

LA NACION

SUSCRIBITE



Home



Secciones



Club LA NACION



Mi Cuenta



¿Adiós al home office? Cómo se vive el regreso a la oficina

salto

Santiago Cichero / AFV



Tras un año y medio de trabajo remoto, el retorno al espacio laboral está atravesado por la ansiedad y las dudas

17 de julio de 2021 • 01:48

Por [Vivian Urfeig](#)

PARA LA NACION

Volver a la oficina. La idea sobrevuela cada vez más en la cabeza de miles de trabajadores y trabajadoras que se cuestionan si el contexto está a la altura de las ganas o todo lo contrario. ¿Cómo se preparan las personas para el reencuentro cara a cara? ¿Qué dudas, miedos y sensaciones atraviesan quienes ya están evaluando la opción? La gestión de la incertidumbre, la reconfiguración de las rutinas y los hábitos que llegaron para quedarse. Temas que piden pista.

A muchos les entusiasma recuperar costumbres urbanas después de año y medio de home office. A otros les aterra volver a lo mismo, pero con dinámicas nuevas marcadas por protocolos y rediseños de espacios de trabajo. Del tupper para calentar en el microondas colectivo a los dispositivos de alcohol en gel por toda la oficina surge una nueva cultura. Los especialistas la llaman retorno seguro con modalidad híbrida e incluye una colección de sensaciones diversas. Desde angustia, incertidumbre y desgano, a miedo, ansiedad y entusiasmo. El arco es tan variado como los recursos que ya están en marcha en las organizaciones.

Los stickers que indican el tipo de interacción que el empleado o empleada quiere tener con los demás es una de las estrategias. En la entrada de Nómada, la compañía de diseño y gerenciamiento de edificios corporativos, las planchas de stickers y tags son la novedad. “Saludo de codito”, “Acepto abrazos”, “Cuarentena survivor”, “Saludos a distancia” y “Hoy estoy de mal humor”, configuran un semáforo para comunicar el modo de intercambio deseado. Santiago Peña Fiorda, Business Development Manager de Nómada Workspaces, evalúa que esta idea lúdica implementada en el programa Bienestar Aldea ayuda en la adaptación al trabajo híbrido. El arquitecto que eligió usar “Estoy relax” considera: “La integración será gradual y complicada. La llamamos una vuelta torpe, entre remotos y presenciales”. Otro dispositivo integrador que está a prueba es la metodología del fogón, con salas de reuniones circulares y cámaras en el centro. “Todos se miran a la cara y se acorta la distancia entre los remotos”, señala Peña Fiorda desde la terraza del edificio Tesla, un búnker operativo en el corazón de Parque Patricios.



Santiago Peña Fiorda regresa a su trabajo en Nómada de manera gradual

Diego Spivacow / AFV

El precalentamiento para llegar en buen estado emocional al escritorio incluye para Ema P., alternar el uso de jogging y crocs con ropa prepandemia. “Dudo que vuelva a usar jean y gastar fortunas en el almuerzo. Tampoco me imagino 8 horas afuera de casa”, sentencia. Refugios y burbujas de bienestar. Quienes se adecuaron a las tareas remotas desde casa toman con pinzas el retorno. Distancias, traslados, horas pico, logísticas familiares y presupuestos en jaque. Además, el miedo al contagio de los que aún no recibieron vacunas y el esfuerzo por retomar la socialización. Todo suma. O resta.

Hace tres meses Augusto Chesini, ingeniero en sistemas, estrenó nuevo trabajo en Avenida +, compañía de soluciones tecnológicas y marketplace. “Entrevisté gente de todo el país pero aún no conocí a nadie fuera de la pantalla. El esquema que se viene es el híbrido. Yo me acostumbré al home office, estoy cómodo, aunque la relación interpersonal se pierde. En las reuniones solo hablamos de los proyectos. No hay almuerzos ni cafecitos, momentos muy enriquecedores”, dice.

“Aprendí a trabajar y a ser papá en casa”, cuenta Tomás Moyano Walker, de 34 años, licenciado en Administración de Empresas. Cada 15 días el Account Manager de Nubity vuelve a la oficina. Demanda organización y autonomía el home office, siento que esta frecuencia nos viene bien a todos”, acepta.

El desafío de los pandemials

Camila Baxter, 24 años, empezó a trabajar en abril en Contract Workplaces. Fue algunas veces a la oficina de Núñez, pero el grueso del trabajo lo hizo desde su casa que comparte con su mamá, papá y hermana en San Isidro. Ahora está ansiosa por conocer al equipo: “Me da seguridad el protocolo y siento una euforia que me entusiasma. Un café, un almuerzo compartido, conocer la cultura de trabajo. Necesito eso, la dinámica humana”, enumera Camila, analista de marketing y comunicación.





tapa

Mauro Alfieri

“Empecé y terminé un trabajo sin conocer a nadie en persona. Me avisaron del cambio a modo presencial y renuncié”, dice Luca Bosano, de 28 años. El martillero público vive en un monoambiente equipado con un escritorio de pie ergonómico y dos monitores. “Soy del team remoto para siempre, tiene más beneficios que contras. No extraño el subte ni el microcentro. Ahora trabajo más horas pero gané flexibilidad”, dice desde su nuevo puesto en una agencia de reclutamiento de personal.

La generación que nació a mediados de los 90 entró al mundo laboral sesgada por la crisis del Covid-19. El término, acuñado por Federico Domínguez en *La rebelión de los pandemics*. Los ciclos humanos y la década de las turbulencias (Editores Argentinos), define rasgos, preferencias y desafíos de estos protagonistas. “Detecto mayor malestar en la generación sub-30 que en cualquier otra”, dispara Sabrina Landesman, consultora y coach organizacional. La especialista en empresas Pymes desarma un preconceito instalado: “Se creía que estos jóvenes se iban a súper adaptar al contexto porque dominan tecnologías. Pero nos encontramos con perfiles donde la experiencia fue muy angustiante”.

Según la última edición del estudio Global Business Pulse de Grant Thornton el 46,8% de las empresas está planificando cómo gestionar el rendimiento en la vuelta a la oficina. “Si la planificación es cuidadosa, con un nivel considerable de interacción, estos cambios pueden ser una oportunidad para recuperar el terreno perdido. Hay que poner al empleado en el centro de la escena”, apunta Mariana Amores, gerente de Recursos Humanos.

Este nuevo paradigma presenta otro desafío: ¿cómo manejar las diferentes situaciones de cada miembro del equipo? Juan Pablo Sanguinetti, consultor y coordinador de proyectos de la empresa Whalecom, es contundente: “La gestión de la diversidad ocupa cada vez más lugar en la agenda, hoy el desafío será aplicarla ya no a colectivos y/o minorías sino a la dinámica de cada equipo. ¿Es razonable ser más flexible y hasta menos exigente con colaboradores que tienen niños en edad escolar y vienen haciendo malabares? ¿Es justo que quien tiene una situación personal diferente (sin hijos, hijos ya autónomos) sea “castigado” pidiéndole un sobre esfuerzo?”, se pregunta Sanguinetti. Y sugiere: “Actualizar la gestión del desempeño a los criterios de trabajo que se hayan adoptado. Y aceptar que el formato híbrido configure la cultura de cada organización”.

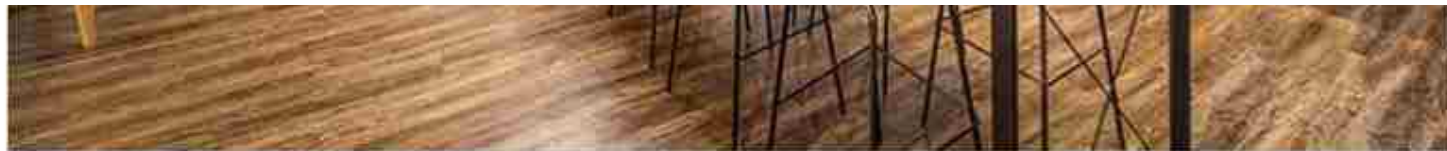
Martín Salinas y Verónica Mairosser, socios en Bridge Services, compañía de comercio

exterior, están considerados trabajadores esenciales desde el día 1 de la pandemia. Aún así optaron por el home office y lo sostienen. Actualmente solo los socios se empezaron a turnar para ir a la oficina de 190 m² en Plaza San Martín. “Es como llegar a un desierto, está todo desenchufado”, resume Salinas. A Verónica le pasa lo mismo, encuentra la oficina en pausa, aunque con una salvedad: “Vivo en provincia, entonces ese traslado semanal resuena como una vuelta a la normalidad”.

Gabriela Paoli Austerlitz, autora de Salud Digital: Claves para un uso saludable de la tecnología, propone la fórmula de las 3Ps+O: “Parar, pensar y proyectar, con optimismo. Activemos la dicotomía del control: revisar solo aquello que está bajo mi potestad. Lo demás, aceptarlo”, dice la psicóloga española.

La encuesta que encargó CHG Healthcare reveló que solo el 9% de la fuerza laboral quiere regresar a la oficina cinco días completos a la semana. Y aunque la mayoría (54%) está más interesada en una modalidad híbrida, hasta uno de cada tres trabajadores pasaría felizmente el resto de su vida laboral de forma remota. Los datos hablan del camino que hay por delante: valorar la incertidumbre, formular preguntas, tomar decisiones a corto plazo en una época de pocas certezas. “Se vienen tiempos donde la plasticidad de formatos presentará oportunidades y duelos: ni todos ni nadie”, sentencia Landesman.





Las empresas ponen en práctica protocolos para un regreso cuidado
gentileza

Los líderes conservadores deben adaptarse

Por Andrés Hatum


La pandemia arrasó con varios paradigmas. Algunos de ellos tienen que ver con que desde casa no se trabaja. Esto es algo que muchos jefes decían y hoy, todos, incluyendo a esos jefes, están en el living trabajando. Justamente ir “de la cama al living” nos cambió la forma de pensar el trabajo y de plantear el liderazgo de la gente. Antes de la pandemia los malos jefes amaban ir a la oficina: era su reducto de poder, manejaban magistralmente el control. Pero la pandemia afectó esa forma de liderar: de controlar tuvieron que pasar a confiar, y no en la oficina, sino a la distancia.

El “jefechotismo” previo a la pandemia dejó expuestos a muchos malos jefes: los brutos, los lentos y los cortoplacistas. Los brutos, porque la gente necesitó empatía de los líderes y píldoras de humanidad: estamos liderando personas que tienen miedo producto de la incertidumbre. Los lentos y los cortoplacistas quedaron fuera de juego por su imposibilidad de reflexionar y mirar el largo plazo. Es fundamental que los líderes se animen a repensar la oficina y repensarse a ellos mismos como facilitadores de equipos y personas, que bajen del piso 40 donde tenían sus despachos: ahora tendrán que estar más cerca de todos.

Hace poco, algunos líderes de bancos norteamericanos dijeron que el home office era aberrante. Cuidado, las empresas con pensamientos paquidermos pueden perder talento ya que la pandemia impulsó una forma distinta de entender nuestra vida. Por ende, si los líderes más conservadores no se adaptan, les va a pasar como a los dinosaurios: van a desaparecer.

El autor es PhD y profesor de la Universidad Torcuato Di Tella. Autor de Infierno: Líderes y Organizaciones que matan (Editorial Vergara)

Por **VIVIAN URFEIG**

Conforme a los criterios de  **The Trust Project**

[Conocé The Trust Project](#)

Temas

SÁBADO

Más notas de Sábado



¿Son necesarios 10.000 pasos diarios?



Con o sin cebolla: ¿cómo es la favorita de los argentinos?



¿Cómo reducir tu huella de carbono?

Últimas Noticias



¿Son necesarios 10.000 pasos diarios?



Con o sin cebolla: ¿cómo es la favorita de los argentinos?



¿Cómo reducir tu huella de carbono?



¿Por qué no hablamos de este tema?



¿Qué ofrece una comunidad foodie?



La increíble historia por la cual Uruguay, a miles de



¿Por qué no hablamos de este tema?



¿Qué ofrece una comunidad foodie?



La increíble historia por la cual Uruguay, a miles de km de Francia, lo hizo posible



"A veces siento que molesta que te vaya bien"



La casa limpia y ordenada... ¿garantiza más y mejor sexo?



Modo invierno



LA NACION

¿Adiós al home office? Cómo se vive el regreso a la oficina

17/07/2021

Argentina - La Nación (Online) [Online]

Tier:N/D Circulación: 1986986 Audiencia 1986986

 P. --  0 cm²  10061 cc  N/D  Vivian Urfeig Vivian Urfeig

Ref.: 310945557



Tras un año y medio de trabajo remoto, el retorno al espacio laboral está atravesado por la ansiedad y las dudas. Volver a la oficina. La idea sobrevuela cada vez más en la cabeza de miles de trabajadores y trabajadoras que se cuestionan si el contexto está a la altura de las ganas o todo lo contrario. ¿Cómo se preparan las personas para el reencuentro cara a cara? ¿Qué dudas, miedos y sensaciones atraviesan quienes ya están evaluando la opción? La gestión de la incertidumbre, la reconfiguración de las rutinas y los hábitos que llegaron para quedarse. Temas que piden pista.

A muchos les entusiasma recuperar costumbres urbanas después de año y medio de home office. A otros les aterra volver a lo mismo, pero con dinámicas nuevas marcadas por protocolos y rediseños de espacios de trabajo. Del tupper para calentar en el microondas colectivo a los dispositivos de alcohol en gel por toda la oficina surge una nueva cultura. Los especialistas la llaman retorno seguro con modalidad híbrida e incluye una colección de sensaciones diversas. Desde angustia, incertidumbre y desgano, a miedo, ansiedad y entusiasmo. El arco es tan variado como los recursos que ya están en marcha en las organizaciones.

Los stickers que indican el tipo de interacción que el empleado o empleada quiere tener con los demás es una de las estrategias. En la entrada de Nómada, la compañía de diseño y gerenciamiento de edificios corporativos, las planchas de stickers y tags son la novedad. "Saludo de codito", "Acepto abrazos", "Cuarentena survivor", "Saludos a distancia" y "Hoy estoy de mal humor", configuran un semáforo para comunicar el modo de intercambio deseado. Santiago Peña Fiorda, Business Development Manager de Nómada Workspaces, evalúa que esta idea lúdica implementada en el programa Bienestar Aldea ayuda en la adaptación al trabajo híbrido. El arquitecto que eligió usar "Estoy relax" considera: "La integración será gradual y complicada. La llamamos una vuelta torpe, entre remotos y presenciales". Otro dispositivo integrador que está a prueba es la metodología del fogón, con salas de reuniones circulares y cámaras en el centro. "Todos se miran a la cara y se acorta la distancia entre los remotos", señala Peña Fiorda desde la terraza del edificio Tesla, un búnker operativo en el corazón de Parque Patricios.

El precalentamiento para llegar en buen estado emocional al escritorio incluye para Ema P., alternar el uso de jogging y crocs con ropa prepandemia. "Dudo que vuelva a usar jean y gastar fortunas en el almuerzo. Tampoco me imagino 8 horas afuera de casa", sentencia. Refugios y burbujas de bienestar. Quienes se adecuaron a las tareas remotas desde casa toman con pinzas el retorno. Distancias, traslados, horas pico, logísticas familiares y presupuestos en jaque. Además, el miedo al contagio de los que aún no recibieron vacunas y el esfuerzo por retomar la socialización. Todo suma. O resta.

Hace tres meses Augusto Chesini, ingeniero en sistemas, estrenó nuevo trabajo en Avenida +, compañía de soluciones tecnológicas y marketplace. "Entrevisté gente de todo el país pero aún no conocí a nadie fuera de la pantalla. El esquema que se viene es el híbrido. Yo me acostumbré al home office, estoy cómodo, aunque la relación interpersonal se pierde. En las reuniones solo hablamos de los proyectos. No hay almuerzos ni cafecitos, momentos muy enriquecedores", dice.

"Aprendí a trabajar y a ser papá en casa", cuenta Tomás Moyano Walker, de 34 años, licenciado en Administración de Empresas. Cada 15 días el Account Manager de Nubity vuelve a la oficina. Demanda organización y autonomía el home office, siento que esta frecuencia nos viene bien a todos", acepta.

El desafío de los pandemials

Camila Baxter, 24 años, empezó a trabajar en abril en Contract Workplaces. Fue algunas veces a la oficina de Núñez, pero el grueso del trabajo lo hizo desde su casa que comparte con su mamá, papá y hermana en San Isidro. Ahora está ansiosa por conocer al equipo: "Me da seguridad el protocolo y siento una euforia que me entusiasma. Un café, un almuerzo compartido, conocer la cultura de trabajo. Necesito eso, la dinámica humana", enumera Camila, analista de marketing y comunicación.

"Empecé y terminé un trabajo sin conocer a nadie en persona. Me avisaron del cambio a modo presencial y renuncié", dice Luca Bosano, de 28 años. El martillero público vive en un monoambiente equipado con un escritorio de pie ergonómico y dos monitores. "Soy del team remoto para siempre, tiene más beneficios que contras. No extraño el subte ni el microcentro. Ahora trabajo más horas pero gané flexibilidad", dice desde su nuevo puesto en una agencia de reclutamiento de personal.

La generación que nació a mediados de los 90 entró al mundo laboral sesgada por la crisis del Covid-19. El término, acuñado por Federico Domínguez en La rebelión de los pandemials. Los ciclos humanos y la década de las turbulencias (Editores Argentinos), define rasgos, preferencias y desafíos de estos protagonistas. "Detecto mayor malestar en la generación sub-30 que en cualquier otra", dispara Sabrina Landesman, consultora y coach organizacional. La especialista en empresas Pymes desarma un preconcepto instalado: "Se creía que estos jóvenes se iban a súper adaptar al contexto porque dominan tecnologías. Pero nos encontramos con perfiles donde la experiencia fue muy angustiante".

Según la última edición del estudio Global Business Pulse de Grant Thornton el 46,8% de las empresas está planificando cómo gestionar el rendimiento en la vuelta a la oficina. "Si la planificación es cuidadosa, con un nivel considerable de interacción, estos cambios pueden ser una oportunidad para recuperar el terreno perdido. Hay que poner al empleado en el centro de la escena", apunta Mariana Amores, gerente de Recursos Humanos.

Este nuevo paradigma presenta otro desafío: ¿cómo manejar las diferentes situaciones de cada miembro del equipo? Juan Pablo Sanguinetti, consultor y coordinador de proyectos de la empresa Whalecom, es contundente: "La gestión de la diversidad ocupa cada vez más lugar en la agenda, hoy el desafío será aplicarla ya no a colectivos y/o minorías sino a la dinámica de cada equipo. ¿Es razonable ser más flexible y hasta menos exigente con colaboradores que tienen niños en edad escolar y vienen haciendo malabares? ¿Es justo que quien tiene una situación personal diferente (sin hijos, hijos ya autónomos) sea "castigado" pidiéndole un sobre esfuerzo?", se pregunta Sanguinetti. Y sugiere: "Actualizar la gestión del desempeño a los criterios de trabajo que se hayan adoptado. Y aceptar que el formato híbrido configure la cultura de cada organización".

Martín Salinas y Verónica Maiorser, socios en Bridge Services, compañía de comercio exterior, están considerados trabajadores esenciales desde el día 1 de la pandemia. Aún así optaron por el home office y lo sostienen. Actualmente solo los socios se empezaron a turnar para ir a la oficina de 190 m² en Plaza San Martín. "Es como llegar a un desierto, está todo desenchufado", resume Salinas. A Verónica le pasa lo mismo, encuentra la oficina en pausa, aunque con una salvedad: "Vivo en provincia, entonces ese traslado semanal resuena como una vuelta a la normalidad".

Gabriela Paoli Austerlitz, autora de Salud Digital: Claves para un uso saludable de la tecnología, propone la fórmula de las 3Ps+O: "Parar, pensar y proyectar, con optimismo. Activemos la dicotomía del control: revisar solo aquello que está bajo mi potestad. Lo demás, aceptarlo", dice la psicóloga española.

La encuesta que encargó CHG Healthcare reveló que solo el 9% de la fuerza laboral quiere regresar a la oficina cinco días completos a la semana. Y aunque la mayoría (54%) está más interesada en una modalidad híbrida, hasta uno de cada tres trabajadores pasaría felizmente el resto de su vida laboral de forma remota. Los datos hablan del camino que hay por delante: valorar la incertidumbre, formular preguntas,

tomar decisiones a corto plazo en una época de pocas certezas. "Se vienen tiempos donde la plasticidad de formatos presentará oportunidades y duelos: ni todos ni nadie", sentencia Landesman.

Los líderes conservadores deben adaptarse

Por Andrés Hatum

La pandemia arrasó con varios paradigmas. Algunos de ellos tienen que ver con que desde casa no se trabaja. Esto es algo que muchos jefes decían y hoy, todos, incluyendo a esos jefes, están en el living trabajando. Justamente ir "de la cama al living" nos cambió la forma de pensar el trabajo y de plantear el liderazgo de la gente. Antes de la pandemia los malos jefes amaban ir a la oficina: era su reducto de poder, manejaban magistralmente el control. Pero la pandemia afectó esa forma de liderar: de controlar tuvieron que pasar a confiar, y no en la oficina, sino a la distancia.

El "jefechotismo" previo a la pandemia dejó expuestos a muchos malos jefes: los brutos, los lentos y los cortoplacistas. Los brutos, porque la gente necesitó empatía de los líderes y píldoras de humanidad: estamos liderando personas que tienen miedo producto de la incertidumbre. Los lentos y los cortoplacistas quedaron fuera de juego por su imposibilidad de reflexionar y mirar el largo plazo. Es fundamental que los líderes se animen a repensar la oficina y repensarse a ellos mismos como facilitadores de equipos y personas, que bajen del piso 40 donde tenían sus despachos: ahora tendrán que estar más cerca de todos.

Hace poco, algunos líderes de bancos norteamericanos dijeron que el home office era aberrante. Cuidado, las empresas con pensamientos paquidermos pueden perder talento ya que la pandemia impulsó una forma distinta de entender nuestra vida. Por ende, si los líderes más conservadores no se adaptan, les va a pasar como a los dinosaurios: van a desaparecer.

El autor es PhD y profesor de la Universidad Torcuato Di Tella. Autor de Infierno: Líderes y Organizaciones que matan (Editorial Vergara)

Conforme a los criterios de

Conocé The Trust Project

Temas