

ESTADOS UNIDOS >

El giro de los CEOs en Estados Unidos, menos empatía y más presión

En un entorno marcado por la automatización y la incertidumbre, los altos mandos empresariales han endurecido su postura, recortando privilegios y exigiendo mayor rendimiento a sus equipos, según expertos y testimonios recientes



Por **Opy Morales**

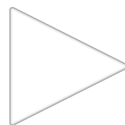
+ Seguir en

12 May, 2025 02:20 p.m. | Actualizado: 12 May, 2025 04:50 p.m. AR



Podcast IA - El giro de los CEOs en Estados Unidos, me...

En Uber, la dirección también ha endurecido sus políticas. El mes pasado, la empresa modific...



En Uber, la dirección también ha endurecido sus políticas. El mes pasado, la empresa modificó los requisitos para acceder a un mes sabático remunerado, aumentando de cinco a ocho años la antigüedad necesaria.

“El equilibrio entre trabajo y vida privada es su problema” Con esta frase **Emma**



quienes no se adapten. Según reportó **The Wall Street Journal**, la era en la que los trabajadores eran considerados el activo más valioso de las compañías parece haber quedado atrás, dando paso a una cultura laboral marcada por la presión y la reducción de privilegios.

Te puede interesar:

Medicare aplicará el segundo mayor aumento histórico en el costo de la prima del Plan B para 2026



Ejemplos recientes de declaraciones y medidas de CEOs

El cambio de actitud se refleja en declaraciones públicas y decisiones recientes de líderes empresariales. **Emma Grede**, al dirigirse a su equipo este mes, dejó claro que la conciliación entre la vida personal y laboral es responsabilidad de cada empleado. Por su parte, **Brian Niccol**, director ejecutivo de **Starbucks**, tras anunciar el despido de más de 1.000 trabajadores, instó al personal corporativo restante a “asumir la responsabilidad de si esta empresa crece o no”. **Jamie Dimon**, CEO de **JPMorgan**, expresó su frustración en una reunión interna al referirse a las quejas por el regreso obligatorio a la oficina: **“Estoy harto de este tipo de cosas... ¿dónde está el resto?”**.

Te puede interesar:

Polémica en Estados Unidos: una campaña sobre fertilización y selección genética divide a la sociedad



En **Uber**, la dirección también ha endurecido sus políticas. El mes pasado, la empresa modificó los requisitos para acceder a un mes sabático remunerado, aumentando de **cinco a ocho años la antigüedad necesaria**. Además, incrementó de dos a tres los días mínimos de trabajo presencial en la oficina. Ante las protestas internas, el CEO **Dara Khosrowshahi** reconoció que “algunos de estos cambios serán impopulares”, pero afirmó que era un riesgo que la compañía había decidido asumir, según recogió CNBC y citó el artículo del sitio financiero. En **MillerKnoll**, la directora ejecutiva **Andi Owen** se hizo viral en 2023 tras decir a empleados preocupados por sus bonificaciones que



Te puede interesar:

Al menos nueve estados enfrentan advertencias de viaje por clima severo en Estados Unidos



CEOs instan a adaptarse a la automatización para mantener empleos. (Imagen Ilustrativa Infobae)

Las modificaciones en las políticas internas de las empresas han acompañado este giro discursivo. **Uber** endureció los requisitos para acceder a beneficios como el sabático remunerado y limitó la flexibilidad del trabajo remoto. En **Starbucks**, los recortes de personal han ido acompañados de una mayor exigencia de resultados para quienes permanecen en la compañía. **Match Group**, matriz de aplicaciones de citas como **Hinge** y **Tinder**, anunció el jueves pasado una reestructuración que implicará la eliminación de aproximadamente uno de cada cinco puestos directivos. El CEO, **Spencer Rascoff**, comunicó a los inversores que la empresa busca reducir costos y reorganizarse para centrarse en sus productos: “Encendimos una chispa en el equipo”, afirmó Rascoff al WSJ. En **Uber**, tras las quejas por los cambios, la directora de personal, **Nikki Krishnamurthy** envió un memorando advirtiendo que la empresa hablaría con algunos





CEOs estadounidenses endurecen su discurso en medio de incertidumbre económica. (Imagen Ilustrativa Infobae)

El avance de la **inteligencia artificial** (IA) ha añadido una nueva dimensión a la presión sobre los trabajadores. **Tobi Lütke**, CEO de **Shopify**, comunicó recientemente a su plantilla que la empresa no realizará nuevas contrataciones a menos que los responsables puedan demostrar que la IA no puede desempeñar el puesto. Otros líderes empresariales han advertido a sus equipos sobre la necesidad de adaptarse a la automatización. **Micha Kaufman**, director ejecutivo de **Fiverr**, escribió en un memorando interno el mes pasado: **“La IA viene por sus trabajos. De hecho, viene por el mío también. Esto es una llamada de atención”**.

Kaufman advirtió que quienes **no comprendan rápidamente la nueva realidad “lamentablemente están condenados”**.

De acuerdo con **Charles A. O’Reilly**, profesor de gestión en la **Universidad de Stanford**, la actual dinámica podría revertirse cuando el mercado laboral se recupere y las oportunidades de empleo sean más abundantes. “Cuando el mercado mejore y haya muchas oportunidades de trabajo, los CEOs volverán a hablar sobre la importancia de los empleados, y estos aprovecharán esa situación”, señaló O’Reilly en declaraciones