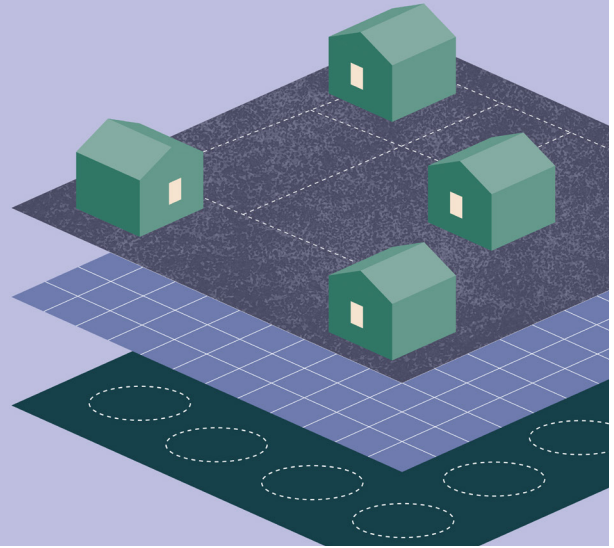




De la oficina a cualquier lugar



¿Cuál es el futuro de la oficina?

Los desafíos de 2020 dispararon muchos interrogantes sobre la finalidad del lugar de trabajo. ¿Por qué debemos ir a la oficina si podemos evitar los desplazamientos y quedarnos cómodos en casa, con la misma productividad? ¿Qué sentido tiene mantener oficinas corporativas cuando se puede respaldar el trabajo distribuido y ahorrar dinero en propiedades? Las organizaciones ya se hacían este cuestionamiento incluso antes de la pandemia y el COVID-19 aceleró rápidamente esta conversación.

En Herman Miller, nos entusiasma este rumbo hacia un modelo de trabajo más distribuido, en el que la oficina seguirá desempeñando un rol fundamental al ayudar a las organizaciones a lograr los resultados comerciales deseados. De hecho, venimos preparándonos para esta nueva manera de trabajar desde hace mucho tiempo. Ahora queremos ayudarlo a explorar más exhaustivamente el objetivo cambiante del lugar de trabajo y a obtener una perspectiva más clara de por qué la oficina seguirá siendo importante en el futuro.

De abiertas a desocupadas:

El impacto de la densificación de oficinas

Durante los últimos años, el trabajo y los lugares de trabajo están cada vez más distribuidos; los empleados trabajan en sus hogares, en cafeterías, en espacios de trabajo conjunto, etc. Los empleados también trabajan en diferentes momentos del día, según sus preferencias, obligaciones familiares o el deseo de conectarse en tiempo real con colegas que pueden estar trabajando en otras zonas horarias.

Pese al cambio de forma y lugar de trabajo, muchas organizaciones suelen considerar a los empleados como "trabajadores de oficina" o "trabajadores remotos" y esperan que trabajen en el horario comercial tradicional. Al mismo tiempo, muchas organizaciones priorizaron las estrategias de densificación (apiñar a más personas en menos espacio), sobre las estrategias de trabajo basadas en las actividades

de los empleados (diversificar el lugar de trabajo para satisfacer las necesidades personales y cumplir con las tareas diarias).

¿El resultado? Espacios de oficina abiertos y repletos de escritorios que no tuvieron la aceptación de los empleados. La investigación de Herman Miller avala este resultado. Los análisis de datos de nuestros estudios recientes sobre la utilización del lugar de trabajo¹ indican que, si bien se colocaron más escritorios en distribuciones abiertas, esos escritorios se utilizan cada vez menos. Los empleados se sienten desprotegidos y buscan otros lugares para trabajar, a menudo fuera de la oficina.

Del experimento a la realidad:

El trabajo distribuido se convierte en la regla

El COVID-19 obligó a gran parte del mundo a permanecer en cuarentena, y el trabajo desde casa pasó a ser un experimento prolongado. Si bien la



experiencia generó resultados variados en los trabajadores de todo el mundo, cambió significativamente las opiniones de muchos líderes organizacionales respecto de la viabilidad de trabajar fuera de la oficina. Según Harvard Business Review, el 42% de los empleadores afirma que gran parte de su fuerza laboral puede trabajar de manera remota mientras que antes de la pandemia, solo lo hacía el frente al 14%.² Por este motivo, y por los desafíos económicos que plantea la crisis, los líderes organizacionales se ven obligados a volver a tratar el propósito de sus oficinas. La oficina, tal como la conocimos, dejó de ser un requisito que facilite la productividad de los empleados; sin embargo, puede ser la piedra angular de una cultura próspera y de una estrategia de trabajo distribuido exitosa.

De la oficina a cualquier lugar: Cómo crear el lugar de trabajo del futuro

Para que los lugares de trabajo se mantengan vigentes, deben permitir que cada uno dé lo mejor de sí, sin importar dónde o cuándo se trabaje. Y eso significa que el lugar de trabajo debe evolucionar de un espacio singular a una red dinámica de lugares desde los cuales los empleados puedan elegir trabajar en un día determinado y durante el transcurso de la semana. La oficina se convertirá en un servicio por encargo propicio para fomentar las conexiones e interacciones que perdemos cuando trabajamos solos. También servirá como un lugar para cultivar el aprendizaje, preservar la cultura y expresar la marca de la organización.

Muchos empleados trabajarán a diario desde las oficinas, pero para otros, el trabajo distribuido será la norma. Unos pocos empleados irán a la oficina a diario solo para revisar el correo electrónico y asistir a reuniones, por lo que los escritorios genéricos de planta abierta y las salas de conferencias tradicionales no serán tan útiles. Las personas buscarán oficinas con esquemas de trabajo especialmente adaptados para la socialización, el enfoque individual y un estrecho trabajo en equipo. Algunos ejemplos de estos tipos de espacios:

- Áreas que estimulan a los empleados a interactuar con sus redes extendidas (colegas con los que no se trabaja a diario). Estas relaciones son esenciales para mantener la cultura y para brindar a los empleados un sentido de propósito y de pertenencia.
- Estaciones de trabajo en el lugar que puedan reservarse y cuyo mantenimiento sea seguro. Estos espacios son especialmente importantes ya que muchas personas tienen dificultades para concentrarse en casa, en especial cuando deben realizar tareas que demandan mucha atención.
- Esquemas altamente interactivos que faciliten una estrecha colaboración en el lugar. Este tipo de lugares permiten que los empleados dispongan del tiempo, el espacio y las herramientas que necesitan para resolver problemas complejos que son difíciles de abordar de manera remota.

La creación de oficinas que satisfagan las necesidades personales permitirá la evolución de las organizaciones y de las personas. El trabajo distribuido reducirá la necesidad de planificación de densidad de ocupación y, por ende, las empresas ahorrarán en costos de instalaciones y crearán lugares de trabajo más valiosos para sus empleados. Y cuando los empleados saben que pueden trabajar en un lugar que satisface sus necesidades de bienestar y que ofrece procesos laborales diversos, tienen la autonomía y la seguridad necesarias para prosperar.

HermanMiller

Datos empíricos avalan este enfoque. Un estudio de Gallup publicado en enero de 2020 indicó que los empleados que podían elegir cuándo ir a la oficina y cuándo trabajar desde casa demostraron niveles de compromiso más elevados en comparación con los que pasaban la mayor parte de su tiempo en la oficina o trabajando de forma remota.³ Y si a esto le sumamos un programa de trabajo desde casa bien planificado, con mobiliario ergonómico y tecnologías esenciales de soporte, sin duda el bienestar y la productividad integrarán la lista de resultados positivos.

Ideas clave

1. Las formas de trabajo distribuido, en las que las personas están capacitadas para trabajar en diferentes momentos y lugares no son nuevas, pero la pandemia las ha acelerado.
2. Las personas pueden ser productivas mientras trabajan en otros lugares, pero las oficinas siguen siendo un recurso necesario tanto a nivel individual como grupal.
3. A fin de mantener su importancia, las oficinas del futuro deberán crear culturas y comunidades, respaldar el enfoque individual y facilitar el trabajo en equipo exhaustivo.
4. La experiencia del trabajo desde casa es distinta para todos. Las empresas deben esforzarse continuamente para ayudar a los empleados a mantenerse saludables y productivos, sin importar desde dónde trabajen.

Herman Miller puede ayudar

Ya sea que esté comenzando a transformar su lugar de trabajo o que lleve años haciéndolo, Herman Miller cuenta con los conocimientos, productos y servicios que necesita para mantener la productividad y la salud de su gente en la oficina, en el hogar y donde sea. Podemos ayudarlo a:

- Obtener información
- Alcanzar sus objetivos comerciales
- Desarrollar un programa de trabajo desde casa
- Medir y mejorar la estrategia
- Equipar espacios con mobiliarios de apoyo

Comuníquese con su representante de ventas de Herman Miller o con su distribuidor local para comenzar.

1. https://www.hermanmiller.com/content/dam/hermanmiller/documents/research_topics/SpaceUtl.pdf
2. <https://hbr.org/2020/07/does-your-company-have-a-long-term-plan-for-remote-work>
3. <https://www.gallup.com/workplace/283985/working-remotely-effective-gallup-research-says-yes.aspx>