

ÍNDICE

Página

RESUMEN / ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	9
Presentación de la tesis y objetivos	11
Estado de la cuestión	15
El trabajo en oficina	17
Dificultad de la nomenclatura	21
Metodología	27
Selección de obras	31
Representación gráfica	35
Investigación interdisciplinar	37
Estructura	39

1. LA OFICINA LINEAL 41

1.1.	El origen de la oficina lineal	43
	Taylor y Ford	49
	'El apartamento'	55
	Larkin	57
1.2.	El entorno de trabajo lineal	61
	El equipamiento lineal	63
	La implantación lineal	65
	Las claves de la oficina lineal	69
1.3.	El edificio lineal	71
	La máquina del trabajo	79
	La opaca piel de vidrio	83
	La centralidad laboral y urbana	91

2. LA OFICINA MODULAR 95

2.1.	El origen de la oficina modular	97
	Elton Mayo	99
	'Mad Men'	105
	Johnson Wax	107
2.2.	El entorno de trabajo modular	111
	El equipamiento modular	113
	La implantación modular	117
	Las claves de la oficina modular	123
2.3.	El edificio modular	125
	La isotropía arquitectónica	127
	El lugar de las relaciones humanas	133
	La ciudad protegida de los negocios	139

3. LA OFICINA LIBRE 147

3.1.	El origen de la oficina libre	149
	Quickborner	153
	'Playtime'	157
	Osram	159
3.2.	El entorno de trabajo libre	163
	El equipamiento libre	165
	La implantación libre	171
	Las claves de la oficina libre	177
3.3.	El edificio libre	181
	La exhibición de la alta tecnología	183
	El poder de los negocios	193
	La sede como medio de comunicación	199

4. LA OFICINA INFORMAL 205

4.1.	El origen de la oficina informal	207
	Frank Duffy	215
	'La red social'	221
	Chiat	223
4.2.	El entorno de trabajo informal	227
	El equipamiento informal	231
	La implantación informal	235
	Las claves de la oficina informal	241
4.3.	El edificio informal	243
	La estructura en red	245
	Criterios de sostenibilidad	251
	El trabajo en la ciudad dispersa	261

CONCLUSIONES 267

EPÍLOGO 273

	La protección empresarial	275
	Una oportunidad en la era del individualismo	277
	El capital social	279

BIBLIOGRAFÍA 281

RESUMEN

La última crisis, originada en la primera década de este siglo, ha puesto en cuestión el sistema económico de los países desarrollados. El capitalismo que se puso en marcha a partir de los años ochenta, un capitalismo evolucionado y distante de sus planteamientos originales, se ha visto afectado con los últimos cambios del sistema económico. La última crisis ha movilizado a la sociedad que busca otras opciones políticas. Las crisis financieras de las pasadas décadas son responsables de la creciente desigualdad, pobreza y miseria en el mundo. Y al mismo tiempo, es desde el seno de las sociedades capitalistas donde se desarrollan alternativas, una economía solidaria y una incesante búsqueda hacia una sociedad ecológicamente sostenible.

La escasez de trabajo preocupa a los ciudadanos y ocupa a los gobiernos que se plantean fórmulas nuevas sobre los convenios del trabajo, que garanticen la estabilidad económica sin perder la protección de las condiciones laborales. Todo esto, dentro de un debate social que indudablemente está planteando las bases de la economía del futuro. La sociedad plantea sus dudas, los políticos y emprendedores buscan soluciones atractivas y los arquitectos debemos estar a la altura para ofrecer una salida razonada a los nuevos entornos de trabajo. Frank Lloyd Wright apostó por una propuesta definitivamente taylorista en el edificio Larkin, en un momento en el que el crecimiento económico necesitaba un sistema de gestión innovador y adecuado a los tiempos modernos. Tras un siglo de andadura, conviene revisar los conceptos relativos a la gestión empresarial. Algunas cuestiones económicas, filosóficas y sociales nos acompañarán a lo largo del texto para analizar los cambios organizativos que durante el siglo pasado han promovido modificaciones en la arquitectura corporativa, en la medida en la que cada organización laboral necesite una respuesta arquitectónica coherente.

Cien años es el ámbito temporal de la tesis, un periodo largo pero preciso, necesario para poder evaluar un proceso de evolución efectivo. La organización del trabajo dispone de herramientas que han sido ensayadas durante el siglo pasado y que muestran el engranaje de su funcionamiento y su resultado. Partimos de la hipótesis de que las respuestas arquitectónicas a cada una de estas organizaciones no tienen tanto que ver con la época en la que se originaron, sino que aparecieron para quedarse y perduran hasta nuestros días, en algunos casos con mínimas modificaciones a pesar de los enormes cambios sociales, estructurales y, por encima de todo, técnicos que se han ido desarrollando. Para demostrarlo, se identifican los tipos más relevantes

de la implantación de la oficina durante el siglo XX que podrían considerarse universales en base a criterios físicos, organizativos, sociales y técnicos. El objetivo principal de la tesis incide en la búsqueda de ciertas características de la arquitectura que ha albergado estas implantaciones con el fin de vislumbrar algunas consecuencias arquitectónicas para cada organización al margen de su contexto histórico, en la medida de lo posible. El estudio paralelo entre la implantación de la oficina y la arquitectura que la alberga nos permitirá sacar las conclusiones oportunas que permitan evaluar la idoneidad de cada una de ellas con una visión crítica y actualizada.

Durante el pasado siglo, cada década ha desarrollado innovaciones que reflejan el interés de los empresarios y arquitectos en la búsqueda de un entorno de trabajo adecuado. El gran espacio central de edificios como Larkin, Johnson, Lloyd, o la Fundación Ford, que identifica un lugar laboral, ha pasado a utilizar espacios anodinos, de 2'50 metros libres, limitados por un suelo y un techo técnicos estandarizados por las casas comerciales. Las características esenciales de los lugares de trabajo pasan por la homogeneidad energética, lumínica y climática, que permitan cualquier planificación. La versatilidad que se proporciona así es necesaria, pero no justifica la eliminación de algunos ámbitos que puedan proporcionar mayor calidad arquitectónica.

La organización de los empleados y la estructura laboral de la empresa definen un esquema de implantación. Conseguir la máxima productividad, objetivo de toda empresa, pasa por considerar específicamente estos espacios. Es fundamental entender la cultura propia de la compañía y crear una estrategia o programa de espacios que se ajuste a sus necesidades y que permita a las personas realizar su actividad laboral conforme a las exigencias de los nuevos tiempos con el fin de ser más eficaces en su trabajo. Estos asuntos han sido acometidos en el siglo pasado por personajes con distinta formación, como Taylor (ingeniero), Mayo (psicólogo), Schnelle (fabricante) y Duffy (arquitecto) quienes, desde distintos puntos de vista, ayudaron al planteamiento de una organización laboral que repercuta directamente en la forma física de la planificación de oficina. Veremos cada una de sus aportaciones de forma independiente pero también dentro de un conjunto de propuestas que surgieron a partir de sus trabajos. Muchas otras personalidades han aportado grandes conocimientos en este ámbito, pero son concretamente estas teorías las que definen una implantación precisa. Las tres primeras supusieron el origen de un modelo, con la implantación masiva de tres conceptos de oficina clásica conocidas habitualmente como *taylorista*, *abierta* y *paisaje*, respectivamente, que mantienen ciertos rasgos característicos aún en la actualidad. Los avances tecnológicos y las nuevas relaciones sociales entre los trabajadores plantean

diferencias que no obstaculizan la identificación de unas pautas generales que permanecen constantes y que permiten incluir cada organización laboral clásica en alguno de los tres tipos que esta tesis propone y que hemos denominado como *lineal*, *modular* y *libre*, vigentes en la actualidad.

La cuarta organización aparece al final del siglo XX y ofrece unos planteamientos sugerentes que no podíamos obviar en el desarrollo de este trabajo y que plantea una ruta coherente con los nuevos retos empresariales, hacia una oficina que hemos denominado *informal*. Estos cuatro tipos no son considerados como grupos cerrados y herméticos sino que, por el contrario, las diferentes organizaciones laborales se identifican con unos parámetros que le incluyen en mayor o menor medida en un grupo. A pesar de que en muchas ocasiones aparecen mezclados, es posible trazar las distintas líneas de actuación teniendo en cuenta el mayor o menor peso que tiene cada una de ellas. Los resultados arquitectónicos mantienen ciertos vínculos espaciales, sociales y culturales con alguno de estos grupos. El estudio de estas condiciones desde un punto de vista emocional y ético nos permitiría revisar su idoneidad ante los nuevos valores laborales. Las actividades de gestión de algunas compañías ven en la disgregación del trabajo en empresas de servicios subordinadas una oportunidad para su desarrollo. Esta diseminación del trabajo se propaga por la ciudad sin una zonificación previa y junto a la flexibilidad de los nuevos contratos y las escasas oportunidades laborales, establecen un marco de referencia inédito en el que el sistema de trabajo se encuentra en un proceso de adaptación.

NOMENCLATURA

Para hablar con precisión, proponemos aclarar la terminología propuesta. La nomenclatura que se maneja habitualmente dispone de muchos matices. La abundancia de términos que desbordan las revistas del sector provenientes de los nuevos valores del trabajo, tales como *móvil*, *nómada*, *dinámica*, *ágil*, *hotdesk*, *a-territorial*, *participativa*, *mecanizada*, *optimizada*, *autónoma*, *icónica*, *inalámbrica*, *cubículo*, *oficina sin papeles*, *oficina en casa*, *coworking*, *parques tecnológicos*, incluso que hacen referencia a estados de ánimo, como *jovial* o *divertida*, hace referencia a cuestiones muy particulares, sin un planteamiento global.

La terminología habitual no nos parece adecuada porque es ambigua. Hoy en día se habla de oficina *taylorista*, cuando este modo de organizar la implantación de las organizaciones corresponde exactamente con un periodo y un modo de trabajo que difiere desde su concepción con la

organización actual. Sin embargo la oficina que hemos denominado *lineal*, mantiene la organización en línea y algunas cuestiones no solo laborales sino también emocionales, pero consigue desvincularse de su tiempo y espacio original. El *área abierta* hace referencia al espacio abierto de la zona de trabajo, a un lugar sin divisiones internas, también llamado *open space* o *staff*. Cada tipo de oficina tiene una manera distinta de enfrentarse a este lugar en abierto y ofrecerá una solución particular para el *área cerrada*, despachos y salas de reunión. El espacio abierto en la oficina lleva a errores de nomenclatura con la *oficina abierta*, equívocos que conviene aclarar. Es habitual encontrar el término de *oficina abierta* que define a un tipo de organización en las empresas que surge en Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial. En esta tesis aparece incluida dentro de lo que hemos denominado *oficina modular* ya que este tipo dispone de unas características muy precisas relacionadas con el módulo que todavía permanecen vigentes, aún en situaciones lejanas en el tiempo y espacio. Por otro lado, existe mucha confusión entre los términos de *oficina abierta* y *oficina paisaje*, sin ser consciente de que la primera hace referencia al mundo americano de los años cuarenta y la segunda, llamado desde sus orígenes *bürolandchaft*, al mundo alemán de los años sesenta.

La terminología propuesta ofrece una expresión genérica que engloba tanto a la oficina original como todas las que han surgido a partir de ellas. Si atendemos a los aspectos de organización de los trabajadores, podemos separar cuatro conceptos distintos de la oficina, que funcionan como modelo ideal, independiente de un espacio y tiempo definidos. El conjunto de las cuatro ofrece un panorama general de la implantación de la oficina en el siglo XX, que se desvincula de su origen local y temporal y pasa a formar parte de un tipo de oficina genérico que engloba actuaciones universales. Cada propuesta de organización laboral no irrumpe de forma brusca con la incorporación de un nuevo sistema, los viejos métodos estáticos perduran insistentemente a través del paso de las décadas y coexisten con las nuevas tendencias. Si esto ocurre en la planificación de la oficina, las consecuencias arquitectónicas son todavía más evidentes. Los rascacielos, que surgieron a principios del siglo pasado con el incremento vertiginoso de la actividad empresarial y que simbolizan el poder de estructuras tan piramidales como anticuadas, siguen siendo una referencia arquitectónica.

Un tema tan genérico como *la Arquitectura del Trabajo* plantea desde el principio, dudas motivadas por su gran complejidad. Nos encontramos ante una dificultad que nos obliga a buscar un camino coherente que sirva de guía para acometerlo en profundidad con un método ordenado y claro. Son muchos los temas relacionados y cada uno de ellos proporcionaría múltiples temas de estudio. Los edificios de oficinas deben incorporar y

dar respuesta a una gran variedad de cuestiones, desde la relación con la ciudad, los avances en la investigación estructural, la representatividad del cerramiento, las instalaciones de climatización y electrificación, las condiciones necesarias para el mejor aprovechamiento energético, entre otras. El tema es amplio y cubre tantos aspectos que correríamos el peligro de divagar sobre diferentes cuestiones, vinculadas entre sí, que consideramos se pueden tratar con cierta independencia.

METODOLOGÍA

Los grandes edificios funcionan como un organismo complejo. Cada elemento que lo conforma, lo define con precisión. Giedion señala que la arquitectura es un producto de una suerte de factores, sociales, económicos, científicos, técnicos y etnológico. Partimos de la base de que si estudiamos una parte pequeña de los edificios más emblemáticos de la Arquitectura del Trabajo, tendremos con exactitud las características del organismo al que pertenece, como si se tratase de su ADN. La cuestión es encontrar el punto de observación adecuado y un método acertado que nos permita detectar los aspectos relevantes, sociales, económicos, científicos, técnicos y etnológicos dentro del complejo conjunto formado por la gran variedad existente de tipos de edificios de oficinas. Con este propósito, planteamos como punto de partida una cuestión relativa a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

Cuando nos planteamos un punto de apoyo que nos sirva de arranque en el estudio de la Arquitectura del Trabajo, consideramos la posibilidad de empezar por lo más pequeño, como una unidad de medida que contiene la esencia del organismo. Francisco Javier Sáenz de Oíza proponía como unidad del trabajo burocrático una unidad de papel, el folio. En la actualidad el folio ha sido sustituido por el ordenador personal. En la duda entre el folio y el ordenador, planteamos un elemento común, el usuario, el trabajador, como si se tratase de una unidad de medida básica. Se pretende con esta tesis prestar atención al elemento base de la organización laboral, al individuo y al puesto de trabajo adecuado a cada entorno laboral, que nos permita identificar rasgos comunes en la implantación de la oficina. A partir del estudio de las características del equipamiento individual de trabajo y la relación entre ellos, encontramos ciertas leyes en la planificación identificativas del lugar de trabajo. Así como a principios del siglo pasado la organización laboral pretendía que cada empleado funcionase perfectamente como un elemento del engranaje de la máquina, en la primera década del nuevo siglo nos encontramos con una organización radicalmente diferente, con mayor intercambio de conocimiento y realización de actividades comunes,

o bien, con tareas que requieren un mayor grado de concentración. La forma física del modo de trabajar ha cambiado profundamente gracias a la incorporación de nuevas tecnologías.

Por lo tanto, el propósito de la tesis trata de encontrar las claves de la arquitectura del trabajo desde un enfoque concreto: la unidad espacial mínima, entendido como el elemento singular y unitario que sirve de base para la organización y distribución del espacio dentro de los edificios de oficinas. De esta forma, el equipamiento del puesto de trabajo nos sirve como argumento base para estudiar los diferentes cambios que van sucediéndose en la organización del trabajo y en las diversas necesidades arquitectónicas de los edificios que los acogen. Los casos más representativos del mobiliario se convierten de esta forma en el hilo conductor e introducen diversos aspectos como la evolución de los condicionantes socioeconómicos, las iniciativas empresariales de cada época, la incorporación de los avances tecnológicos aplicados a la electrificación concreta del puesto de trabajo y, por último, como consecuencia para esta tesis, la relación de estos aspectos con las envolventes del entorno de trabajo, es decir, con la propia arquitectura y la tipología del edificio de oficina.

Pocos arquitectos tienen la oportunidad de incorporar en sus proyectos de oficina un mobiliario específico acorde con las necesidades empresariales. Podemos recordar a Frank Lloyd Wright en Larkin y Johnson Wax, y Richard Rogers en Lloyd's, que dieron una solución a la organización de la empresa y diseñaron un puesto de trabajo a la medida de las necesidades de sus clientes. Sin embargo, desde que se empezaron a comercializar los modelos elaborados por las casas comerciales, los arquitectos definen una implantación concreta y utilizan los productos que ofrece el mercado. Parte de la innovación en el trabajo surge de las empresas dedicadas al mobiliario de oficina. En el mejor de los casos, algunas casas importantes en el sector de oficina toman la decisión de contratar a arquitectos con renombre para que realicen los diseños estandarizados y dotar al mobiliario de un concepto que defina un tipo de oficina. Tecno, aprovechó el diseño del modelo Nomos para producirlo en serie y utilizar el nombre de Foster como reclamo para otras empresas. En este sentido, Vitra dispone de una colección de arquitectos de la altura de Charles & Ray Eames, Jean Prouvé, Eero Saarinen, Herzog & de Meuron, Frank Gehry, entre otros. Vitra fabrica sus productos, especializados fundamentalmente sillería, que pasan a ser piezas de coleccionista para un mercado compuesto por arquitectos que visten los entornos de trabajo con piezas consagradas.

Nos hemos ocupado del puesto de trabajo. La elección de los ejemplos propuestos supone un interés en la búsqueda de los casos más

emblemáticos, que reflejen de manera clara los aspectos organizativos y de agrupación señalados. El mobiliario de Frank Lloyd Wright y la casa comercial Van Dorn Works en el edificio Larkin, el mobiliario para el Rockefeller Center de la casa Roneo, el diseñado también por Wright posteriormente para Johnson Wax, esta vez junto a Steelcase y Warren Mac Arthur, el mobiliario de Design for Business que incorpora Gordon Bunshaft en la Union Carbide, la aportación en el mueble de oficina de los hermanos Schnelle, la línea Resolver de Herman Miller, el diseñado por Norman Foster como serie Nomos de la firma Tecno, y el mobiliario del edificio Lloyd de Londres diseñado por Richard Rogers, nombrados cronológicamente, no obedecen solo a maneras personales de diseñar. Los resultados son producto de cambios sustanciales en la organización laboral, de la incorporación de los instrumentos necesarios para el desarrollo de la actividad, de la aportación de la tecnología lumínica y ambiental y de la actitud empresarial que promueva la posibilidad de colaboración y comunicación entre los empleados.

Una vez establecidos los principales equipamientos que han supuesto un cambio novedoso para la implantación de la oficina se han definido las leyes de cada una de ellas, las claves del lugar de trabajo. Las diferentes organizaciones laborales se identifican con unos parámetros comunes que se aglutinan en un grupo genérico. A partir de ahí, estamos en condiciones de plantear en qué medida le corresponde una determinada arquitectura. Según esta tesis, planteamos el objetivo de establecer algunas claves que definen la arquitectura adecuada al trabajo en la oficina con una mirada introspectiva, mediante pautas internas y básicas que se reflejan en un espacio adecuado a las necesidades de la empresa y de los trabajadores.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

La representación gráfica del equipamiento más característico y su forma de agrupación en la planificación de la oficina de los ejemplos más relevantes desvela ciertos parámetros geométrico-formales que diferencian cada uno de los cuatro grupos enunciados, con unas características laborales concretas que conforman el carácter empresarial de cada grupo. Para desvelar estas características, se han redibujado estas implantaciones y se ha incorporado a la documentación gráfica y fotográfica existente recopilada y ordenada convenientemente considerando las diferencias en la organización.

A través de esta representación gráfica, se han estudiado las envolventes inmediatas que conforman el entorno de trabajo, su estructura, los paramentos divisorios, el plano del suelo, el plano del

techo y la envolvente exterior. Todas ellas han sido tenidas en cuenta como límites físicos del entorno del trabajo. El análisis de cada organización laboral, lineal, modular, libre e informal, y sus límites arquitectónicos, a través de la planta, la sección y el alzado en cada una de las organizaciones laborales nos han ayudado a reconocer las características de la arquitectura que corresponde a cada una de ellas. Por un lado, la planta nos muestra la distribución de la implantación, la separación y ubicación de las zonas en área abierta y células de trabajo, los paramentos divisorios y las necesidades acústicas de la implantación. La estructura del edificio también se refleja en planta que nos ayudará a identificar las características propias estructurales para cada organización. La representación de la sección, por otra parte, nos ha permitido entender otros aspectos estructurales y de relación entre plantas, además de la solución constructiva tanto del suelo técnico, como del techo técnico y de la envolvente. El estudio del alzado nos ayuda a entender la relación del edificio con su entorno físico inmediato, urbano o natural, las soluciones climáticas de la envolvente y la representatividad y capacidad de comunicación de la compañía.

La selección de las imágenes que acompañan al texto ha sido dividida en dos grupos: un primer grupo de imágenes principales que hacen referencia directa al tema en cuestión y que ocupan las páginas pares en su totalidad; y un segundo grupo de imágenes secundarias que tratan temas laterales y que se ubican en el margen derecho de las páginas impares a un tamaño reducido.

Por otra parte, las implicaciones del entorno de trabajo no se ven reflejadas exclusivamente en el pragmatismo de su representación gráfica. La inestabilidad y vulnerabilidad del entorno de trabajo dificulta el análisis de la representación gráfica como método suficiente para estudiar estos contextos. La búsqueda fuera de estos mecanismos convencionales nos ayuda a enfrentarnos con una actitud crítica a los ejemplos seleccionados. La vinculación emocional que se mantiene en los diferentes grupos establecidos y sus consecuencias arquitectónicas vistas desde un panorama ético-social actualizado no debe permanecer al margen. Por lo tanto, es necesario mantener una investigación interdisciplinar que nos facilite un marco amplio donde otros factores ajenos a la propia arquitectura entren en juego. La tendencia actual hacia una relación laboral lateral y horizontal, en contraposición con la estructura piramidal y vertical que surgió hace ya un siglo, plantea un panorama social y económico que va más allá de las meras cuestiones geométricas y formales.

INVESTIGACIÓN INTERDISCIPLINAR

La transversalidad disciplinar es necesaria para enriquecer el contexto. Diferentes enfoques configuran una visión completa que aprovecha los avances de otros campos para potenciar y matizar los argumentos desarrollados en esta tesis.

Ciertas características de la organización vinculadas con aspectos sociales y filosóficos requieren de otros acercamientos teóricos para poder adentrarnos en las consecuencias arquitectónicas y ser capaces de establecer las vinculaciones que pudieran existir entre los cuatro grupos establecidos. En este sentido, es importante reconocer la influencia de la tecnología en el carácter de la oficina. La tecnología influye directamente en la forma física del puesto de trabajo, desde las primeras máquinas de escribir hasta los ordenadores más sofisticados. La tecnología actual, el ordenador portátil, el teléfono móvil y las posibilidades de intercambio electrónico de datos y comunicación, permite que el trabajo individual se pueda realizar fuera del edificio de oficinas, desvincular el trabajo de la arquitectura. La evolución de la iluminación artificial, las innovaciones en climatización y refrigeración total del edificio, y la incorporación de los más sofisticados ordenadores actuales, modifican las condiciones ambientales del trabajo en oficina. Debemos, por tanto, considerar las características arquitectónicas, las condiciones climáticas, la envolvente, el uso y los sistemas de climatización y aislamiento.

El entorno de trabajo se adecúa rápidamente con cada novedad y se adapta a los nuevos equipos. Estos avances adquieren una importancia relevante en la definición de la arquitectura y del urbanismo. Se podría decir incluso que la arquitectura del trabajo modifica la ciudad misma. El trabajo administrativo no requiere en la actualidad de un espacio concreto, puede desarrollarse en cualquier densidad edificada, desde la vivienda unifamiliar hasta rascacielos, y en cualquier ubicación urbana, desde las zonas más céntricas de los núcleos financieros a las zonas más alejadas en las periferias de las ciudades. Estamos en una situación que afecta directamente al puesto de trabajo y que repercute en la arquitectura y en su relación con la ciudad.

En el planteamiento de esta tesis, partimos de que las organizaciones laborales están cambiando. Nos preguntamos cómo debe adaptarse la arquitectura del trabajo a la nueva situación. La experiencia del siglo XX nos ha dejado un patrimonio que debemos observar bajo un nuevo prisma abierto a los tiempos actuales.

CONCLUSIONES

En el desarrollo de la tesis hemos planteado que la arquitectura corporativa ofrece unas características concretas para cada modelo organizativo que no tienen tanto que ver con un momento en la historia sino que permanecen latentes hasta la actualidad con sutiles variaciones. Cada uno de los grupos de oficina ha servido de excusa para tratar tres aspectos de la arquitectura corporativa que aparecen como referencias estables relacionadas con el tipo. La máquina del trabajo, la opaca piel de vidrio, la centralidad, la isotropía, el lugar de las relaciones humanas, la ciudad protegida de los negocios, la exhibición de la alta tecnología, el poder de los negocios, la sede como medio de comunicación, la estructura en red, la sostenibilidad y el trabajo en la ciudad dispersa, se podrían plantear como doce temas de tesis independientes, por lo que una tesis conjunta sería infinita. Cada uno de estos subcapítulos se ha tratado, sin embargo, de forma breve pero con la profundidad suficiente con el fin de establecer una relación entre el tipo de oficina propuesto y la arquitectura más acorde a sus principios, eliminando todo aquello que no mantenga esta relación. La visión en conjunto de todos estos temas ofrece un panorama global de la Arquitectura del Trabajo del último siglo.

La cuestión más polémica que se plantea a lo largo del texto, en más de una ocasión, es en qué medida cada uno de estos aspectos de la arquitectura se limita a un modelo o, si por el contrario, son temas generales en los que cada uno de los tipos se puede ver en mayor o menor medida identificado. Es un aspecto espinoso en el que muchas valoraciones son posibles. El hecho de partida que limita a tres los aspectos arquitectónicos de cada oficina es una decisión personal, basada en la experiencia y en la observación de los hechos, pero no científica y, por lo tanto, discutible, pero ha sido una conclusión que no se ha tomado sin una reflexión profunda. Debían ser suficientes para identificar la organización pero no demasiadas para no caer en el caos de una maraña de conceptos que se cruzan entre sí. De hecho, desde los primeros capítulos referidos a la arquitectura que alberga la oficina lineal nos hemos sorprendido con ciertos conceptos que son difícilmente encasillables por tipo de oficina. La máquina del trabajo hace referencia a la arquitectura corporativa de la oficina lineal que se pone en marcha con el trabajo de las personas como piezas de un engranaje formado por trabajadores que disponen de un lugar de trabajo fijo, un horario estricto y un sueldo definido. Aunque hemos señalado que se trata de una característica esencial de la oficina lineal es imposible limitarlo en exclusividad a esta organización, porque ninguna otra elimina definitivamente este rasgo y lo único que cabría señalar es

precisamente en qué medida está más relacionado con una organización que con otra.

Por último, planteamos una cuestión evolutiva, si existe una relación entre los cuatro tipos que permita asegurar un proceso de acercamiento creciente hacia lo que hemos denominado oficina *informal*. El orden cronológico del origen de cada uno de los modelos ayuda a entender que entre ellos se produce un incremento de la flexibilidad y versatilidad de la oficina. En cada tipo se aprecia una vuelta más de tuerca hacia un incremento de la entropía, un aumento del grado de desorden interno, en otras palabras, un incremento en el grado de flexibilidad que aporta un nuevo valor hacia la libertad del individuo. El acercamiento hacia una oficina informal posibilita una nueva manera de enfrentarse al trabajo con beneficios impensables para los trabajadores de hace cien años, una libertad del uso del tiempo y del espacio que solo se puede entender desde las premisas de un trabajo informal. Este proceso evolutivo tiene sus inconvenientes, la pérdida de la protección empresarial bajo el paraguas laboral, casi familiar, que ofrecía un trabajo para toda la vida, un sueldo fijo, un horario y una pensión asegurada. Las dos caras de la misma moneda, un frente y un envés, que forman parte de una única tendencia en la que se debate la sociedad y la economía del siglo XXI. La organización laboral avanza con un gran lastre a sus espaldas que le impide desprenderse definitivamente de las normas establecidas en el pasado.

La protección empresarial cede lentamente espacio a una nueva organización corporativa adecuada a la era del individualismo actual, donde el capital social es la base de las nuevas organizaciones. Terminamos con unas breves notas sobre estos tres aspectos: la protección empresarial, una oportunidad en la era del individualismo y el valor del capital social.

PROCESOS DE REELABORACIÓN

MAQUETACIÓN

La tesis ha sido elaborada con una meticulosa maquetación que coordina el texto con las imágenes de una forma precisa. La mayoría de los reversos de las páginas, las pares, se han reservado para las imágenes más representativas y elocuentes, mientras que los frentes, páginas impares, contienen los textos acompañados de imágenes secundarias en su margen derecho. El formato de la línea editorial colección Arquia/Temas dispone de una proporción diferente, que requerirá de una adaptación de la maquetación. Mientras que el formato original es un A4, el formato de la editorial es prácticamente cuadrado, por lo que las fotos al margen se verán más desahogadas y mejorará la visualización.

REDIBUJADO

Gran parte del éxito de la tesis se sustenta en el redibujado de numerosas ejemplos de implantaciones de oficinas que han supuesto un momento identificativo de intereses concretos a lo largo del desarrollo de la arquitectura corporativa del siglo XX. Por lo tanto, la mayoría de las imágenes son de creación propia y no requieren de permisos para su publicación. Sin embargo, algunas imágenes se han conseguido a través de otras publicaciones y sería necesario pedir esa autorización para la publicación de las mismas.

Por otro lado, los dibujos de arquitectura que recorren todos los capítulos de la tesis y que han sido elaborados por la autora, deben publicarse en el tamaño y resolución adecuados, por lo que si es necesario se realizarían los redibujados que fuesen oportunos para conseguir una máxima calidad de dibujo y de impresión.

REVISIÓN DE TEXTOS

Con respecto a los textos de la tesis, estos ya fueron varias veces revisados en momentos previos a su lectura. Sin embargo, este hecho no excluye una nueva revisión o incluso una nueva redacción si fuese necesario por maquetación, formato o volumen de la publicación. En cualquier caso, estaría a disposición de la editorial para las cuestiones que considerase oportunas.