PULSE BEFLEX



Pulse BeFlex

Espacio-Tiempo

El pulso de la flexibilidad espacio-tiempo en la vanguardia empresarial española

La flexibilidad es mucho más que teletrabajo

ESPACIO-TIEMPO · 2026

El informe, de un vistazo

Cinco bloques que van del marco editorial a la trazabilidad de los datos: la lectura completa del pulso de la flexibilidad espacio-tiempo.

01 **Apertura editorial**
Carta de la directora y la tesis del informe
3 - 4

02 **La foto BeFlex**
Datos del sector flex en España y del ecosistema BeFlex: políticas, ritmo de la semana, tamaño y geografía
5 - 13

03 **Contexto internacional**
Mandato vs. comportamiento, benchmarks globales y la voz del talento
14 - 17

04 **El diseño de la flexibilidad**
Ventajas, fricciones sin resolver y la agenda 2027–2030
18 - 21

05 **Cierre y metodología**
Conclusiones, anexo internacional, fuentes y firma
22 - 25

1.1 CARTA DE LA DIRECTORA

«Mientras se debate cuántos días en la oficina, el talento ya ha elegido»

La flexibilidad bien diseñada es la nueva forma de competir. No es un beneficio periférico ni una concesión que se otorga los viernes: es una decisión estratégica que define cómo opera una empresa el resto de la semana. En BeFlex la entendemos en cuatro dimensiones —espacio y tiempo, organización del trabajo, compensación y beneficios, y relación laboral— y sólo cuando las cuatro avanzan juntas, la flexibilidad se vuelve transformadora.

Este documento se ocupa de la primera, la que más se discute públicamente y la que casi todos los estudios disponibles confunden con el todo: dónde y cuándo se trabaja. Es un avance, no la foto completa. La foto completa llegará en unos meses, con el I Informe BeFlex.

Las 134 empresas participantes del ecosistema BeFlex no son una muestra representativa de España. Son la vanguardia: empresas que ya operan la flexibilidad como decisión estratégica y compiten por talento en ese terreno. Cuando los datos de este Pulse muestran que el 93,3% de las empresas BeFlex opera fuera de la presencialidad total —76,1% en híbrido y 17,2% en flexibilidad total— no decimos que esa sea la media de España. Decimos que existe una vanguardia que ya está diseñando el trabajo con otra lógica, y están al nivel de los líderes globales —y muy por delante de la media de su propio mercado, en el primer trimestre de 2026.

La distancia entre ambos puntos es precisamente la oportunidad que este informe documenta.

Mientras se debate cuántos días en la oficina, el talento ya ha elegido. Esta es nuestra forma de ponerle cifras a esa elección.



Cristina Bejarano
Directora de BeFlex

1.2 LA TESIS

"La flexibilidad no es lo que pasa los viernes. Es lo que define a la empresa el resto de la semana."

Este Pulse cubre la primera de las cuatro dimensiones de la flexibilidad:

ESTE PULSE 01

Espacio y Tiempo

Dónde y cuándo se trabaja.

02

Organización del trabajo

Cómo se estructura y lidera.

03

Compensación y beneficios

Cómo se retribuye.

04

Relación laboral

Qué vínculo une a empresa y persona.



02 La foto BeFlex

La muestra analiza 134 empresas del ecosistema BeFlex. No representa la media del mercado laboral español: representa la vanguardia empresarial que ha adoptado voluntariamente modelos de flexibilidad. Los resultados deben leerse como una señal de dirección, no como una extrapolación estadística nacional.

EN ESTE BLOQUE

2.1 El sector flex en España 06

2.2 El ecosistema BeFlex 08

2.3 Vanguardia BeFlex vs Media Nacional 09

2.4 El mapa sectorial 10

2.5 Políticas de flexibilidad de las empresas BeFlex 11

2.6 Tamaño y geografía 12

2.7 Los ritmos de la semana 13



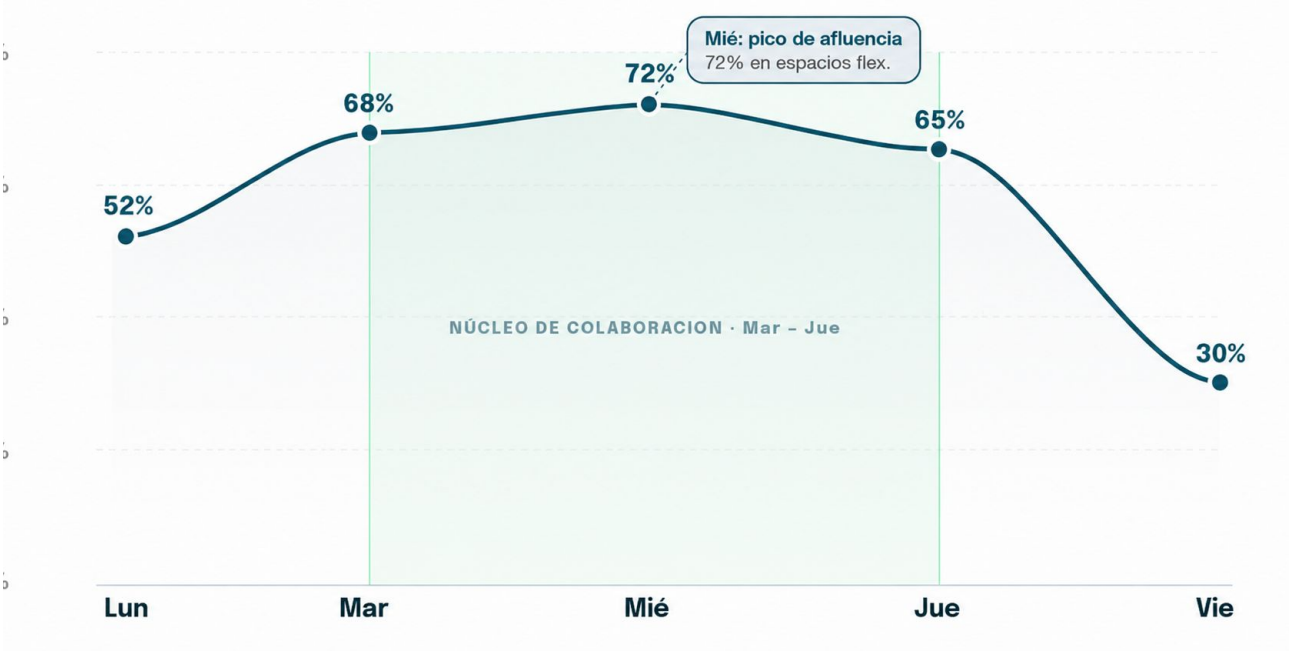
2.1 EL SECTOR FLEX EN ESPAÑA

La oficina tradicional no ha desaparecido: ha cambiado de forma.

Los datos BeFlex describen cómo las empresas diseñan la presencia. Los del sector flex revelan cómo las personas responden a ese diseño. Ambas fuentes observan revelan una misma transformación: la oficina ya no distribuye la actividad de forma homogénea durante toda la semana. La presencia se concentra cuando aporta más valor a la colaboración, la coordinación y la toma de decisiones.

Gráfico 1: Afluencia real en el sector flex

% afluencia en espacios flex (JLL/ACW 2025 · 181 centros, 20 ciudades)



Según datos de JLL, el **núcleo martes–jueves** concentra el 61–80% de afluencia. El viernes baja al 30%: oportunidad para eventos, formación y networking.

LECTURA ESTRATÉGICA

El flex es hoy el segmento más dinámico del mercado de oficinas, y los datos de JLL/ACW lo confirman: Madrid y Barcelona concentran el grueso del stock flexible de España, con ocupaciones por encima del 80% (84% y 81% respectivamente).

El mercado inmobiliario no anticipa la flexibilidad; responde a una demanda creciente.

Fuente: JLL

2.1 EL SECTOR FLEX EN ESPAÑA

El espacio flex en Madrid y Barcelona supera el 80% de ocupación, mientras la oficina genérica pierde demanda

+15,82%
Crecimiento previsto en facturación del sector flex en 2026

22%
Adopción de IA en el sector flex

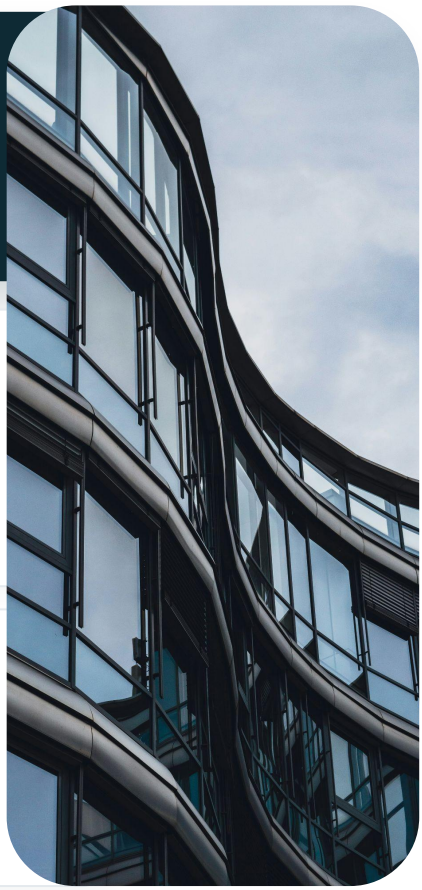
71,2%
Despachos privados con >80% de ocupación

83%
De los operadores subió precios en 2025

MADRID + BARCELONA

622.983 m²

de espacio flex y subiendo



Madrid

Superficie	**327.628 m²**
Ocupación	**84%**
€/mes por puesto (despacho privado)	**447 €/mes**

Barcelona

Superficie	**295.355 m²**
Ocupación	**81%**
€/mes por puesto (despacho privado)	**411 €/mes**

*Tarifa media mensual en despacho privado. Operadores >10.000 m². Fuente: JLL Research, 4T 2025.

2.2 EL ECOSISTEMA BEFLEX

Los modelos de trabajo en el ecosistema BeFlex

La flexibilidad no se manifiesta de una única manera. Esta fotografía recoge los modelos de trabajo de 134 empresas, muestra del ecosistema BeFlex.

Gráfico 2: Distribución de los modelos de trabajo de las empresas BeFlex



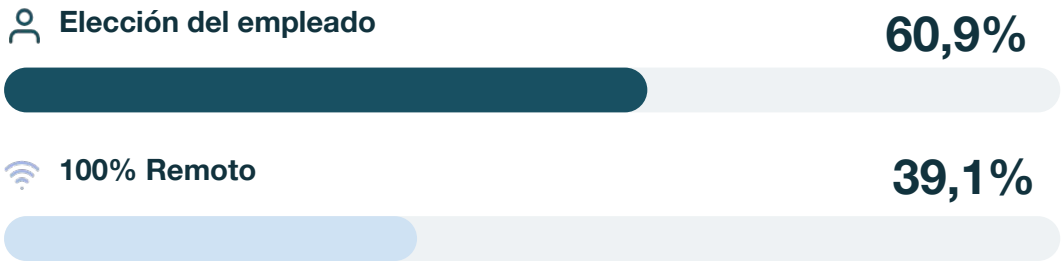
- **76,1%** **Modelo híbrido** con días mínimos, días fijos o libre elección según cada empresa.
- **17,2%** **Flexibilidad total** - el empleado elige su lugar de trabajo sin restricciones de días en oficina.
- **6,7%** **Presencia total** en oficina.

60,9%

DATO ADICIONAL

De las empresas con flexibilidad total opera bajo el principio de «elección del empleado». Esta política no implica trabajar necesariamente de forma remota, sino que permite que cada empleado elija dónde y cuándo trabajar según sus necesidades.

Gráfico 3: Política de trabajo de empresas BeFlex con flexibilidad total



2.3 VANGUARDIA BEFLEX VS MEDIA NACIONAL

Hay dos Españas en flexibilidad: la que ya diseñó el modelo y la que aún lo debate

La distancia entre la media nacional y la vanguardia BeFlex no es una contradicción: es la oportunidad.

En el **conjunto de la economía española,** el teletrabajo sigue siendo minoritario: en 2025, solo el 15,6% de los ocupados trabajó desde su domicilio con alguna frecuencia, un 7,9% más de la mitad de los días y un 7,7% de forma ocasional. El 83,4% no trabajó ningún día desde casa.

En la **vanguardia BeFlex,** la fotografía es radicalmente distinta: el 76,1% de las 134 empresas analizadas ya opera con un modelo híbrido estructural y otro 17,2% lo hace con flexibilidad total. Solo el 6,7% mantiene un modelo full time oficina.

ESPAÑA · MEDIA



1 de cada 6 ocupados trabaja desde casa con alguna frecuencia.

VANGUARDIA BEFLEX



3 de cada 4 empresas ya han estructurado el modelo híbrido.

NOTA METODOLÓGICA

Este contraste no compara magnitudes equivalentes: el INE mide personas ocupadas que trabajan desde casa; BeFlex analiza modelos de trabajo declarados por empresas de su ecosistema. La lectura correcta no es estadística, sino estratégica: muestra la distancia entre la adopción general del teletrabajo en España y el comportamiento de una vanguardia empresarial que ya ha estructurado modelos flexibles.

Fuentes: INE, EPA, Eurostat

2.4 EL MAPA SECTORIAL

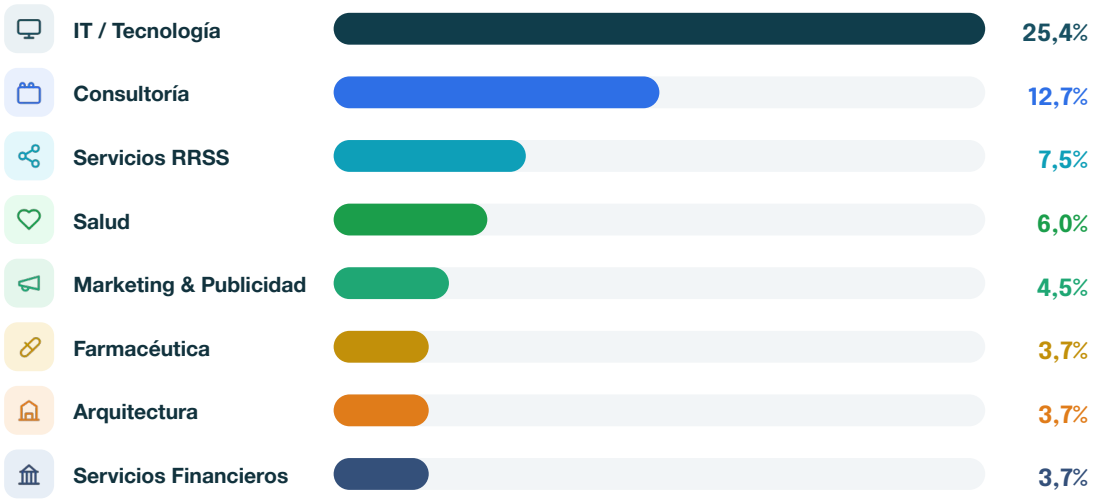
La flexibilidad ya no se hereda por sector: se diseña con información

La presencia de salud, farmacéutica, arquitectura o construcción dentro del ecosistema BeFlex muestra que la flexibilidad empieza a salir del nicho tecnológico. Pero el grado de adopción sigue condicionado por el tipo de actividad, la posibilidad de teletrabajo y la madurez organizativa.

SECTORES REPRESENTADOS EN LA MUESTRA BEFLEX

Tecnología · Consultoría · Finanzas · Legal · Salud · Farmacéutica · Educación · Industria · Medios · Arquitectura · Construcción

Gráfico 4: ¿En qué sectores trabajan las empresas BeFlex?
Distribución por industria · Ecosistema BeFlex – España 2026



NOTA

No todos los sectores tienen la misma capacidad de flexibilizar el lugar de trabajo. Según el Informe InfoJobs-Esade 2025, el 68% de las vacantes en informática y telecomunicaciones son teletrabajables, frente a porcentajes residuales en logística, sanidad o turismo. En cuanto a volumen, comercial y ventas (21%) e IT (19%) concentran la mayoría de ofertas con teletrabajo. La naturaleza de la actividad sigue siendo el factor determinante.

Fuente: Informe InfoJobs-Esade 2025.

2.5 POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS BEFLEX

Diseñar la flexibilidad empieza por definir el “dónde” y el “cuándo”

La flexibilidad de espacio y tiempo es una arquitectura. Cada empresa BeFlex la diseña a su manera — del calendario fijo a la libre elección —, pero la balanza se inclina hacia los modelos que confían la decisión a la persona. Es el paso de la rigidez heredada al trabajo bien diseñado.

Gráfico 5: ¿Cómo estructuran la flexibilidad las empresas BeFlex?
% de tipos de política de flexibilidad de empresas BeFlex con modelo híbrido y flexible



LECTURA ESTRATÉGICA

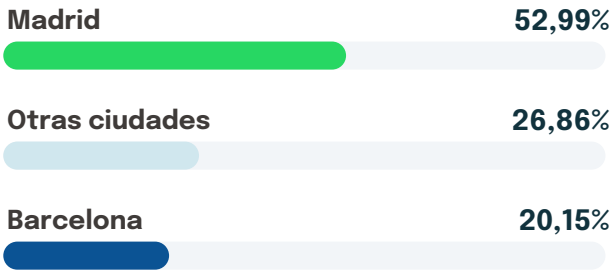
Aquí se separa la flexibilidad cosmética de la estructural. En la muestra BeFlex, la elección del empleado ya compite con los días mínimos establecidos por la empresa: son los dos modelos más frecuentes, separados por apenas 1,6 puntos (29,6% días mínimos vs. 28% elección del empleado). El dato de mercado español refuerza la dirección: el 78% de los profesionales en España ya puede decidir qué días trabaja fuera de la oficina (Robert Walters, 2025). La flexibilidad madura no elimina la presencia: elimina la arbitrariedad.

2.6 TAMAÑO Y GEOGRAFÍA

La flexibilidad no entiende de tamaños. Entiende de decisiones.

La vanguardia BeFlex se concentra en Madrid y Barcelona, pero ya llega a un total de 17 ciudades y adopta la flexibilidad en cualquier tamaño de plantilla. Ni la geografía ni el número de empleados determinan el modelo. Es cuestión de decisión.

Gráfico 6: ¿Dónde están ubicadas las empresas BeFlex?
Distribución geográfica · ecosistema BeFlex · España 2026



17 ciudades españolas ya cuentan con presencia de la vanguardia BeFlex.

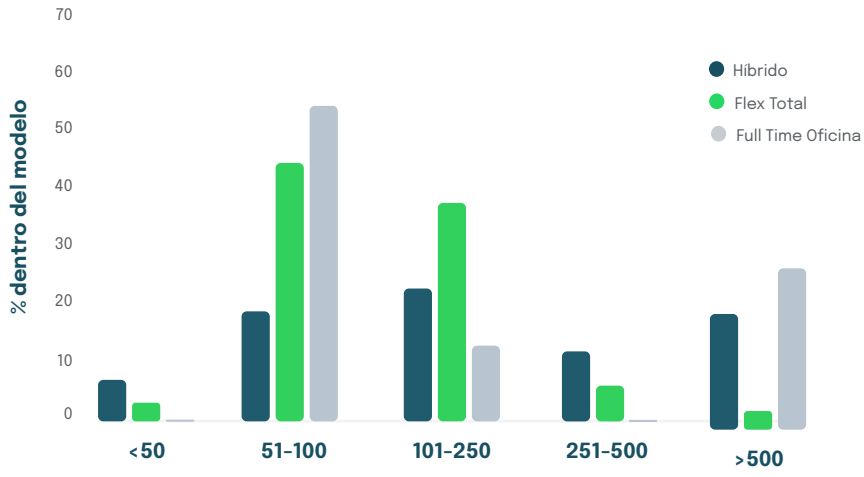
La concentración en Madrid y Barcelona no significa que la flexibilidad no exista fuera de ellas: refleja el peso de los grandes hubs empresariales y del empleo cualificado, donde los modelos flexibles se formalizan antes. Este rediseño del trabajo también redistribuye el mapa del talento cualificado en España.

MODELO DE TRABAJO SEGÚN EL TAMAÑO

La flexibilidad cruza todos los tamaños

El modelo híbrido aparece en todos los rangos de plantilla, desde menos de 50 hasta más de 500 empleados. **Lo que cambia con el tamaño no es si hay flexibilidad, sino de qué tipo.**

Gráfico 7: La flexibilidad no depende del tamaño
Modelo de trabajo según el tamaño de empresa BeFlex 2026 · % dentro de cada modelo



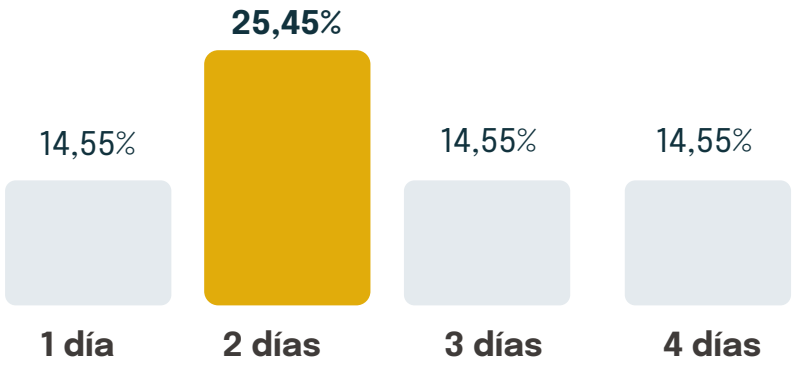
2.7 LOS RITMOS DE LA SEMANA

El mínimo estratégico para las empresas BeFlex: dos días en oficina

Entre las empresas híbridas BeFlex con un nº de días presenciales registrado, sea mínimo o específico, la cifra más frecuente de asistencia a oficina son dos días por semana (25,45%).

La cantidad exacta de días dependerá de cada compañía y sus necesidades, pero la evidencia apunta en la misma dirección: un estudio de Stanford liderado por el economista Nicholas Bloom, con más de 1.600 empleados, demostró que un esquema híbrido no afecta ni a la productividad ni a las promociones, y reduce la rotación un 33%. El estándar de la vanguardia BeFlex no es un calendario rígido; es un mínimo de presencia diseñado con intención, y la evidencia confirma que funciona.

Gráfico 8: ¿Cuántos días mínimos van a la oficina?
Días mínimos de presencia exigidos por empresas BeFlex con modelo híbrido



**Nota: Un 30,9% de las empresas BeFlex con política de días mínimos no especifica cuántos días exige acudir a la oficina*

PATRÓN DE DÍAS DESIGNADOS DE LAS EMPRESAS BEFLEX CON POLÍTICA DE DÍAS MÍNIMOS Y ESPECÍFICOS

Cuando las empresas BeFlex establecen días concretos de asistencia, las jornadas de mitad de semana se sitúan entre las más utilizadas. Esta tendencia coincide con los patrones observados en el mercado de oficinas flexibles, donde la actividad alcanza sus niveles más altos entre martes y jueves.

03 Contexto Internacional

Este bloque examina la evidencia internacional para entender patrones: qué ocurre cuando las empresas mandatan, qué ocurre cuando diseñan y qué señales anticipan los mercados más medidos.

EN ESTE BLOQUE

3.1 La libertad de elegir gana al mandato 15

3.2 España y el mundo 16

3.3 El talento ya eligió 17



3.1 LA LIBERTAD DE ELEGIR GANA AL MANDATO

Los mandatos mueven la política, no el comportamiento

Si bien los medios han mostrado una tendencia hacia una mayor exigencia en las políticas de RTO (Return To Office). Según Flex Index, el impacto de estas medidas no ha sido el mismo. Los días obligatorios de oficina aumentaron un 12% desde comienzos del 2024 (de 2,57 a 2,87 días). Y en concreto, la asistencia real solo creció entre un 1% y un 3%.

Gráfico 9: Días de oficina por semana - Flex Index EE.UU. Q3 2025



10% de brecha entre lo que se ordena y lo que sucede

EL EFECTO REAL DE LOS MANDATOS RTO

+0,30 días exigidos

+0,03 asistencia real

Nota - Dato EEUU:

Aunque no mide el mercado español, evidencia una tensión estructural dominante: las políticas de vuelta obligatoria a la oficina elevan los días exigidos a un ritmo muy superior al de la asistencia real.

Durable Hybrid Equilibrium

Kastle Systems (dic 2025) usa este término para describir la estabilización del mercado laboral en un modelo de trabajo mixto, donde la ocupación semanal se estabiliza en torno al 56,3%, con picos los martes de hasta el 95%

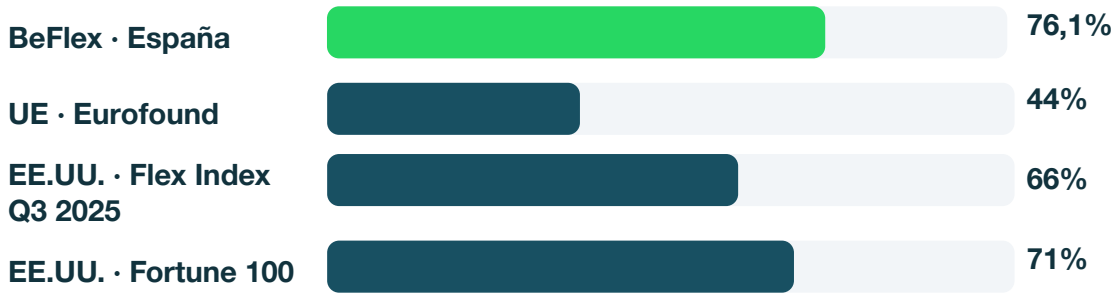
3.2 ESPAÑA Y EL MUNDO

La vanguardia española juega en la liga de los líderes globales

Las empresas españolas más avanzadas en flexibilidad operan en niveles de adopción comparables a los de los mercados más maduros. La referencia internacional no es una competición: es la vara de medir que confirma que la vanguardia BeFlex ya juega con los estándares de los líderes globales.

Gráfico 10: Adopción de modelos híbridos / flexibles (%)

Benchmarks: BeFlex España 2025–2026 · Flex Index EE.UU. Q3 2025 · Eurofound 2024



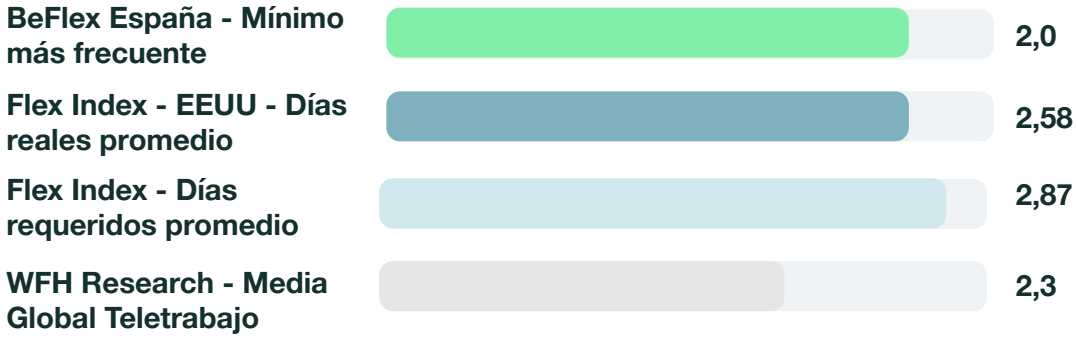
***Nota Metodológica:** BeFlex, Flex Index y Fortune 100 miden políticas de empresa; el dato UE-27 mide trabajadores en empleos teletrabajables que tienen modelo híbrido (Eurofound, 2024).

DATO EXTRA - TELETRABAJO EN EUROPA, POR PAÍS (ONTSI, 2025)

El híbrido domina allí donde el trabajo lo permite, pero la adopción del teletrabajo aún varía mucho entre países. España (15,4% de ocupados, unos 3,3 millones de personas) ocupa el puesto 16 de los 27 de la UE; lideran Países Bajos (52%), Suecia (45,6%) y Luxemburgo (42,8%). Aun así, España es uno de los 4 únicos países donde el teletrabajo habitual supera al ocasional, señal de una adopción más estable.

Gráfico 11: Días en oficina por semana - Referencias del mercado

BeFlex España vs. mercado de EE.UU. y media global · 2025–2026



Fuentes: BeFlex 2026 · Flex Index Q3 2025 · Eurofound 2024 · ONTSI 2025 · WFH Research

3.3 EL TALENTO YA ELIGIÓ

El talento elige la flexibilidad

La competencia ya no compite solo por salario. Compite por diseño del trabajo.

La señal es consistente dentro y fuera de España.

ESPAÑA
TALENTO NACIONAL

62%
disfruta ya de dos o más días de teletrabajo; el 79% considera que mejora su desempeño y el 78% decide qué días teletrabaja.

Robert Walters 2025

42%
del talento español ha abandonado un empleo porque no encajaba con su vida personal; el 24%, por falta de independencia para trabajar en sus términos.

Randstad Workmonitor 2026

76%
de los trabajadores en España considera la flexibilidad decisiva al elegir empleo, y 3 de cada 4 rechazarían un empleo que no la ofrezca.

Lyreco, Radiografía del trabajador 2026-27

INTERNACIONAL
MERCADOS DE REFERENCIA

85%
afirma que el trabajo remoto pesa más que el salario al evaluar un empleo y el 69% aceptaría un recorte salarial por mantenerlo.

FlexJobs 2025/2026

+8%
de aumento salarial equivalente: el valor percibido del modelo híbrido para el empleado. No ofrecer flex es una desventaja competitiva de contratación.

Barrero, Bloom & Davis · WFH Research (SWAA)

+23%
más de tiempo en cubrirse: lo que tardan los puestos 100% presenciales frente a puestos comparables híbridos o remotos.

ManpowerGroup 2026 · 41 mercados

EL PATRÓN

El patrón es el mismo en ambas capas: el talento valora la flexibilidad como compensación, la usa como criterio de permanencia y penaliza su ausencia en el mercado. El diseño del trabajo ya es una variable retributiva y estratégica.

04 El diseño de la flexibilidad

Este bloque cruza los datos propios de BeFlex con la *Radiografía del trabajo en 2026*, de Fundación Máshumano y Future for Work Institute, con una conclusión clara: la flexibilidad ya no se decide por el número de días en remoto, sino por la capacidad de cada empresa para diseñar cultura, liderazgo, coordinación, equidad y resultados

EN ESTE BLOQUE

4.1 Ganancias de un modelo bien diseñado 19

4.2 Las cuatro tensiones 20

4.3 La agenda 2027–2030 21



4.1 GANANCIAS DE UN MODELO BIEN DISEÑADO

La flexibilidad bien diseñada produce tres ganancias: humana, competitiva y operativa

01. GANANCIA HUMANA

Tiempo recuperado, energía disponible

La conciliación deja de ser eufemismo: es productividad sin desplazamientos y autonomía responsable. La flexibilidad devuelve a las personas parte del tiempo que el modelo anterior daba por perdido.

02. GANANCIA COMPETITIVA

Talento que elige quedarse

Atracción y fidelización en un mercado donde la flexibilidad se ha convertido en una señal de madurez empresarial. Muy valorado por perfiles cualificados que ya incorporan la autonomía como criterio de decisión profesional.

03. GANANCIA OPERATIVA

Eficiencia que se puede medir

Reducción del coste inmobiliario, optimización de la huella y mejora verificable del margen operativo. La oficina no desaparece: deja de ser una obligación diaria y pasa a ser un recurso diseñado para colaborar, aprender y conectar.

La flexibilidad no funciona porque la gente esté menos tiempo en la oficina. Funciona cuando la empresa aprende a diseñar mejor el trabajo.

4.2 LAS CUATRO TENSIONES

La paradoja: las ventajas pueden volverse riesgo si no hay diseño

Cuatro tensiones que requieren el diseño:

01

Cohesión cultural sin oficina obligatoria

La menor presencialidad reduce conversaciones informales, aprendizaje social y vínculos cotidianos. Si la cultura no se diseña, se vuelve transaccional: la empresa funciona, pero deja de unir.

02

Coordinación en equipos diversos

Los equipos híbridos mal diseñados generan asimetrías: unos en la oficina, otros en la pantalla. La innovación no desaparece por estar en remoto. Desaparece cuando la colaboración no está diseñada.

03

Liderazgo sin presencia que vigilar

El paso de la gestión por control a la gestión por confianza. Liderar en híbrido exige alinear objetivos, dar contexto y medir resultados sin necesidad de control visual. El mando intermedio es la pieza crítica.

04

Equidad entre quienes pueden y no pueden

La gran conversación pendiente no es solo teletrabajo sí o no. Es cómo evitar agravios entre perfiles de oficina y operativos, entre áreas y entre personas con distinta cercanía física al poder.

LECTURA BEFLEX

La oficina obligatoria no resuelve estas tensiones. Solo las tapa. La flexibilidad madura empieza cuando la empresa deja de contar días y empieza a diseñar cultura, liderazgo y resultados.

Los problemas del híbrido no son problemas de flexibilidad, sino de diseño insuficiente.

4.3 LA AGENDA 2027–2030

De permitir flexibilidad a saber gestionarla: la agenda del 2027-2030

Los días en remoto fueron la primera conversación. La siguiente será mucho más exigente: confianza, corresponsabilidad y diseño organizativo.

La diferencia entre un modelo flexible y un modelo frágil está en la arquitectura invisible: decisiones, acuerdos, métricas y confianza.

01 **Diseñar cultura sin imposición**

Cohesión, pertenencia y propósito que no dependan de la presencia física como único modelo.

CULTURA

02 **Liderar sin presencia**

Formación masiva de mandos intermedios en gestión por confianza y por resultados.

LIDERAZGO

03 **Medir resultados, no horas**

Sistemas de evaluación basados en objetivos, no en tiempo de conexión ni en presentismo.

MEDICIÓN

04 **Ampliar la flexibilidad a las otras tres dimensiones**

Organización, compensación y relación laboral. El marco completo en el I Informe BeFlex de enero 2027.

ENE 2027 →

05 **Defender la flexibilidad ante la regulación que viene**

Control horario, derecho a la desconexión y fiscalidad transnacional del trabajo distribuido.

REGULACIÓN

05 Cierre y metodología

Las conclusiones del Pulse, el anexo internacional y la trazabilidad completa de los datos

EN ESTE BLOQUE

5.1 Las claves del Pulse Espacio-Tiempo 23

5.2 Metodología y fuentes 25



5.1 LAS CLAVES DEL PULSE ESPACIO-TIEMPO

La flexibilidad ya ha cambiado las reglas del trabajo

01

El híbrido ya no es debate. Es infraestructura.

76,1% de la vanguardia BeFlex opera en híbrido; **el 66% de las empresas de EE.UU. ofrece flexibilidad de ubicación.** La convergencia es global.

02

El espacio flexible es la nueva oficina de las grandes empresas.

622.983 m² de espacio flex en Madrid y Barcelona, con 84% de ocupación, mientras la oficina genérica se vacía.

03

El presentismo es un coste, no una garantía.

La brecha entre días exigidos (2,87) y reales (2,58) prueba que el mandato no llena oficinas. **El desengagement cuesta el 9% del PIB mundial.**

04

La IA sin diseño organizativo no produce ROI.

40.000 M$ invertidos en IA; el 95% de las empresas sin impacto en beneficios. Falta el diseño organizativo y el espacio que lo active.

La vanguardia BeFlex está donde el resto del mercado estará en 2030. La distancia entre ambas Españas es la oportunidad que documenta este Pulse.

5.1 LAS CLAVES DEL PULSE ESPACIO-TIEMPO

El mundo está reinventando la oficina. Estos son los datos.

MERCADO DE OFICINAS EE.UU.

79%

ocupación de la Clase A+ frente al 44% de los edificios genéricos.

La vacante de Clase A alcanza el 22,5%, máximos históricos. El mercado se bifurca: la calidad se llena, lo genérico se vacía.

Kastle · JLL Q2 2025

EQUILIBRIO HÍBRIDO DURADERO

56,3%

ocupación semanal estabilizada, con picos de martes hasta el 95%.

Kastle usa el término «durable hybrid equilibrium»: la presencia ya no sube ni baja, se ha asentado.

Kastle Systems dic 2025

COWORKING · ÚNICO SEGMENTO QUE CRECE

158,3M

sqft de coworking en EE.UU., desde 115,6 M hace tres años.

Las localizaciones pasaron de 5.800 a 8.800. Solo el 3% de grandes empresas usa flex para >10% de su cartera: el potencial es masivo.

Flex Index · Yardi / WSJ 2026

EL "SWEET SPOT": 3 DÍAS

75%

de las empresas de EE.UU. con política híbrida estructurada ya exige 3-4 días de oficina (62% en 2024). El de 3 días es el modelo más frecuente

El 66% de las empresas ofrece flexibilidad en su ubicación.

Flex Index Q3 2025

WORKPLACE Y ERA DE LA IA

55%

del tiempo laboral sigue siendo en oficina, estable tres años.

Los AI Power Users pasan menos tiempo solos (37% vs 42%) y más aprendiendo. El espacio no desaparece: se rediseña.

Gensler 2026 · 16.459 encuestados

LA IA SIN DISEÑO NO RINDE

7×

más probabilidad de ROI positivo en IA en las empresas centradas en las personas. El ingrediente que marca la diferencia: managers que adoptan la IA y espacios que facilitan aprendizaje y colaboración

BCG–Columbia Business School 2025

5.2 METODOLOGÍA Y FUENTES

LA MUESTRA

Empresas analizadas	134 organizaciones voluntarias
Período de recogida	Q4 2025–Q1 2026
Ámbito geográfico	España
Sectores	Tecnología, Consultoría, Finanzas, Legal, Salud, Educación, Arquitectura, Medios, Farmacéutica, entre otros
Tamaños de empresas BeFlex	1–50 (38%) · 51–200 (31%) · 200+ (31%)
Metodología	Encuesta estructurada + análisis de políticas + datos de ocupación

LIMITACIÓN DECLARADA

El ecosistema BeFlex lo forman empresas que han adoptado voluntariamente un modelo flexible. Los datos no son extrapolables a la totalidad del mercado laboral español sin ajuste estadístico: describen a la vanguardia, no a la media.

FIRMA

Equipo BeFlex

zityhub Workplace Consultancy · con agradecimiento a los miembros del ecosistema BeFlex que aportaron sus datos.

FUENTES EXTERNAS REFERENCIADAS

Gallup (2026). State of the Global Workplace 2026: The Human Side of the AI Revolution.

Gensler Research Institute (2026). Global Workplace Survey 2026.

ManpowerGroup (2026). The Human Edge: Global Future of Work Trends 2026.

Flex Index / Scoop, en colaboración con Boston Consulting Group (2025). The Flex Report — Q3 2025.

Boston Consulting Group & Columbia Business School; Brian Elliott — Work Forward (2025). People-Centric Organizations and AI ROI.

MIT Project NANDA (2025). The GenAI Divide: State of AI in Business 2025.

Kastle Systems (2025). Getting America Back to Work — Back to Work Barometer.

Bloom, N., Han, R. & Liang, J. (2024). "Hybrid working from home improves retention without damaging performance", Nature.

Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. (2023-2024). WFH Research — Survey of Working Arrangements and Attitudes (SWAA)

FlexJobs (2026). The Future of Remote Work: 2026 Trends Report.

Yardi / The Wall Street Journal, vía Flex Index (2026).

INE — Instituto Nacional de Estadística (2026). Encuesta de Población Activa — Variables de submuestra, año 2025.

ONTSI — Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2025). Teletrabajo. Edición 2025 (datos 2024).

Eurostat (2025). Employed persons working from home (lfsa_ehomp).

JLL Research & ACW — Asociación Española de Coworking (2026). Radiografía del Sector de Coworking y Oficinas Flexibles en España — 1T 2026.

Fundación máshumano & Future for Work Institute (2026). Del teletrabajo a la presencialidad: Radiografía del trabajo en 2026.

Robert Walters (2025). Informe del teletrabajo y la flexibilidad en España

Randstad (2026). Workmonitor 2026 — España.

InfoJobs & Esade (2026). Estado del mercado laboral en España 2025 (16ª edición).

Lyreco (2026). Radiografía del trabajador 2026-27.

Eurofound (2025). Living and working in Europe 2024 (European Working Conditions Survey).

PULSE BEFLEX

BeFlex

La flexibilidad es mucho más que el teletrabajo



Únete al movimiento

ESPACIO-TIEMPO · 2026