



¿Así que quería hacer el trabajo en la oficina?

The New York Times

11 de septiembre de 2022

Emma Golberg¹

Algunos sienten nostalgia por el silencio que tenían en casa, especialmente porque las ventajas de la oficina, destinadas a atraer a la gente, pueden dificultar la concentración.

Marjorie Roberts, que dirige una organización sin fines de lucro en los Cayos de Florida, comenzó una mañana reciente con una lista de tareas que, idealmente, habría hecho rápidamente. Calcule la cobertura para alguien que se va de vacaciones de verano. (Fácil.) Mire la auditoría reciente del contador. (Bla.) Rehacer una solicitud de reembolso que el departamento de finanzas del condado rechazó. (¿Por qué?!) Todo bastante simple.

Pero en la oficina, "el paraíso de los acaparadores", como ella lo llamó, su tiempo no siempre es suyo. Clientes y compañeros pasan todo el día con peticiones.

Incluso el trabajo para el que la Sra. Roberts no está particularmente bien equipada a menudo termina en su escritorio. "Soy el I.T. persona", dijo la Sra. Roberts, quien dirige Keys Area Interdenominational Resources. "Cuando la impresora está atascada, trato de resolverlo, busco en Google cómo solucionarlo o le pregunto a mi esposo o a mis hijos: '¿Qué debo hacer?'"

Al final de la jornada laboral, la Sra. Roberts, como tantos otros, sale de la oficina con una lista de tareas no más corta que cuando llegó.

Las últimas dos décadas vieron a las empresas repensar sus espacios de oficina: algunas se comprimieron en espacios más pequeños a medida que aumentaba el alquiler, otras emprendieron una carrera armamentista por las ventajas. Las oficinas más lujosas ganaron toboganes, siestas, lavandería, piscinas de pelotas y chorros de cerveza fría.

Pero cuando más de 50 millones de personas comenzaron a trabajar desde casa en marzo de 2020, algunas de ellas descubrieron un lujo que sus empresas no podían ofrecer: paz y tranquilidad. A medida que los ejecutivos endurecen sus políticas de regreso a la oficina, los trabajadores descubren que sus días están llenos de más interrupciones. Descubrieron que el lugar de trabajo no siempre es el lugar ideal para trabajar.

¹ Emma Goldberg cubre el futuro del trabajo para The New York Times. Antes de unirse a la sección de Negocios, trabajó para el consejo editorial del Times. Es la ganadora del Premio al Mejor Periodista Nuevo del Newswomen's Club of New York, el Premio Nellie Bly del New York Press Club y el Premio Sidney de la Fundación Sidney Hillman.



“Tengo mis tareas pendientes más grandes, pero solo tengo que abordar las cosas a medida que surgen”, dijo Jennifer Choi, quien administra finanzas y operaciones en una organización sin fines de lucro de arte en Nueva York, y se encuentra respondiendo preguntas sobre el mantenimiento de la oficina, la tecnología y los recursos humanos. durante los cuatro días de cada semana que pasa en la oficina.

Las interrupciones en la oficina no se distribuyen de manera uniforme, según una investigación previa a la pandemia. Las mujeres son más propensas que los hombres a que se les pida que realicen tareas que no conducen a promociones y que “todos prefieren que las realice otra persona”, como coordinar fiestas navideñas, según un artículo de 2017 en *American Economic Review*. Las mujeres eran un 48 por ciento más propensas a ofrecerse como voluntarias para este tipo de trabajo y cuando se les pidió que lo completaran, las mujeres aceptaron el 76 por ciento de las veces, en comparación con los hombres en un 50 por ciento.

Todo esto significa que volver a la oficina conlleva más compensaciones para ciertos trabajadores. Alguien tiene que reiniciar el enrutador. Alguien termina ordenando las magdalenas de cumpleaños.

A medida que los gerentes intentan atraer a las personas de regreso a la oficina, luchan por cómo reconstruir un sentido de comunidad sin quitar el enfoque que a menudo viene con el trabajo remoto. Mientras tanto, algunos trabajadores se están volviendo nostálgicos por el silencio que tenían en casa, especialmente porque muchos de los cambios en la oficina destinados a traer gente de vuelta a menudo dificultan la concentración. (Una empresa, por ejemplo, agregó un muro de escalada).

La investigación tiende a respaldar la sensación blanda de que las personas hacen más cosas fuera de la oficina. Un estudio de Stanford de una agencia de viajes de 16,000 personas encontró que los empleados del centro de llamadas que trabajan de forma remota eran un 13 por ciento más productivos que sus colegas en persona. Otro estudio de 1,600 profesionales encontró que escribieron un 8 por ciento más de código trabajando en un horario híbrido en comparación con estar completamente en la oficina.

“Liberamos a las personas del pensamiento grupal, las liberamos de la exclusión y la falta de respeto, las liberamos de la microgestión, el ruido ensordecedor y que distrae”, dijo Adam Grant, psicólogo organizacional de la Escuela Wharton de la Universidad de Pensilvania. “Tenemos literalmente una montaña de evidencia de que, si permite que las personas generen ideas por sí solas, no solo obtiene más ideas, obtiene mejores ideas”.

Pero muchos ejecutivos están muy convencidos de los beneficios de la oficina: las oportunidades de encontrar mentores, establecer relaciones y generar ideas. Algunos trabajadores también luchan por ser productivos en el hogar, especialmente aquellos con responsabilidades de cuidado. Por lo tanto, las empresas están yendo a los extremos para traer tranquilidad a la oficina.

Azeema Batchelor, que trabaja en el bufete de abogados Wiley Rein en Washington, D.C., se ha vuelto dependiente del sistema de luz roja y luz verde de su oficina. Una barra del ancho de un rotulador sobresale de su monitor con una cúpula en él. Cuando necesita concentrarse, pone el domo rojo. Cuando está en una llamada, lo cambia a amarillo. Cuando está abierta a la gente que pasea por su oficina para charlar, una luz verde les invita a entrar.



FUNCIÓN PÚBLICA

La oficina de la Sra. Batchelor introdujo el sistema de iluminación de colores a principios de este año, ya que los empleados comenzaron a venir dos o tres días a la semana. El objetivo es ayudarlos a encontrar ese equilibrio entre la productividad y la parada y charla realmente deseada. Precisamente el otro día, por ejemplo, el jefe de la Sra. Batchelor pasó por su oficina para hablar sobre una capacitación que estaban planeando. La luz verde estaba encendida.

“Comenzamos a hablar sobre el hecho de que subí al Peloton por primera vez desde que nació mi segundo hijo”, dijo Batchelor, y agregó que, si ambos hubieran estado fuera de la oficina, la conversación habría sido todo negocios. “Ella me habría enviado un correo electrónico como, ‘F.Y.I. el entrenamiento está siendo reorganizado’”.