

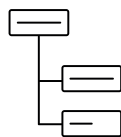


**OPEN
COFFEE
WORK**

NOVIEMBRE 2022

WORK PLACES

La modalidad híbrida;
una nueva cultura de trabajo.



ÍNDICE

- 03 | QUÉ ES OPEN COFFEE WORK**
 - 04 | CARTA MARIANO GHIGLIONE**
 - 05 | COCREADORES**
La cocreación se basa en la colaboración, compartir conocimiento y experiencias para generar redes de participación que permanezcan en el tiempo.
 - 06 | WORKPLACES**
La modalidad híbrida; una nueva cultura de trabajo.
 - 07 | WORKFORCES**
Equipos
 - 09 | WORKFORMATS**
Estructuras dinámicas y laborales
 - 11 | WORKPLACES**
Lugares de trabajo: el desafío de generar valor a la vuelta a la oficina.
 - 14 | VISIÓN DE LÍDERES**
 - 17 | INFOGRAFÍA**
-

¿QUÉ ES OPEN COFFEE WORK?

Los espacios de trabajo están cambiando. Nuevas tecnologías e ideas interpelan las formas de trabajar y plantean nuevos desafíos para el futuro.

Desde **Nespresso Professional** estamos convencidos que hacer frente a estos cambios es responsabilidad de todos, creemos en ser protagonistas para que las cosas sucedan.

Hoy encontramos una pausa para acercarnos, colaborar y crecer como comunidad, porque confiamos en que el futuro del trabajo lo cocreamos entre todos a través de experiencias y visiones compartidas.

Es por esto que creamos un nuevo espacio de reflexión donde buscamos que las ideas vivan, las opiniones fluyan, las acciones cuenten y se multipliquen. Donde podamos crear experiencias significativas para transformar nuestro día a día en algo único.

Nos une este movimiento y nos mueve integrar, desafiar e inspirar a muchos más.

Bienvenidos a **Open Coffee Work.**
Nespresso Professional





CARTA DE **MARIANO GHIGLIONE**

B2B Director

Open Coffee Work es una propuesta que surge en 2019 como una iniciativa de cocreación de ideas entre líderes de empresas de distintas áreas sobre el futuro de los espacios de trabajo. Estos encuentros fueron grandes disparadores de conceptos, iniciativas y planes de acción que cada uno se llevó a su entorno para desarrollar.

Se dio inicio al proyecto con una propuesta clara “cuestionarnos sobre los espacios de trabajo y cómo éstos se encuentran en constante transformación”. Nadie imaginaría que en 2020 esta incertidumbre se profundizaría y abriría nuevos interrogantes.

Desde **Nespresso Professional** estamos convencidos de que hacer frente a estos cambios es responsabilidad de todos, creemos en ser protagonistas para que las cosas sucedan.

Por ello ampliamos el debate para escuchar distintas opiniones y vivencias sobre diversas temáticas relacionadas al futuro del trabajo: los espacios, las conexiones, los vínculos y muchos otros temas que ocupan la agenda de hoy en las organizaciones, haciendo de estos encuentros momentos únicos y enriquecedores.

Creemos que hacernos el tiempo para tomar un café, charlar con nuestros colegas e intercambiar pensamientos nos nutre y fortalece aún más en estos tiempos donde es tan difícil encontrarnos.

En toda jornada laboral, un encuentro con un café de calidad de por medio es la entrada asegurada a un diálogo enriquecedor.

¿Vamos por un café?

Mariano Ghiglione
B2B Director | **Nestlé Nespresso SA**



COCREADORES

La cocreación se basa en la colaboración, compartir conocimiento y experiencias para generar redes de participación que permanezcan en el tiempo.



Ailén Scali
People Partner Manager
PedidosYa



Sabrina Sáez
Global Employee Services Manager
ExxonMobil



Valeria Violante
Regional HR Director
Disney



Cinthia D'Agata
HR Director (Arg & Perú)
Campari Group



Valeria Giménez
People Manager
Mondelez



Mauro Fernández
Gerente HR Business Partner
Telefónica Movistar



Raúl Sheridan
Latin America Labor
Relations Leader
Dow Chemical



Laura Szpindler
People Partner Manager
IBM Consulting



Leonardo Parra
Gerente Adm. de RRHH
Claro



Micaela Flores
HR Manager
Nespresso



WORKPLACES

La modalidad híbrida; una nueva cultura de trabajo.



Introducción

Definimos el futuro del trabajo como el resultado de muchas fuerzas de cambio que afectan tres dimensiones profundamente conectadas de una organización: el trabajo (el qué), la fuerza laboral (el quién) y el lugar de trabajo (el dónde).

Transitamos un nuevo contexto de negocios, donde muchos cambios que se proyectaban para un futuro lejano emergieron sin pedir permiso ni dar aviso.

El primer gran aprendizaje que nos deja es que tanto las organizaciones, como quienes trabajamos en ellas, debemos estar cada vez más preparados para tomar decisiones velozmente, ajustar las estrategias de las compañías, planificar diferentes escenarios y siempre pensar que puede aparecer un hecho que no conocemos y nos haga modificar los planes. Todo esto con un liderazgo cada vez más ágil, humano, cercano y genuino.

En este último tiempo, el gran tema que emergió, y hoy sigue desafiando las agendas de las compañías, es la nueva modalidad de trabajo y el presente y futuro de los espacios de trabajo.

Como nuevo esquema, el formato híbrido nos permite tenerlo todo: la autonomía del trabajo remoto y las ventajas sociales y culturales del contacto cara a cara. Pero una cosa es cierta, el trabajo del futuro será para aquellos que puedan adaptarse una y otra vez, hoy la constante es el cambio. Este gran cambio es en realidad una gran transformación organizacional y estructural que las empresas deben plantear teniendo en cuenta los tres planos anteriores.



**OPEN
COFFEE
WORK**

“WORKFORCES”

Equipos:



LAURA SZPINDLER

“A los nuevos colaboradores tenemos que atraerlos y retenerlos todo el tiempo”.

HR Leader
IBM Consulting



En poco más de dos años, la pandemia aceleró los cambios que el mundo del trabajo esperaba en la siguiente década, desde el fin de la oficina como la conocíamos, hasta marcar tarjeta por Zoom.



“Muchos piensan que la pandemia fue una pausa y volver a lo anterior. Para mí fue un reseteo total”, afirma Alejandro Melamed, autor de “El futuro del trabajo ya llegó. Y el trabajo del futuro también”.

En función a lo anterior, fijó los ejes del liderazgo en tres dimensiones que impactan a los equipos de trabajo:

Cuidado: así como ocurrió al interior de las familias y en la ciudadanía en general, que demandó el cuidado de sus gobernantes, los integrantes de las empresas esperaron que sus líderes se preocuparan por su salud y la resguardaran. Las empresas comenzaron a ocupar un lugar clave como red de contención y como proveedores de espacios seguros y confiables.



Tal como explica Mauro Fernández, Gerente HR Business Partner en Telefónica Argentina, *“Lo que nos cambió a todos fueron las dinámicas que establecimos en nuestra vida, y el trabajo debe acompañar, eso lo incorporamos y lo trabajamos día a día”.*

Salud mental y emocional: así como la salud física fue desde el primer momento una preocupación central de toda la población, de a poco se empezó a visualizar también la *“pandemia mental y emocional”*. Algunos trabajadores fueron declarados *“esenciales”* y debieron enfrentarse al virus en la calle, mientras otros pasaron a la virtualidad sin ninguna preparación previa y otros tantos tuvieron que lidiar con la enfermedad o con casos en su núcleo familiar o tomar el rol de docentes con sus hijos. Todos, de una manera u otra, se vieron impactados por cambios fuertes y en algunos casos desestabilizantes.



En este aspecto, Micaela Flores, HR Manager en Nespresso, acota desde su experiencia: *“Hoy hay más respeto y más registro del otro, entendemos que hay una vida más allá del trabajo, aprendimos la flexibilidad de leer las políticas internas de nuestra empresa, con mirada humana, con mirada de cuidado”.*



Siguiendo en la misma línea Valeria Giménez, People Manager en Mondelez, afirma que *“En Mondelez se resaltó el concepto de la vulnerabilidad. Antes era un símbolo de debilidad y hoy es una fortaleza y la cuidamos”.*

Nuevas diversidades: la evolución acelerada que se produjo posibilitó visualizar cómo la diversidad, en sus múltiples manifestaciones, aportó soluciones a cada problemática y por qué es necesario naturalizar el concepto de inclusión. No se trata solo de incorporar personas con diferente origen, género, orientación sexual, religiosa o edad, sino que hay que generar los mecanismos para que cada uno sea incluido tal como es. Es así como se potencia el equipo y se generan nuevas miradas que aportan soluciones e impulsan la innovación.



Como ejemplo, Raúl Sheridan, Latin America Labor Relations Leader en Dow Chemical, menciona que *“Hay que dar libertad y herramientas a los líderes para hacer cosas nuevas. HR antes se dedicaba a controlar, hoy se trata de entrenar a los líderes para que estén cerca de su gente y generar confianza, innovar siempre”.*



Alejandro Melamed, autor de *“El futuro del trabajo ya llegó. Y el trabajo del futuro también”*, especifica que los conceptos a acuñar dentro de las organizaciones saludables y que perdurarán en el tiempo son: *“DDIB: Diversidad, Inclusión, Belonging”.*



OPEN COFFEE WORK



Revaloración de habilidades: si algo se demostró en este período fue cómo personas en posiciones denominadas no críticas se hicieron cargo de asegurar la continuidad de los negocios. Del mismo modo, quedó en evidencia que muchas personas en posiciones clave no tenían los conocimientos y competencias necesarias para transitar el momento. El aprendizaje ágil y constante se convirtió en un factor crítico de éxito; aprendemos mientras seguimos en acción.



Sumando experiencias, **Valeria Violante, Regional HR Director en Disney**, cuenta:

“En Disney el trabajo es mucho a través de la experiencia. Hoy la oficina es una herramienta más, que nos permite conocernos y vincularnos.”



OPEN COFFEE WORK

“WORKFORMATS”

Estructuras y dinámicas laborales:



CINTHIA D'AGATA

“Hoy todo lo que un trabajador necesita cabe en una mochila”.

HR Director (Arg & Perú)
Campari Group



Del control a la confianza: muchos jefes estaban acostumbrados a un modelo de conducción que, apoyado en la presencialidad, se basaba en el control. El Covid-19, que forzó al trabajo a distancia, generó asimismo un tránsito hacia la confianza en cada colaborador para el logro de los objetivos.



La confianza en los equipos, el impulsar el trabajo por objetivos y generar procesos de liderazgo cercanos es lo que resalta **Laura Szpindler, HR Leader en IBM Consulting**: *“Todo es muy dinámico. Las personas buscan simplemente ser más felices e integrar el trabajo con la vida personal. Hoy no es un balance, sino que todo forma parte de lo mismo”.*



Valeria Giménez, People Manager en Mondelez, cierra diciendo: *“Trabajamos a través de un liderazgo de confianza, en vez de trabajar alrededor del control”.*

Modelos colaborativos: la necesidad de encontrar nuevas maneras de interactuar con todos los integrantes de la cadena de valor impulsó formas de conexión novedosas, en muchos casos facilitadas por la emergencia de tecnologías novedosas o antes inexploradas.



Leonardo Parra, Gerente Gerente Adm. de RRHH en Claro afirma que *“Dimos un paso obligado al teletrabajo por un tema cultural de la empresa, hoy creemos que el modelo híbrido es lo que mejor acomoda”.*

Automatización o eliminación de actividades: la pandemia aceleró los tiempos y en las más diversas áreas se empezaron a detectar formas de incorporar tecnologías (como bots o distintas clases de inteligencia artificial) para sustituir a personas en actividades repetitivas y de bajo valor agregado. También la necesidad imperiosa de minimizar costos y tiempos alentó a identificar procesos o tareas prescindentes.



Leonardo Parra, Gerente Adm. de RRHH en Claro, sigue: *“Working from anywhere; hay gente que pide y hasta exige poder trabajar desde otros lugares. Los centros de atención hoy son online, reconvertimos a la gente para que soporte los diversos canales virtuales. Hoy por hoy en las tiendas virtuales se vende lo mismo que en los centros físicos del país”.*

Simplificación de las estructuras: estas nuevas dinámicas permitieron visibilizar la innecesaria complejidad de modelos organizacionales que venían siendo arrastrados desde antes de la pandemia, despertando el interés por reducir estructuras e instancias de poca contribución a las metas. Se logró achatar sensiblemente los organigramas, horizontalizando los vínculos y ofreciendo mayor agilidad y transparencia.



Raúl Sheridan, Latin America Labor Relations Leader en Dow Chemical, comenta al respecto: *“La pandemia aceleró los procesos que llevaba adelante la sociedad y eso impactó en las organizaciones. Hoy, trabajando digitalmente, las personas se dieron cuenta de que podían trabajar para empresas del exterior, sumando valor a equipos de todo el mundo sin perder foco en los objetivos y generando redes mucho más efectivas”.*



**OPEN
COFFEE
WORK**

“WORKPLACES”

Lugares de trabajo: el desafío de generar valor a la vuelta a la oficina.



Del working from home al working from anywhere: a medida que cambia el “quién” y el “qué” del trabajo, también lo hace el lugar de trabajo. Donde antes se requería la proximidad física para que las personas hicieran el trabajo, la llegada de la comunicación digital, las plataformas de colaboración y el avance de la tecnología, junto con los cambios sociales y del mercado, han permitido y creado la oportunidad para equipos más distribuidos. Las organizaciones ahora pueden orquestar una variedad de opciones a medida que reinventan los lugares de trabajo, desde lugares de trabajo más tradicionales, hasta aquellos que están completamente repartidos y dependen de las interacciones virtuales.



Y en la misma línea, **Sabrina Sáez, Global Employee Services Manager en ExxonMobil** acota: *“La pandemia nos abrió muchísimas puertas en materia de tecnología, generando más puestos de trabajo y más calificados. A nosotros como empresa, la tecnología nos ayudó a generar nuevos puestos de trabajo”.*



En tanto, **Micaela Flores, HR Manager en Nespresso**, enfatiza: *“La tecnología ayudó al cambio y hace que los modelos híbridos y presenciales convivan perfectamente”.*

La cultura del lugar de trabajo está muy relacionada tanto con la innovación, como con los resultados comerciales que nunca se deben descuidar. A medida que los equipos se distribuyen más, es posible que las organizaciones deban repensar cómo fomentan tanto la cultura como las conexiones del equipo.



Raúl Sheridan, Latin America Labor Relations Leader en Dow Chemical, pone como ejemplo de lo anterior: *“Design your day, programa en que cada empleado junto con su líder define desde donde trabajará y de qué forma, si desde su casa o desde la oficina, y en qué formato. Este programa ha tenido niveles de aceptación que sobrepasan el 85% globalmente”.*

La importancia de estas conexiones no debe subestimarse. Como ha observado Amy Wrzesniewski, profesora de la Escuela de Administración de Yale: *“En generaciones anteriores, las personas pasaban décadas, incluso toda su carrera, integradas en la misma organización. En esos casos, el sentido de pertenencia impulsó tanto la identidad de los individuos como su salud psicológica”.* Para los empleadores, esto implica la necesidad de prestar una atención más explícita a la creación de conexiones y comunidad a medida que los lugares de trabajo se vuelven más virtuales y se llenan de más trabajadores eventuales.



Laura Szpindler, HR Leader en IBM Consulting, acota desde su experiencia: *“En IBM cuando abordamos la vuelta, cocreamos como nos gustaría volver, los hicimos parte a todos. Nos basamos en cuatro pilares: 1. Mindset (volvemos a otra oficina, empatizamos con el otro), 2. Rotation: conservar, retener, 3. Work: cambio de la logística, es decir, poder seguir realizando tareas personales que ya venían haciendo, 4. Espacio de trabajo: vamos a volver y a compartir con un sentido, se acabaron las oficinas tal y como se conocían”.*

Híbridez: ¿Cuál es la razón para ir a trabajar presencialmente? Ir a la oficina tiene sentido cuando hablamos de temas de interacción, de actividad, de innovación, de colaboración, de sistemas que requieran presencialidad y que cuyas actividades sean sincrónicas. Es una matriz de doble entrada: sincrónico, asincrónico, presencial o remoto. En esas cuatro variables hay que entender qué tipo de actividad amerita la presencialidad y cuál no, y no hacer un genérico para todo el mundo, sino armarlo en función de la necesidad de la naturaleza del trabajo. En este punto se hace esencial potenciar a los líderes para que permeen la cultura a todos los equipos, generando vínculos poderosos y que resistan los cambios.



Valeria Violante, Regional HR Director en Disney, suma: *“El desafío es saber cómo controlamos y tenemos confianza a la vez, dependiendo del tipo de líder es el desafío, que consiste principalmente es empoderarlo, que haga funcionar el modelo, que homologue criterios, y que pueda detectar y corregir cuando algo del modelo no se cumple”.*



Estamos en un momento en el que las empresas deberán definir cómo interpretan la hibridez, considerando el entorno “figital” (físico y digital, complementarios) y cuáles serían las razones reales por las cuales la interacción presencial podría generar una propuesta de valor significativa. ¿Estar presente en la oficina hoy suma valor? Es lo que hay que revisar.

Cultura a distancia: las organizaciones se enfrentaron al desafío de sostener y potenciar su oferta y modelo cultural de manera remota. La coherencia y consistencia en momentos fundantes como el actual es central, y se vieron casos en los que, por el contrario, quedaron expuestas contradicciones entre los valores dichos y lo hecho.



A las organizaciones y a las personas se las miden por lo que hacen y no por lo que dicen.

Valeria Giménez, People Manager en Mondelez, menciona: *“Trabajamos en un liderazgo de confianza, en la empresa tenemos una cultura de objetivos, eso nos da un marco, no líderes, sino coach, basados en la confianza más que el control”.*

Propuesta de valor de las oficinas: transcurrido todo este ciclo, se plantea la pregunta de para qué sirven o están las oficinas. Nos preguntamos cuál es la razón para disponer de espacios comunes a los que haya que trasladarse y cuál es el sentido de su existencia. Para responderlas, es necesario generar propuestas superadoras de valor; dotar de un por qué al espacio físico y a lo que sucede allí dentro.



Mauro Fernández, Gerente HR Business Partner en Telefónica Argentina, relata:

“El desafío está en aprovechar los espacios para que la gente los use para cuestiones con mayor sentido: teambuilding, creatividad, etc.”

EL TRABAJO YA NO ES UN LUGAR. La expresión “voy al trabajo” mutó a “voy a la oficina”, un sitio que las compañías –y los empleados– resignificaron. Ahora se entiende como un espacio para crear y fortalecer vínculos, un lugar al que se va con un propósito. De esta forma, el home office dejó de ser un beneficio y pasó a ser parte de la forma de trabajo. Híbrido o full remoto, las empresas saben que nada volverá a ser como antes.



“Se busca constantemente un motivo para ir. Hoy hacemos after office los viernes para motivar la visita ese día, pero siempre está la reflexión constante sobre el justificativo para encontrarse”, menciona **Ailén Scali, People Partner Manager en PedidosYa.**



Como desafío, **Valeria Violante, Regional HR Director en Disney,** propone: *“Hoy existe el desafío de igualar la experiencia del empleado que está en la oficina y la del empleado que trabaja desde su casa”.*



Cinthia D'Agata, HR Director (Arg & Perú) en Campari Group, relata en primera persona:

“Romper el paradigma respecto del home office y luego romper ese formato para poder hacer que vuelvan. En Campari tenemos un formato híbrido 60% en oficina y 40% en casa, no tenemos más oficinas cerradas, buscamos el uso de los espacios y aprovechar el encuentro”.

Toda esta transformación requiere de un nuevo liderazgo que se adapte a la modalidad de trabajo flexible. En los últimos años, el concepto de liderazgo distribuido comenzó a tomar fuerza, enfatizando en dar a las personas autonomía para innovar y contribuir a un objetivo en común de la compañía.



“Es pasar del control representado por la presencialidad a la confianza, personificada por la distancia. Cuando uno trabaja con personas a distancia tiene que desarrollar la capacidad de liderar a través de la confianza y generar mecanismos de conexión para asegurarse el logro de los objetivos”, dice **Alejandro Melamed.**



OPEN COFFEE WORK



Valeria Giménez, People Manager en Mondelez, cierra:

“Hoy no tenemos mínimo y máximo para ir a la oficina, la gente lo hace según sus necesidades”.

La oficina no será más simplemente un espacio para realizar el trabajo sino un conducto para los vínculos entre los empleados y la empresa. La clave es que las compañías generen experiencias presenciales movilizadas por las tres C: conexión, colaboración y cultura. Es decir, con un sentido y para un propósito diferente al que tenemos cuando se trabaja desde casa.



OPEN COFFEE WORK

VISIÓN DE LÍDERES

Entrevistas



OPEN COFFEE WORK



LEONARDO PARRA

Gerente Adm. RRHH | Claro

¿Hacia dónde crees que va el futuro del trabajo y cuál es el valor de los espacios de trabajo para crear este futuro?

Creo que el futuro del trabajo apunta a que haya una flexibilidad absoluta, a que todos los colaboradores trabajen de la manera que lo quieran hacer. Para eso tenemos que estar todos preparados en que realmente sea un mundo totalmente flexible; de no mirar lo que hacen otros sectores y trabajar con absoluta libertad. El gran desafío en los espacios comunes y en las oficinas es tratar de darle a los colaboradores lo que necesitan realmente, que se genere una puja entre las empresas por dar los mayores beneficios posibles para que la gente se sienta cómoda y elija todos los días lo que quiera hacer y cuando vaya a la oficina que realmente sea una elección de vida y no una imposición por parte de la empresa.



RAÚL SHERIDAN

Latin America Labor Relations Leader | Dow Chemical

¿Hacia dónde crees que va el futuro del trabajo y cuál es el valor de los espacios de trabajo para crear este futuro?

Yo creo que el futuro del trabajo es hacia donde la gente se sienta más cómoda para rendir en su plenitud y para dar todo lo que las empresas necesitan. El espacio de trabajo y el diseño del modelo es fundamental; nosotros trabajamos en un modelo que llamamos design your day, donde cada empleado tiene la chance de decidir junto con sus líderes cómo, dónde y en qué horarios desea trabajar. Esto requiere la capacidad de los líderes para estar muy cerca de la gente, para poder acompañarla y, especialmente en estas épocas post pandemia, para poder tener una cercanía que les permita estar y darles las herramientas que los empleados necesitan. En este sentido, entrenar a nuestros líderes para tener más cercanía es fundamental. En inglés la frase es “how are you really feeling”, que es “cómo estás realmente sintiéndote”. Los entrenamos para que cada uno tenga las mejores herramientas y los seguimos para que lo cumplan.



CINTHIA D'AGATA

HR Director (Arg & Perú) | Campari Group

¿Hacia dónde crees que va el futuro del trabajo y cuál es el valor de los espacios de trabajo para crear este futuro?

Yo creo que el futuro del trabajo va a un momento totalmente híbrido, cada vez más hiperconectados desde donde estemos, pero siempre con el valor de que haya un lugar donde la gente pueda reunirse y conectarse, sea una oficina, algún otro lugar, pero siempre como volviendo a conectarnos, a la esencia de estar juntos. En Campari no tenemos oficinas cerradas, buscamos potenciar el uso de todos los espacios de trabajo. Estamos físicamente en Wework, lo cual nos permite tener distintas salas y espacios para potenciar el trabajo de nuestros equipos. Creemos en esto de la integración, por eso el uso del espacio compartido es súper importante para nosotros.



OPEN COFFEE WORK



ALEJANDRO MELAMED

CEO & Founder | Humanize Consulting

¿Hacia dónde crees que va el futuro del trabajo y cuál es el valor de los espacios de trabajo para crear este futuro?

El futuro del trabajo va hacia un destino que está en constante construcción. Permanentemente vamos a visualizar cambios tanto en los trabajadores, en los trabajos, como los lugares de trabajo, y en ese sentido los lugares de trabajo pasan a jugar un rol esencial desde el punto de vista que son el espacio de encuentro, de conexión, de innovación y, obviamente, de generación de nuevas ideas. Así que, desde mi punto de vista, los cambios que se verán serán muy profundos, pero asimismo veremos cómo ciertas cuestiones van a generar esa centralidad y, obviamente, el lugar de referencia, y ahí está el lugar de trabajo como eje central en ese sentido.



MICAELA FLORES

HR Manager | Nespresso

¿Hacia dónde crees que va el futuro del trabajo y cuál es el valor de los espacios de trabajo para crear este futuro?

Yo creo que hoy el futuro del trabajo va hacia un modelo totalmente flexible donde puedan convivir e integrarse tanto el mundo personal como el mundo laboral y conformen una misma unión, una misma cosa.

Creo que hoy los espacios de trabajo cobran un nuevo significado donde nosotros tenemos que empezar a darle un sentido a conectarnos, a vernos, a compartir. En este sentido, el espacio de trabajo cobra un rol fundamental. Es muy difícil generar cultura o vivir realmente la cultura de la organización sino nos encontramos cara a cara, si no compartimos y no nos vemos, si no trabajamos y fomentamos nuestro propio networking. Creo que hoy, los espacios de trabajo tienen el gran desafío de venir a resignificarse y a que cuenten, que cobren un impacto en la vida del colaborador; que no sea lo mismo quedarte en tu casa que estar compartiendo con tus pares el día a día. Creo también que la tecnología ayudó a que los modelos presenciales y virtuales combinen perfectamente, pudiendo tener en un mismo espacio de trabajo gente que está en una misma sala encontrándose de manera presencial y a su vez puedan integrar y sumar a esa conversación a personas que por ahí en ese momento eligen formato a distancia, un formato virtual. Con lo cual, lo que vino a hacer esta nueva dinámica es acercar los espacios y que puedan convivir ambos modelos.

El rol de las oficinas cambió, ahora la gente va a las oficinas a conectar y esto nos lleva a una pregunta:

¿Están preparados los espacios de trabajo para esto? En este sentido la propuesta de experiencia Nespresso toma una preponderancia mucho más importante.



10 CLAVES DEL FUTURO DEL TRABAJO



1. AMPLIAR LA DIVERSIDAD



2. GENERAR Y VALORAR LAS SOFT SKILLS



3. IGUALDAD EN BENEFICIOS Y PROPUESTA DE VALOR



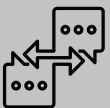
4. USO HUMANO DE LA TECNOLOGÍA



5. LIDERAZGO HUMANO CENTRADO EN EL SERVICIO



6. ORGANIZACIONES ÁGILES



7. CULTURA COMO DINAMIZADOR DEL PROPÓSITO



8. UPSKILLING – RESKILLING



9. ATENCIÓN AL BIENESTAR



10. FLEXIBILIDAD Y TRABAJO POR OBJETIVOS

NESPRESSO PROFESSIONAL NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

Un gran equipo de trabajo, un espacio colaborativo y una excelente taza de café pueden contribuir a la productividad, atracción y compromiso de los colaboradores.

En **Nespresso Professional** trabajamos como *partner* de las empresas sabiendo que el café cumple un rol transversal en la rutina de trabajo de las personas.

The logo for Nespresso Professional, featuring the word "NESPRESSO" in a large, bold, white serif font with a registered trademark symbol, and the word "PROFESSIONAL" in a smaller, white, all-caps sans-serif font directly below it.

NESPRESSO[®]
PROFESSIONAL

Fuente: Open Coffee Work by Nespresso Professional junto a Alejandro Melamed.