

12 marzo, 2025

La evolución de las dinámicas laborales y la búsqueda de entornos más equitativos han allanado el camino para una mayor presencia de mujeres en roles de liderazgo. En este sentido, ¿cómo pueden los modelos de trabajo flexible ayudar a derribar los muros que enfrentan las mujeres en el camino hacia roles de alta dirección?

En la actualidad, las organizaciones enfrentan un desafío sin precedentes: la necesidad de adaptarse a un entorno laboral cambiante, donde las expectativas de los empleados y las dinámicas del mercado están en constante evolución. En este contexto, el trabajo flexible se ha posicionado como una herramienta innovadora que no solo mejora la productividad, sino que también actúa como un catalizador para estimular el liderazgo femenino.

En la última década, la participación de las mujeres en el entorno empresarial ha mostrado un crecimiento significativo, especialmente en puestos de alta dirección. Sin embargo, aunque todavía persisten desafíos y barreras por superar, el liderazgo femenino continúa consolidándose dentro de las organizaciones, reflejando un avance positivo hacia una mayor igualdad en el ámbito laboral.

De acuerdo con el informe **Retos y perspectivas del trabajo: revelando las claves de la movilidad laboral** elaborado por WWWork y la consultora Michael Page, actualmente en Argentina el 52% de los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres y el 47% por hombres. Si analizamos los sectores con mayor presencia femenina en Argentina, tecnológicos como el 20% y siguen los servicios legales, auditoría y consultoría con el 11% y bienes de consumo con el 8%. En cuanto a las áreas dentro de las organizaciones con mayor concentración de mujeres se destacan Recursos Humanos con el 14%, Administración con un 13% y Marketing con el 11%.

En este sentido, resulta interesante analizar el impacto que las nuevas dinámicas laborales han ejercido al momento de romper el techo de cristal al interior de cada vez más empresas. Según el **International Business Report (IBR) de Grant Thornton** que avala el rol de las mujeres dentro del mercado laboral a nivel mundial, los **enfoques de trabajo flexible e híbridos** tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo. En los entornos medianos que han adoptado un modelo de trabajo híbrido, el 34% de los altos directivos son mujeres, mientras que en las empresas totalmente flexibles, en las que el personal elige cómo trabajar, el porcentaje es del 36%. Solo el 29% de los altos directivos son mujeres en las empresas medianas con modelos de trabajo tradicionales.

La flexibilidad en los horarios y la implementación de políticas inclusivas han sido de gran ayuda para asegurar que las mujeres puedan desarrollar en roles de alta responsabilidad. La posibilidad de elegir opciones de trabajo híbrido o con mayor autonomía en la gestión del tiempo permite a más mujeres acceder y consolidarse en puestos de liderazgo, equilibrando sus responsabilidades personales y profesionales sin renunciar su crecimiento ni oportunidades.

“Históricamente, las mujeres han enfrentado múltiples desafíos para alcanzar posiciones de liderazgo. En WWWork estamos comprometidos con la promoción de la igualdad de oportunidades, es por eso que, a la fecha, el 41% de los cargos de liderazgo en Latinoamérica están ocupados por mujeres, y seguiremos trabajando para crear un entorno en donde todas las voces sean escuchadas y valoradas. Hay más que nunca, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de género y con el crecimiento profesional de todas las mujeres dentro y fuera de WWWork. Por eso, continuaremos trabajando para crear un entorno donde todas las personas, independientemente de su género, puedan alcanzar su máximo potencial.” Señala **Rocío Robledo, Directora de WWWork Cono Sur**.

Sin embargo, es importante reconocer que todavía hay mucho trabajo por hacer. La brecha salarial, la falta de representación en puestos de liderazgo y los estereotipos de género siguen siendo desafíos significativos que se deben abordar de manera colectiva y decidida en el ecosistema empresarial. Es fundamental que cada vez más compañías se comprometan con la promoción de la equidad de género y la creación de oportunidades para el avance profesional de las mujeres.

**Temas relacionados**

- Milana arranca la instalación de medidores de velocidad en Av. 12 de Octubre
- Comienzan los Trabajos en la Rajada de Lara
- Reunión informativa sobre la construcción de la Red de Gas en San Francisco III

Buscar ...

**Últimas Noticias**

- Recomiendan extender los recaudos con los datos de las cuentas para hacer donaciones
- 12 marzo, 2025
- María Fimrentsch comendó a la marcha de los jubilados y los barra bravas como fronda de Raging
- 12 marzo, 2025
- Manifestantes claman vuelta y prendieron fuego un pañuelo durante la marcha de los jubilados
- 12 marzo, 2025
- Marcha de los jubilados: hay 20 policías heridos tras ser atacados por los barra bravas
- 12 marzo, 2025
- ¿Quién manda y qui hacer en la Selva Nubada?
- 12 marzo, 2025

**Secciones**

- Portada
- Noticias Principales
- Bariloche
- Provinciales
- Nacionales
- Internacionales
- actualidad
- Política
- Políticas / Judiciales
- Deportes
- Cultura/Especiales
- Urgente
- Más...

**Archivo de Noticias**

Elegí el mes

**Bariloche Más**

Copyright (c) 2019.  
barilochemasnews@gmail.com  
Web Master: Juan I. Montañez  
jim@44@gmail.com  
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS  
Se permite la reproducción del material publicado mencionando la fuente.

Portada Noticias Principales Bariloche

Provinciales Nacionales

Internacionales actualidad Política

Políticas / Judiciales Deportes

Cultura/Especiales Urgente Más...

Copyright © Noticias Bariloche. Todos los derechos reservados | CoverNews por All Themes.

[...] g con el 11%.  
En este sentido, resulta interesante analizar el impacto que las nuevas dinámicas laborales han ejercido al momento de

romper el techo de cristal al interior de cada vez más empresas. Según el International Business Report (IBR) de Grant Thornton que analiza el rol de las mujeres dentro del mercado laboral a nivel mundial, los enfoques de trabajo flexibles o híbridos tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo. En las empresas medianas que han adoptado un mo [...]

La evolución de las dinámicas laborales y la búsqueda de entornos más equitativos han allanado el camino para una mayor presencia de mujeres en roles de liderazgo. En este sentido, ¿cómo pueden los modelos de trabajo flexible ayudar a derribar las barreras que enfrentan las mujeres en el camino hacia roles de alta dirección? En la actualidad, las organizaciones enfrentan un desafío sin precedentes: la necesidad de adaptarse a un entorno laboral cambiante, donde las expectativas de los empleados y las dinámicas del mercado están en constante evolución. En este contexto, el trabajo flexible se ha posicionado como una herramienta innovadora que no solo mejora la productividad, sino que también actúa como un catalizador para estimular el liderazgo femenino.

En la última década, la participación de las mujeres en el entorno empresarial ha mostrado un crecimiento significativo, especialmente en puestos de alta dirección. Sin embargo, aunque todavía persisten desafíos y barreras por superar, el liderazgo femenino continúa consolidándose dentro de las organizaciones, reflejando un avance positivo hacia una mayor igualdad en el ámbito laboral.

De acuerdo con el informe Retos y perspectivas del trabajo: revelando las claves de la evolución laboral elaborado por WeWork y la consultora Michael Page, actualmente, en Argentina el 53% de los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres y el 47% por hombres. Si analizamos los sectores con mayor presencia femenina en Argentina, tecnología lidera con el 20% y le siguen los servicios legales, auditoría y consultoría con el 11% y bienes de consumo con el 8%. En cuanto a las áreas dentro de las organizaciones con mayor concentración de mujeres se destacan Recursos Humanos con el 14%, Administración con un 13% y Marketing con el 11%.

En este sentido, resulta interesante analizar el impacto que las nuevas dinámicas laborales han ejercido al momento de romper el techo de cristal al interior de cada vez más empresas. Según el International Business Report (IBR) de Grant Thornton que analiza el rol de las mujeres dentro del mercado laboral a nivel mundial, los enfoques de trabajo flexibles o híbridos tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo. En las empresas medianas que han adoptado un modo de trabajo híbrido, el 34% de los altos directivos son mujeres, mientras que en las empresas totalmente flexibles, en las que el personal elige cómo trabajar, el porcentaje es del 36%.

Sólo el 29% de los altos directivos son mujeres en las empresas medianas con modelos de trabajo tradicionales.

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 permite a más mujeres acceder y consolidarse en puestos de liderazgo, equilibrando sus responsabilidades personales y profesionales sin resignar su crecimiento ni oportunidades.

“Históricamente, las mujeres han enfrentado múltiples desafíos para alcanzar posiciones de liderazgo. En WeWork estamos comprometidos con la promoción de la igualdad de oportunidades, es por eso que, a la fecha, el 61% de los cargos de liderazgo en Latinoamérica están ocupados por mujeres, y seguimos trabajando para crear un entorno en donde todas las voces sean escuchadas y valoradas. Hoy más que nunca, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de género y con el crecimiento profesional de todas las mujeres dentro y fuera de WeWork. Para eso, continuaremos trabajando para crear un entorno donde todas las personas, independientemente de su género, puedan alcanzar su máximo potencial.” Señaló Rocío Robledo, Directora de WeWork Cono Sur. Sin embargo, es importante reconocer que todavía hay mucho trabajo por hacer. La brecha salarial, la falta de representación en puestos de liderazgo y los estereotipos de género siguen siendo desafíos significativos que se deben abordar de manera colectiva y decidida en el ecosistema empresarial. Es fundamental que cada vez más compañías se comprometan con la promoción de la equidad de género y la creación de oportunidades para el avance profesional de las mujeres