Hay una frase muy interesante que dice eso. Dice: "Si la tecnología potencia el trabajo de los demás, de las personas en general, para una persona con discapacidad la tecnología hace que las cosas sean posibles”.

Me apasiona la diversidad porque creo que las ideas de todos, las experiencias de todos, las diferentes experiencias son lo que realmente trae un diferente impacto y resultado a todo lo que hacemos.

Es fundamental entender que migrar a la nube es un proceso continuo, no es un punto de inflexión que uno dice, “Bueno, a partir del lunes salimos todos en la nube”, sino que es algo que se viene planificando, que se va haciendo aplicación por aplicación y que, como decíamos, en algunos casos, como fue la parte de productividad, comunicaciones y trabajo de la gente conectada a las aplicaciones corporativas, se vio muy acelerada de la noche a la mañana por el tema de la pandemia del Covid.

.

**Bienvenidos a Microsoft Latam Podcast. Mi nombre es Olivia Goldschmidt y hoy tenemos un episodio muy importante para el futuro de nuestro trabajo y, sin exagerar, de nuestra vida.**

**Hoy hablaremos de bienestar, una palabra que encontró su lugar entre las conversaciones laborales y los titulares de revistas de negocios. Dos años después del comienzo de la pandemia, nuestros momentos, espacios y tipos de trabajo se han visto muy cambiados.**

**Como resultado, tanto los líderes como las organizaciones tienen que implementar nuevas soluciones ampliadas y creativas. El bienestar es importante para la felicidad y satisfacción de los empleados, pero también es fundamental para los resultados comerciales.**

**Marcelo Fumasoni, director de Recursos Humanos en Microsoft Latinoamérica, se suma a este nuevo episodio para hablar justamente de cómo crear bienestar en el trabajo que tenemos hoy. Marcelo, bienvenido.**

.

##### [Marcelo Fumasoni] Muchas gracias, Olivia, por la invitación de estar nuevamente aquí, acompañándolos y compartir de alguna manera nuestra visión y experiencia acerca de un tema que hoy es tan relevante.

.

**Encantada de tenerte de vuelta, no es tu primer episodio. Y quiero arrancar por decirte que entiendo que por tu trabajo estás como en contacto con muchísimos líderes de Microsoft, conoces de cerca su día a día, lo que están conversando con sus equipos, alguna de las problemáticas y aprendizajes que están cursando. Cuéntanos un poco qué es lo que están viviendo.**

.

##### [Marcelo Fumasoni] Sí, Olivia, es una pregunta muy pertinente, no, porque ya, digamos, entrando en un modo post pandemia, o en modelo híbrido, como lo hemos definido no sólo nosotros, sino otras compañías, estamos buscando cómo readaptarnos, cómo volver a recrear nuestras capacidades sociales en el trabajo y hemos aprendido mucho de la virtualidad, de cuán efectiva era, de cuán relevante fue para ayudarnos a mantenernos conectados, productivos, acompañarnos y cuidarnos, que es uno de los mantras que tenemos en la compañía, el *modeling,* el *coaching* y el *care,* pudimos poner en la práctica muchas herramientas de *care* de manera virtual. Y hoy estamos pensando en el día después. La mayoría de nuestras subsidiarias ya están llegando al *stage six*, que es el modelo en el cual definimos que podríamos ya estar pensando en volver a las oficinas. Entonces hoy lo que nos preocupa es cómo es esa vuelta al trabajo. Nosotros definimos un modelo bastante flexible, flexibilidad está al *core* de nuestra manera de pensar, y pensamos en crear un menú que se pueda, de alguna manera, ajustar a la realidad del balance entre la vida personal, familiar y el trabajo. Entonces, en este modelo híbrido, donde cada equipo hace sus propios acuerdos, hemos definido una cantidad de días mínimos para estar en la oficina, una cantidad de días para estar con clientes y una cantidad de días para estar en casa. Y tratar de encontrar otro eje de productividad y de conectividad, tratando de recuperar algo de lo que, si me preguntas a mí, yo también estoy disfrutando mucho, que es la posibilidad de reencontrarse con colegas, compañeros de trabajo, mi propio equipo, estar en persona; nos sucedió hace muy poquito, que tuvimos la oportunidad de encontrarnos en una reunión regional en Orlando, 200 líderes de la región. Y de verdad que fue una jornada de dos días y medio de absolutamente disfrute y *exciting,* que terminamos agotados, porque justamente esto era lo que te decía: volver a reencontrarnos con esas capacidades sociales, como poder de alguna manera conectarnos nuevamente con esta doble realidad es un poco agotador, ¿no? Pero te digo que eso es lo que estamos hoy pensando. ¿Cómo hacer que esta vuelta al trabajo sea flexible y se ajuste a las necesidades de cada uno de los empleados de Microsoft?

.

**Excelente. Como nos divertimos en Orlando, ¿no?**

.

##### [Marcelo Fumasoni] La pasamos...

.

**Estuvo bueno. La pasamos. Y que loco era para mí. Una de las primeras cosas que me decían es: "Bueno, que alta que sos", porque la altura es algo que no vemos en Teams por lo general, así que estuvo buenísimo conectar en persona. Y retoma esto que decías acerca del menú. La flexibilidad como un menú. ¿Cuáles son los componentes que debe tener este menú para que sea un menú exitoso?**

.

##### [Marcelo Fumasoni] Mira, tiene que ser diverso y tiene que ser... ¿Cómo te puedo decir? Y tenemos que tener un poquito también de coraje de usarlo, porque a veces tenemos el menú, no lo usamos y nos quedamos un poco encapsulados en nuestra manera de operar. Y también soy un caso, digamos, más en las estadísticas donde me tuve que animar, así que vuelvo a las oficinas en Brickell, en Fort Lauderdale, a una reunión presencial en Orlando, tengo que salir de mi lugar en el mundo, que es mi estudio, y volver a reencontrarme con otra manera de poder impactar en el trabajo que no sea desde la virtualidad absoluta. Así que te diría que lo primero que buscamos es un menú que sea muy, muy diverso, muy amplio, y ayudar a la gente a que pueda elegir y se anime a elegir, entonces una de las cosas que más nos impactó es que cuando queríamos regular el *wellbeing,* pensábamos en la mayoría de la gente, pero no cubríamos a todo el espectro. Entonces me acuerdo que uno de los casos más típicos fue definir los que iban a los mediodías para que cada uno pueda estar atendiendo a sus familiares, a los niños, a sus mayores, hacer sus trámites, descansar y sin embargo esta banda horaria perjudicaba a otros que querían ser productivos en ese horario y no querían estar haciendo *catch up* con grabaciones fuera del horario normal de trabajo. Entonces te diría hoy, en principio, lo que hacemos es que cada equipo acuerde cuáles son las mínimas condiciones necesarias para que el equipo opere de la mejor manera con clientes y brindando servicios internos. Entonces no hay una única manera de buscar esta solución. Básicamente lo que definimos es que puedes hacerlo de manera parcial, puedes hacerlo *full time*, puedes hacer que los días que estás trabajando con clientes, y, obviamente, puedes hacerlo *on-site*, *on-premise*, con todos los cuidados y viendo todas las regulaciones locales, pero el tiempo que estás en tu casa, podes definir otro tipo de ambiente de trabajo, de locación de trabajo. Puedes hacerlo desde tu casa de verano. Puedes hacerlo desde otro país si quisieras. Obviamente que cada opción tiene un nivel de complejidad mayor al término de lograr las aprobaciones o pensar cuál es la logística apropiada, no es tan fácil cambiar de un país como cambiar de un modelo de *full time* a *part time*. En fin, todo eso está ocurriendo en este momento, porque ahora que ya estamos confrontados con la realidad de que tenemos un mes, dos meses para adaptarnos, los equipos están teniendo estas conversaciones. Y a veces son conversaciones que no necesariamente van a ocurrir de un día para otro, requieren una semana, dos semanas, tres semanas de adaptación. Así que lo que estamos haciendo es darnos el tiempo. Lo que sí estamos tratando de hacer es algo que te dije al principio también, es decir, animarnos, animarnos a volver a estar juntos otra vez, porque hay mucha riqueza en la interacción personal, la creatividad, la colaboración, la innovación. Si bien hemos sido muy eficientes en poner eso en práctica de manera virtual, creo que llegamos a un límite de todo lo que podíamos dar. Ahora creo que está en nosotros tratar de volver a reencontrarnos con una productividad, una colaboración y una innovación que podemos lograr a otro nivel si estamos juntos. Y me pasó con mi equipo que tuve la oportunidad de trabajar parte de esa reunión de Orlando y de juntarnos, y las ideas que sacamos, los acuerdos que realizamos. La manera de conectarnos con nuestras vidas personales también, y entender un poco más que nos estaba pasando en términos de esto que te decía, de esta curva, de volver a encontrarnos en un lugar todos juntos de manera presencial y darnos cuenta de que, bueno, todos íbamos a tener por ahí unos tiempos distintos y no necesariamente una fecha límite. Pero, sí, es importante marcar ese punto, ¿no? Es importante y hay un valor en la oportunidad de estar trabajando nuevamente de manera presencial de nuestras oficinas y estamos muy felices de que, poco a poco, estamos viendo que eso está empezando a ocurrir.

.

**Perfecto. Esto de encontrar los límites, te quería preguntar si el término o la idea de bienestar es algo que surge en tus conversaciones con los líderes de los equipos, si es algo que se está teniendo en cuenta, si es algo que no...**

.

**[Marcelo Fumasoni]** Mira, el tema del *wellbeing*, o del balance entre la vida y el trabajo, nosotros no podemos, desde nuestro lugar de Recursos Humanos, no pensar en el cuidado de las personas, y es parte también de nuestro mantra en Microsoft. Y desde ese lugar, tratamos de buscar soluciones de todo tipo. Hicimos una campaña llamada "Essentials", donde dábamos visibilidad de todas las licencias, los programas, los beneficios que creamos durante la pandemia para que las distintas familias puedan usarlo, y estar, de alguna manera, cuidados, no solamente en su manera de trabajar, sino también en su manera de cuidar lo que estaba ocurriendo en cada una de esas familias. No había una historia igual a otra, desde enfermedades, responsabilidades de educación de los niños, oportunidades también de viajar y estar cerca de los grupos familiares primarios – me pasó a mí que encontré la necesidad de poder visitar a mi familia en Buenos Aires y poder trabajar de manera remota desde allí durante una parte de ese tiempo, y eso me dio la estabilidad y la tranquilidad emocional para saber que estaba cerca de los míos, y mayor foco en mi trabajo al mismo tiempo. Y la realidad es que a medida que fuimos avanzando fuimos encontrando otras herramientas. La más novedosa te diría, y que me siento muy feliz porque también la pudimos hacer mucho más extensiva en Orlando durante esa reunión con managers, es que hicimos un *partnership*, un acuerdo estratégico con la gente, con el equipo de Tigno. Tigno es una empresa que se dedica justamente al alto desempeño de equipos, pero lo hace de una manera muy curiosa, que es buscando el bienestar personal. Entonces hay cuatro pilares, el primero es el movimiento, la nutrición, el *mindset* y el *recovery*. Entonces esos cuatro pilares, si están bien balanceados, van a hacerte muy productivo en tu vida personal y en tu vida profesional. Y para nosotros no hay manera de ver una sola parte de la ecuación. Tratamos de verlo como un concepto holístico. Es decir, somos personas integrales que tenemos una vida. El trabajo es un componente muy importante y vital en lo que somos como personas, el impacto que queremos crear, el bienestar que ofrecemos a nuestras familias. Pero si no estamos nosotros bien como unidad, es muy poco probable que podamos ser eficientes o productivos en los dos ámbitos. Entonces la idea fue traer a este equipo que tiene muchos años de trabajo en ayudar a profesionales a tener ese alto desempeño, desde un punto de vista personal, para trasladarlo a sus equipos y con estos cuatro pilares que te comentaba, donde a través de también la aplicación de ciencia y de tecnología en Apps, desarrollamos un concepto que se llama Tigno X, dónde están...

.

**¿Y cómo sería?**

.

**[Marcelo Fumasoni]** Sería, de una manera, algo así como que vos establecés tus parámetros de trabajo, de tiempos de *recovery* qué pensás que podés necesitar, definís un poco tu agenda de trabajo durante toda la semana, establecés los puntos de control, dónde querés ver cómo está tu sueño, cómo está tu capacidad de oxígeno. Entonces, con distintos *readings* de *wearables* de la aplicación de manera inteligente, con Inteligencia Artificial, te va diciendo en qué momento tenéis que hacer o un descanso, o una meditación, o qué nivel de energía tenéis en determinado momento del día, y vos podéis de alguna manera aplicar una estrategia a, por ejemplo, 5, o 10 o 15 minutos que tengas durante distintas llamadas para en vez de estar, digamos, haciendo algo que no te genere la posibilidad de producir energía para vos, que te dé ese *recovery*. Entonces lo que hace el concepto general de Tigno fue decir: "Señores, hombres y mujeres, acá tienen la oportunidad de manera consciente, establecer una estrategia de acuerdo con la vida de cada uno de ustedes. Y nosotros los vamos a ayudar con tecnología y con un *framework* para que entiendan los beneficios que tienen de tener un cerebro descansado, un cuerpo hidratado, determinadas técnicas de movimiento que hacen que nuestra energía sea mucho más prolongada durante el día y evitar, digamos, por ejemplo, si tengo una reunión muy importante de un día para otro, puedo definir comer de determinada manera, beber de determinada manera, descansar de determinada manera”. Obviamente no quiere decir que esto sea una fórmula perfecta, pero podemos hacer que estos servicios o estas soluciones, sí, sean perfectas para las necesidades de cada persona, y ahí es donde cada uno activa su menú. Entonces hicimos una serie de *workshops*, primero con el equipo directivo de Latinoamérica, hicimos esa prueba nosotros mismos para ver cómo nos sentíamos. Fue muy curioso porque...

.

**¿Y qué descubriste? ¿Qué aprendizajes obtuviste a partir de este análisis?**

.

**[Marcelo Fumasoni]** Mira, lo que primero descubrí es que el poder está en nosotros, y que cuantas veces ignoramos o, digamos, seguimos de largo sin hacer un *conscious decision* acerca de algo, por ejemplo, una de las sesiones que me tocó es que estábamos haciendo *workshop* de vida saludable, con cuatro pilares importantes: nutrición, movimiento, *recovery* *and* *nutrition*. Si vamos a hacer una reunión de dos días, vamos a tratar de comer de manera saludable para que tengamos la mayor cantidad de energía y aprovechar este momento juntos. Y la primera reacción fue cuando vi la comida y dije “Esto no es comida. Yo con esto no voy a sobrevivir. Con esto no voy a satisfacer esa necesidad de saber que estoy comiendo algo rico”. Y todos mis colegas hicieron lo mismo. Perdí a la mitad del equipo, porque se fueron a comer *hot dogs* – estábamos en Nueva York, con un frío increíble, y se pusieron igual a la calle a comer unos *hot dogs*. Entonces, dice “Dios mío, estamos *wired*, estamos cableados para otro *environment*”. Entonces, requiere hábitos, requiere ser precisos con nuestras propias decisiones y ser conscientes de las decisiones y de las elecciones que hacemos. Que no está nada mal comerse un *hot dog*, y si te hace feliz, digamos, esa fue la explicación que me daba el consultor, y *how to do that, right*? Pero, digamos, sabés que lo estás haciendo y que estás dejando de hacer algo que también podría tener otro tipo de impacto, ¿no? Te va a dar menos placer, pero te va a dar más energía. Entonces, empezar a tener esa visibilidad te permite tener un distinto nivel de *awareness,* y ser un poco más preciso cuando tenés esas oportunidades enfrente tuyo, y uno lo va haciendo de manera automática, ¿no? Pensar y decir: “*Wait*, acá puedo elegir un camino distinto”.

.

**Me encanta esto que decís de que elegir un camino es también no elegir los otros, ¿no? A veces es decir “Bueno, por hoy lo hago”, y quizá la frase completa sería “Bueno, por hoy hago esta decisión que quizás es un placer a corto plazo”, pero también hay que saber que en ese placer a corto plazo estamos eligiendo no tener lo otro, ¿no? No tener la decisión saludable del bienestar.**

.

**[Marcelo Fumasoni]** Tal cual, tal cual. Y de vuelta, tampoco queremos ser súper dogmáticos. Queremos darle a la gente, queremos darles a todos los empleados de Microsoft opciones. Un menú. Y recordarles lo importante que es tener ese menú en la mesa todos los días para poder elegir qué vas a comer al mediodía, a la noche, y qué vas a desayunar al otro día. Entonces, eso requiere mucha educación y requiere mucho aprendizaje. Creo que la pandemia trajo de una manera indirecta ese concepto de cómo cuidamos de nuestra salud, cómo podemos ser más integrales – no solamente nuestra salud física, sino nuestra salud espiritual, como nos conectamos mejor con la vida, con el universo, con nuestras familias, con nuestros amigos… Que es lo que nos da la energía para poder estar después en el día de trabajo.

Entonces, tratamos de buscar opciones y recordarles – creo que sea nuestra misión, desde Recursos Humanos, a todos los empleados de Microsoft, compartir estas experiencias con nuestras empresas a medida que vamos avanzando – dónde están los obstáculos, los *stress points*, los *pressure points*, para decir: “Hey,hay una luz al final del túnel. La compañía nos ayuda dándonos esta serie de opciones. Ahora está en los otros a animarnos a volver a la oficina, a hacerlo de manera que sea razonable para seguir manteniendo un delicado balance y cuidado de nuestras familias”, trabajar con un *commute* de distintas horas es una de las cosas que más nos preocupó; es decir, bueno, si el *commute* tiene muchas áreas geográficas en las que operamos en Latinoamérica – tenemos un alta densidad de tráfico en Buenos Aires, en Distrito Federal, en San Pablo – ¿Cómo volver a un nivel de trabajo con el cual quizás tengamos una hora, una hora y media, dos horas – en primeros casos – de *commute* en nuestras vidas, donde no estemos ni recuperándonos, ni trabajando, ni con nuestras familias? Entonces, bueno, no hay una solución prescriptiva para eso, pero si decirles “Hey, vos tenés la flexibilidad para que el día que vayas a la oficina sea *meaningful* para vos y para tu equipo de trabajo”. Entonces, es importante ese *team agreement* de decir “Bueno, vamos a estar los martes y los miércoles en la oficina, y que todos lo cumplamos, porque de esa manera recuperamos el espacio para poder mantener ese otro balance”. Y cuando nos estamos trasladando de un lugar a otro, por supuesto. Yo tenía el hábito, por ejemplo, de tomar llamadas telefónicas mientras manejaba una hora desde Miami hasta Fort Lauderdale. No lo hago ahora, porque no me siento seguro, digamos, no siento que esté atento, tengo otra capacidad, me preocupa más llegar sano de mi casa al trabajo, y antes era un poco más inconsciente de esas cosas, estaba de *call* en *call*,y sentía que podía hacerlo de una manera efectiva y segura, y hoy ya no me siento tan seguro. Entonces, no quiero tomar ese riesgo, y no lo hago, entonces, o me conecto un rato antes, cuando salgo de mi casa, o dejo esas cosas para el día siguiente. Y es un ejercicio, porque hay días que uno siente que se te puede participar a una reunión importante, pero tenemos que darnos ese lugar, ese permiso para poder sentir esas inseguridades y tomar decisiones seguras, que no afecten nuestra capacidad de seguir operando en este ecosistema.

.

**Excelente esto que contás, y bueno, de muchísima reflexión personal, ¿no? Como elegir estos espacios para que sean *call* *free*, ¿no? O simplemente que sean de otro tipo de atención.**

.

**[Marcelo Fumasoni]** Tal cual. Ahora, como te imaginarás, Olivia, cuando vengo manejando desde Fort Lauderdale, escucho música.

.

**Me imagino. No sé si todos están mirando, pero detrás de Marcelo siempre hay creo que el fondo más canchero que vi en dos años de pandemia y videollamadas, qué son un montón de guitarras… Bueno, contanos un poco de tu espacio en dónde estás, ¡que lo vas a saber describir mejor que yo!**

.

**[Marcelo Fumasoni]** Mira, bueno… Gracias, Olivia. A veces me da un poquito de… así, como…

.

**De pudor.**

.

**[Marcelo Fumasoni]** ¡De pudor! Construí este lugar después de muchos años de acumular mucha memorabilia, te diría, en toda mi vida adulta… y cuando tuve la oportunidad de rearmar mi estudio – y esto fue antes de la pandemia, porque ya sabiendo que iba a trabajar en Microsoft, sabía que la realidad del trabajo virtual era parte de las dinámicas de trabajo – yo dije “Bueno, si voy a estar en una oficina en mi casa o tengo la posibilidad de trabajar desde mi casa, me gustaría hacerle un ambiente que refleje mi gusto y pasión, donde yo me energizo también con cosas que me hacen feliz o que me inspiran”, ¿no? La música me inspira mucho para lo que hago en el día a día con mi familia, con el trabajo, con mis amigos… Entonces dije, “Bueno, voy a poner toda esta memorabilia que vengo acumulando durante tantos años en un lugar donde por lo menos la pueda disfrutar visualmente”. Entonces fui buscando un lugar para cada una de las guitarras, de mis bandas favoritas, los vinilos, ¿qué más? Digamos… Qué día o qué acumulé de mi vida de adolescente, me los traje, me armé con mi equipo tocadiscos. Y de alguna manera dije “Bueno, que mientras esté acá, tengo mis vinilos, puedo escuchar alguna música en el *break*, puedo coger las guitarras que me hacen recordar estos momentos donde o conocí el artista, o conseguí esta guitarra que estaba buscando durante muchos años…”. Y bueno, hice un poquito de darme un *look and feel* que reflejara un poco mi historia adolescente musical, y hoy me acompaña y la disfruto y me dan muchas ganas de sentarme acá. Me siento privilegiado de poder haber podido construir un lugar así. Así que, bueno – no lo puedo creer – lo disfruto todos los días mucho.

.

**¡Qué bueno! Cuéntanos un poco acerca de la importancia de tener estos espacios que sean de trabajo, pero que también den, bueno, no sé si decir como que den algo de placer, o placer visual, o que nos hagan sentir bien, porque la realidad es que aun cuando nos estamos animando a volver a la oficina, y eso va a ser parte de la realidad, creo que el trabajar desde casa siempre va a quedar como… siempre va a quedar una porción del trabajo que se hace desde casa, ¿no?**

.

**[Marcelo Fumasoni]** Sí. Es un súper punto. Y es uno de los factores también donde, desde Microsoft, tratamos de acompañar a esta transición. A veces tener una silla de trabajo cómoda, donde uno pueda estar por una determinada cantidad de horas y no afectar su salud; tener, digamos, una serie de accesos a lo que es la tecnología, las conexiones… Entonces, creo que las respuestas… Los países también han generado mucha legislación y creo que nos hemos ido complementando, ¿no? Lo que las nuevas reglas, *rules and regulations* de cada país, más las políticas de reembolsos de escritorios, gastos de sillas, gastos de… digamos, de todo lo que tiene que ver con asegurar una buena conectividad desde casa. Entonces, creo que también eso es un buen distintivo, saber que bueno, hay ese lugar de la casa, si uno lo puede proteger para trabajar, tiene que tener determinados tipos de elementos para que, digamos, uno sea efectivo y sea feliz, ¿no? Para mí la efectividad y la felicidad van de la mano porque, si soy efectivo, tengo un poco más de tiempo para escuchar un vinilo, tengo un poco más de tiempo para conectar con un amigo, con mi familia, hablar con mi mamá… Entonces, la afectividad hace que… para mí, que tengamos ese tipo de oportunidad de aprovechar mejor lo que está más allá del ámbito laboral.

Entonces te diría que se cambió un poco la idea de la perspectiva de que un lugar en la casa tiene que tener ya un determinado tipo de condiciones para que, si voy a trabajar, ya no es un día o dos, o un ratito alguna vez al mes. Ahora, digamos, que pasó mucho en la casa… Yo me quedé en la casa de mi hermano cuando fui a visitar a mi mamá ahora, y la trajimos a mi mamá, así que éramos tres adultos trabajando de manera remota la mayor parte del tiempo, aunque cada uno también de manera híbrida empezó a volver a sus oficinas, a las oficinas de Microsoft en Buenos Aires; mi cuñada trabajó algunos días remotos, algunos días también iba a trabajar en una compañía de medios también, en su organización; mi hermano tiene su propia compañía y va a visitar, digamos, cómo estará su *warehouse*…Pero había días que estábamos los tres juntos, peleándonos por quién tiene acceso a internet, quién se sienta en el *living*, quién tiene la mejor silla, y digo “¡Guau! Empezamos a tomar decisiones esas dos semanas para asegurar que ninguno de los tres estuviera afectado cuando estábamos trabajando en la casa”. Lo mismo, es decir, disputamos sin querer, los chicos se nos meten por todos los lados, y eso era parte de la dinámica que disfrutábamos mucho. Pero hoy en día sí, implica que, si estás armando tu casa, el armado de una oficina, o la porción del armado de una oficina, tiene una relevancia que antes de la pandemia no la tenía.

.

**¡Totalmente! Bueno, un mensaje final para animar a la gente a volver a las oficinas. Contanos.**

.

**[Marcelo Fumasoni]** Yo te diría es: no tener miedo. Organizarse. Están todas las condiciones en Microsoft para que nos podamos organizar de manera razonable, efectiva, cuidada, para poder mantener un buen *site* de lo que está pasando en nuestras casas, en el colegio con los niños, con nuestros mayores y el trabajo. Pero creo que cuesta dar ese primer paso. Yo pasé por esa primera experiencia también de empezar a animarme un día a la semana, dos días a la semana, un día en una sucursal, otro día en otra. Volver a viajar, que para nosotros, roles regionales, es parte de nuestro día a día. Entonces creo que la primera recomendación o invitación es que nos animemos y nos organicemos, para que ese cuidado exista y siga existiendo de la mejor manera con nuestras familias, y que podamos volver a reencontrarnos con esa maravillosa oportunidad de construir un mundo nuevo de oportunidades en el trabajo con nuestros equipos, con compañeros… Sí, aprovechar toda esta cosa tan linda qué es el café, el corredor, el tener una reunión no pautada, el saludarnos, el también conectar con cualquier otro lugar con lo que nos pasa como personas, y que dio una riqueza increíble y también la estoy empezando a disfrutar mucho.

.

**Marcelo, ¡muchísimas gracias por venir!**

.

**[Marcelo Fumasoni]** ¡Por favor! Un placer, Olivia. Gracias a vos por la invitación y hasta la próxima.

.

**¡Hasta la próxima! Espero que nos volvamos a reencontrar. No sé si, bueno… tendrá que ser en algún viaje para justamente poder aprovechar, disfrutar y desbloquear como este nuevo nivel tanto de interacción como de creatividad, que pasa cuando la gente se vuelve a ver en persona.**

**Me quedo con esta gran idea de animarnos a volver a las oficinas, de trabajar en conjunto, no solo porque es bueno para nuestro trabajo sino porque es bueno para nosotros mismos como personas, como compañeros, como parte de un equipo. Creo que es buenísimo esto también de recordar que dentro de lo que nos queda del trabajo de casa, armar espacios que sean, dentro de las posibilidades, lo más amenos y eficientes, para que el trabajo que va a seguir siendo desde casa sea lo más disfrutable que se pueda.**

**Así que ¡muchísimas gracias de vuelta! Muchas gracias a la audiencia por habernos escuchado. Pueden unirse a la conversación en redes sociales con el #MicrosoftPodcast. Así que muchísimas gracias por este episodio.**

..