

CAMBIOS Y TENDENCIAS EN LAS ORGANIZACIONES

Parte 3

Lic. Noemí Gómez - Comisión Asesora de Administración

En los últimos años la transformación digital se ha convertido en uno de los principales motores de cambio en las organizaciones, afectando no solo a la tecnología sino también a la forma en la que se gestiona a las personas. La incorporación de herramientas digitales, uso de datos, automatización de procesos y nuevas formas de trabajo como el teletrabajo están redefiniendo el papel del departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) dentro de la organización.

En la actualidad hay Cuatro dinámicas o tendencias que reconfigurarán la Gestión del Talento 2026, en este artículo de recopilación de información, vamos a poner el foco en el análisis de la tendencia 3:

1. **Job Hugging** : empleados priorizan estabilidad frente a rotación;
2. **Great Flattening**; reducción de capas gerenciales para lograr estructuras más rápidas para ganar velocidad, cortar costos y simplificar;
3. **Micro-Shifting: se fragmenta la jornada laboral en bloques de trabajos cortos y no consecutivos.**
4. **Sprints de Resiliencia**; ciclos cortos para fortalecer la capacidad de recuperación de los equipos.

Se acerca el fin de la anticuada rutina laboral de 9 a 5 (*), y del enfoque robótico del taylorismo. Esta reliquia de la era industrial no solo se desvanece, sino que se hunde en la obsolescencia a una velocidad vertiginosa. La mentalidad rígida y mecánica está siendo destrozada por una ola de innovación tecnológica, valores culturales cambiantes y una fuerza laboral que está tomando conciencia de su verdadero valor.

(*)Se refiere a una modalidad laboral en la que los empleados se presentan en sus lugares de trabajo a las 9 de la mañana y se marchan a las 5 de la tarde. Estos trabajos suelen implicar trabajar cinco días a la semana en un entorno de oficina)

Esto no es solo un cambio, es una revolución de la forma en que definimos la productividad, el éxito y la esencia misma del trabajo.

Quienes se aferran a estos paradigmas obsoletos no solo se quedan atrás, sino que corren el riesgo de convertirse en fósiles en el nuevo mundo laboral. El futuro ya está aquí y exige nada menos que una completa reinvencción de cuándo, dónde y cómo aportamos nuestros talentos y pasiones al mundo.

Cada vez más trabajadores cuestionan la rigidez del horario tradicional de 9 horas o hasta más, por lo que buscan alternativas que les permitan recuperar el control de su tiempo. Una de ellas, es el microshifting, un modelo de trabajo flexible que gana terreno a nivel global. De acuerdo con el informe State of Hybrid Work 2025 de Owl Labs (**), el 65% de los trabajadores afirma estar interesado en este esquema laboral.

A diferencia del home office o el trabajo híbrido, este modelo redefine cuándo y por cuánto tiempo se trabaja, permitiendo a cada persona decidir en qué momentos del día concentra su jornada laboral, siempre que se cumplan los objetivos y resultados esperados.

(**) "Informe sobre el Estado del Trabajo Híbrido 2025". Es un estudio anual líder que analiza las tendencias, tecnología, cultura y productividad del trabajo presencial y remoto.

Ni remoto ni híbrido, el futuro laboral está en el microshifting:

Vamos a analizar qué es y cuáles son los beneficios

- El micro-shifting (o microturnos) es una tendencia laboral que consiste en fragmentar la jornada laboral de 8 horas en bloques pequeños e intensos de trabajo, alternados con descansos o actividades personales.
- El micro-shifting busca mejorar el equilibrio vida-trabajo, aumentar la productividad al alinear tareas con los picos de energía y reducir el presentismo, permitiendo adaptar el horario a necesidades personales o de salud.
- Microshifting, el nuevo modelo de trabajo que desafía la jornada laboral de 40 horas. Trabajar por bloques cortos y flexibles ya no es una excepción; el microshifting surge como respuesta a la necesidad de conciliar trabajo, cuidado y vida personal.
- El término empezó a ganar fuerza en los últimos años como respuesta al cansancio frente a los horarios rígidos y las jornadas interminables. A diferencia del trabajo remoto o híbrido —centrados en dónde se trabaja— el microshifting pone el foco en cuándo, es decir, propone organizar el día en bloques cortos, alternando momentos de concentración con pausas reales, de acuerdo con la energía, las responsabilidades o el entorno o actividades de cada persona.
- Hallazgos recientes muestran que el 65% de los empleados quiere mayor flexibilidad horaria, y muchos incluso están dispuestos a cambiar una parte de su salario por ello. El mensaje es claro: la flexibilidad ya no es una ventaja; es una prioridad
- El enfoque de los líderes debería pasar de monitorizar la presencia a gestionar resultados. La confianza, la autonomía y las normas claras de comunicación son ahora

esenciales para retener el mejor talento y prevenir el agotamiento. El futuro pertenece a organizaciones que permiten que la gente diseñe su día en torno a la vida, no al revés.

- Investigaciones sobre la capacidad de atención y la productividad han demostrado que usar intervalos de trabajo más cortos e intencionales ayuda a mantener la energía, previene la fatiga cognitiva y agudiza la concentración. “Los lugares de trabajo ya no son tan rígidos ni estructurados como antes”, declaró Peter Duris, cofundador y director ejecutivo de Kickresume, a Fast Company. La flexibilidad es una de las ventajas más comunes y buscadas en un trabajo, ya sea la opción de trabajar desde casa o tener un horario flexible.

