

THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Hadrian/Shutterstock

Amazon anuncia el fin del teletrabajo para sus empleados, ¿retroceso sin sentido o evolución necesaria?

Publicado: 19 septiembre 2024 23:50 CEST

Fernando Díez Ruiz

Associate professor, Faculty of Education and Sport, Universidad de Deusto

Pedro César Martínez Morán

Director del Master in Talent Management de Advantere School of Management / Profesor asociado de la Facultad de Ciencias Economicas y Empresariales, Universidad Pontificia Comillas

En un giro sorprendente que ha sacudido al mundo corporativo, el gigante del comercio electrónico Amazon ha anunciado que sus empleados deberán regresar a la oficina los cinco días a la semana a partir de enero de 2025.

Esta medida marca un cambio radical en la política de trabajo flexible adoptada a partir de la pandemia.

¿Estamos asistiendo al final de una modalidad laboral que ha revolucionado la forma de trabajar para algunos trabajadores? ¿Otras grandes empresas tecnológicas reconsiderarán sus propias políticas de trabajo remoto? ¿Estamos ante un cambio respecto al teletrabajo?

El debate está en la mesa y las respuestas no son sencillas.

¿Innovación o regresión?

Andy Jassy, CEO de Amazon, justificó la decisión argumentando que “es más fácil aprender, modelar, practicar y fortalecer nuestra cultura cuando estamos en la oficina, juntos la mayor parte del tiempo”. En España, la medida afectará a 5.000 trabajadores.

Fortalecer la cultura de equipo y reducir puestos de gestión son los objetivos que Amazon pretende alcanzar con esta medida. Sin embargo, esta explicación ha sido recibida con escepticismo por muchos empleados y expertos en recursos humanos.

Amazon sigue la estela que habían iniciado Zoom, Alphabet y Meta, entre otras. Elon Musk adoptó una postura similar en Tesla, donde se requirió a los empleados volver a la oficina. Musk afirmó que los equipos “simplemente no funcionan de la misma manera” en un entorno remoto.

La sensación compartida por estos gigantes tecnológicos es que, aunque el teletrabajo ofrece flexibilidad, puede dificultar la comunicación rápida y las innovaciones disruptivas, clave en una industria tan competitiva.

¿Productividad, cultura o control?

Nicholas Bloom, profesor de la Universidad de Stanford y experto en teletrabajo, analizó, junto con otros dos investigadores, la modalidad de trabajo en remoto de tres días en la oficina y dos en casa. Sus principales conclusiones fueron que la productividad no salía afectada negativamente y que aumentaba la satisfacción de las personas que lo practicaban. Ello redundaba en una reducción de las salidas voluntarias de los trabajadores de sus empresas y, por tanto, en el aumento del grado de fidelización de los empleados.

El mismo día que trascendía el movimiento regresivo de Amazon hacia el teletrabajo, Jonathan Reynolds, secretario para Negocios, Energía y Estrategia Industrial del Reino Unido, abogaba por el mantenimiento del teletrabajo. Su alegato favorable se basa en que los empleados deben de ser evaluados por los resultados que consiguen y no por una cultura del presentismo.

Empresas y trabajadores, diferentes visiones

Desde la irrupción masiva del teletrabajo, su utilización ha sufrido altibajos. Medida exitosa para algunos, con nubes en el horizonte para otros. La fractura mayor se ha concentrado en la visión diferente que tienen empresas y trabajadores.

El centro de investigación Working from Home Research llega a cuantificar algunas brechas entre ambos colectivos. Por un lado, las empresas ofrecen menos días para teletrabajo de los que los empleados quisieran. La diferencia se sitúa en torno medio día de trabajo. Entre los trabajadores, los más proclives a utilizarlo son los menores de 44 años, con estudios superiores y que viven en grandes ciudades.

Un beneficio valorado

El teletrabajo se ha convertido en una petición del empleado cuando opta a una nueva posición laboral. Se ha añadido al listado de condiciones a considerar, tales como horario, salario, y otros beneficios extrasalariales.

Leer más: *Retención de talento: cómo conseguir que una empresa atraiga y mantenga a los trabajadores jóvenes*

No obstante, del lado de las empresas, existen dudas crecientes sobre sus beneficios. Se cuestiona su eficacia en términos de aumento de productividad, mejora de la comunicación o generación de un espíritu de equipo y de un propósito compartido.

Su futuro vendrá condicionado, entre otros, por la progresiva salida del mercado laboral de la generación del *baby boom*. Este grupo, que mantuvo la presencialidad como hábito, dejará un hueco a las siguientes generaciones. Si estas presionan a favor de mantener el teletrabajo, las empresas deberán enfrentarse al reto de gestionar esa demanda.

¿Fin o pausa en la flexibilidad laboral?

El paso dado por Amazon cuestiona el teletrabajo y las empresas tecnológicas marcan tendencia. La división entre el mundo físico, que actúa en tiempo real, y el mundo a distancia, con demora en la comunicación y alguna que otra interferencia más, requiere de revisión.

Lo que está claro es que no existe una solución única para todas las organizaciones. En este escenario, los empleados deberán adaptarse a las nuevas realidades laborales, pero también exigirán cada vez más flexibilidad.

En última instancia, solo el tiempo dirá si la decisión de Amazon fue una apuesta acertada o si, por el contrario, el futuro del trabajo seguirá evolucionando hacia un modelo más flexible.

Y así, la pregunta queda en el aire: ¿es esta decisión un paso hacia el futuro o un último intento por aferrarse a un modelo de trabajo que ya no responde a las expectativas del siglo XXI?