

Flexibilidad y desarrollo profesional: 6 de cada 10 mujeres eligen trabajar bajo un esquema híbrido

La transformación de las dinámicas laborales y la promoción de entornos más inclusivos han abierto nuevas oportunidades para el crecimiento del liderazgo femenino al interior de las compañías. ¿De qué manera los esquemas flexibles ayudan a superar los obstáculos que enfrentan las mujeres en su carrera hacia roles de dirección?

En los últimos años, el rol de la mujer en el ámbito corporativo ha experimentado un crecimiento notable, especialmente en cargos directivos. Si bien aún queda mucho camino por recorrer, el liderazgo femenino avanza cada vez más al interior de las organizaciones. En este contexto, la evolución hacia nuevas dinámicas de trabajo, está generando nuevas oportunidades para ampliar el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres.

América del Sur se posiciona como la región con mayor participación femenina en puestos de liderazgo a nivel global, de acuerdo con el informe Women in Business 2025 de Grant Thornton. Según este estudio, el 37,2% de los cargos directivos están ocupados por mujeres, el porcentaje más alto a nivel mundial. Este contexto regional plantea un nuevo desafío para las organizaciones: acompañar esta evolución con esquemas de trabajo que no solo faciliten el acceso al empleo, sino que también impulsen el desarrollo profesional y la proyección hacia posiciones de mayor responsabilidad puertas adentro.

En Argentina, las diferencias en las preferencias laborales según género reflejan el valor estratégico de la flexibilidad. De acuerdo con el informe "IA y presencialidad: el nuevo panorama laboral" elaborado por WeWork junto a la consultora Michael Page, 6 de cada 10 mujeres y personas con identidades diversas optan por un modelo híbrido y tan solo un 14% se inclina por la presencialidad plena. Estos indicadores dan cuenta de cómo el modelo híbrido, que combina instancias presenciales con trabajo remoto, se consolidó como un habilitador clave para ampliar las oportunidades de inserción y continuidad laboral.

Sin embargo, en un escenario donde algunas organizaciones avanzan hacia esquemas de presencialidad plena, el desafío no radica en el regreso a la oficina en sí, sino en cómo esta dinámica se estructura y gestiona dentro de las organizaciones. En este sentido, promover entornos de trabajo bien diseñados resulta clave para acompañar el crecimiento profesional de todas las personas y, en particular, para sostener el avance de las mujeres hacia posiciones de mayor liderazgo, asegurando que las nuevas dinámicas laborales continúen ampliando oportunidades y no limitándolas.

"Históricamente, las mujeres han enfrentado múltiples desafíos para alcanzar posiciones de liderazgo. La flexibilidad en los horarios y la implementación de políticas inclusivas han sido de gran ayuda para asegurar que las mujeres puedan desarrollarse en roles de alta responsabilidad. La posibilidad de elegir esquemas de trabajo híbridos o con mayor autonomía en la gestión del tiempo le permite a más mujeres acceder y consolidarse en puestos de liderazgo, equilibrando sus responsabilidades perso-

nales y profesionales sin resignar su crecimiento ni oportunidades. En WeWork estamos comprometidos con la promoción de la igualdad de oportunidades, es por eso que, seguimos trabajando para crear un entorno en donde todas las voces sean escuchadas y valoradas." Señaló Rocío Robledo, Directora de WeWork Cono Sur.



Sin embargo, más allá del modelo de trabajo, persisten desafíos estructurales que requieren atención. La brecha salarial, la menor presencia femenina en posiciones de liderazgo y la persistencia de ciertos sesgos continúan marcando diferencias en el desarrollo profesional. Frente a este escenario, resulta clave que las organizaciones asuman un rol activo en la construcción de entornos más equitativos, promoviendo condiciones que impulsen el crecimiento profesional y amplíen las oportunidades para que más mujeres accedan a roles de mayor responsabilidad.

[...] o, la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres.

América del Sur se posiciona como la región con mayor participación femenina en puestos de liderazgo a nivel global, de acuerdo con el informe Women in Business 2025 de Grant Thornton. Según este estudio, el 37,2% de los cargos directivos están ocupados por mujeres, el porcentaje más alto a nivel mundial. Este contexto regional plantea un nuevo desafío para las organizaciones: acompañar esta evolución con esquemas d [...]

Flexibilidad y desarrollo profesional: 6 de cada 10 mujeres eligen trabajar bajo un esquema híbrido

La transformación de las dinámicas laborales y la promoción de entornos más inclusivos han abierto nuevas oportunidades para el crecimiento del liderazgo femenino al interior de las compañías. ¿De qué manera los esquemas flexibles ayudan a superar los obstáculos que enfrentan las mujeres en su carrera hacia roles de dirección?

En los últimos años, el rol de la mujer en el ámbito corporativo ha experimentado un crecimiento notable, especialmente en cargos directivos. Si bien aún queda mucho camino por recorrer, el liderazgo femenino avanza cada vez más al interior de las organizaciones. En este contexto, la evolución hacia nuevas dinámicas de trabajo, está generando nuevas oportunidades para ampliar el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres.

América del Sur se posiciona como la región con mayor participación femenina en puestos de liderazgo a nivel global, de acuerdo con el informe Women in Business 2025 de Grant Thornton. Según este estudio, el 37,2% de los cargos directivos están ocupados por mujeres, el porcentaje más alto a nivel mundial. Este contexto regional plantea un nuevo desafío para las organizaciones: acompañar esta evolución con esquemas de trabajo que no solo faciliten el acceso al empleo, sino que también impulsen el desarrollo profesional y la proyección hacia posiciones de mayor responsabilidad puertas adentro.

En Argentina, las diferencias en las preferencias laborales según género reflejan el valor estratégico de la flexibilidad. De acuerdo con el informe "IA y presencialidad: el nuevo panorama laboral" elaborado por WeWork junto a la consultora Michael Page, 6 de cada 10 mujeres y personas con identidades diversas optan por un modelo híbrido y tan solo un 14% se inclina por la presencialidad plena. Estos indicadores dan cuenta de cómo el modelo híbrido, que combina instancias presenciales con trabajo remoto, se consolidó como un habilitador clave para ampliar las oportunidades de inserción y continuidad laboral.

Sin embargo, en un escenario donde algunas organizaciones avanzan hacia esquemas de presencialidad plena, el desafío no radica en el regreso a la oficina en sí, sino en cómo esta dinámica se estructura y gestiona dentro de las organizaciones. En este sentido, promover entornos de trabajo bien diseñados resulta clave para acompañar el crecimiento profesional de todas las personas y, en particular, para sostener el avance de las mujeres hacia posiciones de mayor liderazgo, asegurando que las nuevas dinámicas laborales continúen ampliando oportunidades y no limitándolas. "Históricamente, las mujeres han enfrentado múltiples desafíos para alcanzar posiciones de liderazgo. La flexibilidad en los horarios y la implementación de políticas inclusivas han sido de gran ayuda para asegurar que las mujeres puedan desarrollarse en roles de alta responsabilidad. La posibilidad de elegir esquemas de trabajo híbridos o con mayor autonomía en la gestión del tiempo le permite a más mujeres acceder y consolidarse en puestos de liderazgo, equilibrando sus responsabilidades personales y profesionales sin resignar su crecimiento ni oportunidades. En WeWork esta- [mos comprometidos con la promoción de la igualdad de oportunidades, es por eso que, seguimos trabajando para crear un entorno en donde todas las voces sean escuchadas y valoradas." Señaló Rocío Robledo, Directora de WeWork Cono Sur.

Sin embargo, más allá del modelo de trabajo, persisten desafíos estructurales que requieren atención. La brecha salarial, la menor presencia femenina en posiciones de liderazgo y la persistencia de ciertos sesgos continúan marcando diferencias en el desarrollo profesional. Frente a este escenario, resulta clave que las organizaciones asuman un rol activo en la construcción de entornos más equitativos, promoviendo condiciones que impulsen el crecimiento profesional y amplíen las oportunidades para que más mujeres accedan a roles de mayor responsabilidad.