



Los Modelos de Trabajo en LATAM



Tabla de Contenido

Nuestro Propósito	03	Análisis por país LATAM	10	Radiografía del Trabajo en LATAM	21	Principales soluciones de MyDNA	27
.....		Panorama General de la Presencialidad en LATAM	11	
MyDNA Employee Experience	04	Modalidades de trabajo: de lo presencial a lo remoto.	12	Ranking por Modalidad de trabajo	22	Nuestros Ebooks	28
.....		Argentina	13	
MyDNA Talent Acquisition	05	Brasil	14	Tendencias para el Futuro	23	Contacta a Nuestro Equipo	30
.....		Chile	15			
Introducción	06	Perú	16	Perspectivas de CEOs Globales	24		
.....		Colombia	17			
Análisis LATAM x Mundo	08	México	18	Fuentes del Estudio	25		
Trabajo híbrido y presencialidad: una comparación global.	9	Ecuador	19				
		Uruguay	20				

Nuestro Propósito

Ayudamos a la gente a lograr su propósito profesional y las empresas a prosperar a través de sus colaboradores



Guía a **3.200 millones de personas** a través del futuro del trabajo

Simplificamos el **Área de RRHH**

Todas las soluciones en una sola plataforma

MyDNA Employee Experience

En una única solución, **DIGITAL e INTEGRADA**, podrás cuidar de tus colaboradores y optimizar el desarrollo organizacional de la empresa. **Con más de 30 herramientas que apoyan a empresas y profesionales** en las decisiones estratégicas de negocio y carrera.

Haz clic y mira cómo funciona en acción

▶ **Ver Video de Demostración**



Prueba Gratis



MyDNA Talent Acquisition

En MyDNA Talent Acquisition puedes manejar TODAS las etapas de un proceso de reclutamiento y selección en UN SOLO LUGAR, desde la búsqueda de potenciales candidatos hasta la aplicación de filtro y tests a los finalistas. Además, podrás apoyarte con nuestro equipo de Digital Hunters durante todo el proceso.

Sé parte del reclutamiento 4.0

Haz clic y mira cómo funciona en acción

▶ **Ver Video de Demostración** 

Prueba Gratis





Nuevos modelos laborales en LATAM: un análisis de tendencias y desafíos.

En los últimos años, América Latina ha atravesado cambios profundos en sus modelos laborales. La pandemia de COVID-19 impulsó de forma acelerada el trabajo remoto y abrió paso al modelo híbrido. Empresas tradicionalmente presenciales se vieron obligadas a adaptar rápidamente sus estructuras, lo que marcó el inicio de una transformación aún en curso.

Si bien el trabajo remoto se volvió una necesidad global, su adopción en la región fue más lenta en comparación con Europa o EE. UU., debido a barreras como la infraestructura digital limitada, la informalidad laboral y culturas organizacionales rígidas. Aun así, muchas empresas descubrieron beneficios claros en la flexibilidad, como mayor productividad y retención de talento.

Hoy, el modelo híbrido gana terreno en países como México, Brasil, Colombia y Chile, combinando autonomía y colaboración. Sin embargo, su implementación no es uniforme: mientras grandes empresas avanzan con esquemas mixtos, muchas PYMES siguen operando bajo formatos tradicionales por limitaciones estructurales o falta de recursos.

Las comparaciones internacionales evidencian brechas: en mercados desarrollados, el trabajo remoto ya está institucionalizado. En cambio, en LATAM, persiste una presión por volver a la presencialidad total, lo que refleja diferencias estructurales aún por resolver.

Nuestro estudio, con más de 5,000 empresas y ejecutivos, busca no solo mapear el presente, sino también proyectar escenarios posibles para los próximos años. A través de entrevistas, datos y casos de estudio, analizaremos cómo evolucionan las políticas laborales en la región. Además, proponemos recomendaciones para empresas que deseen adaptarse a estos nuevos modelos. Creemos que entender estas tendencias es clave para impulsar entornos de trabajo más productivos, inclusivos y sostenibles. El futuro del trabajo en Latinoamérica está en transformación, y este estudio quiere ser parte de esa conversación.

Murilo Arruda
CEO & Founder **MyDNA**
murilo@mydnadigital.com

Arquitectura del trabajo moderno: tecnología, cultura y talento en América Latina.

La forma en que trabajamos cambió para siempre. No fue solo la pandemia lo que nos transformó, sino una revolución tecnológica silenciosa que redefinió el tiempo, el espacio y la manera en que las personas se conectan para crear valor. Este eBook no es simplemente un análisis de datos sobre modelos de trabajo en América Latina: es una brújula estratégica para entender cómo la tecnología está reconfigurando el trabajo, la cultura y el talento en una región tan diversa como dinámica.

Hoy, hablar de trabajo híbrido, remoto o presencial es hablar de arquitectura tecnológica. De conectividad, seguridad, automatización e integración. Las organizaciones que dominan el modelo híbrido no improvisan: construyen sobre infraestructuras sólidas, datos confiables y ecosistemas digitales que promueven colaboración, aprendizaje continuo y alto rendimiento. En ellas, la tecnología no solo habilita el trabajo: **da forma a su cultura.**

Fernando Brisola

CTO MyDNA

fernando@mydnadigital.com

El rol del CTO también evolucionó. Ya no somos solo guardianes de la disponibilidad o la ciberseguridad: somos diseñadores de la experiencia laboral. Nos corresponde crear entornos donde la tecnología amplifique lo humano, haciendo que el trabajo sea más ágil, inclusivo y sostenible, sin importar desde dónde se realice.

Este estudio ofrece una mirada valiosa para decidir con inteligencia: dónde invertir, cómo adaptar políticas de flexibilidad y qué modelos atraen y retienen mejor el talento que define el futuro.

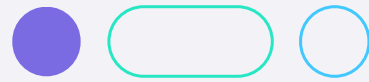
Que usemos la tecnología no solo para sostener lo que existe, sino para imaginar y construir lo que aún no existe: **un trabajo más conectado, más consciente y más humano.**



Análisis LATAM x Mundo

Como vimos, la forma en que trabajamos ha cambiado drásticamente en los últimos años, impulsada por avances tecnológicos y cada región del mundo ha adoptado estos esquemas de manera distinta, según su cultura laboral, infraestructura y regulaciones. Comparar cómo se aplican en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica nos permite entender tendencias globales y desafíos locales en el futuro del trabajo.





Trabajo híbrido y presencialidad: una comparación global.

En Europa, el modelo híbrido se ha consolidado como el más equilibrado y ampliamente adoptado. Muchos países han legislado o recomendado el derecho al trabajo remoto, favoreciendo esquemas 2x3 o 3x2. La cultura laboral europea prioriza la calidad de vida y la productividad sostenible. La presencialidad se mantiene en sectores estratégicos, pero con horarios más flexibles y foco en bienestar. El home office total, aunque minoritario, es aceptado y común en industrias tecnológicas y creativas.

En Estados Unidos, el panorama es más diverso y sectorizado. Las empresas tecnológicas lideran con modelos totalmente remotos, incluso con estructuras distribuidas a nivel global. Sin embargo, grandes corporaciones tradicionales impulsan el retorno parcial o total a la oficina, generando tensiones internas.

El modelo híbrido ha ganado terreno como compromiso entre productividad, cultura y control directivo, aunque la presión por “volver a la oficina” sigue siendo fuerte en sectores como finanzas, salud o manufactura.

En Latinoamérica, la presencialidad sigue siendo dominante, sobre todo en el sector público y en compañías con estructuras jerárquicas más rígidas. El híbrido, sin embargo, empieza a expandirse en multinacionales y empresas privadas con visión más moderna. El home office enfrenta barreras como conectividad desigual, menor infraestructura digital y limitaciones regulatorias. Estos factores explican una adopción más lenta y fragmentada, aunque la pandemia abrió el camino para nuevas prácticas y expectativas de mayor flexibilidad.

A nivel comparativo, Europa lidera en normativas y cultura favorable al trabajo flexible, marcando el estándar en regulación y calidad de vida laboral.

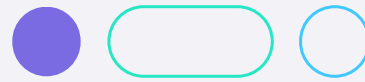
Estados Unidos avanza con rapidez en sectores innovadores, aunque vive tensiones entre lo tradicional y lo digital. Latinoamérica enfrenta desafíos estructurales, pero también oportunidades de cambio a medida que más empresas ven la flexibilidad como ventaja competitiva.

En conclusión, los modelos de trabajo convergen globalmente hacia mayor adaptabilidad, con el híbrido como punto de equilibrio más extendido. La presencialidad sigue siendo necesaria en contextos productivos clave, pero el teletrabajo dejó de ser una excepción. La experiencia de la pandemia aceleró esta transformación, y aunque cada región avanza a ritmos distintos, todas comparten una misma dirección: un futuro laboral más flexible, híbrido y sostenible.



Análisis por país LATAM





Panorama General de la Presencialidad en LATAM

En 2025, el modelo híbrido se afianza como estándar de trabajo en América Latina, aunque con marcadas diferencias nacionales. Los niveles más altos de adopción se observan en Chile (58,3%) y Brasil (49,9%); en un rango intermedio aparece Perú (38,0%); y con adopciones moderadas se sitúan Colombia (28,0%), México (20,0%), Ecuador (20,0%) y Uruguay (19,0%). En sentido inverso, la presencialidad alcanza sus picos en Uruguay (78%) y Argentina (75%), con valores también elevados en Ecuador (74%) y México (71%); Chile, coherente con su liderazgo híbrido, registra la menor presencialidad regional (34,5%).

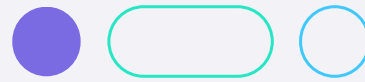
El trabajo 100% remoto continúa siendo minoritario: México lidera con 9,0%, seguido por Chile con 7,1%, mientras Colombia y Ecuador se ubican en 6,0%. En Brasil alcanza 4,3%, en Uruguay 3,0% y en Perú y Argentina permanece bajo (2,0% y 1,0%, respectivamente).

En la forma del híbrido, predominan los esquemas menos flexibles (1R/4P + 2R/3P) en la mayoría de países; la franja más flexible (3R/2P + 4R/1P) gana peso especialmente en Chile (24,4%) y Brasil (17,4%), lo que ayuda a explicar su mayor nivel de flexibilidad.

A lo largo de la muestra se confirma un patrón consistente por tamaño de empresa: a medida que crece el porte, disminuye el 100% presencial y aumenta el híbrido, con mayor presencia de 2R/3P y, en mercados más maduros, de 3R/2P.

En síntesis, la discusión ya no es si el híbrido permanecerá, sino cómo se diseña según la madurez y el sector: conviene orientar la gestión hacia resultados en lugar de días de presencia y rediseñar los espacios físicos para potenciar la colaboración, manteniendo el remoto como complemento que, aunque minoritario, cumple un rol estratégico en la región.





Modalidades de trabajo: de lo presencial a lo remoto.

100% Presencial

El trabajo se realiza completamente en la oficina, de lunes a viernes o según el horario laboral establecido.

- Requiere presencia física todos los días.
- Favorece la interacción directa y el trabajo colaborativo.
- Menor flexibilidad para el trabajador.
- Ejemplo: Oficinas tradicionales, fábricas, atención al cliente presencial.

1 Día Remoto 4 Días Presencial

El colaborador asiste 4 días a la oficina y trabaja 1 día desde casa.

- Predomina la presencialidad.
- Se permite un día remoto para actividades que requieren mayor concentración o flexibilidad.
- Ejemplo: Oficinas que valoran la cultura presencial, pero permiten cierta flexibilidad.

2 Días Remoto 3 Días Presencial

Se trabaja 3 días en la oficina y 2 días desde casa.

- Equilibrio intermedio entre colaboración presencial y trabajo remoto.
- Aumenta la autonomía y reduce los traslados sin perder la interacción física regular.
- Ejemplo: Equipos que requieren reuniones frecuentes, pero también tiempo para trabajo individual.

3 Días Remoto 2 Días Presencial

El colaborador asiste 2 días a la oficina y trabaja 3 días desde casa.

- El trabajo remoto se vuelve predominante.
- La presencialidad se usa para tareas puntuales o reuniones clave.
- Ejemplo: Profesionales que realizan mayormente trabajo digital o autónomo.

4 Días Remoto 1 Día Presencial

Se trabaja 1 día en la oficina y 4 días desde casa.

- Alta flexibilidad y autonomía.
- El día presencial suele usarse para mantener el contacto con el equipo.
- Ejemplo: Organizaciones con cultura digital avanzada o trabajos que no requieren supervisión directa.

100% Remoto

Todo el trabajo se realiza fuera de la oficina, normalmente desde casa o cualquier lugar con conexión a internet.

- Cero presencialidad.
- Requiere buena gestión del tiempo, comunicación virtual y tecnología adecuada.
- Ahorra tiempo y costos de traslado, pero puede generar aislamiento si no se gestiona bien.
- Ejemplo: diseño, desarrolladores, soporte 24/7, ventas inside, data/analytics.



Argentina

900 Muestras

Datos actualizados Octubre 2025

Argentina es un outlier pro-presencialidad. En términos de políticas y ocupación de oficina, preserva una fuerte presencia física, con un híbrido en evolución lenta.

Perfil general

El país más presencial-céntrico de la muestra. Incluso en grandes empresas, el 100% presencial se mantiene alto (70%).

Híbrido

Predomina en los modelos menos flexibles (1R/4P + 2R/3P), mientras que la combinación más flexible (3R/2P + 4R/1P) es baja (~6-7%).

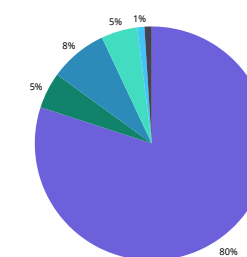
Tendencia por tamaño

A medida que aumenta el tamaño de la empresa, el 100% presencial baja de 80% (Pequeñas) a 70% (Grandes), pero el país aún no se acerca al patrón Chile/Brasil en flexibilidad.

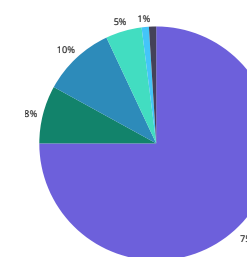
Distribución por Modelo

Indica el porcentaje de cada modelo de trabajo entre 3 tamaños de empresa.

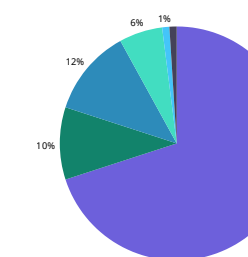
Modelos	Pequeña	Media	Grande
100% Presencial	80%	75%	70%
1 Día Remoto / 4 Días Presencial	5%	8%	10%
2 Días Remoto / 3 Días Presencial	8%	10%	12%
3 Días Remoto / 2 Días Presencial	5%	5%	6%
4 Días Remoto / 1 Día Presencial	1%	1%	1%
100% Remoto	1%	1%	1%



Pequeña



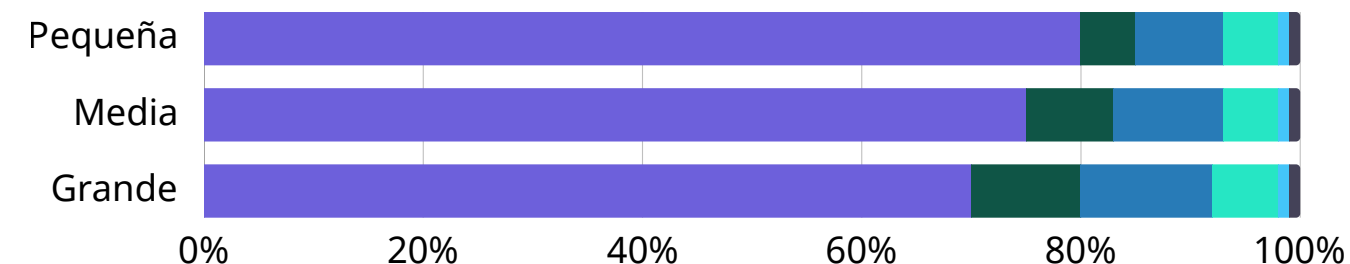
Media



Grande

Distribución por Tamaño de Empresa

Compara el mix de modelos de trabajo adoptado entre 3 tamaños de empresa.





Brasil

2.200 Muestras

Datos actualizados Octubre 2025

Brasil es un punto medio robusto: híbrido fuerte, aunque más anclado en modelos con mayor presencialidad (2R/3P) que en configuraciones más remotas.

Perfil general

Equilibrio entre presencialidad e híbrido ($\approx 46\%$ vs $\approx 50\%$); remoto 100% aún bajo ($\sim 4\%$).

Composición del híbrido

Predomina el menos flexible (1R/4P + 2R/3P $\approx 32,5\%$). El "más flexible" (3R/2P + 4R/1P) es relevante ($\approx 17\%$), pero detrás de Chile.

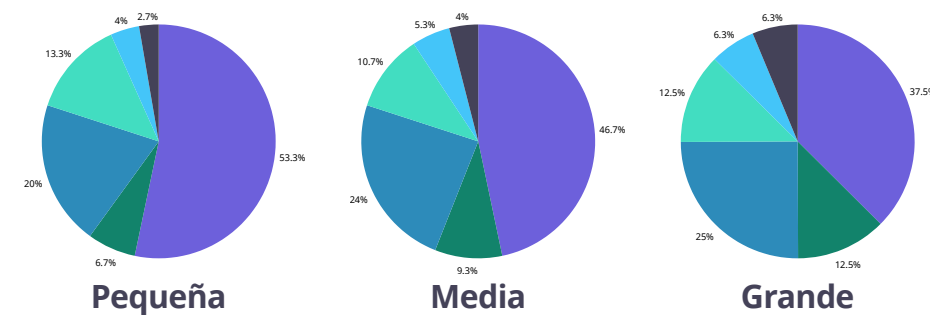
Tendencia por tamaño

Caída marcada del 100% presencial (53% \rightarrow 38%) de Pequeñas a Grandes, y crecimiento del híbrido. En Grandes, 2R/3P (25%) es la ancla.

Distribución por Modelo

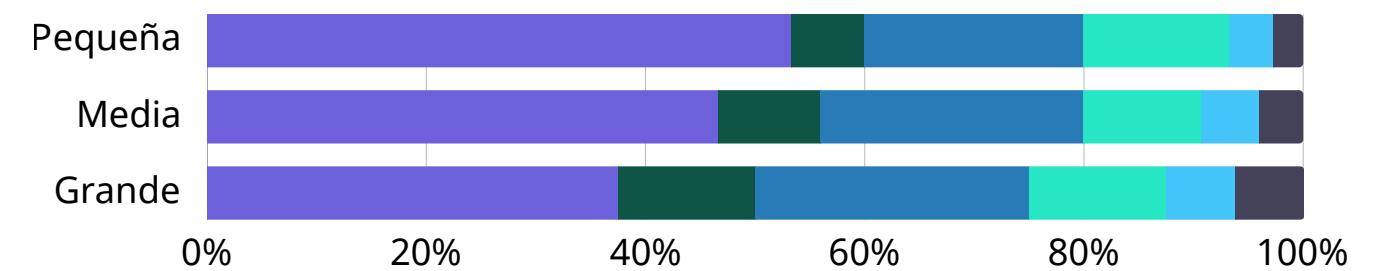
Indica el porcentaje de cada modelo de trabajo entre 3 tamaños de empresa.

Modelos	Pequeña	Media	Grande
100% Presencial	53.3%	46.7%	37.5%
1 Día Remoto / 4 Días Presencial	6.7%	9.3%	12.5%
2 Días Remoto / 3 Días Presencial	20%	24%	25%
3 Días Remoto / 2 Días Presencial	13.3%	10.7%	12.5%
4 Días Remoto / 1 Día Presencial	4.0%	5.3%	6.3%
100% Remoto	2.7%	4%	6.3%



Distribución por Tamaño de Empresa

Compara el mix de modelos de trabajo adoptado entre 3 tamaños de empresa.





Chile

800 Muestras

Datos actualizados Octubre 2025

Chile es el benchmark de flexibilidad: las empresas — especialmente las más grandes— operan con híbridos más abiertos y mayor tolerancia al remoto puro (aunque minoritario).

Perfil general

Líder en híbrido (≈58%) y menor 100% presencial (≈34%); también el mayor remoto 100% (≈7%) entre los seis.

Composición del híbrido

El más flexible (3R/2P + 4R/1P) alcanza ≈24%, el más alto del conjunto — sobre todo en Medianas/Grandes.

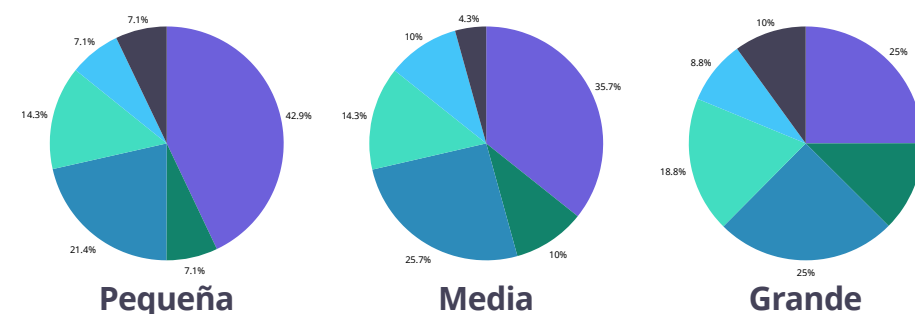
Tendencia por tamaño

El gradiente es el más fuerte: 100% presencial cae de ≈43% (Pequeñas) a 25% (Grandes); 2R/3P y 3R/2P son más equilibrados que en otros países.

Distribución por Modelo

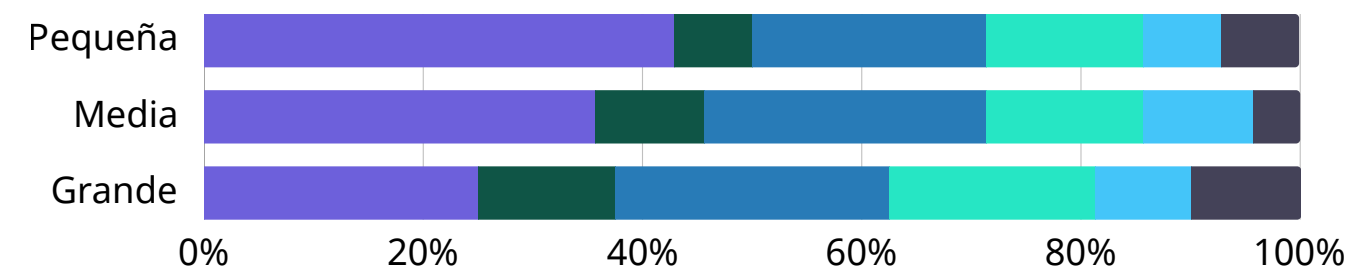
Indica el porcentaje de cada modelo de trabajo entre 3 tamaños de empresa.

Modelos	Pequeña	Media	Grande
100% Presencial	42.9%	35.7%	25%
1 Día Remoto / 4 Días Presencial	7.1%	10%	12.5%
2 Días Remoto / 3 Días Presencial	21.4%	25.7%	25%
3 Días Remoto / 2 Días Presencial	14.3%	14.3%	18.8%
4 Días Remoto / 1 Día Presencial	7.1%	10%	8.8%
100% Remoto	7.1%	4.3%	10%



Distribución por Tamaño de Empresa

Compara el mix de modelos de trabajo adoptado entre 3 tamaños de empresa.





Peru

700 Muestras

Datos actualizados Octubre 2025

Peru mantiene alta presencialidad y una adopción contenida de flexibilidad, con progresión gradual en Medianas/Grandes.

Perfil general

Segundo mayor 100% presencial (60%); híbrido moderado (38%); remoto 100% muy bajo (2%).

Composición del híbrido

Clara dominancia del menos flexible (1R/4P + 2R/3P ≈26%); el “más flexible” es contenido (≈12%).

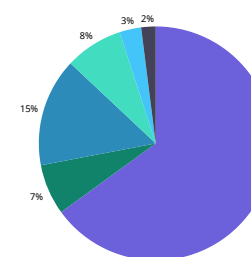
Tendencia por tamaño

Con el aumento de tamaño, el híbrido crece (sobre todo 2R/3P/3R/2P), pero no al ritmo de Brasil/Chile.

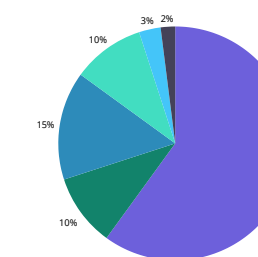
Distribución por Modelo

Indica el porcentaje de cada modelo de trabajo entre 3 tamaños de empresa.

Modelos	Pequeña	Media	Grande
100% Presencial	65%	60%	55%
1 Día Remoto / 4 Días Presencial	7%	10%	12%
2 Días Remoto / 3 Días Presencial	15%	15%	18%
3 Días Remoto / 2 Días Presencial	8%	10%	10%
4 Días Remoto / 1 Día Presencial	3%	3%	3%
100% Remoto	2%	2%	2%



Pequeña



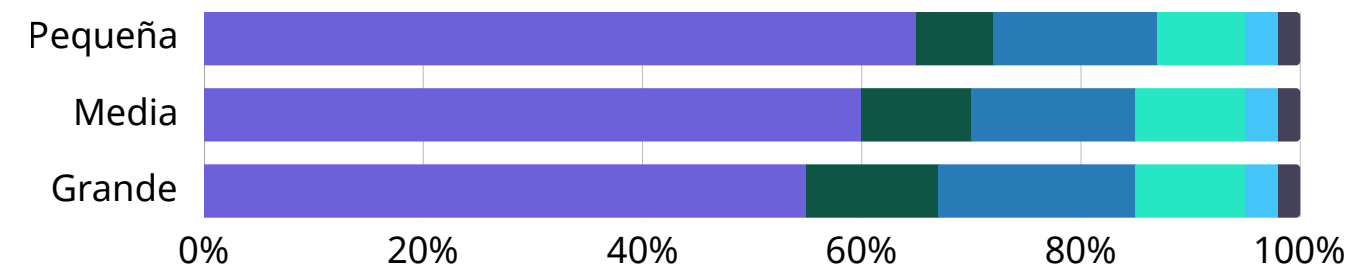
Media



Grande

Distribución por Tamaño de Empresa

Compara el mix de modelos de trabajo adoptado entre 3 tamaños de empresa.





Colombia

700 Muestras

Datos actualizados Octubre 2025

Colombia presenta una hibridación gradual: 2R/3P lidera la adopción, y los modelos más flexibles avanzan sobre todo en las empresas grandes, aunque siguen siendo minoritarios en el total.

Perfil general

Mix moderado; presencial promedio ≈66% (72,6% Pequeñas → 59,4% Grandes).

Composición del híbrido

Menos flexibles dominan; más flexibles ≈9%, con avance en Grandes.

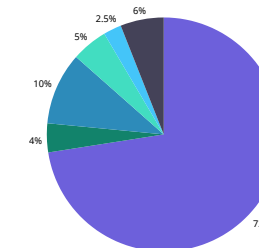
Tendencia por tamaño

Presencial baja (72,6% → 59,4%); híbrido/Remoto sube (27,4% → 40,6%). 2R/3P es el patrón central.

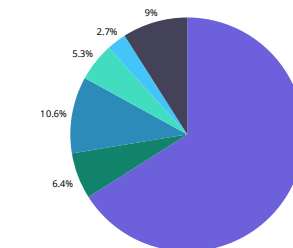
Distribución por Modelo

Indica el porcentaje de cada modelo de trabajo entre 3 tamaños de empresa.

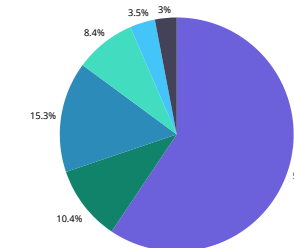
Modelos	Pequeña	Media	Grande
100% Presencial	72,6%	66%	59,4%
1 Día Remoto / 4 Días Presencial	4%	6,4%	10,4%
2 Días Remoto / 3 Días Presencial	10%	10,6%	15,3%
3 Días Remoto / 2 Días Presencial	5%	5,3%	8,4%
4 Días Remoto / 1 Día Presencial	2,5%	2,7%	3,5%
100% Remoto	6,0%	9%	3,0%



Pequeña



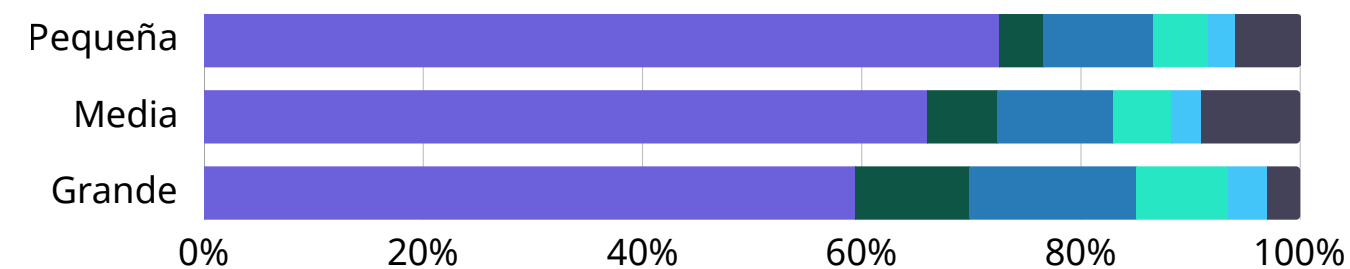
Media



Grande

Distribución por Tamaño de Empresa

Compara el mix de modelos de trabajo adoptado entre 3 tamaños de empresa.





México

1.300 Muestras

Datos actualizados Octubre 2025

México muestra una flexibilización incremental con énfasis en 2R/3P. Los arreglos más flexibles siguen siendo minoritarios, pero la caída del 100% presencial en las Grandes indica espacio para una expansión híbrida.

Perfil general

Presencial-céntrico; presencial cae de 78,1% a 63,9% (promedio ≈71%).

Composición del híbrido

Dominan modelos menos flexibles, con 2R/3P presente en todos los tamaños; más flexibles ≈6,5%.

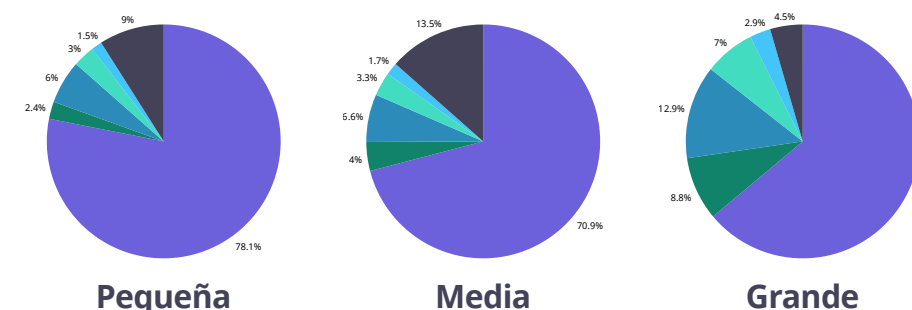
Tendencia por tamaño

Presencial baja (78,1% → 63,9%); híbrido/Remoto sube (21,9% → 36,1%); remoto puro minoritario (9% → 4,5%).

Distribución por Modelo

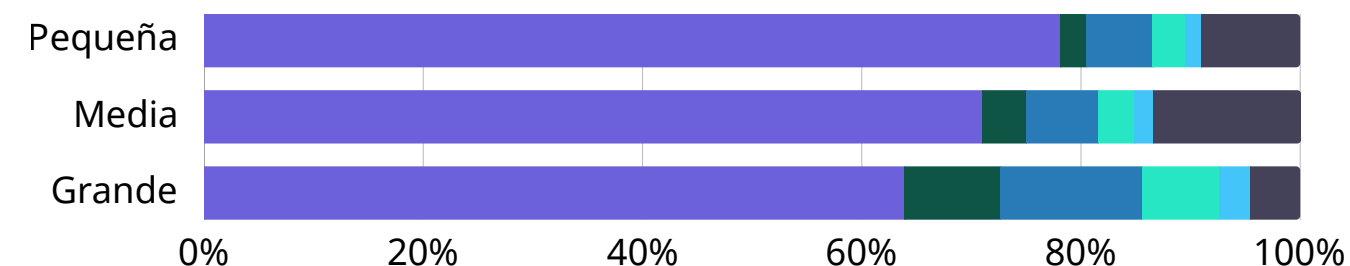
Indica el porcentaje de cada modelo de trabajo entre 3 tamaños de empresa.

Modelos	Pequeña	Media	Grande
100% Presencial	78,1%	71%	63,9%
1 Día Remoto / 4 Días Presencial	2,4%	4%	8,8%
2 Días Remoto / 3 Días Presencial	6%	6,6%	12,9%
3 Días Remoto / 2 Días Presencial	3%	3,3%	7,0%
4 Días Remoto / 1 Día Presencial	1,5%	1,7%	2,9%
100% Remoto	9%	13,5%	4,5%



Distribución por Tamaño de Empresa

Compara el mix de modelos de trabajo adoptado entre 3 tamaños de empresa.





Ecuador

500 Muestras

Datos actualizados Octubre 2025

Ecuador mantiene una fuerte presencialidad y una evolución gradual del híbrido. La flexibilidad se concentra en medianas y grandes, con 2R/3P como puerta de entrada; los esquemas más flexibles aún son minoritarios.

Perfil general

País presencial-céntrico; 100% presencial aún alto en Grandes (53,6%).

Composición del híbrido

Concentrado en modelos menos flexibles; más flexibles aún bajos (~8%), creciendo con el tamaño.

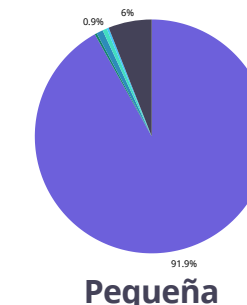
Tendencia por porte

100% presencial cae de 91,9% a 53,6%; híbrido/Remoto sube de 8,1% a 46,4%. 2R/3P domina.

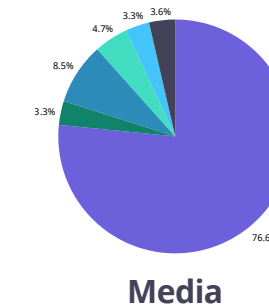
Distribución por Modelo

Indica el porcentaje de cada modelo de trabajo entre 3 tamaños de empresa.

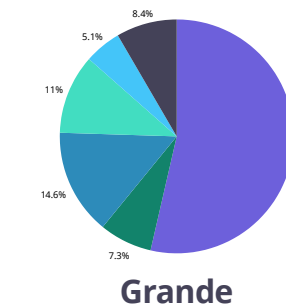
Modelos	Pequeña	Media	Grande
100% Presencial	91,9%	76,5%	53,6%
1 Día Remoto / 4 Días Presencial	0,3%	3,3%	7,3%
2 Días Remoto / 3 Días Presencial	0,9%	8,5%	14,6%
3 Días Remoto / 2 Días Presencial	0,6%	4,7%	11%
4 Días Remoto / 1 Día Presencial	0,3%	3,3%	5,1%
100% Remoto	6%	3,6%	8,4%



Pequeña



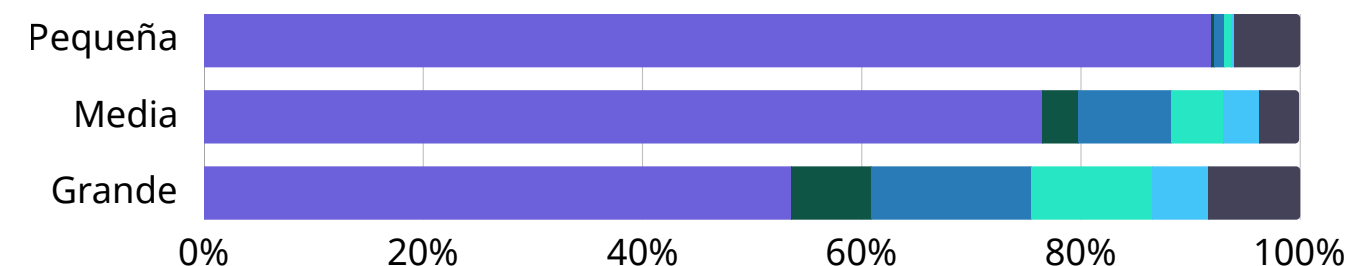
Media



Grande

Distribución por Tamaño de Empresa

Compara el mix de modelos de trabajo adoptado entre 3 tamaños de empresa.





Uruguay

500 Muestras

Datos actualizados Octubre 2025

Uruguay preserva una fuerte presencialidad y adopta la flexibilidad de manera gradual, sobre todo en empresas grandes. El híbrido avanza, pero los esquemas más flexibles siguen siendo minoritarios.

Perfil general

Presencial-céntrico; incluso en Grandes el 100% presencial sigue alto (56,5%).

Híbrido

Dominan los menos flexibles; más flexibles ≈8%, con leve avance en empresas mayores.

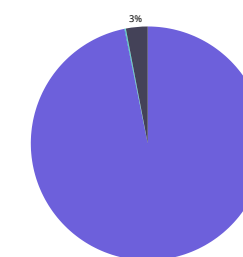
Tendencia por porte

Presencial baja (96,8% → 56,5%); híbrido/Remoto sube (3,2% → 43,5%). 2R/3P es el modelo central.

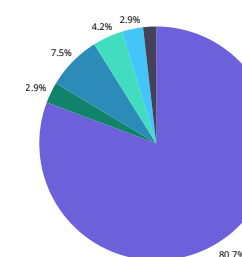
Distribución por Modelo

Indica el porcentaje de cada modelo de trabajo entre 3 tamaños de empresa.

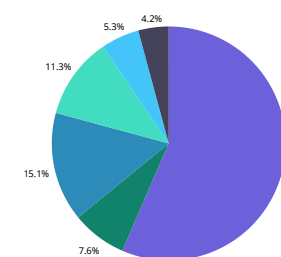
Modelos	Pequeña	Media	Grande
100% Presencial	96,8%	80,7%	56,5%
1 Día Remoto / 4 Días Presencial	0%	2,9%	7,6%
2 Días Remoto / 3 Días Presencial	0,1%	7,5%	15,1%
3 Días Remoto / 2 Días Presencial	0,1%	4,2%	11,3%
4 Días Remoto / 1 Día Presencial	0%	2,9%	5,3%
100% Remoto	3%	1,8%	4,2%



Pequeña



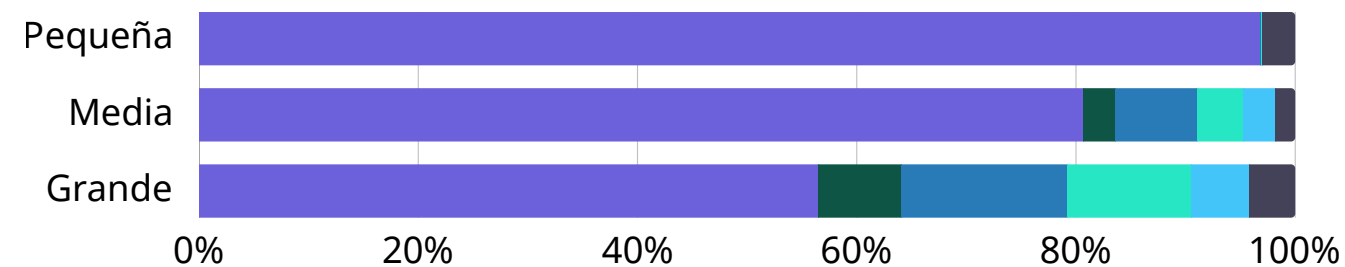
Media



Grande

Distribución por Tamaño de Empresa

Compara el mix de modelos de trabajo adoptado entre 3 tamaños de empresa.



Radiografía del trabajo en LATAM

Datos actualizados Octubre 2025



Más presencial

Uruguay (78%) y Argentina (75%)



Más híbrido y más flexible

Chile: 58% híbrido; 24% +flex; 7% remoto.



Término medio robusto

Brasil: ~50% híbrido; 17% +flex.



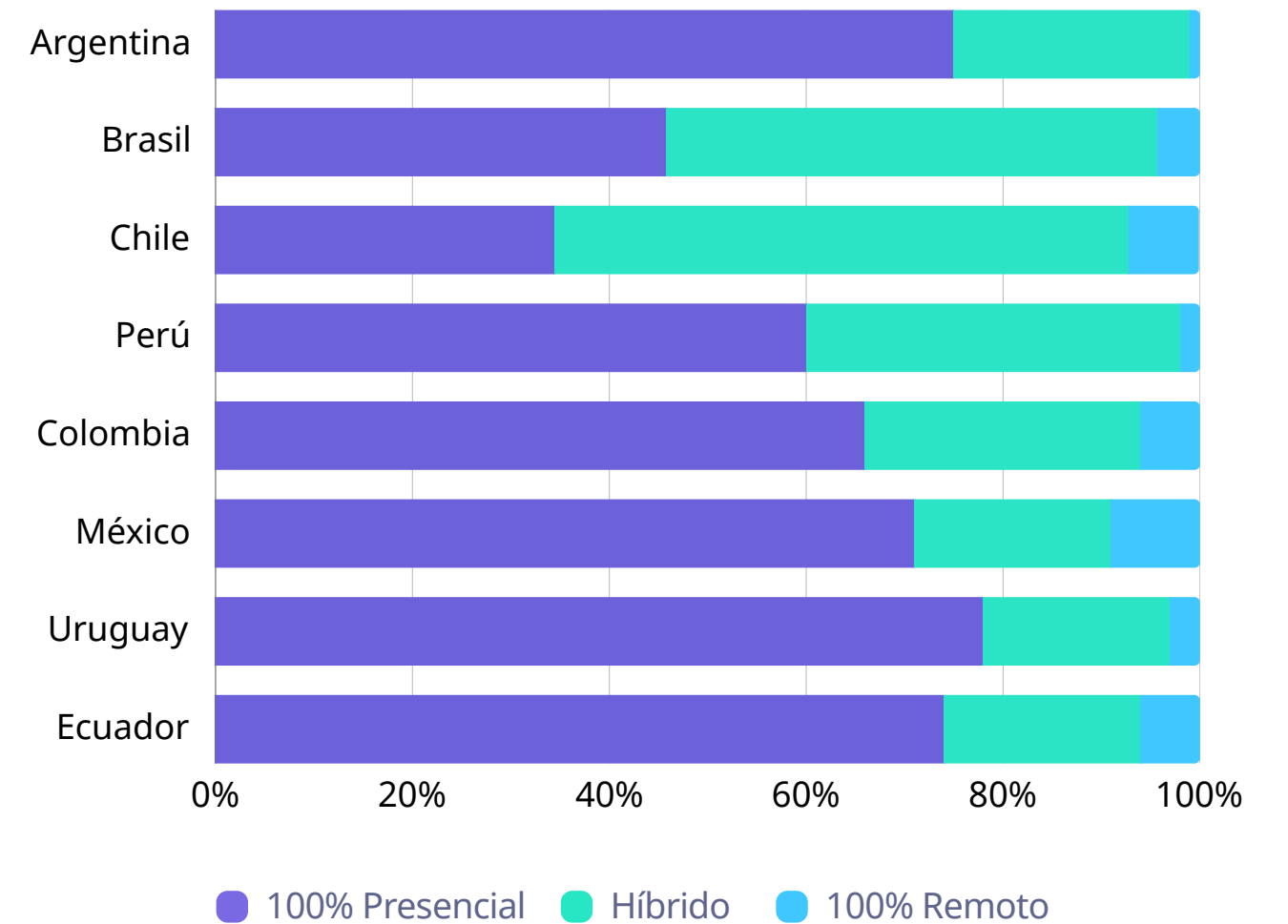
Mayor 100% remoto

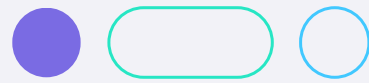
México (9,0%) y Chile (7,1%)

Modelos	Argentina	Brasil	Chile	Perú	Colombia	México	Uruguay	Ecuador
100% Presencial	75%	45,8%	34,5%	60%	66%	71%	78%	74%
Híbrido	24%	49,9%	58,3%	38%	28%	20%	19%	20%
100% Remoto	1%	4,3%	7,1%	2%	6%	9%	3%	6%
Híbrido -flexible (1 a 2 días remoto)	17,7%	32,5%	34%	25,7%	18,9%	13,6%	11,1%	11,6%
Híbrido +flexible (3 a 4 días remoto)	6,3%	17,4%	24,4%	12,3%	9,1%	6,4%	7,9%	8,3%

Distribución por País

Compara el porcentaje de cada país entre 3 tipos de modelo.





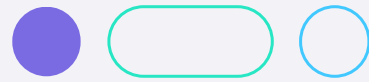
Ranking por Modelo



Rank	Más Presencial	Más Híbrido	Más Remoto
1	Uruguay (78,0%)	Chile (58,3%)	México (9,0%)
2	Argentina (75,0%)	Brasil (49,9%)	Chile (7,1%)
3	Ecuador (74,0%)	Perú (38,0%)	Colombia y Ecuador (6,0%)
4	México (71,0%)	Colombia (28,0%)	Brasil (4,3%)
5	Colombia (66,0%)	Argentina (24,0%)	Uruguay (3,0%)
6	Perú (60,0%)	México y Ecuador (20,0%)	Perú (2,0%)
7	Brasil (45,8%)	Uruguay (19,0%)	Argentina (1,0%)
8	Chile (34,5%)		

Lecturas rápidas

- Híbrido domina en Chile y Brasil (≈58% y 50%); Perú es 3.º (38%).
- El 100% remoto sigue siendo minoritario: México lidera (9%), luego Chile (7,1%).
- En 100% presencial, destacan Uruguay (78%) y Argentina (75%); Ecuador y México también superan 70%.
- Empates: México y Ecuador empatan en Híbrido (20%); Colombia y Ecuador empatan en Remoto (6%).
- La franja “+ flex” (3R/2P + 4R/1P) — aunque no entra al ranking principal — es más fuerte en Chile y Brasil, explicando su alto nivel de híbrido.
- Patrón por tamaño (de tus matrices): al crecer el tamaño de empresa, baja el 100% presencial y sube el híbrido, especialmente 2R/3P y, en mercados más maduros, 3R/2P.



Tendencias para el Futuro

En los próximos dos años, el modelo híbrido tenderá a estabilizarse en formatos más presenciales, con el 2R/3P como estándar predominante. El trabajo 100% remoto seguirá limitado a nichos exportables y organizaciones “remote-first”. Al mismo tiempo, las empresas rediseñan oficinas, creando hubs de colaboración en lugar de escritorios fijos, y formalizan cadencias de encuentros presenciales para maximizar creatividad, cultura y toma rápida de decisiones.

El avance de la inteligencia artificial reforzará este modelo, automatizando rutinas y mejorando la colaboración asincrónica, pero sin reemplazar el valor del contacto físico. La competencia global por talento seguirá presionando a países como Chile y Colombia, donde una rigidez excesiva puede elevar costos o alejar profesionales. Además, políticas de retorno mal calibradas pueden impactar la diversidad, dado que las mujeres de la región otorgan mayor valor a la flexibilidad.

En resumen, el futuro del trabajo en la región será híbrido: más presencial, más estructurado y con mayores exigencias. Tendrán ventaja las empresas que aborden este modelo con claridad, indicadores bien definidos y una mirada humana. Las que improvisen o no se preparen, quedarán atrás.



El Futuro del Trabajo: Perspectivas de CEOs Globales

En los últimos años, el trabajo ha cambiado más que en cualquier otra época reciente. Lo que antes era una excepción — el trabajo remoto o los esquemas flexibles — hoy se ha convertido en una nueva normalidad que sigue evolucionando.

En esta sección reunimos las voces de líderes globales que están marcando el rumbo de este cambio: CEOs de empresas como Microsoft, Slack, HP, Cisco, Workday, LinkedIn, IWG, YouTube, GoFloaters y iFood comparten cómo imaginan el futuro del trabajo.

Sus visiones reflejan un punto en común: no existe un solo modelo ganador, sino un equilibrio dinámico entre presencia, flexibilidad y cultura. Cada video es una ventana a cómo las organizaciones más innovadoras están redefiniendo dónde, cuándo y cómo trabajamos.



El trabajo híbrido ha venido para quedarse

Enrique Lores – HP



Microsoft y LinkedIn: reinventando el trabajo híbrido

Satya Nadella – Microsoft | Ryan Roslansky – LinkedIn



IWG: el trabajo híbrido ya es la norma

Mark Dixon – IWG



Trabajo presencial vs remoto: la postura del CEO de iFood

Diego Barreto – iFood



El híbrido será el modelo de negocio del futuro

Chano Fernández – Workday




El futuro híbrido según el CEO de Slack

Stewart Butterfield – Slack

Fuentes del estudio

Fuentes Directas

-  **MyDNA (bases internas) — LATAM, 2023–2025.**
+5 mil entrevistas, +2 mil reuniones comerciales, +1 mil clientes SaaS. (Datos agregados y anonimizados.)
- ↪ [Randstad \(Argentina / LatAm, 2024–2025\)](#)
Presencialidad e hibridación laboral.
- ↪ [WeWork \(LatAm / Argentina, 2024\)](#)
Adopción del trabajo híbrido.
- ↪ [WeWork \(Chile, 2024\)](#)
Impactos en productividad y bienestar.
- ↪ [Infobae \(2025\)](#)
Reportaje que compila fuentes sobre trabajo remoto/híbrido en América Latina.
- ↪ [Click Petróleo e Gás — Brasil](#)
Reportes de % de empresas 100% presencial y 100% remoto.
- ↪ [Portal Innova — Chile \(estudio Deel\)](#)
Valoración del híbrido/remoto en Chile.
- ↪ [Microsoft / Edelman LatAm](#)
Transformación digital en PYMEs y vínculos con trabajo flexible.
- ↪ [Colômbia — GEIH / Banco de la República](#)
≈6% de asalariados trabajan desde casa.
- ↪ [México — Pluxee 2025 \(Panorama Laboral\)](#)
71% presencial, 20% híbrido, 9% remoto (cobertura).
- ↪ [Uruguay — Randstad \(21/ago/2025\)](#)
78% presencial, 19% híbrido, 3% remoto.
- ↪ [Uruguay — El Observador \(22/ago/2025\)](#)
Cobertura del estudio Randstad.
- ↪ [Ecuador — INEC \(ENEMDU / estadísticas laborales\)](#)
Series y notas oficiales para el contexto del mercado laboral.
- ↪ [Ecuador — Ministerio de Trabajo / prensa](#)
Notas sobre teletrabajo y contratos activos.
- ↪ [Gobierno de Argentina](#)
EIL (Encuesta de Indicadores Laborales) — serie oficial.

Fuentes del estudio

Fuentes Indirectas

- ↪ [Colombia - GEIH/Banrep](#)
Cerca del 6% de los asalariados trabajan de manera remota.
- ↪ [México - Líder Empresarial](#)
Trabajo híbrido crece en empresas mexicanas.
- ↪ [México - Neuron Business Media](#)
Nuevo balance laboral.
- ↪ [Ecuador — academia \(PUCE, 2025\)](#)
Referencia a ~16.900 contratos activos (may/2024).
- 📄 **JLL LatAm (2023-2024)**
Tendencias post-pandemia y patrones de adopción híbrida (70-75% de empresas; 2R/3P como esquema más común ≈29%).
- 📄 **Gallup / OWL Labs (EE. UU./Global)**
Patrones de flexibilidad y madurez digital (contexto comparativo).



Principales soluciones del ecosistema MyDNA

Somos una HRTech Latam resultado de la fusión de varias startups de éxito, lo que ha dado lugar a un Ecosistema Integrado. De entre las más de 30 soluciones digitales que ofrecemos, destacamos:

▶ [Explore la solución completa](#)

Plataforma de Gestión del Colaborador (HCM)

Onboarding Gamificado

Encuestas Salariales en Tiempo Real

Plan de Beneficios

Reclutamiento y Selección con IA

ATS

Encuestas de Clima

Encuestas de Cultura

Outplacement Digital

Evaluación 360

9 Box

Análisis de Desempeño

Planes de Carrera y Sucesión

Gestión de Documentos & Conocimientos

Ranking de Top Talents

Análisis del Colaborador con IA

Reporte de Nómina

Guía de Desarrollo Personalizado

Conoce nuestros ebooks

Accede aquí



Empresas que impulsan su negocio usando nuestras plataformas



+200 Empresas en todo LATAM

Contacta a Nuestro Equipo



Murilo Arruda
CEO & Founder **MyDNA**
murilo@mydnadigital.com



Lucas Canevaro
Co-Founder **MyDNA**
lucas@mydnadigital.com



Paulina Ramírez S
Customer Success Director **MyDNA**
paulinaramirez@mydnadigital.com



Raphael Brisola
Customer Success Analyst **MyDNA**
raphaelbrisola@mydnadigital.com



Paola Matallana
Business Manager **MyDNA**
paolamatallana@mydnadigital.com



Fernando Brisola
CTO **MyDNA**
fernando@mydnadigital.com





mydna

Better decisions. Great careers.



www.mydnadigital.com



contacto@mydnadigital.com

Agenda una Cita Aquí