Instant Gratification and Safety Fatality File – Spanish

Cuando Ariel Coleman, de 28 años, dejó su último trabajo, como directora de proyectos en la oficina corporativa de un banco, no fue porque su nuevo empleador le ofreciera un aumento de sueldo, una función diferente o más antigüedad. “El equilibrio entre la vida laboral y la personal es mucho mejor”, dice.

En su nueva empresa, Omfgco, una firma de diseño y creación de marcas en Portland (Oregón), todo el mundo trabaja desde casa los martes y los jueves a la hora que quiera. La Sra. Coleman puede salir a correr o a pasear a su perro.

En el banco, dice, la gente la juzgaba por tomarse todo el tiempo libre pagado. En Omfgco, se le anima a hacerlo, por lo que no le importó responder a los correos electrónicos del trabajo mientras estaba sentada junto al fuego en una reciente acampada.

“Es: Haz tu trabajo, pero no te preocupes de cuándo son esas horas”, dijo la Sra. Coleman. “Un cliente me llama a las 8 de la noche y estoy encantada de hablar con él, porque eso significa que, al día siguiente, a las 10 de la mañana, puedo llevar a mi perro al veterinario. Me permite hacer que mi carrera sea más fluida con mi vida. Hace que la gente se sienta más humana”.

Muchos de sus amigos han elegido sus trabajos por razones similares, dijo. “Así es como los millennials y los Gen Z-ers están jugando el juego: no se trata de saltar títulos, sino de moverse en mejores ambientes de trabajo”, dijo. “Son como luchadores silenciosos, reescribiendo la política en las narices de los boomers”.

Para muchos estadounidenses, el trabajo se ha convertido en una obsesión, y las largas horas y el esfuerzo interminable en algo a lo que aspirar. Esto ha provocado agotamiento, infelicidad y desigualdad de género, ya que la gente lucha por encontrar tiempo para sus hijos, sus pasiones, sus mascotas o cualquier otro tipo de vida que no sea la que hacen por su sueldo.

Pero cada vez más, los trabajadores más jóvenes se oponen. Cada vez son más los que esperan y exigen flexibilidad: permisos pagados por un nuevo bebé, por ejemplo, y generosas vacaciones, junto con cosas cotidianas, como la posibilidad de trabajar a distancia, llegar tarde o salir temprano, o sacar tiempo para hacer ejercicio o meditar. El resto de sus vidas transcurre en sus teléfonos, sin estar atados a un lugar o a una hora determinada: ¿por qué debería ser diferente el trabajo?

A los jóvenes trabajadores de hoy se les ha llamado perezosos y con derecho. ¿Podrían, en cambio, estar entre los primeros en entender el papel adecuado del trabajo en la vida – y terminar rehaciendo el trabajo para todos los demás?

Todavía es raro que las empresas actúen de esta manera, y los obstáculos son mayores que las políticas de RRHH de cualquier empresa. Algunos empleados de más edad pueden pensar que los nuevos contratados deben sufrir lo mismo que ellos, y los empresarios se benefician de tener trabajadores siempre activos. Incluso las que ofrecen más flexibilidad pueden hacerlo porque el desempleo es muy bajo y compiten por los trabajadores, lo que podría cambiar si se produce una recesión económica.