Dentro de la Innovación

Fomentando un cambio de mentalidad

El LINC sirve como una incubadora corporativa donde las personas pueden construir redes más fuertes entre sí y colaborar de manera más efectiva con homólogos de todo el mundo. Reúne equipos interfuncionales previamente distribuidos por Europa, Oriente Medio y África (EMEA). Además, el equipo directivo ocupa una zona dentro del LINC que les ayuda a ser más accesibles para los trabajadores, así como a participar en la solución creativa de problemas y a convertirse en una comunidad más unida.

Creado con el objetivo de servir como catalizador del cambio, su diseño se basa en el principio de que el aprendizaje rápido, el trabajo creativo y los equipos ágiles son los pilares de la innovación, y que los espacios de trabajo físicos pueden promover y nutrir este tipo de actividades.

«Los comportamientos cambian cuando cambian las mentalidades y eso sucede a través de las experiencias que tienen las personas en su trabajo».

LAURENT BERNARD | vicepresidente de gestión de talentos global de Steelcase.

El aprendizaje fue fundamental para lograr el cambio de mentalidad que la empresa estaba buscando. Tres insights fundamentales—ideas aparentemente simples, pero fundamentales—sirvieron como guía para su diseño, que fomenta tanto el aprendizaje informal como el estructurado.

> Con la intención de servir como catalizador del cambio, el diseño del LINC está basado en los principios de que el aprendizaje rápido, el trabajo creativo y los equipos ágiles son las piedras angulares de la innovación y que el espacio físico puede promover estas actividades.

1. El aprendizaje se produce en cualquier lugar

No se limita a las aulas. Cuando el trabajo es transparente y las personas son accesibles, los trabajadores pueden ver y escuchar la forma en que se resuelven los problemas, y aprenden viendo y participando en el proceso.

2. Se trata de un proceso sin fin

En lugar de pensar en el aprendizaje como algo episódico, como asistir a una conferencia o a una sesión de formación (que no cabe duda de que también son valiosas), se trata más de una cultura que fomenta la experimentación y la evaluación continua—sin penalizar a aquellos que asumen riesgos.

3. Todos somos profesores y todos somos alumnos

No solo enseñan las personas cuyo trabajo es formar a otros o los ejecutivos y trabajadores con una larga trayectoria. Todo el mundo puede compartir sus ideas y experiencias. Esto sucede cuando la cultura fomenta la humildad para admitir: «No tengo todas las respuestas» y mostrarse abierto a nuevas formas de pensar.

Según Bernard, «ser una organización de aprendizaje implica centrarse en el diálogo, los talentos y las ideas con las que todos pueden contribuir». «No son únicamente los directivos los que toman todas las decisiones importantes sobre los proyectos y sobre hacia dónde se dirige la empresa. En su lugar, le otorga a cada empleado la oportunidad de compartir lo que sabe, de expresar en lo que quieren que se convierta su empresa, y de realmente creer que el cambio comienza con ellos».

SIGUIENTE CAPÍTULO – Reinventando el espacio de trabajo
CAPÍTULO ANTERIOR – Introducción
