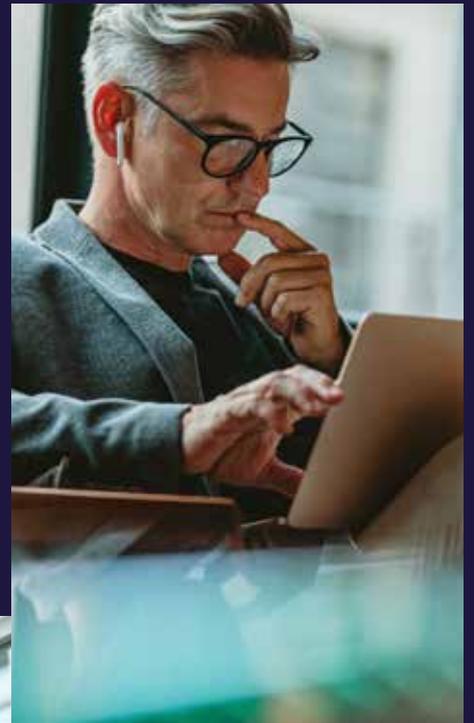




QUÉ BUSCAN LOS OCUPANTES 2025





INTRODUCCIÓN

Métricas que Importan

Cada dos años, **Cushman & Wakefield colabora con CoreNet Global** para encuestar a líderes globales de Real Estate Corporativo (CRE, por sus siglas en inglés) y analizar cómo están evolucionando sus prioridades. Los hallazgos de la encuesta se presentan en este informe: **Qué buscan los ocupantes**, que recoge las principales prioridades y perspectivas sobre las dinámicas cambiantes en la toma de decisiones, la inversión, las tendencias en el lugar de trabajo y las estrategias de portafolio para los ocupantes a nivel mundial.



El informe de este año revela un cambio significativo en el rol del Real Estate Corporativo (CRE) dentro de las organizaciones: el 29 % de las empresas que han modificado su estructura de reporte de CRE ahora reportan a Recursos Humanos, más que a cualquier otra área funcional. Si bien esto indica un reconocimiento creciente del CRE como una función centrada en las personas, persiste una brecha crítica. A pesar de esta alineación con RR. HH., la mayoría de las organizaciones sigue dependiendo de métricas financieras tradicionales del sector inmobiliario, perdiendo la oportunidad de medir cómo el CRE impacta en la experiencia del empleado, su compromiso, los flujos de trabajo y la productividad. Sin métricas que reflejen este impacto más amplio del CRE en los resultados del negocio y de las personas, el foco continúa puesto en los costos. Esto representa una oportunidad valiosa para que las organizaciones desarrollen métricas creíbles y transversales que vinculen la inversión inmobiliaria con los objetivos financieros corporativos, a fin de demostrar mejor el retorno de inversión (ROI) de las decisiones de CRE y fortalecer la colaboración entre finanzas, RR. HH. y TI bajo un marco de desempeño compartido.



Respuestas de Líderes de CRE en Regiones y Sectores Globales

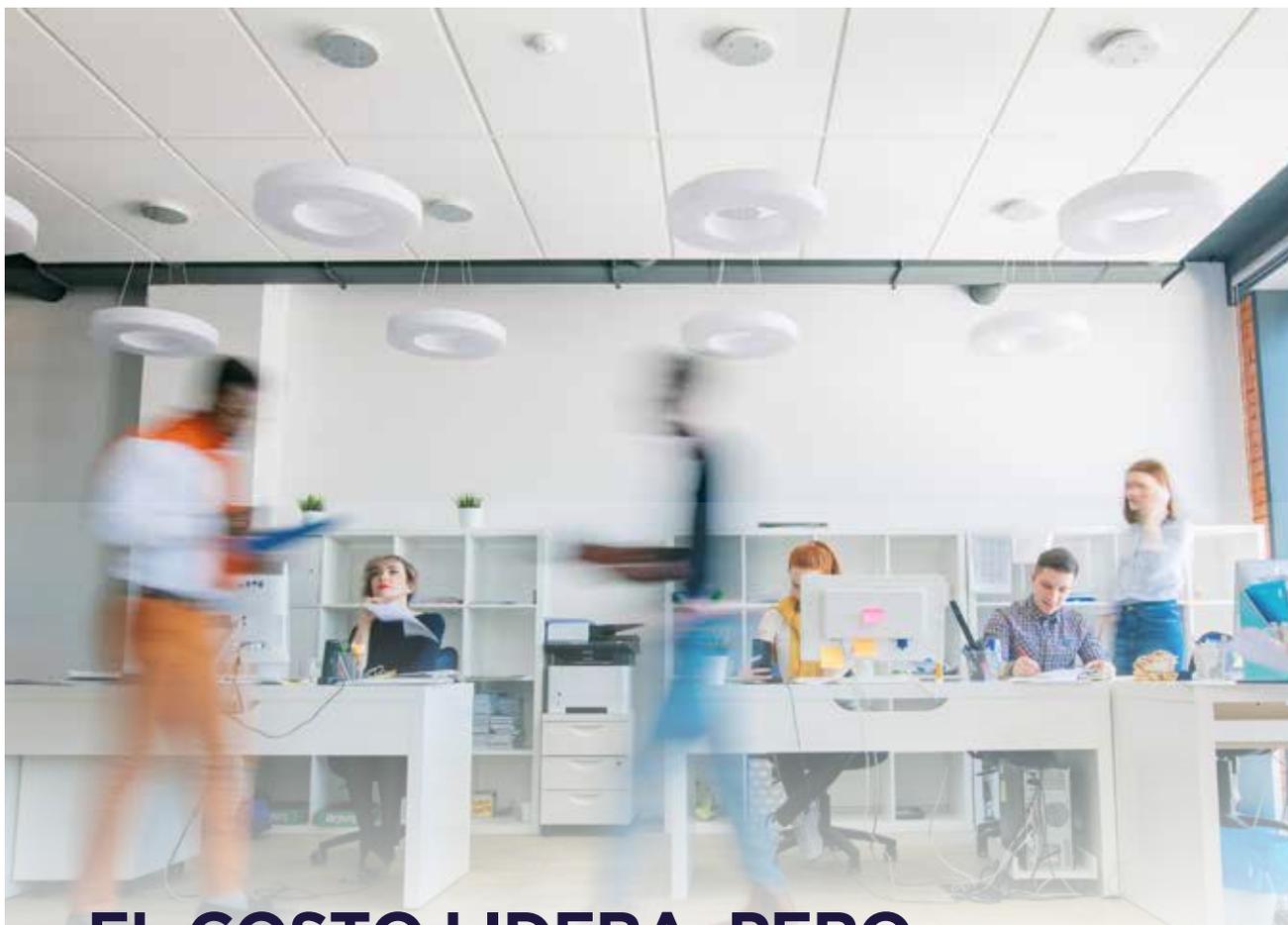
Cushman & Wakefield, en colaboración con CoreNet Global, trabaja con líderes globales de Real Estate Corporativo (CRE, por sus siglas en inglés) cada dos años para comprender la evolución del panorama de oficinas.

Qué buscan los ocupantes explora la evolución de los impulsores estratégicos de decisión, las tendencias en ubicación y lugar de trabajo, y las perspectivas sobre los cambios en los portafolios. Cada edición se enfoca en un área temática específica. A nivel global, más de 235 líderes de CRE completaron la encuesta Qué buscan los ocupantes en el primer semestre de 2025. Los encuestados representan empresas con un total de 8,1 millones de empleados en todo el mundo y aproximadamente 31,6 millones de metros cuadrados de superficie de oficinas.

Participantes por Sector y Región - Encuesta 2025

<p>AMÉRICA 52%</p> <p>EMEA 34%</p> <p>APAC 14%</p>	Finanzas / Banca / Contabilidad / Seguros	22%
	Real Estate	18%
	Tecnología	13%
	Servicios empresariales / Profesionales / Consultoría	11%
	Ingeniería / Arquitectura	6%
	Salud / Medicina	5%
	Biotechnología / Ciencias de la Vida / Farmacéutica	4%
	Energía / Servicios Públicos	4%
	Manufactura	3%
	Aeroespacial / Aviación / Automotriz	2%
	Medios / Impresión / Publicaciones / Telecomunicaciones	2%
	Retail / Mayorista / Bienes de consumo	2%
	Legal	2%

Fuente: Análisis de Cushman & Wakefield



EL COSTO LIDERA, PERO LA INCERTIDUMBRE MARCA EL RITMO

El costo continúa impulsando las estrategias de CRE, y la presión por reducir y controlar el gasto sigue siendo tan fuerte como siempre. Los líderes de CRE en todos los sectores y regiones consideran que el costo es el principal desafío empresarial de sus organizaciones y el principal motor en la toma de decisiones inmobiliarias. Como resultado, las métricas financieras se convirtieron en la base de estas decisiones, y las estrategias inmobiliarias están moldeadas, en su mayoría, por indicadores clave de rendimiento (KPI) financieros, que son los referentes más conocidos y utilizados. Además, los equipos de CRE se están volviendo cada vez más orientados a los datos, priorizando métricas como costo, eficiencia y utilización por encima de todo.

Sin embargo, la preocupación no se limita al costo: también se trata de la incertidumbre. El mayor obstáculo para actuar es la falta de claridad. La inestabilidad política y económica, los cambios en los comportamientos laborales que cuestionan el propósito de la oficina y las dificultades para prever y medir el retorno de la inversión (ROI) están afectando la confianza.

Mientras tanto, el ESG —sigla que hace referencia a criterios ambientales, sociales y de gobernanza— está perdiendo relevancia, al menos en apariencia. A nivel global, su posición como prioridad estratégica ha caído del puesto número 5 al número 8, regresando a los niveles de 2021. No obstante, el panorama es más matizado según la región. El ESG tiene mayor importancia en EMEA y APAC, donde los ocupantes europeos suelen clasificarlo como una de sus principales prioridades, ubicándolo con frecuencia en el puesto número 1 o 2. Además, las organizaciones más grandes tienden a darle mayor prioridad al ESG.

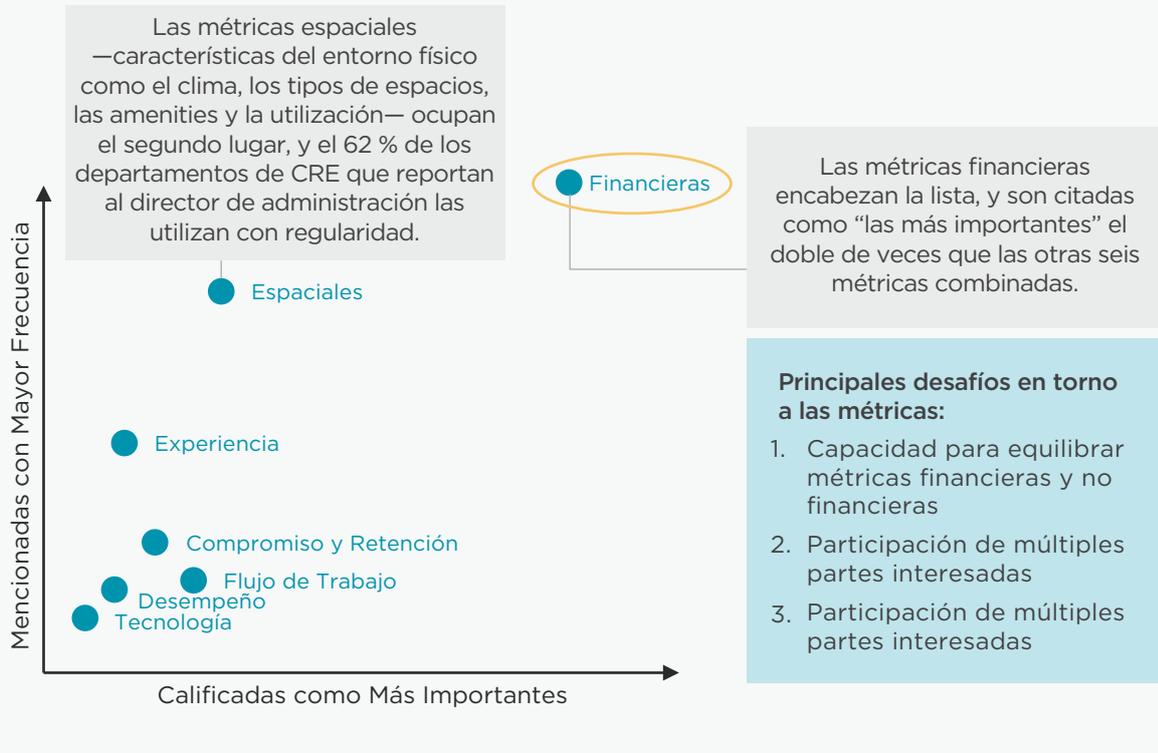


Impulsores estratégicos

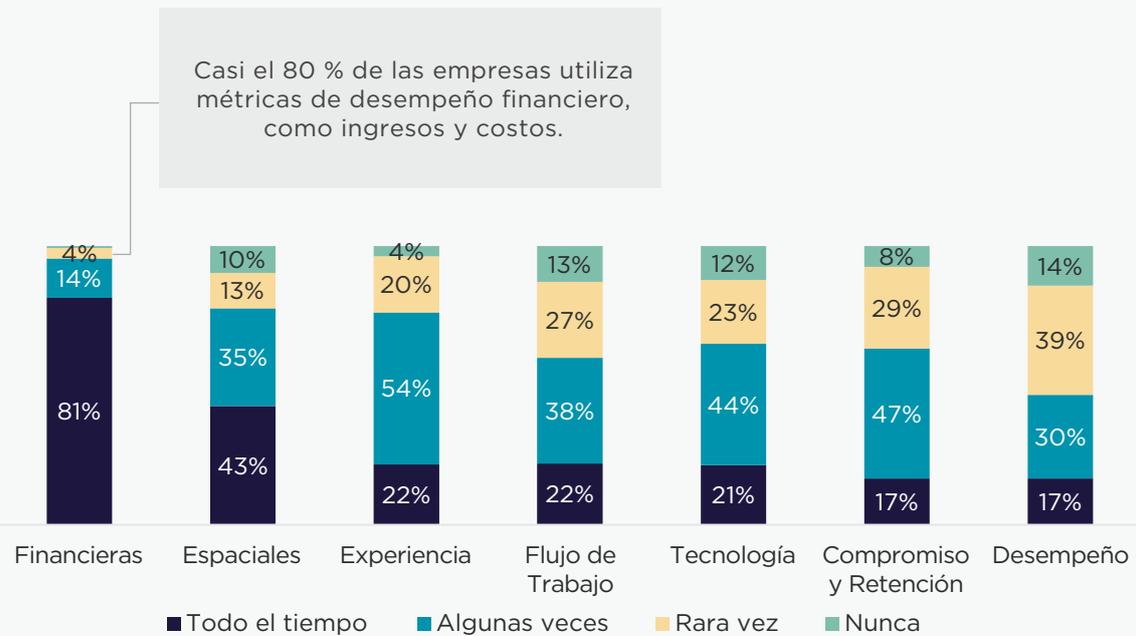


Métricas de Real Estate Corporativo

Ranking de las Métricas Más Importantes



Cómo Utilizan las Organizaciones las Métricas Clave





LOS MODELOS ORGANIZATIVOS DE CRE ESTÁN EVOLUCIONANDO — Y LAS MÉTRICAS DEBEN SEGUIR EL RITMO

El real estate está cada vez más vinculado a una agenda centrada en las personas, pero todavía queda camino por recorrer. La mayoría de los equipos de CRE continúan reportando a departamentos funcionales como finanzas, servicios corporativos u operaciones. Sin embargo, se está produciendo un cambio: casi un tercio (29 %) de las empresas que recientemente modificaron su estructura de reporte ahora hace que el CRE dependa de Recursos Humanos. Esta tendencia apunta a un reconocimiento creciente de que el lugar de trabajo trata sobre conectar personas, cultura y experiencia, y no solo sobre gestionar metros cuadrados y controlar costos.

Persisten diferencias en las prioridades. Actualmente, el costo sigue siendo la principal prioridad, y tanto los líderes financieros como los CEOs están intensamente enfocados en las métricas financieras. Los equipos de CRE que reportan a finanzas tienden a priorizar e implementar indicadores centrados en el costo, a diferencia de los que reportan a RR. HH. En cambio, los CHRO (Chief Human Resources Officer) se enfocan más en medir cómo el

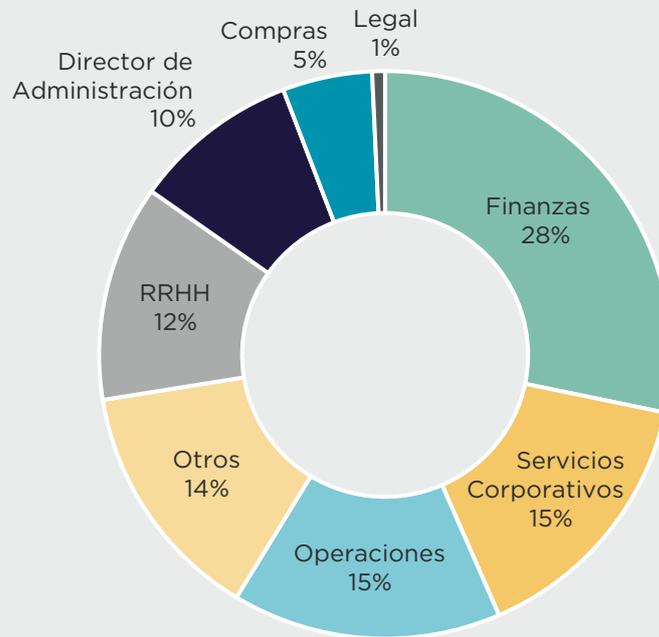


entorno físico impacta en la experiencia y el compromiso del empleado. Por su parte, los líderes de servicios corporativos también priorizan la experiencia en el lugar de trabajo, junto con la tecnología y la optimización de flujos de trabajo.

Estas diferencias de enfoque entre funciones representan una oportunidad clave para que los líderes de CRE cierren la brecha mediante el desarrollo de métricas alineadas y un cuadro de mando equilibrado. Este nuevo enfoque puede ayudar a los equipos de CRE a integrar costos, experiencia del empleado y productividad en un marco común que facilite decisiones más efectivas entre áreas. También refuerza el rol del CRE como conector estratégico entre los objetivos financieros y el rendimiento del talento.

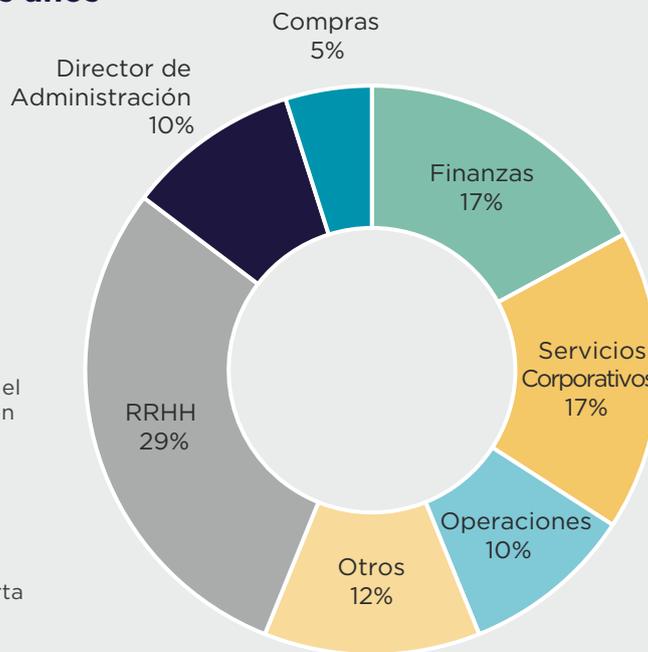
Líneas de Reporte Dentro del Negocio

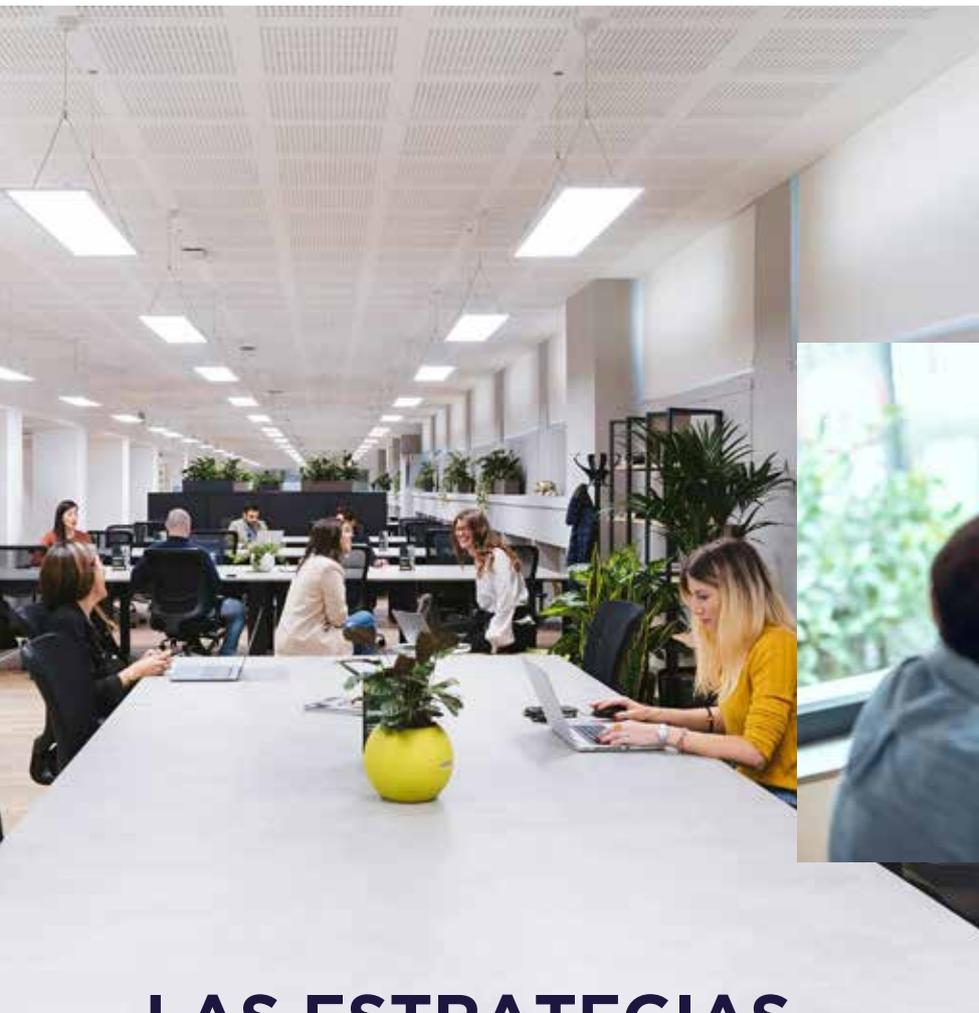
Línea de Reporte del CRE en 2025



Líneas de reporte del CRE en 2025: empresas que cambiaron su estructura en los últimos dos años

La importancia de alinear el real estate corporativo con las personas se hace evidente en los recientes cambios en las líneas de reporte del CRE, ya que casi un tercio de las empresas (29 %) que modificaron a quién reporta el CRE lo trasladaron a Recursos Humanos.





LAS ESTRATEGIAS DE UBICACIÓN FLEXIBLE SON EL NUEVO IMPERATIVO PARA EL TALENTO

Contratar con flexibilidad geográfica se ha convertido en una práctica estándar. Actualmente, el 61 % de los ocupantes ha ampliado la flexibilidad en sus procesos de contratación, utilizando sus portafolios inmobiliarios de forma estratégica para acceder a talento diverso y distribuido.

Las estrategias regionales de contratación reflejan la realidad de cada fuerza laboral:

- América: La contratación híbrida a nivel país lidera el camino.
- EMEA: La contratación global se aplica de manera selectiva, generalmente donde las empresas ya tienen presencia.
- APAC: Las estrategias híbridas siguen siendo predominantes, aunque la contratación remota está creciendo más rápido que en otras regiones.

La demanda de talento tecnológico sigue siendo alta, pero las tendencias varían según la región. Mientras que en América y en EMEA la demanda se mantiene estable, en APAC continúa creciendo rápidamente. Los sectores de finanzas y banca son especialmente activos en la búsqueda de perfiles tecnológicos.

Tendencias de Contratación Según Ubicación

Estrategias de Contratación Implementadas en Respuesta al Aumento del Trabajo Flexible

61 % implementaron estrategias de contratación con mayor flexibilidad geográfica



24 % implementaron estrategias en las que no se requiere presencia en la oficina

Las estrategias de contratación híbrida a nivel país están dominando el panorama en América.

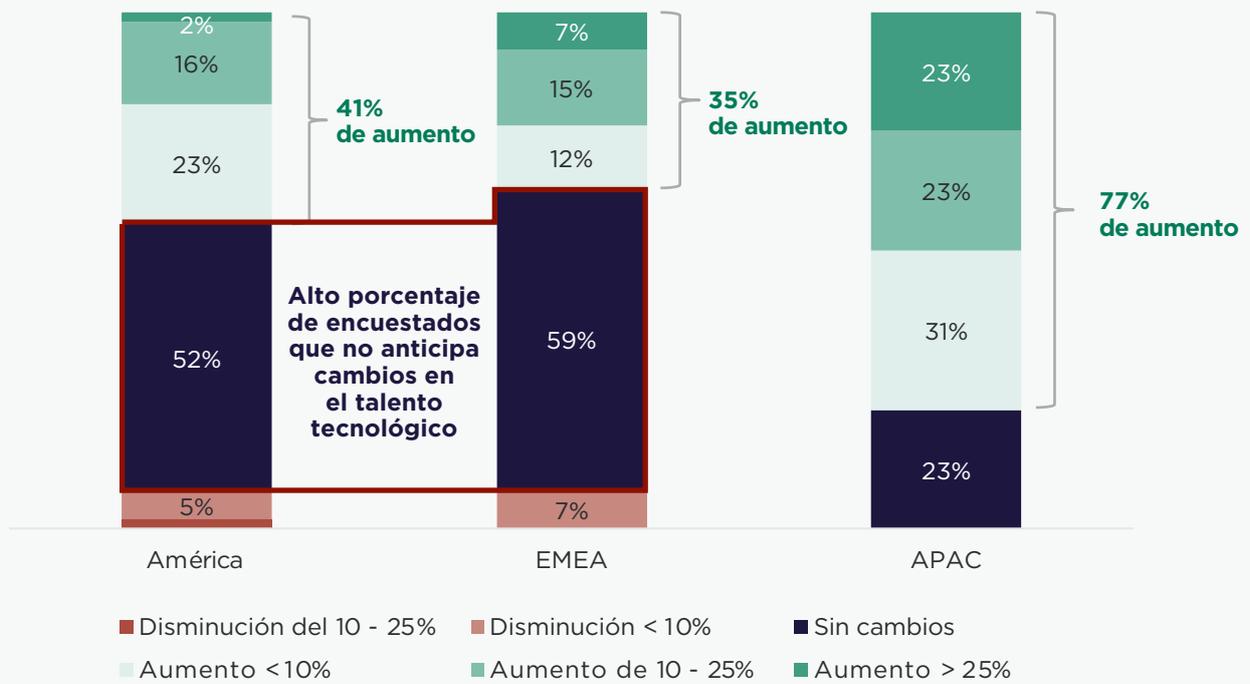
Las estrategias de contratación híbrida son las más comunes en la región de Asia-Pacífico; sin embargo, también se están implementando estrategias de contratación remota.

Los ocupantes en la región de EMEA tienen más probabilidades de implementar estrategias de contratación global si existe presencia local de la empresa.

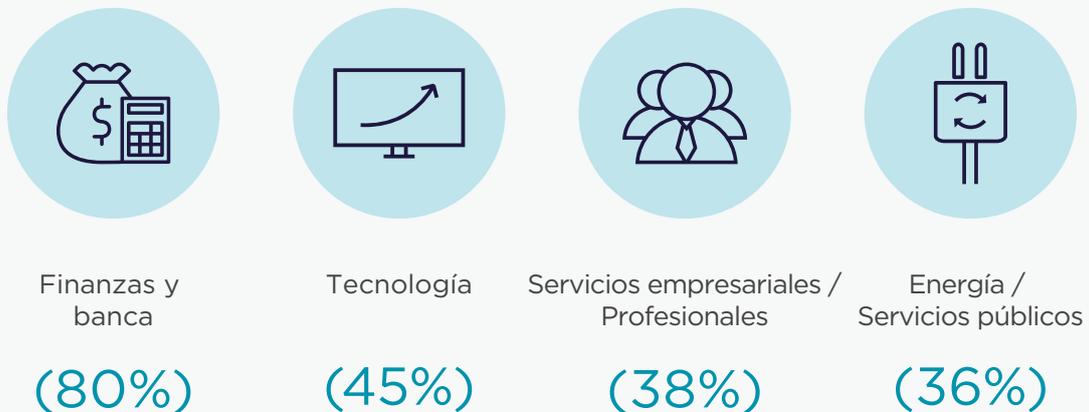
Nota: El 9 % restante de los encuestados indicó una estrategia "otra" en cuanto a ubicación y contratación.

Demanda de Talento Tecnológico

Proyecciones de Crecimiento del Talento Tecnológico



Sectores que Impulsan el Crecimiento del Talento Tecnológico







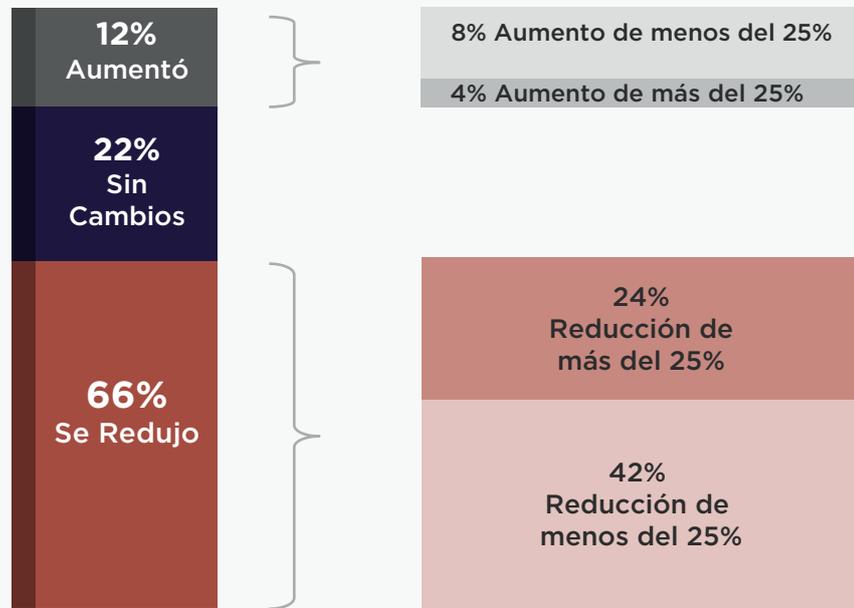
LA ESTABILIDAD EMERGE MIENTRAS SE MODERA LA REDUCCIÓN DE ESPACIOS

La era de la contracción de portafolios está comenzando a moderarse. En los últimos dos años, dos tercios de los ocupantes han reducido su huella inmobiliaria, y solo el 32 % planea nuevas reducciones. La mayoría está pasando de recortes reactivos a una gestión proactiva del portafolio. Cabe destacar que uno de cada ocho ocupantes planea ampliar su superficie. Tras la reducción posterior a la pandemia, el tamaño promedio de los contratos de alquiler de oficinas está repuntando: en los últimos dos años, crecieron en promedio un 13 %.

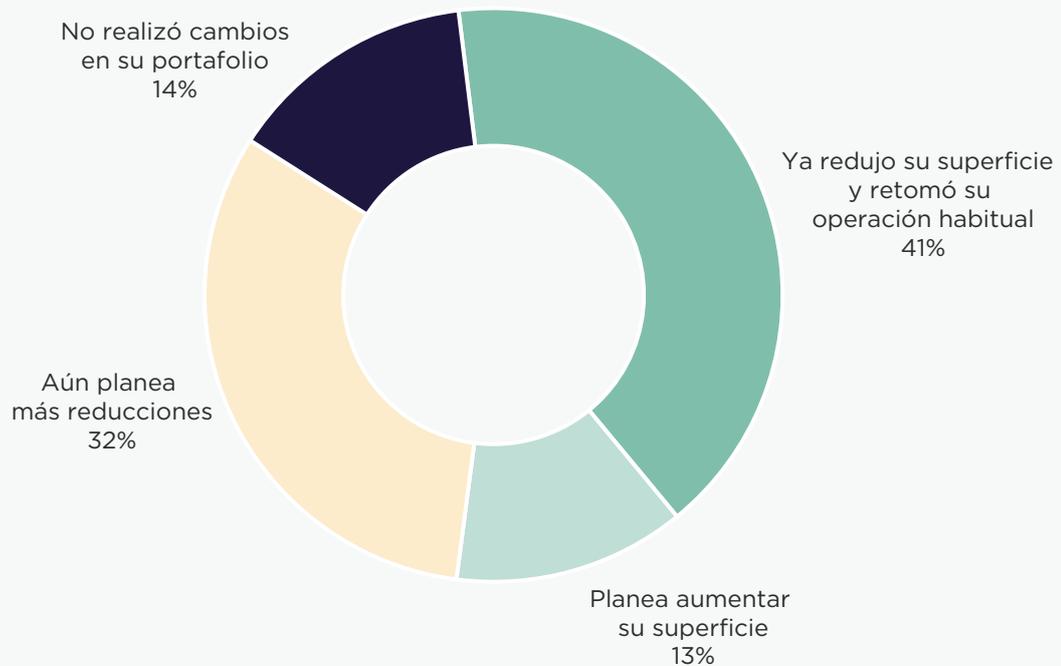
Los niveles de ocupación se están estabilizando. Una combinación de racionalización del espacio y políticas más estrictas de regreso a la oficina ha elevado la ocupación promedio de oficinas al rango del 51-60 %, lo que indica un punto de equilibrio para muchas organizaciones. Aunque esto sigue por debajo de las tasas de utilización previas a la pandemia (65-75 %), el uso sigue aumentando de forma constante. A nivel global, más organizaciones están modificando sus políticas para fomentar la presencia en la oficina. Sin embargo, persisten diferencias regionales: el 20 % de las organizaciones con sede en América reporta una utilización superior al 50 %, frente a más del 40 % de las empresas con sede en EMEA y APAC.

Cambios en el Portafolio

Principales Cambios en el Real Estate Debido al Trabajo Flexible/Híbrido

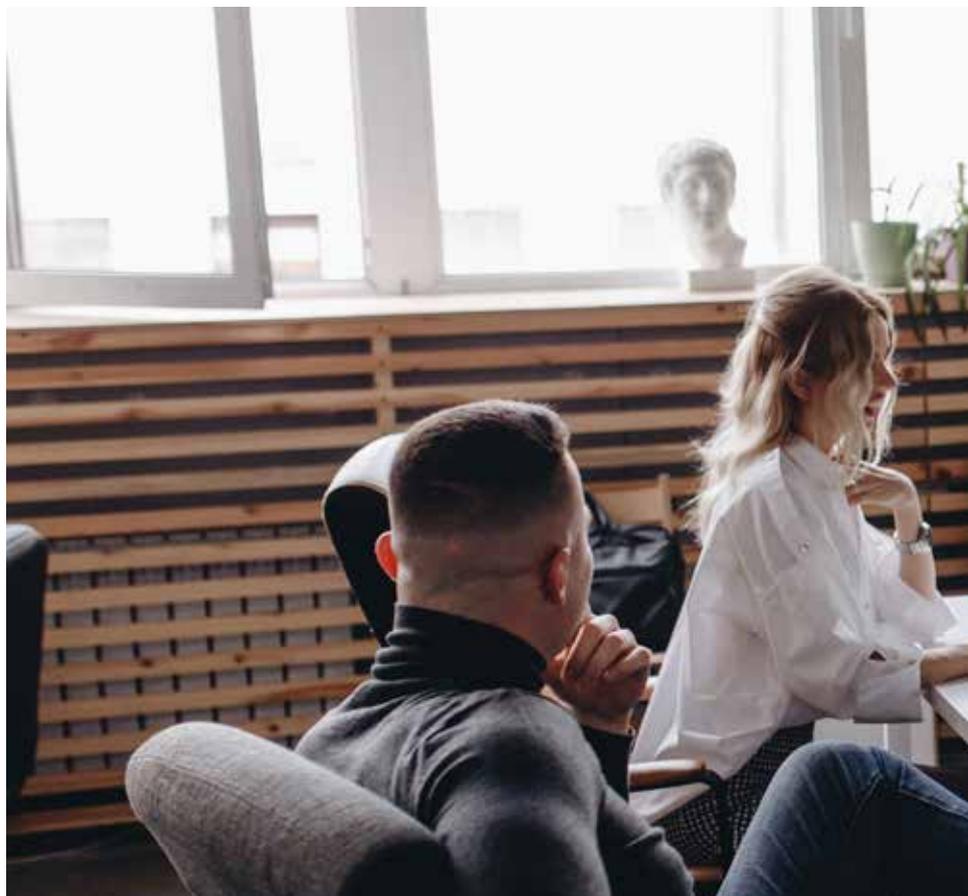
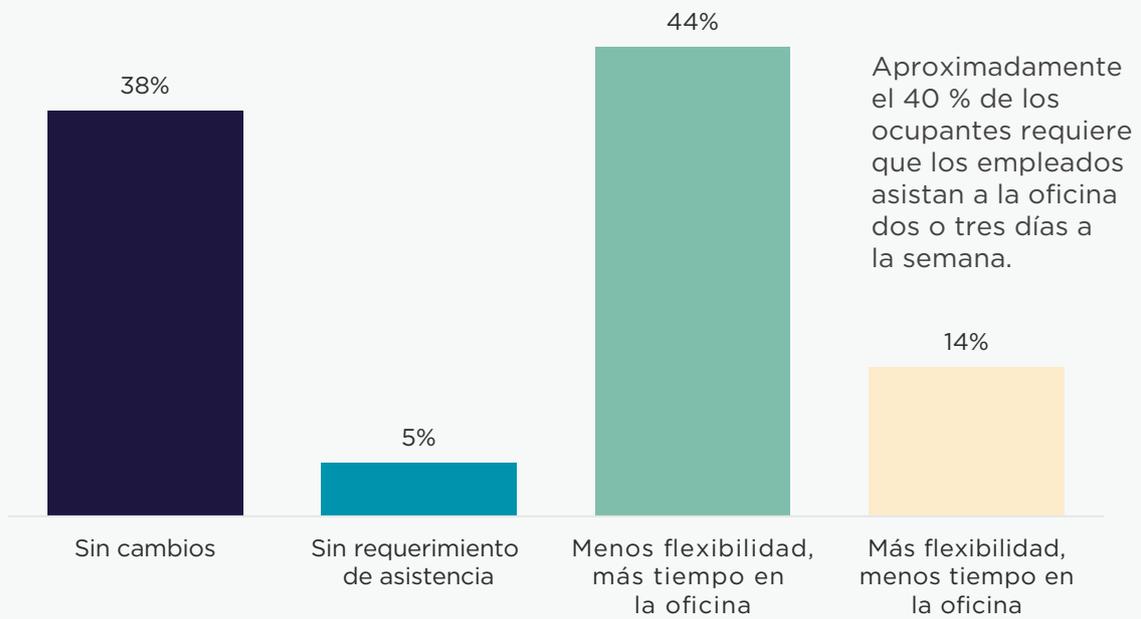


Avances en Oportunidades de Optimización

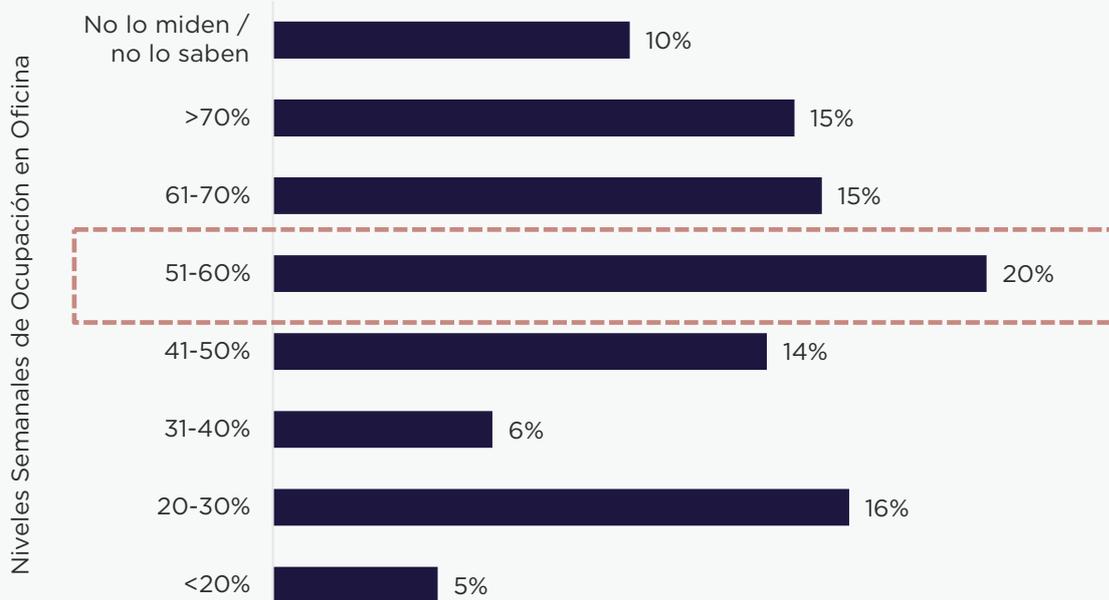


Asistencia a la Oficina

Cambios Recientes en las Políticas de Asistencia a la Oficina



Niveles Semanales de Ocupación en Oficina



LOS PROPIETARIOS TIENEN UNA OPORTUNIDAD DE DESTACARSE MIENTRAS LA OFICINA SE CONVIERTE EN UN SERVICIO



Los inquilinos quieren más, y están dispuestos a pagar por ello. Los ocupantes ahora esperan algo más que un espacio de oficina de calidad: buscan que los propietarios ofrezcan amenities, servicios y eventos enfocados en la comunidad, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Esta expectativa es clara: el 85 % de los ocupantes busca un mayor nivel de apoyo por parte de los propietarios, y casi la mitad (46 %) está dispuesta a pagar un valor adicional por mejores amenities y servicios. Este cambio se refleja en el 98 % de prima sobre el alquiler de oficinas de primer nivel, que ha crecido en 1.150 puntos básicos desde 2019.

Los principales propósitos de la oficina siguen siendo fomentar la colaboración, las relaciones y la cultura organizacional. Todos estos aspectos son clave, tal como lo destaca la encuesta *Experience per Square Foot™* de Cushman & Wakefield. Sin embargo, solo alrededor del 60 % de los empleados considera que su oficina satisface estas necesidades. Si empleadores y propietarios trabajan en conjunto, pueden crear entornos laborales únicos y con propuestas de valor. La oficina se está redefiniendo: ya no es solo un lugar para trabajar, sino un servicio que debe justificar su valor. Los propietarios que aprovechen esta oportunidad se posicionarán como líderes y aumentarán el valor a largo plazo de sus activos.

El Rol de la Oficina y del Propietario

Expectativas en Aumento y Disposición a Invertir en el Apoyo Brindado por los Propietarios



El rol de la oficina se mantuvo sin cambios en los últimos cinco años. Los ocupantes la consideran un habilitador clave para:

- Fomentar la colaboración
- Impulsar la cultura organizacional
- Mostrar espacios para reuniones con clientes
- Fortalecer las relaciones
- Acceder a tecnología y equipamiento
- Favorecer el equilibrio entre la vida personal y laboral

Cada vez más, los ocupantes esperan que los propietarios ofrezcan amenities que fomenten la colaboración, construyan conexiones sociales y mejoren el bienestar general.

Barreras para Realizar Cambios en el Portafolio

Principales Prioridades de los Ocupantes

Tres Principales Impulsores para Realizar Cambios en el Portafolio



Costo



Talento



Excelencia Operativa

1

Incertidumbre en los costos asociados a los cambios en el portafolio

2

Incertidumbre general sobre el rol de la nueva oficina

3

Políticas de presencialidad promovidas por la empresa

4

Incertidumbre sobre el panorama político y económico actual





CONCLUSIONES

La encuesta Qué buscan los ocupantes 2025 revela que el sector de real estate corporativo se encuentra en un punto de inflexión.

El costo sigue siendo la voz más fuerte en la sala, pero a menudo se expresa en términos obsoletos. Para avanzar, los líderes de CRE deben construir marcos de trabajo más sólidos y compartidos que permitan cuantificar el impacto de las inversiones en el lugar de trabajo considerando el costo, la cultura y el desempeño.

La oportunidad es clara: redefinir el valor del real estate de una manera que resuene más allá de las finanzas y tenga sentido para todo el negocio.



ACERCA DE CUSHMAN & WAKEFIELD

Cushman & Wakefield (NYSE: CWK) es una empresa global, líder en servicios inmobiliarios corporativos que brinda valor excepcional tanto a ocupantes como propietarios de bienes raíces. Cushman & Wakefield es una de las firmas más grandes de servicios inmobiliarios con aproximadamente 52.000 colaboradores en 400 oficinas y en 60 países. En 2024, la compañía tuvo ingresos por \$9.4 mil millones de dólares a través de sus principales líneas de servicio; administración de proyectos, administración de propiedades e instalaciones, alquiler, mercados de capital, valuación, servicios de asesoría entre otros. Conozca más en: www.cushmanwakefield.com y síganos en Twitter: @CushWake.

AUTORES Y CONTACTOS PRINCIPALES



Despina Katsikakis
Executive Partner,
Global Head of Total Workplace Consulting
despina.katsikakis@cushwake.com



David Smith
Head of Americas Insights,
Global Research
david.smith4@cushwake.com



Dimitris Vlachopoulos
International Partner,
Head of Portfolio & Location Strategy,
EMEA, Total Workplace Consulting
dimitris.vlachopoulos@cushwake.com



Sitara Bhundia
Associate Partner,
Portfolio Strategy, EMEA,
Total Workplace Consulting
sitara.bhundia@cushwake.com