

Septiembre 2024

Economía y negocios

Amazon: ¿fin del teletrabajo?

El gigante de los pedidos online ha anunciado que el teletrabajo se ha terminado y que los trabajadores han de volver a la oficina a partir del 2 de enero

Meet the People Who Refused to Go Back to the Office and Lost Their Jobs

These people are coming to terms with the fact that they might never work from home again



By *Callum Borchers* [Follow](#)

Dec. 11, 2024 9:00 pm ET

El gigante de los pedidos online ha anunciado que oficina a partir del 2 de enero

Remote Work Might Be Disappearing Faster Than You Think

By NISHA GOPALAN Published October 02, 2024 03:06 PM EDT

Meet the People Who Refused to Go Back to the Office

Le télétravail limite-t-il la créativité collective ?

These people are coming to terms with work from home again



By *Callum Borchers* [Follow](#)

Dec. 11, 2024 9:00 pm ET

CHRONIQUE

Armand Hatchuel

Professeur émérite MinesParis, université PSL

El gigante de los pedidos online ha anunciado que oficina a partir del 2 de enero

Remote Work Might Be bearing Faster Than ink

BREAKINGVIEWS > OPINIÓN

Hey, equipo: la debilidad del empleo significa volver a la oficina

Los empleados aprecian cada vez más las ventajas del teletrabajo, mientras los directivos están frustrados

LAN Published October 02, 2024 03:06 PM EDT

Meet the People Who Refused to Go Back to the Office

Le télétravail limite-t-il la créativité collective ?

These people are coming to terms with work from home again

Una encuesta arroja una dura realidad sobre la prohibición del teletrabajo en algunas empresas



By [Callum Borchers](#) [Follow](#)

Dec. 11, 2024 9:00 pm ET

Un famoso empresario pide acabar ya con el teletrabajo y pone varios ejemplos: “Es el declive general”

“En los últimos cuatro años hemos retrocedido”, asegura Stuart Rose en la BBC

significa volver a la oficina

Los empleados aprecian cada vez más las ventajas del teletrabajo, mientras los directivos están frustrados

dad en numerosas compañías, pese a las
ajadores.

luffPost

24 a las 15:23

aster man

INK

LAN Published October 02, 2024 03:06 PM EDT

¿Como afecta las
modalidades de trabajo
al rendimiento de los
empleados?



Una encuesta global realizada por Randstad en 2025 reveló que el

83%

los empleados priorizan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Los trabajadores más jóvenes, quienes valoran la flexibilidad y la adaptación del trabajo a sus estilos de vida.

6 de cada 10 empleados prefieren la modalidad híbrida de trabajo

“ ... Entre las razones destacadas se encuentran el ahorro de tiempo en desplazamientos, mayor eficiencia y productividad, así como mejoras en la salud física y mental...”



LÍNEAS DE ANÁLISIS



DEMOGRÁFICO



CARGA LABORAL



BIENESTAR

CONCLUSIONES

- Los empleados que **viajan moderadamente** tienen un **mejor equilibrio entre su bienestar personal y desempeño laboral**. Muestran mayores **niveles de satisfacción en relaciones personales y un compromiso laboral destacado**, fomentando un entorno más saludable y productivo.
- El **estado civil y el género** tienen una fuerte **influencia en las modalidades de trabajo**. Los empleados **casados y hombres** son más **propensos a viajar con mayor frecuencia**, lo que podría reflejar desigualdades relacionadas con

las responsabilidades familiares y sociales.

- Los **niveles laborales más altos** (Managers y Research Directors) **requieren mayor movilidad**, lo que implica una **carga de trabajo significativa** y un **posible desequilibrio vida-trabajo**.
- Los empleados con **niveles altos de balance entre su vida laboral y personal** se **desempeñan mejor y están más comprometidos con la empresa**, lo que subraya la importancia de políticas que reduzcan el estrés relacionado con la movilidad y las responsabilidades laborales.

CONTEXTO DEL PROYECTO

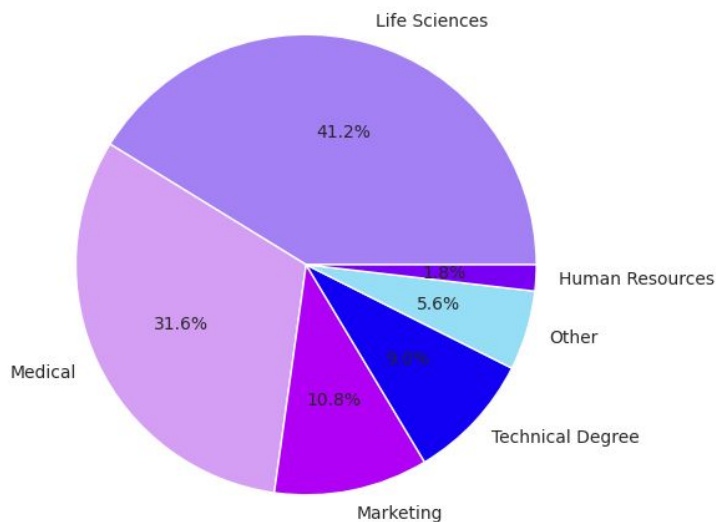


Organización posicionada en el **sector de la salud** con **diferentes modalidades de trabajo**, donde el **71% de la plantilla** trabaja de manera híbrida, teniendo **una rotación de personal del 16%**

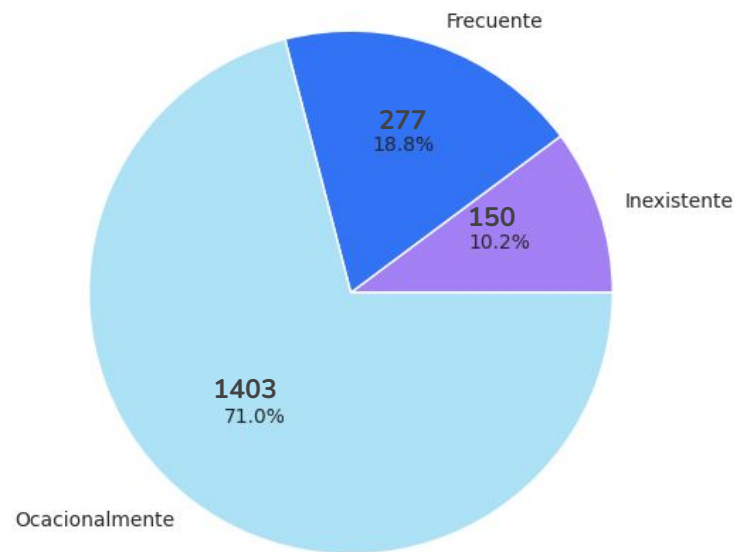
Metodología de de análisis: Univariado

Objetivo: Análisis de rendimiento y segmentación de empleados según su modalidad de trabajo

Departamentos



Frecuencia de viajes



DEMOGRAFÍA

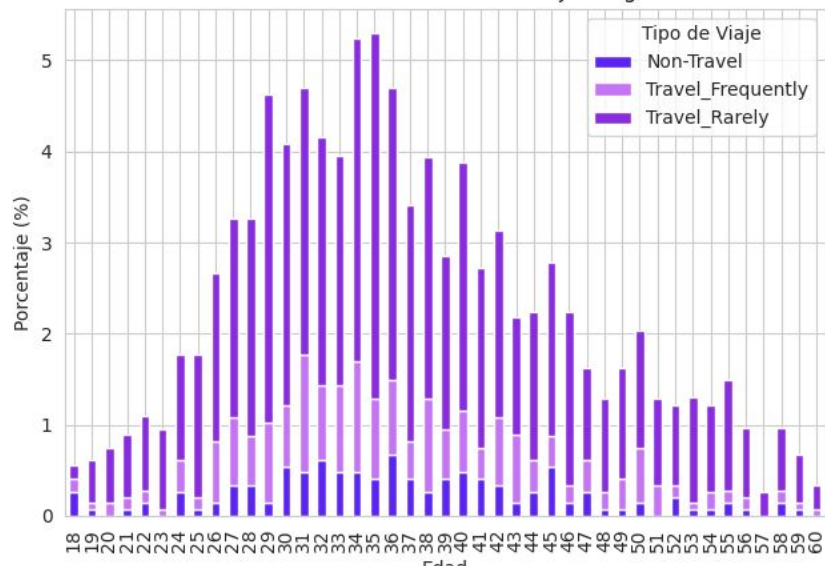


- Se manifiesta una **estructura organizacional piramidal** donde los empleados de los 2 primeros niveles son la base, además predominando **personas entre los 30s**, con **menos de 5 años de antigüedad**.
- Los **empleados casados** **tienden a viajar** más

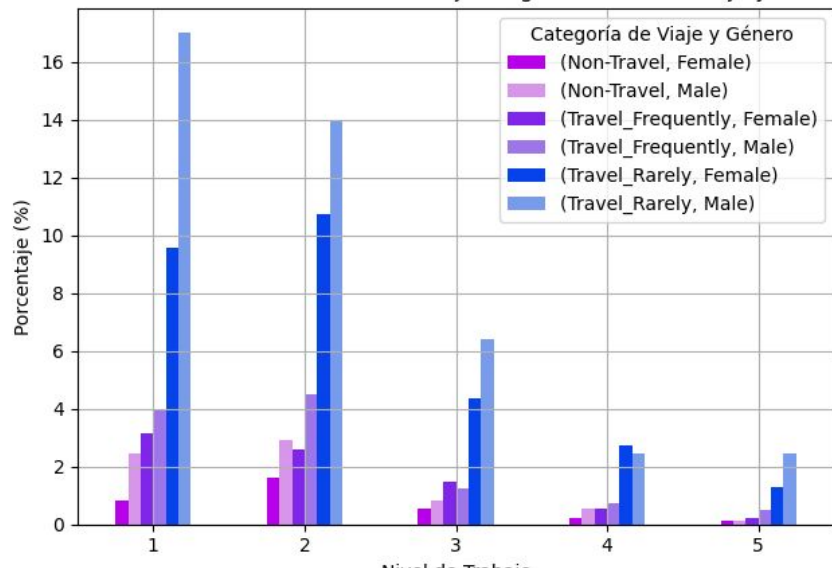
frecuentemente, respecto a los otros estados civiles.

- El **60%** de los empleados son **hombre**, manteniendo la diferenciación **indiferentemente su cargo**, tiempo en la organización o educación.

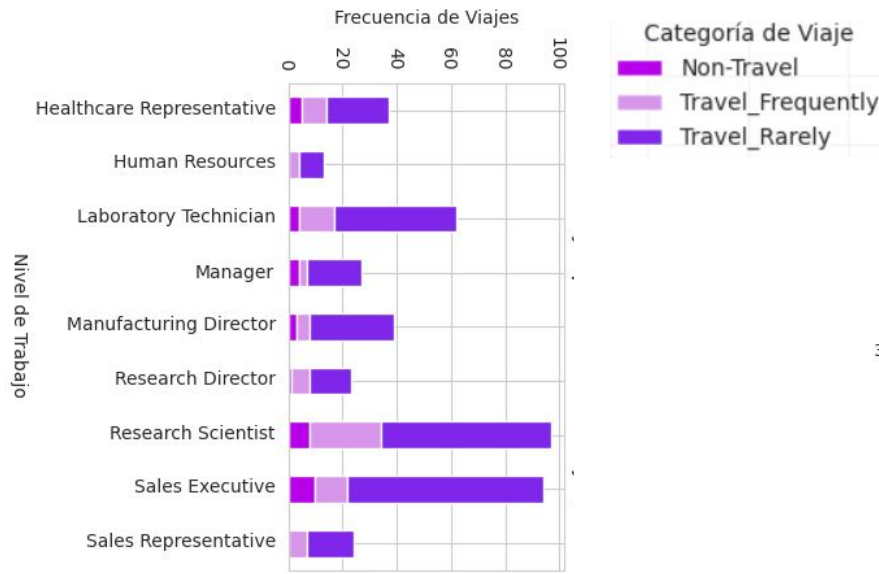
Distribución de la Frecuencia de Viajes según Edad



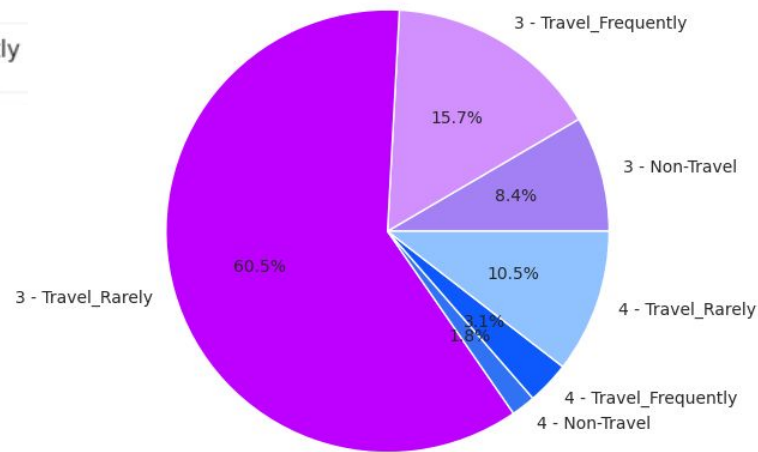
Distribución de la Frecuencia de Viajes según Nivel de Trabajo y Género



Distribución de Viajes por Nivel de Trabajo (OverTime)



Nivel de rendimiento



CARGA LABORAL

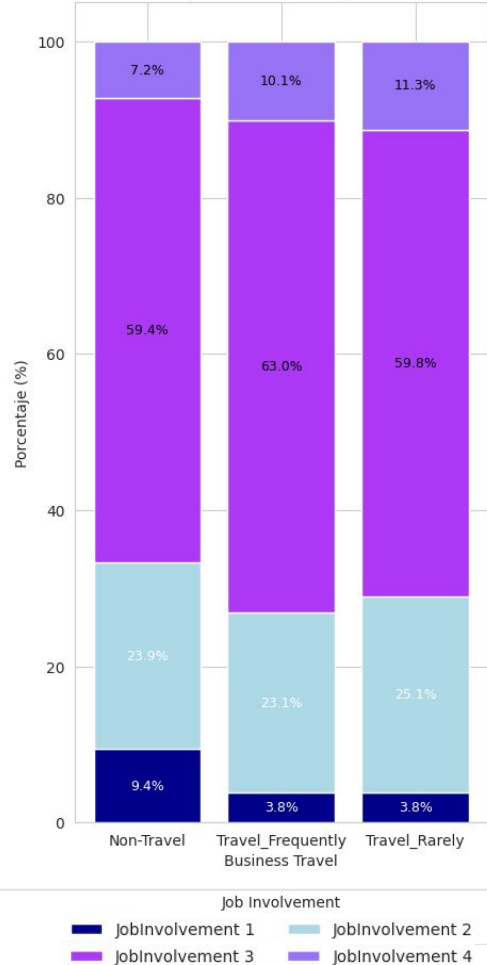
- Las responsabilidades laborales están directamente relacionadas con la frecuencia de viajes, los roles más altos, como **Research Director** y **Manager**, requieren **mayor movilidad**
- Los empleados con viajes moderados tienen

niveles más altos de compromiso laboral

- Los empleados con **mayor carga laboral** tienden a **viajar ocasionalmente**, evidenciando un desequilibrio entre responsabilidades y movilidad.

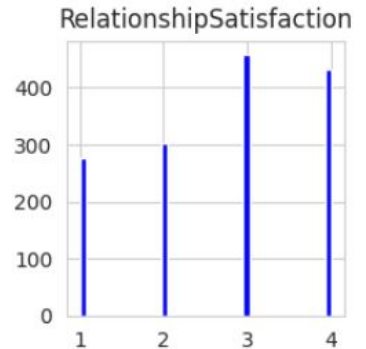
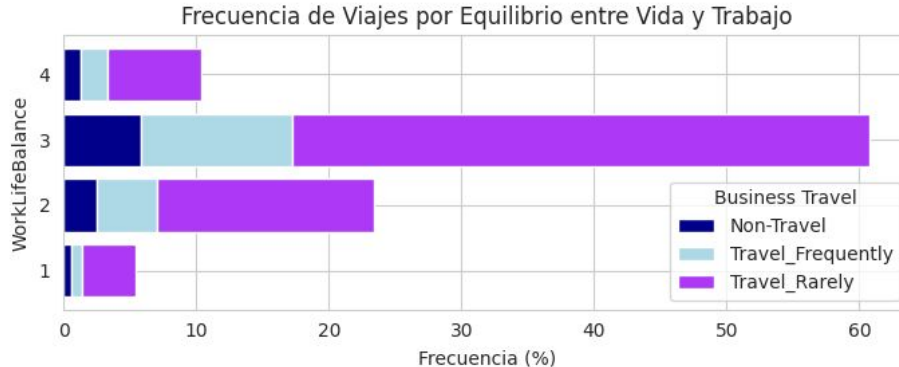


Distribución de Job Involvement por Business Travel



BIENESTAR

- Los empleados con un buen equilibrio vida-trabajo tienden a realizar viajes moderados.
- Los empleados con mayor movilidad muestran una menor proporción en niveles altos de satisfacción en sus relaciones personales.
- Viajar de manera moderada fomenta un balance positivo entre compromiso laboral y bienestar personal. Por el contrario, no viajar o viajar frecuentemente puede generar desinterés o estrés.



INTERROGANTES

¿Cómo influyen las modalidades de trabajo en el balance vida-trabajo y en la retención de talento a largo plazo?

¿Qué estrategias pueden implementar las empresas para equilibrar las responsabilidades laborales de empleados que requieren alta movilidad sin comprometer su bienestar?

¿Cómo afecta la movilidad laboral a los empleados de diferentes grupos demográficos (edad, género, estado civil)?

¿Qué impacto tienen las modalidades de trabajo en la percepción de satisfacción laboral y el desempeño medido a través de indicadores como la evaluación de desempeño y el involucramiento laboral?

¿Como afecta las
modalidades de trabajo
al rendimiento de los
empleados?



!GRACIAS;

