

INFORME

Tendencias Laborales 2026:

**Nuevos Paradigmas de Flexibilidad,
Bienestar y Atracción de Talento**

Índice

■ Introducción	3
■ Composición Demográfica	4
Cargos	4
Edad	4
Género	4
Tamaño de la Organización	5
Industria o Sector	5
■ Modalidad de Trabajo	6
Modalidad de trabajo	6
Formato de trabajo	6
Impacto en la determinación de la modalidad de trabajo	6
■ Espacio de trabajo: Impacto y percepción	8
Productividad	8
Colaboración	11
¿Por dónde empezar para cambiar la experiencia del lugar de trabajo?	12
■ Comportamiento de los Beneficios	13
Satisfacción	13
Alineación con necesidades personales y familiares	13
■ Bienestar y Wellness:	14
Desarrollo de oportunidades	14
■ Hablemos más de Salud Mental:	15
¿Qué se puede hacer para mejorar?	16
■ La importancia de entender la calidad del viaje al trabajo	17
Calidad de viaje	17
Tiempo de traslado	17
Medios de transporte	17
Sugerencias para abordar este tema	18
■ Flexibilidad como estrategia	19
■ Palabras finales	20

Introducción

En un contexto de transformación constante del mundo del trabajo, comprender cómo las personas experimentan su día a día laboral se vuelve clave para diseñar entornos organizacionales más saludables, sostenibles, colaborativos y flexibles, donde el bienestar y la conexión vuelvan a ser el centro del trabajo. Con este propósito, se llevó a cabo una encuesta dirigida a personas que actualmente se encuentran trabajando en diversas industrias y tipos de organizaciones, con el objetivo de analizar su percepción en torno a tres dimensiones fundamentales del bienestar laboral: la movilidad hacia las oficinas, los beneficios ofrecidos por las organizaciones y las prácticas de wellness y flexibilidad.

A través del análisis de los datos recolectados, se busca:

- Diagnosticar el estado actual de percepción sobre la flexibilidad, movilidad, los beneficios y el bienestar integral en el entorno laboral.
- Generar insights que sirvan de base para la toma de decisiones estratégicas orientadas a fortalecer una cultura organizacional centrada en las personas.
- Priorizar acciones que contribuyan a mejorar la retención del talento, el compromiso y la satisfacción de quienes integran las organizaciones.

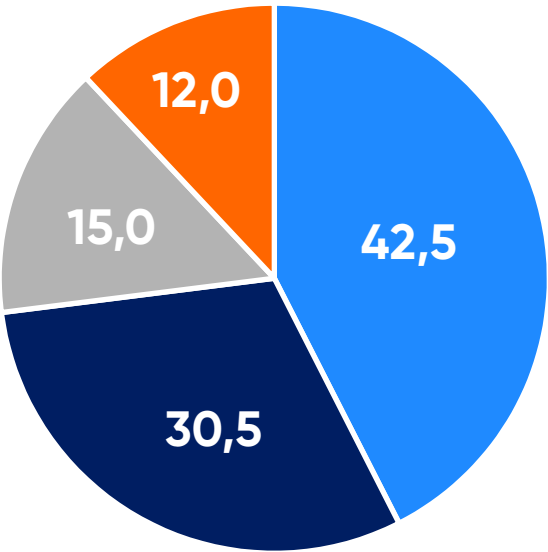
Los resultados que se presentan a continuación ofrecen una radiografía actualizada de las tendencias y desafíos que enfrentan las organizaciones en su camino hacia un futuro del trabajo con modelos de trabajo más humanos, adaptables y sostenibles.



Composición demográfica

Se recopilaron más de 200 respuestas mediante un formulario con más de 10 preguntas, diseñado para relevar percepciones sobre flexibilidad, movilidad, beneficios laborales y prácticas de bienestar. Esta información permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer la experiencia de los colaboradores.

Cargo actual (%)

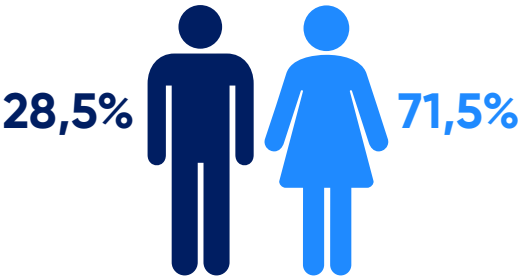


- Empleado/Colaborador individual (sin responsabilidad en la gestión de personal)
- Gerente o supervisor de primera línea
- Líder ejecutivo / de nivel C
- Gerente de nivel intermedio

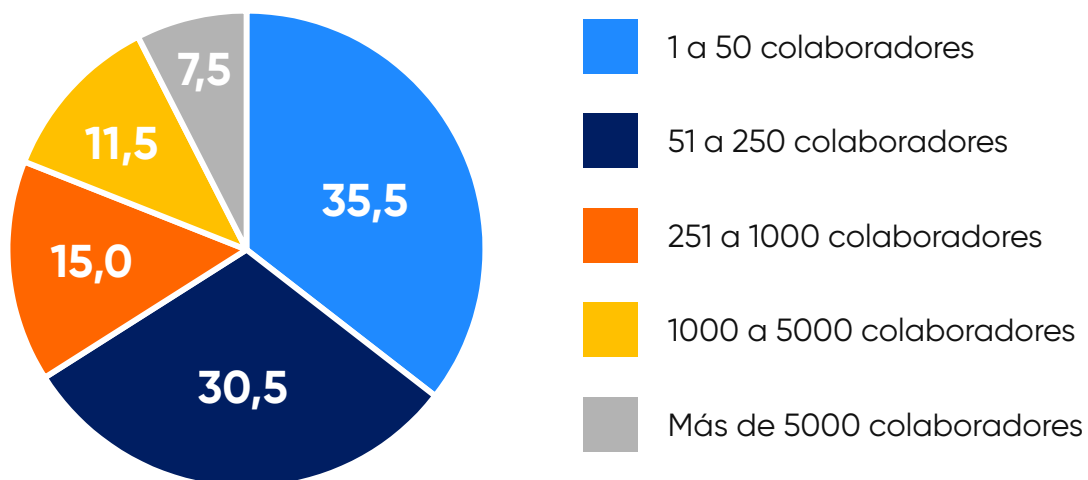
Edad

Entre 26 y 34 años	34,5%
Entre 35 y 44 años	28,5%
Entre 45 y 54 años	20,0%
25 años o menos	9,0%
55 años o más	8,0%

Género

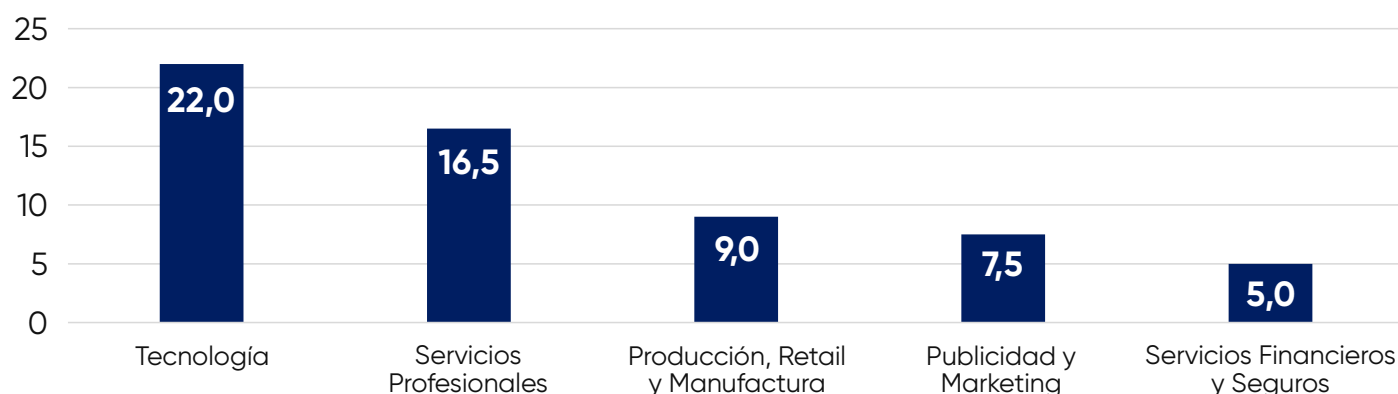


Tamaño de la organización (%)



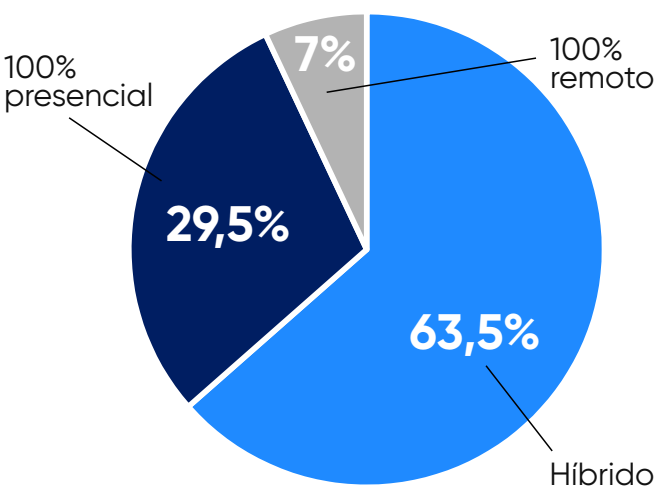
Industria o sector

Las cinco industrias más representadas fueron:



El resto de los sectores (como Salud, Real Estate, Educación, etc.) representan individualmente menos del 5% cada uno.

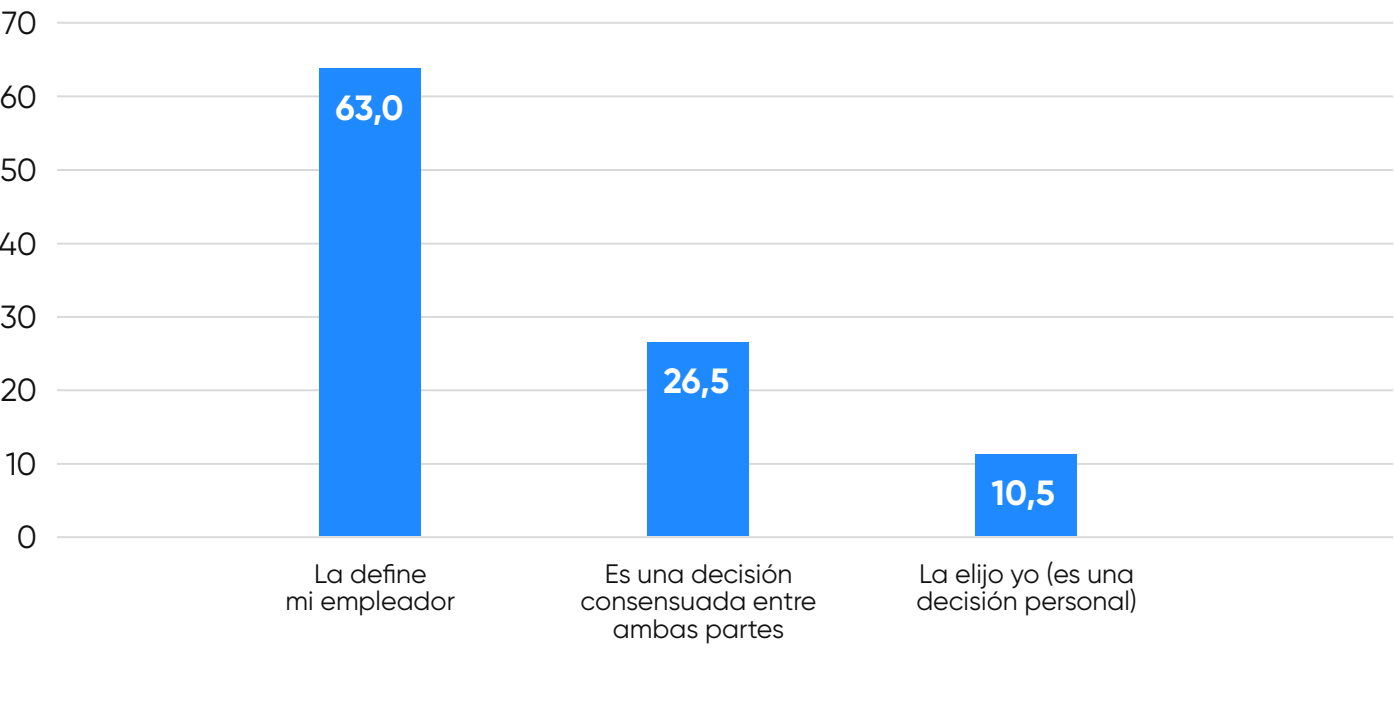
Modalidad de trabajo



Formato	
1x4 (1 día presencial, 4 remoto)	28,3%
3x2 (3 días presenciales, 2 remoto)	24,4%
2x3 (2 días presenciales, 3 remoto)	18,1%
Sin esquema fijo, varía cada semana	17,3%
4x1 (4 días presenciales, 1 remoto)	11,8%

El análisis de la relación entre el formato de trabajo actual (por ejemplo, esquemas como 1x4, 3x2, sin esquema fijo, etc.) y el tamaño de la organización reveló una correlación débil. Esta métrica indica que, si bien existen diferencias en la distribución de formatos según el tamaño de las empresas, no se trata de una asociación fuerte ni concluyente. En otras palabras, tanto organizaciones pequeñas como grandes adoptan una variedad de esquemas de presencialidad y trabajo remoto, sin que se observe una tendencia clara que vincule directamente el tamaño con un formato específico.

Impacto en la determinación de la modalidad de trabajo



Claridad: la rotación de personal disminuye cuando los empleados pueden elegir dónde trabajar

Uno de los hallazgos más significativos del informe está vinculado a la determinación de la modalidad de trabajo. Los datos muestran que el 63% de las personas encuestadas indicaron que su modalidad (presencial, híbrida o remota) es definida exclusivamente por su empleador.

En contraste, solo un 10,5% señaló que tiene la libertad de elegir de forma individual, mientras que un 26,5% afirmó que se trata de una decisión consensuada entre ambas partes.

Este dato cobra especial relevancia al analizarlo junto con estudios recientes que demuestran que la posibilidad de elegir dónde trabajar tiene un impacto directo en la retención, fidelización y el compromiso del talento.

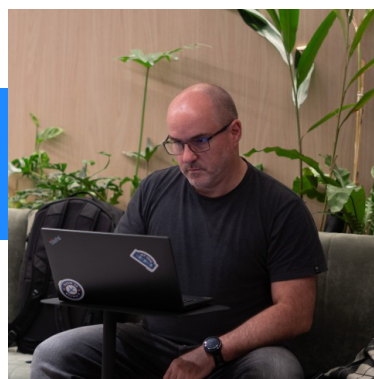
Por lo tanto, las organizaciones que imponen un formato de trabajo sin considerar la voz de sus colaboradores enfrentan mayor riesgo de rotación y menor nivel de compromiso. Por el contrario, cuando las personas tienen poder de decisión —ya sea individualmente o en conjunto con sus equipos—, se fortalece la lealtad, la productividad y el bienestar emocional.

Principales hallazgos:

- 3 veces más probabilidades de permanencia en la empresa cuando los empleados pueden elegir dónde trabajar.
- 2 veces más probabilidades de quedarse cuando la decisión se toma en conjunto con el equipo.
- El riesgo de “renunciar y quedarse” (seguir en el puesto sin compromiso) es 14 veces menor cuando existe libertad para elegir el formato laboral.
- Mejores relaciones con líderes, mayor confianza y bienestar emocional se reportan en entornos con mayor autonomía.

No es el trabajo remoto o presencial lo que fideliza al talento, sino la posibilidad de decidir.

Cuando las personas sienten que su organización confía en ellas para elegir el modelo que mejor se adapta a su vida, se comprometen más, rinden mejor y eligen quedarse.



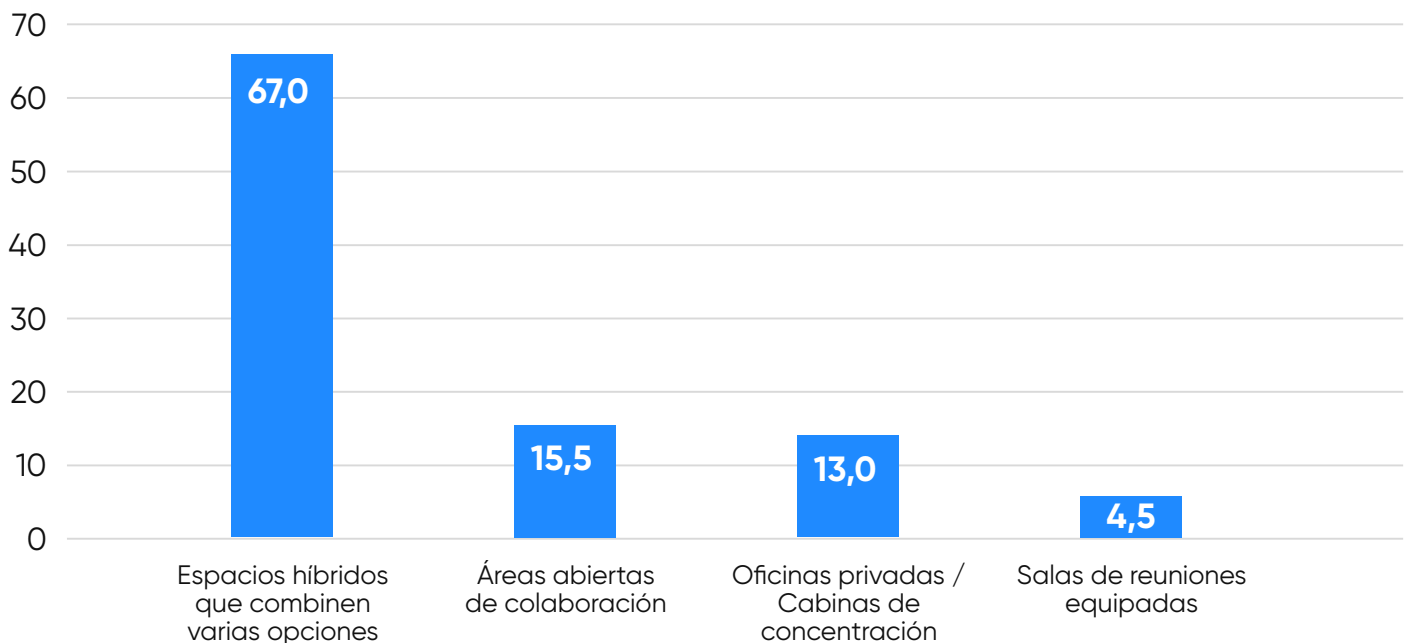
Espacio de trabajo: impacto y percepción

Productividad

Sin importar bajo qué modalidad están trabajando actualmente, la mayoría de las personas encuestadas percibe que **el espacio físico de trabajo tiene un impacto positivo en su productividad y bienestar: un 42% lo considera "positivo" y un 30% lo califica como "muy positivo"**. Sin embargo, un 15,5% reporta efectos negativos ocasionales, y un 12,5% (sumando respuestas "neutral" y "muy negativo") indica que el entorno físico no contribuye o incluso perjudica su desempeño.

Estos resultados sugieren que, si bien el entorno laboral es valorado por una gran parte de los colaboradores, aún existen oportunidades de mejora en términos de diseño, confort, acústica, iluminación o distribución del espacio.

¿Qué tipo de espacio preferís para desarrollar mejor tu trabajo?



La mayoría prefiere entornos que ofrezcan **flexibilidad y variedad de espacios**, lo que refuerza la necesidad de diseños adaptables a diferentes estilos de trabajo.

¿Qué elementos del lugar de trabajo consideras más importantes para que tus reuniones y tareas sean efectivas?

Elemento más valorado:

Tecnología (Pantallas, conectividad, audio)	15,5%
Ubicación / Accesibilidad	12,3%
Oficinas privadas o salas de concentración	12,2%
Espacios de colaboración	11,1%
Iluminación neutral	9,2%
Áreas de relax o bienestar	8,6%

La **tecnología** es el factor más mencionado, seguido por la **accesibilidad** y la posibilidad de contar con espacios de concentración. Esto indica que la efectividad en el trabajo depende tanto de la infraestructura como del entorno físico y emocional.

Tipo de espacio preferido para trabajar

Personas que respondieron	100% presencial	Híbrido	100% remoto
Espacios híbridos que combinen varias opciones	57%	73%	57%
Áreas abiertas de colaboración	24%	11%	22%
Oficinas privadas / cabinas de concentración	19%	10%	21%
Salas de reuniones equipadas	0%	6%	0%

En cuanto al **tipo de espacio preferido**, ambos grupos coinciden en su preferencia por **espacios híbridos que combinen varias opciones**. Las personas que trabajan en modalidad híbrida suelen tener un espacio de concentración bien resuelto en el hogar (silla ergonómica, monitor, iluminación, acústica). Por eso, cuando van a la oficina priorizan entornos que les permitan combinar colaboración espontánea, espacios alternables para llamadas y áreas con buen soporte tecnológico. Esta tendencia se refleja en la baja preferencia por oficinas privadas/cabinas.



Aspectos a destacar:

- **Remotos:** cuando asisten a la oficina, buscan principalmente colaborar (22% áreas abiertas) o aislarse para llamadas y trabajo concentrado (21% cabinas).
- **Presenciales:** al pasar más tiempo en la oficina, demandan tanto áreas abiertas (24%) como cabinas (19%), lo que indica necesidades constantes y variadas a lo largo del día.

Elementos más importantes para reuniones y tareas efectivas

Personas que respondieron	100% presencial	Híbrido	100% remoto
Tecnología (Pantallas, conectividad, audio)	15,45%	15,94%	14,71%
Espacios de colaboración	12,88%	12,63%	7,35%
Oficinas privadas o salas de concentración	12,45%	10,77%	13,24%
Iluminación neutral	10,73%	10,56%	10,29%
Áreas de relax o bienestar	9,87%	9,52%	10,29%
Ubicación / Accesibilidad	7,73%	8,7%	14,7%

Los trabajadores híbridos priorizan la tecnología porque su experiencia depende de la integración entre lo físico y lo virtual. Necesitan que las reuniones sean fluidas sin importar dónde estén, lo que convierte a pantallas, conectividad y audio en elementos críticos para su productividad. En este contexto, la tecnología se posiciona como el factor más determinante para garantizar la efectividad de las interacciones.

Por otro lado, las personas que trabajan de manera remota valoran especialmente la accesibilidad y la disponibilidad de cabinas privadas. Su visita a la oficina es ocasional y debe ser eficiente, por lo que no buscan espacios abiertos, sino lugares que les permitan trabajar sin interrupciones y realizar llamadas con privacidad.

Además, para quienes trabajan **100% remoto, la decisión de ir a la oficina depende en gran medida de la facilidad de acceso; si el traslado es complejo, no compensa el esfuerzo.**

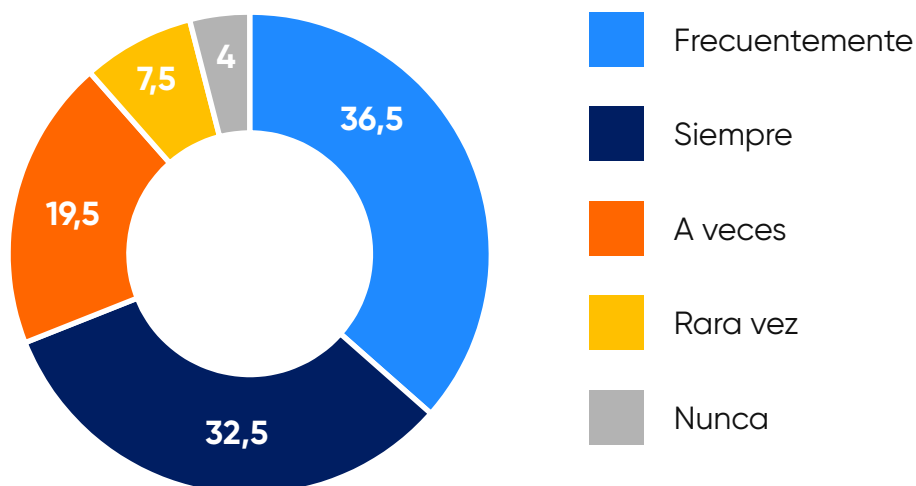
Los trabajadores presenciales, en cambio, equilibran la necesidad de colaboración y concentración porque pasan más tiempo en la oficina. Esto implica que requieren variedad de espacios para diferentes tareas: áreas abiertas para la interacción y cabinas para el trabajo individual. Factores como bienestar e iluminación son percibidos como importantes para la experiencia general, pero no resultan determinantes frente a la tecnología o la accesibilidad.

En síntesis, la tecnología se confirma como el elemento más crítico para reuniones efectivas, especialmente en entornos híbridos donde la interacción depende de herramientas digitales. Las personas remotas no perciben tanto valor en espacios físicos de colaboración porque su interacción ocurre virtualmente, mientras que quienes asisten a la oficina buscan maximizar la colaboración presencial.

Cuando los remotos visitan la oficina, probablemente necesitan espacios tranquilos para llamadas o trabajo concentrado, ya que su rutina habitual es en casa. Los híbridos, en cambio, ya cuentan con un set-up adecuado en su hogar y priorizan la colaboración cuando están en la oficina. Factores como iluminación y bienestar son relevantes para el confort, pero no son decisivos frente a tecnología y accesibilidad.

Colaboración

¿El diseño de tu espacio de trabajo facilita la colaboración con tu equipo?



Al analizar las percepciones sobre el diseño del espacio de trabajo, se observa que quienes trabajan en **modalidad híbrida** tienden a valorar más positivamente su entorno: el 86% considera que el diseño de su espacio facilita la colaboración con su equipo de forma frecuente o constante. En cambio, entre quienes trabajan **100% presencial**, esta percepción positiva desciende al 68%, con una mayor proporción de respuestas negativas o neutras.



¿Por dónde empezar para cambiar la experiencia del lugar de trabajo?

A partir de las respuestas abiertas a la pregunta “Si pudieras mejorar un aspecto de tu espacio de trabajo actual, ¿cuál sería?”, se identificaron patrones comunes que reflejan las principales necesidades y expectativas de los colaboradores. Los temas más mencionados fueron:

30%

Beneficios asociados al espacio: como cafetería, wellness o amenities, fueron los más destacados. Esto evidencia la importancia de contar con servicios que acompañen el bienestar integral en la jornada laboral.

24%

Diseño y confort: mejoras en mobiliario, iluminación y acústica fueron señaladas, lo que sugiere que los entornos más valorados combinan diseño, tecnología y calidez: lugares donde las personas pueden concentrarse, colaborar y también desconectarse cuando lo necesitan.

19,5%

Flexibilidad de uso: 39 personas mencionaron la necesidad de mayor adaptabilidad en salas, puestos y espacios comunes, lo que refuerza la demanda por entornos versátiles.

14,5%

Tecnología y soporte técnico: 29 respuestas apuntaron a la necesidad de contar con mejores herramientas y asistencia para el trabajo diario.

12%

Espacios de encuentro y networking: 24 personas destacaron la importancia de contar con lugares que fomenten la interacción informal y la construcción de vínculos.



Estos hallazgos ofrecen una hoja de ruta clara para orientar futuras inversiones en infraestructura y diseño organizacional, con foco en el bienestar, la funcionalidad y la experiencia del colaborador.

Comportamiento de los Beneficios

¿Estás satisfecho/a con los beneficios que ofrece la empresa?

Muy satisfecho/a	14,0%	➤	Quienes expresaron satisfacción o alta satisfacción con los beneficios laborales tienden a ser mujeres jóvenes y adultas (entre 26 y 44 años), con una fuerte presencia de empleados sin personal a cargo y mandos medios. Estas personas suelen desempeñarse en empresas de menor escala, especialmente en organizaciones de hasta 1000 colaboradores.
Satisfecho/a	40,0%		
Neutral	27,5%	➤	Por otro lado, entre quienes adoptaron una postura neutral respecto a los beneficios, predominan las mujeres jóvenes (26 a 34 años), en su mayoría en posiciones operativas sin liderazgo. Este grupo se concentra principalmente en empresas medianas, con plantillas de entre 51 y 250 personas.
Insatisfecho/a	13,0%	➤	En cuanto a quienes manifestaron descontento con los beneficios, se observa una mayoría femenina, también en el rango de 26 a 44 años. La mayoría ocupa roles sin responsabilidad de gestión y trabaja en empresas pequeñas o medianas, lo que sugiere una posible desconexión entre las políticas de beneficios y las expectativas en estos entornos organizacionales.
Muy insatisfecho/a	5,5%		

¿Consideras que los beneficios están alineados con tus necesidades personales y familiares?

Respuesta	Porcentaje	Bajo qué modalidad trabajan
Totalmente de acuerdo	13,5%	70.6% trabaja bajo una modalidad híbrida. 24.5% lo hace de forma 100% presencial. 4.9% trabaja en modalidad 100% remota.
De acuerdo	37,5%	
Neutral	27,5%	63.6% trabaja bajo una modalidad híbrida. 23.6% lo hace de forma 100% presencial. 12.7% se desempeña en modalidad 100% remota.
En desacuerdo	17,0%	48.8% trabaja en modalidad 100% presencial. 46.5% lo hace bajo una modalidad híbrida. 4.7% se desempeña en modalidad 100% remota.
Totalmente en desacuerdo	4,5%	

Bienestar y Wellness

Frente a la pregunta “¿La empresa promueve activamente el bienestar físico y mental de sus colaboradores?” basado en las respuestas del relevamiento se reconoce que:

Respuesta	Porcentaje	Edad	
Totalmente de acuerdo	18,5%	Entre 35 y 44 años: 29.8%	25 años o menos: 10.6%
De acuerdo	28,5%	Entre 26 y 34 años: 28.7%	55 años o más: 8.5%
Neutral	28,5%	Entre 45 y 54 años: 22.3%	
En desacuerdo	14,0%	Entre 26 y 34 años: 33.3%	55 años o más: 10.5%
Totalmente en desacuerdo	10,5%	Entre 45 y 54 años: 24.6%	25 años o menos: 8.8%
		Entre 35 y 44 años: 22.8%	
		Entre 26 y 34 años: 46.9%	25 años o menos: 6.1%
		Entre 35 y 44 años: 32.7%	55 años o más: 4.1%
		Entre 45 y 54 años: 10.2%	

Desarrollo de oportunidades

1

Segmentación y personalización de programas

■ Grupo crítico: 26-34 años

Este segmento concentra la mayor proporción de respuestas negativas (46.9%) y también una alta neutralidad (33.3%). Son profesionales en etapas de consolidación laboral, con expectativas claras sobre bienestar y balance vida-trabajo.

Oportunidad: Diseñar programas que integren flexibilidad horaria, apoyo psicológico, beneficios familiares (guarderías, licencias extendidas) y actividades de bienestar adaptadas a su estilo de vida digital.

■ Grupo 35-44 años

También muestra un nivel elevado de desacuerdo (32.7%). Este grupo suele ocupar posiciones de liderazgo intermedio, con alta carga de responsabilidad.

Oportunidad: Ofrecer iniciativas orientadas al manejo del estrés, coaching ejecutivo, y beneficios que contemplen la conciliación familiar (home office parcial, seguros familiares).

2

Comunicación y visibilidad

El 28.5% de respuestas neutrales indica falta de claridad sobre las acciones de bienestar.

Oportunidad:

- Implementar **campañas internas segmentadas por edad**, usando canales preferidos por cada grupo (intranet, redes corporativas, newsletters).
- Mostrar **indicadores de impacto** (ej. número de actividades, testimonios, métricas de salud) para dar tangibilidad a las acciones.

3

Inclusión de grupos minoritarios

- **Mayores de 55 años y menores de 25 años** presentan menor participación positiva y alta neutralidad.

Oportunidad:

- **Para mayores:** programas de salud preventiva, talleres de preparación para retiro.
- **Para jóvenes:** onboarding con foco en bienestar, mentorías, actividades sociales que fortalezcan el sentido de pertenencia.

Hablemos de salud mental

Preguntamos a los encuestados si sentían que podían hablar abiertamente sobre tu salud mental en el entorno laboral y presentaron los siguientes resultados:

Muy satisfecho/a	19,0%
Satisfecho/a	32,5%
Neutral	25,5%
Insatisfecho/a	14,0%
Muy insatisfecho/a	9,0%



Cuidar la mente también implica rediseñar los espacios y ritmos de trabajo: ambientes que equilibren estímulo, calma y conexión genuina. Y hablar de salud mental en el entorno laboral es fundamental por varias razones:

1. Reducción del estigma

Cuando se normaliza la conversación sobre salud mental, se disminuye el miedo a ser juzgado. Esto permite que las personas busquen ayuda sin temor a repercusiones, fomentando una cultura más inclusiva y empática.

3. Cumplimiento y responsabilidad social

Cada vez más normativas y estándares de bienestar incluyen salud mental como parte de la seguridad laboral. Promoverla no solo es ético, sino también estratégico para cumplir buenas prácticas y atraer talento.

5. Prevención de riesgos

Detectar señales tempranas de ansiedad, depresión o burnout evita que los problemas escalen. Las empresas que facilitan espacios de diálogo pueden implementar medidas preventivas y ofrecer recursos adecuados (programas de asistencia, coaching, días de descanso).

2. Bienestar integral y productividad

La salud mental impacta directamente en la concentración, la toma de decisiones y la creatividad. Un entorno que promueve la apertura contribuye a reducir el estrés y el agotamiento, lo que se traduce en mayor compromiso y rendimiento.

4. Fidelización y clima laboral

Los colaboradores valoran entornos donde se sienten escuchados y apoyados. Esto fortalece la confianza, reduce la rotación y mejora la reputación de la empresa como empleador responsable.

¿Qué se puede hacer para mejorar esto?

- **Fortalecer la cultura de apertura:** Crear espacios seguros para conversaciones sobre salud mental (charlas, talleres, líderes entrenados).
- **Capacitación en liderazgo empático:** Formar a mandos medios para detectar señales y ofrecer apoyo sin estigma.
- **Comunicación clara:** Difundir políticas y recursos disponibles (programas de asistencia, líneas de ayuda).
- **Medición continua:** Monitorear percepciones para evaluar impacto de las acciones.

La importancia de entender la calidad del viaje al trabajo

La experiencia de traslado desde el hogar al lugar de trabajo es un componente fundamental del bienestar diario de las personas. Si bien muchas veces se lo considera un aspecto secundario, los datos muestran que **la calidad, duración y medios de transporte utilizados** pueden influir directamente en el estado de ánimo, la energía y la disposición con la que se inicia la jornada laboral.

Calidad del viaje

Cuando se pidió a los encuestados que calificaran su experiencia de viaje en una escala del 1 al 10, las respuestas se distribuyeron de forma amplia. Si bien un **18,8%** otorgó la máxima puntuación (10), también se registraron valoraciones bajas: un **8,1%** calificó su experiencia con un 1 y un **9,1%** con un 3.



Esto evidencia que, para una parte significativa de las personas, el viaje representa una fuente de malestar o incomodidad.

Tiempo de traslado

El tiempo invertido en llegar al trabajo también mostró una distribución variada:

- El 34,4% tarda menos de 30 minutos.
- Otro 34,4% se encuentra en el rango de 30 a 60 minutos.
- Un 22,6% necesita entre 60 y 90 minutos.
- Y un 8,6% supera los 90 minutos diarios.

Estos datos reflejan que más de un tercio de los encuestados dedica una hora o más por día solo en desplazarse, lo cual puede tener un impacto acumulativo en su bienestar físico y emocional.

Promedio de calidad del viaje
(escala del 1 al 10): **6,39**

Promedio de tiempo de viaje al trabajo:
47,9 minutos

Medios de transporte

En cuanto a los medios utilizados, el **transporte público** lidera con un 51,1% de menciones, seguido por el **auto personal** (44,1%) y la **caminata** (18,3%). También se registraron opciones como auto compartido, bicicleta y transporte provisto por el empleador, aunque en menor medida.

Esta diversidad de medios refleja tanto las condiciones de accesibilidad como las políticas de movilidad de las organizaciones. Además, sugiere oportunidades para repensar beneficios asociados al traslado, como subsidios, flexibilidad horaria o incentivos para medios sostenibles.

Tres sugerencias para abordar esta realidad en tu organización:

- 1 Flexibilizar horarios de entrada y salida**

Permitir que las personas elijan franjas horarias más convenientes para evitar los picos de tránsito puede reducir significativamente el estrés asociado al viaje. Esta medida no solo mejora la calidad del traslado, sino que también favorece la puntualidad y la disposición con la que se inicia la jornada laboral.
- 2 Incentivar medios de transporte sostenibles y cómodos**

Ofrecer beneficios como estacionamiento para bicicletas, subsidios para transporte público, convenios con apps de movilidad o espacios para "carpooling" puede facilitar opciones más accesibles y saludables. Estas iniciativas también refuerzan el compromiso de la organización con el bienestar y la sustentabilidad.
- 3 Considerar el viaje como parte de la experiencia laboral**

Incluir preguntas sobre el traslado en encuestas internas, analizar tiempos promedio y escuchar activamente las dificultades que enfrentan los equipos permite tomar decisiones más informadas. La proximidad, la accesibilidad y la posibilidad de elegir dónde trabajar son hoy parte esencial del bienestar. Entornos distribuidos, cercanos y con sentido reducen el desgaste y aumentan la vitalidad diaria.



Flexibilidad como estrategia

¿De qué manera perciben la flexibilidad? Les consultamos a las personas si les resulta fácil adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales (por ejemplo, citas médicas, asuntos familiares):

Frecuentemente	33,0%
Siempre	28,0%



Este grupo está compuesto mayoritariamente por personas que trabajan bajo esquemas híbridos (70%) y por mujeres (68%). Además, incluye una distribución equilibrada entre distintos niveles de responsabilidad, con una presencia significativa de líderes y colaboradores individuales. La mayoría tiene entre 26 y 44 años, lo que sugiere que la percepción de flexibilidad está más extendida entre personas en etapas activas de su vida laboral.

A veces	24,5%
---------	-------



En contraste, quienes solo a veces logran esa adaptación se concentran en roles operativos, tienen una mayor proporción de trabajo presencial y menor representación en niveles de liderazgo. Esto sugiere que la autonomía para gestionar el tiempo está estrechamente vinculada al tipo de rol y modalidad de trabajo, y que ampliar el acceso a esta flexibilidad puede ser clave para mejorar la experiencia laboral de más personas.

Rara vez	9,5%
Nunca	5,0%



Este grupo está compuesto mayoritariamente por mujeres (72%) y por personas jóvenes y de mediana edad (76% tienen entre 26 y 44 años). La mayoría ocupa cargos sin responsabilidad de gestión o de supervisión directa, y se desempeña en esquemas híbridos o presenciales. Estos datos sugieren que, incluso en contextos de trabajo flexible, **la autonomía para adaptar la jornada no está garantizada**, especialmente para quienes no ocupan posiciones de liderazgo.

Permitir que las personas adapten su jornada laboral a sus necesidades personales es fundamental porque refuerza la confianza, la equidad y el bienestar.

Cuando los colaboradores sienten que su empresa respeta su vida fuera del trabajo, se genera un entorno más humano y sostenible, donde las personas pueden rendir al máximo sin dejar de lado su salud ni su equilibrio personal. Esta flexibilidad aumenta el compromiso, la fidelización y la satisfacción, pilares de las culturas organizacionales más exitosas.



Palabras finales

El relevamiento sobre **Tendencias Laborales 2026** revela una fotografía clara de las expectativas y percepciones actuales en torno a beneficios, bienestar, flexibilidad y apertura en temas sensibles como la salud mental. Los datos muestran avances importantes, pero también brechas significativas:

Flexibilidad y movilidad:

La modalidad híbrida domina entre quienes tienen percepciones positivas sobre beneficios y bienestar, mientras que la presencialidad es más frecuente en respuestas negativas. Esto confirma que la flexibilidad laboral se ha convertido en un factor clave para la satisfacción y la fidelización de talento. Las organizaciones que no adaptan sus esquemas corren el riesgo de perder competitividad frente a modelos más dinámicos.

Beneficios y alineación con necesidades:

Aunque más del 50% se declara satisfecho y considera que los beneficios están alineados con sus necesidades, persiste un 20% en desacuerdo y un 27% neutral, lo que indica oportunidades para personalizar y comunicar mejor las propuestas.

Bienestar físico y mental:

Solo el 47% percibe que la empresa promueve activamente el bienestar, mientras que un 28.5% se mantiene neutral y un 24.5% lo niega. Esto evidencia la necesidad de reforzar acciones visibles y medibles que impacten en la experiencia diaria.

Salud mental y cultura de apertura:

Si bien el 51.5% siente que puede hablar abiertamente sobre salud mental, un 23% no se siente cómodo y un cuarto de la muestra permanece neutral. Esto señala la urgencia de crear entornos psicológicamente seguros y capacitar líderes para abordar el tema sin estigmas.

Segmentación por edad y modalidad:

Las percepciones varían según la etapa de vida y la modalidad de trabajo. Los grupos de 26 a 44 años concentran tanto las respuestas más positivas como las más críticas, lo que los convierte en un segmento clave para diseñar estrategias específicas. Además, la modalidad híbrida domina entre quienes tienen percepciones positivas, mientras que la presencialidad es más frecuente en respuestas negativas.

De cara a la experiencia laboral 2026, los invitamos a **indagar dentro de sus organizaciones**. Conocer la realidad de quienes trabajan en ellas es el primer paso para construir entornos más saludables, inclusivos y productivos. El desafío hacia 2026 será crear experiencias laborales que integren lo mejor del mundo digital y presencial: flexibles, humanas y con propósito.



Una experiencia laboral positiva no solo mejora el bienestar individual, sino que impacta directamente en la fidelización del talento, la innovación y los resultados del negocio.

Acerca de Great Place to Work®

Great Place To Work®

Great Place to Work® es la autoridad global en cultura laboral. Desde 1992, encuestamos a más de 100 millones de empleados en todo el mundo y en base a esa información pudimos definir lo que hace que un lugar de trabajo sea un Excelente Lugar para Trabajar: la confianza.

Ayudamos a las organizaciones a cuantificar su cultura y obtener mejores resultados al crear una experiencia laboral con un alto nivel de confianza para todos los empleados.

Utilizamos nuestros benchmarks para reconocer a Los Mejores Lugares para Trabajar en más de 170 países en todo el mundo.

Todo lo que hacemos está inspirado en nuestra misión: construir un mundo mejor ayudando a cada organización a convertirse en un excelente lugar para trabajar para todos.

Más información: greatplacetowork.com.ar

Acerca de HIT



HIT es el primer desarrollador inmobiliario de Argentina que brinda espacios flexibles integrales al mercado corporativo con espacios de trabajo premium, cinco estrellas y all-inclusive en los mejores edificios de la ciudad.

Con más de 10 años de trayectoria y presencia en Argentina, Chile, Perú y próximamente México, opera 13 sedes y más de 50.000 m2, siendo la única compañía denominada como un marketplace de experiencias que ofrece oficinas privadas, coworking, salas de reunión, soluciones para eventos corporativos y sociales con HIT Events y servicios de gastronomía con HIT Café.

Más información: hitcowork.co



Great Place To Work®

