios secundarios e innovadores.

La falta de compromiso es un reto prioritario. Solo el 32% se siente “muy implicado” con su trabajo.

La mayoría (56%) de los empleados españoles trabaja en la actualidad en una oficina en open space.

Más de la mitad de los empleados españoles (56%) trabaja desde su casa al menos una vez al mes.

Se insta a las grandes empresas a fomentar una cultura emprendedora. Casi la mitad de la plantilla manifiesta esta necesidad.

Los empleados demandan mayor acceso a servicios de “salud y bienestar” en el trabajo o cerca de él.

La concentración de empleados es muy elevada en España, siendo la mayor a nivel global.

La capacidad para concentrarse es un tema que preocupa, sobre todo en espacios de trabajo abiertos y densos.

Los espacios innovadores son menos comunes en España que en el resto del mundo, a pesar de vincularse con un mayor compromiso y eficacia del empleado.

Las empresas no deben limitarse a crear espacios de colaboración. Deben ir más allá implantando espacios que fomenten la creatividad, los intereses colectivos y el bienestar.

Nueve de cada 10 desearían que se designara a un Chief Happiness Officer o Director de Felicidad para atraer y retener el talento.

Recomendaciones para el CRE

A medida que la estrategia de workplace se mueve de un enfoque físico a un enfoque más experiencial, los equipos de CRE experimentarán una superposición de sus funciones con las de Recursos Humanos.

Esto influirá en el diseño del espacio de trabajo y en la toma de decisiones. ”

Dra. Marie Puybaraud

Directora Global de Research, JLL Corporate Solutions

El *Compromiso* debe ser lo primero

- Introducir espacios de trabajo innovadores impulsará el compromiso.
- Utilizar el espacio de trabajo para fomentar el espíritu emprendedor y retener a los empleados.
- Considerar ajustar la densidad/concentración de trabajadores para aumentar el rendimiento de los empleados.
- Formalizar la experiencia humana en la estructura organizativa.

El *Empoderamiento* impulsará el cambio

- Confianza, amabilidad y emprender iniciativas – tres principios clave que potencian el empoderamiento del empleado.
- Flexibilidad - la posibilidad de trabajar desde otro lugar mejora el rendimiento y la calidad de vida.
- Los empleados aprecian la movilidad y disponer de espacios para concentrarse.

La *Realización* es la nueva felicidad

- La felicidad es la prioridad número uno para una experiencia laboral positiva.
- Las empresas deben considerar ofrecer espacios dedicados a la salud y al bienestar.
- Los estilos de dirección enfocados al reconocimiento, el aprendizaje y a favorecer el desarrollo profesional también influyen en la satisfacción del empleado.

Conclusiones

Oficinas en open space, masificadas
Los resultados de la encuesta revelan que las empresas en España han adoptado extensamente las distribuciones en open space y masificadas. Más de la mitad de los empleados españoles trabaja en la actualidad en oficinas en open space y comparte su espacio de trabajo con una media de 72 personas, la mayor tasa de ocupación entre los países analizados.

Falta de implicación
Las empresas españolas están lidiando con una considerable "carencia en el compromiso" de sus empleados. Solo el 32% de la plantilla se siente "muy implicada" con su trabajo, una cifra significativamente inferior a la media global (40%).

Opciones limitadas
Los empleados en España pasan la mayor parte de su jornada laboral en sus mesas y el único lugar alternativo para trabajar en la actualidad (distinto a la oficina) es la vivienda.

El papel de la cultura corporativa
Un aspecto crucial de los resultados de este informe es que muestran una clara vinculación entre el rendimiento humano y el entorno de trabajo. Hemos identificado los entornos de trabajo, los estilos de dirección y las culturas corporativas asociadas con una mayor implicación y satisfacción de los empleados en el trabajo.

Recomendaciones

Ofrecer espacios de trabajo eficaces
La alta concentración de trabajadores conlleva a que menos de la mitad pueda trabajar de manera eficaz. Ser capaz de concentrarse en espacios abiertos de alta ocupación es uno de los aspectos que más preocupa en la actualidad: el 48% de los empleados españoles cree que los espacios que fomenten la concentración deberían ser una prioridad en lo que respecta a su lugar de trabajo.

Abordar las carencias en el compromiso
Nuestra investigación desvela una fuerte vinculación entre el espacio físico de trabajo y el nivel de compromiso de los empleados. De hecho, los empleados más comprometidos son aquellos que trabajan en entornos innovadores, en particular aquellos que ofrecen servicios relacionados con la salud y el bienestar, además de espacios creativos.

Fomentar la movilidad de los empleados
Estos resultados sugieren que existen numerosas oportunidades de agilizar y flexibilizar los patrones de trabajo y ofrecer a los empleados más alternativas de formas y lugares para trabajar. Esta libertad de elección sobre dónde y cómo trabajar puede contribuir en gran medida a la autonomía de algunos empleados, lo que beneficiará tanto a la empresa como al trabajador.

Empoderamiento mediante el estilo de dirección
La gerencia juega un papel fundamental en el compromiso y la autonomía de los empleados en España. Los estilos de dirección que probablemente conseguirán los mejores niveles de compromiso laboral se relacionan con el empoderamiento, como los que fomentan la confianza, la autonomía y emprender nuevas iniciativas sin temor al fracaso.

Conclusiones

Tiempo de cambio
Los datos también revelan que los empleados en España son cada vez más exigentes con sus espacios de trabajo y prácticamente la mitad de ellos está a favor de un cambio y de entornos más emprendedores.

En busca de la felicidad
Cuando se trata de la experiencia laboral idónea, el mayor deseo de las personas es sentirse felices en el lugar de trabajo. Así lo demuestra que el 67% de los empleados españoles considere la felicidad como el factor esencial para tener una experiencia óptima en el trabajo. Asimismo, las conclusiones del informe confirman que es vital un lugar de trabajo que respalde la salud de sus empleados.

Recomendaciones

Promover el espíritu emprendedor
Se insta a las grandes empresas a implantar una cultura emprendedora para responder de manera eficaz a las expectativas de los empleados. El emprendimiento puede mejorarse en gran medida diseñando un lugar de trabajo en el que, por ejemplo, se disponga de zonas creativas, áreas colaborativas, incubadoras y una variedad de otros espacios que ofrezcan más libertad, inspiración y conexiones.

Designar a un "Chief Happiness Officer"
Teniendo esto en cuenta, no sorprende que el 92% de los empleados exprese su deseo por la creación de un nuevo puesto, dedicado en exclusiva a mejorar la experiencia y el bienestar en el trabajo.

En resumen, todos estos hallazgos respaldan las razones para ofrecer un "lugar de trabajo más equilibrado" con variedad de espacios y distintas ubicaciones. Los empleados necesitan una mejor selección de ubicaciones para trabajar y espacios complementarios que respalden diferentes tipos de trabajo, estilos de vida y culturas corporativas. Se trata de algo muy diferente a la oficina tradicional que a día de hoy encontramos en España. Aunque cerca de la mitad de los empleados españoles se cambiaría encantado a esta nueva forma de trabajo, el porcentaje restante no está seguro del todo o se muestra reacio. Por consiguiente, el éxito dependerá en gran medida de un programa de gestión del cambio cuidadosamente ponderado.

Contactos

Borja Basa

Director General
Corporate Solutions

Borja.Basa@eu.jll.com

Guzmán Yarza

Director de Workplace Strategy & Design

Project & Development Services

Guzman.Yarza@eu.jll.com

Elsa Galindo

Directora Research

Elsa.Galindo@eu.jll.com

Inés Araguás

Consultora Research
Corporate Solutions

Ines.Araguas@eu.jll.com

Esta publicación es propiedad exclusiva de **Jones Lang LaSalle IP, Inc.** y no puede ser copiada, reproducida ni transmitida en forma alguna ni por ningún medio, ya sea en su totalidad o en parte, sin el consentimiento previo por escrito de Jones Lang LaSalle IP, Inc. La información incluida en esta publicatión se ha obtenido de fuentes consideradas en general fiables. Sin embargo, no se realiza ninguna manifiestación ni garantia en cuanto a la exactitud de esta información. En caso de que se detecte alguna imprecisión, rogamos que se nos comunique para pder corregirla. Jones Lang LaSalla no asume responsablilidad alguna en caso de negligencia o de cualquier otra forma por las posibles perdidas o danos que sufra cualquier parte como resultado de haber confiado en esta publicacion.

JLL | Achieve Ambitions

Sobre JLL

JLL (NYSE:JLL) es una firma líder de servicios profesionales especializados en el mercado inmobiliario y la gestión de inversiones. JLL, que forma parte del ranking Fortune 500, ayuda a propietarios, ocupantes e inversores a alcanzar sus aspiraciones de negocio. En 2016 registró unos ingresos anuales por honorarios de 6.800 millones de dólares y, en representación de sus clientes gestionó una cartera de inmuebles de 409 millones de metros cuadrados. Durante el mismo período completó ventas, adquisiciones y operaciones de financiación por valor de 138.000 millones de dólares. Cerró el pasado ejercicio con cerca de 300 oficinas, operaciones en 80 países y un equipo mundial de aproximadamente 77.000 personas. A 30 de diciembre de 2016 su negocio de gestión de inversiones, LaSalle Investment Management, cuenta con 60.100 millones de dólares en activos gestionados. JLL es nombre comercial y marca registrada de Jones Lang LaSalle Incorporated.Si desea obtener más información, visite la web www.jll.com.

© 2017 Jones Lang LaSalle IP, Inc. All rights reserved.
All information contained herein is from sources deemed reliable; however, no representation or warranty is made to the accuracy thereof.