Bienestar: Un Factor que Afecta a los Resultados de la Compañía

Cómo Sentirse Bien En El Puesto De Trabajo Mejora El Rendimiento De Una Empresa

Cuando IBM pidió a los CEOs de todo el mundo que identificasen las características más importantes que debían tener los líderes hoy en día, su respuesta fue rotunda: colaboración, comunicación, creatividad y flexibilidad. Los presidentes ejecutivos buscan «empleados que sean capaces de reinventarse continuamente». Estos empleados saben hacer frente a los cambios; aprenden sobre la marcha, a menudo a través de las experiencias de otros», indica el estudio. Lo que hace que sean necesarias estas habilidades es la complejidad de los problemas a los que hacen frente hoy en día las organizaciones, así como la demanda de innovación, que ya no es territorio exclusivo de las marcas más prestigiosas. La innovación es fundamental para mejorar los resultados de cualquier empresa.

Pero este es el dilema al que se enfrentan los CEOs: la colaboración, comunicación, creatividad y flexibilidad son un conjunto de comportamientos que requieren habilidades de liderazgo, métricas y de mentalidad distintas a lo aprendido en el pasado por muchos líderes de empresas. Durante décadas las escuelas de negocios producían en cadena jóvenes líderes bien formados en logística, gestión de la cadena de suministro, análisis, y otras áreas similares. Hace relativamente poco tiempo que ha cambiado la situación y las empresas han comenzado a darse cuenta de que esos fundamentos empresariales no son suficientes por sí solos. También deben crear un entorno y una cultura en la que puedan desarrollarse esos comportamientos nuevos y necesarios.

Para fomentar la creatividad y la innovación, es necesario implementar una nueva estrategia que podría coger por sorpresa a algunos líderes empresariales y que consiste en adoptar un enfoque riguroso en el bienestar organizacional y de los empleados. «Las organizaciones de mayor éxito están empezando a fijarse en el bienestar de sus empleados para obtener una ventaja emocional, financiera y competitiva», destaca Tom Rath, líder de investigación del espacio de trabajo de Gallup y coautor del éxito de ventas *La ciencia del bienestar*.

Rath y otros estudiosos del tema destacan que el bienestar del empleado es un concepto bien distinto al de bienestar físico, que sólo se centra en la salud física y es actualmente la principal área del bienestar en la que se centran las empresas. En Estados Unidos, la necesidad de controlar los costes de asistencia sanitaria asociados habitualmente a los empleados ha dado lugar al nacimiento de programas de bienestar. En otros países de todo el mundo, empresas y gobiernos también quieren controlar los crecientes costes económicos de sus plantillas y población activa, respectivamente, asociados a enfermedades físicas y mentales.

ASALTO AL BIENESTAR

Las organizaciones tienen buenas razones para preocuparse por el bienestar físico de sus empleados, dada su evidente conexión con los costes. Las cifras de enfermedades coronarias y de pulmones, así como de diabetes y obesidad, están aumentando en todo el mundo a un ritmo vertiginoso. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) ha descubierto que México tiene una tasa de obesidad en adultos del 32.8%, por encima de la de EE. UU. que es del 31.8%. De acuerdo con el Duke University Global Health Institute, actualmente hay 1500 millones de personas con sobrepeso en todo el mundo, y al menos el 25% de ellas viven en China. En México, la principal causa de muerte en adultos es la diabetes de tipo 2, de acuerdo con un estudio realizado en 2011 por el World Economic Forum (Foro Económico Mundial) y la Harvard School of Public Health (Facultad de Salud Pública de Harvard).

«Las organizaciones con más éxito están empezando a fijar su atención en el bienestar de sus empleados como manera de convertirlo en una ventaja emocional, financiera y competitiva».

TOM RATH

Al mismo tiempo que esa peor salud física supone un riesgo cada vez mayor para los empresarios, la omnipresencia de las tecnologías está haciendo que la gente se haya visto obligada a adoptar una mentalidad multitarea nunca vista antes, lo que produce una sobrecarga cognitiva. De acuerdo con el autor, investigador y profesor de Harvard, Shawn Achor, nuestros sentidos reciben 11 millones de bits de información por segundo, aunque el cerebro consciente sólo pueda procesar de forma eficaz 40 bits de información. Cambiar de una tarea a otra hace difícil ignorar las distracciones y puede producir bloqueos mentales que reducen la productividad de una persona hasta en un 40%, de acuerdo con el estudio realizado por American Psychological Association (Asociación Estadounidense de Psicología).

Además de los costes cognitivos, el estrés contribuye en gran medida a la explosión de las enfermedades propias de países desarrollados en todo el mundo. Los rápidos cambios en el trabajo que realizan las personas, así como en las herramientas y tecnología utilizadas, han hecho que el trabajo sea más complejo, exigente y estresante. La velocidad y la cantidad han alcanzado nuevas dimensiones y el trabajo ahora se mezcla con la vida fuera del espacio de trabajo. Estos factores aceleran rápidamente el desgaste de los empleados y aumentan otros indicadores de malestar, lo que hace que fomentar el bienestar sea una forma de administración de riesgos.

En el Reino Unido, un estudio llevado a cabo por el Centre for Mental Health sitúa los gastos asociados al presentismo laboral relacionado con la salud mental (estar físicamente en el trabajo, pero no ser productivo por factores mentales) en 15 mil millones de libras esterlinas al año. Prácticamente el doble del coste asociado al absentismo. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo nombra al estrés como factor en al menos la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. Según un informe de 2011 publicado en el periódico Le Monde, el estrés en el espacio de trabajo está comenzando a surgir actualmente en los países en desarrollo: «Los países asiáticos y del hemisferio sur están analizando de forma oficial y exhaustiva los problemas psicosociales y las consecuencias económicas asociados al estrés producido por el trabajo».

Para comprender los factores positivos que fomentan el bienestar, los investigadores de Steelcase WorkSpace Futures de Europa, América del Norte y Asia han ahondado recientemente en el tema, explorando el papel del espacio de trabajo a la hora de moldear el comportamiento de los empleados de forma que se mejore su bienestar. Tras sintetizar años de estudios de Steelcase e investigar nociones de bienestar distintas en función de su procedencia, el equipo llegó a una clara conclusión: el bienestar es sistémico y holístico, e integra muchas dimensiones, incluyendo las necesidades físicas, cognitivas y psicológicas de las personas. El equipo descubrió que los espacios a los que la gente acude a trabajar conjuntamente pueden identificarse como espacios que tienen un impacto positivo en varias dimensiones del bienestar de los empleados.

«Unos malos resultados en lo que respecta a la salud pueden producir malos resultados empresariales en lo que a absentismo, presentismo laboral, accidentes y mayores costes se refiere, de modo que se presta mucha atención al tema de la prevención», dice Beatriz Arantes, investigadora de Steelcase, que ha co-dirigido recientemente un estudio sobre el bienestar de los trabajadores. Al mismo tiempo, afirma Arantes, la gente es cada vez más consciente del hecho de que centrarse en el bienestar como medida preventiva tiene un efecto limitado como estrategia comercial.

«Se presta muchísima atención al bienestar físico», dice Nicholas de Benoist, que colaboró con Arantes, entre otros, en el estudio de Steelcase. «Pero centrarse solo en el bienestar físico puede resultar perjudicial para el bienestar general de las personas». Si en una organización sólo se presta atención al bienestar físico, se pierde la principal oportunidad comercial: el bienestar del empleado es un requisito fundamental a la hora de obtener la creatividad e innovación que necesita cualquier organización para tener éxito hoy en día»

Y los empresarios más progresistas están comenzando a captar el mensaje. «Actualmente vemos un aumento en el interés del bienestar en un sentido más proactivo por parte de algunas organizaciones», indica Arantes. «Las empresas están interesadas en lograr una mayor innovación. Están convencidas de que pueden obtener mejores resultados con una plantilla más participativa, creativa e innovadora. En una economía global basada en el conocimiento, invertir en bienestar va completamente ligado al interés en hacer negocios». Aún así, el bienestar es un concepto que muchos líderes ven como «escurridizo» en comparación con otras estrategias comerciales en las que trabajan. Incluso la elección de Rath de combinar las palabras «emocional», «financiero» y «ventaja competitiva» en la misma frase puede producir escalofríos en más de un líder.

UNA VISIÓN HOLÍSTICA: CUERPO MENTE ENTORNO

Cuando las empresas comienzan a centrarse en el bienestar de sus empleados, no es de sorprender que a menudo comiencen por la salud física y la ergonomía. Además de centrarse en los factores de salud de los empleados, como obesidad, tabaquismo y ejercicio, muchas organizaciones también se centran en la ergonomía del espacio de trabajo para evitar las lesiones.

El crecimiento de la ergonomía en la década de los 80 dió como fruto un profundo conocimiento de la biomecánica y la importancia de proporcionar soporte postural a los trabajadores. Mientras que en los 80 el objetivo era que los trabajadores de oficina mantuviesen una postura estática y neutral mediante el uso de ordenadores de sobremesa, el innovador estudio de Steelcase determinó la importancia de ofrecer un soporte dinámico que imitase el movimiento de la columna y estableció un nuevo estándar para el sector en lo que a sillería ergonómica se refiere.

Los investigadores de Steelcase se dedicaron a estudiar la importancia del movimiento y comenzaron a animar a los trabajadores a alternar a lo largo del día períodos en los que permanecer sentados con períodos en los que permanecer de pie. Estudios recientes llevados a cabo por Marc T. Hamilton (2007), Pedersen (2009) y Stephens (2010) han arrojado nueva luz sobre la relación entre los períodos prolongados de sedentarismo y problemas de salud omnipresentes, como el aumento de peso, el síndrome metabólico y la diabetes. Ahora se sabe que estar sentado durante períodos de tiempo prolongados exige mucho físicamente, ya que interrumpe las funciones metabólicas y reduce las defensas del cuerpo. Ni siquiera es posible invertir los efectos negativos asociados a este tipo de sedentarismo yendo al gimnasio tras haber estado sentado todo el día.

Además, los dispositivos tecnológicos actuales hacen que sea más tentador pasar aún más tiempo sentado en sillas que fueron diseñadas antes de que las tablets y otros dispositivos móviles se integraran en el día a día de las oficinas. Esto ha dado lugar a nuevas posturas de trabajo, algunas de las cuales producen aún más dolor.

«Los problemas de ergonomía siempre deberían ser una de las prioridades de cualquier empresario», dice Kevin Butler, ergónomo jefe de Steelcase. «Los problemas con las extremidades superiores, en especial el dolor en el cuello y los hombros, es cada vez más común debido al hecho de que las personas están constantemente mirando hacia abajo cuando trabajan con sus dispositivos móviles.»

Butler destaca la necesidad de diseñar los espacios de trabajo de acuerdo con una tipología de posturas, esto es, una variedad de entornos de trabajo donde las personas tengan la opción de sentarse, estar de pie, caminar, apoyarse o incluso recostarse. No obstante, Butler advierte de que no todas las posturas son iguales.

«Algunas posturas son intrínsecamente malas para el cuerpo y no deben fomentarse», indica. «He visto espacios de trabajo diseñados para ser divertidos y que fomentan la creatividad, la innovación y la colaboración, pero a veces tienen una ergonomía pésima. Y esa es una solución que no es buena ni para los individuos ni para las organizaciones». Los entornos diseñados de forma inteligente ofrecen a las personas diversas opciones y un soporte ergonómico. Siempre debería existir un equilibrio, ni una cosa ni la otra, recalca Butler.

Los investigadores y diseñadores de Gensler, una empresa líder a nivel mundial de arquitectura, diseño, planificación y asesoría, coinciden: el bienestar tiene múltiples facetas. Desafortunadamente, siguen existiendo muchos empresarios que realizan inversiones considerables en el bienestar físico y dan el problema por resuelto, dice Nila R. Leiserowitz, FASID, IIDA, directora administrativa regional de Gensler en Chicago y promotora de los esfuerzos de la empresa en el sector de la salud y el bienestar. “La gente cree que si tienen gimnasios, ya tienen cubiertos todos los aspectos del bienestar. Pero eso sólo es una de las partes que se deben tener en cuenta. No es sólo un gimnasio o una silla que puedas ajustar. No sólo se trata de examinar tu espacio físico. El bienestar pasa por la cultura, las estrategias de RR. HH y el entorno. Es un ecosistema simbiótico».

LA CONEXIÓN ENTRE CUERPO Y MENTE

Las organizaciones, que cada vez hacen frente a problemas más complejos, están empezando a darse cuenta de que el bienestar tiene múltiples facetas y comienzan a ver el vínculo que existe entre cuerpo y mente. Hoy en día los científicos se están dedicando al estudio de la interdependencia de nuestros estados físicos y mentales y a cómo nuestros sentidos afectan a los aspectos cognitivos.

Los investigadores han descubierto que nuestro sentido del tacto (por ejemplo, si una superficie es dura o blanda, áspera o suave) puede afectar a cómo percibimos una interacción interpersonal. Otro factor que afecta en gran medida al bienestar cognitivo es el ruido. Puede tener efectos fisiológicos, psicológicos y conductuales no deseados, según Julian Treasure, presidente de The Sound Agency, asesoría con sede en el Reino Unido. Se ha descubierto que el ruido de fondo en el espacio de trabajo aumenta en los empleados los niveles de la hormona del estrés, reduce su memoria a corto plazo, su nivel de comprensión lectora y su voluntad para relacionarse con otros, afirma Treasure.

En los espacios de trabajo, el origen del ruido irritante puede ser de innumerables tipos: el aire acondicionado, molestos tonos de móvil, el tráfico, una construcción cercana, el encubrimiento de sonido mediante «ruido rosa» y, en especial, la voz de otras personas. «En lo que a los aspectos cognitivos respecta, ahora hay numerosos estudios que demuestran que en las oficinas con mucho ruido, el sonido más destructivo de todos es el que procede de las conversaciones de otras personas», dice Treasure. Los entornos con ruido suelen tender a empeorar con el tiempo, porque las personas van aumentando el volumen de la conversación a medida que aumenta el ruido a su alrededor (el efecto Lombard). Como resultado de este ruido excesivo en el espacio de trabajo, pueden verse afectados tanto la salud como la productividad, y en el caso de esta última podría verse reducida hasta en un 66%, de acuerdo con el estudio mencionado por Treasure.

Al mismo tiempo, indica, los entornos abiertos pueden ser muy buenos para muchos tipos de trabajo «Es una manera de trabajar, pero no es la única manera. Debemos proporcionar espacios a las personas que estén de acuerdo con sus actividades». Y, a la inversa, el sonido del silencio en el espacio de trabajo puede llegar a ser negativo. Los lugares con un silencio absoluto intimidan, dice, porque se puede oír hasta el más mínimo sonido en ellos.

Según Treasure, la solución reside en contar con una variedad de entornos de espacio de trabajo, todos ellos diseñados teniendo en cuenta el sonido en función de la tarea y las personas que utilizarán los espacios. Los entornos de trabajo deben diseñarse teniendo en cuenta no sólo el aspecto, sino de forma que sean una experiencia en todos los sentidos.

En una era en la que el término «sobrecarga cognitiva» se ha extendido, los investigadores están estudiando la relación que existe entre los procesos cognitivos y la interacción del cuerpo con su entorno. Su trabajo muestra cómo las personas trabajan mejor cuando pueden liberar en el entorno parte de su carga cognitiva debido a los límites existentes en la atención o la memoria. En el nivel más primitivo, los entornos físicos equipados con pizarras facilitan a las personas la descarga de información al proporcionarles un lugar donde hacer visible su trabajo. Y lo que es más importante, los investigadores de Steelcase están descubriendo cómo los muebles y los elementos arquitectónicos que integran la tecnología permiten al entorno físico realizar tareas rutinarias, como, por ejemplo, prever cuándo encender un equipo. Ser capaz de descargar algunas funciones en el entorno puede liberar capacidad cerebral para resolver problemas complejos.

SENTIRSE BIEN EN EL TRABAJO

El estudio de bienestar mundial de Gallup exploró una poderosa conexión entre cuerpo y mente: la participación. Han descubierto que la falta de participación es un indicio previo al diagnóstico de depresión, así como un aumento en los niveles totales de colesterol y triglicéridos. Pero quizás más alarmante para las empresas es el hallazgo de Gallup que indica que lo único que quieren más de dos tercios de los trabajadores de todo el mundo es que acabe la jornada; a medida que se acerca el final de su jornada, aumenta su felicidad. De modo que no sólo son menos productivos los trabajadores que no participan, sino que es probable que salgan más caros a las empresas debido a los problemas de salud física y mental asociados al estrés. Los factores de estrés cotidianos pueden crear emociones negativas que pongan a las personas en un continuo estado de alerta, listos para un tipo de respuesta de «lucha o huida». Por último, el cortisol y otras hormonas liberadas durante el estrés cansan y deterioran el cuerpo y la mente.

«Como resultado de nuestro trabajo, definimos el bienestar como mantener un estado físico y mental saludables a lo largo del tiempo, en un entorno de apoyo social y material».

BEATRIZ ARANTES

«La cultura occidental suele ver la mente, el cuerpo y el entorno como elementos independientes, pero la ciencia está comenzando a demostrar que comparten una estrecha relación, como se sabe desde hace muchísimo tiempo en las culturas orientales», dice Arantes. «Esto significa que el bienestar es algo más que estar bien físicamente. El bienestar tampoco es lo mismo que la felicidad, que es una emoción transitoria que viene y va. Como resultado de nuestro trabajo, definimos el bienestar como mantener un estado físico y mental saludable a lo largo del tiempo, en un entorno de apoyo social y material».

EL IMPULSO BIOLÓGICO DE LAS EMOCIONES

Dada la enorme cantidad de atención que se ha dado a la dimensión física del bienestar, los investigadores de Steelcase decidieron en su lugar centrar su atención sobre ese aspecto del bienestar en el trabajo que incomoda a muchas organizaciones: las emociones. Cómo se sienten las personas afecta de forma significativa a su salud y a su trabajo.

«En el nivel más básico, el trabajo es acción: algo que se lleva a cabo. Las emociones preparan a nuestros cuerpos y mentes para la acción», afirma Arantes. «El vínculo que existe entre el cuerpo y la mente es la emoción. Los seres humanos son organismos biológicos que han evolucionado en la naturaleza. Nuestra supervivencia siempre ha dependido en nuestra capacidad para interpretar como seguras o peligrosas las situaciones que nos rodean y, después, reaccionar de forma adecuada. Al detectar un peligro, el cuerpo se prepara para huir o luchar. Por otro lado, si nos encontramos en un entorno seguro y en el que nos sintamos respaldados, nuestros cuerpos se relajan y nuestras mentes comienzan a centrarse en otras cosas».

Arantes afirma que un aspecto importante es «lo biológico de esta respuesta, porque nuestra supervivencia como especie siempre ha dependido de tomar las medidas adecuadas en respuesta a nuestras emociones». Somos organismos en constante evolución que necesitan ser reparados continuamente. Y cuando nos encontramos en un estado mental negativo, no podemos repararnos. Aunque las emociones negativas son una parte normal de la vida, es importante que su duración sea adecuada y que sean contrarrestadas mediante emociones positivas. Cuando las personas están en entornos que respaldan las emociones positivas, pueden ser productivas, colaboradoras y creativas».

«Cuando las personas están en entornos que favorecen las emociones positivas, tienes una mayor libertad para ser productivos, colaborativos y creativos».

BEATRIZ ARANTES

EL PASO AL TRABAJO CREATIVO

A medida que cambia el trabajo de las personas, cambian también sus necesidades. Y si cambian las necesidades, también deben cambiar los entornos de trabajo a fin de que sigan ofreciendo su apoyo a dichas necesidades. El cambio de las oficinas como lugares destinados principalmente al trabajo de proceso a lugares destinados al trabajo creativo tiene unas profundas implicaciones en lo que respecta al bienestar.

El trabajo creativo se basa en establecer relaciones interpersonales, estar abierto a nuevas ideas, tomar riesgos y experimentar. Este tipo de actitudes no se puede dar en personas que se encuentran bajo una situación de estrés. Para que florezca el trabajo creativo, el espacio de trabajo debe ser un entorno positivo y en el que los empleados se sientan respaldados. En el caso del trabajo creativo, el espacio de trabajo es más importante que nunca y debe aportar más que nunca.

«Compañías como Zappos y Google han conseguido obtener beneficios mediante la adopción de un enfoque más emocional con respecto al bienestar y mediante la promoción de sus organizaciones como espacios de trabajo divertidos y donde se fomenta la creatividad», dice Arantes. «Están recogiendo los frutos en sus resultados comerciales y se están dando cuenta de que la alta moral de sus empleados es un incentivo añadido para la captación de nuevos empleados».

No obstante, la mayoría de las compañías siguen fiándose de presentimientos o enfoques basados en «ir probando» en lo que respecta al bienestar en el espacio de trabajo. Algo sobre lo que no ha habido información en las investigaciones sobre bienestar es el impacto del entorno de trabajo, más allá de la ergonomía, la calidad del aire y otros factores evidentes del bienestar. Ha faltado un conjunto coherente de insights en lo que respecta a los factores que son importantes para el bienestar, así como un plan de acción que indique a las organizaciones cómo dar soporte a esos factores en sus espacios de trabajo. El objetivo del equipo de Steelcase era acabar con esa laguna.

«La premisa de nuestra investigación ha sido que no sólo queremos comprender el bienestar, sino que además, queremos mejorarlo», explica de Benoist.

¿ESTÁ SU ENTORNO DE TRABAJO MINANDO EL BIENESTAR?

En una mesa redonda celebrada recientemente sobre el futuro del trabajo, Andrew Zoil, Administrador de PopTech, preguntó a todas las personas de la sala dónde hacían mejor su trabajo. La respuesta fue: «fuera de la oficina». Las personas describieron excelentes cafeterías, oficinas en casa y bibliotecas que les ayudaban a sentirse llenos de energía, centrados y participativos. Solo una persona del grupo elogió las oficinas de su empresa, recientemente rediseñadas, como un lugar donde podía sentir vitalidad y la sensación de perseguir un fin.

Esta conversación se parece a muchas otras que se están manteniendo a través de Internet y en diversos foros, donde las personas debaten de forma apasionada sobre cuál es el mejor espacio para conseguir hacer bien el trabajo. Jason Fried y David Heinemeier Hanson han publicado recientemente «Remote», donde sugieren que las personas no necesitan oficinas para nada.

Es un tema que angustia a los líderes empresariales, que admiten la necesidad de reunir a grupos de personas en espacios que promuevan su bienestar y les ayuden a realizar su trabajo lo mejor posible. Los líderes empresariales saben que algo no va bien en su entorno físico, pero no siempre saben qué hacer al respecto.

El continuo estudio de Steelcase arroja luz sobre lo que necesitan los trabajadores para ser creativos y productivos e identifica algunos de los elementos más comunes que impiden el bienestar.

Las principales organizaciones pueden afectar de forma positiva (o negativa) al bienestar de sus empleados centrando su atención en el entorno físico. Con un pequeño esfuerzo, los empleados pueden salir del trabajo sintiéndose igual de bien o incluso mejor que al llegar.

Privacidad

El 95% dice que necesitan lugares tranquilos y privados para mantener conversaciones confidenciales. Más del 40% no los tiene a su disposición.

Concentración

El 95% de los encuestados está de acuerdo en que es importante disponer de acceso a espacios tranquilos y privados.

Pero el 41% dice no disponer de dichos espacios.

Comprender los fundamentos

El 50% de los trabajadores afirma no tener vistas agradables.

El 40% dice que no tiene acceso a luz natural.

Más del 30% dice que la calidad del aire que respiran es mala.

Un 37% de trabajadores pierde hasta 30 minutos al día debido al malestar físico.

Un respiro

El 91% de los encuestados afirma necesitar espacios informales para recargar pilas.

Más de la mitad (51%) no tiene a donde acudir a descansar dentro de su espacio de trabajo.

EL ESPACIO DE TRABAJO INTERCONECTADO: OPCIONES + CONTROL

Esta matriz proporciona una metodología para crear y evaluar un espacio de trabajo diseñado para un mundo interconectado. Entiende que las personas necesitan realizar trabajos individuales y en equipo. También rompe con el paradigma de que todos los espacios individuales deberían ser asignados o propiedad de una persona o de que todos los espacios para grupos deberían ser compartidos. El rango de espacios en un espacio de trabajo interconectado debe permitir tanto el trabajo individual como el trabajo en equipo, así como la socialización y el aprendizaje.

LAS SEIS DIMENSIONES DEL BIENESTAR EN EL ESPACIO DE TRABAJO

La síntesis del estudio del equipo de Steelcase identificó seis dimensiones del bienestar que pueden mejorarse mediante el diseño del entorno físico. El concepto fundamental que conecta estas seis dimensiones es lo que Steelcase denomina como un «espacio de trabajo interconectado», y que ofrece a los empleados control y diversas opciones sobre cómo y dónde desean trabajar.

«Para fomentar el bienestar, es necesario que los empleados dispongan de diversos entornos de trabajo entre los que poder elegir», indica de Benoist. «Tradicionalmente nos hemos dedicado a diseñar espacios de trabajo orientados hacia la eficacia y, en ocasiones, hemos adoptado un enfoque «universal». Pero de este modo no se ofrece a los empleados la capacidad de elegir el tipo adecuado de entorno para el trabajo que tienen que llevar a cabo. Cuando los empleados disponen de opciones, tienen una sensación de control que les hace sentir más operativos, más participativos y menos estresados».

Tres claves fundamentales para ofrecer este nivel de opciones y de control son:

Tipologías de espacios

Un ecosistema de entornos y zonas relacionados entre sí que proporcionen a los usuarios un rango de espacios que den cabida a sus diversos modos de trabajo.

Tipologías de posturas

Un rango de soluciones que animan a las personas a sentarse, permanecer de pie y moverse y al mismo tiempo proporcionan soporte al mismo tiempo a las tecnologías que utilizan.

Tipologías de presencias

Un rango de experiencias de presencia mezcladas (físicas y virtuales) en espacios de trabajo diseñados con el fin de aumentar la interacción entre las personas.

Este espacio muestra vistas inspiradoras y promueve el movimiento gracias al entorno. Permite a los usuarios elegir el espacio más apropiado para trabajar en cualquier momento. Su diseño informal y social facilita el estar conectado con otras personas.

1. OPTIMISMO - FOMENTO DE LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN

El optimismo es algo más que simplemente esperar que las cosas salgan bien en diversas áreas de la vida. Consiste en estar explorando continuamente, dispuesto a probar nuevos métodos en vez de evitar asumir riesgos constantemente. Consiste en interpretar y recordar los eventos desde una perspectiva positiva, así como en disfrutar del presente y ver posibilidades en el futuro.

Investigadores de la Universidad de California han descubierto recientemente que una parte de nuestro optimismo, autoestima y sentido del dominio (la capacidad de producir cambio positivo en la vida) está en los genes. Pero también se dieron cuenta de que los genes no son el destino y de que las actividades, relaciones y el entorno pueden tener prácticamente el mismo peso en la ecuación. Las emociones pueden jugar un papel importante en nuestras tendencias en lo que respecta al optimismo. El miedo genera pesimismo.

Las habilidades del optimismo son cruciales para el tipo de trabajo que requieren las organizaciones hoy en día: creatividad e innovación. Afecta a un amplio rango de comportamientos, como es ver la perspectiva general, explorar ideas, estar abierto a las ideas de otros, tomar más riesgos y hacer frente a tareas complicadas. También hace que la gente sea más abierta al cambio. Visto de este modo, el optimismo tiene implicaciones importantes en lo que respecta a la agilidad y resiliencia de una organización. Debido a esto, los empleados optimistas tienden a ser los empleados más productivos de la economía actual.

Según de Benoist, «puede que el optimismo sea la habilidad laboral más importante del siglo 21». «Las organizaciones se enfrentan a un nivel tan alto de volatilidad y estrés que las personas que pueden superar sus miedos y la ansiedad son aquellas que pueden ayudar a crear una cultura más capaz de prosperar en nuestro mundo».

Cultivar el optimismo en el espacio de trabajo

Los espacios de trabajo más dinámicos facilitan la experimentación continua y muestran la marca y la organización de manera que refuercen el progreso y multipliquen las oportunidades. “Los trabajadores necesitan sentir que influyen y controlan su entorno, en lugar de sentirse en un entorno estandarizado y rígido” citando a N. de Benoist.

Fundamentos clave del diseño de espacios de trabajo:

1. Ofrecer opciones y control sobre cómo y dónde pueden trabajar las personas.
2. Crear espacios que se puedan personalizar, en lugar de estándares de espacio de trabajo estrictamente controlados.
3. Ofrecer entornos y prestaciones que ayuden a los empleados a sentirse respaldados en su trabajo.
4. Diseño transparente, para que las personas puedan ver y ser vistas y se genere confianza.
5. Para ver los conceptos de aplicación relacionados con el bienestar físico, cognitivo y emocional en el entorno de trabajo, vaya a las páginas.

Estos espacios asignados permiten tanto el trabajo individual como las reuniones en pequeños grupos. Se puede mostrar la información en las superficies verticales, o conectar con equipos remotos por medio de telepresencia o trabajar solo.

2. CONSCIENCIA - PLENAMENTE PARTICIPATIVO

Ser consciente significa saber asimilar un vertiginoso ritmo de vida sin dejar de vivir totalmente en el momento presente. Hoy en día la tecnología ofrece numerosas oportunidades de realizar múltiples tareas al mismo tiempo, lo que da lugar, por ejemplo, a que una persona esté físicamente presente en una reunión, pero con la mente totalmente absorta en la lectura de correos electrónicos. La atención que las empresas prestan a la consciencia ha crecido de forma exponencial, ya que las organizaciones se dan cuenta de que los rápidos cambios que se han producido en las tecnologías, el mercado y en el mundo han dado lugar a volatilidad, incertidumbre, caos y ambigüedad. Estas realidades crean condiciones estresantes para las personas de las organizaciones y requieren un nuevo estilo de liderazgo.

Mihaly Csikszentmihalyi, destacado psicólogo y autor de la influyente obra «Fluir», relata la noción del flujo con su estudio sobre felicidad y creatividad. Es la antítesis del concepto de multitarea y un resultado directo de la consciencia, esto es, estar totalmente sumergido en una sensación de concentración llena de vitalidad, mostrarse plenamente participativo y disfrutar con lo que uno está haciendo. «La consciencia es una fusión de la mente y del cuerpo cuando se pierde la noción del tiempo», dice de Benoist. «Y no sólo es algo que se puede conseguir de forma individual. Las personas pueden trabajar conjuntamente y ser totalmente conscientes, como un grupo de jazz, donde todos están totalmente implicados en el momento presente».

Cultivar la consciencia en el espacio de trabajo

«Los trabajadores necesitan espacios físicos que les ayuden a gestionar la sobrecarga cognitiva de sus vidas cotidianas para poder estar totalmente presente.

Fundamentos clave del diseño de espacios de trabajo:

1. Crear espacios que permitan a la gente conectar los unos con los otros en persona y no sólo a través de dispositivos tecnológicos.
2. Diseñar áreas que permitan a los trabajadores controlar sus estímulos sensoriales y decidir si quieren aumentar o reducir su intensidad.
3. Ofrecer espacios que sean relajantes a través de los materiales, texturas, colores, iluminación y vistas.
4. Crear áreas en las que las personas puedan conectar entre sí sin distracciones ni interferencias.

Este espacio abierto permite a los trabajadores conectar de manera informal, tanto para socializar como para compartir ideas. Al trabajar en un entorno parecido a una casa, les hace ser ellos mismos.

3. AUTENTICIDAD - SER REALMENTE UNO MISMO

Antiguamente, en los espacios de trabajo popularizados por «Dilbert» o «Mad Men», mostrar las emociones o mostrarse vulnerable en el trabajo, se consideraba inaceptable. Con las emociones de «lucha o huida» a flor de piel, muchos empleados siguen estando acostumbrados a defenderse manteniendo un falso estado de perfección y comportamiento estándar, que conduce a la frustración, el resentimiento y a actitudes poco saludables.

El bienestar, por el contrario, se cultiva a través de la expresividad personal: la libertad de ser quién uno es, tanto en el trabajo como fuera de él. Los datos de las encuestas realizadas por Gallup durante más de una década han desvelado que el factor más importante a la hora de disfrutar de bienestar en el trabajo consiste en tener a un amigo de verdad en donde uno trabaja. Las relaciones refuerzan el compromiso de las personas con la organización. Para tener amigos íntimos e interacciones positivas hace falta confianza, para lo cual se requiere autenticidad. «Incluso en las culturas orientales, con su idea de que el grupo va antes que el individuo, la autenticidad personal y ser capaz de expresarse en el trabajo es cada vez más importante para el bienestar», afirma Arantes.

Fomentar la autenticidad en el espacio de trabajo:

«Los trabajadores necesitan espacios donde puedan sentir que forman parte de la cultura de la organización y al mismo tiempo sean animados a expresar sus propias ideas y valores», afirma Arantes. «Los líderes definen estándares y un tono de autenticidad, mientras que los entornos sociales y los entornos de trabajo personalizables pueden secundar el mensaje».

Fundamentos clave del diseño de espacios de trabajo:

1. Crear espacios que ayuden a las personas a sentirse cómodas expresándose y compartiendo sus ideas.
2. Incorporar entornos informales, no opresivos y que hagan a uno sentirse como en casa.
3. Diseñar áreas que ayuden a las personas a conectar sus valores personales con los valores de la marca.

Los trabajadores móviles pueden conectarse fácilmente sintiéndose parte del grupo. El bench permite tanto el trabajo de concentración como el de colaboración puntual.

4. PERTENENCIA - CONEXIÓN CON LOS DEMÁS

Una vida satisfactoria significa sentirse conectado con otras personas. Las conexiones sociales en el trabajo proporcionan respaldo, y sentir que uno es útil a otras personas es una manera importante de generar emociones positivas. El psicólogo Abraham Maslow colocó el sentido de pertenencia en el tercer nivel de su famosa jerarquía de necesidades humanas universales, solo precedida por las necesidades fisiológicas básicas (comida, agua, sueño, etc.) y por la necesidad de seguridad. Numerosos estudios y experimentos han llevado a creer que los seres humanos están programados genéticamente para necesitarse entre ellos, y los datos de las encuestas de Gallup ofrecen pruebas empíricas de que tener amigos íntimos e interacciones positivas en el trabajo aumenta de forma significativa la participación de los trabajadores en la organización. Las relaciones refuerzan el compromiso de las personas hacia una organización, su marca y su objetivo. Sin conexiones genuinas con las personas, las organizaciones pueden parecer anónimas.

Debido a ello, se deben diseñar de forma personalizada la movilidad, las estrategias de trabajo alternativas y la telepresencia en las distintas localizaciones para que los empleados no pierdan su sensación de pertenencia. «La movilidad puede ser positiva, porque se ofrece flexibilidad a las personas, y las videoconferencias se están convirtiendo rápidamente en algo cotidiano en el trabajo, en especial para equipos internacionales. Pero es importante garantizar que las personas tengan relaciones genuinas entre sí y que comprendan que, estén donde estén, la organización los valora. Los empleados deben saber que son parte fundamental de algo más grande que ellos mismos y que otras personas de su organización se preocupan por ellos», dice Arantes.

Cultivar el sentido de pertenencia en el espacio de trabajo

«Debido a que el trabajo cada vez es más móvil e internacional, generar una sensación de pertenencia, aunque es más difícil que nunca, no deja de ser igual de importante», dice Arantes. «Las principales organizaciones se aseguran de que sus espacios de trabajo animen a las personas a trabajar en ellos haciendo que sea fácil colaborar con los compañeros y utilizar la tecnología. Estas organizaciones se esfuerzan a la hora de crear un sentido de comunidad y pertenencia para los empleados móviles y distribuidos que sea igual al ofrecido a los empleados físicamente presentes»

Fundamentos clave del diseño de espacios de trabajo:

1. Crear entradas acogedoras con anfitriones visibles para aquellas personas que no trabajen en las instalaciones de forma habitual.
2. Proporcionar espacios amplios y bien equipados para que trabajadores móviles y residentes puedan trabajar de forma individual o en equipo.
3. Proporcionar configuraciones para videoconferencias que permitan a los participantes remotos ver el contenido de la sala y de las paredes, así como escuchar de igual manera lo que digan todos.
4. Diseñar áreas informales para que los empleados puedan socializar, tanto en persona como de forma virtual.

Este espacio para grupos les da a sus miembros un entorno en el que mostrar sus ideas, y el trabajo que están realizando en ese momento. Tienen acceso tanto a la tecnología digital como analógica para poder colaborar y compartir la información.

5. PROPÓSITO - SENTIR QUE SE PERSIGUE UN FIN

La gente necesita utilizar sus virtudes, comprender su impacto y ver cómo contribuyen hacia la consecución de los objetivos de la organización. Edward Diener, que recibe el apodo de «Dr. Happiness» (Dr. Felicidad), científico jefe de Gallup, destacó que lo que se suele denominar «orientación vocacional», en donde la gente siente pasión por lo que hace, es intrínsecamente el factor más gratificante.

Basada en la confianza y la colaboración. Infunde el «poder del sí» en toda una organización, dice de Benoist.

«Las creencias son los rituales de lo cotidiano compartidos por una comunidad», indica. «En los mejores casos, el sentido de propósito en la vida de una persona y el propósito de la compañía para la que trabaja son compatibles y se refuerzan entre sí». Cuando las personas que nos rodean creen lo mismo que nosotros y trabajan para lograr objetivos similares en el mismo espacio, se crea una sensación de armonía en contexto».

Arantes afirma que «la marca no sólo es para el cliente». «La marca también es para que la gente que trabaja en la empresa comprenda correctamente lo que representa y para que lo tengan presente en su trabajo diario».

«Si el equipo no comprende lo que se desea conseguir, resulta complicado que la gente se ponga de acuerdo a la hora de definir sus objetivos y de establecer el plan para alcanzarlos». La gente necesita tener un fin para saber que el trabajo que realizan no es en vano. Incluso un grupo numeroso de personas puede moverse rápidamente si comparten un objetivo y un propósito comunes».

Fomentar el propósito en el espacio de trabajo

«La forma en la que invertimos nuestro tiempo, haciendo las cosas correctas de la manera correcta, puede afectar en gran medida al bienestar», dice de Benoist. «Los espacios que se diseñan con el fin de ayudar a las personas a alcanzar objetivos importantes pueden marcar una gran diferencia en lo que se refiere al rendimiento individual y a los resultados globales de una organización».

Fundamentos clave del diseño de espacios de trabajo:

1. Incluir espacios más allá del vestíbulo que refuercen la marca, el propósito, la historia y la cultura de la compañía.
2. Aprovechar los espacios verticales para hacer visibles las ideas y el progreso.
3. Utilizar la tecnología para mostrar información en tiempo real.
4. Crear un ecosistema de espacios donde las personas puedan sentir que tienen control y dispongan de las opciones necesarias para poder trabajar de forma productiva tanto individualmente como en equipo.

Este entorno ofrece una variedad de espacios dándole a los trabajadores la libertad de elegir dónde desean trabajar en cada momento. El espacio social ayuda a crear confianza y a conectar con otros.

6. VITALIDAD - GANAS DE HACER GRANDES COSAS

Los científicos siguen realizando innovadores descubrimientos sobre el funcionamiento de la mente y el cuerpo como sistema interrelacionado. La Doctora Candace Pert, experta en química cerebral y neurocientífica del U. S. National Institute of Health (Instituto Estadounidense de la Salud), escribió en su libro de 1997, «Las moléculas de la emoción», que los receptores y los péptidos controlan todos los sistemas del cuerpo humano, creando lo que ella denominó como «inteligencia cuerpo-mente».

Continuando con la exploración de la ciencia de la vitalidad, estudios médicos recientes publicados en revistas de prestigio, como la Asociación Europea para el Estudio de la Diabetes y medios de comunicación como The New York Times, han llamado la atención sobre los efectos negativos producidos por estar sentado durante mucho tiempo. El Doctor James A. Levine de la Clínica Mayo, uno de los principales investigadores en el campo de los estudios sobre inactividad, ha descubierto una importante evolución en las investigaciones en este área «porque los costes de asistencia sanitaria asociados son enormes». Los riesgos son tanto mentales como físicos, ya que la inactividad muscular produce una serie de efectos metabólicos dañinos, entre los que se incluye la reducción del flujo de nutrientes que va hasta el cerebro, que a su vez reduce la capacidad de estar alerta.

Evidentemente, hacer que el cuerpo se mueva es esencial para fomentar el vigor mental y físico en el trabajo. El movimiento es el lenguaje corporal de las ideas», dice de Benoist. «Tomar posturas distintas estimula la mente y los entornos que promueven la salud animan a la gente a moverse, comer bien y realizar ejercicio como actividades necesarias para gozar de una buena salud». Asimismo, las experiencias sensoriales en los entornos de trabajo también son importantes. Mediante el uso de nuestros sentidos y el sistema nervioso, estamos constantemente interactuando con el contexto de entornos espaciales, procesando el tacto, la luz y el sonido y otros estímulos que afectan a los estados físicos y mentales. Puesto que los estímulos tienen consecuencias positivas o negativas directas y a menudo se pueden detectar inmediatamente, como seres humanos deseamos de forma natural disponer de diversas opciones y de control sobre nuestros entornos, y para ello buscamos los espacios que nos hacen sentir bien.

Cultivar la vitalidad en el espacio de trabajo

La forma en la que experimentamos un espacio afecta a nuestras acciones. Las inversiones en el espacio de trabajo pueden cambiar por completo las actitudes y comportamientos de los empleados, creando una nueva dinámica espacial que aumenta la motivación y el rendimiento de las personas en un período de tiempo relativamente corto.

Fundamentos clave del diseño de espacios de trabajo:

1. Diseñar áreas que ofrezcan a las personas opciones para controlar el nivel de estimulación sensorial que les rodea.
2. Proporcionar soluciones de mobiliario fácilmente regulables que se adapten a diversos tamaños, necesidades y preferencias y que fomenten el movimiento a lo largo del día.
3. Incluir cafeterías en las que se ofrezca y exponga comida sana.
4. Introducir la naturaleza en las oficinas mediante luz natural, vistas, ventilación, patios, etc.
5. Fomentar estilos de vida activos y sanos mediante escaleras situadas en la zona central, espacios al aire libre, aparcamiento para bicicletas, etc.

AUMENTAR EL RENDIMIENTO DE LAS PERSONAS

El estudio de CEOs realizado por IBM muestra que el movimiento hacia una organización en la que exista un mayor nivel de colaboración, comunicación, creatividad, flexibilidad y, por último, innovación, no es algo que vayan a delegar al departamento de RR. HH. Ellos creen que este desafío es tan importante para el rendimiento de su empresa que planean involucrar a todos los directores generales y dirigir personalmente este cambio. Para tener un impacto sobre este objetivo, líderes de todos los niveles de la organización obtendrán una mayor influencia si incorporan un plan sobre bienestar en su estrategia. Los empresarios realizan una inversión considerable en las personas y esperan obtener a la larga el retorno de esa inversión. Para aquellos que comprenden que el bienestar de sus empleados es imperativo para mejorar los resultados de la compañía, el retorno que pueden obtener es alto. A la inversa, es poco previsor y arriesgado infravalorar el potencial de las personas con entornos de trabajo inadecuados, que no sirven de apoyo o que no inspiran a los trabajadores y que, por tanto, minan su bienestar. «Las empresas comprenden que necesitan, más que nunca, a gente que realice un trabajo innovador. En realidad se trata de hacer que la gente prospere», dice Arantes. «Es posible que antiguamente los líderes no se dieran cuenta del impacto que puede causar el bienestar de los empleados. Eso está cambiando, ahora hay otra mentalidad».

El bienestar es una ventaja competitiva en el mundo empresarial de hoy en día.

El bienestar es una ventaja competitiva en el mundo empresarial de hoy en día. Para lograrlo, los trabajadores necesitan tanto salud física como mental, cultivada mediante un entorno que les sirva de apoyo a la hora de trabajar y que les proporcione la capacidad emocional necesaria para interpretar y experimentar eventos de tal forma que conduzca a acciones positivas y productivas. Los mejores lugares ayudan a las personas a involucrarse profundamente en su trabajo proporcionándoles lo que necesitan para gozar de bienestar en el trabajo. Los resultados pueden perpetuarse: una sensación sistémica de bienestar que se contagia fácilmente, amplificando el rendimiento de los individuos, equipos y de toda la empresa.

ESPACIOS CONCEPTUALES PARA EL BIENESTAR - CONCEPTOS DE APLICACIÓN

Ideas de aplicación diseñadas para respaldar el bienestar físico, cognitivo y emocional en el espacio de trabajo.

PLANIFICANDO PARA LAS DIMENSIONES DEL BIENESTAR

El bienestar en el trabajo se refiere a crear un estado físico y mental sano y sostenible en el tiempo gracias a un entorno físico y social favorable. Un espacio solo no puede hacer esto.

Optimismo

Ofrece espacios que puedan ser modificados fácilmente por los usuarios y equipos favoreciendo la experimentación y fomentando la creatividad.

Consciencia

Crea entornos que faciliten la concentración y minimicen las distracciones.

Autenticidad

Permite a los individuos y equipos expresar su personalidad por medio del espacio, dándoles el control para seleccionar el entorno que más les convenga. Animar a los empleados para que coloquen sus elementos personales en su puesto de trabajo, sus ordenadores, tablets y smartphones

Pertenencia

Ofrece espacios que faciliten las conexiones profesionales y personales. Asegurarse de que los espacios destinados para conectar con otros es intuitivo y fácilmente accesible para los equipos distribuidos. Incluye elementos como media walls para reforzar la importancia de las conexiones y del compromiso de los empleados.

Propósito

Crea espacios tanto para los equipos presentes en la oficina como para los distribuidos ofreciendo una paleta de espacios y presencias. por ejemplo; espacios para colaboración física y virtual. Ofrece espacios sociales para reforzar la importancia de la diversión y las interacciones sociales y muéstralo de manera que se entienda como un compromiso de la organización.

Vitalidad

Diseña espacios que faciliten el movimiento. Crea una variedad de espacios interiores y exteriores que faciliten el cambio de postura: sentado, de pie, lounge, etc) y motiva a las personas que anden para estimular la energía física y emocional y mejorar la capacidad de concentración.

LAS DIMENSIONES DEL BIENESTAR APLICADAS

Estudio De Proyectos

Un espacio compartido que apoye a equipos de proyectos y pequeños grupos al colaborar tanto de forma analógica como de forma digital, compartir contenido y generar ideas. Bien designados para satisfacer las necesidades de los usuarios en cuanto a herramientas, hospitalidad, amplificación y rango de posturas.

SOLUCIONES Paredes arquitectónicas V.I.A., Sillería i2i, Soluciones c:scape, Soluciones para la colaboración media:scape

Las paredes se aprovechan como planos para la colaboración analógica y digital. Las sillas giran para que los trabajadores puedan establecer contacto visual y prestar atención a múltiples pantallas informativas.

SOLUCIONES Paredes arquitectónicas V.I.A., Soluciones para la colaboración media:scape, Sillería Cobi, Archivo Exponents

Una telepresencia bien situada y de alta definición permite a los miembros de un equipo colaborar con compañeros que estén lejos.

El uso de paredes como planos verticales para la visualización de información aumenta la capacidad mental necesaria para tratar asuntos complejos.

Cafetería

Un entorno informal y social que permite relacionarse y generar confianza. Ofrece oportunidades para relacionarse y aloja a los trabajadores para darles una sensación de pertenencia, fomentar relaciones profesionales sanas y unificar varias tipologías de presencia.

SOLUCIONES Mesas y sillería Enea Lottu, Sillería Last Minute

Se dispone de una variedad de entornos para socializarse o reunirse de modo informal.

Campamento Nómada

Un área para usuarios móviles con una variedad de entornos acogedores y que permiten tanto concentrarse como colaborar con otros. Una tipología de espacios y opciones de presencias proporciona soluciones para que usuarios móviles y separados geográficamente tengan una sensación de pertenencia, comunidad y conexión con la marca y la cultura. Los espacios compartidos dan la bienvenida a los usuarios y les permiten personalizarlos y elegirlos, lo que proporciona una sensación de orgullo y propiedad temporal.

SOLUCIONES Mesas Ology, Sillas Gesture, Lámparas SOTO, B-Free, Archivo Flexbox

Despacho Privado

Un espacio privado que ofrece la capacidad de expresarse y mostrar objetos personales y artefactos profesionales. Los usuarios tienen la posibilidad de utilizar el espacio de la forma que mejor cubra sus necesidades individuales a través de la amplificación, haciendo visible su trabajo en las paredes o aislándose para concentrarse.

SOLUCIONES Paredes arquitectónicas V.I.A., Mesas y archivo Denizen, Sillería Bob, Sillería Bindu

Este espacio, que está insonorizado, permite pasar rápidamente de un modo de concentración individual a uno de interacciones y conexiones vis a vis.

Patio

Un entorno que ofrece unas vistas que inspiran, acceso a la naturaleza y una tipología de espacios, posturas y presencias. Promueve el movimiento a través del entorno animando a los usuarios a seleccionar el espacio adecuado para una determinada tarea. Diversos entornos permiten satisfacer todas las necesidades de los usuarios a lo largo del día, como trabajar concentrado, colaborar de forma creativa o tomarse un descanso.

SOLUCIONES Sillería Emu Shade, Sillería y mesas Emu Heaven, Sillería Emu Ivy

Retiro

Un espacio informal que permite a las personas estar a solas con otras personas cerca o tener interacciones informales dentro del murmullo de la actividad circundante. Ofrece unas excelentes vistas hacia el exterior.

SOLUCIONES Sillones y mesas Milbrae, Sillería Wing para salas de espera y recepción, Sillería Await para salas de espera y recepción, Archivo Currency Workwall

Las personas que no estén cómodas en un entorno altamente sensorial pueden venir aquí a reducir los estímulos externos.

Sal As De Innovación

Un espacio donde afinar la imaginación, encender la creatividad y promover el pensamiento crítico. Inspiran, cautivan y sirven de apoyo a los evolutivos procesos de innovación y sirven como muestra simbólica y tangible del compromiso de una empresa hacia una cultura de innovación.

SOLUCIONES Paredes arquitectónicas V.I.A., Sillería Buoy, Sillería Await, Archivo EE6, Pizarras Turnstone, Sillería móvil Topo

Enclaves

Pequeños espacios privados que permiten tomarse un respiro, concentrarse y recuperar energías. Fácil acceso con una buena señalización visual.

SOLUCIONES Paredes arquitectónicas V.I.A., Sillones Hosu, Soluciones para la colaboración media:scape kiosk, Archivo EE6

Vecindario Residentes

Espacio individual asignado con herramientas de soporte y control personal. Los usuarios pueden personalizar sus puestos de trabajo y ajustarlos para su comodidad. La zona general satisface diversas necesidades del usuario, como el trabajo concentrado, la colaboración o las tareas puntuales, lo que permite al trabajador decidir dónde cree que será más productivo.

SOLUCIONES Mesas Ology, Almacenamiento Flexbox, Sillería Gesture, Lámparas SOTO

Los ganchos y compartimentos para el almacenamiento personal disponibles en cada puesto de trabajo reducen el abarrotamiento y actúan como delimitadores entre los empleados. Las superficies de trabajo regulables en altura permiten realizar un sano movimiento y mantenerse alerta al mismo tiempo que reconoce las necesidades físicas y las preferencias de cada trabajador.

Introducir un nuevo informe sobre el estado del espacio de trabajo global

1/3 de los trabajadores de las 17 economías más importantes del mundo están no comprometidos. El nuevo estudio realizado por Steelcase e Ipsos (empresa global de investigación) estudia el estado del espacio de trabajo y la relación existente entre el compromiso y el ambiente de trabajo.