

Expansión & EMPLEO

Por qué el horario no será tan relevante en la oficina de 2035

TENDENCIAS/ La flexibilidad laboral, la tecnología y la personalización moverán el trabajo en la oficina dentro de una década, un escenario basado en la productividad y la convivencia de varias generaciones.

Montse Mateos. Madrid

Hace diez años, el empresario mejicano Carlos Slim –ya entonces uno de los magnates más ricos del mundo– impulsaba la idea de trabajar tres días a la semana y 11 horas al día para retrasar la jubilación a los 75 años. Argumentaba que la gente debería tener más tiempo libre durante toda la vida, no sólo a partir de los 65.

En 2015 también se pusieron de moda los espacios de trabajo *divertidos*, en los que surgieron mesas de ping pong, futbolines y mobiliario de colores en un intento de convertir la oficina en un espacio en el que trabajar de una forma diferente.

Diez años después, los horarios de trabajo y el entorno laboral continúan muy presentes en el discurso de los responsables de gestión de personas, que ahora dibujan un escenario diferente para las oficinas de 2035, en el que la productividad, el bienestar, la colaboración y la convivencia entre generaciones prevalecerán sobre el horario y las jornadas laborales.

Así lo recoge *El futuro del workplace*, una investigación impulsada por la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH), bajo la dirección técnica de Alotark. Para su elaboración han preguntado a medio millar de profesionales de todos los sectores –50% del ámbito de gestión de personas– cómo trabajan las personas, cómo son los espacios de trabajo, cómo impacta la tecnología y, lo más relevante, qué entorno laboral nos espera dentro de diez años.

Modelo de trabajo

La flexibilidad laboral pasa de ser un beneficio a una expectativa clave para muchos empleados. El modelo híbrido, que combina trabajo en remoto y presencial, es la opción que domina en buena parte de las organizaciones: un 62,9% ya ha adoptado este esquema con horario establecido. El informe concluye que “la flexibilidad ha dejado de ser un beneficio para convertirse en un estándar de la organización laboral”.



Dreamstime

Sin embargo, los empleados siguen acudiendo a la sede de la compañía: un 60,2% va entre tres y cuatro días por semana y un 20,3% opta por ir uno o dos días. La autonomía e interacción tienden a un equilibrio que valoran los empleados. Sólo un 1,6% de las empresas trabaja completamente en remoto, y las que mantienen un modelo estrictamente presencial representan apenas un 25,2%. Un 10,3% de las compañías ha optado por modelos flexibles sin estructuras rígidas basados en objetivos.

El tamaño de la organización determina la flexibilidad: el 77% de las empresas de más de 5.000 empleados aplica un modelo híbrido estructurado. El 54,2% de las micropymes –de uno a 50 empleados– opta por un modelo híbrido, y un 29,5% mantiene un trabajo sólo presencial.

Estos modelos están alineados con las preferencias de los empleados: el híbrido es el más deseado por el 55,2%; un 19,4% prefiere un esquema presencial, en línea con el 25,2% de las empresas que apuestan por ello.

La *Generación Z* se polariza

Los empleados demandan horario flexible, modelo híbrido de trabajo y puesto fijo en oficina

Sólo el 1,6% de las empresas trabaja en remoto; un 25,2% opta por un modelo presencial estricto

entre lo presencial (34,6%) y lo remoto (40,4). Son los que menos valoran el equilibrio (25%), frente a *Boomers* (40,7%), *Generación X* (60,9%) y *Millennials* (62,1%). Todos coinciden en la eficacia de un modelo híbrido de trabajo: sólo el 16,3% cree que reduce la productividad.

Interacción

Aunque acudir todos los días la oficina parece en desuso, los datos confirman que los empleados no renuncian a ello y aprecian un entorno laboral de interacción. El 91,5% de los profesionales, según Aedrh,

valora la colaboración y el trabajo en equipo. La interacción social es lo que más aprecia el 87,9% de los consultados.

El 72,6% indica que la oficina ya no puede ser sólo un lugar de trabajo. Debe ser un entorno que también impulse el bienestar emocional a través de zonas de descanso, espacios verdes, buena acústica y ambientes acogedores. También mencionan la importancia del diseño y la ergonomía (67,9%) y la tecnología y los recursos (61,3%).

El diseño del espacio de trabajo resulta decisivo para los empleados que, cada vez más, valoran un lugar que haga más agradable su actividad. El 49% de los encuestados trabaja en un entorno mixto, que combina espacios abiertos y zonas privadas. Un 37,9% lo hace en oficinas abiertas y colaborativas; mientras que un 13,1% permanece en entornos cerrados e individuales.

Llega 2035

Bienestar, hiperpersonalización, flexibilidad y tecnología caracterizarán a nuestras oficinas en los próximos diez años. Estas son las cinco tendencias que revolucionarán el modelo de trabajo según los entrevistados en este informe:

- Bienestar y sostenibilidad (32,3%). Se apuesta por un espacio centrado en la salud física y mental, con zonas de *mindfulness*, gimnasios integrados y tecnologías para el seguimiento del bienestar.
- Diseño híbrido (27,8%). Espacios flexibles que combinen zonas de colaboración y de concentración.
- IA *workplaces* (16,5%). La oficina será un ecosistema vivo e inteligente, y se optimizará la gestión del espacio.
- Personalización (12,9%). Se favorecerá la preferencia del empleado con estaciones de trabajo a medida.
- Puestos de trabajo inmersivos (9,3%). La realidad virtual (VR) y aumentada (AR) revolucionarán el diseño del lugar de trabajo.

La tecnología, el hilo invisible del trabajo

La colaboración es la base del modelo híbrido de trabajo en la oficina del futuro y también del presente, pero no es ni será posible sin el apoyo de la tecnología. ‘El futuro del workplace’, un informe de AEDRH y Alotark, revela que son las herramientas digitales las que permiten conectar equipos distribuidos, de manera que apostar por modelos que combinen teletrabajo y presencia en la oficina no tiene sentido sin el respaldo de la tecnología.

Los datos confirman que aún queda mucho trabajo por delante. Por ejemplo, sólo el 40,8% de los empleados considera que la tecnología está completamente preparada para el trabajo híbrido, pero el 44,6% habla de dificultades técnicas frecuentes, lo que supone una barrera para una colaboración fluida.

Si bien las videollamadas y el software de gestión de proyectos están integrados y son muy valorados por los empleados, no sucede lo mismo con la tecnología más avanzada: sólo el 36,5% de los profesionales considera que la inteligencia artificial y la automatización son útiles para la colaboración y la innovación; y apenas el 9,6% de los encuestados asigna a los entornos inmersivos (VR, AR) y a la ‘gamificación’ una calificación de cuatro sobre cinco.