

**El futuro del trabajo remoto: redefiniendo el equilibrio en la era postpandemia**

Una alta demanda del punto de ingreso global que empuja a las empresas a redefinir el equilibrio en la era postpandemia. El mundo laboral está cambiando rápidamente. El trabajo remoto, que en el 2020 se convirtió en una necesidad, ahora se está convirtiendo en una opción deseada. ¿Qué futuro tiene el trabajo remoto en la era postpandemia? ¿Qué tan pronto volverá a ser como lo conocemos?

**Trabajo remoto**

“Hay mucho valor en la presencialidad que el remoto no puede replicar. Eso tiene que ver con la productividad, pero también con el desarrollo de nuevas ideas, valores 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 HBS One revela que los ejecutivos de trabajo remoto fueron capaces de mejorar niveles de productividad más bajos en comparación con sus colegas presenciales. Esta evidencia refuerza una tendencia cada vez más visible: la presencialidad está recuperando terreno y lo hace con argumentos sólidos.

**Líder a distancia: ¿habilidad imprescindible o escapatoria fortuitosa?**

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

“La comunicación efectiva y la capacidad de escuchar activamente son cruciales para reducir malentendidos, fortalecer la colaboración y mantener a las equipos alineados y comprometidos. También es fundamental el líder con capacidad de organización y que pueda ejercer el tiempo management. Permitir la flexibilidad y la flexibilidad de los colaboradores aumenta la confianza y por tanto la productividad”, agrega Behrends.

“Pero no significa que el trabajo remoto no deba ser presente, por el contrario, debe mantenerse en equilibrio y establecer canales de comunicación abiertos”.

Las percepciones del mercado también reflejan una tensión entre modelos. Una encuesta encuestada en HBS One Grant Thornton Argentina revela que solo el 29% de los participantes cree que se podría evitar el trabajo presencialmente 100% de manera normal. En contraste, el 69% cree por lo menos parcialmente que se podría evitar.

**¿Puede construirse una carrera profesional desde casa?**

El nuevo entorno laboral al menos al trabajo, pero sigue presentando límites cuando se trata de crecer profesionalmente, en especial para quienes están comenzando. La interacción directa con colegas y líderes, el aprendizaje informal y la posibilidad de ampliar redes de contacto son aspectos difíciles de replicar en entornos completamente virtuales.

“A la hora de definir las proyecciones, no se deben solo las necesidades de cumplimiento de los objetivos por parte del colaborador, sino que también se tienen en cuenta aspectos que son difíciles de cuantificar como la capacidad de generar valor y las proyecciones de crecimiento”, comenta Matiana. “En este sentido, el desarrollo de carrera en el trabajo por el contacto personal con quienes toman las decisiones”.

**Más allá del escritorio: resignificando el valor del trabajo**

El regreso a la presencialidad no está exento de tensiones. Las barreras físicas, los desafíos de conciliación familiar y la resistencia al cambio impactan en la productividad. En especial, es quienes ocupan sus carreras en promedio la enfrenta responsabilidades de cambio.

Al ser como adaptarse al trabajo remoto fue complejo, el retorno a la oficina —o a reuniones híbridas más equilibradas— también presenta desafíos. “Tanto en el trabajo, como en la educación, el desafío es encontrar la recuperación de ritmo, la adaptación a nuevas dinámicas presenciales, el manejo de expectativas tanto individuales como organizacionales”.

“Se requiere lograr que el mundo virtual que la virtual ofrece muchas herramientas para el bienestar de los colaboradores. El solo hecho de generar días de trabajo en un espacio que permite trabajar y permitiendo una mayor colaboración vida personal trabajo es un valor que el mundo virtual no puede replicar”.

**Nuevas expectativas**

Con un mercado laboral más volátil, marcado por reestructuraciones, quiebres y reversiones entre modelos de trabajo remoto, muchos talentos se ven ante la necesidad de redefinir sus expectativas.

“No creo que los empleados estén pensando en volver a su modelo de vida personal, no sé cuánto tiempo, pero voy a estar en un espacio de cambio que no sé cuánto tiempo va a durar y cuánto tiempo va a durar el mundo de trabajo en el que estamos”, comenta Behrends.

Frente a este nuevo paradigma, las organizaciones deberán repensar su propuesta de valor: ¿cómo atraer y retener un buen talento y beneficiario. Crear entornos híbridos flexibles, con reglas claras sobre cuándo y para qué del contacto a la oficina, y con líderes capaces de acompañar a los equipos en estos momentos —flexible y digital— será clave para retener talentos, mejorar la productividad y garantizar que la empresa y sus colaboradores sigan creciendo, más allá de la recuperación.

Colabora escrita por Grant Thornton, organización global de consultoría especializada en auditoría, impuestos y consultoría con firmas miembros que emplean más de 78.000 personas en más de 130 países. En Argentina, cuentan con más de 30 años de trayectoria en su capital humano de más de 400 colaboradores, oficinas en Ciudad de Buenos Aires, Córdoba y Rosario, y un equipo de clientes estratégicos en las provincias de Mendoza, Tucumán, Rosario y Santa Fe.

**Síguenos en las redes:**

Facebook: <https://bit.ly/TodoRiesgoFacebook>  
 Instagram: <https://bit.ly/300ngt8>  
 LinkedIn: <https://bit.ly/TodoRiesgoLinkedIn>  
 X: <https://bit.ly/TodoRiesgoTwitter>  
 YouTube: <https://bit.ly/TodoRiesgoYouTube>

**COMPARTILAS PRODUCTORES**

Podcast: "Crisis y desafíos" Argentina: "Todo Riesgo" Podcast argentino de actualidad y análisis de los temas más relevantes de la actualidad.

**ARTÍCULOS DESTACADOS**

El mundo laboral está cambiando rápidamente. El trabajo remoto, que en el 2020 se convirtió en una necesidad, ahora se está convirtiendo en una opción deseada. ¿Qué futuro tiene el trabajo remoto en la era postpandemia? ¿Qué tan pronto volverá a ser como lo conocemos?

El regreso a la presencialidad no está exento de tensiones. Las barreras físicas, los desafíos de conciliación familiar y la resistencia al cambio impactan en la productividad. En especial, es quienes ocupan sus carreras en promedio la enfrenta responsabilidades de cambio.

Al ser como adaptarse al trabajo remoto fue complejo, el retorno a la oficina —o a reuniones híbridas más equilibradas— también presenta desafíos. “Tanto en el trabajo, como en la educación, el desafío es encontrar la recuperación de ritmo, la adaptación a nuevas dinámicas presenciales, el manejo de expectativas tanto individuales como organizacionales”.

Se requiere lograr que el mundo virtual que la virtual ofrece muchas herramientas para el bienestar de los colaboradores. El solo hecho de generar días de trabajo en un espacio que permite trabajar y permitiendo una mayor colaboración vida personal trabajo es un valor que el mundo virtual no puede replicar.

Con un mercado laboral más volátil, marcado por reestructuraciones, quiebres y reversiones entre modelos de trabajo remoto, muchos talentos se ven ante la necesidad de redefinir sus expectativas.

No creo que los empleados estén pensando en volver a su modelo de vida personal, no sé cuánto tiempo, pero voy a estar en un espacio de cambio que no sé cuánto tiempo va a durar y cuánto tiempo va a durar el mundo de trabajo en el que estamos.

Frente a este nuevo paradigma, las organizaciones deberán repensar su propuesta de valor: ¿cómo atraer y retener un buen talento y beneficiario. Crear entornos híbridos flexibles, con reglas claras sobre cuándo y para qué del contacto a la oficina, y con líderes capaces de acompañar a los equipos en estos momentos —flexible y digital— será clave para retener talentos, mejorar la productividad y garantizar que la empresa y sus colaboradores sigan creciendo, más allá de la recuperación.

Colabora escrita por Grant Thornton, organización global de consultoría especializada en auditoría, impuestos y consultoría con firmas miembros que emplean más de 78.000 personas en más de 130 países. En Argentina, cuentan con más de 30 años de trayectoria en su capital humano de más de 400 colaboradores, oficinas en Ciudad de Buenos Aires, Córdoba y Rosario, y un equipo de clientes estratégicos en las provincias de Mendoza, Tucumán, Rosario y Santa Fe.

Síguenos en las redes:  
 Facebook: <https://bit.ly/TodoRiesgoFacebook>  
 Instagram: <https://bit.ly/300ngt8>  
 LinkedIn: <https://bit.ly/TodoRiesgoLinkedIn>  
 X: <https://bit.ly/TodoRiesgoTwitter>  
 YouTube: <https://bit.ly/TodoRiesgoYouTube>

**COMPARTILAS PRODUCTORES**

Podcast: "Crisis y desafíos" Argentina: "Todo Riesgo" Podcast argentino de actualidad y análisis de los temas más relevantes de la actualidad.

**ARTÍCULOS DESTACADOS**

El mundo laboral está cambiando rápidamente. El trabajo remoto, que en el 2020 se convirtió en una necesidad, ahora se está convirtiendo en una opción deseada. ¿Qué futuro tiene el trabajo remoto en la era postpandemia? ¿Qué tan pronto volverá a ser como lo conocemos?

El regreso a la presencialidad no está exento de tensiones. Las barreras físicas, los desafíos de conciliación familiar y la resistencia al cambio impactan en la productividad. En especial, es quienes ocupan sus carreras en promedio la enfrenta responsabilidades de cambio.

Al ser como adaptarse al trabajo remoto fue complejo, el retorno a la oficina —o a reuniones híbridas más equilibradas— también presenta desafíos. “Tanto en el trabajo, como en la educación, el desafío es encontrar la recuperación de ritmo, la adaptación a nuevas dinámicas presenciales, el manejo de expectativas tanto individuales como organizacionales”.

Se requiere lograr que el mundo virtual que la virtual ofrece muchas herramientas para el bienestar de los colaboradores. El solo hecho de generar días de trabajo en un espacio que permite trabajar y permitiendo una mayor colaboración vida personal trabajo es un valor que el mundo virtual no puede replicar.

Con un mercado laboral más volátil, marcado por reestructuraciones, quiebres y reversiones entre modelos de trabajo remoto, muchos talentos se ven ante la necesidad de redefinir sus expectativas.

No creo que los empleados estén pensando en volver a su modelo de vida personal, no sé cuánto tiempo, pero voy a estar en un espacio de cambio que no sé cuánto tiempo va a durar y cuánto tiempo va a durar el mundo de trabajo en el que estamos.

Frente a este nuevo paradigma, las organizaciones deberán repensar su propuesta de valor: ¿cómo atraer y retener un buen talento y beneficiario. Crear entornos híbridos flexibles, con reglas claras sobre cuándo y para qué del contacto a la oficina, y con líderes capaces de acompañar a los equipos en estos momentos —flexible y digital— será clave para retener talentos, mejorar la productividad y garantizar que la empresa y sus colaboradores sigan creciendo, más allá de la recuperación.

Colabora escrita por Grant Thornton, organización global de consultoría especializada en auditoría, impuestos y consultoría con firmas miembros que emplean más de 78.000 personas en más de 130 países. En Argentina, cuentan con más de 30 años de trayectoria en su capital humano de más de 400 colaboradores, oficinas en Ciudad de Buenos Aires, Córdoba y Rosario, y un equipo de clientes estratégicos en las provincias de Mendoza, Tucumán, Rosario y Santa Fe.

Síguenos en las redes:  
 Facebook: <https://bit.ly/TodoRiesgoFacebook>  
 Instagram: <https://bit.ly/300ngt8>  
 LinkedIn: <https://bit.ly/TodoRiesgoLinkedIn>  
 X: <https://bit.ly/TodoRiesgoTwitter>  
 YouTube: <https://bit.ly/TodoRiesgoYouTube>

**COMPARTILAS PRODUCTORES**

Podcast: "Crisis y desafíos" Argentina: "Todo Riesgo" Podcast argentino de actualidad y análisis de los temas más relevantes de la actualidad.

[...] 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.

Cinco años después del punto de inflexión global que marcó la pandemia, el mundo laboral continúa en transformación. El trabajo remoto, 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? Trabajo remoto “Hay mucho valor en lo presencial que lo remoto no puede remplazar. 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 remplazar 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.

Liderar a distancia: ¿habilidad imprescindible o excepción transitoria? 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.

“La comunicación efectiva y la capacidad de escucha activa son cruciales para reducir malos entendidos, fortalecer la colaboración y mantener a los equipos alineados y comprometidos. También es fundamental un líder con capacidad de organización y que pueda evitar el micro management. Permitir la libertad y la flexibilidad de los colaboradores aumenta la confianza y por lo tanto la productividad”, agrega Behrends.

“Esto no significa que un líder remoto no deba estar presente, por el contrario, debe mantener reuniones regulares y establecer canales de comunicación abiertos”.

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.

¿Puede construirse una carrera profesional desde casa? El home office democratizó el acceso al trabajo, pero sigue presentando límites cuando se trata de crecer profesionalmente, en especial para quienes están comenzando. La interacción directa con colegas y líderes, el aprendizaje informal y la posibilidad de ampliar redes de contacto son dimensiones difíciles de reproducir en entornos completamente virtuales.

“A la hora de definir las promociones, no se miran solo los resultados o el cumplimiento de los objetivos por parte del colaborador, sino que también se tienen en cuenta aspectos que son difíciles de cuantificar como la capacidad de generar valor o las proyecciones de crecimiento”, destaca Matiana. “En este sentido, el desarrollo de carrera se ve favorecido por el contacto personal con quienes toman las decisiones”.

Más allá del escritorio: resignificando el valor del trabajo El regreso a la presencialidad no está exento de tensiones. Las barreras logísticas, los desafíos de conciliación familiar y la resistencia al cambio impactan con fuerza, en especial en quienes iniciaron sus carreras en pandemia o enfrentan responsabilidades de cuidado.

Así como adaptarse al trabajo remoto fue complejo, el retorno a la oficina —o a esquemas híbridos más exigentes— también presenta obstáculos. Y puede ser, incluso, una transición más desafiante, al requerir la reorganización de rutinas, la adaptación a nuevas dinámicas presenciales y el reajuste de expectativas tanto individuales como organizacionales.

“Es imposible ignorar que el mundo cambió y que lo virtual ofrece muchos beneficios para el bienestar de los colaboradores. El solo hecho de ganar dos horas de tu vida en ciudades grandes evitando el traslado y permitiendo una mejor combinación vida personal-trabajo te vuelve un empleador más atractivo”.

Nuevas expectativas Con un mercado laboral más volátil, marcado por reestructuraciones, despidos y renuncias ante cambios de esquema laboral, muchos talentos se ven ante la necesidad de reconfigurar sus expectativas.

“No creo que sea tan fácil para las empresas volver a un modelo full presencial, no sé cuánta ventaja hay realmente en este esquema. Sí creo en modelos híbridos con compromiso asumido y con claridad sobre qué es lo que se hace cuando se va a la oficina y qué tipo de trabajo se realiza en la casa”, concluye Behrends.

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, impulsar la productividad y garantizar que la empresa y sus colaboradores sigan creciendo, más allá de la coyuntura.