

Expansión & EMPLEO

Qué haría hoy si su jefe decidiera acabar con el teletrabajo en 2027

TENDENCIAS/ Los pronósticos sobre un posible fin del trabajo a distancia avivan el debate acerca de la oportunidad de las estrategias de vuelta a la oficina y si es eficaz o no que sean obligatorias.

Tino Fernández. Madrid

Hace un año, un estudio de la plataforma online de búsqueda de empleo ResumeBuilder pronosticaba que nueve de cada diez empresas volverían al modelo presencial cien por cien a finales de este 2024... A 75 días de que termine el año parece que esa predicción no se cumplirá, pero ahora una nueva investigación mundial de KPMG –el informe *CEO Outlook*–, advierte de que se dispara el sentimiento de los directores ejecutivos de las compañías en relación con un regreso total a las oficinas.

Son las conclusiones de una encuesta realizada entre julio y agosto de este año a 1.325 directores ejecutivos en 11 mercados (Australia, Canadá, China, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, España, Reino Unido y Estados Unidos) y en 11 sectores industriales clave.

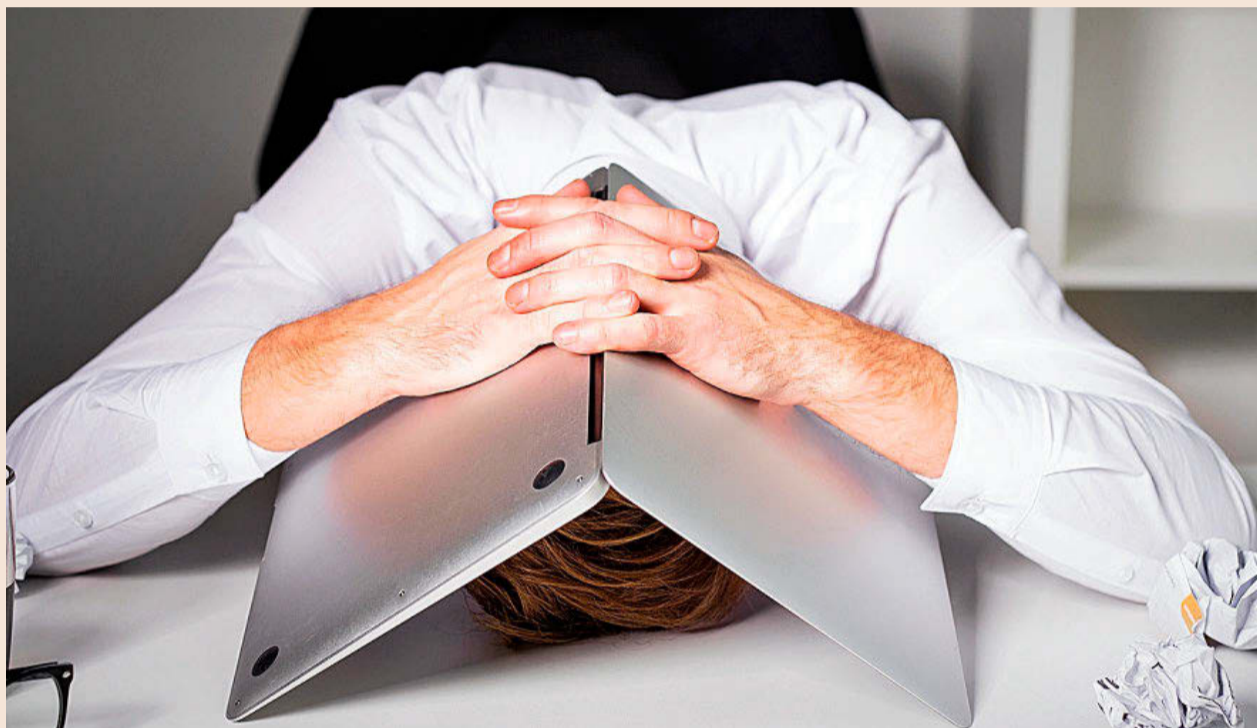
Según esto, el 80% de los CEO mundiales consultados prevé que “el entorno laboral para los empleados corporativos cuyas funciones se basaban tradicionalmente en la oficina volverá al lugar de trabajo físico en los próximos tres años”.

Además, el 86% asegura que recompensará a los empleados que se esfuerzan por ir a la oficina con tareas favorables, aumentos de sueldo o promociones profesionales.

Debate sobre presencia o flexibilidad

Desde finales de 2021 hemos visto estrategias de vuelta a la oficina, estudios, debates, iniciativas que dan marcha atrás, preminencia del modelo híbrido, exigencias de flexibilidad, vuelta al modelo presencial y reacciones en contra de quienes se oponen a volver definitivamente a la sede de la compañía...

El debate y las dudas giran casi siempre en torno a los límites de control y hasta dónde pueden llegar los empleadores para hacer cumplir sus deseos de regreso al trabajo. Y esto enlaza con las cuestiones polémicas –y aún sin resolver– de los nuevos modelos de actividad, la imposibilidad de medir adecuadamente la



Millones de empleados viven la incertidumbre de las estrategias de vuelta a la oficina, un ‘Guadiana’ de medidas que vienen y van.

productividad, o la desconfianza de muchas empresas y jefes sobre la actividad en el modelo híbrido, teniendo en cuenta que en estos últimos años se han adoptado acuerdos híbridos, esperando que el personal acudiera a la oficina uno, dos o tres días a la semana, aunque los líderes de las organizaciones han demostrado que no existe una estrategia única para todos. Y los modelos individuales no han demostrado demasiada eficacia.

Salesforce; PwC y su rastreo de las ubicaciones de trabajo de sus empleados; Amazon con su obligación de volver a la oficina; o Dell imitando la estrategia de Amazon son ejemplos de grandes empresas que han vuelto a agitar recientemente todos estos debates impulsados por la vuelta al trabajo presencial.

En el caso de Amazon –que ha utilizado una estructura de trabajo híbrida durante los últimos 15 meses antes del anuncio de su CEO Andy Jassy de que la mayoría de los empleados corporativos tendrían que trabajar una semana laboral completa de cinco días desde su oficina local de Amazon a partir de enero– la orden de regreso ha sacudido la confianza

El debate y las dudas giran casi siempre en torno a los límites del control y la medida de la productividad

de los empleados: una reciente encuesta a 700 profesionales de la compañía publicada por Glassdoor revela que tres cuartas partes de los encuestados aseguran que están repensando su futuro en la empresa.

Reacción a las estrategias de vuelta

Si nos preguntamos cuál es hoy la reacción general de los profesionales ante las recientes iniciativas de regreso a la oficina, esta se podría resumir en el hecho de que la preferencia de los trabajadores por la flexibilidad se contradice con el impulso de los empleadores para volver a unir a los equipos en nombre de una mayor colaboración y una comunicación más sólida.

Los trabajadores de Amazon en Reino Unido se resisten activamente a la orden de la empresa, lo que ha provocado un aumento exponencial en las búsquedas de “derecho legal a trabajar des-

de casa” en las últimas semanas.

No es extraño que en recientes encuestas de la *comunidad Glassdoor* aparezcan conclusiones como que el 67% de los profesionales rechazaría un ascenso para seguir trabajando de forma remota. Coincide con otra investigación de Gallup que muestra que el trabajo híbrido sigue siendo la modalidad de trabajo preferida entre los empleados capaces de trabajar a distancia. Seis de cada diez empleados que trabajan exclusivamente en remoto afirman que es probable que busquen empleo en otro lugar si no se les permite la flexibilidad de trabajar a distancia.

La encuesta de Glassdoor añade que casi el 50% aceptaría un recorte salarial del 10% al 20% si pudieran trabajar desde casa cuando quisieran.

Otra investigación de empleados de Amazon publicada en *Fortune* y realizada utilizando la aplicación de Slack, en la que llegaron a juntarse más de 30.000 participantes, otorgó una calificación de 1,4 –sobre una escala de 5, donde 1 significa “muy insatisfecho” y 5 representa “muy satisfecho”– a la idea de regreso a la oficina sugerida por la compañía. La idea general de los

empleados de Amazon es que esta estrategia afectará negativamente a sus vidas (y a su productividad en el trabajo) y que esperan que la empresa revierta el rumbo.

Además, otro estudio de Gartner señala que el 55% de los profesionales decidirá sobre la permanencia en su empresa en función de la estrategia de flexibilidad de su empleador.

Pablo Knopp, presidente y CEO de KPMG en Estados Unidos, explica en el ya citado informe *CEO Outlook* que “los directores ejecutivos están cada vez más a favor de un retorno integral a la oficina, aunque la necesidad de flexibilidad sigue vigente. A medida que se desarrolle este futuro, la integración de la IA generativa cobrará mayor importancia, y la mejora de las competencias de la fuerza laboral será un requisito previo para la mayoría de los puestos de oficina”.

Por su parte Dell hizo sonar las alarmas entre su personal a comienzos de octubre al anunciar abruptamente un regreso obligatorio cinco días a la semana con sólo unos pocos días de aviso.

Uno de los argumentos para obligar a la vuelta era “porque eso es lo que está haciendo Amazon”. La decisión ha

LÍMITE 3 AÑOS

En una encuesta mundial de KPMG en 11 países y en 11 sectores clave el 79% de los CEO pronostica la vuelta definitiva al **entorno presencial** en tres años.

provocado reacciones negativas y preocupación sobre el cuidado de los niños, las vacaciones pagadas y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Según un memorando interno, todos los miembros del equipo de ventas globales que puedan trabajar desde una oficina de Dell deben estar presentes cinco días a la semana, independientemente de su función.

El dilema de la falsa productividad

Los expertos creen que las estrategias recientes de obligar a la vuelta a los empleados, o el rastreo de sus ubicaciones de trabajo implica entrar en una era en la que vigilar la productividad se ha convertido en una obsesión para muchos empleadores. Y en pleno debate sobre las estrategias de vuelta, las teorías sobre un posible fin del teletrabajo o el aumento del uso de herramientas de monitorización remota, esto obliga a abordar la cuestión de la falsa productividad y de lo que se conoce como el *teatro de la productividad*, que básicamente se refiere a aquellos empleados que pasan hasta media semana tratando de parecer ocupados en lugar de hacer cualquier trabajo con cierto valor. La presión adicional sobre los empleados sobrecargados puede resultar en una productividad artificial que lleva a priorizar tareas que son sólo visibles en vez de otras que tienen un impacto real en la empresa.

Esto no es realmente nuevo, pues ya antes de la pandemia el agobio permanente y la apariencia de actividad desbordante era una actitud que permitían e incluso recompensaban muchas organizaciones que valoraban el que una persona estuviera encima de sus tareas sin medir la productividad.

Tampoco son nuevas ciertas tendencias como el *busy bragging* o fanfarroneo por exceso de trabajo, que algunos expertos asocian a un resultado desafortunado de las estrategias de regreso a la oficina, y del *teatro de la productividad* que ha crecido con los modelos híbridos.