

INFORME

IN PLACE 4

**Una visión de futuro,
claves para encarar
la pospandemia**



Junio 2025



Contenido

1. EL CONTEXTO ACTUAL

2. RESUMEN EJECUTIVO

3. EL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS

4. OFICINA VS TELETRABAJO

- Productividad
- Concentración
- Estrés, saturación e hiperconectividad
- Pertenencia al grupo
- Accesibilidad de los managers
- Razones para quedarse en casa
- Razones para ir a la oficina

EL CONTEXTO ACTUAL



LANZAMIENTO Y ACTIVACIÓN DEL ESTUDIO

Se lanza el día 5 marzo de 2025 y permanece activo hasta el 5 de abril, focalizado a profesionales residentes solo en España.

Hace pocos meses que conmemoramos el **5º aniversario del inicio de la pandemia que supuso un cambio en nuestra manera trabajar**, introduciendo de manera masiva el teletrabajo, desembocando a modelos híbridos adoptados por las empresas, más o menos presencialistas, cambiado **las prioridades del talento en relación al entorno de trabajo y relación laboral** e impactando de manera evidente en los espacios que utilizamos en nuestro día a día en las oficinas.

Puede ser un buen momento para preguntarse y querer entender cómo, después de estos 5 años, han evolucionado estas tendencias y para darle continuidad al estudio IN PLACE, realizado los dos años posteriores a la pandemia, hace dos meses lanzamos en redes sociales la cuarta edición de la encuesta In place que forma parte del estudio, y que nos ha permitido saber **cómo han cambiado las preferencias y expectativas de empresas y profesionales en cuanto a maneras de trabajar en estos últimos 5 años.**

En este informe se recogen las principales conclusiones de la encuesta IN PLACE 4, se plasma la evolución de las expectativas y se dibujan las principales tendencias en cuanto al teletrabajo.

RESUMEN EJECUTIVO

MODELO HÍBRIDO Y POLÍTICA DE TELETRABAJO

Actualmente, más de la mitad de los encuestados está trabajando entre 1,5 y 2 días a la semana. A destacar **el 11% que trabaja los 5 días en la oficina** y en el otro extremo tenemos un **7 % que tiene flexibilidad y libertad total para ir a la oficina.**

LA PRODUCTIVIDAD

Según la mayoría de los encuestados, **el 42%, el lugar de trabajo no influye en la capacidad de sentirse productivo.** Podemos ser productivos tanto si trabajamos en casa como si trabajamos en la oficina. **Este dato ha incrementado 3,5 puntos desde 2022.**

POLÍTICA DE TELETRABAJO Y FLEXIBILIDAD

La política de teletrabajo y flexibilidad que una empresa ofrezca a un candidato **será un factor a considerar, de los más importantes** o incluso el principal factor a tener en cuenta **en el 91% de los encuestados.**

Este dato **se convierte en el 99% cuando hablamos de los Millenials** (100% en 2022)

LA CONCENTRACIÓN

Distinto es en el caso de la concentración, con el paso de los dos últimos años, **crece más la sensación de sentirse más concentrado en casa.**

Actualmente, más de la mitad de encuestados este año **(53%) afirman que se concentran mejor cuando están teletrabajando.**

PREFERENCIA DE DÍAS A LA SEMANA EN LA OFICINA

El 83% % de los encuestados, les gustaría ir a la oficina dos o más días a la semana. Este dato se ha mantenido en estos valores en los últimos tres años.

También en estos 3 años hemos visto que **el número de personas que piensa que deberíamos trabajar el 100% en la oficina ha pasado de 0 a 4%**

EL ESTRÉS

Para mas de la mitad de los de los participantes **(52%), el estrés se controla mejor o mucho mejor cuando están teletrabajando.**

Este dato se ha visto incrementado en 8% desde 2022.

POLÍTICA DE TELETRABAJO ALINEADA CON LAS PREFERENCIAS

Para la mitad de los encuestados la política de teletrabajo actual en sus empresas está alineada con sus preferencias.

Este porcentaje aumenta **hasta el 75% si hablamos de la generación Baby Boomer, mientras que para los Millenials solo el 46% opina lo mismo.**

¿LAS OFICINAS ESTÁN BIEN DISEÑADAS?

Solo el 40% considera que su oficina es funcional y bien diseñada.

Las generaciones más jóvenes detectan más áreas de mejora: Hay margen de mejora en los espacios y el diseño.

También hay una proporción relevante que considera que la oficina no está alineada con su forma de trabajar.

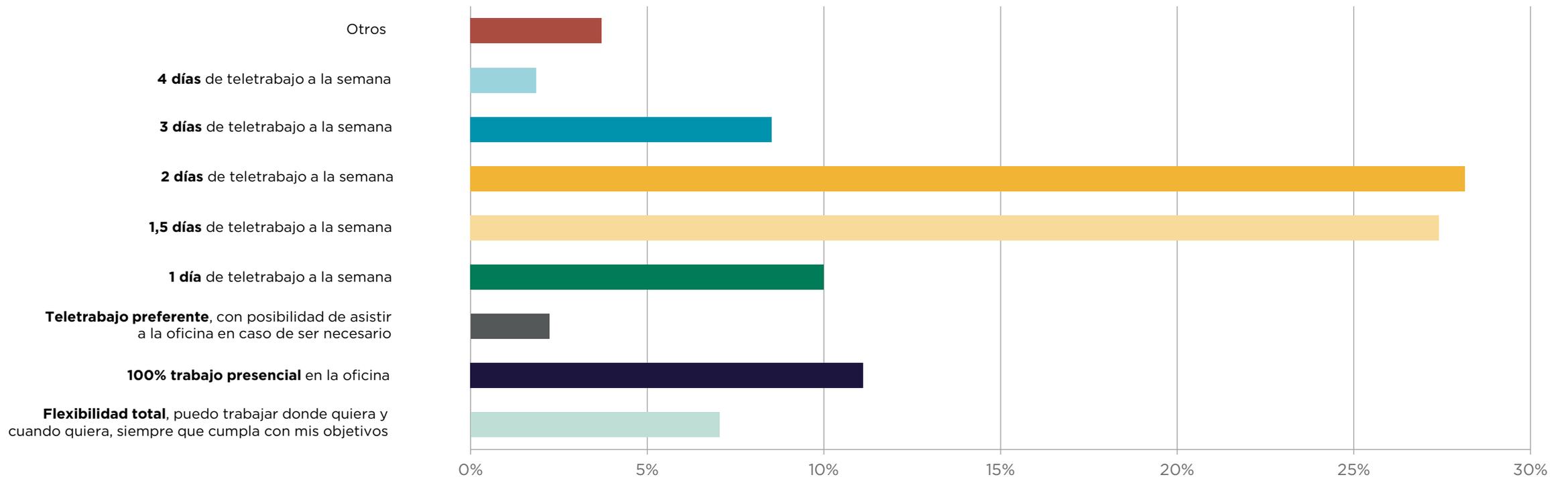
Las generaciones mayores tienden a valorar más positivamente su entorno

EL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS

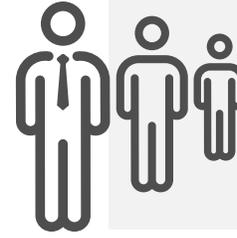
EN ESTE MOMENTO, LA POLÍTICA CON RESPECTO A LA ASISTENCIA A LA OFICINA EN TU EMPRESA ES:



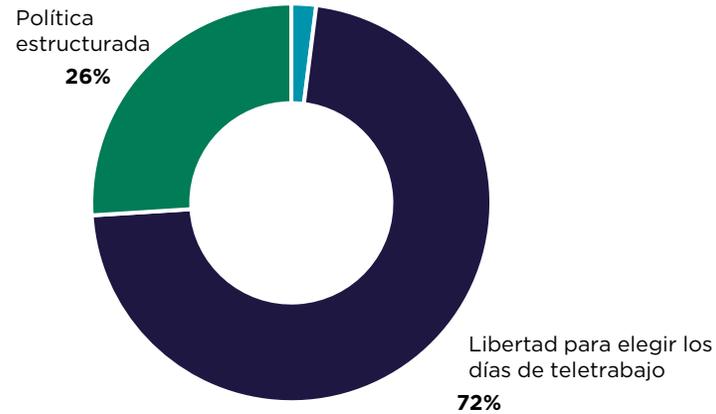
Actualmente, más de la mitad de los encuestados está trabajando **entre 1,5 y 2 días a la semana**. A destacar el **11% que trabaja los 5 días en la oficina** y en el otro extremo tenemos un **7 % que tiene flexibilidad y libertad total para ir a la oficina**.



EN EL CASO DE PODER DE TELETRABAJAR ALGÚN/OS DÍAS A LA SEMANA, PUEDES ELEGIR LOS DÍAS O ÉSTOS SON FIJADOS POR LA EMPRESA/DEPARTAMENTO?



Para la mitad de los encuestados la política de teletrabajo actual en sus empresas está alineada con sus preferencias. Este porcentaje aumenta hasta el 75% si hablamos de la generación baby Boomer, mientras que para los millenials solo el 46% opina lo mismo.



El 72% tiene libertad de elección para elegir los días a teletrabajar, mientras que un 26% tiene una política estructurada.

LAS MEDIDAS QUE HAS SELECCIONADO EN LA PRIMERA PREGUNTA, ¿ESTÁN ALINEADAS CON TUS PREFERENCIAS ACTUALES?

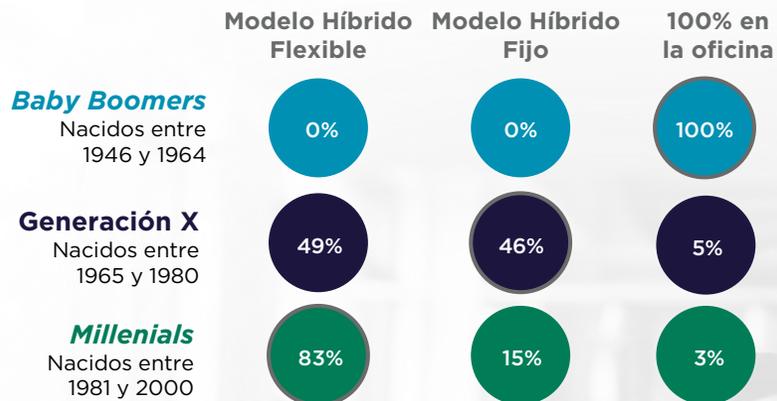
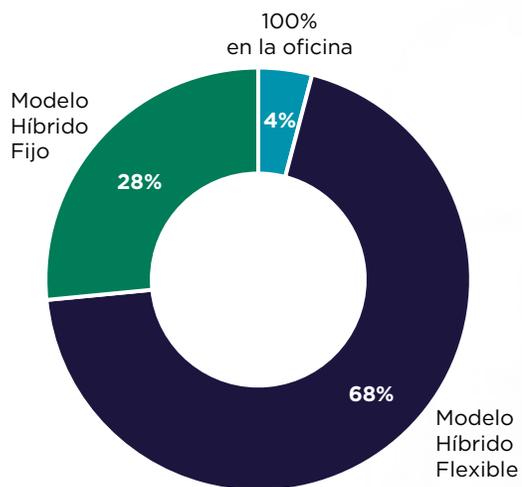


	SÍ	NO	INDIFERENTE
Baby Boomers Nacidos entre 1946 y 1964	75%	25%	—
Generación X Nacidos entre 1965 y 1980	54%	35%	10%
Millenials Nacidos entre 1981 y 2000	46%	49%	5%

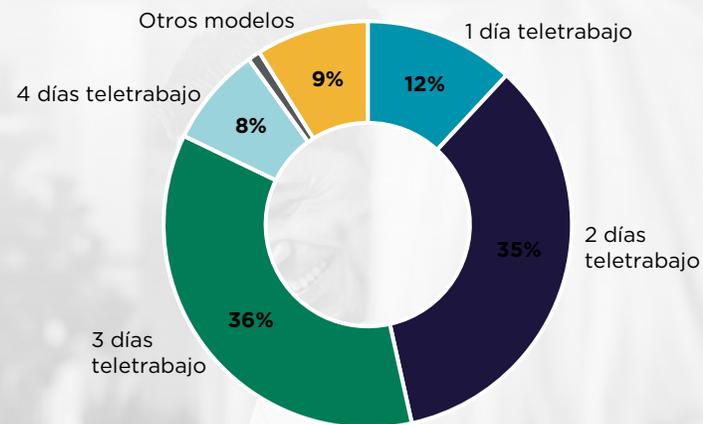
SECTOR	1,5 días teletrabajo	2 días teletrabajo	3 días teletrabajo	100% oficina
Turismo				X
Sanidad				X
Administración pública		X		
Inmobiliario y construcción	X			
Servicios jurídicos		X		
Bancario y financiero	X			
Telecomunicación		X		
Seguros		X		
Marketing y publicidad	X			X
Farmacéutico				X
Tecnológico				

EL TELETRABAJO FUTURO

SI HAS CONTESTADO QUE NO EN LA PREGUNTA ANTERIOR ¿QUÉ TE GUSTARÍA QUE TU EMPRESA APLICARA EN CUANTO A POLÍTICA DE TELETRABAJO / FLEXIBILIDAD?



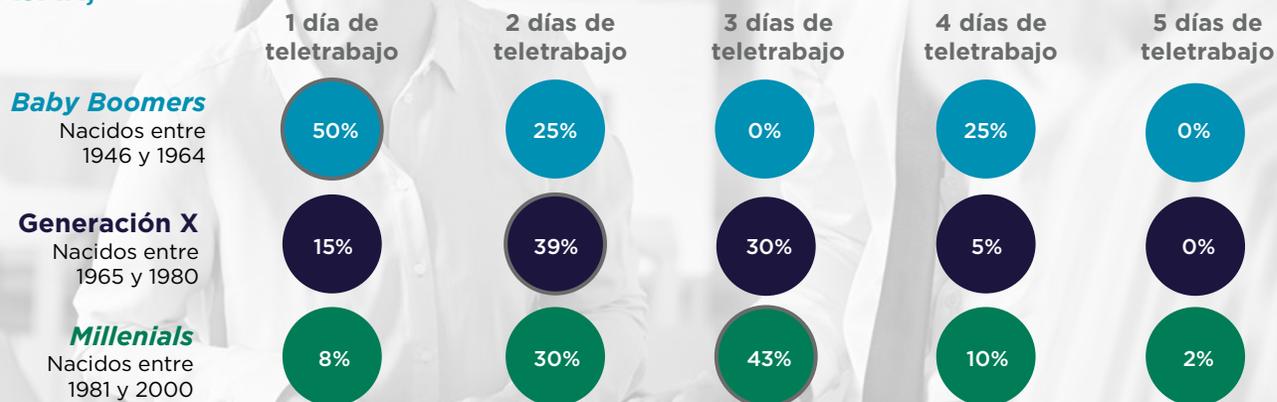
El 68% de las personas que piensan que sus políticas actuales no están alineadas con sus preferencias querían que éstas fueras basadas en un **Modelo híbrido flexible: Deberíamos tener flexibilidad total para trabajar desde casa o en la oficina, totalmente enfocado a objetivos.** (En los últimos 3 años ha incrementado en 14 puntos)



SI PUDIERAS ELEGIR CUANTOS DÍAS A LA SEMANA TELETRABAJAR, ¿CUÁNTOS DÍAS A LA SEMANA TE GUSTARÍA HACERLO?

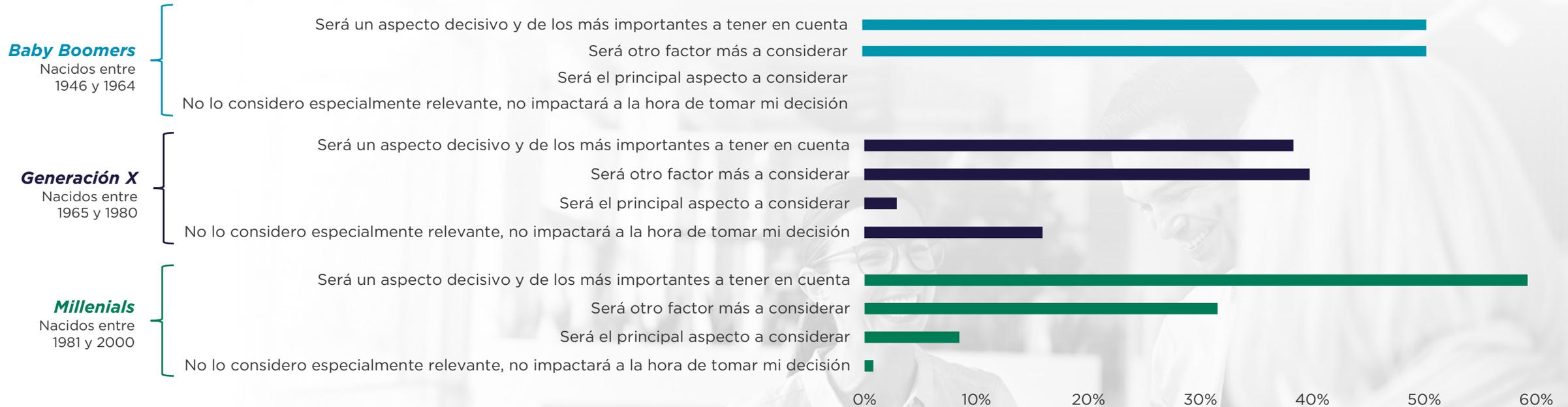
El 83% % de los encuestados, les gustaría ir a la oficina **dos o más días a la semana**. Este dato se ha mantenido en estos valores en los últimos tres años.

También en estos 3 años hemos visto que el número de personas que piensa que deberíamos trabajar el 100% en la oficina ha pasado de 0 a 4%



FUTURAS OFERTAS DE TRABAJO

¿Crees que, a la hora de valorar futuras ofertas de trabajo, ¿la política de teletrabajo y flexibilidad de una empresa será un factor importante a la hora de tomar tu decisión?



La política de teletrabajo y flexibilidad que una empresa ofrezca a un candidato será un factor a considerar, **de los más importantes o incluso el principal factor** a tener en cuenta en **el 91% de los encuestados**. (91% en 2021 y en 2020, 95% en 2022)



Este dato se convierte en el **99% cuando hablamos de los Millenials** (100% en 2022)

CONDICIONES DEL TELETRABAJO

CUANDO ESTÁS TELETRABAJANDO, LOS MAYORES IMPEDIMENTOS QUE TIENES PARA DESARROLLAR EL TRABAJO COMO TE GUSTARÍA SON:

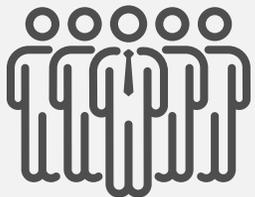
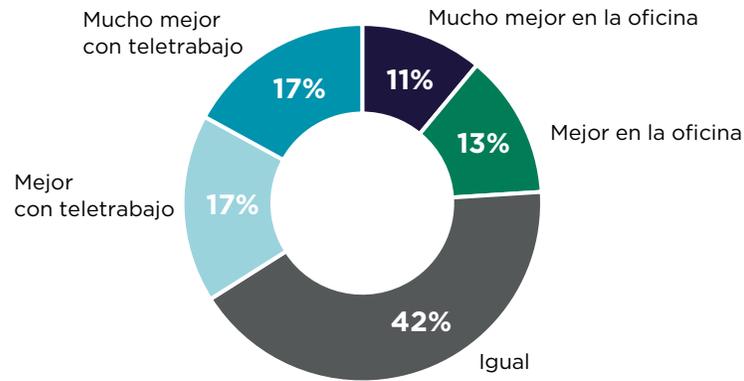
La mayoría de los encuestados no reporta impedimentos, especialmente entre los nacidos entre 1981 y 2000.

Los mayores de 40 años (1965–1980) reportan más distracciones domésticas, dificultad para separar vida personal y laboral, y problemas de conexión.

Los más jóvenes (1981–2000) destacan más la falta de mobiliario y hardware, lo que puede reflejar condiciones de vivienda más limitadas o menor equipamiento.



EN CASA O EN LA OFICINA



Según la mayoría de los encuestados, el 42%, el lugar de trabajo no influye en la capacidad de sentirse productivo. Podemos ser productivos tanto si trabajamos en casa como si trabajamos en la oficina.

Este dato ha incrementado 3,5 puntos desde 2022.

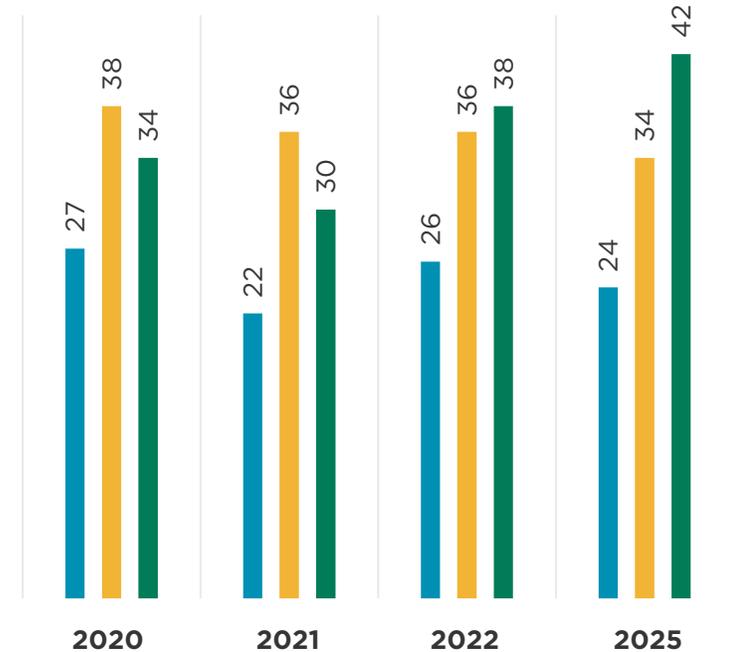
LA PRODUCTIVIDAD:



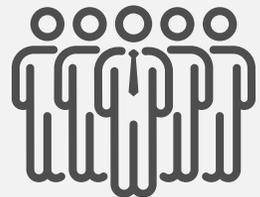
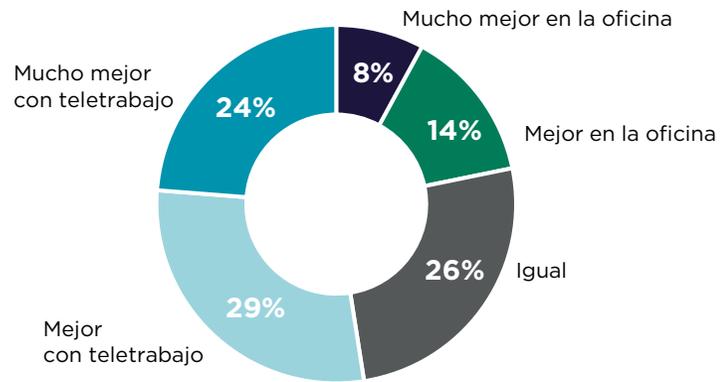
Desde 2020 podemos identificar que con el paso del tiempo perdemos la sensación de ser mas productivos cuando estamos teletrabajando.. 38, 36 y 34%.

La evolución en los últimos años:

- Mejor o mucho mejor en la oficina
- Mejor o mucho mejor con el teletrabajo
- Igual



EN CASA O EN LA OFICINA



Distinto es en el caso de la concentración, con el paso de los dos últimos años, crece más la sensación de sentirse más concentrado en casa.

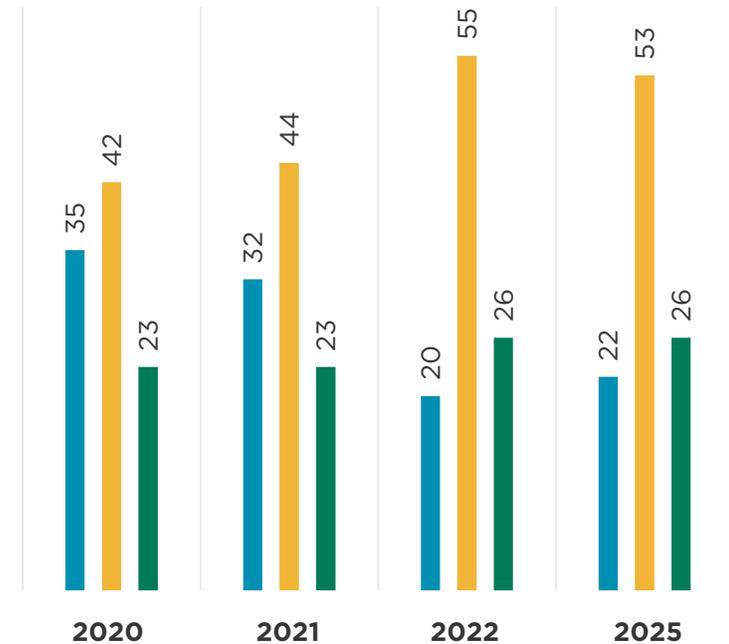
LA CONCENTRACIÓN:



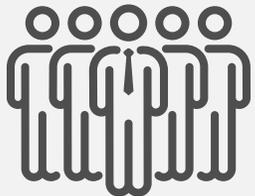
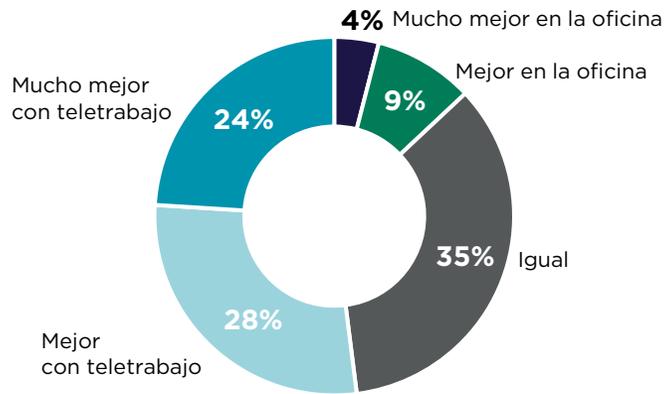
Actualmente, más de la mitad de encuestados este año (53%) afirman que se concentran mejor cuando están teletrabajando

La evolución en los últimos años:

- Mejor o mucho mejor en la oficina
- Mejor o mucho mejor con el teletrabajo
- Igual



EN CASA O EN LA OFICINA



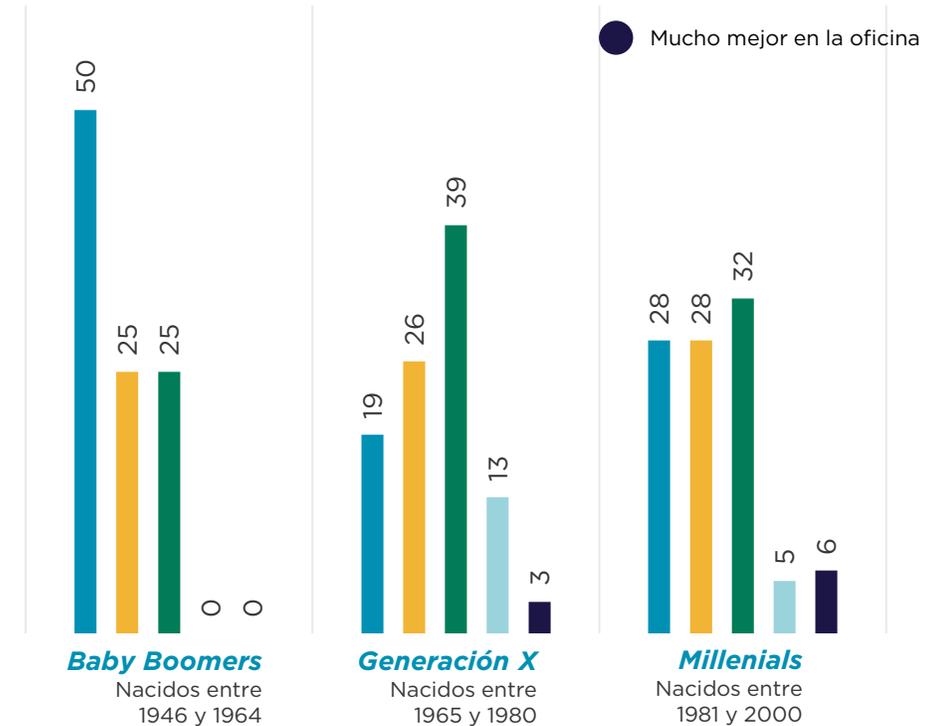
Para más de la mitad de los participantes (52%), el estrés se controla mejor o mucho mejor cuando están teletrabajando. Este dato se ha visto incrementado en 8% desde 2022.

EL ESTRÉS:

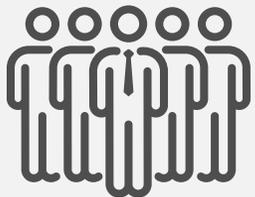
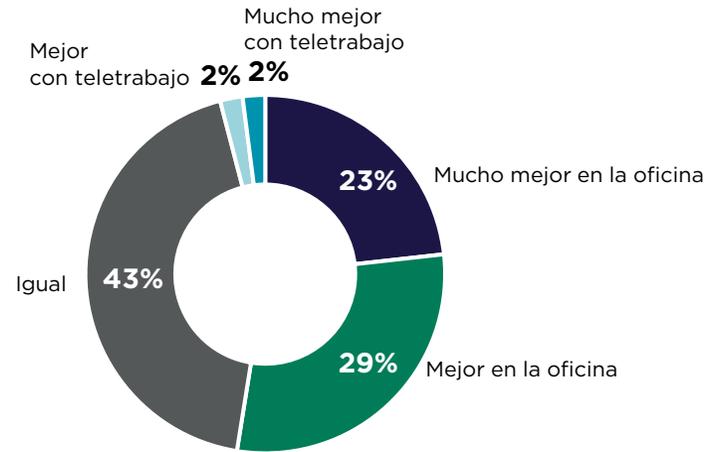


A diferencia de los Baby Boomers, la mayoría de la Generación X y los Millennials, a pesar de preferir el teletrabajo para poder controlar el estrés, muestran una mayor capacidad para hacerlo también en la oficina. Esta tendencia se mantiene desde 2022.

La evolución por generaciones:



EN CASA O EN LA OFICINA

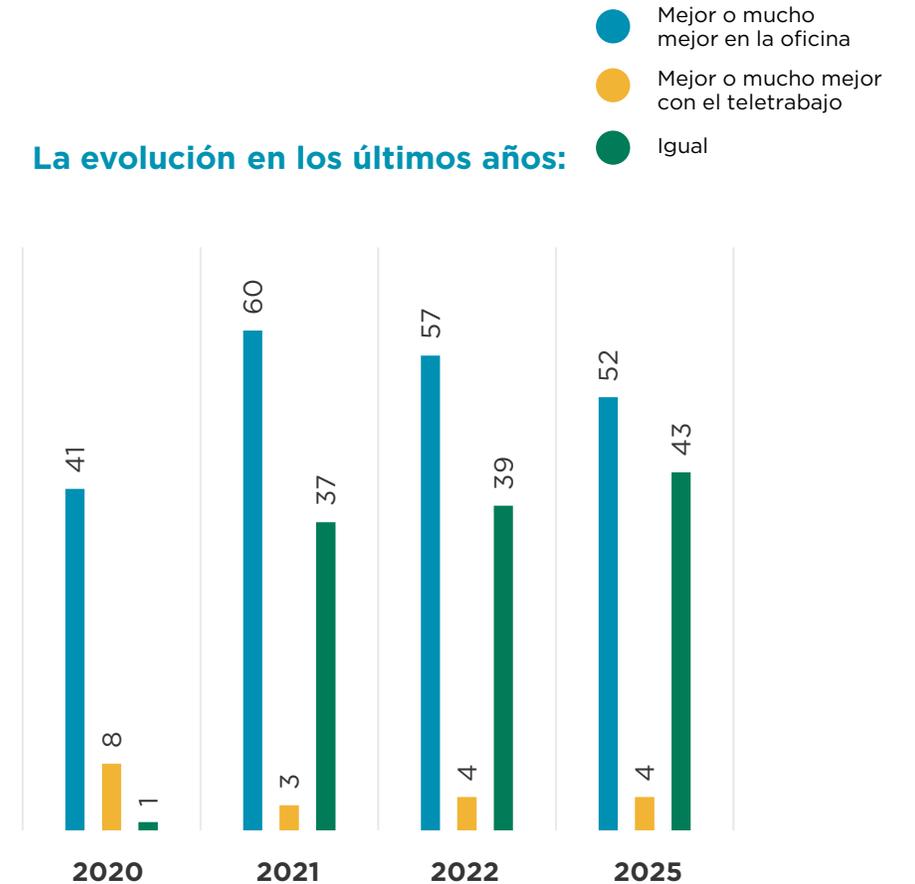


Actualmente, mas de la mitad de los encuestados (52%) señala **necesitar la oficina para sentirse parte del grupo y de la compañía**. Esta opinión ha ido decreciendo, en 5 puntos, en los tres últimos años desde la pandemia.

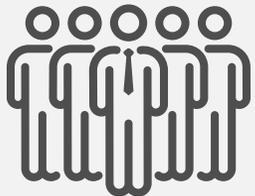
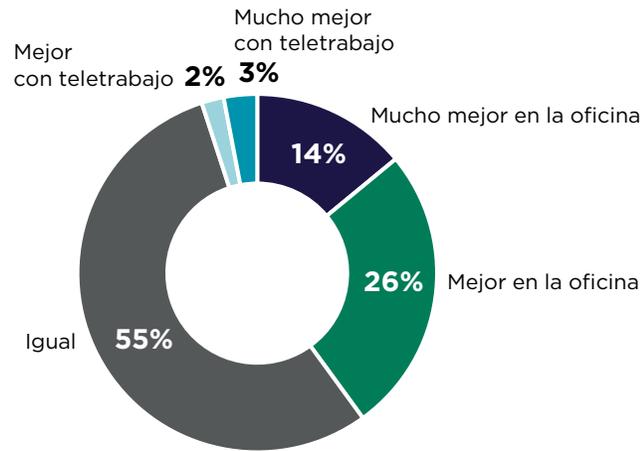
LA PERTENENCIA AL GRUPO:



La evolución en los últimos años:



EN CASA O EN LA OFICINA

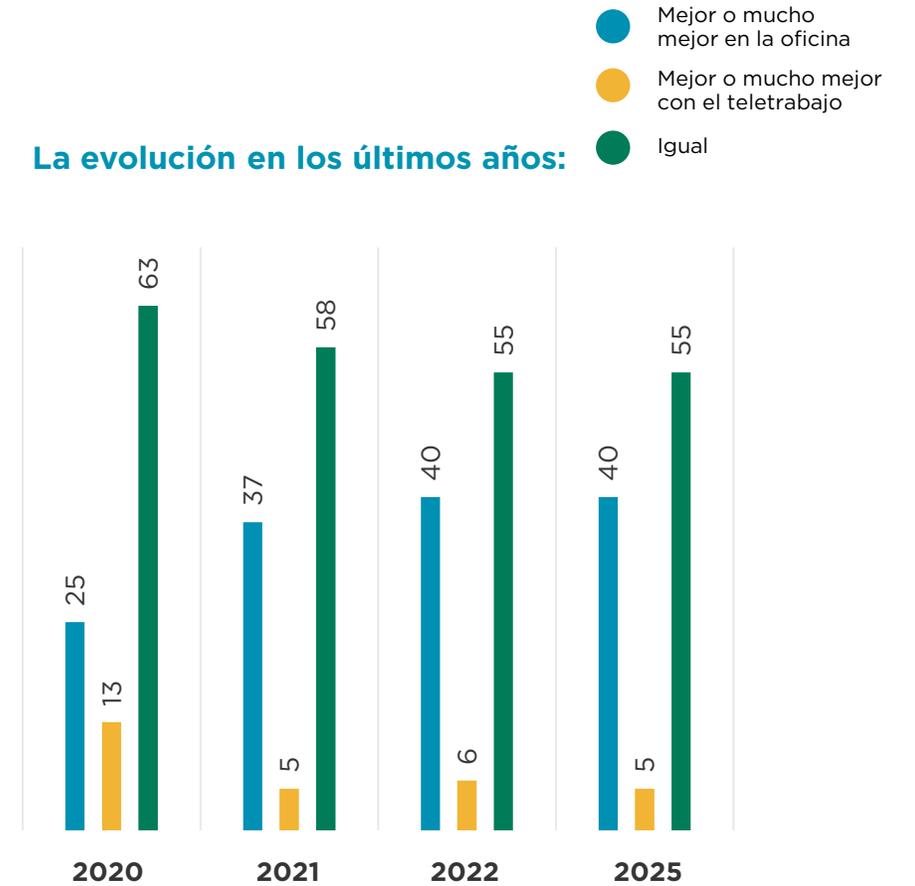


Para la mayoría de los encuestados, **el 55%**, el lugar de trabajo no influye en la sensación de tener al manager más accesible. Para casi el 40% el manager es más o mucho más accesible en la oficina. Estos datos se han mantenido desde 2022.

MANAGERS MÁS ACCESIBLES:



La evolución en los últimos años:

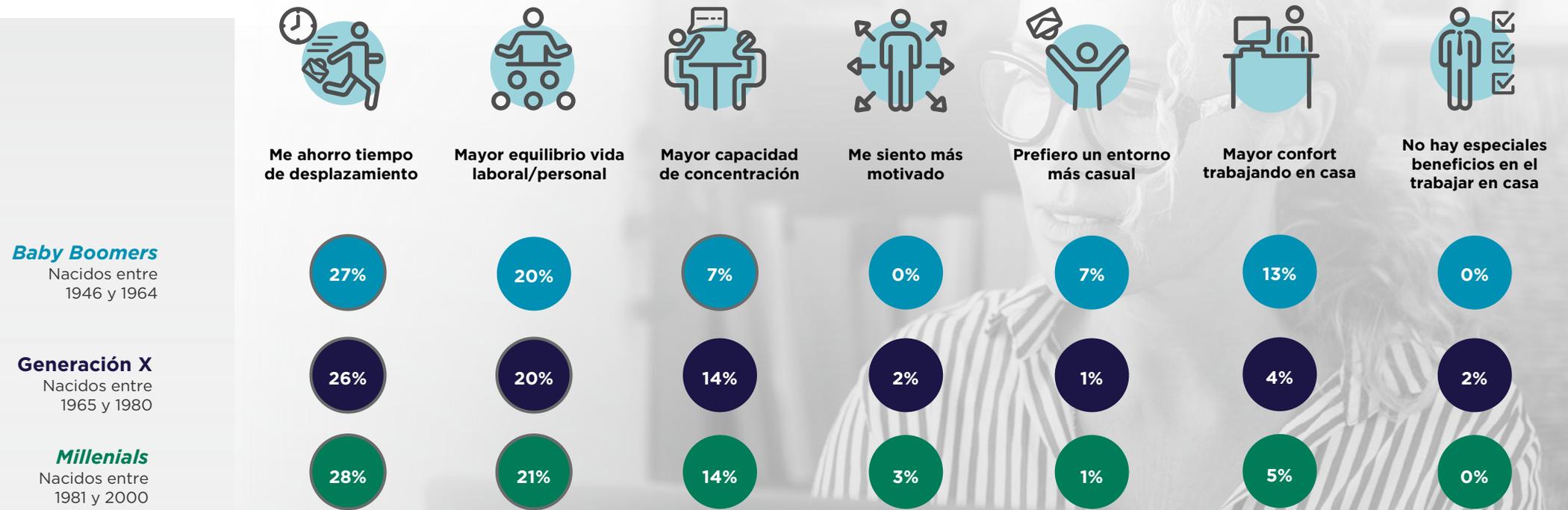


RAZONES PARA QUEDARSE EN CASA

Todas las generaciones valoran el ahorro de tiempo en desplazamientos, especialmente los nacidos entre 1980 y 2000.

La conciliación familiar y la capacidad de concentración también son muy valoradas por todos los grupos.

A destacar el tener mayor confort entre las generaciones nacidas entre 1946 y 1964



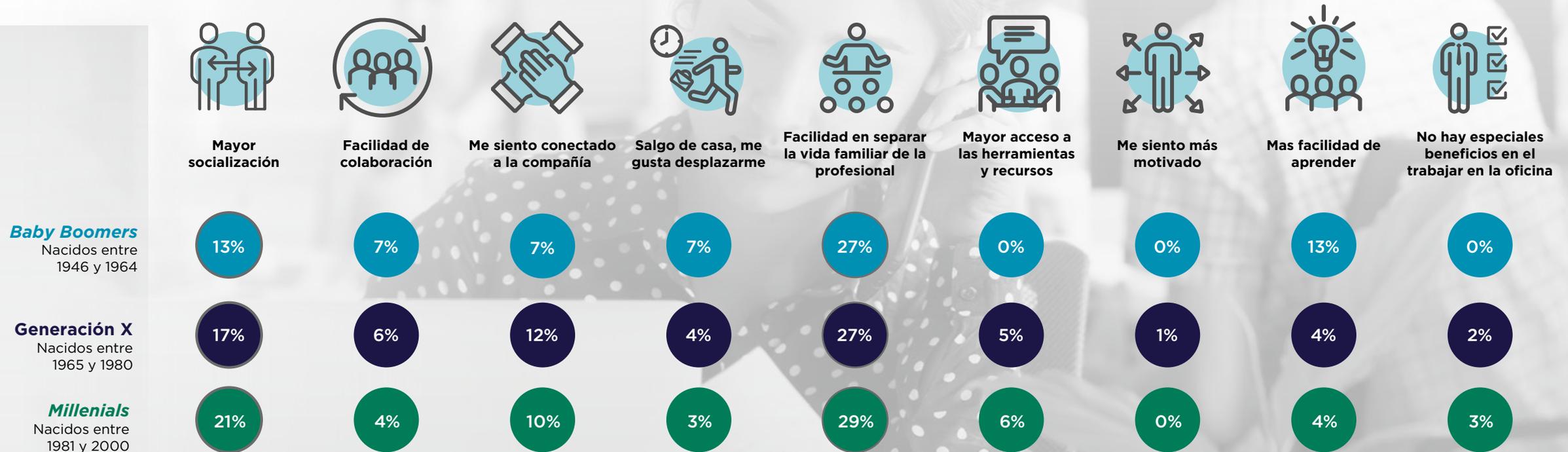
RAZONES PARA IR A LA OFICINA

Socialización y colaboración son los pilares del valor de la oficina: "Puedo socializar más" y "Facilidad de colaboración" son dos de los argumentos más mencionados en todos los grupos de edad.

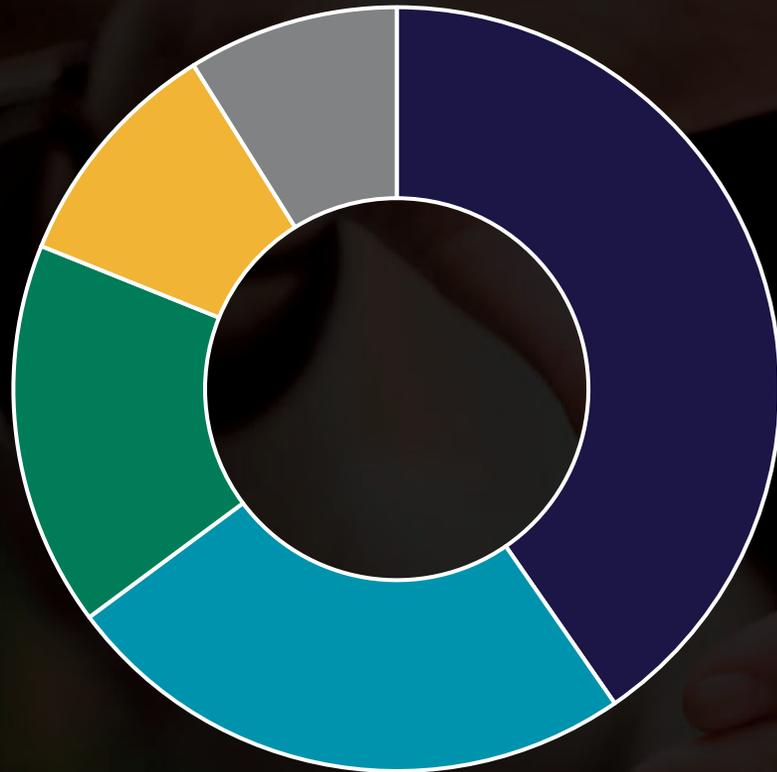
Esto sugiere que **la oficina sigue siendo vista como un espacio importante para la interacción humana y el trabajo en equipo.** Aunque las preferencias son bastante homogéneas, los más jóvenes destacan más en "Me siento más conectado a lo que pasa en la compañía", mientras que los mayores (1946–1964) valoran más la facilidad de aprendizaje y colaboración.

Acceso a recursos físicos y cultura corporativa: Argumentos como "Mayor acceso a herramientas y recursos físicos" y "Me siento más conectado a la cultura de la compañía" también aparecen con frecuencia, especialmente entre los grupos de edad más jóvenes (1980–2000).

Esto indica que **la oficina sigue siendo valorada como un entorno que facilita el acceso a medios materiales y refuerza el sentido de pertenencia.**



¿CREEES QUE TU OFICINA ESTÁ DISEÑADA, ES LO SUFICIENTEMENTE FUNCIONAL A NIVEL DE ESPACIOS Y ES CONFORTABLE PARA PODER LLEVAR A CABO DE LA MANERA ÓPTIMA TUS TAREAS Y ACTIVIDADES DEL DÍA A DÍA?



- Sí, es totalmente funcional y con buen diseño
- Tiene margen de mejora a nivel de espacios
- Tiene margen de mejora a nivel de diseño
- Tiene margen de mejora a nivel de confort
- No, no está alineada con nuestra manera de trabajar



La mayoría (40%) considera que su oficina es funcional y bien diseñada, aunque no es despreciable el dato de que el 60% de los encuestados piensan que hay algún tipo de mejora.

Las generaciones más jóvenes detectan más áreas de mejora:

- Hay margen de mejora en los espacios y el diseño.
- También hay una proporción relevante que considera que la oficina no está alineada con su forma de trabajar.

Las generaciones mayores tienden a valorar más positivamente su entorno.

Carlos Pueyo

Partner
Head of PDS Spain
carlos.pueyo@cushwake.com

Óscar Fernández

Associate
Head of Business Development PDS Spain
oscar.fernandez@cushwake.com

Gemma Cuch

Workplace Strategy & Change Management Barcelona
gemma.cuch@cushwake.com

Alejandra Ramiro

Workplace Strategy & Change Management Madrid
Alejandra.ramiro@cushwake.com



**CUSHMAN &
WAKEFIELD**

