

Palabras clave:
oficinas,
ciudades, centros
de trabajo,
cotrabajo, talento,
flexibilidad,
sostenibilidad.



"Be water, my friend"
**THE OFFICE
WITHOUT PHYSICAL
OR HIERARCHICAL
BOUNDARIES**

We live in a society so hectic, constantly changing, and so unpredictable that any solid structure can be destroyed no matter how strong its pillars seem, and the COVID-19 has been the earthquake that has shaken our foundations. Never has Bruce Lee's famous Taoist sentence - "Be water, my friend" - made so much sense.

Keywords: office, cities, workplace, work, talent, flexibility, sustainability.

ILUSTRACIÓN: SOL UNDURRAGA

"BE WATER, MY FRIEND"

La oficina sin límites físicos ni jerárquicos

Vivimos en una sociedad tan agitada, en constante cambio y tan impredecible que cualquier estructura sólida puede ser derruida por fuertes que parezcan sus pilares, y el COVID-19 ha sido el terremoto que ha hecho temblar nuestros cimientos. Nunca la famosa sentencia taoísta de Bruce Lee - "Be water, my friend" - ha tenido tanto sentido.



ÓSCAR GARCÍA TOLEDO

Desde finales de los años 90 la concepción del trabajo ha cambiado radicalmente, acentuándose en los últimos años con la incorporación al mundo laboral de los milenial y más actualmente con el rotundo golpe que nos ha propinado el COVID-19. La transformación digital y la era tecnológica en la que vivimos están generando nuevos entornos y dinámicas laborales, destruyéndose importantes estándares arraigados en nuestra conceptualización del trabajo industrial, como las oficinas, los horarios o las jerarquías.

Hasta finales de los años 90 el trabajo estaba marcado por la rigidez horaria, las tareas definidas y las jerarquías establecidas. Las oficinas eran una consecuencia de este tipo de organización laboral industrial, donde la creencia era que el poder y la productividad partían del control absoluto, estableciéndose estrictas horas de entrada y de salida, ubicaciones fijas de los puestos de trabajo, desarrollo de tareas estancas y espacios delimitados en función de la posición jerárquica. Pero con la revolución digital y las nuevas tecnologías se han tambaleado las barreras del control, el poder y la rigidez del trabajo, empezando a aparecer conceptos como el "trabajo líquido".

En 1999 el sociólogo Zygmunt Bauman¹ habla por primera vez del concepto

"líquido" para referirse a una sociedad altamente cambiante y en continua necesidad de adaptación por las incertidumbres que ella misma genera con la evolución. En todas sus obras entorno a este concepto, como *La modernidad líquida*² o *Tiempos líquidos*³, deja patente la volatilidad a la que nos enfrentamos cada día de una manera personal en un entorno inédito en la humanidad. La velocidad de los cambios de las estructuras sociales y laborales no nos dejan tiempo para asumirlos, y menos aún para que solidifiquen y perduren, perdiendo entornos de referencia para plantearnos un futuro cierto. Nos hemos instalado en un "provisionalismo" que hace que cualquier plan o estrategia a largo plazo parezca frágil y poco seguro. E igual que las personas, las empresas se mueven en este nuevo entorno líquido en el que la incertidumbre hace que se requiera una nueva conceptualización del trabajo, donde la capacidad de adaptación y la flexibilidad deben romper las barreras más allá de lo físico, y donde las personas pasen a ser el centro de las organizaciones y el verdadero valor de estas.

Otra idea derivada de los pensamientos de Bauman es la percepción de la sociedad como una red en vez de como una estructura, definién-

¹ Zygmunt Bauman (Poznan, 19/11/1925 - Leeds, 9/01/2017). Sociólogo, filósofo y ensayista polaco-británico de origen judío que desarrolló el concepto de la "modernidad líquida" a comienzos de los 2000 al analizar la evolución social y los cambios de hábitos y necesidades. Galardonado con el Premio Príncipe de Asturias de Comunicación y Humanidades 2010 junto a Alain Touraine.

² "Modernidad líquida". Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica. 1999.

³ "Tiempos líquidos". Barcelona. Tusquets, 2007.

La concentración y el cuidado del talento son aspectos claves para la sostenibilidad de los negocios

dola como “una matriz de conexiones y desconexiones aleatorias y de un número infinito de permutaciones posibles”. Este concepto de red igualmente se puede llevar al mundo de los negocios, donde la globalidad y la conectividad de la economía mundial es el reflejo macro de las comunidades e interconexiones personales.

Por tanto, la flexibilidad, la comunidad y el talento son los pilares sobre los que se están asentando los nuevos modelos y espacios de trabajo que deben garantizar a las empresas una mayor viabilidad económica. No debemos concebir el espacio de trabajo como algo físico, sino como un concepto global en el desarrollo de la actividad profesional en cualquier ubicación, lugar y hora, donde los nuevos objetivos de productividad y eficiencia deben ser un reflejo de la responsabilidad y el compromiso de los trabajadores. Y más ahora que nos hemos visto obligados de manera abrupta a romper todas las barreras físicas de las oficinas, disgregándolas en cada una de nuestras casas. Es por esto por lo que todo desarrollo empresarial debe girar, y más ahora que nunca, en torno a las personas y su talento. Aquellas compañías que sigan relacionando trabajo con oficina no han entendido las nuevas necesidades personales ni las nuevas situaciones a las que nos podemos enfrentar. Esto ya no es cuestión de millennials o generaciones X, Y o Z, se trata de ir hacia un modelo laboral sostenible que permita la conciliación, el desarrollo personal e incluso la mera supervivencia en situaciones excepcionales.

A comienzos de los 2000 diferentes compañías iniciaron el desarrollo de diferentes conceptos de oficinas que trataban de aunar flexibilidad, comunidad y talento. Uno de los más famosos son las oficinas de Google, que destacan por su originalidad y variedad de espacios profesionales y de ocio, teniendo desde los

tradicionales despachos, puestos de trabajo y salas de reuniones, a zonas de relax, áreas de juegos, cafeterías, terrazas, gimnasios, lavanderías y hasta toboganes para comunicar plantas. Además, su concepción de las oficinas como campus ha generado movimiento e interrelación entre sus empleados y los externos, es decir, una red más allá de sus límites físicos.

Otro modelo de oficina, igualmente basado en la idea de campus, son las de Apple, que dotan al empleado de todo lo necesario para su desarrollo personal y profesional, pero desde la focalización en la eficiencia y el trabajo. Steve Jobs tenía un concepto del trabajo más picasiano⁴ donde la “inspiración te debe pillar trabajando” y no jugando al fútbol.

Dando un paso más allá de la oficina tradicional nace en 2005 el *coworking* basándose en los mismos conceptos de “trabajo líquido” pero ahondando más en la comunidad al compartir diferentes negocios el mismo espacio de manera colaborativa. Emprendedores y start-ups encontraron en este nuevo modelo de oficina el ecosistema perfecto para una mayor potenciación de sus negocios vía sinergias, intercambio de conocimientos y reducción de costes al compartir el espacio y el resto de los gastos inherentes a él. Pero esto, que nació como un modelo de eficiencia en costes y flexibilidad para los pequeños negocios, con la crisis de 2008 se estandarizó como solución para todo tipo de compañías, siendo la respuesta perfecta a la incertidumbre económica y al entorno altamente cambiante. Pero es hoy, ante la situación del COVID-19, y más allá de crisis económicas o del entorno cortoplacista y de necesidades urgentes en el que vivimos, cuando el *flex-office* se ha instaurado como la opción más eficiente para afrontar la nueva normalidad del panorama laboral, en la que imperarán la deslocalización, la

multilocalización, las oficinas de contingencia, la división de equipos de trabajo e incluso la cercanía a la vivienda habitual para evitar desplazamientos. El *flex-office* es el concepto líquido a los espacios de trabajo tradicionales.

Estos nuevos entornos de trabajo también ahondan especialmente en el talento mediante la concentración de personas en espacios para compartir ideas y multiplicar las posibilidades de desarrollo personal, profesional y de los negocios. La concentración y el cuidado del talento son aspectos claves para la sostenibilidad de los negocios, y más en la actualidad que todo cambia a una velocidad de vértigo y que la movilidad global es acuciante.

Concentración de talento

En esta línea, Edward Glaeser⁵, en su libro *El triunfo de las ciudades*⁶, desgrana, en contra de muchas líneas de opinión actuales, el por qué las ciudades cada vez son más importantes y por qué hay que fomentar su crecimiento. Uno de los aspectos claves es la necesidad de concentración de talento para lograr un mayor desarrollo global y la evolución del modelo de vida actual. La idea en sí es que cuantas más personas y mejor preparadas agrupemos más capacidad de generación de innovación y de desarrollo tendremos, que a su vez atraerán a más personas con otros talentos que complementarán a las anteriores para explorar nuevos campos. De esta manera entraríamos en una espiral de generación y atracción de talento que crearía una comunidad y unas interrelaciones de altísimo valor. Glaeser cita ejemplos de ciudades de éxito como Nueva York, Tokio, Bangalore, Singapur o el área de Silicon Valley, que han sabido explotar la concentración de ta-

lento y venderse al mundo como polos de desarrollo, conocimiento, evolución y oportunidades.

Evidentemente en esta propuesta de concentración de talento las empresas son las protagonistas, por lo que las ciudades y las instituciones deben tener la visión inteligente de apoyarlas con políticas, infraestructuras y entornos acordes a lo que demandan hoy en día las personas que desean trabajar en ellas, y donde un foco fundamental son el centro de las ciudades, su parque de oficinas y su capacidad de adaptación.

Como contrapunto, y refutando su teoría del triunfo de las grandes ciudades, Glaeser presenta ejemplos de rotundos fracasos de despoblación por falta de adaptación a los nuevos tiempos y a las nuevas expectativas de las personas. Generalmente estos casos son ciudades industriales que históricamente sólo han atraído mano de obra poco preparada y que una vez hundidas sus fábricas no han sabido reinventarse por falta de talento. Ciudades como Detroit o Manchester, grandes paradigmas de la industrialización, son un claro ejemplo de estas caídas.

Interrelacionando las ideas de Bauman y Glaeser, y más si cabe analizando la actual situación mundial derivada del COVID-19, vemos como la sostenibilidad de nuestro modelo de vida debe girar entorno a los conceptos de flexibilidad, comunidad y talento, que no hacen otra cosa que ratificar el consejo que ya nos diera Bruce Lee⁷ en su famosa entrevista con Pierre Berton en 1971: “*Be water, my friend*”.

Bibliografía

- Bauman, Z. (1999). *Modernidad líquida*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
 Bauman, Z. (2007). *Tiempos líquidos*. Barcelona, Tusquets.
 Glaeser, E. (2011). *El triunfo de las ciudades*. Nueva York, Penguin Press.

4 Picasiano, concepto para referirse a la filosofía y obra del pintor y escultor español Pablo Ruiz Picasso (Málaga, 25/10/1881 - Mougins, 8/04/1973), creador del cubismo, que era un convencido trabajador del arte que reflejó en su frase “la inspiración existe pero tiene que encontrarte trabajando”.

5 Edward Glaeser (Nueva York, 1/05/1967). Economista americano escritor de diferentes libros, ensayos y artículos sobre el desarrollo económico, político e inmobiliario de las ciudades.

6 “El triunfo de las ciudades”. Nueva York, Penguin Press, 2011.

7 Bruce Lee (San Francisco, 27/10/1940 - Kowloon, 20/07/1973). Maestro en artes marciales, actor, cineasta, filósofo y escritor estadounidense de origen chino, creador de su propio método de combate y filosofía de vida, el *Jun Fan Gung-Fu* (Jeet Kune Do).