

THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Cómo la flexibilidad laboral está transformando nuestras vidas

Publicado: 25 septiembre 2024 09:10 CEST

Fernando Díez Ruiz

Associate professor, Faculty of Education and Sport, Universidad de Deusto

Pedro César Martínez Morán

Director del Master in Talent Management de Advantere School of Management / Profesor asociado de la Facultad de Ciencias Economicas y Empresariales, Universidad Pontificia Comillas

¿Se imagina un trabajo donde pueda elegir sus horarios, trabajar desde donde quiera y lograr un equilibrio entre sus necesidades personales y profesionales sin sacrificar unas por otras? La flexibilidad laboral es uno de los temas más discutidos en el mundo del trabajo actual.

Pero ¿qué es exactamente? ¿Cómo se consigue? ¿Quiénes la reclaman y para qué sirve?

¿Qué es la flexibilidad laboral?

La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades tanto de los empleados como de la empresa. Esto incluye aspectos como el horario, el lugar de trabajo y la forma en que se realizan las tareas. Es un modelo “a medida” que busca el equilibrio entre los intereses personales y profesionales. Esta tendencia, impulsada por la transformación digital y acelerada por la pandemia, está cambiando profundamente el modo en que entendemos el trabajo.

El concepto de flexibilidad laboral no es nuevo. Henry Ford, uno de los padres de la industria automotriz moderna, fue pionero en la jornada laboral de ocho horas en los años 20, una reducción drástica respecto a las jornadas de trabajo de más de 12 horas que eran comunes en esa época. Ford entendió que un empleado descansado era más productivo y eficiente. Si estuviera vivo hoy, probablemente diría algo como: “No se trata de cuántas horas estás presente en el trabajo, sino de lo que haces en ese tiempo.”

¿Cómo se consigue?

Implementar la flexibilidad laboral requiere un enfoque integral. Algunas estrategias comunes incluyen:

- Horarios flexibles: permitir que los empleados elijan sus horas de entrada y salida.
- Teletrabajo: ofrecer la opción de trabajar desde casa o cualquier otro lugar.
- Jornada intensiva: concentrar las horas de trabajo en un solo bloque a lo largo del día.
- Semana laboral comprimida: trabajar más horas de lunes a jueves para tener los viernes libres o con jornada reducida.

La clave para lograr la flexibilidad laboral radica en la confianza y comunicación abierta entre empleados y empleadores. Es necesario replantear las expectativas sobre el desempeño, centrándose en los resultados en lugar de las horas trabajadas.

Además, es esencial contar con una infraestructura tecnológica que permita el trabajo remoto de manera eficiente. Plataformas como Slack, Zoom y Trello facilitan la colaboración en equipo desde cualquier lugar del mundo, demostrando que la flexibilidad no tiene por qué comprometer la calidad o eficiencia del trabajo.

¿Quiénes la reclaman?

La demanda de flexibilidad laboral proviene de diversos grupos: desde los mileniales y Generación Z, que se incorporan al mercado laboral con más exigencias para un equilibrio entre vida y trabajo; padres y madres que buscan conciliar su vida familiar y profesional; profesionales que desean reducir el tiempo de desplazamiento; personas con discapacidades que pueden trabajar más fácilmente desde casa; y trabajadores mayores que buscan una transición gradual hacia la jubilación.

No obstante, son principalmente los mileniales y la Generación Z quienes la reclaman con mayor insistencia (el 79 % lo prefiere frente a otra ventaja laboral). Para estas generaciones, la idea de trabajar en una oficina fija con horarios rígidos no es atractiva. Valoran el equilibrio entre la vida personal y profesional, y creen que la flexibilidad laboral les permite ser más creativos y productivos.

Leer más: [Semana laboral de cuatro días: ¿hacia un modelo económico más justo?](#)

¿Para qué sirve?

La flexibilidad laboral no es solo un capricho de los empleados. Tiene beneficios tangibles tanto para los trabajadores como para las empresas. No solo mejora el equilibrio entre vida personal y profesional: también ayuda a retener el talento y aumenta la productividad y la motivación. Además, reduce el estrés y mejora la salud mental. Sin obviar que disminuye los costos operativos para las empresas.

Para los trabajadores, significa más autonomía y la capacidad de organizar sus jornadas de acuerdo con sus propias necesidades, lo que contribuye a un mayor bienestar. Un empleado que pueda gestionar sus horas de trabajo alrededor de responsabilidades personales, como recoger a sus hijos del colegio o acudir a una cita médica, tiende a estar más motivado y menos estresado.

Para las empresas, la flexibilidad laboral puede traducirse en una mayor retención de talento, reducción de absentismo y aumento en la productividad. Algunos estudios señalan que las compañías que ofrecen políticas de flexibilidad laboral tienen un 89 % de retención de empleados más alta que aquellas que no lo hacen. Además, al no estar limitadas por la ubicación geográfica, las empresas pueden contratar a los mejores talentos del mundo.

Un ejemplo interesante es el de Spotify, que implementó su política “Work From Anywhere” en 2021. La empresa permite a sus empleados trabajar desde cualquier lugar del mundo, ofreciendo la posibilidad de oficinas físicas para aquellos que prefieren un espacio más estructurado. Este enfoque ha permitido a Spotify contratar a profesionales altamente cualificados, independientemente de su ubicación.

La flexibilidad laboral: un cambio inevitable

Fue Heráclito quien dijo hace ya 2 500 años que lo único constante es el cambio. En este sentido, la flexibilidad laboral es la aceptación de que el cambio es inevitable, y que adaptar nuestras formas de trabajo a las necesidades actuales es crucial para sobrevivir y prosperar.

La flexibilidad laboral ha pasado de ser un lujo a convertirse en una necesidad para muchas empresas y empleados. Los modelos rígidos del pasado han demostrado ser ineficaces en un mundo en constante cambio, y las organizaciones que no se adaptan corren el riesgo de quedarse atrás. Pero la pregunta clave es: ¿cuánto más pueden las empresas flexibilizarse sin comprometer su rendimiento?

Lo cierto es que, aunque aún no tenemos todas las respuestas, la dirección está clara: la flexibilidad laboral no es solo el futuro del trabajo, es una realidad que ya está transformando el presente.

Este artículo forma parte de una colaboración con Santander Open Academy, una iniciativa global de Banco Santander que ofrece a cualquier persona acceso a formación para mejorar sus competencias profesionales y su empleabilidad. Incluye cursos 100% subvencionados, contenidos de calidad gratuitos y becas con universidades e instituciones líderes de todo el mundo. Más información en www.santanderopenacademy.com.
