



OFICINAS INFORMALES (CASUAL OFFICES)

Por Guillermo S. Edelberg, DBA

En una oficina moderna todos son amigos. Hay una gran cantidad de *happy hours*, rápidas palmadas en el hombro y todos parecen ser camaradas. Más que cualquier otra cosa, ir a trabajar parece divertido si uno tiene la suerte de trabajar en una industria en la que todos en la oficina tengan más o menos la misma edad. Tal vez haya cerveza en el refrigerador. Tal vez, en lugar de sentarse una hora en su escritorio, uno pueda tirarse en el sillón de alguna oficina y discutir cuál es el mejor lugar para hacerse atender por una manicura. (Anna North, *The New Business Casual is Still Uptight*. *The New York Times*, 9 de julio de 2014).

... Los nacidos entre 1980 y 2000 constituyen la mayoría de los 8,000 empleados de Facebook. Un estudio de fines de 2014 encontró que la edad promedio de sus trabajadores es de 28 años. [...] Los trabajadores tienen una libertad poco habitual para elegir y cambiar de tareas, incluso fuera de sus especialidades. Llegar a la “gerencia” no es considerado un ascenso, sino más bien un recorrido profesional paralelo. [...] “Te dan cero reconocimiento por tu título. Lo importante es la calidad del trabajo, la fortaleza de tus convicciones y la capacidad de influir en las personas”. [...] Facebook puede desorientar a algunos empleados de más edad que sienten que su experiencia y logros no son valorados. “Mucha gente talentosa simplemente no hubiera encajado en ese entorno”. (Reed Albergotti, *En Facebook, ‘gerente’ es una mala palabra*. *The Wall Street Journal Americas*, 30 de diciembre de 2014).

Los artículos recién mencionados podrían inscribirse en la lista de otros similares publicados en los últimos años referidos a empresas integradas por gente joven... o muy joven y por lo general de Silicon Valley. Las ilustraciones que suelen acompañarlos acostumbran mostrar a estos últimos, y con frecuencia a sus jefes, vestidos informalmente y haciendo uso de los modernos lugares de trabajo, esparcimiento y descanso de sus respectivas organizaciones. Si bien la segunda cita describe algunas dificultades, la sensación que se obtiene de la lectura de este tipo de artículo es la de un “mundo feliz”: joven, innovador y tal vez precursor de oficinas del futuro.

Anna North señaló que “estos mensajes ocultan una verdad mucho más dura. Hoy día muchos trabajadores trabajan más horas y toman menos vacaciones que en cualquier otra época reciente [...] sin ninguna certeza sobre si tendrán trabajo al día siguiente. Algo que raramente enfrentaban los empleados de épocas anteriores que trabajaban en compañías con una jerarquía definida y con ejecutivos que usaban corbata. (*What Ties Say About Work Today*. *International New York Times*, 17 de noviembre de 2014).

La autora recién mencionada agregó que la fuente de donde obtuvo esta información no fue la primera en plantear la inquietud acerca de si es cierto que las oficinas informales son tan amigables como parecerían serlo e identificó “otras verdades más duras en este tipo de mensajes”. A tal efecto, citó un texto de 2014 titulado *Inside the Mirrortocracy* que Carlos Bueno publicara en su blog y donde este enfatizó los peligros de una cultura empresaria

definida por medio de reglas de las que lamentablemente no se habla. Escribió lo siguiente: “El problema es que Silicon Valley se ha ido al otro extremo. Nos hemos convencido de que hemos creado un culto en torno a una meritocracia objetiva; esto es, un mito pseudocientífico para oscurecer y reforzar la creencia de que solo vale la pena ocuparse de gente que se nos parezca y hable como nosotros. Luego de hacer un espectáculo de la quema de las antiguas y malas reglamentaciones del mundo de los negocios, las nuevas que hemos creado parecen ser bastantes similares a las antiguas”. Bueno reforzó esta opinión mediante una cita de un fundador de PayPal, en la que este expresó que “la noción de que la diversidad es buena o importante para equipos organizados en época tempranas de las empresas está completamente equivocada. Un equipo temprano debe ser lo menos diverso posible”. (También citó a Mark Zuckerberg, quien en una charla que brindó cuando tenía 22 años —hace unos ocho— dijo lo siguiente: “Quiero enfatizar la importancia que tiene ser joven y con educación técnica. Simplemente dicho, los jóvenes son más inteligentes”).

El artículo de A. North también citó otro de K. Finley, publicado en la revista *Wired* en marzo de 2014, donde este se ocupó de la política de las organizaciones en las que se deja de lado toda jerarquía y donde citó un ensayo de Jo Freeman, una dirigente feminista, titulado *La tiranía ante la ausencia de estructura*, en la que esta dijo lo siguiente:

... cuando la estructura de un grupo es informal, las reglas acerca de cómo se toman las decisiones son conocidas por pocas personas y saber quién o quiénes ejercen el poder se limita a aquellos pocos que conocen las reglas. Quienes no las conocen y no son elegidos para atravesar un “proceso de iniciación” permanecerán confundidos o sufrirán de pensamientos paranoicos en relación a que algo está pasando sin que ellos se den cuenta. [...] El problema con grupos que se supone carecen de estructura reside en el hecho de que las estructuras de poder son invisibles y, por lo tanto, no se las puede responsabilizar de lo que pasa, lo cual inevitablemente lleva a la disfunción y el abuso.

Quizás los interesados en ingresar a empresas tales como las descritas debieran consultar primero a un simbólogo como Robert Langdon (el personaje de Tom Hanks en la película *El Código Da Vinci*). Usted, lector, ¿qué opina al respecto? ©

Lea, comparta y descargue en www.gestion.com.do

Guillermo S. Edelberg, DBA es Profesor Emérito de la INCAE Business School.



La escuela de negocios #1 en América Latina

PROGRAMACIÓN EDUCACIÓN EJECUTIVA 2015-2016



Especialización en Finanzas

Módulo: Mercados de Capitales y Banca de Inversión
Del 1 al 5 de febrero, 2016
Campus Walter Kissling Gam, Costa Rica

Módulo: Finanzas Avanzadas
Del 19 al 23 de septiembre, 2016
Campus Francisco de Sola, Managua, Nicaragua



**Programa Internacional:
Diplomado en Administración de
Negocios para Abogados - DANA -**

Módulo: Habilidades Gerenciales
Del 2 al 5 de marzo, 2016
Campus Walter Kissling Gam, Costa Rica



**Certificación en
Coaching Ejecutivo - CCE -**

Módulo I:
Del 29 de febrero al 4 de marzo, 2016
Campus Francisco de Sola, Managua, Nicaragua

Módulo II:
Del 4 al 8 de julio, 2016
Campus Walter Kissling Gam, Costa Rica.



**Programa de
Alta Gerencia - PAG**

Del 8 de febrero al 4 de marzo, 2016
Campus Walter Kissling Gam, Costa Rica

Nota: INCAE se reserva el derecho de hacer cambios sin previo aviso.



Información e inscripciones:
Tel.: 809.542.0126
ingrid.klavemann@intras.com.do
www.intras.com.do

Síguenos en: [/intrasRD](https://www.facebook.com/intrasRD) [/intrasRD](https://twitter.com/intrasRD) [/company/intras](https://www.linkedin.com/company/intras) [/intrasRD](https://www.youtube.com/channel/UC...)