

ProWORKSPACES  
linking knowledge

# Informe de Oficinas Flexibles

 CUSHMAN &  
WAKEFIELD





# Introducción

El sector de los espacios flexibles resurge con más actividad y perspectivas de futuro que nunca en el escenario post-pandemia.

Con la normalización de la flexibilidad para los empleados de oficinas, la opción de los espacios compartidos combinada con la oficina tradicional irá en aumento. Como consecuencia, se prevé un crecimiento dinámico para el sector de las oficinas flexibles en los próximos años.

# Contenidos

|    |                                              |    |
|----|----------------------------------------------|----|
| 01 | Contexto y tendencias globales               | 4  |
| 02 | Datos de mercado                             | 12 |
| 03 | Las claves del espacio de trabajo del futuro | 16 |
| 04 | Encuesta ProWorkSpaces 2021                  | 23 |

# Contexto y tendencias globales



La pandemia ha acelerado aquellas tendencias que ya se avistaban en el sector, pronunciándose en el primer semestre de 2021.

## ¿Cuál ha sido el impacto del Covid-19?

Según las previsiones del Estudio de Crecimiento Global del Coworking 2020\*, a nivel global se crearían más de 20.000 nuevos espacios en 2021 y se superarían los 40.000 en el año 2024.

¿Cuál ha sido el impacto de la pandemia en el sector a nivel global? ¿Cuál ha sido la reacción por el lado de la oferta y cómo han actuado los usuarios?

Por el lado de la demanda, los datos derivados de las operaciones cerradas apuntan a que, la pasada primavera, el flex volvió a ser una opción para las empresas a nivel global.

En el caso de EEUU, los datos sustentan un claro aumento en la preferencia de este tipo de espacios y la demanda media por empresa se sitúa en los 10-20 puestos.

En términos generales, durante los primeros seis meses del año 2021 se acumula más actividad que en todo el año 2020 destacando que:

- Los ocupantes consideran el Flex como parte de su política de “vuelta a la oficina” post-pandemia y en muchos casos la perciben como una herramienta de ahorro de costes, bien para reducir su espacio en oficinas tradicionales, bien para entrar en nuevos mercados.
- Las tendencias que se están observando existían antes de la pandemia, pero han ido tomado forma a medida que los ocupantes han vuelto de nuevo a la actividad.

\* Estudio de Crecimiento Global del Coworking 2020 - Cluster

## Contexto y tendencias globales

Por el lado de la oferta, la situación de los operadores flexibles durante la pandemia pasa por tres factores clave:

- **Reducción de afluencia y uso**
- **Consolidación**
- **Mayor competencia**

**Menor afluencia:** Globalmente se llegó a registrar un descenso en los niveles de ocupación de entre el 55% y el 65% de promedio. Dependiendo del mercado, esto se ha visto acentuado en aquellas zonas en las que el Flex ya se entendía como como una opción menos atractiva.

Los operadores dependen de las cuotas de los miembros y debido al desequilibrio que generó la aparición del Covid-19 se vieron obligados a renegociar sus condiciones de alquiler con los propietarios de los inmuebles.

**Consolidación:** los operadores respondieron con diversas estrategias ante el significativo descenso de la actividad.

Algunos optaron por reducir espacio y otros simplemente cerraron. Parte del espacio disponible dio paso a operadores locales más pequeños que han optado por iniciarse en el negocio del Flex. Cabe destacar nombres como Knotel o Breather en Estados Unidos.

**Competencia:** los operadores flexibles compiten por el regreso al trabajo de los empleados de oficina y las marcas más grandes podrían estar mejor posicionadas para satisfacer esta demanda debido al reconocimiento de su marca.

Su inversión en marca y campañas de marketing de servicios específicos es muy potente teniendo como objetivo empujar a los ocupantes a contemplar su opción en el regreso a la oficina.

En EEUU concretamente, los Operadores Flex, se enfrentan a las grandes cantidades de espacio en subarrendamiento disponible en muchos mercados, como resultado de la reducción de espacio de los ocupantes de oficinas tradicionales durante la pandemia.



“ Globalmente se ha registrado un descenso en los niveles de ocupación de entre el 55% y el 65% de promedio.



## El valor del Flex y “la marca blanca”



Las propiedades perciben que disponer de espacios Flex en sus activos puede ser un servicio que aporte valor y que pueden hacer que su activo sea más atractivo para sus inquilinos.

Además, han aprendido que es un servicio que pueden proporcionar por sí mismos. En algunos casos, los grandes propietarios se están asociando con operadores Flex para tener la posibilidad de acondicionar sus edificios mediante acuerdos de exclusividad.

Esto es ya una realidad en EEUU, donde las propiedades están llegando a acuerdos con operadores u otros proveedores que proporcionan soluciones de oficinas flexibles de marca blanca como servicios a incorporar en sus activos (Tishman Speyer con su línea Studio).

Por parte de los operadores se aprecia un cambio en el enfoque para atraer emprendedores y nuevas empresas: apostar por las grandes corporaciones. Mediante esta estrategia consiguen responder a la incertidumbre de los grandes ocupantes, inseguros

en cuanto al espacio que necesitan y se mantienen conservadores en los gastos. Se observa una tendencia natural para ocupar el espacio flexible: las empresas emplean espacio de oficina tradicional dentro de un activo y tienen la opción de un espacio adicional de coworking que les aporta flexibilidad y temporalidad.

Esto podría convertirse en una opción estandarizada en términos de alquiler a negociar con los propietarios, según su propia provisión de espacio flexible dentro de sus inmuebles.

# Número de espacios flexibles

## Tendencias a nivel global:

- ocupantes tradicionales que aumentan sus opciones con acuerdos globales de flex
- nuevas disposiciones por parte de las propiedades, especialmente dada su propia provisión de espacio flexible dentro de sus edificios que facilitarán la toma de decisiones de sus ocupantes.

En el mercado de oficinas **americano** se observa una tendencia de ocupación en la que algunos operadores locales ocupan espacio liberado por anteriores operadores de Flex.

En Nueva York, los grupos europeos están activamente buscando espacio en ubicaciones como Manhattan, ajustándose al valor de marca percibido por los ocupantes corporativos de la ciudad.

**4.698**  
AMÉRICA DEL NORTE

**170**  
CENTROAMÉRICA

**1.235**  
SUDAMÉRICA

**5.858**  
EUROPA

**912**  
ÁFRICA

**5.889**  
ASIA

**60**  
OCEANÍA

En **Australia** prácticamente todos los grandes propietarios (AREIT- *Australian Real Estate Investments Trusts*) tienen su propia versión del Flex, como "Dexus Place" de Dexus y "Space and Co" de GPT con una parte dedicada de sus activos a este tipo de uso.

VISITA  
LOS LINKS



\*Fuente: Estudio de Crecimiento Global del Coworking 2020 - Cluster

2021

CUSHMAN & WAKEFIELD PROWORKSPACES

# Europa sigue creciendo

La contratación de superficie destinada a espacios compartidos se incrementó un 20% en Europa en 2018 y acaparó casi el 10% de la absorción total ese mismo año. A partir de entonces las principales capitales europeas, que contaban con mercados maduros en esta modalidad de espacio de trabajo, vieron un crecimiento de la demanda para este tipo de espacios.

Fue en 2019 cuando el Flex dio el gran salto e irrumpió en el mercado de oficinas en Europa en general. En Portugal, Francia y España se registró un aumento del stock de espacios de este tipo de hasta el 142% en el caso de Portugal.

Reino Unido es el mercado más grande en Europa con cerca de un millón y medio de m² destinados a espacios flexibles, lo que representa el 5.3% del stock total de oficinas.

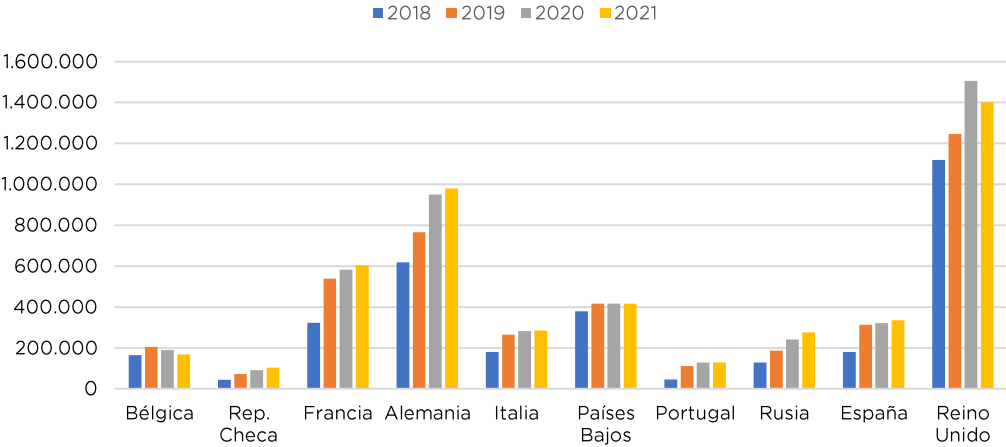
Londres experimentó un rápido crecimiento no solo de los grandes operadores como WeWork, sino también de otros proveedores de espacios flexibles con un importante número de centros. Después del repunte en m², dedicados a flex, registrado en 2020, durante la primera mitad del año 2021 más de 100.000 m² de stock flex fueron destruidos.

En Londres, la vuelta al trabajo ha sido lenta. En gran parte debido a las distancias que las personas necesitan recorrer para llegar a su lugar de trabajo, la dependencia del transporte público y la política del gobierno de recomendar, hasta los meses de julio y agosto, trabajar en casa siempre que fuera posible.

Reino Unido junto con Bélgica han sido los únicos países en Europa redimensionando el total de espacios colaborativos en 2021.



Superficie dedicada a espacios de coworking (m2)



Fuente: Cushman & Wakefield - Research & Insight

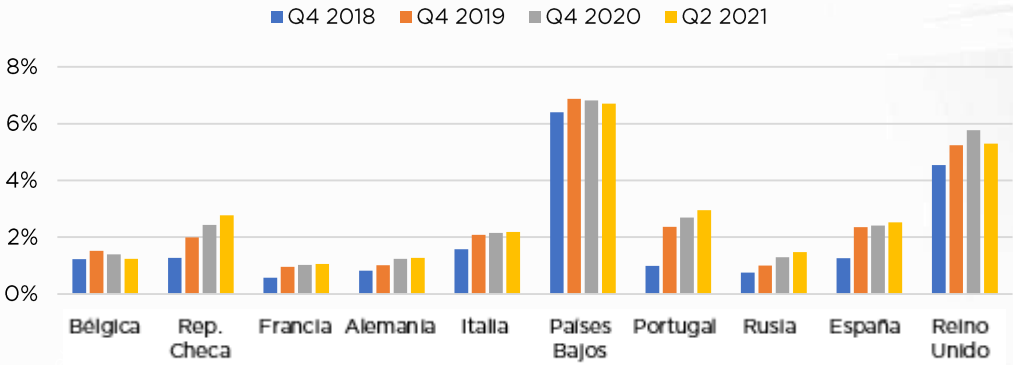
CUSHMAN & WAKEFIELD PROWORKSPACES

La popularidad del sector de oficinas flexibles se ha ido intensificando a medida que se ha diversificado en la oferta. Las ciudades con economías dinámicas, que son capaces de atraer innovación y talento, han experimentado un aumento en la oferta de hasta un 15%.

Todavía está por ver si con el aumento del teletrabajo, como consecuencia de la pandemia, existirá una tendencia robusta que lleve a la atomización de los espacios de trabajo flexible fuera de los grandes núcleos urbanos.

En España los planes de crecimiento de los grupos encuestados no pasan por salir fuera de la ciudad.

Peso de la superficie de coworking sobre el stock total de oficinas %/año



Fuente: Cushman & Wakefield – Research & Insight

En el mercado nacional, los operadores de espacios flexibles se están posicionando como un elemento estratégico en el modelo híbrido de trabajo que la mayoría de las empresas van a adoptar.

Los espacios compartidos ya no se enfocan exclusivamente en empresas tecnológicas o start-ups, y las grandes corporaciones contemplan también su uso en espacios de este tipo.

Cada vez más, las empresas que demandan este tipo de espacios no vienen del mundo tecnológico.

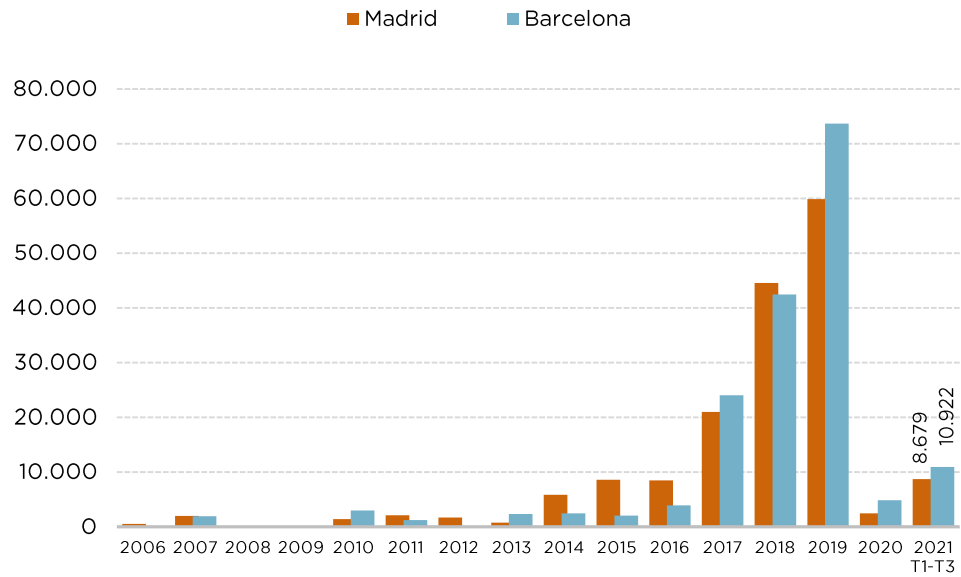
En los últimos meses, los operadores de espacios flex perciben una tendencia creciente de clientes que no habían sido usuarios de estos espacios anteriormente.

Como colofón, la digitalización, el mobiliario polivalente, las soluciones personalizadas y la necesidad de los empleados de oficina de socializar e interactuar, seguirán empujando la cultura del trabajo híbrido en los próximos años.

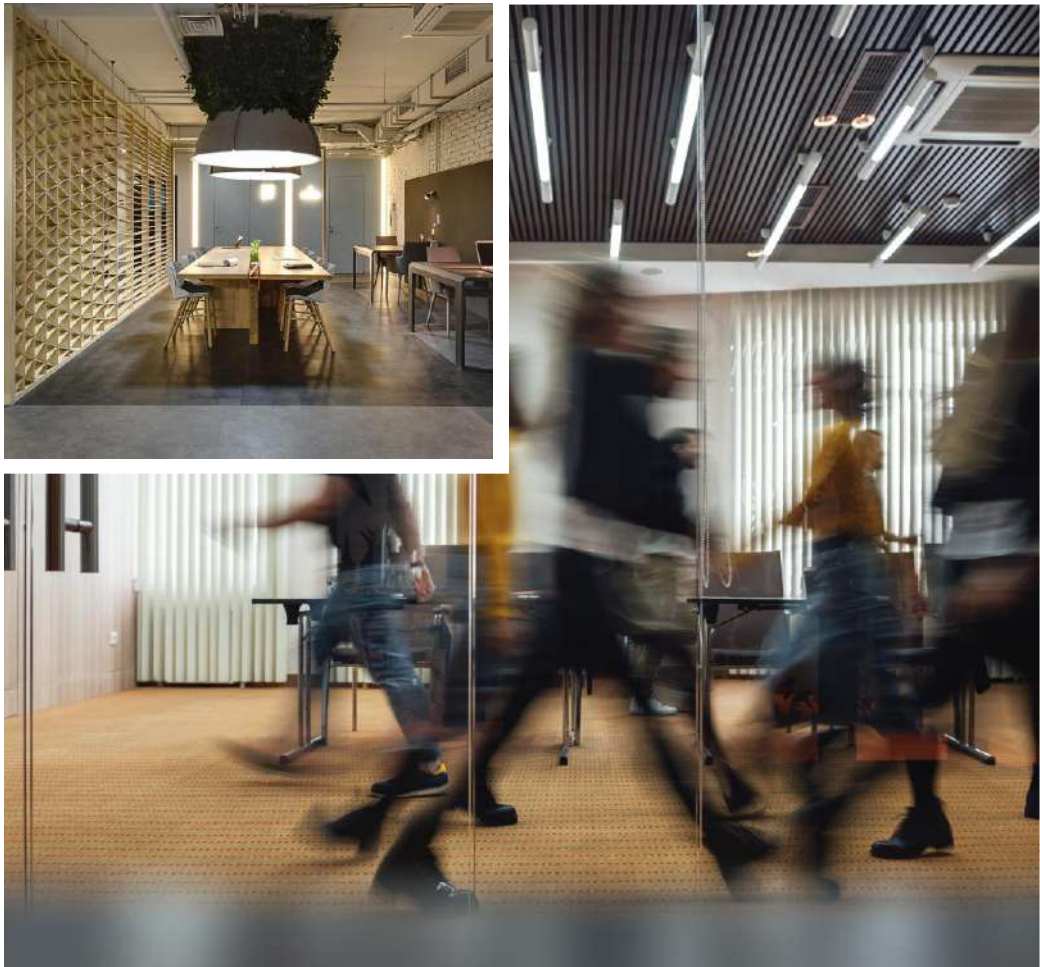


## España: Datos a nivel local

Contratación de oficinas dedicadas a espacio flexible (m²)



Fuente: Cushman & Wakefield - Research & Insight



# Datos de mercado

## CAMBIO DE TENDENCIA

Después de un periodo de gestión y desarrollo de sus Business Plan, los operadores Flex han retomado los planes de expansión que habían contenido al comienzo de la pandemia.

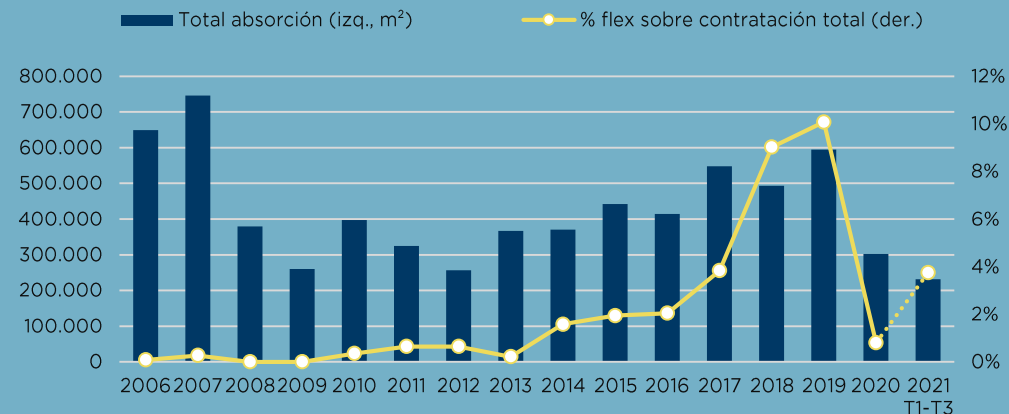
Tanto en Madrid como en Barcelona, se ha observado un cambio de tendencia en la absorción de espacios por parte de los operadores Flex.

Los operadores de espacios flexibles han ampliado superficie en ambas ciudades:

- **8.680 m<sup>2</sup>** en Madrid, lo que supone un 4% sobre la superficie total contratada en los nueve primeros meses de 2021.

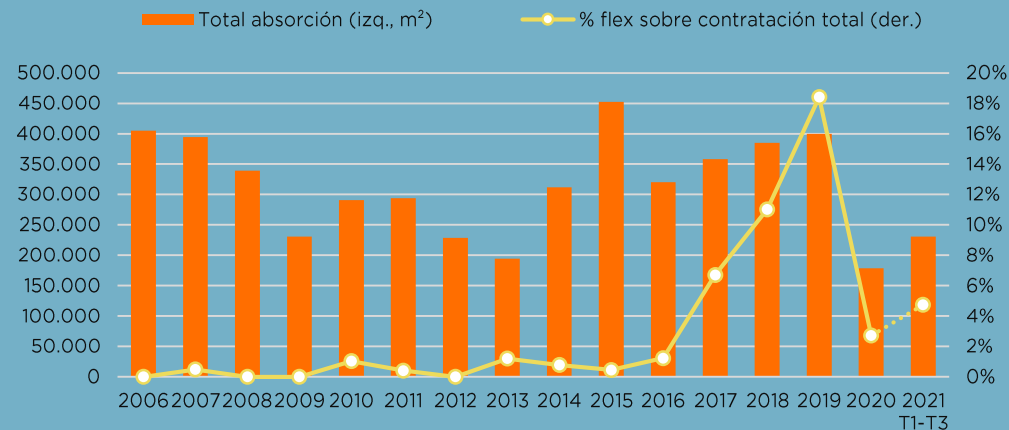
- **10.925 m<sup>2</sup>** en la ciudad condal, lo que representa un 4,7% sobre la contratación total de enero a septiembre 2021.

Contratación de espacios de oficinas - Madrid



Fuente: Cushman & Wakefield - Research & Insight

Contratación de espacios de oficinas - Barcelona



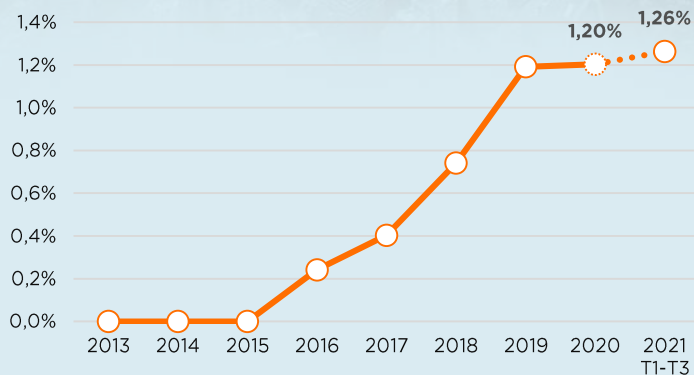
Fuente: Cushman & Wakefield - Research & Insight



# Madrid

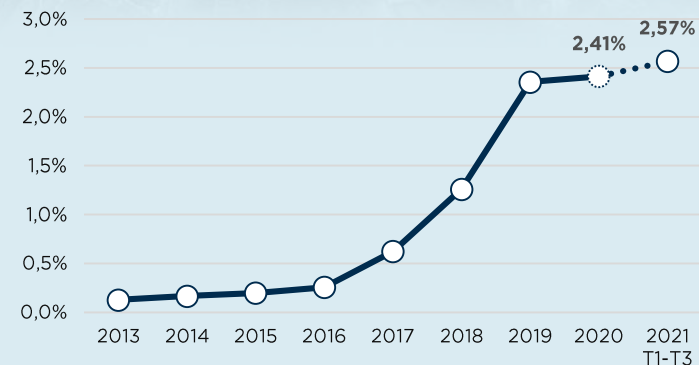
# Barcelona

Madrid - % de espacios flexibles sobre stock



Fuente: Cushman & Wakefield - Research & Insight

Barcelona - % de espacios flexibles sobre stock



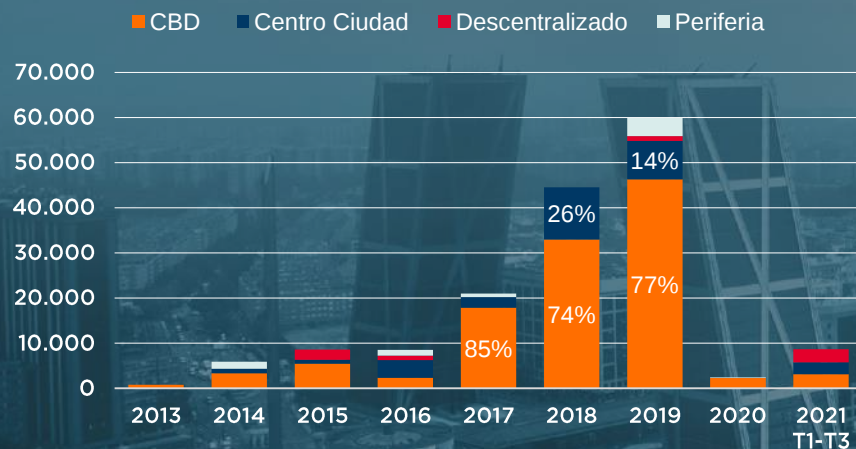
Fuente: Cushman & Wakefield - Research & Insight

# Madrid

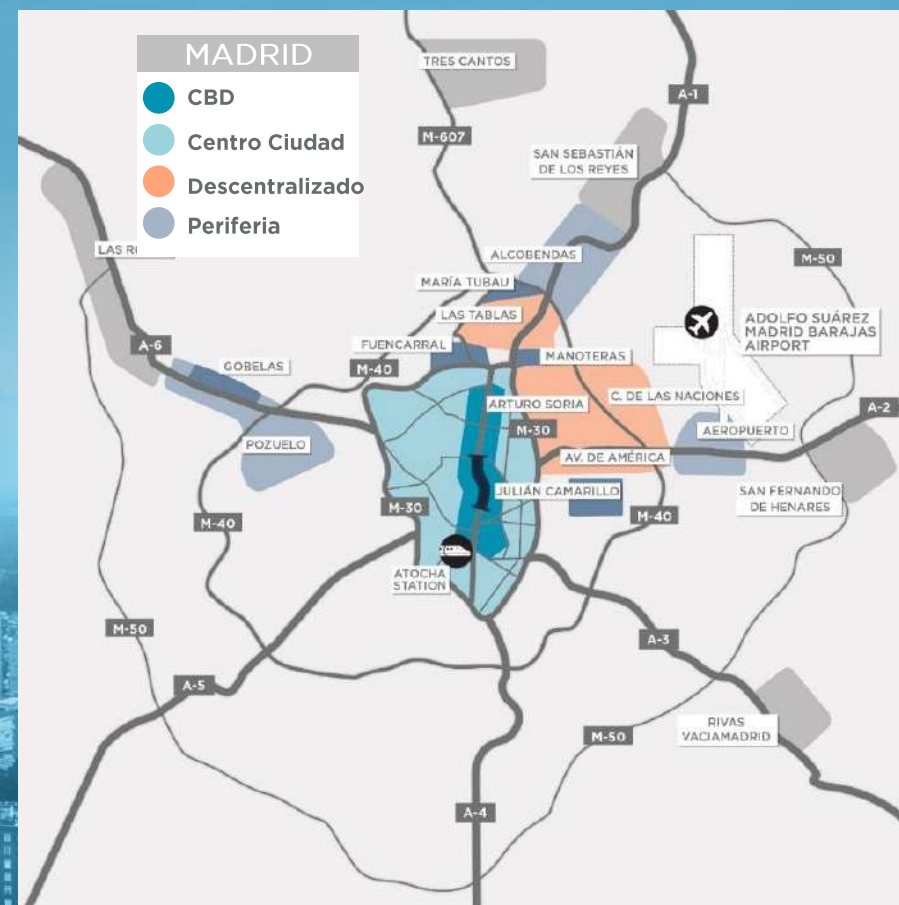
En el mercado de oficinas de Madrid, la zona más atractiva para los operadores de espacios flexibles ha sido tradicionalmente el Central Business District (CBD).

Es a partir del año 2016 cuando se empieza a observar mayor cuota de otras zonas, empezando por la Zona Centro.

Contratación de espacios flexibles por submercados (m²)



Fuente: Cushman & Wakefield - Research & Insight



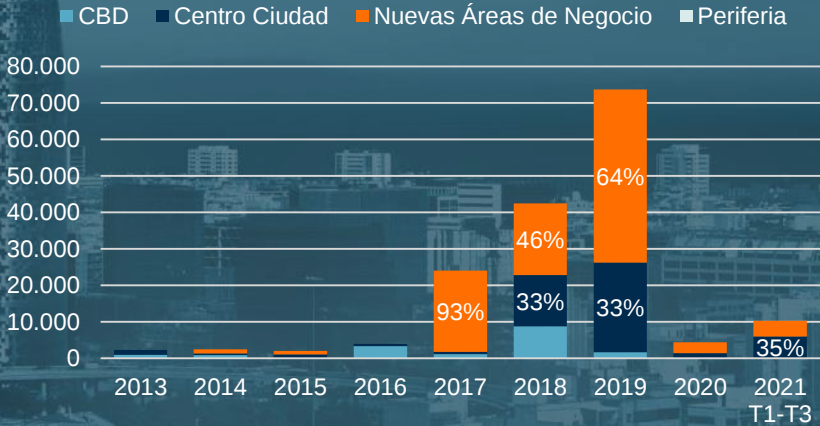
# Barcelona



En el despegue de la contratación de espacios flexibles (2017), la zona de las Nuevas Áreas de Negocio (especialmente el 22@) concentraba casi la totalidad del espacio flex contratado.

En los últimos años se han registrado demandas de espacios en otras zonas, especialmente en el Centro Ciudad.

Contratación de espacios flexibles por submercados (m²)



Fuente: Cushman & Wakefield - Research & Insight

CUSHMAN & WAKEFIELD PRO

# Las claves del espacio de trabajo del futuro

## Equilibrio:

CONSEGUIR UN EQUILIBRIO ENTRE LAS PREFERENCIAS DE LOS EMPLEADOS, LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA Y LOS COSTES

Hoy más que nunca, las empresas intentan conciliar sus decisiones de ocupación de espacio con las preferencias de sus trabajadores. Esto se basa en la evidencia de que las instalaciones y los servicios que mejoran la experiencia actúan como incentivo para la productividad.

Por otro lado, la flexibilidad laboral, reforzada por la pandemia, hace que los usuarios de oficinas busquen aprovechar al máximo sus beneficios: trabajar desde cualquier lugar y también acudir a la oficina según las necesidades.

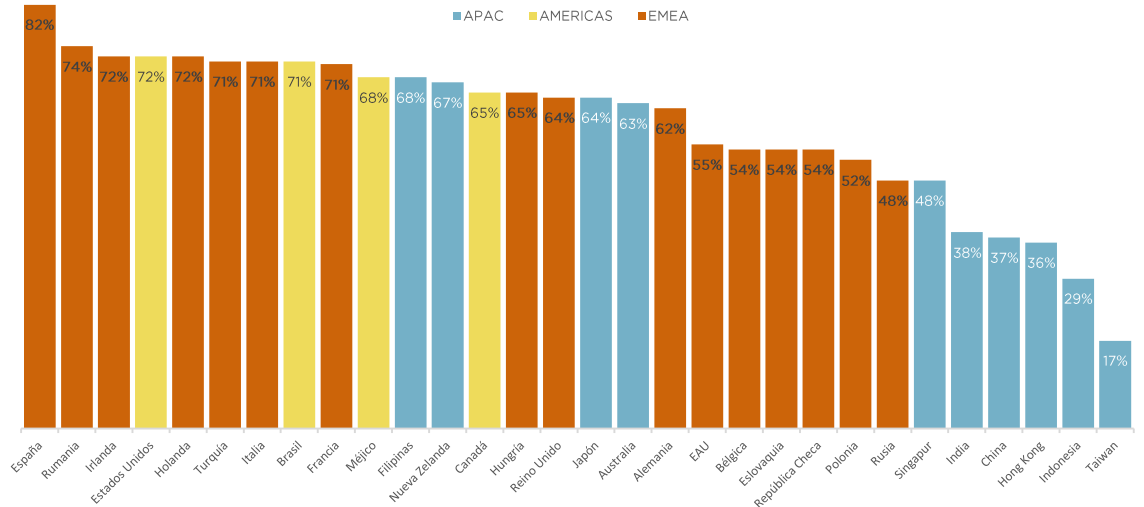


Dos factores importantes influirán en la capacidad de una organización de ofrecer esta flexibilidad:

**Talento:** la flexibilidad estimula la oferta del talento. El número de candidatos para un puesto en el que se puede desempeñar la tarea en remoto se incrementa sensiblemente frente a los puestos sin flexibilidad. Incluso para las organizaciones que esperan que los trabajadores estén en la oficina de manera habitual, la flexibilidad representa un incentivo que convierte a la empresa en una opción más atractiva para los candidatos.

**Costes:** Aunque el teletrabajo tenga el potencial para reducir los costes de ocupación, siguen existiendo lagunas en cuanto a los ahorros reales. Para implementar las reducciones de espacio, será necesario gestionar la ocupación diaria por medio de la comunicación, los protocolos y la tecnología. Históricamente, la mayoría de las organizaciones no lo han hecho. Por tanto, aunque los costes de ocupación de espacio se reduzcan, es probable que las organizaciones vean aumentos en otras áreas que mitiguen estos ahorros.

## Expectativas de los empleados con respecto al aumento del teletrabajo en el futuro



Fuente: Cushman & Wakefield Workplace Ecosystems of the future

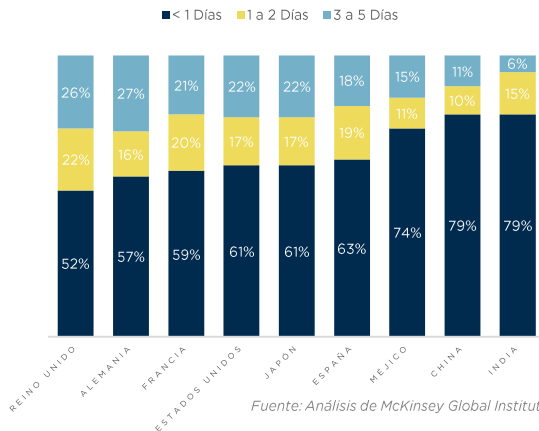
CUSHMAN & WAKEFIELD PROWORKSPACES

## Responsabilidad:

### MÁS FLEXIBILIDAD CONLLEVA MÁS GESTIÓN

No hay nada nuevo en el concepto de que el inmobiliario está estrechamente integrado en la estrategia y los objetivos del negocio, y no es simplemente un centro de coste. Se ha convertido en una norma que las funciones del inmobiliario corporativo se asocian a los recursos humanos, la estrategia del negocio, las finanzas y la tecnología para conseguir unos espacios de trabajo muy cuidados y atractivos.

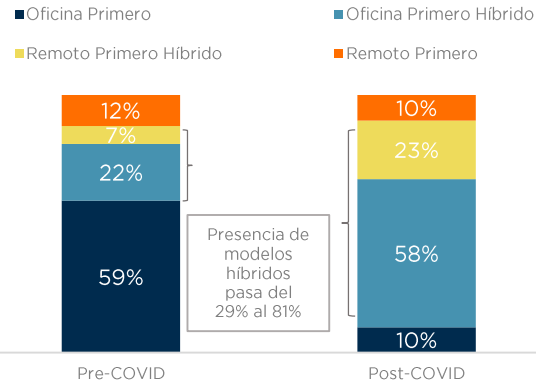
#### PLANTILLA CON POSIBILIDAD DE TELETRABAJAR SEGÚN DÍAS POR SEMANA, % DE PLANTILLA DE 2018



2021

Al mismo tiempo, los departamentos de la mayoría de las empresas tendrán una plantilla más distribuida, lo cual significará contar con una red de espacios de trabajo dentro y, posiblemente, a través de los mercados. Una plantilla más distribuida también necesita políticas de empresa, procedimientos y tecnología para apoyar la productividad, la conexión y el bienestar.

### HACIA LOS ECOSISTEMAS



Fuente: CoreNet Global Cushman & Wakefield - Research & Insight

## Gestión:

### NECESIDAD DE GESTIONAR EL RECURSO HUMANO Y EL ESPACIO DE FORMA CONJUNTA (Y/O SEPARADA):

Una plantilla más atomizada requiere no sólo líderes y ejecutivos que confíen en el rendimiento de su gente en un ecosistema de oficina flexible, también precisa de una comunicación clara y coherente a todos los niveles de la organización.

Con un mayor número de ubicaciones, los líderes y gestores de personas deben conectar a sus equipos de forma más activa, siendo muy organizados en cuestión de cómo y cuándo se juntan las personas. Incluso cuando se trate de un porcentaje mínimo de horas (como un día por semana, por ejemplo) pueden impactar en la interacción de los equipos en ausencia de una gestión de cuándo la gente se debe encontrar en la oficina.

Será necesaria una flexibilidad con respecto al espacio de oficina para permitir distintos usos por equipos diferentes. Las organizaciones también tendrán que implantar tecnologías fiables que gestionen la disponibilidad del espacio, con cierta transparencia en el acceso y uso del espacio y aseguren una conexión ininterrumpida entre los empleados dentro y fuera de la oficina.

A la hora de asegurar un flujo de datos y un análisis predictivo del uso del espacio de trabajo y las experiencias de los empleados, también será imprescindible la implementación de tecnologías inteligentes para gestionar los datos del edificio en tiempo real y facilitar los encuentros.

CUSHMAN & WAKEFIELD PROWORKSPACES

## Flexibilidad, Flexibilidad y Flexibilidad

Un cambio en la cultura de la toma de decisiones es necesario con la finalidad de apoyar a los objetivos de negocio de hoy y las estrategias del futuro. Después de lo vivido recientemente, se entiende que muchas decisiones ya no se pueden tomar en un contexto de ciclos que duren décadas; porque entender las necesidades a cinco o siete años de una organización con respecto a sus oficinas será cada vez más difícil.



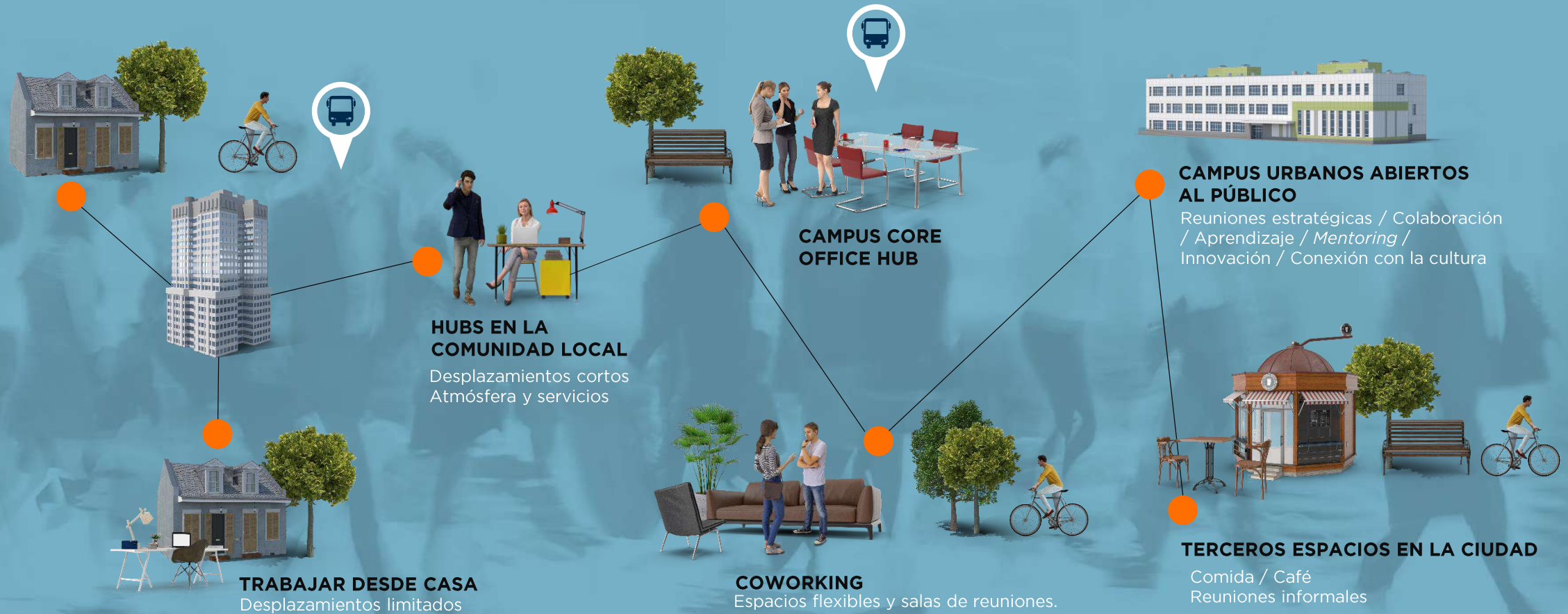
## EL FUTURO DE LA ESTRATEGIA SIGUE SIENDO LA UBICACIÓN:

Existe cierto consenso entre los inversores y ocupantes en que la estrategia de ubicación no ha cambiado de manera importante como consecuencia de la pandemia.

Los submercados accesibles, en entornos urbanos y de periferia, siguen siendo muy atractivos para los empleados. Se podría argumentar que las personas buscan en la oficina y su entorno inmediato aquello que no pueden obtener cuando trabajan a distancia.

# El ecosistema HÍBRIDO de LOS espacios de trabajo

LA MEZCLA PERFECTA ENTRE EXPERIENCIA Y UBICACIÓN



# Cambios que se esperan



## EL TRABAJO 100% REMOTO SERÁ ESCASO:

Aunque algunas empresas consideran la posibilidad de permitir que los empleados trabajen todo el tiempo en remoto durante el tiempo que deseen, es probable que este modelo acabe siendo una excepción. Es posible que los ocupantes que utilizan este modelo aumenten su base de talento con puestos que se pueden desempeñar desde cualquier sitio, con la posibilidad de atraer los mejores talentos de un alcance geográfico más amplio. Sin embargo, los desafíos de gestionar y retener a estos empleados requerirán recursos adicionales para garantizar el éxito.

## EL FUTURO ES HÍBRIDO

La mayoría de las empresas está optando por el modelo híbrido, en que los empleados trabajan en la oficina durante parte de la semana y pasan la otra parte trabajando en remoto, desde su casa o una tercera ubicación. Esto representará un incentivo para los empleados que buscan una mayor flexibilidad.

## CAMBIOS DE LAY-OUT

Aparte de permitir el distanciamiento social, existen pocos cambios actuales con respecto a la distribución de los espacios pre-Covid19. No obstante, la expectativa a medio-largo plazo apunta a un aumento de los espacios comunes, como salas de conferencia de distintos tamaños, salas de concentración (huddle rooms) y zonas sociales que permitan que la gente se junte - cafeterías, salas de estar típicas de la hostelería, "plazas del pueblo" (village greens)

## FORJAR LA FLEXIBILIDAD:

Los propietarios de oficinas verán el valor en ofrecer espacios flexibles a sus inquilinos. Esto puede incluir una oferta de oficinas flexibles que permita que los inquilinos amplíen el espacio a demanda, lo que es visto por algunos propietarios como una oportunidad. Los inquilinos también valorarán la posibilidad de un mayor volumen de espacio común y flexible, según sus necesidades.

## EL MIEDO A SENTIRSE EXCLUIDO (FEAR OF MISSING OUT - FOMO) INFLUYE EN LAS OPCIONES

Es posible que los trabajadores en remoto se preocupen por que sus compañeros de oficina tengan una mejor experiencia y que ellos, los trabajadores a distancia, "se pierdan cosas" y, en consecuencia, su vida profesional se vea perjudicada.

# La flexibilidad requiere gestión activa



Hay consenso en el mundo corporativo que la interacción cara a cara entre los miembros de un equipo en cualquier organización resulta crítica para la creatividad, innovación, cultura corporativa y la satisfacción de los empleados.

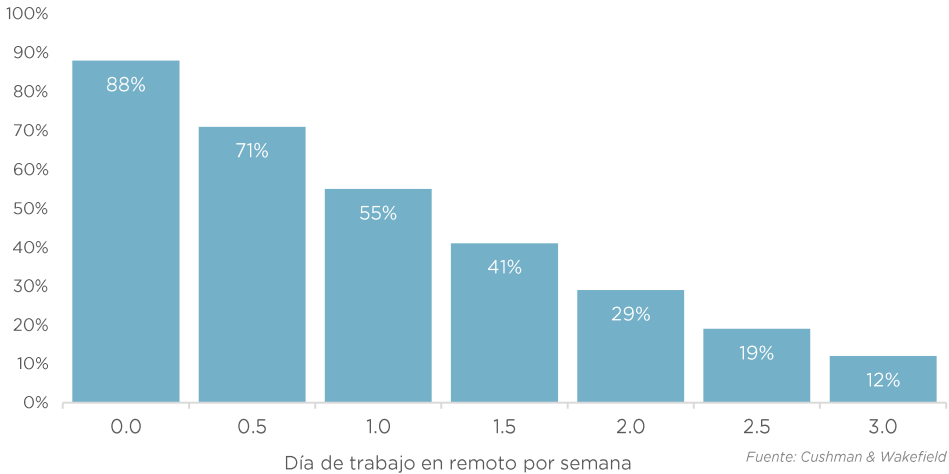
Pero al mismo tiempo que se incrementa la flexibilidad, si los empleados empiezan a trabajar en remoto de forma desordenada o con un horario no controlado, resulta cada vez menos probable que se encuentren entre sí.

Para explorar esta dinámica, hemos creado de un modelo de simulación de una sede corporativa (conocida como ABC) para una empresa anónima con casi 500 empleados. El negocio ocupa 8.361 m² de

oficinas repartidas en siete plantas. Con un aumento de trabajo a distancia, la empresa vería reducida la asistencia prevista según el número de días de trabajo en remoto, mientras que la superficie por empleado en la oficina aumentaría (sin cambios con respecto a su contrato de arrendamiento actual).

Sin embargo, la posibilidad de que se encuentren dos empleados en un día cualquiera se reduce de forma drástica con un aumento de la política de trabajo en remoto de la organización. Con el ejemplo de 2,5 días por semana en remoto, un director y un empleado tendrían sólo el 19% de probabilidades de verse si tenemos en cuenta el trabajo a distancia, las vacaciones y otras ausencias.

Probabilidad de que dos empleados estén al mismo tiempo en la oficina



Fuente: Cushman & Wakefield Workplace Ecosystems of the future

CUSHMAN & WAKEFIELD PROWORKSPACES

Las claves del espacio de trabajo del futuro

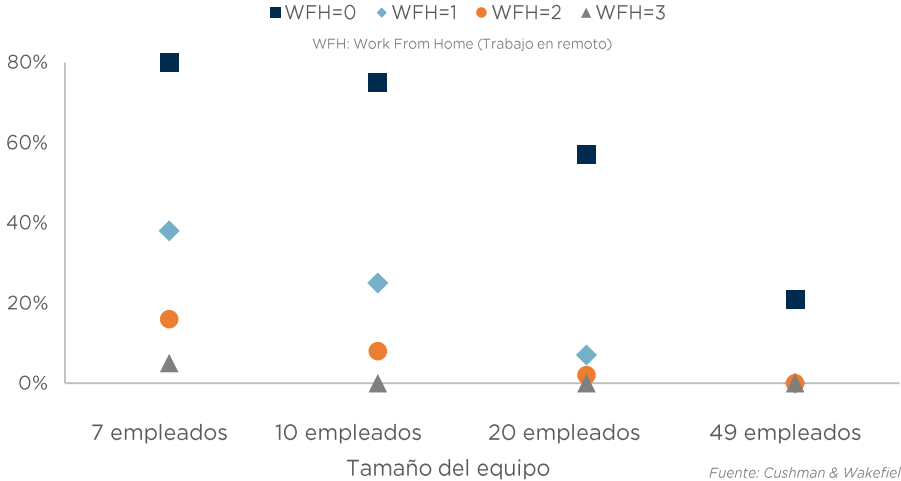
Para demostrar los impactos sobre los equipos, nos centramos en una única planta de ABC. Esta planta tiene 119 trabajadores que trabajan en siete equipos. Si un director quiere que, al menos, el 50% del equipo esté en la oficina en un día cualquiera, y si ABC tiene una política de trabajo remoto que produce 2,0 días de teletrabajo por semana, sin gestión, el Equipo 2 tendría una asistencia de la mitad del equipo de sólo el 12% del tiempo. Esto equivale a menos de tres veces al mes o sólo 30 veces al año. El efecto es aún más drástico con equipos más grandes. El trabajo remoto convierte en casi imposible que el equipo entero o incluso la mitad del equipo de 49 integrantes esté en la oficina en un día cualquiera.

Esta simulación destaca que en ausencia de gestión activa, el trabajo en remoto puede eliminar las interacciones cara a cara.

Esto significa que el empleado no puede utilizar el teletrabajo de forma descontrolada y esperar ver con frecuencia a los integrantes críticos del equipo. Los líderes tendrán que planificar la interacción presencial y es posible que los directores tengan que proponer la celebración de reuniones de equipo dentro de la oficina. Esto puede tener muchas formas, desde el uso de software para gestionar y reservar el espacio de oficina, hasta la obligatoriedad de asistir a reuniones dentro de la oficina en días específicos de la semana o mes, o la celebración de un mayor número de eventos sociales y sesiones con todo el equipo con un formato tipo conferencia.

El teletrabajo descontrolado podría traducirse en una serie de resultados insatisfactorios desde la perspectiva de una empresa. El trabajo a distancia debe ser gestionado.

Probabilidad de que el 50% del equipo esté en la oficina



Fuente: Cushman & Wakefield Workplace Ecosystems of the future



# Encuesta ProWorkSpaces 2021

Es el cuarto año consecutivo en el que la asociación de espacios de trabajo flexible, ProWorkSpaces, invita a sus afiliados a responder una serie de preguntas clave para entender el uso de este tipo de espacios y las tendencias del sector para los próximos meses en España.

El resultado de la encuesta es fundamental en el entorno actual.

Nuestra encuesta es una herramienta imprescindible para poner en perspectiva la industria del flexspace y sus circunstancias.



23



# Las claves de la Encuesta 2021

**El 25%**

de los gestores de espacios flexibles encuestados ha contado con una ocupación de más del 75%, rompiéndose la tendencia del año anterior, entorno al 70% registrado.

**El 24%**

de los encuestados abrirá algún centro adicional en los próximos 12 meses, a pesar de haber contado con menor ratio de ocupación en el último año

**El 8%**

está indeciso sobre ampliar sus espacios en los próximos 12 meses.

Por lo que a tipo de usuario se refiere, los resultados de la encuesta de este año son similares a las de años anteriores:

**El 42%**

**Entre el 25% y el 50%**

de los grupos encuestados revelaron que una cuarta parte de las empresas que han demandado sus espacios han sido *startups* (empresas de reciente creación) y autónomos. El año pasado esta tipología de empresas representaban el 50% de la demanda

lo demandan las Pymes, otro usuario destacado para este tipo de espacios de trabajo, manteniéndose la tendencia de años anteriores

Aumenta el porcentaje de teletrabajadores como usuarios de espacios flexibles: el 29% de los preguntados manifiesta que hasta el 35% de sus espacios está ocupado por personas teletrabajando.

Aumenta la demanda por parte de multinacionales adaptando su estrategia inmobiliaria al uso de espacios de trabajo en oficinas flexibles con objetivos claros de mejorar la eficiencia de su huella inmobiliaria. Además los espacios flexibles se han convertido en ese pulmón de crecimiento temporal después de la pandemia.

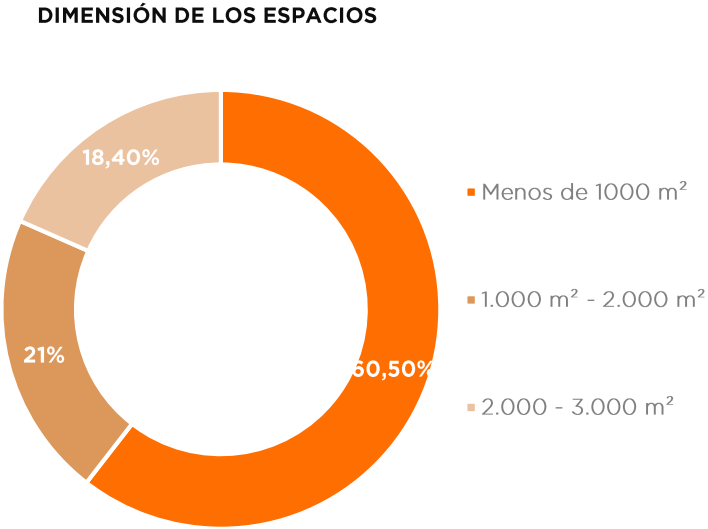
Los grupos que manifiestan su intención de abrir nuevos espacios revelan que sus prioridades serán, por este orden:

1. Disponer de salas especiales para eventos virtuales.
2. Dedicar más espacio a despachos privados.
3. Superficie dedicada a espacios abiertos (terrazas)
4. Preferiblemente ubicados en el centro de sus ciudades.

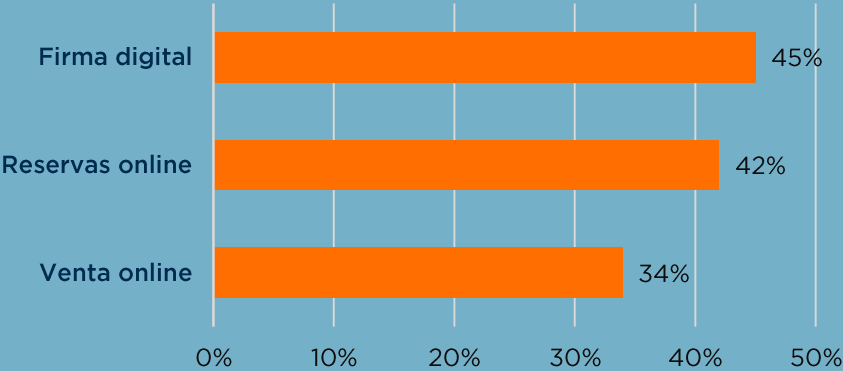
# El espacio físico y online

El tamaño de los operadores de espacios flexibles va desde pequeñas superficies en edificios residenciales hasta edificios enteros exclusivos de oficinas ubicados en las zonas del centro y de los principales distritos de negocio.

El 61% de estos operadores cuentan con espacios de hasta 1.000 m<sup>2</sup> y solo el 18,4% gestionan superficies de entre 2.000 m<sup>2</sup> y 3.000 m<sup>2</sup>.



Dentro de los planes de digitalización de sus espacios, los operadores han optado por iniciar las siguientes acciones, priorizando como se indica:



En cuanto a la morfología de los espacios, el 76% de los operadores opinan que los espacios flexibles pasarán a tener, en el corto plazo:

Mayor nivel de ocupación y de número de usuarios y más espacios para encuentros virtuales.

El 63% esperan una estabilización de los precios y del tamaño del “workspace”

## Servicios complementarios

**Si comparamos con las encuestas realizadas en años anteriores los espacios privados han ganado protagonismo en la estructura de los operadores flex, representado el 32% de los espacios de trabajo.**

Para el 76% de los grupos encuestados, los servicios que ofrecen adicionalmente (telecomunicaciones, reprografía, mensajería, etc.) respecto a la contratación de espacios de trabajo representa menos de un 10% de la facturación total, mientras que para el 21% representa entre un 10 y un 25% de lo facturado anualmente.

El servicio que ofrecen la mayoría de estos operadores, con un 85%, es el de oficina virtual, internet profesional y acceso a servidores propios y VPN (*Virtual Private Network*). Un 42% de los operadores han ofrecido durante 2020 servicios de planificación de eventos y *networking* virtual, con el fin de crear sinergias entre los clientes y usuarios con un claro objetivo de mantener el sentimiento de comunidad. Cabe destacar que el 71% de los grupos encuestados ofrecen flexibilidad de acceso 24 horas a las instalaciones.

**En cuanto al grado de internacionalización de este tipo de espacios, se ha preguntado a los operadores por la nacionalidad de los usuarios y el 76% confirman que entre el 25% y el 75% de sus clientes son de origen nacional. El resto de usuarios corresponden a compañías internacionales de origen mayoritariamente europeo.**

**2020 HA SIDO EL AÑO EN EL QUE LOS USUARIOS NACIONALES HAN REPRESENTADO EL MAYOR PORCENTAJE % DE LA OFERTA REGISTRADA EN ANTERIORES SONDEOS.**

### OTROS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS \*

\*% de empresas encuestadas que ofrecen este tipo de servicio



**Acceso a financiación 5%**



**Acciones de Wellness 14%**



**Diseño gráfico 13%**



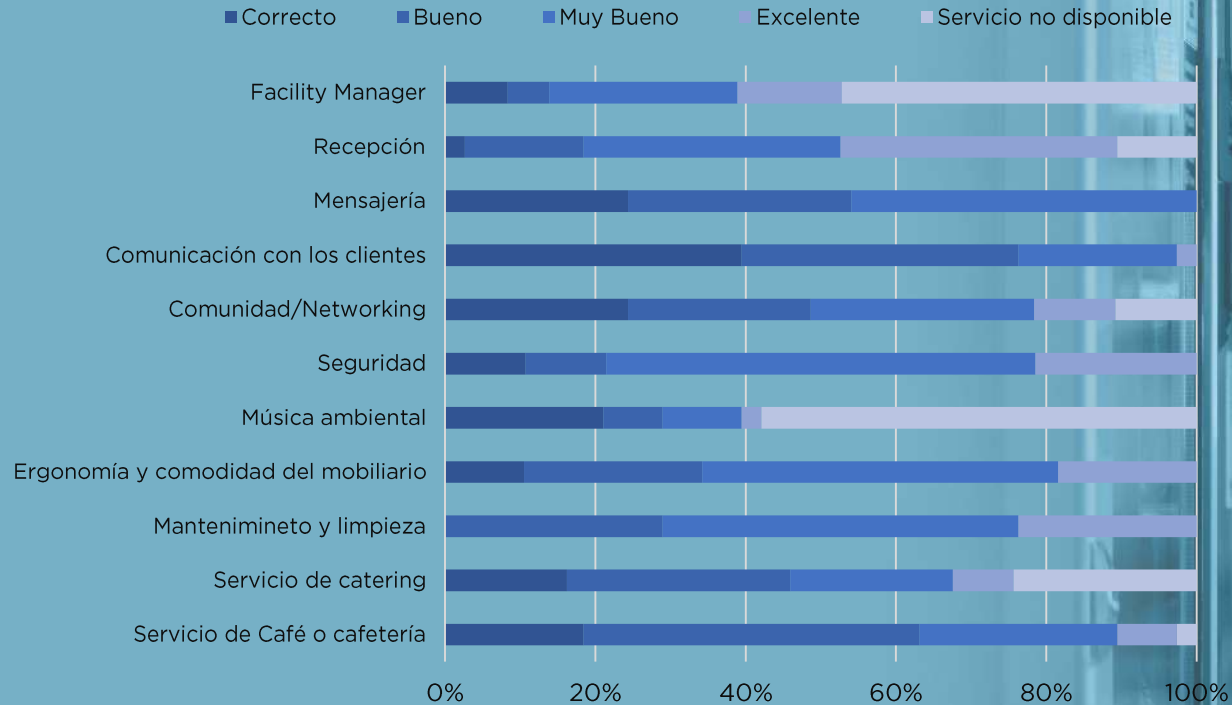
**Talleres y cursos de formación 34%**



**Oficina virtual 94.7%**

De la encuesta se concluye que desde principios de 2021 son menos los gestores de espacios flexibles que han ofrecido acceso a financiación, pasando del 12% al 5% del total a fecha de hoy. Por lo general, se han mantenido los que ofrecen actividades de *wellbeing* y han aumentado considerablemente los que ofrecen cursos de formación y servicios de diseño gráfico, aumentando del 10% al 13%.

# La percepción de sus servicios



Hemos consultado por el grado de calidad que los gestores creen estar ofreciendo en una serie de servicios. En general opinan que sus herramientas de comunicación/*networking*, así como, el equipamiento en cuanto al mobiliario y seguridad en las instalaciones de sus espacios son muy buenos o excelentes.

De sus respuestas se desprende que la figura de un *Facility Manager* está presente en el 56% de los consultados.

También hemos querido consultar sobre sus intenciones de ofrecer restauración en sus centros o, en el caso de ofrecerlas, en qué formato lo hacen.

El 76% de los preguntados ofrecen servicio de vending y/o cafetera, se decantan por este tipo de servicio para poder facilitar la plena cobertura horaria y la variedad de tipos de productos.

El servicio de cafetería atendida es casi inexistente entre los servicios de los encuestados al igual que el servicio de *take away*.

Preguntados por sus expectativas del comportamiento del sector en los próximos meses, los resultados apuntan a que un:

- 69%** piensa que los precios se mantendrán, el año pasado era la opinión del 56%
- 94%** de los encuestados cree que los niveles de ocupación actuales se mantendrán o crecerán
- 76%** opina que irán en aumento, mientras que un 18% cree que se mantendrán
- 0%** por primera vez en el histórico de nuestra encuesta, ningún grupo opina que el nivel de ocupación de los espacios pueda reducirse en el próximo ejercicio.

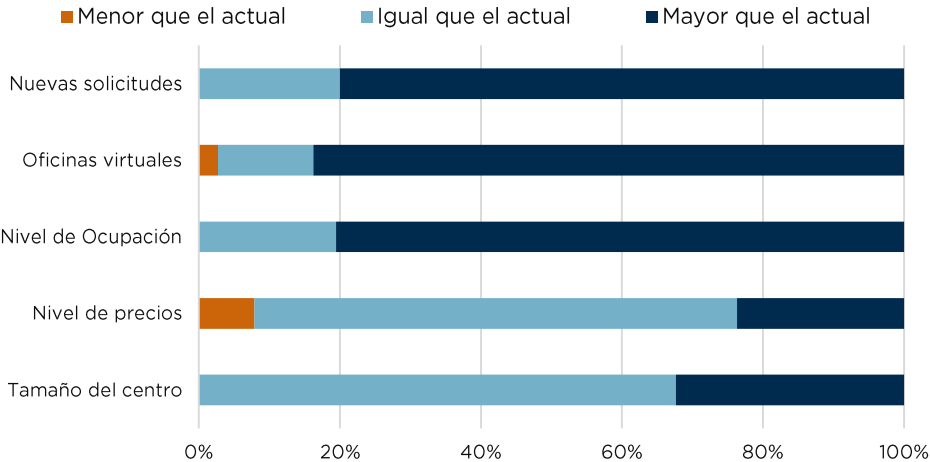
Las respuestas de los encuestados nos muestran un sector optimista que ha salido reforzado de la pandemia.



## ¿Qué opinan sobre el futuro?

La pandemia ha supuesto un cambio de estrategia para muchos de los grupos encuestados o una posición de “wait and see” para otros tantos. El 16% de los grupos sondeados se plantea un posible incremento en los próximos 12 meses de la superficie que ocupa actualmente (el año pasado tan

solo el 9% de los grupos tenía intención de crecer). El 53% de los operadores no tiene intención de ampliar y espera mantener sus actuales instalaciones. Hace un año éstos representaban el 80% de los encuestados



**Para ampliar información sobre Cushman & Wakefield, contacte con:**

**Javier Bernades**

International Partner

Director de Agencia Oficinas e Industrial [javier.bernades@cushwake.com](mailto:javier.bernades@cushwake.com)

**Daniel Caprarin**

Analista Senior

Research & Insight España [daniel.caprarin@cushwake.com](mailto:daniel.caprarin@cushwake.com)

**Marta Esclapés**

Associate Director

Research & Insight España [marta.esclapes@cushwake.com](mailto:marta.esclapes@cushwake.com)

**Ramiro Rodríguez, PhD**

Partner

EMEA Client Intelligence Lead [ramiro.rodriguez@cushwake.com](mailto:ramiro.rodriguez@cushwake.com)

**Para ampliar información sobre ProWorkSpaces, contacte con:**

**Almudena Hernández Barbero**

Gerente de ProWorkSpaces [almudena.hernandez@proworkspaces.net](mailto:almudena.hernandez@proworkspaces.net)

**Eduardo Salsamendi**

Presidente de ProWorkSpaces [eduardo.salsamendi@proworkspaces.net](mailto:eduardo.salsamendi@proworkspaces.net)



@CushWakeSpain