

# El futuro del *workplace*

Tendencias y oportunidades en un  
entorno híbrido y en transformación.

---

Un mapa para navegar el futuro de los espacios de trabajo  
y entender las nuevas expectativas del talento.

---



# Índice

## 1 Introducción

## 2 Resumen ejecutivo

## 3 Universo del estudio

## 4 ¿Cómo trabajamos hoy?

- › Introducción
- › Modelos actuales de trabajo
- › Diferencias por tamaño y sector empresarial
- › Preferencias del talento en cuanto a formas de trabajo
- › Perspectivas generacionales sobre el modelo ideal
- › Trabajo híbrido y su impacto en la productividad
- › Aspectos más valorados del trabajo presencial
- › Valoraciones del entorno laboral según generación
- › Retos y oportunidades del *workplace* actual

## 5 Diseño del worplace

- › Introducción
- › Tendencias actuales en diseño: colaboración vs. concentración
- › Diseños predominantes según tamaño y sector
- › Puesto de trabajo fijo vs. flexible
- › Preferencias generacionales sobre el tipo de puesto
- › Elementos más valorados en el diseño de oficinas
- › Percepción de la colaboración en el espacio de trabajo
- › La oficina que ofrece la mejor experiencia
- › Percepciones generacionales sobre la experiencia en oficina
- › Preferencias de diseño según el sector empresarial
- › El impacto del diseño en la cultura organizacional

## 6 Colaboración y tecnología

- › Introducción
- › Percepción de la tecnología en entornos híbridos
- › Herramientas tecnológicas más valoradas
- › Aplicaciones actuales de la IA en el *workplace*

## 7 Workplace 2035

Una mirada al futuro del espacio de trabajo

## 8 GenWork Report

Resumen generacional de los principales hallazgos del estudio

## 9 Voces expertas

Opiniones y reflexiones de diferentes profesionales



# Introducción

Por qué es crucial este estudio.  
Razones para repensar el *workplace*.

Sede corporativa de Endesa (Madrid)



# El estudio que conecta espacio, talento y estrategia.

Impulsado por la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH) y Alotark para generar conocimiento de valor para la sociedad y los profesionales de RR.HH



## MIGUEL CHARNECO

Director de Recursos Humanos, Coordinador de la comunidad de Innovación y de la Junta Directiva de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).

**La Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH), a través de su Comunidad de Innovación y con la dirección técnica de Alotark, ha puesto en marcha este estudio con el objetivo de generar conocimiento que aporte valor tanto a la sociedad en general como a sus asociados en particular. En esta primera edición, el foco se ha centrado en ofrecer una visión actualizada sobre las tendencias emergentes en el workplace, basándose en datos reales y experiencias profesionales.**

La participación de más de 500 profesionales en esta investigación pone de manifiesto el interés creciente por comprender y anticipar los cambios en los entornos laborales. Estos participantes, provenientes de diversos sectores, tamaños de empresa y regiones de España, han enriquecido el estudio con una pluralidad de perspectivas. La fuerte representación de perfiles vinculados a Recursos Humanos refuerza aún más la validez de los hallazgos, al tratarse de profesionales que viven de primera mano los desafíos organizacionales y conocen de cerca las expectativas del talento.

El mundo del trabajo atraviesa una transformación sin precedentes. La digitalización, la globalización y la evolución de las expectativas de las personas han redefinido el concepto de workplace. **Las organizaciones ya no solo deben adaptarse a la tecnología, sino también a nuevos modelos de colaboración**, esquemas híbridos de trabajo y una creciente necesidad de flexibilidad.

En este escenario, el diseño y la estrategia del entorno laboral se convierten en elementos clave para atraer y fidelizar el talento, potenciar la productividad y construir culturas corporativas sólidas. **Hoy, las oficinas no son únicamente espacios físicos, sino herramientas estratégicas que impactan directamente en la experiencia del empleado** y en la capacidad de innovación de las compañías.

Bajo este contexto nace esta primera edición del estudio **“El futuro del workplace: Tendencias y oportunidades en una era hiper tecnológica e híbrida”**, desarrollada con la dirección técnica de **Alotark**, firma especializada en arquitectura y diseño de oficinas. **Su experiencia ha sido fundamental para la elaboración del cuestionario, la definición del marco de análisis y la interpretación de los datos.** Gracias a su enfoque estratégico

y conocimiento del entorno laboral, el estudio no solo presenta cifras, sino también claves útiles y aplicables para el rediseño de los espacios de trabajo.

**La pregunta ya no es si el workplace va a evolucionar, sino cómo anticiparnos a ese cambio para construir entornos más eficientes, humanos y sostenibles.**

Este documento pretende ser una guía útil para líderes empresariales, **proporcionando insights estratégicos** y soluciones reales para afrontar el nuevo paradigma laboral.

Por último, **queremos agradecer a los más de 500 profesionales que participaron en esta investigación.**

Su tiempo, compromiso y aportaciones han sido esenciales para hacer realidad este estudio. Sin su colaboración, no habría sido posible.

**¡Gracias!**

# Equipo de investigación

Este estudio ha sido liderado por la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH), a través de su comunidad de Innovación y con la dirección técnica de Alotark.

Ha contado con el apoyo de diferentes profesionales que, desde su experiencia, han contribuido al desarrollo del mismo.

## EQUIPO INVESTIGADOR



**Koldo Crespo**

Fundador y Director Alotark

**Patricia Buj**

Directora de Marketing y de Comunicación Alotark.

**Gisela Selva**

Directora de Proyectos Alotark

Desde su experiencia en proyectos de estrategia y diseño de espacios de trabajo, este equipo ha impulsado la conceptualización, coordinación y análisis de los resultados de esta investigación, con el objetivo de ofrecer una visión actualizada y útil sobre las nuevas dinámicas del *workplace*.

## DIRECCIÓN DEL PROYECTO



**Miguel Charneco**

Director de RRHH y miembro de la comunidad de innovación y de la Junta Directiva de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).

**Paul Tran**

Director de RRHH en Corporación Hijos de Rivera, miembro de la comunidad de innovación y de la Junta Directiva de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).

**José Manuel García Lirio**

Coordinador General de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).

Una visión desde personas que vincula el análisis con los desafíos reales del talento y la cultura organizativa.

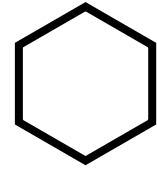
## COORDINACIÓN TÉCNICA Y COMUNICACIÓN



**Javier Escobar**

Coordinador de Marketing y Comunicación de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).

Su apoyo ha sido clave para la articulación y difusión del estudio.



# Resumen ejecutivo

Principales hallazgos y claves estratégicas del estudio.



# El *workplace* que quiere el talento

Este estudio nace con la vocación de ofrecer una radiografía actualizada del *workplace* en España y anticipar su evolución en un contexto de transformación sin precedentes.

Pero más allá de los datos, buscamos dar respuesta a algunas de las grandes preguntas que hoy se plantean muchas organizaciones: **¿Cómo queremos trabajar? ¿Para qué vamos a la oficina? ¿Qué valor nos aporta realmente? ¿Qué tipo de entorno buscan nuestros equipos?**

Responder a estas cuestiones resulta clave para alinear cultura, espacio y experiencia laboral en un momento marcado por grandes expectativas y profundos cambios. En el estudio han participado **más de 500 profesionales** de distintos sectores, generaciones y tamaños de empresa, con una destacada representación de directores de Recursos Humanos.

Para interpretar adecuadamente esta realidad, el estudio se estructura en **cuatro grandes bloques**.

- 1 **Modelo laboral:** cómo trabajan hoy las personas, qué fórmulas se aplican y qué nivel de flexibilidad real existe.
- 2 **Espacio de trabajo:** qué tipo de configuraciones predominan y cómo el espacio impacta en la experiencia del empleado, la cultura organizativa y la productividad.
- 3 **Tecnología y colaboración:** cómo se percibe la colaboración en entornos híbridos y qué papel juegan las herramientas digitales para habilitar conexiones efectivas.
- 4 **Workplace 2035:** una mirada de futuro que recoge aspiraciones y tendencias para repensar los espacios laborales de las próximas décadas.

En lo que respecta a los **modelos de trabajo**, los resultados muestran un consenso claro: **el modelo híbrido estructurado se consolida como el estándar preferido**, valorado positivamente por todas las generaciones.

Aunque su implementación varía según el sector y el tamaño de la empresa, la tendencia es nítida: los profesionales aspiran a un equilibrio que combine la interacción humana con la flexibilidad. Buscan lo mejor de ambos mundos. En cuanto a los espacios de trabajo, el estudio confirma que **la oficina sigue teniendo un papel fundamental**. Continúa siendo ese lugar donde conectamos, colaboramos y reforzamos el sentimiento de pertenencia.

**La colaboración, de hecho, se consolida como el hilo conductor del *workplace* del futuro.** Los resultados revelan que **el modelo mixto** — que combina espacios abiertos con zonas privadas — se ha convertido en **el diseño más común entre las empresas**. Sin embargo, persiste un desafío relevante: muchos profesionales señalan la dificultad de encontrar entornos adecuados para **la concentración**, lo que pone de manifiesto la necesidad de espacios más versátiles y adaptativos.

Uno de los datos más reveladores apunta a un contraste significativo: aunque muchas organizaciones han apostado por fórmulas abiertas y sistemas de puestos compartidos, **el 78 % de los profesionales encuestados sigue prefiriendo disponer de un puesto propio**.



## KOLDO CRESPO

Socio Director y fundador de Alotark y miembro de la comunidad de innovación de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).

# El *workplace* que quiere el talento

Este hallazgo cuestiona algunas creencias asumidas sobre la flexibilidad y abre un debate más profundo sobre **identidad, sentido de pertenencia y experiencia en el entorno laboral**.

Las preferencias en cuanto al diseño de los espacios laborales reflejan ciertas tensiones generacionales, aunque **la colaboración sigue siendo el denominador común**. Mientras los perfiles sénior tienden a priorizar el confort y la estabilidad, las nuevas generaciones demandan entornos más dinámicos, tecnológicos y alineados con un propósito claro. Diseñar espacios que respondan a esta diversidad de expectativas ya no es una opción: se ha convertido en una necesidad estratégica para atraer y fidelizar talento.

Los datos obtenidos confirman que **el bienestar físico y la experiencia colaborativa no son conceptos en conflicto, sino perfectamente complementarios: las personas quieren sentirse bien para rendir bien**. Equilibrar confort, funcionalidad e interacción es clave para construir espacios que impulsen tanto la productividad como la conexión emocional con la organización. **La tecnología**, por su parte, se consolida como pieza estructural del trabajo híbrido. Pero aún presenta puntos de fricción. Dotar al workplace de herramientas digitales no basta: hay que garantizar

que sean intuitivas, integradas y estén al servicio de las personas. **El workplace del futuro no será un producto, sino una estrategia viva: una combinación equilibrada de bienestar, tecnología, flexibilidad... y visión**.

Os invitamos a profundizar en muchos más datos, *insights* y tendencias sobre otros aspectos clave como la productividad, las expectativas del talento o las diferencias generacionales. Este estudio no pretende ofrecer respuestas cerradas, sino **abrir preguntas poderosas** sobre cómo queremos trabajar. Y, sobre todo, sobre cómo queremos **vivir el trabajo y los espacios que lo hacen posible**.

*Sede corporativa de Dictator (Barcelona)*



# Universo del estudio

Una visión integral del futuro del workplace, que incorpora las perspectivas de distintas generaciones y de empresas de todos los tamaños y sectores, con el valioso aporte de los profesionales de recursos humanos.



# Diversidad generacional y la mirada experta de RRHH

El estudio ha contado con la participación de **504** profesionales provenientes de distintos sectores, tipos de empresa y regiones de España. Esta amplia muestra ofrece una base sólida para obtener una visión global y representativa sobre el estado actual del workplace y su evolución futura.

**La voz de RRHH: un análisis desde quienes mejor conocen las necesidades del talento.**

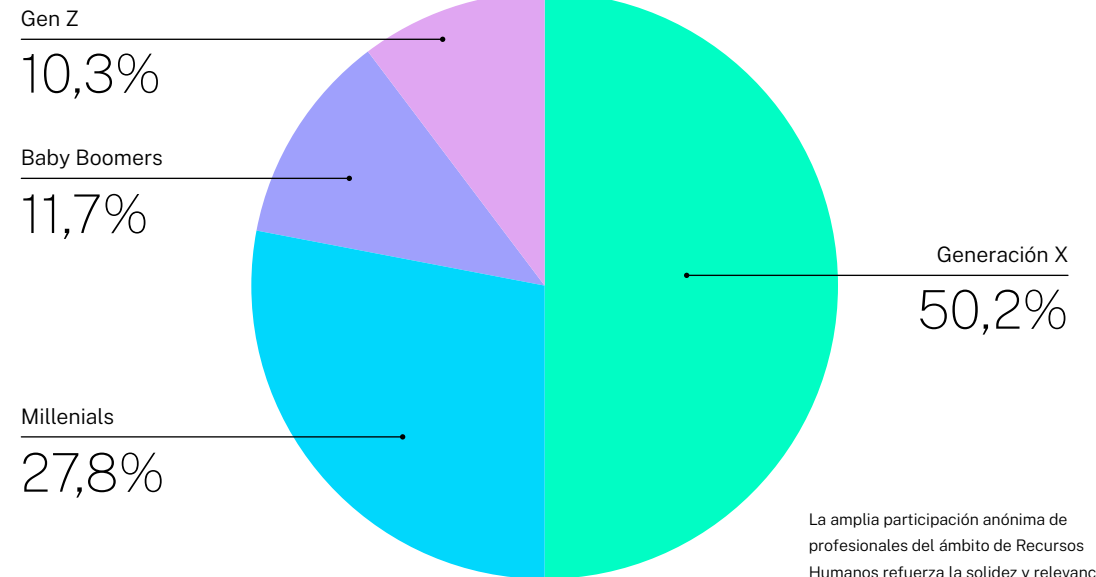
Los perfiles profesionales más representados en el estudio pertenecen al área de Recursos Humanos, que representan más del 50% del total de respuestas. Le siguen profesionales de IT / Tecnología, Dirección, Marketing y Comercial / Ventas. Esta diversidad de perfiles permite una visión amplia y estratégica del workplace desde distintas funciones clave dentro de las organizaciones.

**Recursos Humanos supone más del 50 % del total de respuestas.** Esta alta participación refuerza la **validez y relevancia de los hallazgos**, al estar contruidos desde la experiencia directa de quienes mejor conocen las dinámicas organizativas y las expectativas del talento.

**Distribución por generaciones.** La muestra incluye a representantes de diferentes generaciones, lo que permite analizar cómo varían las expectativas y preferencias en función de la edad y la experiencia laboral. La distribución generacional es la siguiente:

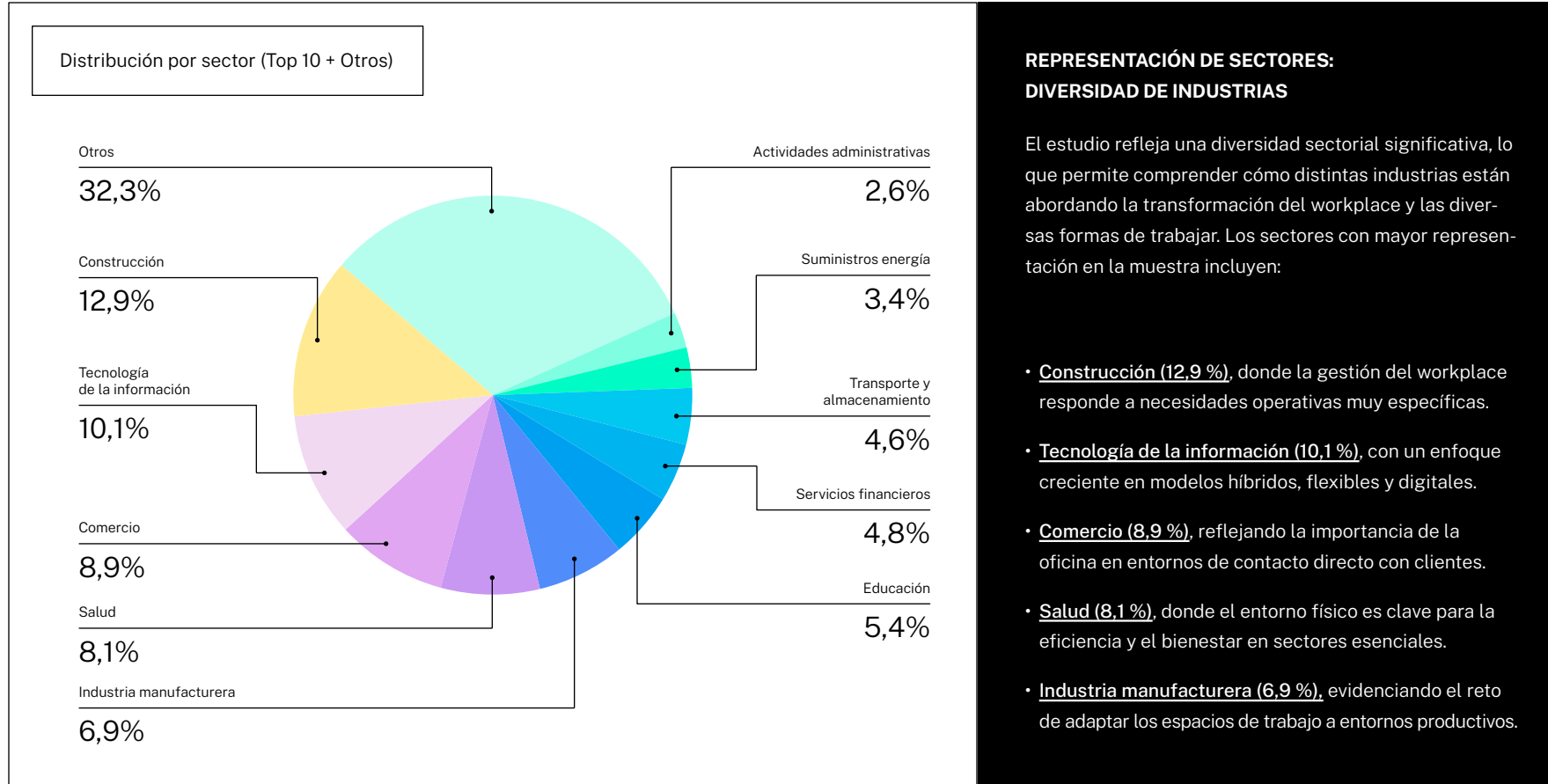
- **Baby Boomers (1946-1964):** su participación, aunque minoritaria, permite incorporar la visión de los perfiles más senior dentro de las organizaciones.
- **Generación X (1965-1980):** representan la parte mayoritaria de la muestra, aportando una mirada consolidada y estratégica.
- **Millennials (1981-1996):** constituyen el segundo grupo más numerosos, reflejando su impacto en el futuro del workplace.
- **Generación Z (1997 en adelante):** su presencia en la encuesta permite analizar las expectativas del talento emergente.

¿A qué grupo generacional perteneces?



La amplia participación anónima de profesionales del ámbito de Recursos Humanos refuerza la solidez y relevancia de los hallazgos, gracias a su conocimiento directo de las necesidades, retos y dinámicas organizacionales.

# El *workplace* desde múltiples industrias



## REPRESENTACIÓN DE SECTORES: DIVERSIDAD DE INDUSTRIAS

El estudio refleja una diversidad sectorial significativa, lo que permite comprender cómo distintas industrias están abordando la transformación del *workplace* y las diversas formas de trabajar. Los sectores con mayor representación en la muestra incluyen:

- **Construcción (12,9 %)**, donde la gestión del *workplace* responde a necesidades operativas muy específicas.
- **Tecnología de la información (10,1 %)**, con un enfoque creciente en modelos híbridos, flexibles y digitales.
- **Comercio (8,9 %)**, reflejando la importancia de la oficina en entornos de contacto directo con clientes.
- **Salud (8,1 %)**, donde el entorno físico es clave para la eficiencia y el bienestar en sectores esenciales.
- **Industria manufacturera (6,9 %)**, evidenciando el reto de adaptar los espacios de trabajo a entornos productivos.

Esta **representación sectorial variada** permite identificar tendencias y necesidades específicas en cada industria, facilitando la formulación de estrategias de *workplace* adaptadas a cada contexto. Resulta especialmente interesante observar cómo **sectores tan diferentes como la Construcción (12,9 %) y la Tecnología de la Información (10,1 %)** abordan la transformación del *workplace*. Veremos más adelante que mientras uno se apoya en dinámicas presenciales y operativas, el otro avanza hacia modelos digitales y flexibles. **Será clave investigar cómo estas industrias, desde puntos de partida tan distintos, están redefiniendo sus entornos de trabajo y qué aprendizajes pueden surgir de esa comparación.**

# Cobertura geográfica amplia y participación de empresas de todos los tamaños



## Representación geográfica.

Los participantes del estudio provienen de diferentes comunidades autónomas. Las regiones con mayor representación son **Madrid, Cataluña, Andalucía, Castilla-La Mancha e Islas Baleares.**



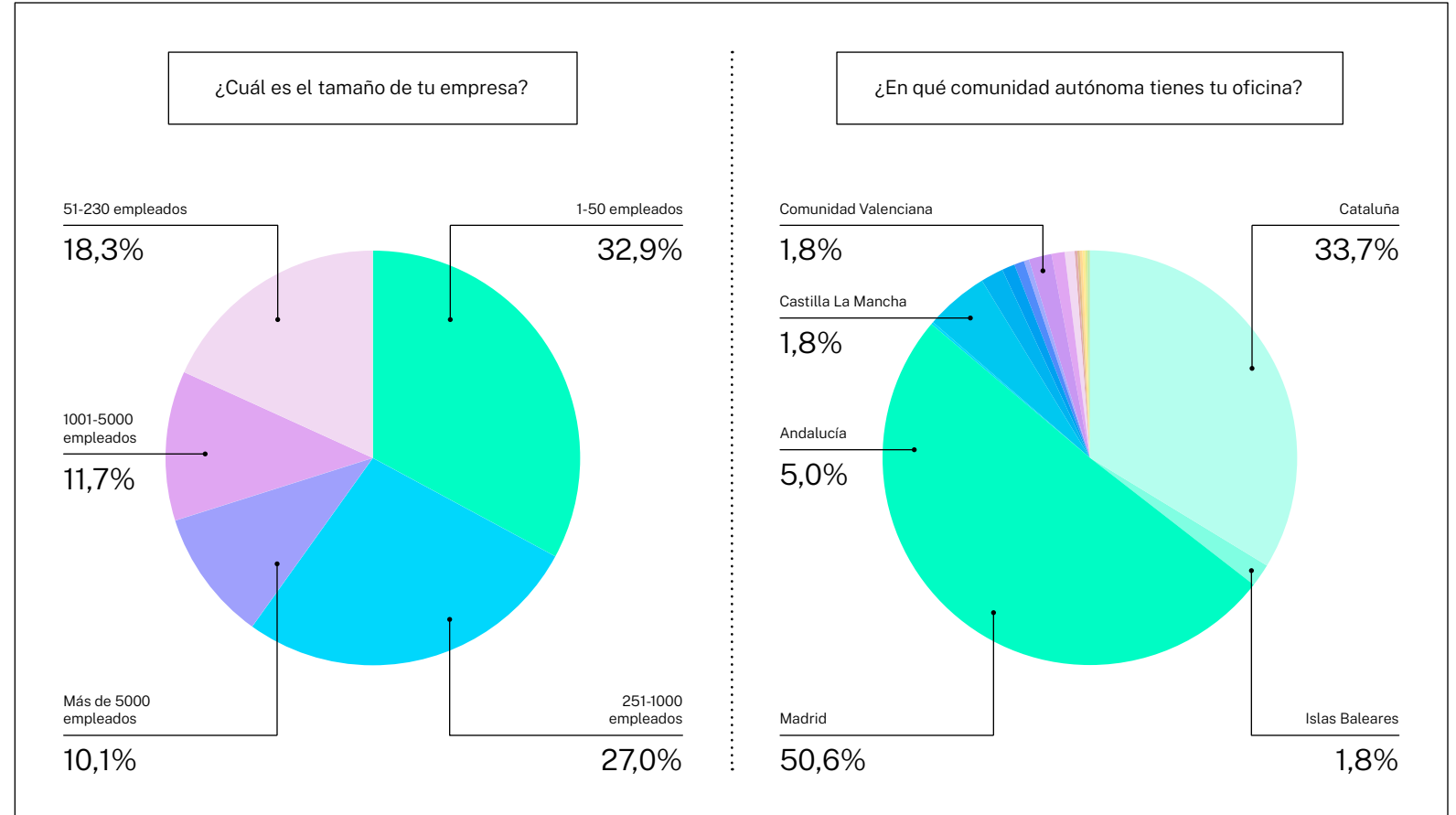
## Tamaño de las empresas.

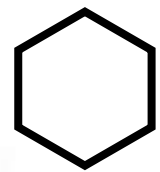
El estudio presenta una representación equilibrada entre empresas de diferentes tamaños. Destacan las **pequeñas empresas (1-50 empleados)**, que constituyen el **32,9 %** de la muestra, seguidas por **empresas medianas (51-1000 empleados)** y **grandes organizaciones (más de 1000 empleados)**. Esta diversidad permite comprender cómo el workplace se adapta en función de la escala operativa, desde estructuras más ágiles hasta entornos corporativos complejos.



## A modo de conclusión sobre el universo del estudio.

La composición actual de la muestra permite analizar en detalle cómo evoluciona el *workplace* y los entornos laborales en distintas industrias, tamaños de empresas y generaciones. Los resultados de esta encuesta ofrecen una base sólida para **identificar tendencias clave y plantear soluciones estratégicas** que ayuden a las empresas a adaptarse, desde el presente, a los retos del futuro del trabajo.





# Cómo trabajamos hoy

Tendencias y motivaciones del talento

---

Sede corporativa de Eurofragance (Barcelona)



En este primer bloque se analiza la evolución de los modelos de trabajo, con foco en la flexibilidad, la presencialidad y las expectativas del talento. También se exploran las preferencias de los empleados, el avance del modelo híbrido y las principales brechas entre lo que ofrecen las organizaciones y lo que realmente valoran los profesionales.

# Introducción Bloque 1. Radiografía de los modelos laborales actuales: ¿Qué quieren los empleados y qué ofrecen las empresas?

El mundo laboral ha experimentado una transformación significativa en los últimos años, impulsada por la digitalización, la globalización y, más recientemente, por la adopción acelerada de modelos híbridos y remotos.

La flexibilidad laboral ya no es solo un beneficio adicional, sino una expectativa clave para muchos empleados. Sin embargo, la manera en que las empresas han implementado estos cambios varía considerablemente según el sector, el tamaño de la organización y su cultura corporativa.

En este apartado vamos a analizar cómo las organizaciones están gestionando los modelos de trabajo actuales, explorando la distribución entre esquemas híbridos, remotos y presenciales, la frecuencia de asistencia a la oficina y las preferencias de los empleados. También examinaremos **si existe una brecha entre lo que las empresas ofrecen y lo que realmente desean los trabajadores, y que preferencias tienen las diferentes generaciones.**

Además, profundizaremos en **las razones que motivan a los empleados a acudir a la oficina**, identificando **los factores clave que influyen en su decisión**, como la socialización, la colaboración, el acceso a recursos y la cultura organizacional. Comprender estos aspectos es fundamental para diseñar estrategias de workplace efectivas que no solo respondan a las necesidades del negocio, sino que también contribuyan al bienestar y la productividad de los equipos.

A partir de estos datos, extraeremos **conclusiones y oportunidades clave** para ayudar a las empresas a diseñar estrategias laborales más efectivas, alineadas con las expectativas del talento actual y las demandas del negocio.



# Modelos de trabajo actuales

PRINCIPALES RESULTADOS

1.

El **modelo híbrido** estructurado se impone. Aunque la flexibilidad gana terreno, la interacción presencial sigue siendo clave.

El modelo híbrido ya no es tendencia: es el nuevo sistema. Pero ¿están las empresas preparadas para gestionarlo con propósito? El modelo híbrido se consolida como la **opción dominante en la mayoría de las organizaciones**, combinando trabajo remoto y presencial. Según los datos de la encuesta, un **62,9 %** de las empresas ya han adoptado este esquema con horario establecido, lo que confirma que **la flexibilidad ha dejado de ser un beneficio para convertirse en un estándar** de la organización laboral.

A pesar de este avance, **la presencialidad sigue teniendo un papel esencial**: el **60,2 % de los empleados acude a la oficina entre 3 y 4 días por semana**, y un **20,3 % lo hace entre 1 y 2 días**, lo que demuestra que el equilibrio entre autonomía e interacción sigue siendo una prioridad. Solo un **1,6 % de las empresas trabajan completamente en remoto**, y las que mantienen un modelo **estrictamente presencial representan apenas un 25,2 %**.

Por otro lado, un **10,3 %** de las empresas han adoptado **modelos flexibles sin estructuras rígidas**, basados en objetivos, lo que otorga a los empleados mayor libertad para autogestionar su asistencia. Sin embargo, los modelos con una clara predominancia de la flexibilidad total aún son poco frecuentes. Este panorama refleja

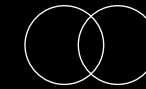
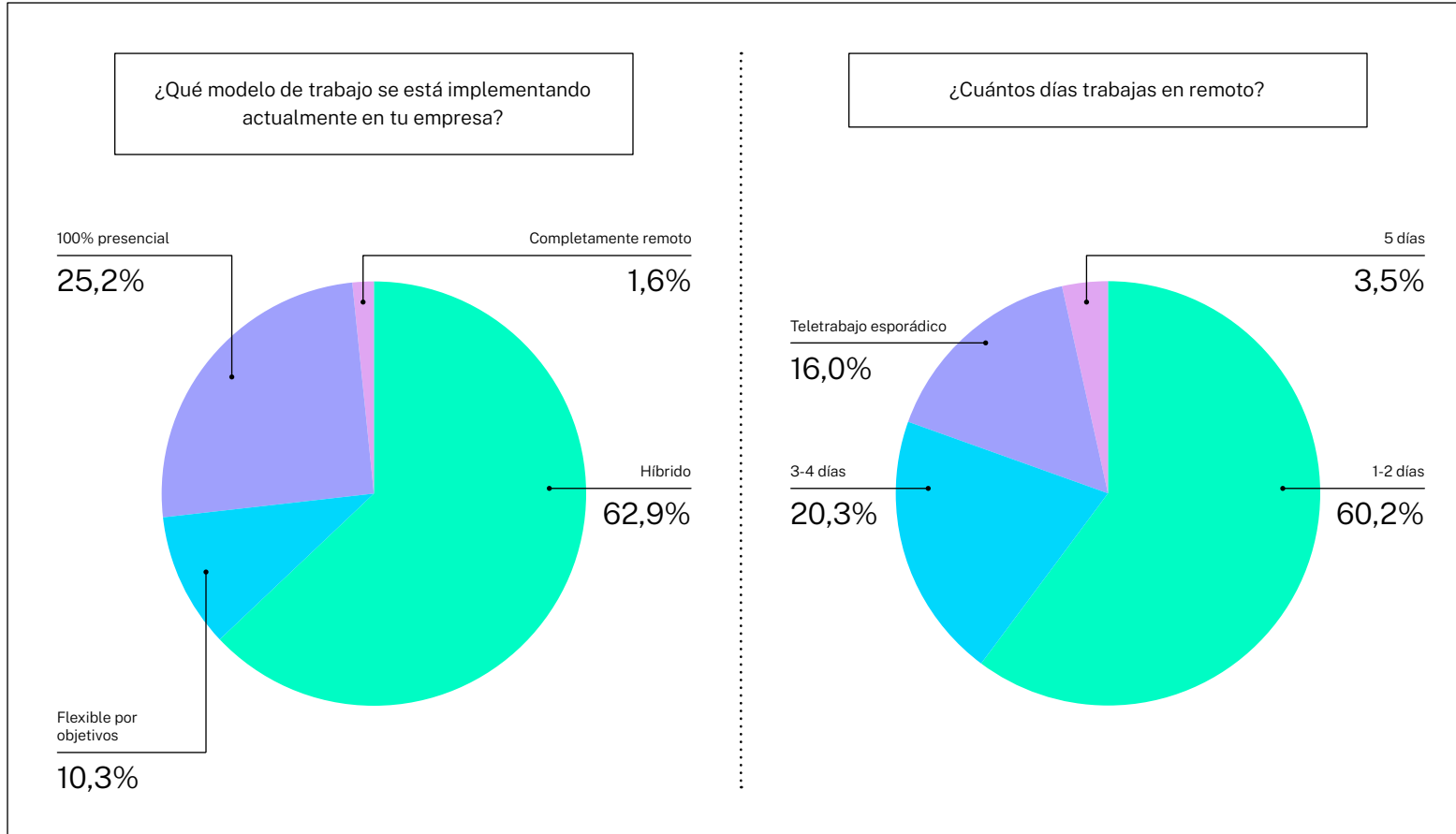
una **tendencia clara hacia la combinación inteligente de modalidades**, donde el reto actual es **optimizar la flexibilidad** para potenciar tanto el bienestar como la productividad, sin perder el valor de la conexión presencial para la cultura, la cohesión y la innovación.

ZOOM WORKTREND



El modelo híbrido estructurado o con horario establecido se consolida como el estándar laboral. Aunque la flexibilidad gana terreno, **la interacción presencial sigue siendo clave en la estrategia organizativa** (el 60% de los empleados hacen 1 día o 2 de trabajo en remoto). Las empresas buscan **equilibrar flexibilidad, eficiencia y conexión humana** en un entorno laboral en evolución. Podríamos hablar de una flexibilidad controlada

# Esquema de trabajo implementado por las empresas



El **modelo híbrido** ya es mayoritario, pero con una fuerte preferencia por la presencialidad parcial:

▶ **63%** de empresas con modelo híbrido

▶ **60%** de trabajadores hacen solo 1-2 días de trabajo en remoto

# Cuanto mayor es la organización, más clara es su apuesta por la flexibilidad estructurada. En cuanto a sectores, las tecnológicas impulsan el trabajo híbrido.

## **Insights más profundos: diferencias por tamaño y sector en el modelo de trabajo.**

Los datos de la encuesta confirman que el **modelo híbrido** con horario establecido es el más adoptado por las empresas, independientemente de su tamaño.

Esta modalidad es especialmente dominante en las **empresas medianas y grandes (más de 250 empleados)**, donde **entre el 71 % y el 77 %** ya la implementan.

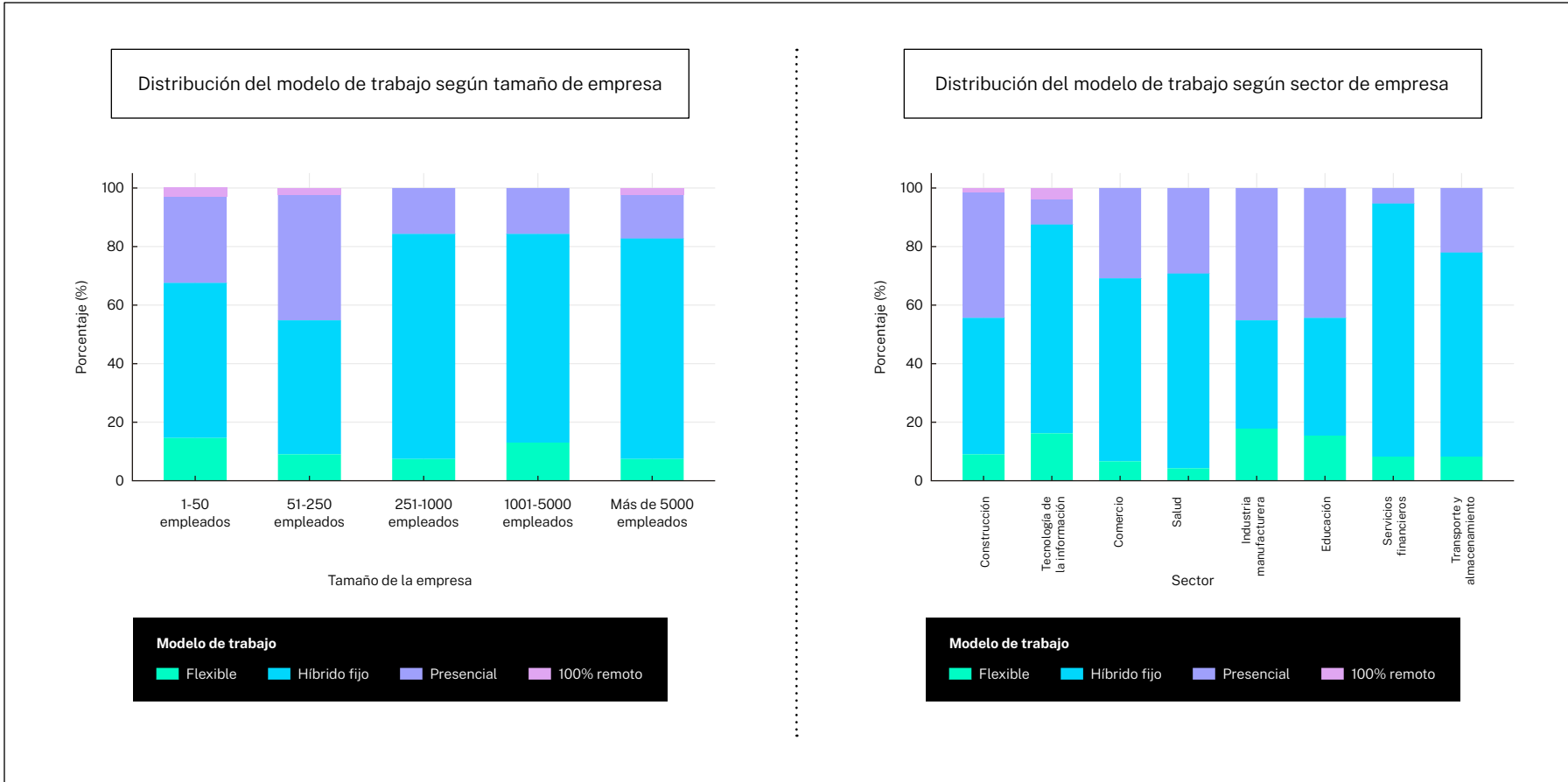
En el caso de las **empresas pequeñas (1-50 empleados)**, aunque el modelo híbrido también lidera con un **54,2 %**, hay una **presencia significativa del trabajo completamente presencial (29,5 %)**. Por su parte, el **modelo flexible basado en objetivos**, sin horarios fijos, gana algo de terreno en las empresas de mayor tamaño, alcanzando un **13,6 %** en aquellas con **más de 1.000 empleados**, pero aún representa una **minoría frente al híbrido estructurado**.

Desde la perspectiva sectorial, la **presencialidad total** se mantiene en sectores como **automoción y administración pública**, donde las dinámicas operativas exigen una fuerte presencia física. En cambio, sectores como **consultoría jurídica, actividades administrativas, agencias de publicidad y servicios profesionales** muestran una preferencia clara por modelos híbridos con horarios organizados.

El **trabajo 100% en remoto** sigue siendo una excepción en todas las industrias y tamaños de empresa, con una **presencia marginal (entre el 0 % y el 3 %)**, limitado a casos muy concretos en los que las tareas pueden realizarse íntegramente en remoto.



# Distribución del modelo de trabajo según tamaño y sector



## ZOOM WORKTREND



El sector y el tamaño marcan el ritmo de la flexibilidad. Al cruzar los datos, vemos con claridad quién está liderando el cambio: las **empresas grandes**, especialmente del **sector tecnológico**, son las que más han avanzado hacia **modelos híbridos o flexibles**.



# Preferencias del talento en cuanto a formas de trabajo

PRINCIPALES RESULTADOS

# 2.

**¿Coincide lo que se ofrece con lo que se desea?:** Sí, talento y empresa en sintonía. El modelo híbrido como punto de equilibrio.

**¿Coincide lo que se ofrece con lo que se desea?** Al preguntar las preferencias a la hora de trabajar, vemos que el **modelo híbrido** es tanto el más adoptado por las empresas (**62,9%**) como el más deseado por los empleados (55,2%), lo que indica una **alineación general en torno a la flexibilidad equilibrada**. Sin embargo, cuando se analizan las modalidades específicas, emergen ciertas brechas.

Por ejemplo, un **19,4 % de los empleados prefiere un esquema mayoritariamente presencial**, en línea con el **25,2 % de empresas** que mantienen modelos completamente presenciales, lo que sugiere cierta correspondencia en ese segmento. No obstante, **13,7% de los empleados** querría un modelo con mayor flexibilidad remota (3-4 días de teletrabajo), pero pocas organizaciones lo ofrecen.

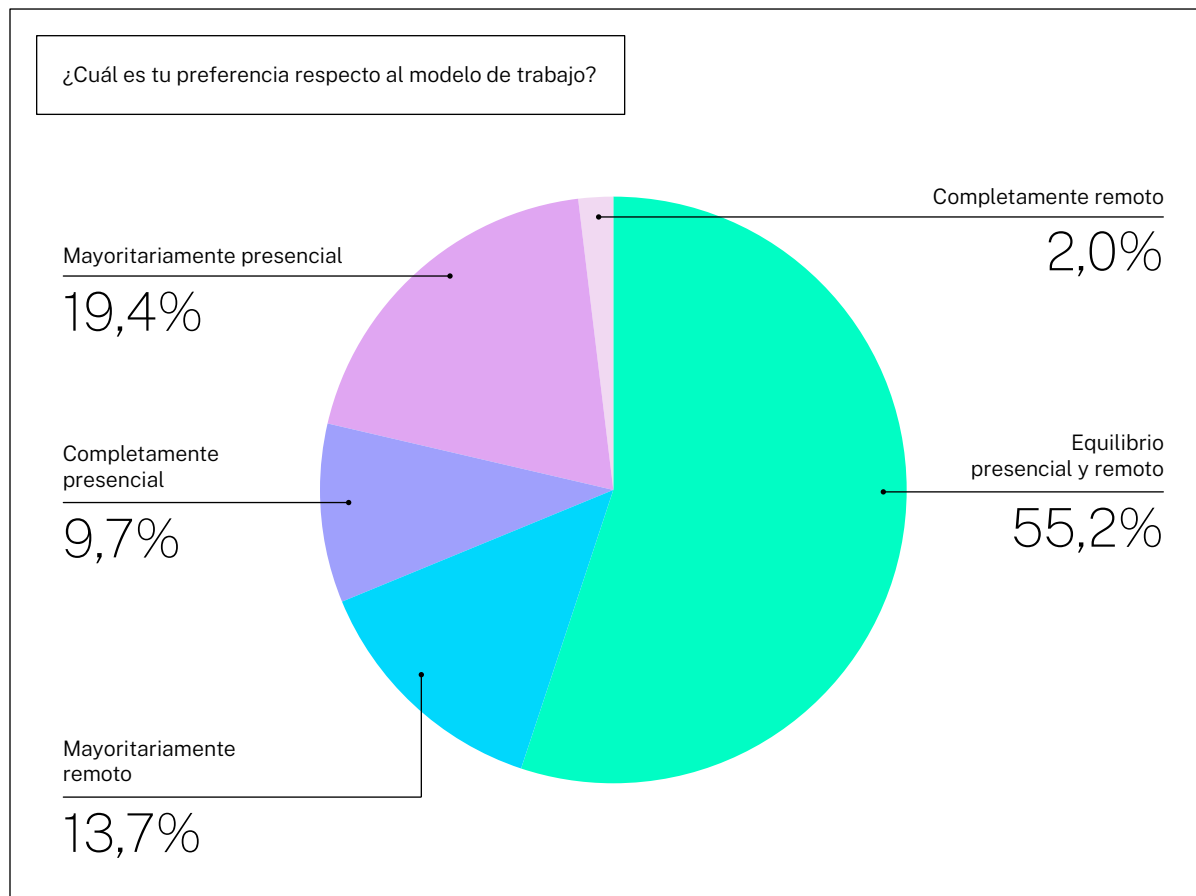
Además, aunque **solo un 2,0 % de los empleados optaría por trabajar completamente en remoto**, existe una proporción significativa de organizaciones que todavía exigen presencialidad sin que haya una **demanda clara desde las plantillas**. Esto indica que, aunque el modelo híbrido es dominante, **su implementación no siempre responde a las expectativas reales de flexibilidad ni al propósito de la presencialidad**.

## EL DESAFÍO DE LA FLEXIBILIDAD REAL

Aunque oferta y demanda parecen alineadas, **el verdadero reto no es solo la cantidad de días en remoto o en la oficina, sino la calidad de la experiencia laboral**. Muchas empresas han implementado modelos híbridos sin una estrategia clara, haciendo que la presencialidad se perciba más como una obligación que como una necesidad.

Mientras el trabajo en remoto es visto como una herramienta clave para la conciliación y la productividad individual, **la presencialidad sigue siendo fundamental para fortalecer la cultura organizativa, la creatividad y el sentido de pertenencia**.

# Elección del talento respecto al formato de trabajo



**55,2 %** quiere un **modelo mixto** (presencial + remoto equilibrado)

Solo **2 %** desea trabajar **full remoto.**

**ZOOM WORKTREND**

**El ideal de equilibrio se impone.**

Las personas no quieren perder el contacto físico, pero tampoco renunciar a la flexibilidad.

Es una tendencia clara: los profesionales quieren lo mejor de ambos mundos. Lo más interesante es que las empresas están alineándose con estas preferencias: el modelo híbrido no solo se aplica, sino que coincide con lo que la mayoría quiere.

# Todas las generaciones apuestan por el equilibrio, excepto la Generación Z que elige los extremos.

## **Insights más profundos: perspectivas generacionales sobre el modelo ideal.**

El análisis de las preferencias revela una **clara inclinación hacia el modelo híbrido** en todas las generaciones, pero con matices **según la edad**.

- **Baby Boomers:** el **40,7 %** prefiere el equilibrio entre presencial y remoto, pero todavía hay un alto porcentaje (**49,1 %**) que se decanta por esquemas presenciales (**18,6 % completamente presencial + 30,5 % mayoritariamente presencial**).
- **Generación X:** el grupo más favorable al modelo híbrido, con un **60,9 %** que opta por el equilibrio. Sin embargo, un **22,9 %** aún prefiere la presencialidad mayoritaria.
- **Millennials:** también priorizan el modelo híbrido (**62,1 %**), pero muestran mayor apertura al remoto, con un **19,3 %** que prefiere trabajar mayoritariamente desde casa.

- **Generación Z:** una generación de contrastes. Es la que **menos valora el modelo equilibrado** (solo el 25 % lo elige), y al mismo tiempo, es la **segunda que más aprecia la presencialidad** (34,6 % prefiere esquemas presenciales). A la vez, destaca por su **alta inclinación hacia el trabajo remoto**, con un **40,4 %** que prefiere trabajar mayoritariamente o completamente desde casa. Una generación dividida entre lo presencial y lo digital, con posturas muy marcadas en ambos extremos.

### **Impacto en el diseño de espacios y en la atracción del talento. El reto de gestionar la diversidad de expectativas.**

Cada generación proyecta una visión distinta sobre cómo, cuándo y desde dónde trabajar. Esta diversidad de expectativas tiene un impacto directo en el diseño de los espacios laborales, que ya no pueden responder a un único modelo. Construir un workplace verdaderamente inclusivo implica reconocer que no hay una única forma de trabajar... y que el espacio debe acompañar esa pluralidad con inteligencia, empatía y visión estratégica.

La **Generación Z** se polariza entre lo **presencial** (34,6 %) y lo **remoto** (40,4 %). Es la que **menos valora el equilibrio** (solo el 25 %).

Este patrón sugiere una búsqueda de coherencia con estilos de vida definidos, más que la adopción de soluciones intermedias.

# Todas las generaciones apuestan por el equilibrio, excepto la Generación Z que elige los extremos.

## Insights más profundos: perspectivas generacionales sobre el modelo ideal.

El análisis de las preferencias revela una **clara inclinación hacia el modelo híbrido** en todas las generaciones, pero con matices **según la edad**.

- **Baby Boomers:** el **40,7 %** prefiere el equilibrio entre presencial y remoto, pero todavía hay un alto porcentaje (**49,1 %**) que se decanta por esquemas presenciales (**18,6 % completamente presencial + 30,5 % mayoritariamente presencial**).
- **Generación X:** el grupo más favorable al modelo híbrido, con un **60,9 %** que opta por el equilibrio. Sin embargo, un **22,9 %** aún prefiere la presencialidad mayoritaria.
- **Millennials:** también priorizan el modelo híbrido (**62,1 %**), pero muestran mayor apertura al remoto, con un **19,3 %** que prefiere trabajar mayoritariamente desde casa.

- **Generación Z:** una generación de contrastes. Es la que **menos valora el modelo equilibrado** (solo el 25 % lo elige), y al mismo tiempo, es la **segunda que más aprecia la presencialidad** (34,6 % prefiere esquemas presenciales). A la vez, destaca por su **alta inclinación hacia el trabajo remoto**, con un **40,4 %** que prefiere trabajar mayoritariamente o completamente desde casa. Una generación dividida entre lo presencial y lo digital, con posturas muy marcadas en ambos extremos.

## Impacto en el diseño de espacios y en la atracción del talento. El reto de gestionar la diversidad de expectativas.

Cada generación proyecta una visión distinta sobre cómo, cuándo y desde dónde trabajar. Esta diversidad de expectativas tiene un impacto directo en el diseño de los espacios laborales, que ya no pueden responder a un único modelo. Construir un workplace verdaderamente inclusivo implica reconocer que no hay una única forma de trabajar... y que el espacio debe acompañar esa pluralidad con inteligencia, empatía y visión estratégica.



# Trabajo híbrido y su impacto en la productividad

PRINCIPALES RESULTADOS

# 3.

El **trabajo híbrido** ya no es una amenaza para la productividad, es una **oportunidad**.

La nueva ecuación de la productividad:  
**flexibilidad + bienestar.**

Los resultados de nuestra encuesta muestran que el modelo híbrido tiene muy buena acogida entre los participantes, **especialmente en lo que respecta a su impacto en la productividad**. Solo un 16,3% de los encuestados opina que el trabajo híbrido reduce la productividad.

La mayoría coincide en que trabajar parte del tiempo en casa y parte en la oficina les ayuda a rendir más. ¿Por qué? Todo apunta a que la clave está en poder adaptar el trabajo a las necesidades de cada persona y a su situación concreta. Entre los factores que posiblemente más influyen en este aumento de productividad destacarían:

- **Flexibilidad y autonomía:** poder elegir cuándo y desde dónde trabajar permite a muchas personas concentrarse mejor, organizar su tiempo con más eficiencia y evitar las interrupciones típicas del entorno de oficina.
- **Menos desplazamientos, más tiempo útil:** al reducir los trayectos diarios, se gana tiempo, se reduce el estrés y se puede dedicar más energía a tareas de mayor valor.

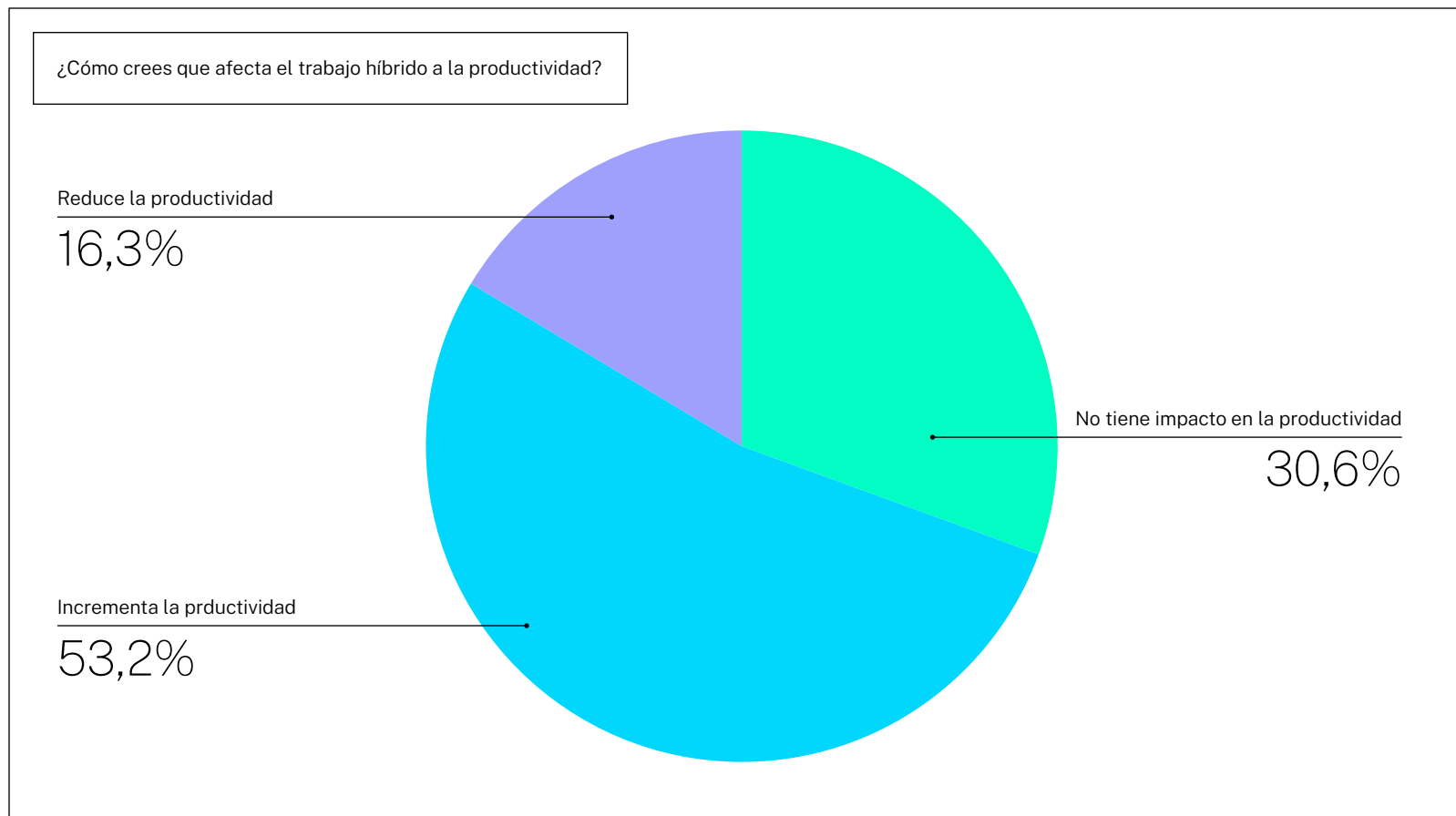
- **Más bienestar, mejor rendimiento:** conciliar vida personal y profesional mejora la motivación y el compromiso, y eso se nota en el desempeño.

## DESAFÍOS ASOCIADOS AL MODELO HÍBRIDO Y LA PRODUCTIVIDAD.

No obstante, también se identifican desafíos asociados al modelo híbrido que pueden afectar la productividad, tales como la gestión de equipos a distancia, la posible desconexión entre los colaboradores y la necesidad de herramientas digitales efectivas para asegurar la colaboración.

**Para maximizar los beneficios del trabajo híbrido, las empresas deben implementar estrategias claras que fomenten la comunicación, el sentido de pertenencia y el acceso equitativo a recursos tecnológicos.**

# Valoración del modelo híbrido en términos de productividad



Solo un **16,3 %** De los encuestados opina que el trabajo híbrido reduce la productividad.

**ZOOM WORKTREND**

Según los datos del estudio, podríamos decir que el futuro del rendimiento es híbrido.

La mayoría de los encuestados afirma rendir más cuando puede adaptar su jornada a sus necesidades personales. Flexibilidad, menos desplazamientos y mayor bienestar se consolidan como los nuevos motores del rendimiento laboral. Pero atención: sin estrategias claras de gestión, tecnología y cohesión de equipo, los beneficios pueden diluirse.

# Aspectos más valorados del trabajo presencial

PRINCIPALES RESULTADOS

# 4.

**¡La oficina sigue siendo irremplazable!** El entorno físico como motor de colaboración.

**91,5%** piensan que la colaboración es el aspecto más apreciado del trabajo presencial.

El auge del modelo híbrido ha transformado profundamente la relación entre empleados y oficinas, redefiniendo el papel que estas juegan en la dinámica laboral.

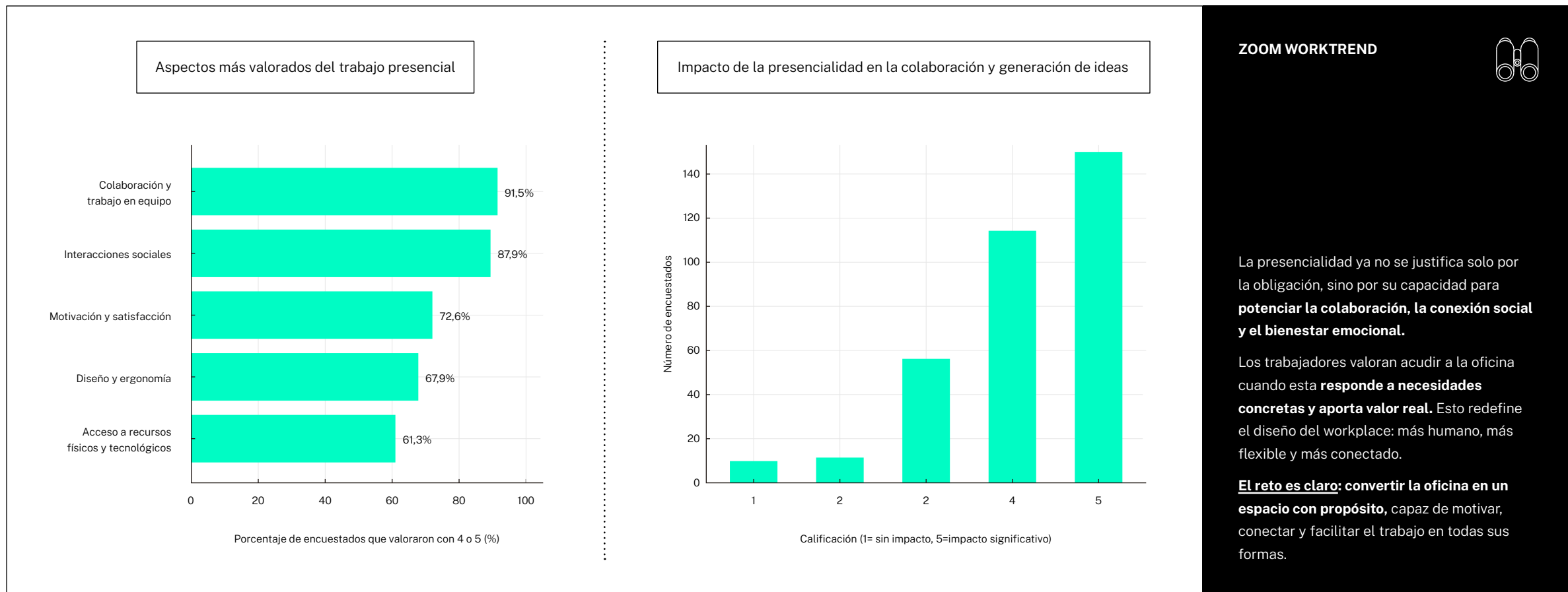
Aunque la flexibilidad se ha consolidado como un nuevo estándar, los resultados de la encuesta confirman que **la presencialidad sigue siendo clave para potenciar la colaboración, la creatividad y la interacción social.**


Pero, ¿qué factores son realmente determinantes para que las personas valoren acudir a la oficina? ¿Y cómo deberían reflejarse estos factores en el diseño de los espacios?

- **Colaboración y trabajo en equipo (91,5 %)** lideran claramente las motivaciones. Esto refuerza la necesidad de diseñar zonas abiertas para el trabajo colaborativo, con mobiliario modular, zonas de ágora para encuentros informales y dinámicas ágiles y salas de reunión bien equipadas tecnológicamente.

- **Interacciones sociales (87,9 %)** también se posicionan como un motor fundamental de la presencialidad. Para responder a esta demanda, es clave contar con espacios comunes, cafeterías colaborativas y áreas que refuercen el sentido de comunidad y pertenencia.
- **Motivación y satisfacción (72,6 %)** indican que la oficina ya no puede ser solo 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.
- **Diseño y ergonomía (67,9 %)** reflejan una valoración clara por la calidad del entorno físico. Invertir en iluminación natural, control acústico, calidad del aire y mobiliario ergonómico se traduce directamente en salud y productividad.
- **Tecnología y recursos (61,3 %)** subrayan la importancia de contar con herramientas que faciliten la colaboración en tiempo real, tanto entre equipos presenciales como con quienes trabajan en remoto.

# Ranking de motivaciones para asistir presencialmente al trabajo



ZOOM WORKTREND 

La presencialidad ya no se justifica solo por la obligación, sino por su capacidad para **potenciar la colaboración, la conexión social y el bienestar emocional.**

Los trabajadores valoran acudir a la oficina cuando esta **responde a necesidades concretas y aporta valor real.** Esto redefine el diseño del workplace: más humano, más flexible y más conectado.

**El reto es claro: convertir la oficina en un espacio con propósito,** capaz de motivar, conectar y facilitar el trabajo en todas sus formas.

# Diferencias generacionales en la valoración del trabajo presencial: consenso en la colaboración, distancia en lo tecnológico.

## Insights más profundos: aspectos más valorados del trabajo presencial según generación.

El análisis de los datos revela diferencias generacionales significativas en la valoración del trabajo presencial. Aunque la colaboración se mantiene como un valor transversal, otras prioridades cambian según la edad, revelando necesidades distintas en el diseño de los espacios de oficina.



### La colaboración como pilar común:

Todas las generaciones valoran de forma muy alta la **colaboración presencial**. Destaca especialmente la **Generación Z**, que puntúa este aspecto con un **4,7 sobre 5**, reconociendo la oficina como espacio clave para la innovación, el intercambio de ideas y la cocreación.



### Diseño y ergonomía:

Más relevantes para **Baby Boomers y Gen X (>3,8)**, quienes priorizan confort físico y funcionalidad. Esto indica que los perfiles más experimentados valoran **entornos físicos** bien cuidados, confortables y adaptados a sus necesidades.



### Interacción social, un valor compartido:

Factor común con puntuaciones altas en todos los grupos (**≥4,3**). Esta coincidencia pone de manifiesto la función de la oficina como espacio de **conexión humana y fortalecimiento cultural**.



### Brecha digital generacional:

Brecha clara: la **Gen Z** lidera en valoración (**4,1**), mientras las demás generaciones oscilan entre **3,6** y **3,7**. Este dato evidencia una **brecha digital clara** y subraya la importancia de entornos tecnológicos intuitivos y eficaces para las nuevas generaciones.



### Motivación y satisfacción:

Un reto intergeneracional: la Gen Z también lidera aquí (**4,3**), mientras que los perfiles sénior muestran una menor conexión emocional con el espacio (**menos de 4**). Este resultado invita a replantear estrategias de *engagement* más personalizadas para **mantener la motivación en todas las etapas profesionales**.

# Diferencias generacionales en la valoración del trabajo presencial: consenso en la colaboración, distancia en lo tecnológico.

## **Insights más profundos:** aspectos más valorados del trabajo presencial según generación.

El análisis de los datos revela diferencias generacionales significativas en la valoración del trabajo presencial. Aunque la colaboración se mantiene como un valor transversal, otras prioridades cambian según la edad, revelando necesidades distintas en el diseño de los espacios de oficina.



### ZOOM WORKTREND



#### **La oficina, distintas generaciones, distintas expectativas.**

Aunque todas las generaciones coinciden en que la colaboración es el principal valor del trabajo presencial, los matices revelan un panorama diverso:



#### **Generación Z**

Ve la oficina como espacio de cocreación y espera tecnología fluida y motivación constante.



#### **Baby Boomers y Generación X**

Priorizan entornos físicos bien diseñados, confortables y ergonómicos.



#### **Millennials**

Se mueven entre la búsqueda de conexión social y la flexibilidad, pero muestran menor entusiasmo por la dimensión tecnológica.

**Diseñar espacios relevantes en un contexto híbrido pasa por entender estas diferencias y responder a ellas: crear oficinas intergeneracionales que conecten, inspiren y funcionen para todos.**



Según los datos recogidos en este primer bloque, el modelo híbrido se ha consolidado como el nuevo estándar laboral, si bien su grado de implantación sigue condicionado por variables como el sector de actividad y el tamaño de la empresa.

Pese a las diferencias generacionales, existe un consenso amplio en torno al valor del equilibrio, la flexibilidad y el bienestar, consolidándose como los pilares más apreciados por los profesionales en su forma de trabajar.

Y aunque todo cambia, la oficina sigue siendo **ese lugar donde colaboramos, conectamos y nos sentimos parte de algo más grande.**

**Retos y oportunidades en el workplace que plantean los nuevos modelos de trabajo**

**Retos**

**01. Garantizar una presencialidad con propósito.**

En un entorno híbrido, **la oficina debe justificar su valor ofreciendo experiencias diferenciales** que no se obtienen en remoto, alineadas con las necesidades y expectativas de los equipos.

**02. Equilibrar flexibilidad y cohesión, colaboración y concentración.**

Diseñar entornos que **favorezcan la conexión y la cultura organizativa**, sin comprometer la autonomía ni los espacios para el foco individual, es clave en el modelo híbrido.

**03. Gestionar las diferencias generacionales en expectativas de presencialidad y uso del espacio.**

Las distintas expectativas exigen **soluciones flexibles** y un **diseño inclusivo** que responda a diversas formas de trabajar.

**04. Evitar la fragmentación cultural en entornos híbridos.**

**La dispersión física puede debilitar el sentido de pertenencia** y la cohesión del equipo, lo que exige un diseño de espacios y dinámicas que refuercen la identidad común y la conexión entre personas.

**05. Impulsar el bienestar y la satisfacción laboral desde el diseño.**

Los espacios deben promover la salud física y emocional, generando **entornos que motiven, cuiden y conecten con las personas en su día a día.**

**06. Optimizar la tecnología para una experiencia híbrida fluida.**

La tecnología en el espacio de trabajo debe ser **intuitiva, accesible y orientada a facilitar la colaboración** y la conexión entre personas, estén donde estén

**07. Reaccionar ante la infrarutilización del espacio en entornos híbridos.**

La preferencia por la flexibilidad exige repensar el **diseño para adaptarse a una ocupación variable**, evitando metros vacíos y maximizando el valor de cada área.

**08. Responder a la demanda de personalización**

Los empleados buscan espacios que se alineen con sus preferencias, necesidades y valores, lo que exige un **diseño más centrado en la experiencia individual.**



**Oportunidades**

**01. Redefinir la oficina como un HUB de innovación, colaboración y conexión.**

Convertir el espacio físico en **un entorno atractivo, funcional y con propósito** refuerza el sentido de pertenencia, impulsa la colaboración y motiva la **presencialidad voluntaria.**

**02. Diseñar espacios flexibles que equilibren conexión y foco.**

Ambientes modulares y bien definidos permiten **transitar con fluidez entre la colaboración y la concentración**, favoreciendo tanto la cohesión como la productividad individual. **La acústica juega un papel clave para garantizar este equilibrio.**

**03. Crear entornos adaptables que conecten generaciones.**

Diseñar **espacios que ofrezcan variedad de usos y niveles de interacción** permite responder a distintas expectativas, fomentar la convivencia generacional y enriquecer la cultura organizativa.

**04. Potenciar la oficina como espacio de cultura y conexión.**

Reforzar el papel del entorno físico como punto de encuentro ayuda a **consolidar vínculos**, transmitir valores compartidos y **fortalecer la identidad organizativa.**

**05. Integrar el bienestar como eje del diseño de oficina.**

Incorporar **luz natural, confort acústico, ergonomía y zonas de descanso activa la motivación**, mejora la salud y refuerza el compromiso de las personas con su entorno laboral.

**06. Incorporar tecnología de colaboración eficiente y accesible para todos**

Dotar los espacios con **herramientas digitales eficaces y fáciles de usar mejora la experiencia híbrida**, impulsa la productividad y conecta equipos de forma ágil y natural.

**07. Reconfigurar el espacio para un uso dinámico y eficiente.**

Diseñar **entornos polivalentes, adaptables y reprogramables permite optimizar la ocupación**, responder a necesidades cambiantes y dar nuevo sentido a cada metro cuadrado.

**08. Integrar bienestar y tecnología para diseñar espacios más inteligentes y adaptativos.**

La sensorización permite no solo **personalizar la experiencia individual** (luz, confort, temperatura), sino también **analizar patrones de ocupación**, detectar qué espacios funcionan mejor y **adaptar el diseño en base a datos reales.** Así, se potencia el bienestar y se optimiza el uso del entorno.

# Diseño del *workplace*

¿Están diseñadas nuestras oficinas para responder a estas nuevas expectativas?

---

En este segundo bloque se analizan los modelos de diseño más habituales en los espacios de trabajo, la configuración de los puestos -ya sean fijos o compartidos- y las preferencias reales de los empleados. Además, se examina el impacto del entorno físico en la experiencia del empleado y en la cultura organizativa.

Sede corporativa de SII Group Spain (Madrid)



# Introducción Bloque 2. El impacto del diseño del espacio de trabajo en la experiencia laboral y la cultura organizacional

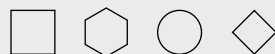
Sede SII Group (Madrid)

El diseño del espacio de trabajo se ha consolidado como un elemento estratégico para impulsar la productividad, reforzar la identidad corporativa y atraer talento.

En este bloque se identifican las principales tendencias que marcan la evolución del *workplace*, con el objetivo de alinear los espacios con las nuevas necesidades organizativas y las expectativas del talento. El análisis aborda el impacto del diseño en la experiencia laboral desde distintas perspectivas:

- **Modelos de espacio predominantes y preferencias en los puestos**, evaluando las configuraciones más comunes — entre oficinas abiertas, cerradas o mixtas — y la elección entre puestos fijos o flexibles.
- **Necesidades de colaboración y concentración**, y en qué medida los entornos actuales dan respuesta a ambas.

- **Espacios más valorados**, considerando su funcionalidad, diseño y experiencia de uso, desde oficinas tradicionales hasta formatos innovadores como los *creative labs* o las *wellness areas*.
- **Influencia del tamaño y sector de la empresa** en la configuración del espacio de trabajo.
- **Diferencias generacionales en la percepción del entorno laboral**, reflejando diversas expectativas y formas de uso.
- **Relación entre espacio e identidad corporativa**, analizando si el entorno físico contribuye a reforzar los valores y la cultura de la organización.



# Tendencias actuales en diseño: colaboración vs. concentración

## PRINCIPALES RESULTADOS

# 5.

**El diseño de oficinas mixto o híbrido se consolida, aunque con retos en funcionalidad y concentración.**

El 50% de los espacios de trabajo es mixto (combina espacios abiertos y zonas privadas). A pesar de todo esto, un 27% afirma que no tiene acceso a espacios tranquilos o privados cuando los necesita.

En este apartado del estudio, preguntamos directamente a los participantes **cómo describen el diseño de su espacio de trabajo y si cuentan con zonas adecuadas para concentrarse sin interrupciones.**

El diseño del entorno laboral influye directamente en cómo las personas colaboran, se concentran y se sienten en su día a día. Los resultados reflejan una amplia diversidad de enfoques: desde oficinas abiertas hasta modelos híbridos con espacios de concentración, zonas de socialización y puestos flexibles. Esta variedad no solo responde a decisiones organizativas, sino también a la evolución de las expectativas de los empleados en un contexto cada vez más dinámico y personalizado.

Los datos revelan que 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. Esta distribución evidencia una transformación progresiva del espacio físico hacia modelos más versátiles, que buscan equilibrar concentración, interacción y flexibilidad.**

Aunque muchas empresas han adoptado modelos abiertos o híbridos, el **27 % de los empleados afirma no disponer de espacios tranquilos para concentrarse,**

lo que revela una brecha entre el diseño del espacio y su funcionalidad real. Este dato subraya la necesidad de integrar zonas específicas para el trabajo enfocado dentro de entornos colaborativos.

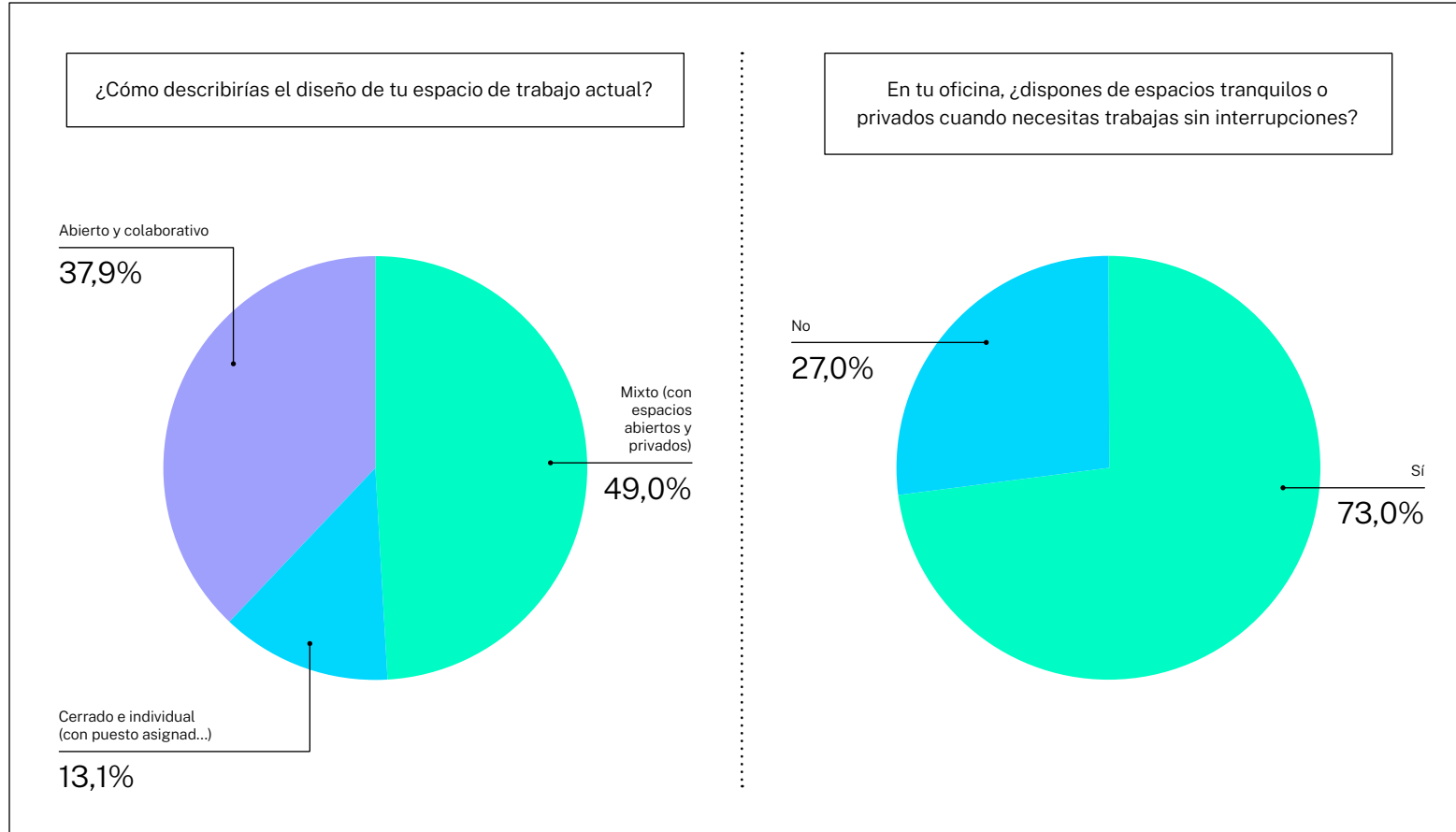
## RETO WORKPLACE DEL FUTURO

**El reto del diseño mixto: cómo combinar colaboración y foco en un solo entorno.**

Los datos revelan que las organizaciones han apostado por entornos que fomenten la interacción y la flexibilidad. Sin embargo, **la concentración sigue siendo un reto no resuelto en muchas ocasiones.**

El desafío para las organizaciones es diseñar entornos laborales que permitan la transición fluida entre colaboración y concentración, asegurando que cada trabajador **pueda acceder al tipo de espacio que necesita en cada momento.**

# Diseños predominantes. Colaboración vs Concentración.



## ESTRATEGIA WORKPLACE: ¿Qué podemos responder a este desajuste?

- Rediseñar el espacio con una **microzonificación clara**, creando zonas **explícitas** para concentración, interacción informal, reuniones rápidas y trabajo colaborativo. Esto evita la “contaminación acústica y visual” entre usos distintos del espacio.
- Añadir **cabinas individuales acústicas**, salas pequeñas o puestos con aislamiento parcial.
- Apostar por mobiliario y particiones móviles que permitan a los usuarios **modificar el espacio según su actividad**.
- Medir el uso real de los espacios (sensores, encuestas cortas, *feedback* directo) para **detectar si los espacios de concentración están infrautilizados o saturados** y reajustar el diseño en consecuencia.

## ZOOM WORKTREND



Este hallazgo plantea una pregunta clave: **¿estamos diseñando oficinas para lo que realmente se necesita?** Si la concentración tiende a resolverse en casa y a la oficina se va, principalmente, a colaborar... **¿no deberíamos repensar los espacios para que prioricen la conexión, la creatividad y el trabajo en equipo, sin renunciar a zonas de foco bien integradas?**

# Grandes empresas apuestan por diseños flexibles, sectores tradicionales por la estructura.

## Insights más profundos: diseños predominantes según tamaño y sector.

El diseño del espacio de trabajo no es uniforme: **varía considerablemente según el tamaño de la empresa y el sector en el que opera.** Esta diversidad responde tanto a necesidades funcionales como a la cultura de cada organización.

### Por tamaño de empresa:

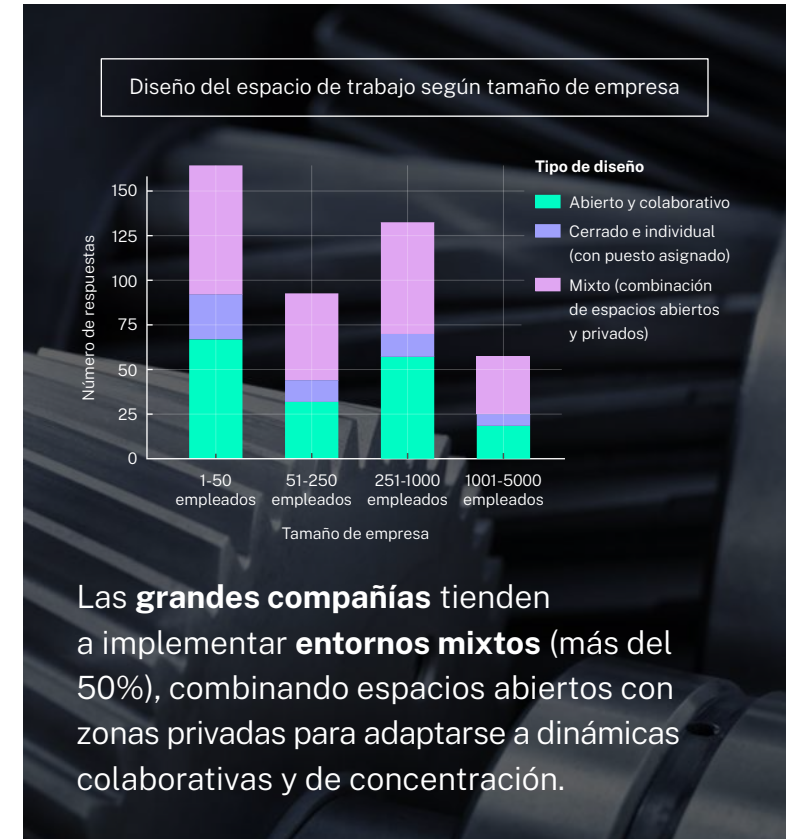
- **Las grandes compañías** (más de 1.000 empleados) tienden a implementar entornos **mixtos** (más del 50 %), combinando espacios abiertos con zonas privadas para adaptarse a dinámicas colaborativas y de concentración.
- **Las empresas pequeñas** (1-50 empleados) muestran mayor diversidad: un **45,1 % usa un diseño mixto** y un **37,1 % opta por espacios abiertos y colaborativos**, reflejando una estructura más ágil.
- **Las empresas medianas** (51-1.000 empleados) concentran el mayor uso de espacios **cerrados e individuales**, aunque siguen siendo minoritarios.

### Por sector de actividad:

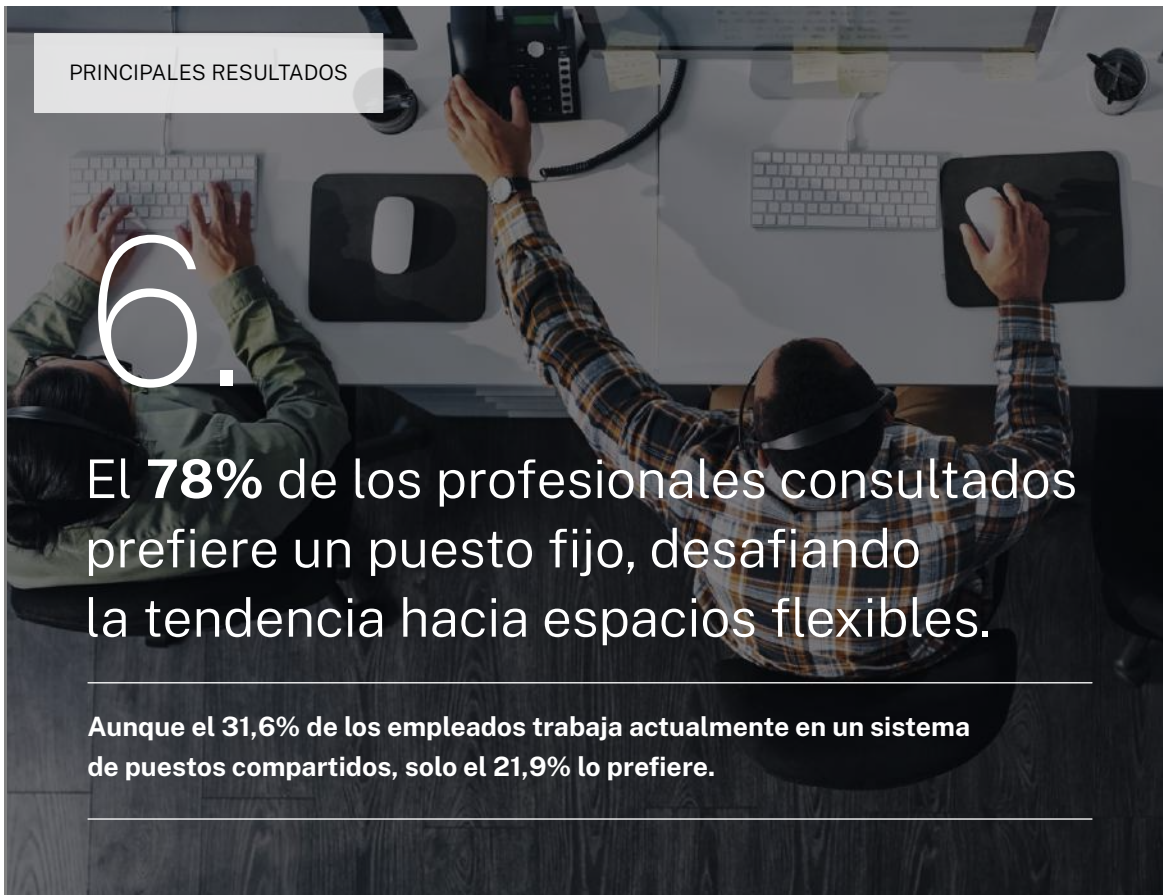
- **Construcción:** predomina el diseño **mixto**, reflejando la necesidad de combinar trabajo técnico, coordinación de proyectos y tareas administrativas.
- **Tecnología de la información:** destaca por su apuesta por entornos **abiertos y colaborativos y mixtos** en línea con una cultura de trabajo ágil, digital y centrada en la innovación.
- **Salud:** la mayoría trabaja en entornos **mixtos** adaptados a funciones clínicas, administrativas y técnicas, aunque hay cierta variedad en diseños lo que refleja la complejidad y diversidad funcional del sector sanitario.

### CONCLUSIÓN

El diseño del *workplace* debe ser **coherente con las dinámicas propias de cada empresa.** Mientras sectores innovadores y grandes organizaciones avanzan hacia espacios mixtos y colaborativos, los sectores tradicionales y jurídicos mantienen modelos más cerrados. La clave está en **encontrar el equilibrio** adecuado entre flexibilidad, privacidad e identidad.



# Puesto de trabajo fijo vs flexible



PRINCIPALES RESULTADOS

# 6.

El **78%** de los profesionales consultados prefiere un puesto fijo, desafiando la tendencia hacia espacios flexibles.

Aunque el **31,6%** de los empleados trabaja actualmente en un sistema de puestos compartidos, solo el **21,9%** lo prefiere.

El tipo de puesto asignado es un factor determinante en la experiencia del empleado dentro del workplace. Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los participantes trabaja en **puestos fijos asignados (68,4 %)**, mientras que un **31,6 % utiliza un sistema de puestos compartidos o flexibles**. Estos datos indican que, aunque la flexibilidad gana presencia, el modelo tradicional de asignación fija sigue siendo predominante.

Cuando analizamos las preferencias personales, los resultados son aún más concluyentes: el **78,1 % de los encuestados prefiere contar con un puesto fijo**, lo que refleja una clara inclinación hacia la estabilidad y el sentido de pertenencia en el espacio de trabajo. Solo un **21,9 % opta por sistemas flexibles**, alineándose con modelos más dinámicos.

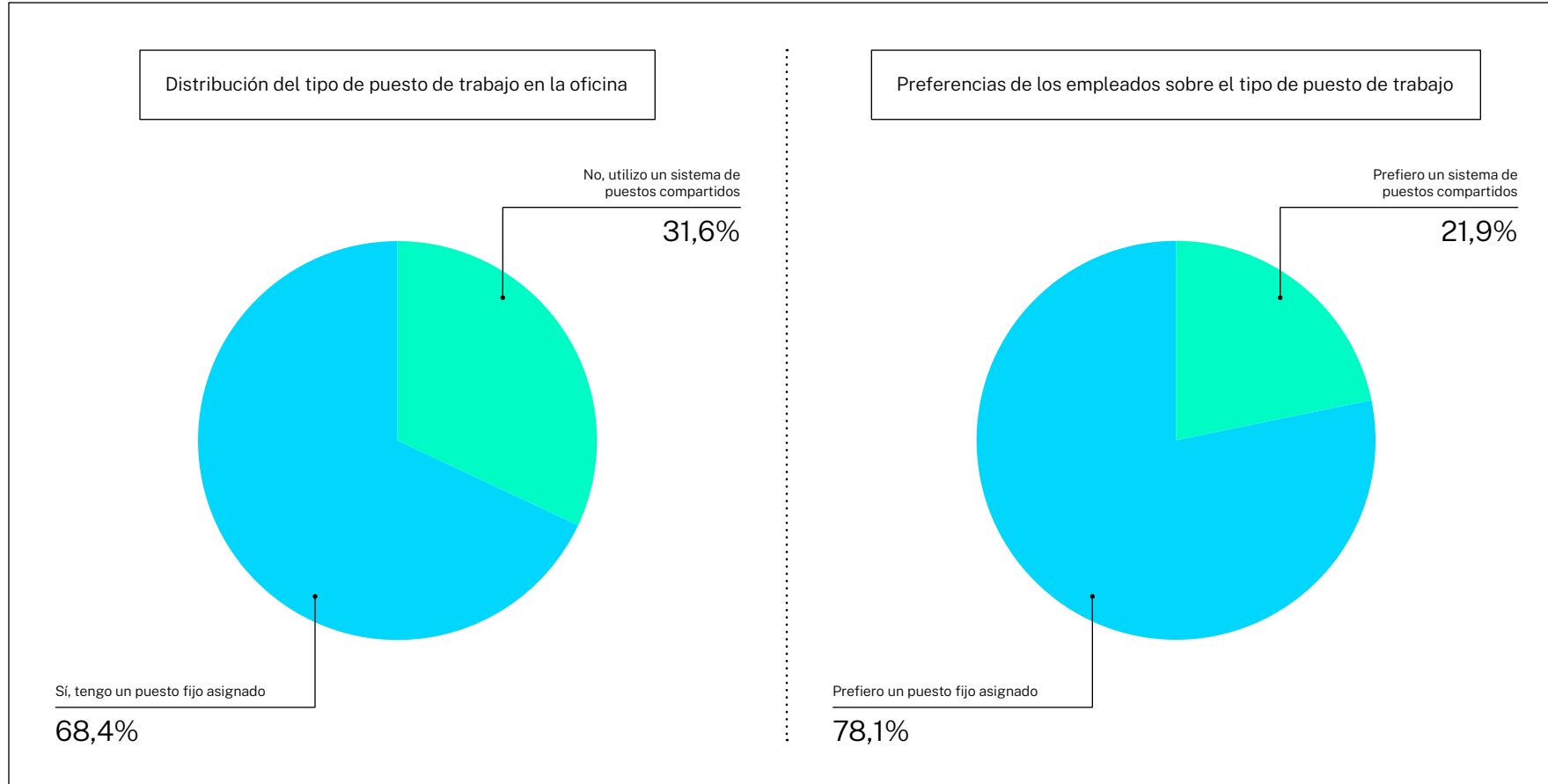
Esta diferencia entre uso y preferencia sugiere que, si bien las organizaciones avanzan hacia entornos más flexibles, **la personalización y la referencia espacial siguen siendo elementos clave para muchos empleados**. En muchos entornos híbridos se ha optado por reducir puestos asignados y adoptar sistemas compartidos. Pero los datos nos muestran que esta decisión no siempre encaja con la preferencia emocional de las personas. **¿Estamos forzando la flexibilidad más de lo que realmente se desea?**

## ZOOM WORKTREND



Aunque la flexibilidad avanza en el diseño del workplace, los datos revelan una preferencia clara: un **78,1% prefiere tener un puesto fijo**, pero solo el **68,4% lo tiene**. Compartir puesto puede ser eficiente para el espacio, pero tiene un coste emocional si no se acompaña de una gestión del cambio. **El puesto propio sigue siendo símbolo de identidad, arraigo y pertenencia.**

# Distribución y preferencias en cuanto a puesto de trabajo: fijo vs flexible



## ESTRATEGIA WORKPLACE

**Lo más revelador: el 52 % de quienes trabajan con puesto compartido preferirían tener uno fijo.**

Esto refleja una desconexión entre la organización del espacio y las verdaderas preferencias de los usuarios.

Para superar esta brecha podemos implementar diferentes estrategias: segmentación del puesto de trabajo por perfiles o funciones, mejora de la experiencia de usos del puesto compartido (reservas, almacenaje, etc) o trabajar en explicar los beneficios del modelo compartido y recoger feedback para implementar mejoras.

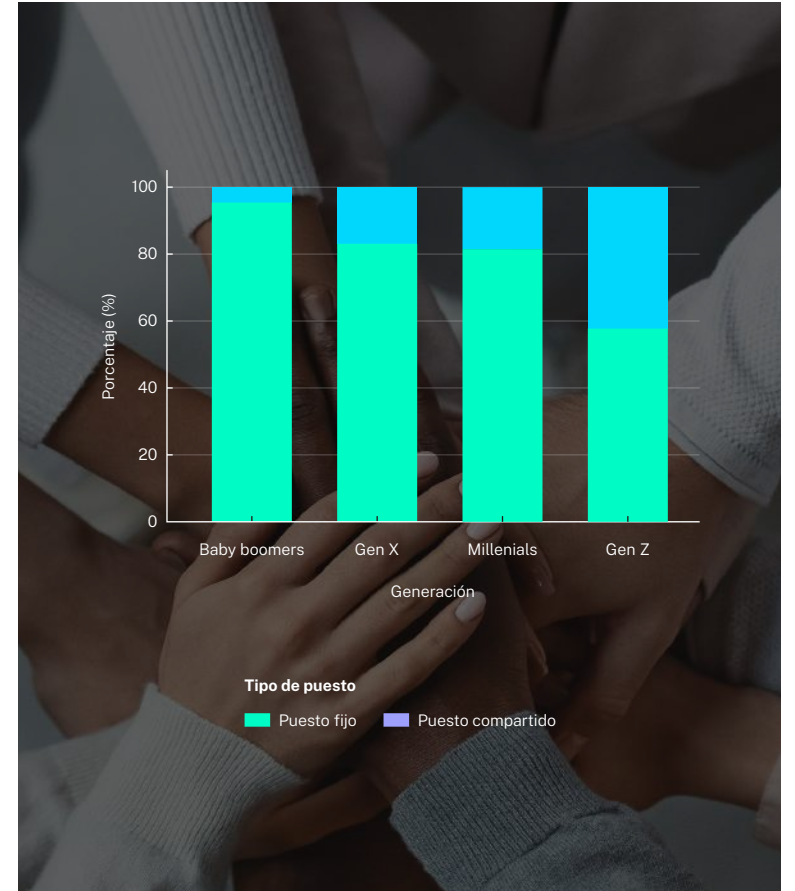
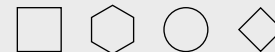
# La apertura al puesto compartido crece con cada nueva generación.

## **Insights más profundos:** preferencias generacionales sobre el tipo de puesto de trabajo.

El análisis de las preferencias sobre el tipo de puesto según el grupo generacional revela diferencias claras en las expectativas y hábitos de trabajo. A partir de los datos recogidos en nuestra encuesta, se observa lo siguiente:

- **Baby Boomers:** el **95,65 %** prefiere un puesto fijo asignado, con solo un **4,35 %** dispuesto a utilizar espacios compartidos. Esta fuerte inclinación hacia la estabilidad sugiere que valoran especialmente la **personalización del entorno**, la **referencia espacial constante** y el **sentido de pertenencia físico**. Para ellos, el espacio propio es sinónimo de control, arraigo y continuidad.
- **Generación X:** aunque sigue predominando la preferencia por el puesto fijo (82,61 %), ya se observa una mayor apertura al cambio: un **17,39 %** de los encuestados de esta generación optaría por sistemas de puestos compartidos. Esto refleja una **transición progresiva hacia modelos más flexibles**, que no renuncian del todo al espacio propio, pero sí empiezan a valorar la adaptabilidad y la eficiencia del uso del espacio. Se trata de una generación “bisagra” entre el modelo tradicional y el emergente.

- **Millennials:** presentan un perfil similar al de la Generación X, con un **81,08 %** que prefiere puestos fijos y un **18,92 %** que opta por la flexibilidad del sistema compartido. Aunque todavía persiste un vínculo fuerte con el espacio individual, los millennials muestran una mayor disposición a adaptarse
- **Generación Z:** es, sin duda, la generación más abierta al cambio. Solo el **59,18 %** prefiere un puesto fijo, mientras que un notable **40,82 %** se inclina por un sistema de puestos compartidos. Este dato revela un **cambio cultural significativo:** para los más jóvenes, el concepto de “mi lugar” ya no está necesariamente asociado a un escritorio personal, sino más bien a una **experiencia dinámica y compartida** que fomente la flexibilidad, el trabajo entre equipos y el uso eficiente del espacio.



# Elementos más valorados en el diseño de oficinas



Para comprender qué aspectos del entorno laboral son considerados más importantes por los profesionales, se pidió a los encuestados que ordenaran seis factores clave según su relevancia. Los resultados muestran una clara tendencia: el **bienestar físico**, la **colaboración efectiva** y el **soporte tecnológico** son pilares fundamentales en la experiencia de trabajo.

- **Comodidad, ergonomía del espacio y luz natural** encabeza la valoración, con un **77,0 % de respuestas** con puntuaciones altas (5 o 6). Esto evidencia que el confort físico sigue siendo una prioridad clara, tanto por su impacto en la salud como en la productividad. En este sentido, la **incorporación de elementos como mobiliario ergonómico, buena acústica, iluminación natural o estrategias de biofilia** se consolida como una respuesta efectiva para mejorar el bienestar en el entorno laboral.
- **Disponer de espacios para colaboración y trabajo en equipo** le sigue muy de cerca, con un **76,4 %**, confirmando la necesidad de entornos que faciliten la interacción, la

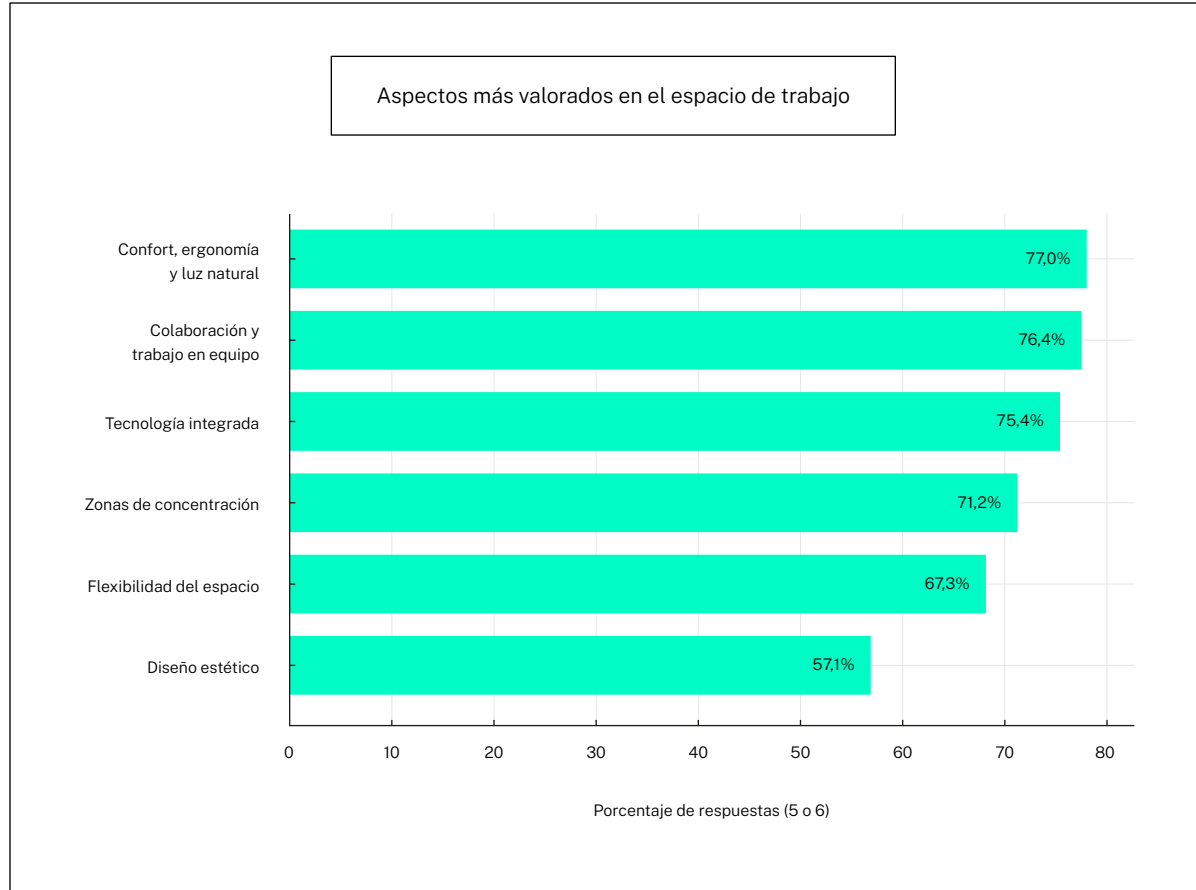
innovación conjunta y el trabajo transversal.

- **Disponer de tecnología integrada** también ocupa una posición destacada (**75,4 %**), reflejando su papel esencial en la conectividad, la eficiencia y la experiencia de usuario en modelos híbridos y presenciales.
- **Contar con zonas privadas o semi-privadas para concentración** obtuvo un **71,2 %**, destacando que, aunque la colaboración es vital, **la posibilidad de enfocarse en tareas individuales sin interrupciones sigue siendo una necesidad clave**.
- En un segundo plano aparecen factores como la **flexibilidad del espacio (67,3 %)** y el **diseño estético y visual (57,1 %)**, que aunque valorados, no alcanzan el nivel de prioridad de los anteriores.

Estos resultados refuerzan la necesidad de un **workplace equilibrado**, que combine funcionalidad, confort y tecnología, permitiendo adaptar el entorno a las diversas formas de trabajar y necesidades de los equipos.

# Top aspectos más valorados en el diseño del *workplace*

Sede Eurofragrance (Barcelona)



## ZOOM WORKTREND



### El nuevo *workplace* prioriza bienestar, conexión y tecnología.

En un entorno laboral cada vez más digital y flexible, **el bienestar físico se consolida como el factor más valorado del *workplace***. El 77 % de los profesionales sitúa la comodidad, la ergonomía y la luz natural como aspectos clave, por encima incluso de la tecnología o la flexibilidad espacial. Pero **justo detrás, la colaboración emerge como prioridad clave**. El diseño del espacio debe equilibrar bienestar físico e interacción para impulsar productividad y conexión.

# Colaborar es lo más valorado en el *workplace*... pero no siempre lo más facilitado por el espacio.

## Insights más profundos: la percepción de la colaboración

La colaboración ocupa un lugar destacado entre los factores más valorados en el *workplace*, situándose en el top 2 (76,4 %) junto a la comodidad y la tecnología. Sin embargo, al analizar el grado en que los espacios actuales realmente facilitan la colaboración, emergen importantes brechas:

**34,7%** Cree que **el espacio lo fomenta mucho.**

**52,4%** dice que **colabora moderadamente.**

**13%** afirma que su espacio **no lo facilita o lo hace poco.**

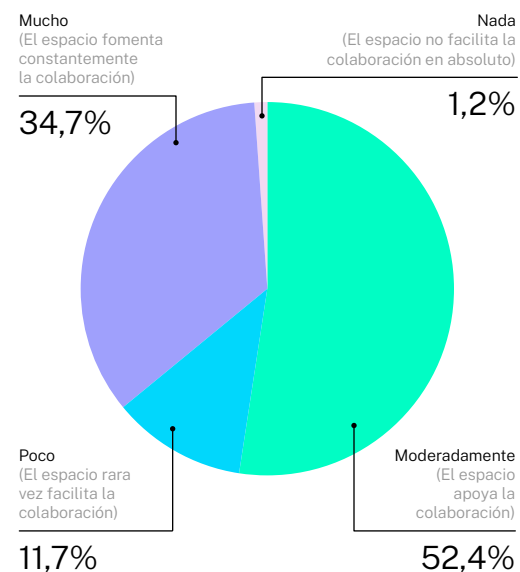
Los datos reflejan una brecha significativa entre la importancia que se atribuye a la colaboración y las condiciones reales que los entornos laborales están ofreciendo para facilitarla. Aunque la colaboración se valora como un eje central del trabajo moderno, muchas

oficinas aún no están preparadas para fomentarla de forma efectiva. Transformar el *workplace* en un verdadero catalizador de sinergias requiere un rediseño consciente y estratégico que contemple varios elementos clave:

- **Flexibilidad en el mobiliario**, que permita adaptar fácilmente los espacios a diferentes dinámicas, desde el trabajo individual hasta las sesiones de cocreación.
- **Áreas de encuentro bien definidas**, diseñadas para favorecer tanto la interacción espontánea como la colaboración estructurada entre equipos.
- **Tecnología colaborativa avanzada**, capaz de conectar en tiempo real a los profesionales que trabajan de forma presencial y remota, eliminando barreras físicas y facilitando la integración fluida entre canales.

Estas mejoras no solo optimizan la operatividad del negocio, sino que **elevan la experiencia del trabajador y fortalecen la cultura organizacional**, clave en entornos híbridos.

¿En qué medida consideras que tu espacio de trabajo actual facilita la colaboración con tu equipo?



## ZOOM WORKTREND



Existe una brecha entre lo que las personas valoran y lo que realmente les ofrece el espacio.

Diseñar para la colaboración no es solo poner mesas grandes: es crear entornos que inviten, activen y estructuren encuentros de calidad. La colaboración no sucede por azar: se diseña, se habilita, se provoca.



Sede SII Group (Madrid)

Según los datos recogidos hasta el momento, el futuro del *workplace* pasa por encontrar ese balance esencial entre colaboración y foco, entre flexibilidad y estructura. El bienestar, la tecnología y la conexión no son solo deseables: son imprescindibles para atraer y cuidar el talento.

Ahora que ya sabemos qué valoran las personas y cómo se relacionan con su entorno, la gran pregunta es:

**¿Están nuestros espacios pensados para responder a esas expectativas? Vamos a aterrizar esto en algo muy concreto: cómo se diseñan hoy los espacios de trabajo.**

# ¿Qué oficina ofrece la mejor experiencia?

¿Qué pasa cuando preguntamos directamente a los profesionales qué tipo de oficina les ofrece una mejor experiencia de trabajo? La respuesta nos da pistas claras sobre hacia dónde deben evolucionar los espacios.

En este apartado analizamos cuáles son las tipologías de espacio de trabajo más valoradas por el talento, explorando distintos estilos de oficina. Más allá de la estética, el enfoque se centra en cómo el diseño es capaz de traducir valores como la colaboración, el bienestar o la identidad corporativa en experiencias tangibles para las personas.

<b>1</b> Corporativa tradicional	<b>4</b> Wellness Office
<b>2</b> Collab/Hábitat Corporativo	<b>5</b> Residencial
<b>3</b> Creative Lab	<b>6</b> Boutique Hotel



## CORPORATIVA TRADICIONAL

### Descripción

Espacio formal con áreas claramente asignadas y jerarquizadas. Cada empleado dispone de un puesto de trabajo fijo y cuenta con zonas comunes.

### Prestaciones

Oficinas privadas, estaciones de trabajo asignadas y salas de reuniones formales.

### Experiencia del empleado

Ofrece seguridad y predictibilidad, aunque puede carecer de flexibilidad y no favorecer la comunicación entre equipos.



## COLLAB/HÁBITAT CORPORATIVO

### Descripción

Oficina corporativa con espacios abiertos y zonas colaborativas que promueven la interacción. Cuenta con áreas de trabajo flexibles, zonas de descanso y salas de reunión equipadas para facilitar la colaboración en equipo.

### Prestaciones

Mobiliario modular y flexible. Sistema de puestos compartidos. Tecnología que favorece la colaboración.

### Experiencia del empleado

El diseño favorece la interacción espontánea y el trabajo en equipo, mejorando la productividad y el bienestar. Los espacios son flexibles y la experiencia dinámica.



## CREATIVE LAB

### Descripción

Un espacio flexible y altamente estimulante diseñado para fomentar la creatividad y la innovación a través de la colaboración y la experimentación.

### Prestaciones

Espacios modulares, paredes para brainstorming, ambientes inspiradores, zonas inmersivas con VR y AR, IA integrada.

### Experiencia del empleado

Flexibilidad, colaboración, ambiente creativo, social y tecnológico.

# La oficina que ofrece la mejor experiencia

¿Qué pasa cuando preguntamos directamente a los profesionales qué tipo de oficina les ofrece una mejor experiencia de trabajo? La respuesta nos da pistas claras sobre hacia dónde deben evolucionar los espacios.

En este apartado analizamos cuáles son las tipologías de espacio de trabajo más valoradas por el talento, explorando distintos estilos de oficina.

Más allá de la estética, el enfoque se centra en cómo el diseño es capaz de traducir valores como la colaboración, el bienestar o la identidad corporativa en experiencias tangibles para las personas.

<b>1</b> Corporativa tradicional	<b>4</b> Wellness Office
<b>2</b> Collab/Hábitat Corporativo	<b>5</b> Residencial
<b>3</b> Creative Lab	<b>6</b> Boutique Hotel



## WELLNESS OFFICE

### Descripción

Diseñada para cuidar el bienestar físico y mental. Se centra en crear un entorno saludable con elementos que fomentan la sostenibilidad.

### Prestaciones

Zonas verdes, estaciones ergonómicas, áreas de relajación, gimnasios, espacios al aire libre.

### Experiencia del empleado

Mejora del bienestar general, más energía y satisfacción.



## RESIDENCIAL

### Descripción

Los espacios incluyen áreas de trabajo informales y zonas de descanso, ofreciendo una atmósfera más acogedora.

### Prestaciones

Sofás, sillones, iluminación suave, materiales cálidos, decoración hogareña.

### Experiencia del empleado

Confort, relajación, mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.



## BOUTIQUE HOTEL

### Descripción

Se basa en combinar las mejores cualidades de la hospitalidad de alto nivel con el entorno de trabajo moderno. Un entorno de lujo, muy versátil, más allá de un espacio de trabajo convencional.

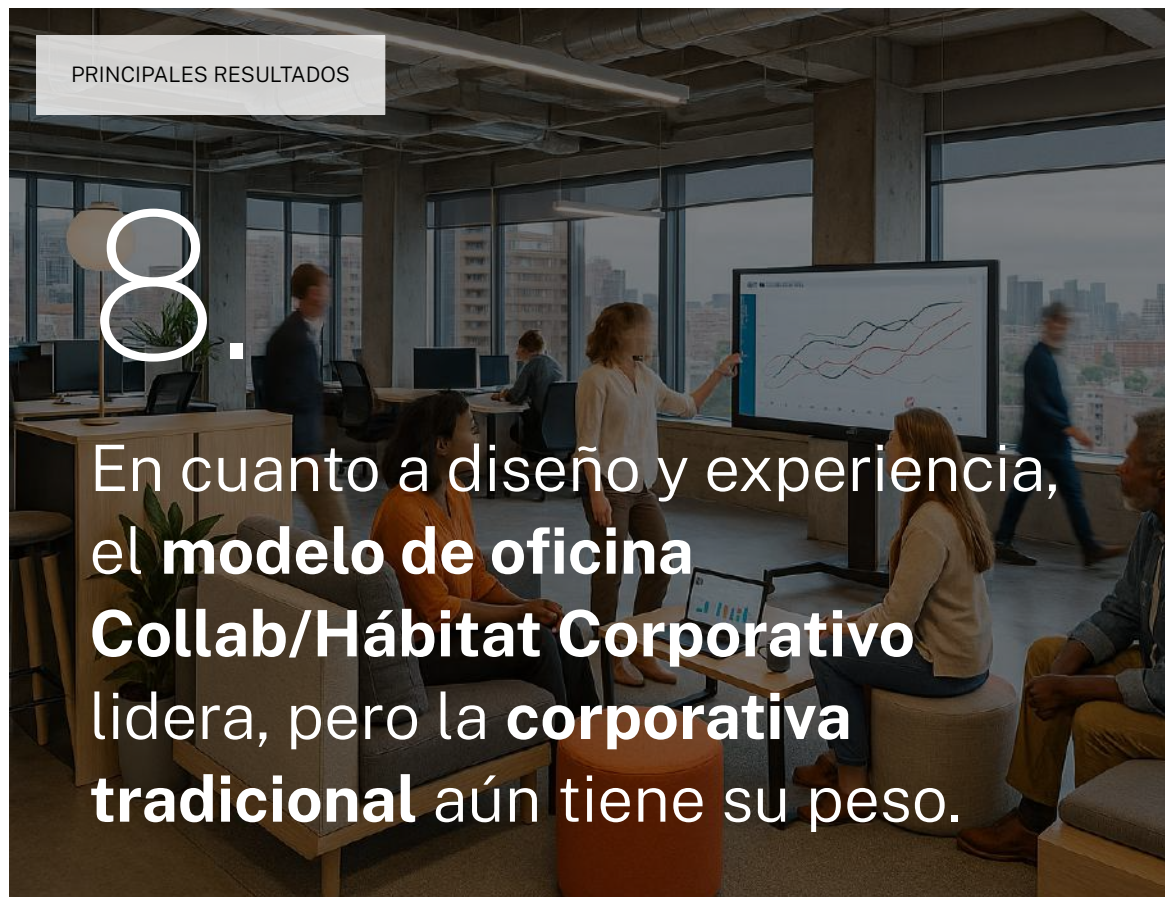
### Prestaciones

Espacios de bienestar y salud (zonas de relajación, gimnasios, áreas verdes), servicios de hospitalidad como cafeterías especializadas o gestión de eventos privados.

### Experiencia del empleado

Ambiente personalizado y exclusivo, decoración y servicios que contribuyen a generar un entorno muy atractivo.

# La oficina que ofrece la mejor experiencia



Al preguntar por distintas tipologías de oficinas en cuanto a diseño y experiencia de usuario, el análisis de las respuestas revela una clara preferencia por espacios de trabajo que fomenten la **colaboración** y la **flexibilidad**. Este resultado está totalmente alineado con lo más valorado en las oficinas.

El estilo más valorado es el **Collab/Hábitat Corporativo**, elegido por una amplia mayoría (**41,9%**), lo que confirma la tendencia hacia entornos abiertos, adaptables y centrados en la interacción y el trabajo en equipo. Esta preferencia refuerza la importancia de diseñar oficinas que faciliten la comunicación espontánea y la cooperación entre áreas, claves para la productividad y el bienestar.

En segundo lugar se sitúa la **Corporativa Tradicional (22,2%)**, que sigue teniendo peso entre un segmento relevante de profesionales. Esto indica que, aunque muchas organizaciones evolucionan hacia modelos más dinámicos, aún existen contextos que valoran la estructura, la jerarquía y la estabilidad que ofrece este enfoque.

Muy cerca, el **Wellness Office** y el **Creative Lab** reflejan un creciente interés por espacios que priorizan el **bienestar integral** y la **innovación**. El primero destaca

por integrar salud física y mental en el entorno laboral, mientras que el segundo apela a sectores que buscan fomentar la creatividad y la experimentación.

Por último, también se reconoce un nicho de empleados que prefieren entornos más acogedores y personalizados, como el estilo **Residencial (7,1%)**, que incorpora elementos de confort y diseño hogareño para enriquecer la experiencia diaria en el trabajo. Por último muy pocas personas buscan una experiencia de “lujo” en su entorno de trabajo.

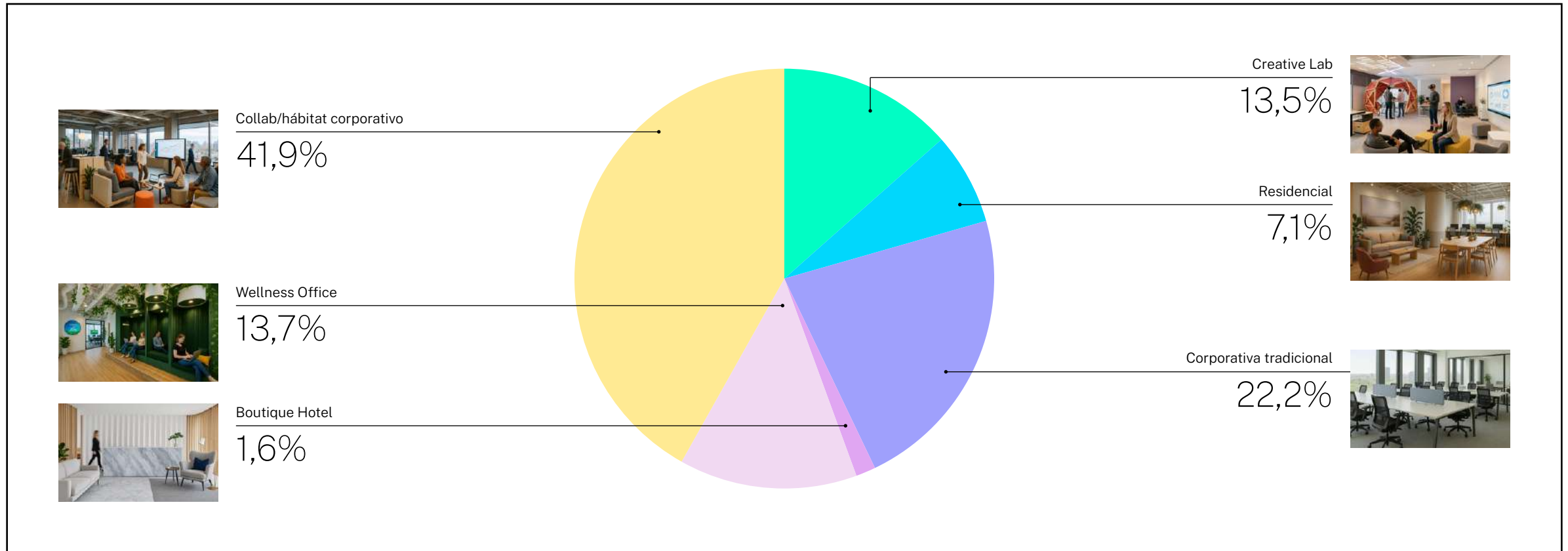
## ZOOM WORKTREND



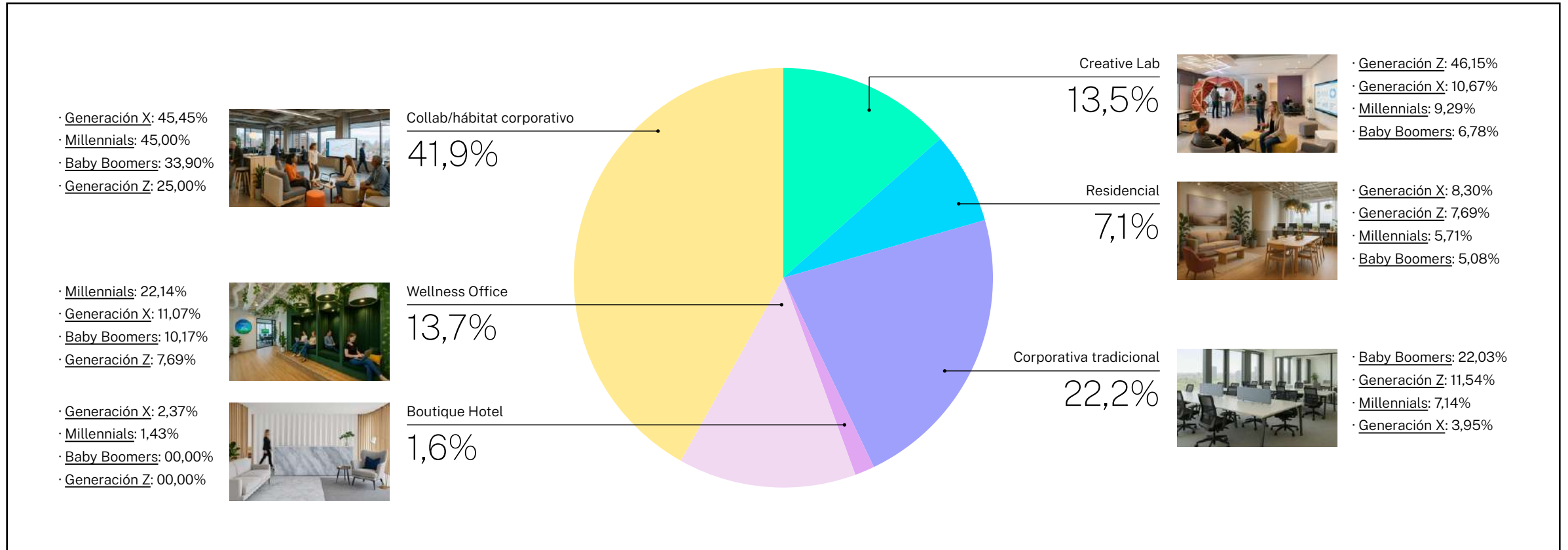
### El mensaje es claro:

El espacio ideal ya no es el más formal ni el más innovador, sino el que **permite colaborar** y **conectar** sin renunciar a la comodidad, la identidad y el propósito.

## Las tipologías de *workplace* que brindan la mejor experiencia para el talento son las siguientes:



# Valoración de las oficinas que ofrecen la mejor experiencia según generación



# Visiones generacionales del espacio: colaboración en la Generación X, creatividad en la Z.

## Insights más profundos: percepciones generacionales sobre la experiencia en la oficina.

El análisis revela que cada generación tiene expectativas y necesidades distintas en cuanto a su entorno laboral:

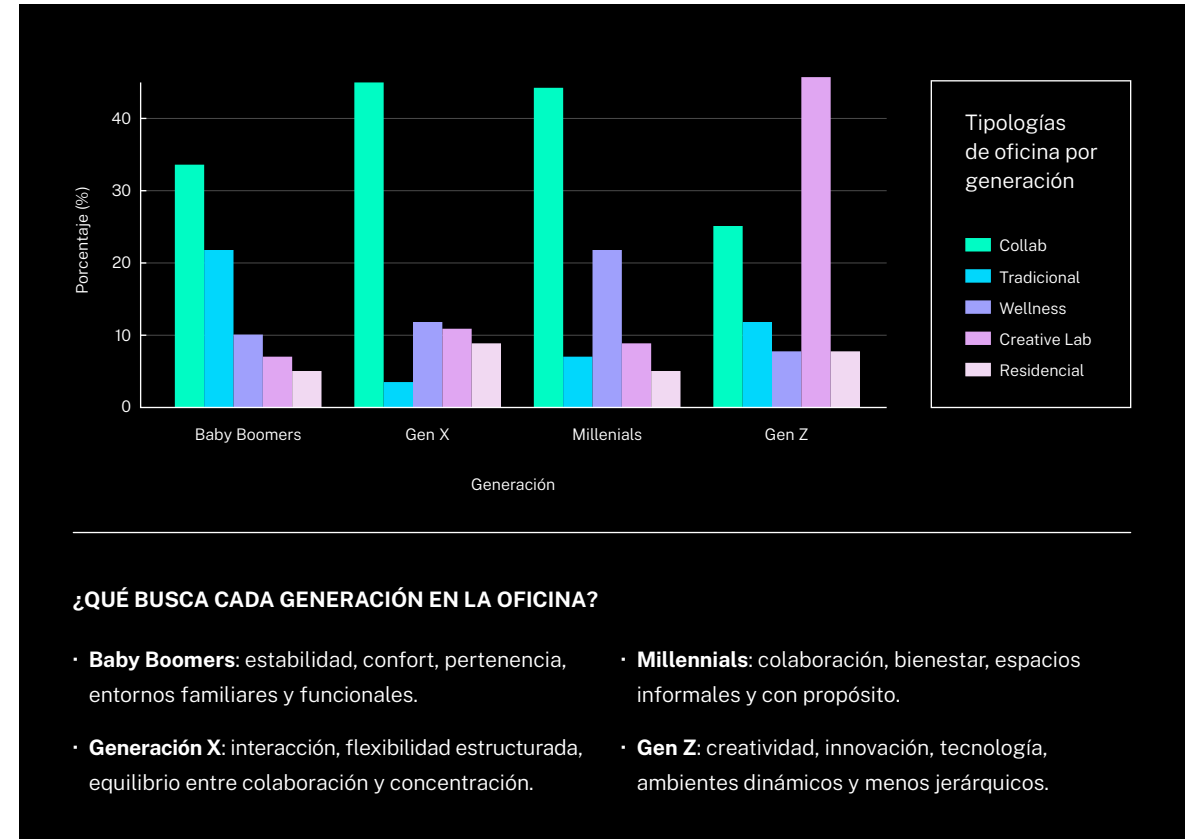
- **Generación X y Millennials:** ambos grupos muestran una clara preferencia por el modelo **Collab/Hábitat Corporativo**, con porcentajes muy similares (45,45 % y 45,00 % respectivamente). En el caso de los Millennials, también destaca el interés por el **Wellness Office** (22,14 %), reflejando una mayor preocupación por el **bienestar físico y emocional** en el trabajo.
- **Generación Z:** se inclina de forma muy destacada por el **Creative Lab (46,15 %)**, lo que evidencia una fuerte preferencia por entornos que fomenten la **creatividad**, la **innovación** y la **tecnología**. Aunque también hay una presencia significativa en el modelo **Collab**, su interés por la **Corporativa**

**Tradicional** es moderado (11,54 %), mostrando una tendencia clara hacia **modelos más dinámicos y flexibles**.

- **Baby Boomers:** aunque la **Corporativa Tradicional** sigue siendo relevante (22,03 %), el modelo **Collab/Hábitat Corporativo** es aún más valorado por este grupo (33,90 %). También muestran interés por el **Wellness Office** (10,17 %) y el estilo **Residencial** (5,08 %), lo que sugiere una búsqueda de **confort, estabilidad y bienestar** en esta etapa profesional.

**Diseñar entornos diversos ya no es una opción, es una necesidad estratégica.** Diseñar oficinas pensadas para la diversidad generacional no significa tener un espacio para cada uno, sino crear entornos híbridos, modulares y adaptables. Donde convivan concentración, colaboración, bienestar y creatividad.

No se trata de buscar el 'espacio ideal', sino de construir un ecosistema flexible de experiencias que conecte con distintas formas de trabajar... y de ser.



# Tendencia al alza: espacios colaborativos, creativos y orientados al bienestar ganan protagonismo en todos los sectores.

## Insights más profundos: referencias de diseño según sector de la empresa.

Entre los sectores más representados en el estudio, destacan las siguientes preferencias de espacios:

- **Construcción:** predominio de la Corporativa Tradicional (27,7 %), pero con un 26,1 % que ya apuesta por el Collab. Sorpresivamente, Wellness Office (20 %) tiene un peso relevante, lo que sugiere una creciente preocupación por el bienestar también en sectores operativos.
- **Tecnológico:** creative Lab lidera con fuerza (39,2 %), seguido del Collab/Hábitat corporativo (29,4 %).
- **Salud:** distribución más equilibrada destacan Creative Lab (26,8 %) y Wellness Office (21,9 %), lo que muestra un fuerte enfoque en bienestar e innovación. El diseño Collab/Hábitat corporativo también es relevante (26,8 %), superando al diseño tradicional (14,6 %).

- **Industria manufacturera:** el diseño Collab/Hábitat corporativo sorprende como tipología dominante (48,6 %), lo que refleja una apertura hacia modelos colaborativos incluso en entornos industriales. La Corporativa Tradicional mantiene un 28,6 %.

- **Transporte y almacenaje:** corporativa Tradicional domina con un 57,1 %, lo que refleja una fuerte cultura estructurada y jerárquica, propia de entornos operativos intensivos. El modelo Collab/Hábitat Corporativo alcanza un 28,6 %, mostrando una apertura moderada hacia espacios más colaborativos.

- **Actividades administrativas y servicios auxiliares:** Collab/Hábitat Corporativo lidera con un 46,2 %, señalando una clara preferencia por entornos colaborativos en tareas de coordinación y soporte. Corporativa Tradicional conserva un 23,1 %, mostrando que aún hay valor en la estructura para ciertas funciones administrativas.



# El impacto del diseño en la cultura organizacional

## PRINCIPALES RESULTADOS

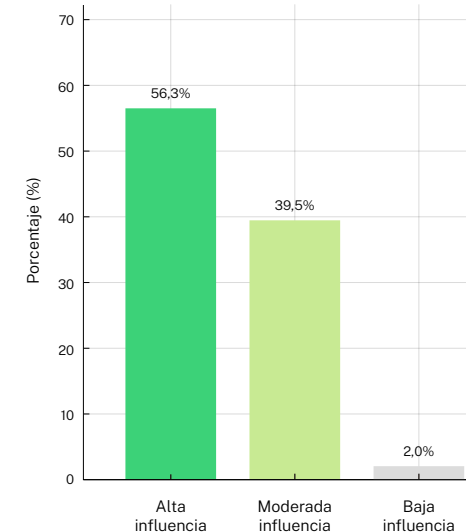
9. El **62,9 %** de los profesionales considera que el diseño de su oficina impacta mucho en cómo viven la identidad de su empresa.

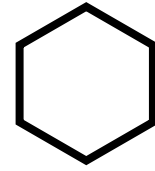
El diseño del espacio de trabajo es un factor determinante en la cultura organizacional y en la manera en que una empresa es percibida, tanto por su equipo interno como por clientes y colaboradores externos. Pero, ¿qué piensan los participantes del estudio a este respecto?

Según los resultados de nuestra encuesta, **el 57,6 % de los participantes considera que el diseño de la oficina tiene una alta influencia** en la cultura organizacional y en la percepción de marca. Para estas personas, el entorno físico no solo afecta la funcionalidad del día a día, sino que también influye en el compromiso del talento y en la imagen que proyecta la organización.

Por otro lado, el **40,4 % opina que el impacto del diseño es moderado**, reconociendo su relevancia en ciertos aspectos del clima laboral y de la identidad corporativa, aunque sin considerarlo un factor decisivo. Solo el **2 % considera que el diseño tiene una baja influencia**, limitándose a una función meramente estética o funcional. Estos resultados refuerzan la idea de que el *workplace* debe entenderse como una herramienta estratégica que comunica, conecta y refuerza la cultura interna, además de proyectar los valores de marca hacia el exterior.

## Influencia del diseño de la oficina en la cultura organizacional





# Colaboración en entornos híbridos

Impacto, tecnología y percepción

---



El diseño, la flexibilidad y la tecnología marcan el rumbo del workplace del futuro. Pero hay un hilo común que lo une todo: la colaboración.

En este nuevo entorno híbrido, colaborar ya no depende solo del espacio, sino de cómo lo habilitamos digitalmente. Veamos cómo se vive y se percibe hoy esta experiencia.

## Introducción Bloque 3.

# Tecnología y *workplace*: el hilo invisible del modelo híbrido

A lo largo del estudio, hemos visto que la colaboración es el principal motivo para asistir a la oficina y que el trabajo híbrido se ha consolidado como el modelo más extendido. Sin embargo, ninguno de estos aspectos sería posible sin la tecnología. Las herramientas digitales son la base que permite conectar equipos distribuidos, facilitar el trabajo en remoto y optimizar la experiencia laboral en entornos flexibles.

En esta sección, analizaremos **el impacto de las soluciones tecnológicas en la colaboración**, explorando qué herramientas son más utilizadas y valoradas, cuáles presentan mayores dificultades y cómo las empresas pueden optimizar su infraestructura digital. Además, se identifican tendencias emergentes como la inteligencia artificial, los entornos inmersivos y la automatización, que marcarán el futuro del *workplace*.

Comprender el papel de la tecnología en el trabajo es esencial para diseñar estrategias que no solo mejoren la eficiencia operativa, sino que también refuercen la conexión entre los equipos y la experiencia del empleado en un mundo laboral cada vez más digitalizado.



# Percepción de la tecnología en entornos híbridos

## PRINCIPALES RESULTADOS

# 10.

Hacemos **videollamadas** cada día, pero la tecnología aún no está a la altura del modelo híbrido

En un entorno donde casi la mitad de la jornada laboral transcurre en videollamadas, la percepción tecnológica se convierte en una métrica crítica de éxito del *workplace*.

**En el modelo híbrido actual, la tecnología no es solo un soporte, sino una pieza estructural en la experiencia diaria de los trabajadores.**

La videollamada, por ejemplo, se ha consolidado como la herramienta esencial para la colaboración. Según los datos recogidos en la encuesta, el **93%** de las personas hacen videollamadas en su día a día (aunque sea ocasionalmente) y un **40%** pasa media jornada o más en este tipo de comunicación, lo que subraya la centralidad de esta herramienta en la rutina.

### Percepción de la Tecnología en la Oficina

A partir de los resultados recogidos, la percepción de la tecnología disponible para el trabajo híbrido se distribuye de la siguiente manera:

- **40,83%** considera que **la tecnología está completamente preparada** para el trabajo híbrido.
- **44,67%** opina que es suficiente, aunque mejorable, destacando puntos débiles como

la velocidad de conexión o la integración entre herramientas.

- **44,67%** indica que enfrenta dificultades técnicas frecuentes, lo cual representa una barrera significativa para la colaboración fluida.

Esta disparidad evidencia que, aunque muchas organizaciones han hecho avances importantes en digitalización, todavía existen “puntos de fricción” tecnológicos que impactan directamente en la experiencia del empleado.

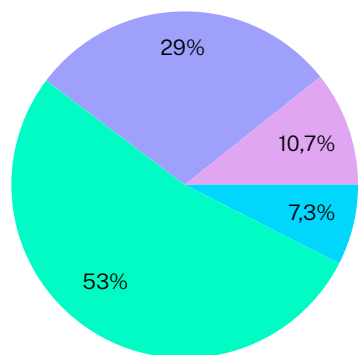
### Más allá de la Infraestructura: Usabilidad y Cultura Digital

Los datos invitan a una reflexión estratégica: no basta con dotar las oficinas de tecnología; es igualmente importante que dicha tecnología sea: **estable-Intuitiva-Integrada entre plataformas**. Además, emerge con fuerza la necesidad de **formación digital continua**: asegurar que las personas puedan usar las herramientas sin fricciones es tan importante como tenerlas disponibles. Esto conecta con una de las claves del nuevo *workplace*: **equilibrar lo físico y lo digital para potenciar la productividad sin comprometer la experiencia del usuario**.

# Percepción de las herramientas tecnológicas en entornos híbridos

¿Con qué frecuencia usas la videollamada en tu día a día?

504 respuestas



No hago videollamadas

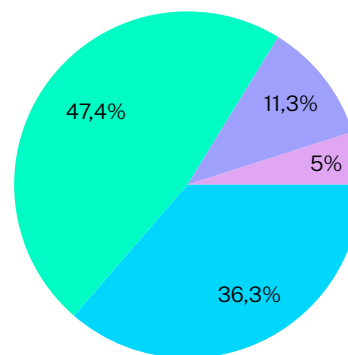
Casi la mitad de mi jornada son videollamadas

Hago algunas videollamadas

Más de la mitad de mi jornada son videollamadas

¿Piensas que la tecnología disponible en tu oficina es la adecuada para colaborar de manera efectiva en un entorno híbrido?

504 respuestas



La tecnología en la oficina está completamente optimizada para el trabajo híbrido

A menudo encuentro dificultades técnicas que complican la colaboración

La tecnología en la oficina es suficiente, pero podría mejorar en áreas como la velocidad de conexión y la integración.

La tecnología disponible en la oficina no está preparada para el trabajo híbrido.

Solo un

# 36,3 %

considera que la tecnología está completamente optimizada.

ZOOM WORKTREND



**No se puede construir un modelo híbrido sólido sobre una base tecnológica frágil.**

La tecnología ya no es un simple habilitador del trabajo híbrido: se ha convertido en el principal termómetro de la experiencia laboral. Este insight revela un cambio de paradigma: **el diseño del entorno laboral ya no puede desvincularse del diseño de la experiencia digital**. Las empresas que no inviertan en estabilizar y humanizar su tecnología quedarán rezagadas en la atracción y retención del talento.

# La practicidad manda en la adopción tecnológica. La clave no está en lo disruptivo... sino en lo práctico.

## **Insights más profundos: tecnologías más valoradas en el workplace.**

En un entorno de trabajo cada vez más digitalizado, las herramientas tecnológicas se han convertido en catalizadores clave de la colaboración y la innovación. Sin embargo, **no todas las tecnologías gozan del mismo nivel de aceptación ni percepción de utilidad por parte de los profesionales.**

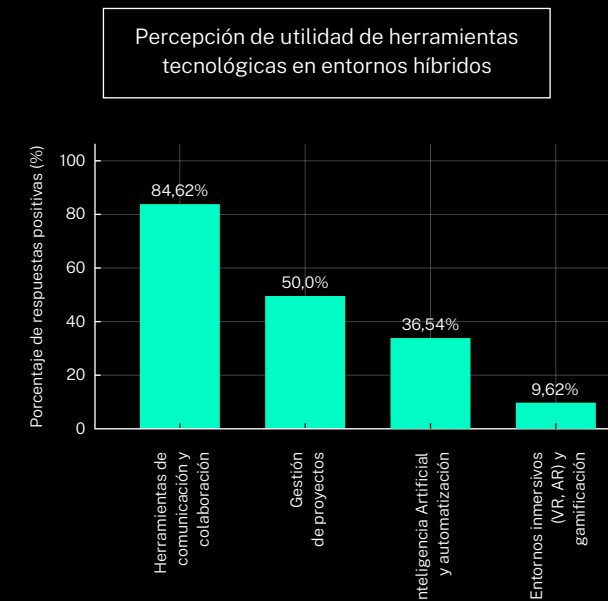


Según los resultados de la encuesta, **las herramientas mejor valoradas** son aquellas que se integran fácilmente en la operativa diaria:

- **Herramientas de comunicación y colaboración** (plataformas de videoconferencia, mensajería instantánea, espacios de trabajo colaborativo en la nube): **84,62%** de los encuestados las considera **altamente útiles**.
- **Software de gestión de proyectos** (como Trello, Asana, Google Drive, SharePoint): **50%** de los encuestados les otorga **una calificación alta**.

En cambio, tecnologías más avanzadas o emergentes presentan una menor penetración y reconocimiento:

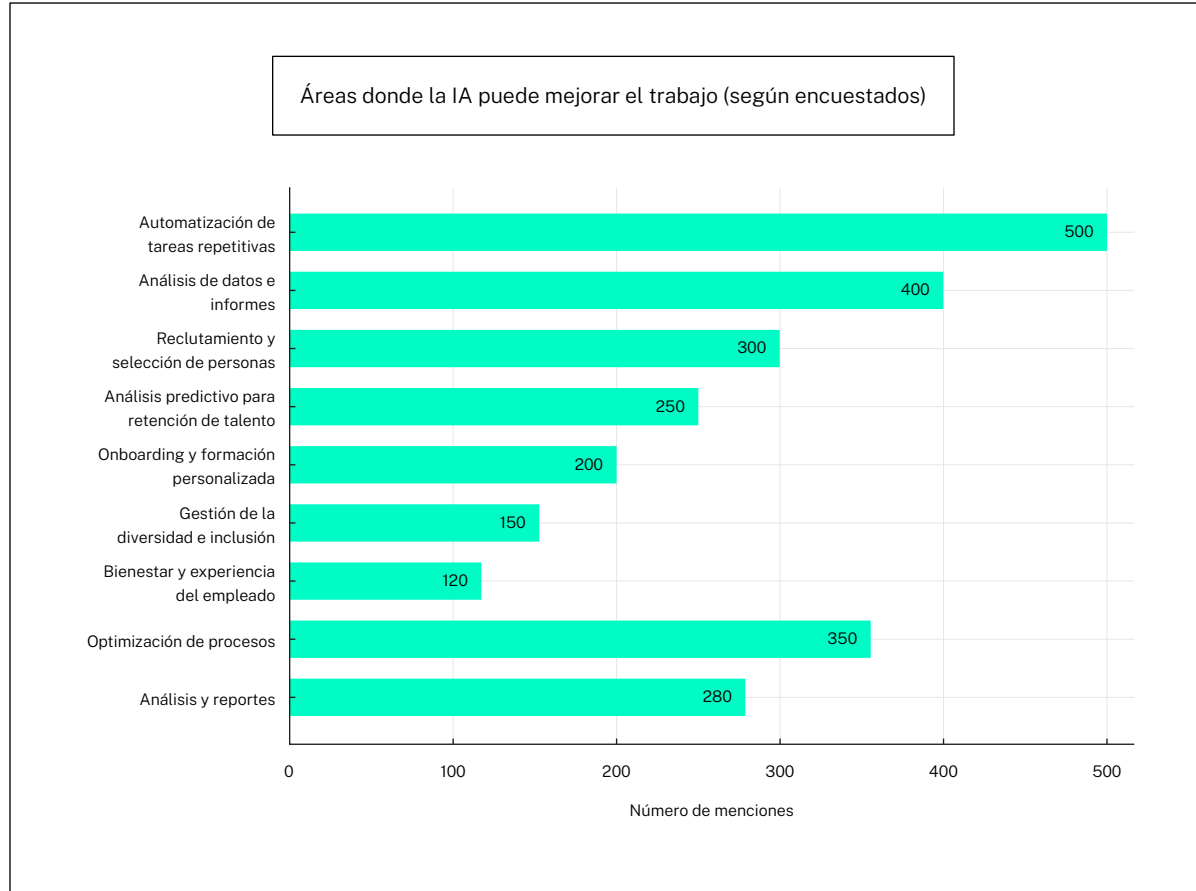
- **Inteligencia Artificial y automatización**: solo 36,54% considera que estas herramientas son útiles para la colaboración y la innovación.
- **Entornos inmersivos (VR, AR) y gamificación**: apenas 9,62% de los encuestados les asignan una calificación de 4 o 5 sobre 5, lo que indica una escasa adopción y percepción de valor actual.



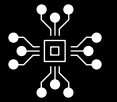
**En el entorno híbrido, la tecnología mejor valorada es la que resuelve necesidades reales del día a día.**

Herramientas de comunicación, colaboración y gestión de proyectos se consolidan como imprescindibles, mientras que tecnologías emergentes como la inteligencia artificial o los entornos inmersivos aún no han demostrado suficientemente su utilidad práctica.

# Valoración sobre el uso de la IA con guiño a RRHH



## IA COMO ALIADA DE LA EFICIENCIA ESTRATÉGICA



Aunque el estudio aborda el workplace desde una perspectiva general, la pregunta sobre IA tenía un guiño claro a quienes lideran la gestión del talento: **los directores de RRHH**.

Las respuestas lo confirman: las áreas donde se percibe mayor potencial de la inteligencia artificial están directamente vinculadas a funciones core de RRHH:

Automatización de tareas

Análisis de datos e informes

Optimización de procesos

Análisis de reportes

Reclutamiento y selección de personas

Análisis predictivo para retención de talento

La **inteligencia artificial** no es solo una herramienta de eficiencia operativa, sino un aliado estratégico en la evolución del rol de RRHH.

# Workplace 2035

Una visión sobre el futuro de los espacios laborales

---

Después de analizar cómo trabajamos hoy y las preferencias en experiencia y diseño, surge una pregunta inevitable: ¿cómo serán los espacios de trabajo del mañana?



# Una mirada al futuro del espacio de trabajo



Los resultados de la encuesta revelan que el futuro del *workplace* estará marcado por espacios inteligentes, adaptativos y centrados en el bienestar.

Estas son las tendencias clave en el diseño y la experiencia del espacio de trabajo en los próximos 10 años.

- **Foco en Bienestar y Sostenibilidad 32,3%**

La oficina evolucionará hacia un **espacio centrado en la salud física y mental**, con **zonas de mindfulness, gimnasios integrados y tecnologías de seguimiento del bienestar** en tiempo real.

Además, se priorizará el uso de materiales sostenibles y estrategias de eficiencia energética

- **Diseño Híbrido Modular 27,8%**

Los espacios serán altamente **flexibles y transformables en tiempo real**, adaptándose a diferentes dinámicas de trabajo. Desde **áreas de colaboración hasta zonas de concentración individual**, el mobiliario, la acústica y la distribución del espacio cambiarán según las necesidades del momento.

- **IA-Workspace: Oficinas Inteligentes 16,5%**

La oficina del futuro será un **ecosistema vivo e inteligente**, donde la inteligencia artificial **optimizará la gestión del espacio**,

**el confort ambiental y la productividad.** Gracias a sensores y automatización avanzada, las organizaciones podrán diseñar entornos **profundamente personalizados, flexibles y sostenibles.**

- **Diseño Hiperpersonalizado 12,9%**

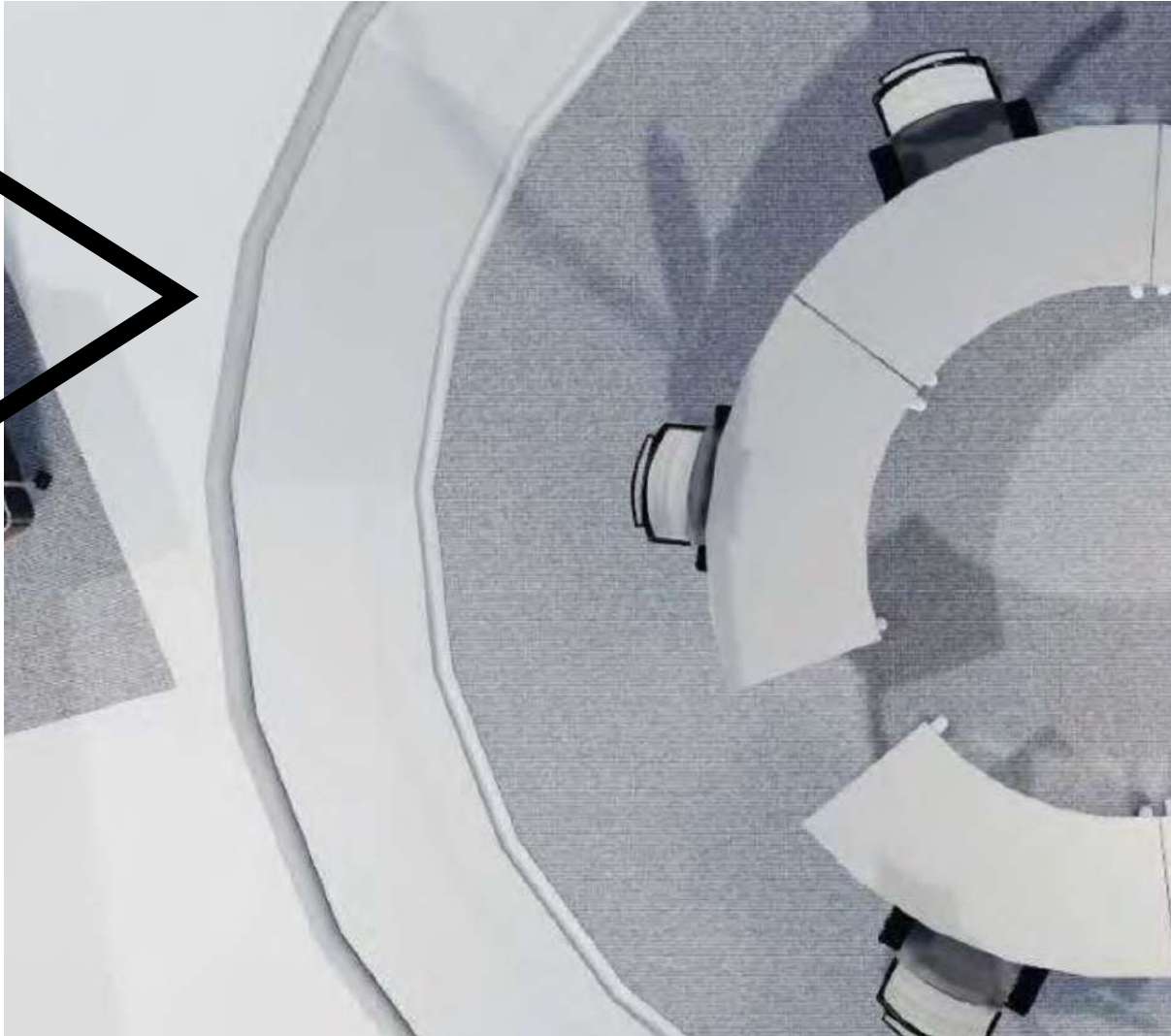
Se potenciará una experiencia laboral ajustada a las **preferencias individuales de cada empleado.** Esto incluirá **estaciones de trabajo ajustables**, personalización de **iluminación, temperatura y ergonomía**, además de interfaces interactivas que adapten el entorno a cada usuario.

- **Workplace Inmersivo 9,3%**

La **realidad virtual (VR) y aumentada (AR)** revolucionarán el diseño del *workplace*, permitiendo **entornos virtuales de colaboración** que fomenten la creatividad y la interacción entre equipos híbridos y distribuidos.

## CONCLUSIÓN

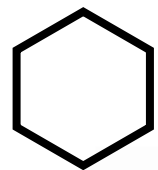
El *workplace* del futuro será **flexible, tecnológico y centrado en las personas.** La clave estará en integrar estas tendencias de manera estratégica para crear espacios que potencien la productividad, la creatividad y el bienestar en un entorno sostenible e innovador.



A lo largo de este estudio hemos visto cómo están cambiando los espacios, los modelos de trabajo y las expectativas del talento. Pero hay algo que no cambia: la necesidad de crear lugares donde queramos estar, no solo donde tengamos que ir.

La colaboración se consolida como el hilo conductor del *workplace* del futuro que no será un producto, sino una estrategia viva: una combinación equilibrada de bienestar, tecnología, flexibilidad... y visión.

**Y ese *workplace* del futuro empieza hoy.**



# Radiografía Generacional del *Workplace*



---

A continuación, presentamos un recorrido por los principales resultados del estudio desde la perspectiva generacional, explorando cómo se vive y se percibe la experiencia en el *workplace* según las distintas generaciones.



# Gen X



## EQUILIBRIO Y PROPÓSITO: EVOLUCIONAR SIN PERDER LO ESENCIAL.

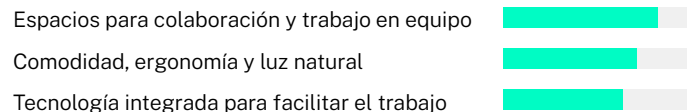
Imaginan un *workplace* del futuro donde **la transformación conviva con la estabilidad**. Optan por **modelos híbridos que preserven el valor de la presencialidad**, y por espacios modulares, funcionales y centrados en el bienestar. Mantienen una fuerte preferencia por el puesto fijo como **ancla de concentración y pertenencia**, y abrazan la tecnología siempre que contribuya a la eficiencia y al orden.

### MODELO DE TRABAJO ACTUAL Y PREFERENCIAS



- Su empresa implementa un **modelo híbrido**.
- **Apuesta mayoritariamente por un modelo híbrido equilibrado**, combinando trabajo remoto con presencialidad de forma estructurada. Esta preferencia revela una **necesidad de flexibilidad operativa sin perder la referencia física** del equipo y del entorno laboral.

### FACTORES MÁS VALORADOS EN EL ESPACIO DE TRABAJO



### TIPOLOGÍA DE OFICINA



**Collab/Hábitat Corporativo:**  
tendencia hacia entornos colaborativos, flexible y dinámicos pero con espacios para la concentración.

### ¿PUESTOS FIJOS O FLEXIBLES?



**Clara preferencia por contar con un puesto fijo asignado**, reflejo de su necesidad de estructura, estabilidad y control sobre el entorno laboral.

### TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN



La Generación X es **pragmática con el uso de la tecnología**: no buscan herramientas excesivas, sino soluciones prácticas que mejoren la conectividad y la productividad.

### SU VISIÓN DEL WORKPLACE DEL FUTURO



La Generación X **proyecta un workplace 2035 marcado por la modularidad, el bienestar y la adaptabilidad**. Sus opciones más destacadas son el diseño híbrido modular y los espacios centrados en la salud y sostenibilidad, lo que refleja una mentalidad práctica y equilibrada ante la transformación del entorno laboral.

# Millennial



## FLEXIBILIDAD INTELIGENTE PARA UN TRABAJO CONECTADO, HUMANO Y EFICIENTE.

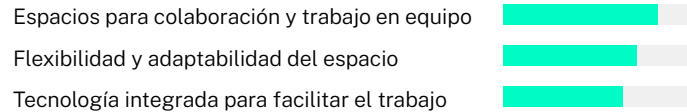
La Generación Millennial refleja **una alta orientación hacia la flexibilidad, tanto en el modelo de trabajo como en la forma de utilizar los espacios**. Valoran un entorno que combine **colaboración, tecnología funcional y bienestar**. Son la generación que más abraza la transformación digital, siempre que esta aporte eficiencia, autonomía y fluidez.

### MODELO DE TRABAJO ACTUAL Y PREFERENCIAS



- Su empresa implementa un **modelo híbrido**.
- Muestran una **preferencia clara por los modelos híbridos, donde pueden combinar presencialidad y trabajo remoto de forma equilibrada**. Esta elección refleja su búsqueda de flexibilidad estructurada, que les permita mantener la conexión con el equipo sin renunciar a la autonomía.

### FACTORES MÁS VALORADOS EN EL ESPACIO DE TRABAJO



### TIPOLOGÍA DE OFICINA



Los Millennials **apuestan con fuerza por el modelo Collab/Hábitat corporativo**, donde la colaboración estructurada y el diseño funcional van de la mano. Le sigue muy de cerca la **Wellness Office**, lo que evidencia su interés por entornos que cuidan la salud física y emocional.

### ¿PUESTOS FIJOS O FLEXIBLES?



Aunque muchos aún usan puestos fijos, **hay una mayor disposición al uso de puestos compartidos o flexibles** en comparación con otras generaciones.

### TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN



- Los Millennials son *early adopters* digitales.
- Valoran la tecnología que agiliza procesos, mejora la comunicación y elimina fricciones.
- Piden herramientas simples, conectadas y funcionales.

### SU VISIÓN DEL WORKPLACE DEL FUTURO



Los Millennials visualizan el workplace 2035 como un ecosistema flexible, saludable y con sentido. Su apuesta más fuerte es por **oficinas centradas en el bienestar y la sostenibilidad**, seguidas muy de cerca por diseños modulares e híbridos, capaces de adaptarse a diferentes formas de trabajar.

# Baby Boomers



## LA FUERZA DE LA EXPERIENCIA EN ESPACIOS QUE DAN ESTABILIDAD Y SENTIDO.

La generación *Baby Boomer* muestra una postura clara: prioriza la presencialidad, **valora la estructura organizativa** y aprecia especialmente los entornos que favorecen la **concentración sin distracciones**. Perciben la tecnología como una herramienta facilitadora, pero no como el eje central de su experiencia laboral.

### MODELO DE TRABAJO ACTUAL Y PREFERENCIAS



- Sus empresas implementan **modelos híbridos o flexibles**.
- No obstante, una parte significativa prefiere modelos totalmente presenciales, **apreciando la rutina diaria y el valor de la interacción cara a cara**.

### FACTORES MÁS VALORADOS EN EL ESPACIO DE TRABAJO



Comodidad, ergonomía y luz natural	<div style="width: 70%; background-color: #00e0e0;"></div>
Zonas privadas para concentración	<div style="width: 60%; background-color: #00e0e0;"></div>
Tecnología funcional que no genere fricción	<div style="width: 65%; background-color: #00e0e0;"></div>

### TIPOLOGÍA DE OFICINA



La mitad de los encuestados se inclina por el **modelo Collab/Hábitat corporativo**, siempre que este asegure orden, accesibilidad y confort. Por su parte, el modelo **Corporativo Tradicional** mantiene su relevancia, especialmente para actividades que requieren concentración y funciones de gestión.

### ¿PUESTOS FIJOS O FLEXIBLES?



- Mayoritariamente utilizan **puestos fijos asignados**.
- Muestran **menos apertura a modelos flexibles** comparados con generaciones más jóvenes.

### TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN



- En general, no buscan innovación constante, sino **herramientas que funcionen bien, sin complicaciones**.
- Su relación con la tecnología es **pragmática y funcional**.

### SU VISIÓN DEL WORKPLACE DEL FUTURO



Los *Baby Boomers* imaginan un *workplace* 2035 guiado por la **inteligencia artificial**, pero con propósito. No temen a la tecnología, pero exigen que esté al servicio del confort, la concentración y la eficiencia. el bienestar y la personalización también ocupan un lugar destacado en su visión del futuro.

# Gen Z



## WORKPLACE CON ALMA: LIBERTAD, IMPACTO Y CONEXIÓN REAL.

La Generación Z **representa la visión más disruptiva y transformadora del workplace**. Buscan autonomía, propósito y experiencias laborales que conecten con su estilo de vida. Para ellos, el entorno de trabajo ideal es inteligente, dinámico y emocionalmente conectado.

### MODELO DE TRABAJO ACTUAL Y PREFERENCIAS



- Trabajan mayoritariamente en empresas **con modelo híbrido**.
- No quieren encasillarse en un único modelo: su elección se reparte entre lo **remoto, lo híbrido y lo presencial**, mostrando una mentalidad flexible y pragmática. Hay un grupo relevante que apuesta por la presencialidad. Para ellos, la clave está en el propósito y la autonomía.

### FACTORES MÁS VALORADOS EN EL ESPACIO DE TRABAJO



Tecnología funcional y conectada	<div style="width: 80%; background-color: #00e0c0;"></div>
Flexibilidad del entorno	<div style="width: 60%; background-color: #00e0c0;"></div>
Diseño atractivo y ergonómico	<div style="width: 50%; background-color: #00e0c0;"></div>

### TIPOLOGÍA DE OFICINA



La Generación Z se decanta con claridad por entornos que estimulen la innovación: su tipología preferida es el **Creative Lab**, seguido por el modelo **Collab/Hábitat corporativo**. Este grupo busca oficinas que inspiren, conecten y fomenten la expresión individual, lejos de estructuras rígidas.

### ¿PUESTOS FIJOS O FLEXIBLES?



- No tienen problema en utilizar **puestos compartidos o flexibles**.
- Priorizan la **libertad de movimiento** y el acceso a **diferentes espacios** según la tarea.

### TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN



- **Son nativos digitales y lo demuestran:** esperan herramientas colaborativas, automatización, inteligencia artificial y experiencias personalizadas.
- Para ellos, la tecnología no es un plus, es la **base de la experiencia laboral**.

### SU VISIÓN DEL WORKPLACE DEL FUTURO



La Generación Z imagina un *workplace* 2035 **inteligente, sensible** y centrado en el **bienestar**. Su opción más votada es el IA-Workspace, una oficina que actúa como un "organismo vivo", anticipándose a sus necesidades. Pero no se quedan ahí: también valoran fuertemente espacios hiperpersonalizados, sostenibles y modulares.

# Voces expertas

Perspectivas que enriquecen la conversación sobre los espacios de trabajo.



# Amira Bueno



## AMIRA BUENO

Directora de RRHH, miembro del comité de innovación de la AEDRH, incluida entre los 100 mejores directores de RRHH de la lista Forbes 2024.

**1. Los datos del estudio revelan que, el modelo híbrido estructurado es el nuevo estándar laboral, ¿Qué significa hoy ofrecer flexibilidad real en una organización? ¿Cómo se equilibra con las necesidades colectivas del negocio y la cultura?**

Flexibilidad no significa “trabajar desde cualquier sitio a cualquier hora”, sino ofrecer un marco que permita a las personas organizar su tiempo y su presencialidad en la oficina de forma coherente con sus tareas y funciones, su equipo y el momento vital en el que se encuentran. Y, aquí, es cierto que el modelo híbrido estructurado permite establecer unas pautas claras que garantizan tanto la autonomía de los equipos como la conexión con la empresa. A la hora de equilibrarlo con las necesidades del negocio y la cultura corporativa, es fundamental establecer espacios comunes y momentos de encuentro con el equipo que refuercen la pertenencia, la colaboración y la transferencia de ideas. En Cigna Healthcare apostamos por un modelo de flexibilidad responsable, donde el diálogo continuo con los empleados y la escucha activa nos permiten ajustar el modelo a la realidad cambiante, garantizando al mismo tiempo el bienestar, la productividad y la experiencia de empleado.

**2. ¿Qué lectura haces, desde tu experiencia en RRHH, del dato que muestra que el 78 % de las personas**

**prefiere un puesto fijo frente a espacios compartidos? ¿Qué nos dice esto sobre identidad, pertenencia y bienestar emocional?**

Creo que este dato refleja una necesidad clara de estabilidad y referencia en el entorno laboral. En un modelo híbrido, donde ya hay mucha variabilidad (en horarios, presencia física, canales de comunicación) contar con un espacio propio es una cuestión que va mucho más allá de la comodidad, ya que influye en ese sentimiento de identidad, pertenencia y seguridad psicológica que las personas encuentran en su pequeña parcela de espacio dentro del trabajo. El entorno físico sigue siendo un factor clave en el bienestar emocional, ya que influye en cómo nos sentimos en nuestro día a día laboral, en nuestra concentración y en nuestra percepción de reconocimiento dentro de la organización. Esto nos invita a reflexionar sobre la importancia de crear espacios que, aunque sean compartidos, generen sensación de pertenencia, personalización y confort. No se trata solo de asignar escritorios, sino de construir entornos inclusivos donde las personas se sientan valoradas y emocionalmente seguras.

**3. El estudio señala que la colaboración es lo más valorado del trabajo presencial, pero solo un tercio siente que su espacio realmente la facilitan. ¿Cómo**

**crees que deberían alinearse cultura y espacio para cerrar esa brecha?**

Lo que este dato viene a decirnos es que hay una desconexión entre lo que se espera del trabajo presencial y lo que realmente se obtiene. No basta con habilitar espacios físicos pensados para la colaboración, si no van acompañados de una cultura que la fomente y la haga parte natural del día a día. Muchas veces, las empresas cuentan con entornos diseñados para trabajar en equipo, pero si no existe una cultura abierta, participativa y basada en la confianza, esos espacios no se utilizan con todo el potencial que pueden ofrecer. Para cerrar esa brecha, es clave que el diseño de los espacios esté alineado con los valores y comportamientos que queremos promover. La cultura debe impulsar la colaboración desde la propia organización del trabajo, las dinámicas de equipo, la toma de decisiones y el reconocimiento. Y esos comportamientos deben encontrar un reflejo coherente en el entorno físico, con espacios flexibles, accesibles, cómodos, que favorezcan tanto el intercambio formal como el informal.

**4. ¿Qué papel crees que deben jugar hoy los espacios de trabajo en la promoción del bienestar integral (físico, mental, social) del talento? ¿Estamos lo bastante preparados para asumir ese rol como empresas?**

# Amira Bueno



## AMIRA BUENO

Directora de RRHH, miembro del comité de innovación de la AEDRH, incluida entre los 100 mejores directores de RRHH de la lista Forbes 2024.

### ¿Qué papel juega la oficina como espacio de salud emocional? ¿Puede el entorno físico ser un motor real de motivación, satisfacción y conexión humana?

Los espacios de trabajo tienen un papel clave en el bienestar integral del talento. No se trata solo de crear un entorno físico agradable, sino de pensar en cómo contribuye a la salud de las personas. Desde la ergonomía de los puestos hasta los espacios para desconectar o interactuar con los demás, todo debe estar diseñado con el bienestar en mente. La oficina debe dejar de verse solo como un espacio operativo y convertirse en un entorno que cuide la experiencia emocional de las personas, que facilite la conexión, la creatividad, el aprendizaje y el bienestar. Espacios que fomenten la luz natural, el movimiento, el encuentro, la desconexión consciente o la gestión del estrés tienen un impacto directo en la motivación, la satisfacción y la cohesión de los equipos.

¿Estamos preparados como empresas? Cada vez más, pero todavía queda camino por recorrer. Debemos integrar esta visión de manera estratégica, con una escucha activa de las necesidades reales de los empleados y con la mirada puesta en las políticas, los programas de bienestar y prevención y la cultura corporativa. En este sentido, la oficina puede y debe

convertirse en un motor de salud emocional, de conexión humana y de refuerzo de la identidad corporativa.

### 5. ¿Qué aprendizajes te ha dado tu experiencia sobre cómo cuidar el bienestar del talento en contextos híbridos y exigentes? ¿Qué buenas prácticas destacarías?

Mi experiencia me ha enseñado que cuidar el bienestar del talento requiere, ante todo, de una escucha constante, de personalizar las soluciones para cada caso y también de acompañar a las personas en sus diferentes momentos vitales y profesionales. En entornos híbridos, no podemos dar por sentadas las necesidades, porque cada persona vive esta realidad de manera distinta, y el reto está en adaptarnos con flexibilidad e, incluso, sensibilidad. He aprendido también que el bienestar no puede entenderse como una iniciativa aislada o un beneficio puntual, sino que debe integrarse en la cultura, en las dinámicas de liderazgo, en la organización del trabajo y en el día a día de la experiencia de empleado. Cuando hablamos de bienestar, hablamos de crear entornos de confianza y autonomía, donde las personas puedan gestionar su tiempo y su espacio con responsabilidad, sabiendo que cuentan con el respaldo de la organización.

Y, aquí, el liderazgo juega un papel clave. Formar a los líderes para que adopten un estilo de liderazgo empático, consciente y capaz de crear espacios psicológicamente

seguros, es fundamental para que el bienestar emocional sea una realidad. Además, cuidar con detalle cómo diseñamos los momentos presenciales, haciendo que realmente aporten valor humano, generen cohesión y fortalezcan la conexión emocional con la empresa, es otro aprendizaje esencial que sacamos de todo esto. Todo ello, por supuesto, debe ir acompañado de políticas flexibles, adaptables y personalizadas, que permitan a cada persona encontrar su propio equilibrio entre lo personal y lo profesional.

### 6. ¿Cómo afecta la diversidad generacional a la experiencia del workplace? ¿Qué desafíos y oportunidades ves al gestionar culturas que conviven con expectativas muy distintas sobre espacio, autonomía y propósito?

La diversidad generacional es una de las grandes riquezas y, al mismo tiempo, uno de los retos más complejos de gestionar en las organizaciones actuales. Hoy conviven en el mismo espacio de trabajo personas con trayectorias, valores, estilos de vida y expectativas muy diferentes en torno al espacio físico, la autonomía, la flexibilidad o el sentido de propósito. Esto genera un desafío claro: no caer en modelos únicos o soluciones homogéneas que no respondan a la realidad plural de los equipos.

# Amira Bueno



## AMIRA BUENO

Directora de RRHH, miembro del comité de innovación de la AEDRH, incluida entre los 100 mejores directores de RRHH de la lista Forbes 2024.

Desde mi experiencia, el gran aprendizaje es que no se trata de gestionar generaciones, sino personas. Si bien es cierto que cada grupo generacional puede mostrar ciertas tendencias, es fundamental no encasillar y poner siempre el foco en la escucha activa y en el respeto a las diferencias individuales. Esto permite crear entornos de trabajo donde todos los perfiles puedan sentirse escuchados, valorados y parte de un propósito común, independientemente de su edad. Esta diversidad genera, además, una oportunidad enorme para enriquecer la cultura corporativa. La convivencia de perspectivas distintas impulsa la innovación, el aprendizaje intergeneracional y la capacidad de adaptación de la organización. Pero para que eso ocurra, es clave fomentar una cultura de diálogo, de apertura, de mentoría cruzada y de flexibilidad, tanto en la gestión del espacio como en las políticas de trabajo.

El reto está en encontrar modelos híbridos y espacios que sean suficientemente versátiles y adaptables para responder a estas expectativas diversas, sin perder de vista la cohesión y el propósito compartido.

**7. Frente a un entorno donde la tecnología lo impregna todo, ¿cómo puede RRHH asegurar que el diseño digital y físico vayan de la mano para crear una experiencia coherente, humana y conectada?**

Uno de nuestros principales retos es el de garantizar que la tecnología sea un facilitador en la experiencia de empleado. No podemos pensar el workplace físico y el digital como mundos separados; la experiencia de empleado es una sola, y debe sentirse integrada, fluida y humana en todos los puntos de contacto. Esto implica que las herramientas digitales no solo deben ser eficientes, intuitivas y accesibles, sino que también deben cuidar el tono, el lenguaje y la interacción, poniendo siempre a las personas en el centro.

**8. ¿Cómo imaginas el papel del área de recursos humanos en el diseño estratégico de los espacios de trabajo en 2035? ¿Será un rol más activo en la creación de experiencias?**

Sin duda, RRHH tendrá un papel cada vez más activo en el diseño de los espacios de trabajo, asegurando que respondan a las necesidades reales de las personas y que refuercen la cultura y el bienestar. Más que pensar solo en espacios operativos, el reto será crear entornos que favorezcan la colaboración, la conexión y la salud emocional, en un contexto híbrido y digitalizado. Para ello, será clave que RRHH trabaje de manera integrada con otras áreas como Facility Management o Tecnología, siempre con la experiencia del empleado como eje central.

# Amanda Palazón



## AMANDA PALAZÓN

CEO y Fundadora del Grupo IMm. Asesora Estratégica y Consejera de Transformación, Gestión del Cambio e Innovación Organizacional

### Del presentismo al propósito: la Oficina Participativa® como motor de cambio organizacional.

#### 1. El mundo ha cambiado y la oficina también.

Durante décadas, la relación entre personas y oficinas estuvo marcada por el presentismo. Se premiaba a quien más horas pasaba en su puesto, y la presencia física era sinónimo de compromiso. No se cuestionaba. No había alternativa. Sin embargo ahora el modelo de relación con la oficina ha cambiado y el desafío es ¿cómo vamos a acompañar esa evolución desde una perspectiva humana?

#### 2. Redefinir el sentido de ir a la oficina.

Hoy ya no basta con preguntar dónde trabajamos. La verdadera transformación comienza cuando nos preguntamos para qué y por qué vamos a la oficina. Este nuevo modelo rechaza la oficina como espacio impuesto y la redefine como un lugar de encuentro con propósito. No vamos a la oficina a “fichar”. Vamos a colaborar, crear, resolver, liderar, pertenecer. En mi libro, Gestiona el cambio ¡ahora!, planteo dos paradigmas esenciales:

- El liderazgo transformador como palanca cultural.
- El nuevo modelo de relación con la oficina como reflejo físico de esa cultura.

De esa fusión nace el concepto de Oficina Participativa®.

#### Qué es una Oficina Participativa®: el modelo HUB.

La Oficina Participativa®. Es un **nodo** de colaboración y cultura. Un entorno de **conexión** que responde a tres principios esenciales: debe ser Humana, Útil y Boutique.

- **Humana:** pone a las personas en el centro. Genera bienestar, seguridad psicológica, conexión emocional y sentido de pertenencia. Un antídoto frente a la soledad, al aislamiento social y la desmotivación.
- **Útil:** tiene un propósito claro. Fomenta reuniones productivas, co creación, conversaciones de valor. Si vas a ponerte unos cascos y conectarte a *Teams* sin interacción, es mejor quedarte en casa.
- **Boutique:** se alinea con la identidad de la organización. No se copia ni se replica. Refleja los valores, el estilo y la cultura de la empresa. Es personalizada, no estandarizada.

#### 3. El workplace como espacio de neurotransformación organizacional.

La transformación no es solo digital: es humana y mental, necesita un cambio de mentalidad. El rediseño del espacio de trabajo tiene el poder de activar nuevas formas de pensar, de actuar, de relacionarnos. A esto

lo llamo “NeuroTransformación Organizacional”. Diseñar oficinas desde el propósito, la experiencia y la emoción convierte el entorno en una herramienta estratégica. Un espacio puede inspirar colaboración, creatividad, conexión intergeneracional, donde se genera un entorno de seguridad psicosocial con *eco-thinking* (pensamiento ecológico y sostenible). De esta manera las empresas pueden aportar bienestar, a través de las oficinas participativas, ya que ayudan a combatir, entre otras cosas, un síndrome actual al que denomino “domingustias”: esa angustia del domingo por tener que volver a un entorno laboral tóxico, que está incitando a la toma de ansiolíticos de una forma tremendamente preocupante.

#### 4. El Facility Manager como gestor del cambio y Líder Transformador.

En este nuevo paradigma, el rol del *Facility Manager* cambia radicalmente. Ya no basta solo con gestionar infraestructuras. Es imprescindible que se convierta en un líder transformador.

#### 5. Sin apoyo no hay paraíso. El TCAB: la estrategia del cambio desde arriba.

Ninguna transformación real y profunda ocurre sin patrocinio. Por eso proponemos la creación del **TCAB – Transformation and Change Advisory Board**, un consejo

# Amanda Palazón



## AMANDA PALAZÓN

CEO y Fundadora del Grupo IMm. Asesora Estratégica y Consejera de Transformación, Gestión del Cambio e Innovación Organizacional

asesor dentro del Consejo de Administración, que asegure la visión estratégica del cambio desde la más alta dirección.

- Establecer los principios rectores del modelo de *workplace*.
- Asegurar el patrocinio ejecutivo y la implicación directa de la alta dirección, coordinar el trabajo entre áreas estratégicas.
- Supervisar que el diseño de espacios esté alineado con los valores, cultura y nuevas formas de liderar
- Apoyar al equipo ejecutivo que no solo se ocupa del espacio físico, sino del alineamiento entre cultura, liderazgo y diseño.

Todo este enfoque impulsa la implicación activa del CEO, **clave para que el Director de Transformación y el Facility Manager** como equipo motor de la estrategia. Son ellos quienes deben diseñar y poner en marcha las actividades clave del cambio, asegurando que el rediseño del espacio acompañe la neurotransformación organizacional cultural.

De nada sirve redibujar planos si no transformamos la **mentalidad** de las personas que van a trabajar en esos espacios, co-creando un nuevo código de convivencia y un nuevo sistema de hábitos colectivos. El *workplace* debe dejar de ser un proyecto de infraestructuras para

convertirse en una **palanca cultural y emocional**, con respaldo desde el órgano más alto de gobierno.

## 6. Profesionalización y Fórmula del cambio para transformar desde la experiencia. “M” (eme).

Profesionalización y Fórmula del cambio para transformar desde la experiencia. “M” (eme). Desde el Instituto de Gestión del Cambio, hemos desarrollado un marco de trabajo único: la Fórmula M (eme), basada en el **PentaMarco 5M**, que combina **Estrategia, Método (HCMBOK)** y **Enfoque humano**. Se necesita método y profesionalización para abordar este tipo de proyectos. El PentaMarco nos ofrece **cinco pasos esenciales**:

1. Mostrar Interés: Observar, escuchar y comprender el contexto.
2. Marcar Estrategia: Alinear el espacio con los objetivos y la cultura.
3. Movilizar Personas: Involucrar a los equipos en la adopción del nuevo modelo con un enfoque profesional. Se aplica la metodología internacional HCMBOK®, presente en más de 38 países y con una comunidad activa en España de casi 1.000 profesionales certificados.
4. Medir Impacto con IMm@: Evaluar resultados mediante indicadores emocionales y de productividad, identificando avances reales en bienestar y eficiencia.

5. Mantener el Cambio: Asegurar sostenibilidad, compromiso y continuidad, consolidando una evolución constante del cambio.

## 7. De la oficina impuesta al espacio elegido.

El futuro del trabajo es híbrido, humano, útil y boutique. La Oficina Participativa® no es una moda: es un síntoma de evolución organizacional. Es una herramienta para:

- Potenciar el talento y reducir el absentismo.
- Atraer nuevas generaciones sin perder el conocimiento de las anteriores.
- Convertir el espacio en un símbolo de coherencia y marca empleadora.
- Facilitar el tránsito hacia organizaciones líquidas, resilientes y emocionalmente sostenibles.

La pregunta ya no es si debemos cambiar, la pregunta es: **¿Estamos dispuestos a invertir en un espacio que represente verdaderamente lo que somos y lo que queremos ser?**

Invertir en Oficinas Participativas® es apostar por la salud mental, el compromiso, la productividad y el talento. Porque solo cuando el entorno tiene propósito, las personas florecen. Y cuando las personas florecen, la organización crece.

# Fernando Hervada



## FERNANDO HERVADA

Head of Arquitectura y Edificación  
en Endesa

**Como responsable de la unidad de arquitectura en una gran empresa con más de 120 oficinas, vivo diariamente el reto de diseñar espacios que respondan eficazmente a las necesidades reales de nuestros empleados.**

El modelo tradicional de oficina — basado en la presencialidad obligatoria, puestos fijos asignados, jerarquías rígidas y espacios estandarizados — ha perdido vigencia porque ya no responde a cómo trabajamos ni a lo que valoramos hoy en día.

Hoy, el trabajo está cada vez más orientado a resultados, no a presencia física. El modelo tradicional partía de la lógica del control (horarios fijos, supervisión constante), pero tras la pandemia, quedó claro que el trabajo remoto funciona y aporta valor, y que la oficina ya no es el único lugar para producir, gracias a las herramientas digitales, podemos colaborar, crear y tomar decisiones desde cualquier lugar.

Este cambio ha ido de la mano con una evolución clara en las expectativas de los empleados. Este estudio sobre “El Futuro del *Workplace*”, impulsado por AEDRH y Alotark, lo deja claro: **los profesionales valoran la flexibilidad, el confort físico, el bienestar emocional y la posibilidad de conectar.** Además, el estudio

evidencia diferencias generacionales que deben ser consideradas con inteligencia. La oficina ideal no es única, sino diversa, adaptable y diseñada desde la empatía.

Para quienes gestionamos un alto número de oficinas, disponer de datos fiables y actualizados es una necesidad crítica. No podemos tomar decisiones basadas solo en intuiciones. Necesitamos estudios rigurosos que nos ofrezcan un diagnóstico real y nos ayuden a anticipar escenarios. Este informe es, en ese sentido, una herramienta fundamental, no solo aporta diagnósticos acertados, sino también respuestas prácticas y accionables. Nos permite anticipar tendencias, detectar brechas entre uso y deseo, y nos orienta en cómo construir entornos más humanos, conectados y eficaces. Es un recurso muy útil para quienes creemos que el diseño del espacio es una palanca estratégica para el éxito organizacional.

En resumen, este estudio no es un simple análisis, sino un mapa para navegar el cambio y un aliado indispensable en la transformación del *workplace*.

# Daniel Iniesta



## DANIEL INIESTA

Director de Desarrollo Organizacional |  
People & Organization Director |  
HR Director en Estabanell Energía

**En Estabanell el modelo de trabajo híbrido es una realidad que obliga a repensar el sentido del workplace. Nuestra cultura humanista nos retó a abordar el cambio no solo desde la eficiencia, sino desde el impacto que tiene en las personas, los vínculos y la forma de generar valor.**

No enfocamos la presencialidad y el teletrabajo como polos opuestos, sino como elementos complementarios. La oficina deja de ser un lugar al que “ir” cada día para convertirse en un espacio que se elige por su capacidad de aportar algo distinto: colaboración, conexión, cultura. Lo importante no es cuántos días vamos, sino para qué vamos.

Uno de los grandes puntos ciegos es el exceso de reuniones. Hay más que nunca, programadas y sobrevenidas (cuando teletrabajas ya no tienes que reservar sala o, todas las reuniones duran media hora se hable de lo que se hable...) pero no siempre con propósito claro ni con impacto real. El reto no es reunirnos más, sino mejor: con objetivos, con diseño, y dejando espacio al trabajo profundo y a la relación informal.

En este nuevo contexto, el espacio físico adquiere un papel estratégico. Un entorno bien diseñado — luminoso,

flexible, saludable — además de facilitar el trabajo, comunica cultura, refuerza el sentido de pertenencia y cuida el bienestar. ¿Puestos fijos o hot seats? ¿Zonas de concentración o espacios colaborativos? La clave no está en la fórmula, sino en la intención: entender cómo trabajan las personas, cuál es su contribución y qué necesitan para hacerlo bien.

La tecnología también juega un rol crítico, indisociable del espacio físico. Disponemos de herramientas que funcionan siempre, pero también de una infraestructura emocional y organizativa que permita autonomía, confianza y coordinación sin fricciones.

### ¿Cómo evolucionará el workplace?

El workplace del futuro no se define por metros cuadrados, sino por experiencias. Por cómo combinamos espacio, tecnología, cultura y liderazgo para crear entornos que cuiden y movilicen. No es solo un reto organizativo, requiere liderazgo. Es una oportunidad: convertir el lugar de trabajo en un verdadero catalizador de sentido, salud y conexión humana.

En un entorno híbrido, lo que marca la diferencia no es dónde trabajamos, sino cómo hacemos que cada interacción — presencial o digital — cuente e impacte en nuestro propósito.

# Gerardo Fuksman



**GERARDO FUKSMAN**

General Manager.  
Wonnd strategy agency.

## Transformación: un proceso doloroso.

Comencemos por lo obvio. Transformación: esto que suena genial en las escuelas de negocio, en la realidad, duele, cuesta, y genera una profunda incomodidad.

### ¿Y qué tiene que ver esto con el estudio que hoy nos comparte la AEDRH & Alotark?

Pues que aquello a que nos referíamos cuando decíamos la palabra “oficina”, ya no es lo mismo que era. Ni para quien lo dice, ni para quien lo escucha. Ni para quien lo ofrece, ni para quien lo utiliza. Bienvenidos al proceso de resignificación. De eso trata en esencia un proceso de transformación. Por eso incomoda. Las viejas palabras no significan ni identifican a lo mismo que antes. Quedan en desuso, confunden, pierden utilidad.

Esto es exactamente lo que está pasando con el concepto “oficina” o “workplace” en los entornos corporativos. Desde que el Covid hizo lo suyo, todas las creencias y códigos sociales respecto al lugar de trabajo saltaron por el aire. Cuando hoy se dice oficina ¿Qué es lo que realmente se dice? No lo sabe ni la R.A.E. Cito textualmente “Local donde se hace, se ordena o trabaja algo”. Ante tanto glamour (sic) es lógico preguntarse: ¿Tiene sentido ir/tener una oficina? ¿Para qué? ¿Para quién? Y ya que estamos: ¿no deberíamos llamar de otra forma a lo que ya es distinto?

## Nuevos lenguajes, nuevas perspectivas: cosa de valientes.

Es necesario abrir la mirada y volver a preguntarse lo básico. Se trata de redefinir qué es lo que se ofrece, a quien, cómo y para qué. Parece sencillo. Paso a paso:

**Paso 1:** Imprescindible comenzar, como en este estudio, con entender a los usuarios (personas, talento, empleados): entender a fondo sus necesidades, sus motivaciones y expectativas y sus contextos. Esta materia prima será muy útil y diversa. Hay que profundizar en este camino. Os aseguro que no hay una sola oficina ideal para todo el mundo y de lo que se trata es de responder a esa diversidad ¿Podremos ser estructuralmente flexibles? ¿Se pueden construir ofertas segmentadas para distintos usos y necesidades? ¿Estamos preparados para ello?

**Paso 2:** Lo más difícil no es preguntar, sino decidir y arriesgar. Pocas organizaciones son las que tienen hoy capacidad de replantearse estratégicamente el rol que se le quiere dar a la oficina en su cultura organizacional y su modelo de trabajo. Es necesario este sentido directivo,

tomar decisiones, definir un modelo operativo estratégico, pensar más allá de la realidad actual. Cuesta, duele, incomoda. De esto va la transformación. Me parece paradójico que grandes organizaciones que han sabido hacer este ejercicio en complejas plantas industriales, por ejemplo, no sean capaces de hacerlo para sus centros de trabajo. ¿No pueden? ¿No quieren?

**Paso 3:** Por último, pero solo si los dos puntos anteriores se cumplen: resignificar, impactar, comunicar de otra manera, con otras palabras, con nuevos diseños y nuevas arquitecturas. La oficina, o como quiera que se llame en el futuro, debe entenderse como un *touchpoint* estratégico en la cultura, posicionamiento y comunicación corporativa. No es simplemente un espacio donde se hace, se ordena o trabaja algo. Es un espacio estratégico que define dinámicas, actitudes y culturas de trabajo.

**¿Tienes definida una estrategia definida y valiente, para el workplace del futuro?**



asociación española  
directores  
recursos humanos