



new wave
WORKSPACE



HYBRID WORKPLACE
OFICINA DIGITAL

EL FUTURO LLEGÓ



[New Wave Workspace](#)



[@newwaveworkspace](#)



[@newwaveworkspace](#)

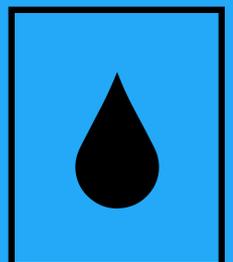


[www.newwaveworkspace.com](#)

CONTENIDO

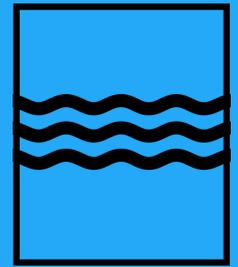
1. BIENVENIDO AL HYBRID WORKPLACE & OFICINA DIGITAL. EL FUTURO, HOY.	3
2. POR QUÉ LOS RECURSOS HUMANOS Y LA GESTIÓN DE LAS INSTALACIONES DEBERÍAN ADOPTAR UN LUGAR DE TRABAJO HÍBRIDO.	5
3. CÓMO LLEGAMOS AQUÍ.	8
4. PASADO. PRESENTE. FUTURO.	10
5. EL MUNDO CAMBIÓ.	11
6. UNA LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EL HYBRID WORKPLACE.	12
7. CONCLUSIÓN.	15

**BIENVENIDO AL
MUNDO DE LA
OFICINA
LÍQUIDA.**



1. BIENVENIDO AL HYBRID WORKPLACE Y LA OFICINA DIGITAL

ESTAR
REGANDO.
ADAPTAR.

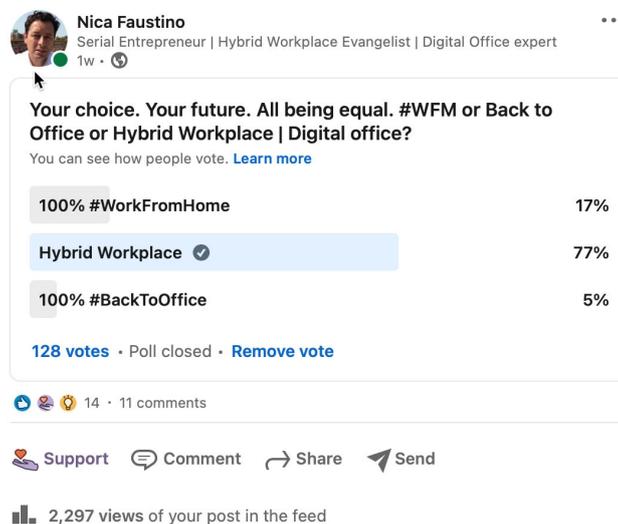


EL FUTURO VIENE CON EL CAMBIO

Retos y oportunidades que impregnan el escenario actual. Mantenga al equipo seguro, productivo y al mismo tiempo revise los costos fijos.

Está surgiendo un nuevo mundo con la pandemia. Trabajar desde casa se ha convertido no solo en una alternativa viable, sino también deseable para muchos empleadores y empleados en todo el mundo. Al mismo tiempo, hay algunos puntos de atención. ¿Cómo apoyar psicológicamente a las personas en este nuevo modelo de trabajo? Es incuestionable que el regreso al ambiente de oficina favorece la socialización, una mayor interacción entre las personas y en muchos casos una mejor productividad. Con este desafío en mente, la ecuación Hybrid Workplace y Oficina Digital se convirtió rápidamente en la solución más completa.

LOS EMPLEADOS PIDEN EL MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO:

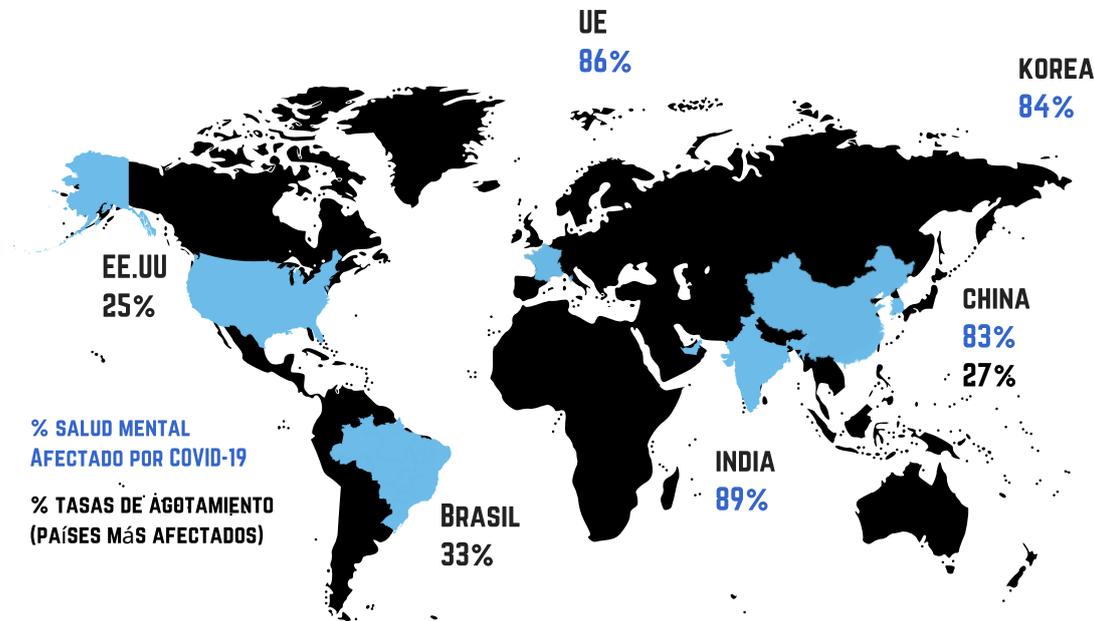


CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN EDIFICIOS CORPORATIVOS

Los propietarios y ocupantes corporativos comprendieron rápidamente que se avecinaba una revolución y que se acercaba rápidamente. Comenzaron a negociar los contratos de arrendamiento existentes, haciéndolos flexibles y buscando la máxima ganar / ganar. La revolución inmobiliaria apenas está comenzando y se están creando lugares de trabajo alternativos a un ritmo extremadamente rápido en todo el mundo.

LOS DIRECTORES SE SIENTEN SOLOS

Los empleados de todos los niveles de la organización han sufrido problemas de salud mental desde que comenzó la pandemia. Los ejecutivos y los profesionales de Recursos Humanos han estado luchando lo mejor posible para adaptarse. La investigación realizada por ORACLE | INTELIGENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO demuestra este movimiento.



COPYRIGHT 2021 BY ORACLE AND WORK INTELLIGENCE, LLC. ALL RIGHTS RESERVED

LO MEJOR DE AMBOS MUNDOS

A medida que avanza la vacunación, cada vez más empleadores y empleados buscan soluciones para equilibrar la ecuación entre WFO (Trabajo desde la oficina) y WFH (Trabajo desde casa). El largo período de aislamiento social ha demostrado que los empleados ciertamente pueden mantener sus niveles de productividad, pero también extrañan la rutina de reunirse con sus colegas y moverse entre oficinas y hogares. Por otro lado, los costos de alquileres, arrendamientos hacen que sea simplemente inaceptable dejar oficinas vacías o con muy poco uso.

OCUPACIÓN DE OFICINA, ANTES Y DURANTE LA PANDEMIA:



ESPACIOS INFRAUTILIZADOS

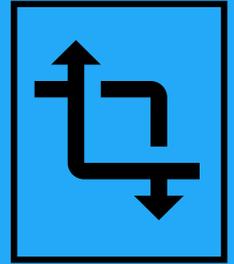
Tener un porcentaje de empleados fuera de la oficina era normal antes de la pandemia. Vacaciones, baja por maternidad, paternidad, por motivos de salud o por rutinas laborales fuera de la oficina.



OFICINAS VACÍAS

Todos trabajaron en casa durante la pandemia.

ADAPTAR
PARA
TRANSFORMAR,
REINVENTAR.





2. POR QUÉ LOS RECURSOS HUMANOS Y LAS INSTALACIONES DEBERÍAN ADOPTAR UN MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO

ADAPTARSE Y PROSPERAR

En la última década, el mundo empresarial ha experimentado una transformación digital sin precedentes. Ahora, la pandemia extendida de coronavirus ha acelerado aún más el cambio y las empresas no han podido ignorar los datos, los costos y las oportunidades que presenta este panorama en constante cambio. Todos necesitan adaptarse para sobrevivir y prosperar bajo diferentes reglas globales.

ZONA DE INSTALACIONES Y LUGAR DE TRABAJO

[01] Lugar de trabajo híbrido.

-Los empleados pueden trabajar en casa, en la oficina o en cualquier lugar.

[02] Oficina digital.

-Los empleados pueden conectarse a los servicios que les brinda la empresa, independientemente del lugar donde trabajen.

[03] Tamaño adecuado para la oficina.

-Las empresas pueden tomar decisiones basadas en datos sobre el tamaño de las instalaciones que se necesitan para acomodar a su fuerza laboral en un modelo híbrido

RECURSOS HUMANOS Y EL LUGAR DE TRABAJO IDEAL

[01] Bienestar de los empleados.

-Los empleados están felices de trabajar para la empresa

[02] Seguridad de los empleados en la oficina-

-Los empleados confían en que los empleadores los cuiden cuando trabajan en la oficina

[03] Colaboración | Productividad.

-Empleados unidos en grupos de trabajo ágiles basados en actividades relevantes para su trabajo, lo que conduce a una mejora de la productividad

LA FELICIDAD ES BUENA PARA LOS NEGOCIOS

Y uno de los puntos de atención más importantes para la próxima década es cómo gestionar la satisfacción y la pertenencia de los empleados. Las empresas inteligentes se han dado cuenta de que el bienestar de los empleados no solo hace que todos sean más felices, sino que también impulsa un crecimiento más rápido.

ENFOCARSE EN LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO IMPULSA UN CRECIMIENTO MÁS RÁPIDO

Para tener éxito, las empresas deben centrarse en EX* y CX*.



Los líderes clasifican EX como una prioridad para los próximos 3 años.



Crecimiento de ingresos más rápido en empresas con CX y EX altos en comparación con CX y EX bajos.



Los líderes dicen que un EX mejorado conduce directamente a CX mejorado.



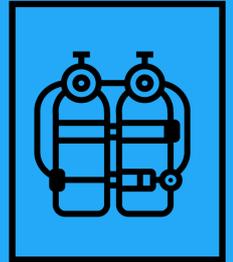
Los ejecutivos dicen que su organización está diseñada para enfocarse en alto CX o alto EX, pero no ambas.

* EX: COMPROMISO Y SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO

* CX: CUMPLIR LAS EXPECTATIVAS DEL CLIENTE, ENTREGAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

FORBES INSIGHTS IN ASSOCIATION WITH SALESFORCE.COM

TODOS
NECESITAMOS
OXÍGENO Y
AIRE FRESCO



MEJOR EXPERIENCIA PARA EMPLEADOS

Aproveche la ecuación de la experiencia del empleado para armonizar la cultura, la tecnología, el espacio físico y generar resultados positivos y significativos para todos los involucrados.



PUNTOS DE ATENCIÓN

CASO DE
NEGOCIO:
FINANCIADOR
+ BIENESTAR.

ÁREA DE INSTALACIONES [GESTIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO]

[01] Costo inmobiliario.

- US\$ 9.000 costo por año por empleado.
- Los edificios vacíos eran simplemente insostenibles financieramente.
- Devolución de pisos enteros, cancelación de arrendamientos inmobiliarios, aparición de pueblos fantasmas.

[02] Responsabilidad Social Corporativa.

- 50 km por empleado por día de viaje.
- Impacto representativo en la reducción del consumo energético y la reducción de emisiones de CO2.

[03] Espacios de colaboración.

- Buscar soluciones flexibles en espacios de trabajo.

[04] Espacio físico en espacios de colaboración.

- Los espacios de trabajo deben ser rediseñados para promover la colaboración basada entre diferentes grupos de empleados.

[05] Tecnología.

- La tecnología como ingrediente clave para habilitar el lugar de trabajo híbrido y la colaboración productiva entre las personas que están en la oficina y las personas que trabajan en casa
- Tecnología utilizada para lograr un objetivo empresarial o una visión integral, nunca como una innovación vacía.

RECURSOS HUMANOS [ESTRATEGIA DE EQUIPO DE TRABAJO]

[01] Felicidad de los empleados.

- Las personas son más felices cuando interactúan con otras personas.
- 100% WMH: interacciones exclusivamente por teléfono, mensajería instantánea o videoconferencias.
- Comienzo del agotamiento de los empleados que se informa con frecuencia en las noticias globales.

[02] Productividad de los empleados.

- La investigación demuestra que las funciones basadas en computadora pueden ser tan productivas en el modelo híbrido como en casa, especialmente cuando la elección la toma el empleado.
- El trabajo ágil y la colaboración personal son esenciales para equilibrar la productividad de los empleados en algunos casos.

[03] Bienestar de los empleados.

- Las horas de trabajo extendidas del empleado están siendo reportadas debido a que "viven en la oficina" cuando se implementa al 100% home-office.

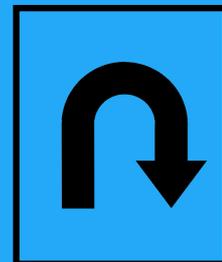
[04] Cultura.

- La fuerza laboral joven no está integrada, pierde la oportunidad de aprender a través de la observación y el contacto cercano.
- Se está perdiendo el valor de la cultura por la falta de contactos informales y presenciales.



3. ¿CÓMO LLEGAMOS AQUÍ?

LA PLANIFICACIÓN ES LA SOLUCIÓN PARA LA REANUDACIÓN



ÁREA DE INSTALACIONES [ESTRATEGIA EN EL LUGAR DE TRABAJO]

[01] OCUPACIÓN EN EDIFICIOS
PLANIFICACIÓN ESTÁTICA, CRECIMIENTO CONTROLADO, PEQUEÑOS CAMBIOS.

[02] MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS
CENTRADO EN MANTENER EL EDIFICIO FUNCIONANDO DE MANERA EFICIENTE Y SUS OCUPANTES FELICES.

PREPANDEMICA (ANTES DE FEBRERO / 2020)

RECURSOS HUMANOS [ESTRATEGIA DE EQUIPO DE TRABAJO]

[01] RECLUTAMIENTO

[02] REMUNERACIÓN

[03] PROGRESIÓN PROFESIONAL

[04] SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS

[01] PERMISO Y DESPIDO
PONER A LOS EMPLEADOS EN PLANES DE LICENCIA TRATAR CON LA REDUNDANCIA DE MANERA JUSTA.

[02] AMOR Y CARIÑO
CUIDAR LA SALUD MENTAL Y LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LOS EMPLEADOS.

[03] ATENCIÓN PSICOLÓGICA
EL AISLAMIENTO, LA FALTA DE COLABORACIÓN Y LA INTERACCIÓN CON OTRAS PERSONAS FUERON DESAFÍOS IMPORTANTES PARA UNA GRAN PARTE DE LA FUERZA LABORAL.

[04] ESTRÉS
LARGAS JORNADAS DE TRABAJO CON 100% HOME-OFFICE. FATIGA MENTAL.

[05] ANSIEDAD
LA PANDEMIA TRAJÓ VARIOS TEMORES EN LA VIDA DIARIA DE LOS EMPLEADOS, COMO EL MIEDO AL DESEMPLEO.

DURANTE LA PANDEMIA (MARZO / 2020 HASTA HOY)

[01] CIERRA LA OFICINA
100% PERSONAS TRABAJANDO DESDE CASA
ALINEACIÓN DE LA TECNOLOGÍA PARA INTEGRAR EL TRABAJO EN CASA.

[02] EFICIENCIA DE LA OFICINA, COSTO POR DEBAJO DEL 0% DE OCUPACIÓN
CONTRATOS, ELECTRICIDAD, OTROS SERVICIOS.

ÁREA DE INSTALACIONES [ESTRATEGIA EN EL LUGAR DE TRABAJO]

[01] LUGAR SEGURO PARA TRABAJAR
CENTRARSE EN LA SEGURIDAD Y EL CONTROL PARA EVITAR COVID, DISTANCIA SOCIAL, SEGUIMIENTO DE CONTACTOS.

[02] REINVENTAR LA OFICINA
REDISEÑAR, REPENSAR, REEVALUAR NECESIDADES.

[03] GEMELO DIGITAL
ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍA, VELOCIDAD DE EJECUCIÓN, PRUEBAS DE AUDITORÍA, SEGUIMIENTO DE CONTACTOS, PLANIFICACIÓN DE CAPACIDAD, MONITOREO.

[04] LUGAR DE TRABAJO HÍBRIDO
TRABAJAR EN CASA, TRABAJAR DESDE LA OFICINA, TRABAJA DESDE EN CUALQUIER LUGAR (WFA).

[05] ESPACIO DE COLABORACIÓN
REPENSAR EL LUGAR DE TRABAJO, REDUCIR LAS SALAS DE REUNIONES, AUMENTAR LOS ESPACIOS DE COLABORACIÓN, CONFIGURAR MESAS / ESCRITORIOS COMPARTIDOS SIN ASIGNAR.

[06] FACILITADOR DE PRODUCTIVIDAD
EL LUGAR DE TRABAJO COMO UN LUGAR PARA COLABORAR, CONOCER A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO, SER CREATIVO.

RECURSOS HUMANOS [ESTRATEGIA DE EQUIPO DE TRABAJO]

[01] ANSIEDAD
TRAS ESTE LARGO PERÍODO DE AISLAMIENTO, LOS EMPLEADOS DEBERÁN AFRONTAR EL REGRESO A ESPACIOS ABARROTADOS.

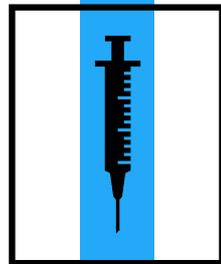
[02] SIGAN CON EL BUEN TRABAJO
¿CÓMO MANTENER LAS COMUNICACIONES TAN CERCANAS A COMO ESTABAN DURANTE EL PERÍODO DE LA PANDEMIA? LECCIÓN APRENDIDA, LECCIÓN APLICADA.

[03] APTO PARA EL HÍBRIDO
COMO UN LUGAR DE TRABAJO HÍBRIDO Y LA OFICINA DIGITAL SON BASE DEL ESCENARIO ESTÁNDAR, LAS EMPRESAS DEBERÁN REUNIR SOLUCIONES DE WFO Y WFH QUE FUNCIONEN. PERMANENTEMENTE.

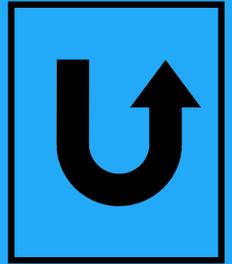
[04] MÉTRICAS DE PRODUCTIVIDAD
CONTROLE LOS RESULTADOS, NO LAS PERSONAS.

[05] COORDENADAS DE INTEGRACIÓN
EN UNA REALIDAD CAMBIANTE, ¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS CONSTRUIR UNA CULTURA E INTEGRAR A LAS PERSONAS?.

DESPUÉS- (FASE 1, 2, 3 - DESPUÉS DE LA VACUNA

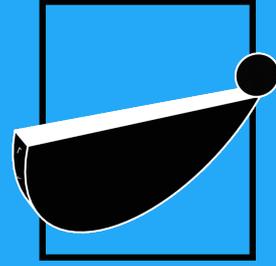


PARA EL
FUTURO
HÍBRIDO



4. PASADO, PRESENTE, PARA EL FUTURO

SE TRATA DE
EQUILIBRIO



GESTIÓN DE INSTALACIONES [ESTRATEGIA EN EL LUGAR DE TRABAJO]

ANTES DE LA PANDEMIA
(ANTES DE FEB / 2020)

90% EN OFICINAS

DURANTE LA PANDEMIA
(MAR / 2020 HASTA HOY)

100% WFH
OFICINA EN CASA

DESPUÉS DE LA PANDEMIA (FASE 1, 2, 3 -
DESPUÉS DE LA VACUNACIÓN MASIVA)

MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO
Y OFICINA DIGITAL

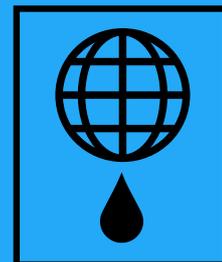
REDUCCIÓN DEL 30% / 50% / 70% EN
ESPACIOS CORPORATIVOS

2-3 DÍAS A LA SEMANA EN CASA-OFICINA

5. UN MUNDO CAMBIANTE

¿CÓMO ESTAREMOS DESPUÉS DE LA PANDEMIA?

3/4 PARTES
DE TODO EL
MUNDO ES
LÍQUIDO



EUROPA

HOME-OFFICE: 10%-15%

MODELO HÍBRIDO: 40%-60%

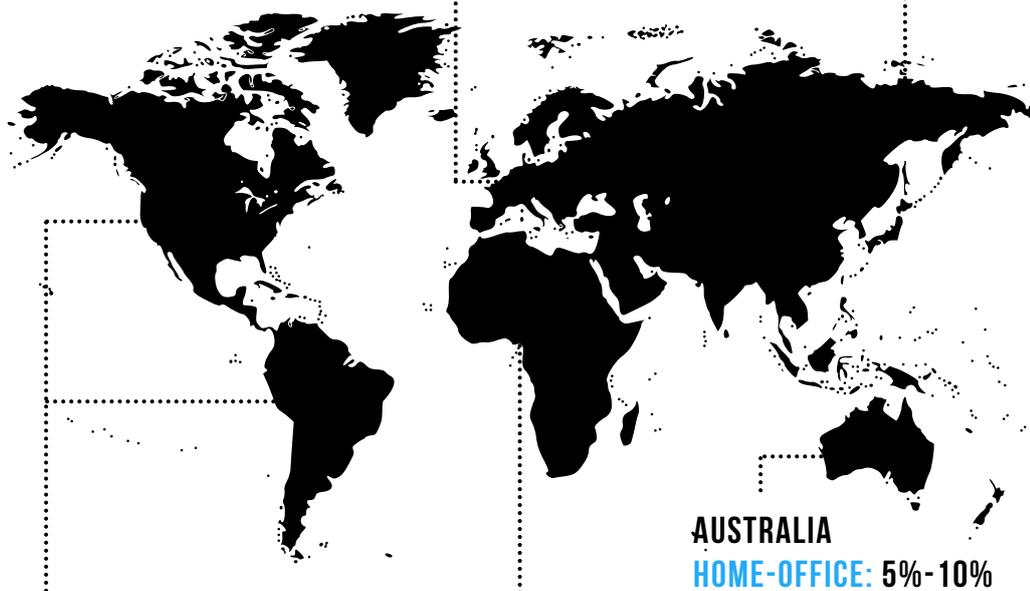
OFICINA: 15%-25%

ASIA

HOME-OFFICE: 2%-5%

MODELO HÍBRIDO: 10%-15%

OFICINA: 70%-80%



AMÉRICA (NORTE / SUR)

HOME-OFFICE: 10%-15%

MODELO HÍBRIDO: 50%-60%

OFICINA: 15%-20%

AUSTRALIA

HOME-OFFICE: 5%-10%

MODELO HÍBRIDO: 60%-70%

OFICINA: 15%-25%

AFRICA

HOME-OFFICE: 3%-10%

MODELO HÍBRIDO: 15%-20%

OFICINA: 60%-70%

FUENTE: NEW WAVE WORKSPACE GLOBAL SURVEY 2021

6. LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EL MODELO HÍBRIDO



¿CÓMO PODEMOS LOGRAR HYBRID?

Aproveche la tecnología para comprender mejor las necesidades de sus empleados, comuníquese con ellos constantemente y ayúdelos a sentirse seguros en el trabajo desde casa (WFH), en el modelo híbrido (WFO) o trabajando desde cualquier lugar (WFA Working From Anywhere).

Adopte una aplicación para convertirse en el control remoto de todos, el pasaporte para un regreso seguro a la oficina y una fuerza laboral feliz.

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EL MODELO HÍBRIDO



TEMA	¿QUE HACER?	¿COMO HACER ESO?
Personas	[01] Flujo de personas	Gestione con cuidado el flujo de personas en la oficina.
	[02] Buscador de personas	Ver dónde trabaja la gente.
Lugar de trabajo	[01] Ocupación	Establezca el min. y máx. y la ocupación ideal en el lugar de trabajo.
	[02] Distancia social	Señalización en piso; señalización de mesa; recorridos de un solo sentido.
	[03] Servicio bajo demanda	Permitir solicitudes de servicio desde un sistema de helpdesk integrado.
	[04] Gemelo digital	Duplique la oficina física digitalmente, accesible por un único sistema, disponible en cualquier lugar.
Colaboración	[01] Burbujas de empleados	Establecer políticas en el lugar de trabajo y la fuerza laboral asegura que solo aquellos que deberían estar en la oficina puedan ingresar (reserva de mesa, reserva de sala, control de acceso).

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EL MODELO HÍBRIDO



TEMA

¿QUE HACER?

¿COMO HACER ESO?

Colaboración

[02] Tecnología

Adopte la colaboración de video; colaboración de documentos; firma electrónica de documentos; control de acceso.

Seguridad

[01] Encuestas a empleados

Reúna información valiosa de los empleados con regularidad a través de encuestas.

[02] Empleado autoevaluación

Implementación sencilla de autoevaluación.

[03] Control de vacunación de empleados

Seguimiento de las vacunas de los empleados.

[04] Seguimiento de contactos

Aproveche la tecnología de seguimiento de contactos.

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EL MODELO HÍBRIDO

TEMA

¿QUE HACER?

¿COMO HACER ESO?

Bienestar

[01] Distanciamiento social

Retorno más seguro mediante el control de flujo de personas.

[02] Investigación

Siempre verifique lo que prefieren hacer los empleados.

[03] Autoevaluación

Autoevaluación de Covid, centrada en el bienestar de los empleados.

[04] Prueba de vacunación

Construya un mapa de vacunación de empleados.

[05] Seguimiento de contactos

Seguridad y claridad de los datos en el protocolo de seguimiento de contactos; seguridad y privacidad.

Aprendizaje y desarrollo

[01] Encuestas

Un sistema integrado de recopilación de información para la toma de decisiones.

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EL MODELO HÍBRIDO



TEMA	¿QUE HACER?	¿COMO HACER ESO?
Integración	[01] Burbujas de empleados	Asegúrese de que aquellos que necesitan estar juntos puedan ingresar al edificio los mismos días para colaborar, trabajar en equipo y socializar.
	[02] Mezcla de empleados en la oficina	Parametrizar grupos de trabajo para maximizar el rendimiento y el trabajo en equipo.
Comunidad	[01] Noticias	Plataforma de noticias de la comunidad; publicar, leer, disfrutar, reenviar publicaciones de forma segura dentro de la empresa; integración social digital.
	[02] Integración	Contenido claro y alegre para dar la bienvenida a los nuevos miembros del equipo e involucrar a los empleados nuevos y antiguos.
	[03] Sistema de retroalimentación	Lugar seguro para comentarios sinceros; premios a las mejores ideas; la empresa escucha a sus empleados.
Bienestar	[01] Encuestas	Esté siempre atento a los deseos y opiniones de los empleados.
	[02] Autoevaluación	Implementación de autoevaluación para Covid, encuestas de bienestar.
	[03] Prueba de vacunación	Construya un mapa de vacunación.
	[04] Seguimiento de contactos	Seguridad y claridad de los datos en el protocolo de seguimiento de contactos; salud, seguridad y privacidad
Diversidad	[01] Diversos equipos reunidos	Conociendo el perfil de los empleados, es posible promover la diversidad y la inclusión entre los equipos.



TEMA	¿QUE HACER?	¿COMO HACER ES?
Reportes	[01] Datos de sensorer	Aproveche el IoT (Internet of Things), usando sensores que le permite recopilar datos de ocupación.
	[02] Datos generados por los usuarios	Aproveche los datos generados por el usuario y cruce con los datos de IoT para mejorar la calidad de la información y evitar falsos positivos.
	[03] Datos de integración (conocimientos)	Dedique tiempo a comprender los datos y a generar conocimientos para la toma de decisiones.

7. CONCLUSIÓN

LUGAR DE TRABAJO HÍBRIDO Y OFICINA DIGITAL.

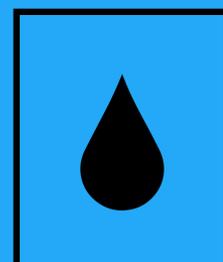
¡UNA VERDAD INEVITABLE!

Comprenda los deseos de su fuerza laboral, adopte la tecnología con pasión y emprenda el viaje que tiene por delante, donde lo físico se mezcla con lo digital y el mundo se convierte en un lugar mejor.

¡Únase a nosotros en este viaje!

Aprendemos, compartimos.

LA OFICINA DE LA RED.



NOSOTROS SOMOS NEW WAVE WORKSPACE

"VACIA TU MENTE.
SE AMORFO, MOLDEABLE,
COMO EL AGUA.

PON AGUA EN UN VASO,
SE CONVIERTE EN EL VASO.

PON AGUA EN UNA TETERA, SE
CONVIERTE EN LA TETERA.

EL AGUA PUEDE FLUIR O
ARRASTRARSE
O GOTEAR O GOLPEAR. SE AGUA."

BRUCE LEE

New Wave Workspace es una plataforma de espacio de trabajo flexible que permite el modelo de Trabajo Híbrido | Oficina Digital junto con nuestros clientes y socios globales. Si vivimos en un mundo líquido en constante cambio, tenemos que ser agua. Para un espacio de trabajo líquido, se acerca una nueva ola.

¡Únase a nosotros en este viaje!



new wave
WORKSPACE

