



Advisory Services de Grant Thornton Argentina

En la misma línea, una investigación publicada en la revista científica PLoS ONE reveló que los esquemas de trabajo remoto forzados tienden a mostrar niveles de productividad más bajos en comparación con aquellos acordad [...]

Una investigación publicada en la revista científica PLoS ONE reveló que los esquemas de trabajo remoto forzados tienden a mostrar niveles de productividad más bajos en comparación con aquellos acordados voluntariamente. Cinco años después del punto de inflexión global que marcó la pandemia, el mundo laboral continúa en transformación. El home office, que fue el salvavidas productivo durante la emergencia sanitaria, ya no es la norma dominante

En sectores como tecnología, energía, recursos naturales y servicios financieros, crece el impulso hacia un regreso más sostenido a las oficinas . ¿Se trata del fin del trabajo remoto tal como lo conocimos?

“Hay mucho valor en lo presencial que lo remoto no puede reemplazar. Esto tiene que ver con la productividad, pero también con el desarrollo de equipos, líderes, cultura e innovación. Las comunicaciones son más dirigidas e intencionales en lo virtual y no pueden reemplazar lo espontáneo que puede surgir en la interacción cara a cara”, opina Matiana Behrends, socia de Advisory Services y líder de Human Capital Advisory Services de Grant Thornton Argentina

En la misma línea, una investigación publicada en la revista científica PLoS ONE reveló que los esquemas de trabajo remoto forzados tienden a mostrar niveles de productividad más bajos en comparación con aquellos acordados voluntariamente . Esta evidencia refuerza una tendencia cada vez más visible: la presencialidad está recuperando terreno, y lo hace con argumentos sólidos.

La gestión de equipos en entornos virtuales exige nuevas competencias . Ya no basta con coordinar: se necesita un liderazgo auténtico, claro, empático y estratégico. Sin embargo, el contacto cara a cara sigue siendo un pilar clave en la dinámica laboral.

Las percepciones del mercado también reflejan esta tensión entre modelos. Una reciente encuesta en RRSS de Grant Thornton Argentina reveló que solo el 29% de los participantes cree que los perfiles senior deberían desempeñarse 100% de manera remota . En contraste, el 69.5% opta por esquemas híbridos o totalmente presenciales.

Frente a este nuevo paradigma, las organizaciones deberán repensar su propuesta de valor: ya no alcanza con ofrecer un buen salario o beneficios clásicos . Crear entornos híbridos sostenibles, con reglas claras sobre cuándo y para qué se concurre a la oficina, y con líderes capaces de acompañar a los equipos en ambas dimensiones —física y digital— será clave para retener talento.

Fuente: Grant Thornton