

Número 08

La revista del conocimiento,
ideas y tendencias
del espacio de trabajo

www.steelcase.es/360

Mejorando el bienestar
en el espacio de trabajo

Vea cómo cuatro importantes
empresas lo están logrando

Puestos de trabajo
compartidos,
gérmes compartidos

El uso de tecnologías antimicrobianas
está ayudando a reducir los gérmes
en el espacio de trabajo

Preguntas
y respuestas
con Nic Marks

Por qué los empleados
feliges son más
productivos e innovadores

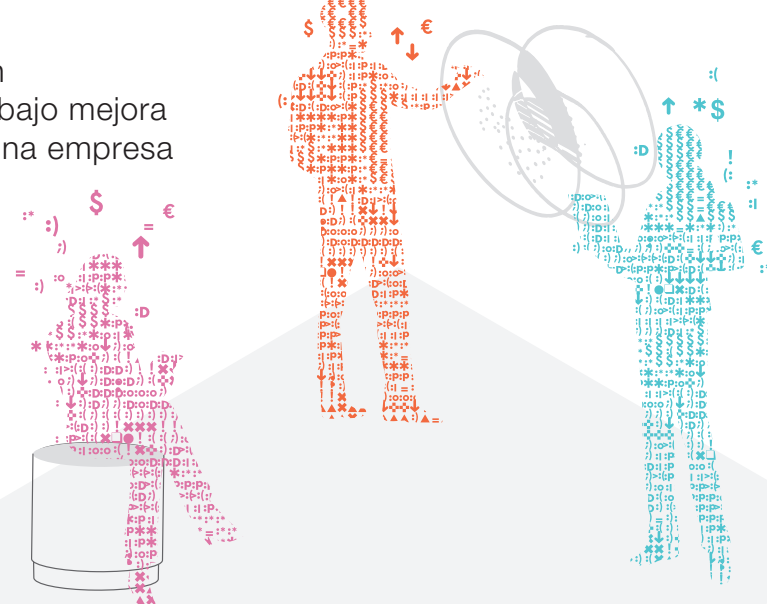
360°



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



360°

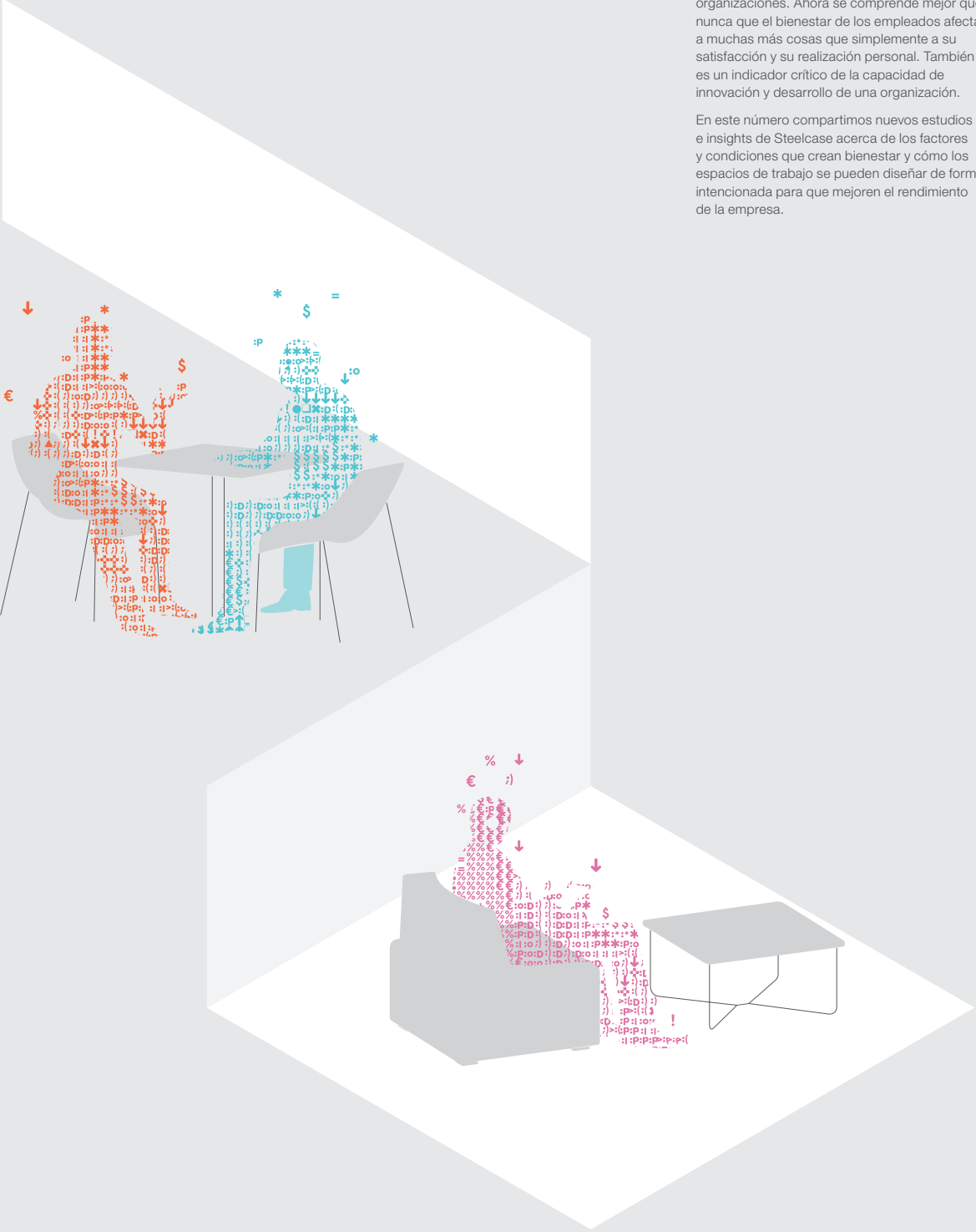
www.steelcase.es/360

SOBRE ESTE NÚMERO

El bienestar laboral se ha convertido para muchas organizaciones de todo el mundo en un tema importante. A nivel general, existen diversas opiniones en cuanto a los factores que han causado este repentino interés.

Por otro lado, a nivel específico, el bienestar se define de diferentes maneras. Pero una cosa sí es cierta: Las principales compañías de todo el mundo aseguran ahora comprender el concepto de bienestar del trabajador y, lo que es más importante, lo están aplicando en sus organizaciones. Ahora se comprende mejor que nunca que el bienestar de los empleados afecta a muchas más cosas que simplemente a su satisfacción y su realización personal. También es un indicador crítico de la capacidad de innovación y desarrollo de una organización.

En este número compartimos nuevos estudios e insights de Steelcase acerca de los factores y condiciones que crean bienestar y cómo los espacios de trabajo se pueden diseñar de forma intencionada para que mejoren el rendimiento de la empresa.



Cuando se publique este número de 360, nuestro CEO durante 19 años estará en el último trimestre de su carrera profesional.

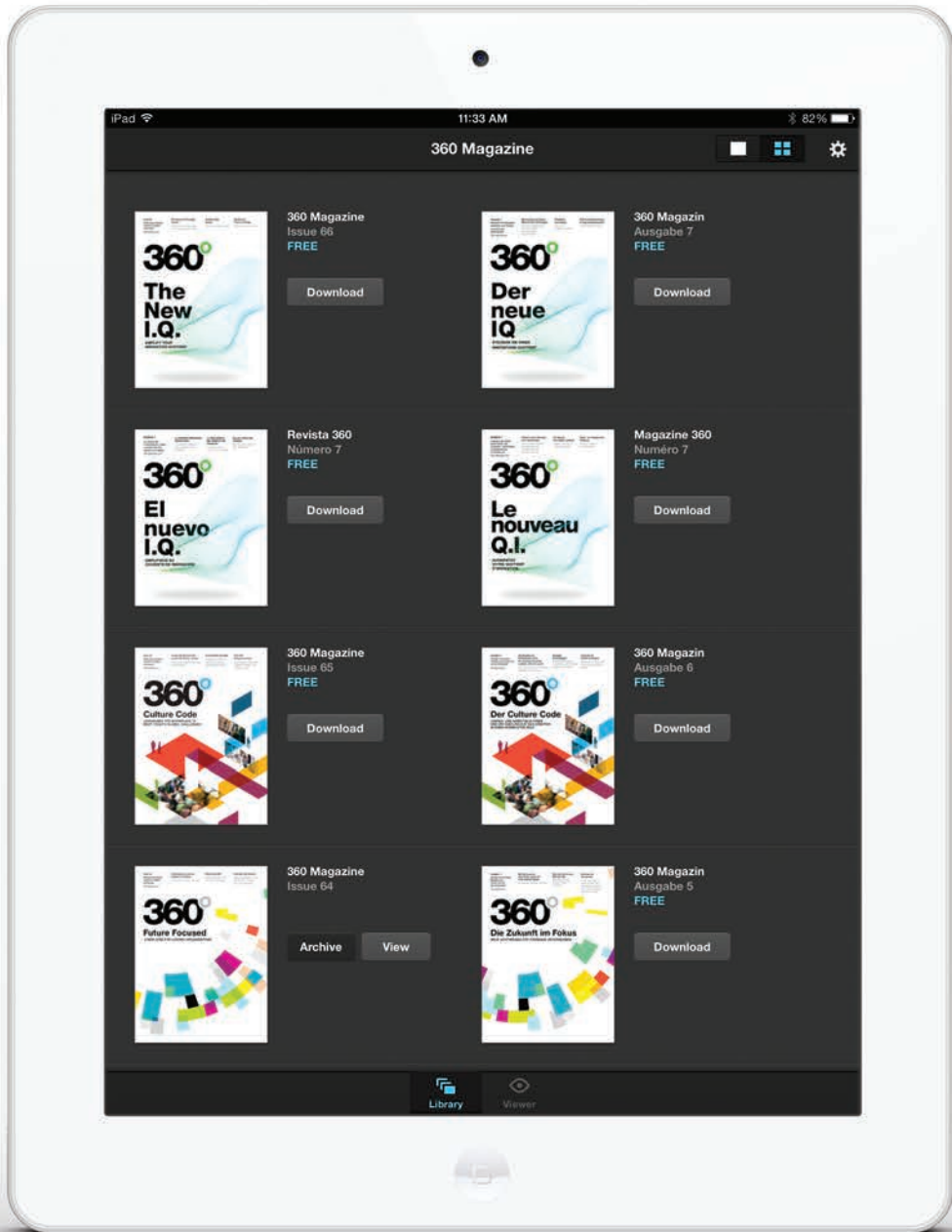
Él nos ha dirigido tanto en los buenos como en los malos momentos. Con él hemos vivido momentos complicados e hitos importantes. Nos ha enseñado a pensar de forma crítica y a creer que en los malos momentos también se puede ser creativo.

Nos ha enseñado a prosperar en el ahora diseñando al mismo tiempo para el futuro. Y cada día nos demuestra que el bienestar de las personas es nuestra piedra angular.

Es un profesor, un líder y un visionario y nos ha dado la confianza necesaria para creer en quiénes somos y en lo que hacemos.

GRACIAS, JIM HACKETT

Nos has lanzado hacia nuestro futuro. Este número va dedicado a tí.



Accede a cualquier hora en cualquier sitio

Encuentra la aplicación *Steelcase 360* gratis en iTunes
Busca “Steelcase 360 Magazine” en el quiosco.



Compatible con iPad. Requiere iOS 3.2 o posterior.

360°

La revista del conocimiento,
ideas y tendencias del espacio
de trabajo

www.steelcase.es/360

- facebook.com/Steelcase.Espana
- twitter.com/SteelcaseEspana
- youtube.com/steelcasetv

360 EN EL IPAD

Busca “Steelcase 360 Magazine”
en el Quiosco.

Compatible con iPad.
Requiere iOS 3.2 o posterior.



Secciones

- 04 Perspectivas
- 06 Tendencias 360
- 76 Sostenibilidad al día
- 118 Curva de aprendizaje
- 134 Liderazgo
- 136 Una visión global

Contenido



10 Cómo sentirse bien en el puesto de trabajo mejora el rendimiento de una empresa

Los directores ejecutivos valoran a los empleados colaboradores, comunicativos, creativos y flexibles. Pero los líderes han comenzado a darse cuenta desde hace relativamente poco tiempo de que para fomentar estas habilidades, es necesario adoptar una nueva estrategia basada en un enfoque riguroso sobre el bienestar de los empleados: físico, cognitivo y psicológico. Los nuevos estudios y descubrimientos de Steelcase demuestran cómo el espacio de trabajo puede ser un recurso importante a la hora de ayudar a las organizaciones a conseguir el bienestar de sus empleados y, por consiguiente, lograr las actitudes, comportamientos y resultados empresariales que desean.



58 Puestos de trabajo compartidos, gérmenes compartidos

Las superficies de trabajo llevan una doble vida muy oscura: son el refugio de gérmenes que pueden hacer que la gente enferme. En esta época en la que los trabajadores móviles comparten el puesto de trabajo, el uso de materiales antimicrobianos podría impedir que también tengan que compartir los gérmenes.

54 Preguntas y respuestas con Nic Marks

Desarrollador del influyente Happy Planet Index, está encantado con la idea de explicarnos por qué los empleados más felices son más productivos e innovadores.

80 Sé consciente, sé auténtico, B-Free

Cómo B-Free puede potenciar la creatividad en cualquier punto del espacio de trabajo.

92 El atrevimiento es solo el comienzo

Lea cómo determinadas elecciones, aparentemente sin importancia, como los tejidos y los acabados del mobiliario, si son intuitivos y se adaptan al entorno, aumentan el bienestar.

64 Mejorando el bienestar en el espacio de trabajo

Vea cómo cuatro importantes organizaciones proporcionan bienestar a sus empleados.

98 Estudio de Arizona State University: Diseño del espacio de trabajo para un máximo rendimiento

En Arizona State University (ASU), profesores e investigadores están profundizando en el impacto que crea un entorno de trabajo en el que se promueva el movimiento y las posturas alternativas.

106 Biblioteca Mary Idema Pew: La nueva red académica

Reinventar el concepto de biblioteca universitaria del siglo 21 pasa por adoptar la idea de aprendizaje activo en toda su amplitud colaborativa y llena de contenido.

120 Bienestar en Australia

Una mesa redonda virtual con profesionales de la arquitectura y el diseño de Australia ofrece insights sobre bienestar que se pueden aplicar en cualquier parte del mundo.

126 Trabaja bien y vivirás bien

Diez consejos de Coalesse.

Perspectivas

Estas son algunas de las personas que han aportado información e ideas en este número.



BEATRIZ ARANTES, KEVIN BUTLER Y NICOLAS DE BENOIST
Steelcase Inc.

Como equipo distribuido de forma global, Beatriz Arantes, Kevin Butler y Nicolas de Benoist ofrecen una perspectiva holística sobre los aspectos interconectados del bienestar: físico, cognitivo y psicológico. Arantes, investigadora de Steelcase WorkSpace Futures en París, es especialista en psicología de las emociones y los comportamientos humanos y cómo se relacionan con el trabajo y los entornos de trabajo. Tiene un título en psicología, así como estudios de portugués y brasileño por la Universidad de Brown, estudió psicología clínica y organizacional en la Universidade Federal de Santa Catarina en Brasil, y obtuvo un máster en psicología ambiental aplicada en la Université René Descartes, en Francia.

Butler, que reside en Chicago, es un ergónomo profesional certificado. Obtuvo su licenciatura en Arizona State University y un máster en ingeniería

industrial en Ohio State University. Como asesor del espacio de trabajo de Steelcase, su trabajo se centra principalmente en hacer comparativas de las prácticas recomendadas de la industria y compartirlas con clientes y diseñadores. También tiene una amplia experiencia como profesional de la ergonomía, ayudando a organizaciones a diseñar e implementar sus programas de ergonomía y bienestar.

Nicolas de Benoist, que ha sido trasladado recientemente de París a la sede mundial de Steelcase, ubicada en Grand Rapids, es investigador jefe de diseño en el grupo WorkSpace Futures, donde ayuda a definir estrategias, productos y servicios. Como profesional del «design-thinking», le apasiona comprender cómo las personas interactúan entre sí, así como el espacio y tecnologías que les rodea, incluyendo las colaboraciones que tienen lugar entre diferentes culturas y ubicaciones. Obtuvo un máster en diseño industrial en ENSCI /les Ateliers, la escuela nacional francesa de creatividad industrial, ubicada en París, y también estudió diseño industrial y desarrollo de marca en California College of the Arts.



NILA LEISEROWITZ Y SARAH BADER
Gensler

Gente de todo el mundo está empezando a centrarse en el bienestar y este cambio tiene enormes implicaciones en entornos de todo tipo, afirman Nila R. Leiserowitz y Sarah Bader, directoras de las oficinas de Gensler en Chicago. En los últimos tres años sus proyectos se han centrado en las áreas de especialización de Gensler de práctica de salud y bienestar. Estos proyectos, implementados en diversas partes del mundo y en diferentes sectores, como hospitales, comercios o entornos de trabajo, han sido diseñados específicamente para el bienestar. Leiserowitz, ASID, IIDA, directora gerente regional de Gensler en Chicago desde 2010, tiene más de 30 años de experiencia en diseño de interiores y estrategias de rendimiento para los espacios de trabajo.

Antes de incorporarse a Gensler en 1995, era vicepresidenta y jefa de interiores en Perkins + Will en Chicago. Tiene un título de diseño de interiores de la Universidad de Minnesota y fue dueña de una empresa de diseño en Mineápolis cuando comenzó su carrera profesional. Bader, IIDA, tiene más de 20 años de experiencia y está centrada en la gestión de proyectos y la coordinación de asesores en instalaciones de asistencia sanitaria, institucionales, educativas y corporativas. Antes de unirse a Gensler en 2000, era arquitecta proyectista y responsable de diseño de interiores para Lohan Associates. Tiene títulos universitarios en finanzas, economía y diseño de interiores, así como un máster en arquitectura de la Universidad de Chicago.



VICTORIA REDSHAW
Analista de tendencias, Scarlet Opus Ltd.

Dónde apuntan las tendencias, qué aspecto tendrán en el futuro los interiores comerciales y residenciales: estos son los puntos fuertes de Victoria Redshaw y el motivo por el que ella y su empresa, Scarlet Opus Ltd., están tan solicitadas. Con sede en el Reino Unido, esta empresa asesora a distribuidores, diseñadores y fabricantes de todo el mundo. «Basamos nuestras predicciones en lo que está sucediendo ahora y lo que se está planeado para los dos o tres próximos años: proyectos arquitectónicos, muestras de arte, actos especiales y todo tipo de eventos, en busca de denominadores comunes.

Esencialmente es una ciencia social basada en la intuición con la inteligencia y experiencia de un diseñador». Redshaw es una frecuente portavoz, oradora y profesora. Redshaw publica sobre el futuro en su blog: scarletopus.com.



MATTHEW BUMAN, PH.D.
Arizona State University

Como profesor auxiliar de la Facultad de Nutrición y Promoción de la Salud de Arizona State University, el Doctor Buman estudia cómo los hábitos y comportamientos diarios de las personas afectan de forma colectiva a su salud y a su calidad de vida. Le interesan en especial la relación que existe entre la actividad física, el sueño y el sedentarismo, y su efecto combinado sobre la salud cardiometabólica. Gracias a su formación académica en ejercicio, deporte y psicología, afronta el fomento de la actividad física desde una perspectiva que combina influencias individuales, interpersonales y ambientales.

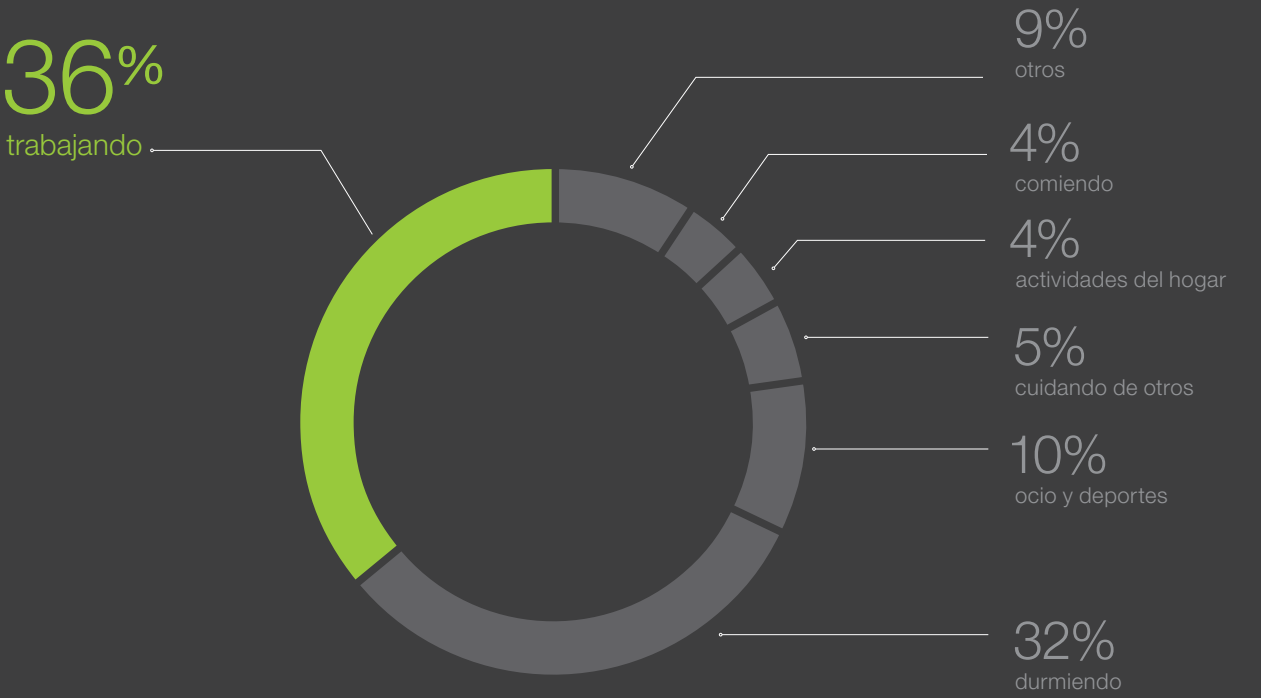
Licenciado en la Universidad de Utah, obtuvo un máster en en Springfield College y un certificado de postgrado en Salud pública y un Doctorado en Psicología del ejercicio y deporte en la Universidad de Florida.

LA ECONOMÍA DEL BIENESTAR

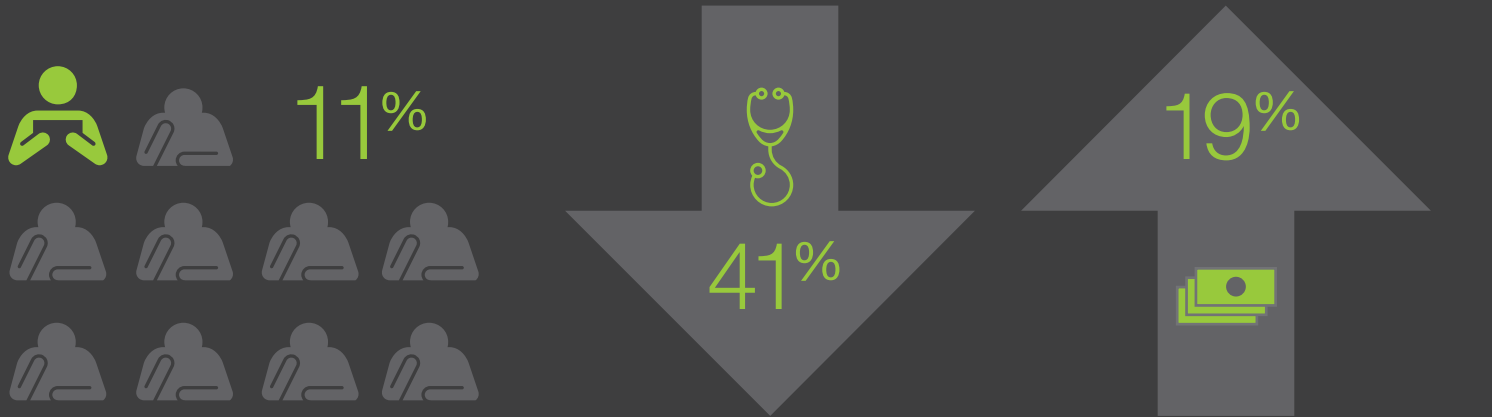
A medida que se recopilan y analizan los datos, queda clara una tendencia alarmante: la salud y el sentido del bienestar de la humanidad están en declive a escala mundial. Como problema mundial, esto supone un riesgo importante para los empresarios. Una salud y un bienestar deficientes entre trabajadores afecta de forma negativa al rendimiento de los individuos y a la productividad de la organización. Para los empresarios que ofrecen seguro médico, también supone un coste cada vez mayor.

Hoy más que nunca, el bienestar de los empleados es una buena práctica para cualquier organización, puesto que supone una ventaja competitiva. La recompensa es grande para aquellas organizaciones con visión de futuro que invierten en el bienestar físico, cognitivo y psicológico de sus empleados pensando en ello de forma holística e incorporándolo como parte de su estrategia comercial. El resultado son unos empleados muy participativos.

ACTUALMENTE LAS PERSONAS PASAN MÁS TIEMPO TRABAJANDO QUE REALIZANDO NINGUNA OTRA ACTIVIDAD, NI SI QUIERA DURMIENDO:



EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS AFECTA A LOS RESULTADOS



Sólo el 11% de los empleados de todo el mundo se muestra realmente participativo en su trabajo. Estos empleados tienen una posibilidad tres veces superior de prosperar en líneas generales en sus vidas que los empleados no participativos.

Fuente: 2009 Eurostat

Los costes relacionados con la salud de los empleados que gozan de un gran bienestar son un **41% inferiores de los que no gozan de bienestar**; asimismo, la rotación de personal de las empresas que proporcionan bienestar a sus empleados es un 35% inferior al de las empresas que no logran proporcionar dicho bienestar.

Las empresas con un alto nivel de participación de sus empleados experimentan un **aumento del 19% en el rendimiento de explotación**. Las empresas con bajos niveles de participación de sus empleados experimentaron una reducción del 32.7% en el rendimiento de explotación.

Fuente: estudio de Towers Watson

EL ESTRÉS ES UNA EPIDEMIA MUNDIAL

El 30%

de los trabajadores europeos se describe a sí mismo como expuesto a estrés.

Fuente: 2009 Eurostat

27 millones

de jornadas laborales se perdieron como consecuencia de enfermedades relacionadas con el trabajo y lesiones producidas en el espacio de trabajo.

Fuente :http://www.hse.gov.uk/statistics/

15 mil millones

de libras esterlinas se gastan al año en el Reino Unido por problemas de salud mental relacionadas con el presentismo laboral .

Fuente: Centre for Mental Health (Centro de Salud Mental)

300 mil millones de dólares

el gasto que supone el estrés en el espacio de trabajo.

Fuente: worldcrunch.com/culture-society/workplace-stress-western-social-ill-spreads-to-developing-world/c3s2915/

50%

El gasto en asistencia sanitaria estimado en aquellos trabajadores que informan padecer un alto nivel de estrés.

Fuente: Journal of Occupational and Environmental Medicine (Revista de Medicina ocupacional y medioambiental)

El 60%

de las jornadas laborales que se pierden cada año pueden atribuirse al estrés. Los problemas en el trabajo producen más quejas de salud que ningún otro factor de estrés en los Estados Unidos, incluso más que los problemas financieros o familiares.

Fuente: Centers for Disease Control and Prevention (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades)

EL COSTE FÍSICO

2.300 millones

La Organización Mundial de la Salud prevé que para el año 2015, 2.300 millones de adultos padecerán de sobrepeso.

El 52%

de los adultos de la Unión Europea padecen de sobrepeso o de obesidad.

Estudio de 27 naciones sobre la Cooperación y el Desarrollo Económicos

12 mil millones de euros

En la UE se invierten anualmente 12 mil millones de euros en gastos relacionados con el dolor de espalda. El 80% de los gastos en asistencia sanitaria es generado por el 10% de las personas con dolor crónico de espalda y discapacidad

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

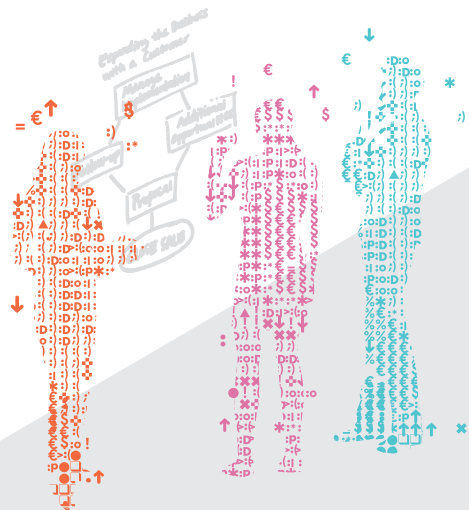
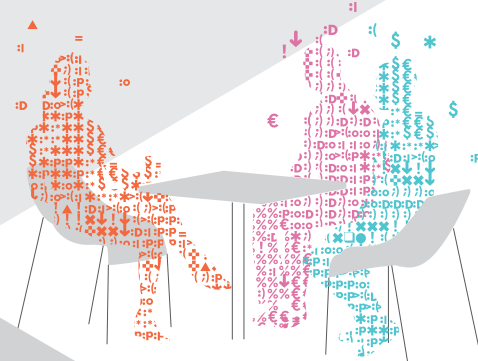
GESTURE TE ACOMPAÑA

La primera silla diseñada para nuestra interacción
con la tecnología actual.

www.steelcase.es/gesture

Steelcase®





- 11 Introducción .
- 14 Creando una cultura de bienestar, por James P. Hackett, Director ejecutivo, Steelcase Inc.
- 15 Visión holística: Cuerpo, mente, entorno.
- 19 ¿Está su entorno de trabajo minando el bienestar?
- 21 Seis dimensiones del bienestar en el espacio de trabajo.
- 35 Primeras ideas: Conceptos de aplicación.
- 51 Gensler: Diseño para el bienestar.

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.

«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

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).

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.

El balance final

Tiempo perdido

15 mil millones de libras esterlinas
Coste del **presentismo laboral**

8,4 mil millones de libras esterlinas
Coste del **absentismo**

Fuente: U.K. Centre for Mental Health

En resumen
Los empleados que, aunque acuden a su puesto de trabajo, no se muestran participativos, cuestan a las empresas casi el doble que los empleados que faltan al trabajo.

Sobrecarga cognitiva

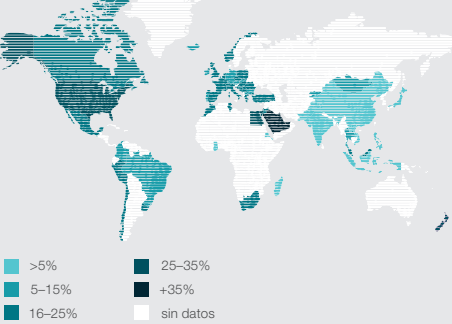


Fuente: The Happiness Advantage, Shawn Achor

En resumen
Los bloqueos mentales de creatividad resultan en una menor innovación, impidiendo la competitividad de la empresa y su crecimiento.

Obesidad mundial

% de la población clasificada como obesa



Fuente: World Health Organization

En resumen
Con el crecimiento de la obesidad se disparan los costes en asistencia sanitaria.

Creando una cultura del bienestar

Unos meses antes de su cercana jubilación, que se producirá a finales de febrero de 2014, 360 solicitó a Jim Hackett, CEO de Steelcase, que compartiese su punto de vista sobre el bienestar y qué significa para los líderes empresariales y las empresas de hoy en día.



Jim Hackett
CEO, Steelcase, Inc.

Tuve la suerte de que, prácticamente desde el comienzo de mi carrera profesional, fui sincero conmigo mismo acerca de la relación que había entre mi salud física y mi capacidad para desempeñar bien mi trabajo. Gracias a unos buenos consejos que recibí de mi hermano, que es médico, me di cuenta de que tenía que cuidar mi salud con el mismo esmero con el que cuidaba mi trabajo. También aprendí que la salud no solo es física. El cuerpo humano es un complejo sistema de procesos que se relacionan entre sí de manera circular.

Entonces me di cuenta de que el bienestar consiste en lograr la armonía entre el yo físico, emocional y cognitivo, así que me marqué unos objetivos y me propuse muy en serio lograr ese equilibrio.

Cuando me convertí en CEO de Steelcase, tenía un claro presentimiento de que lo que era cierto para mí como individuo también era cierto si se aplicaba a un contexto más amplio, es decir, que el bienestar de los individuos y el bienestar de la empresa para la que trabajan no se pueden separar. Mientras mejor se encuentren los empleados en lo que a su bienestar personal respecta, mejor le irá a la empresa (en términos de agilidad, salud financiera y capacidad de innovación y crecimiento).

Por «bienestar personal» me refiero a la persona al completo: mente, cuerpo y alma. Me di cuenta de que el espacio de trabajo físico podía ser un agente muy valioso a la hora de proporcionar un entorno en el que las personas pudiesen desarrollarse, lo que, a su vez, nos permitiría construir el tipo de empresa resiliente y ágil que queríamos llegar a ser.

Desde entonces, el trabajo se ha convertido en algo cada vez más complejo e intenso prácticamente para todos. Los problemas producidos por el estrés (el extremo opuesto del bienestar), son un factor de riesgo que los líderes pueden y deben gestionar de forma proactiva, tanto en sí mismos como en sus organizaciones. Las personas que están demasiado estresadas, fatigadas y que tienen un nivel de ansiedad elevado no pueden afrontar los desafíos con optimismo ni lograr que su trabajo avance. Por el contrario, para las personas que se sienten respaldadas no existe límite en cuanto a lo que pueden lograr ni en la satisfacción personal que pueden obtener de su trabajo.

Gracias a las investigaciones que hemos llevado a cabo en la última década, hemos comprobado que si el espacio de trabajo proporciona la base, es decir, las conexiones para los dispositivos tecnológicos, así como las herramientas y recursos que las personas necesitan para realizar sus tareas

y proyectos, dicho espacio puede reducir la fricción y aumentar las capacidades de las personas. Puede eliminar las limitaciones, molestias y soluciones alternativas que ralentizan a las personas y les producen estrés de forma innecesaria. A medida que continuamos investigando y aprendiendo, pudimos identificar y resolver estos factores. Esto es lo que nos empujó a comenzar un nuevo proyecto de investigación centrado específicamente en el bienestar del trabajador y del espacio de trabajo. Queríamos analizar en profundidad qué obstáculos presentaban los edificios y cómo el entorno podía ser una fuente de bienestar cada día. Y seguimos aprendiendo acerca de la capacidad de un espacio para proporcionar un entorno que sirva para suministrar la armonía descrita anteriormente.

He tenido la suerte en mi carrera profesional de haber tenido a unos grandes líderes como mentores. Uno de los grandes conocimientos que obtuve de Bob Pew, que fue nuestro CEO durante décadas antes que yo, fue que las personas necesitan enriquecerse, tanto en el trabajo como fuera de él. Si vas a realizar una inversión en unas instalaciones, asegúrate de que estén diseñadas por alguien que sepa lo que realmente beneficia a las personas: tanto sus necesidades psicológicas como físicas. Ese mensaje se me quedó grabado y es un concepto fundamental tanto en la identidad como en la misión de Steelcase.

Cuando una persona se une a una empresa, se establece un vínculo. Un espacio de trabajo diseñado con el bienestar de los empleados en mente puede ser un motivo de orgullo y una fuente de inspiración para alcanzar el objetivo que se ha marcado una empresa. Puede ser un lugar que haga que las personas estén orgullosas de formar parte de la empresa; un lugar que quieran enseñar a sus familiares y amigos, un lugar que sea una muestra visual de lo que representa la compañía.

En mis 19 años como CEO de Steelcase me he dado cuenta de que el trabajo es inherentemente una aventura social y que cuando uno comprende que el objetivo y la salud emocional de las grandes empresas se centran en las personas, se puede llevar el rendimiento a un nivel mucho más alto.

Crear espacios que proporcionen bienestar a las personas en su trabajo es fundamental para el éxito. Es así de sencillo. Y así de importante.

Jim Hackett

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.

«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».

La conexión entre cuerpo y mente

«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.

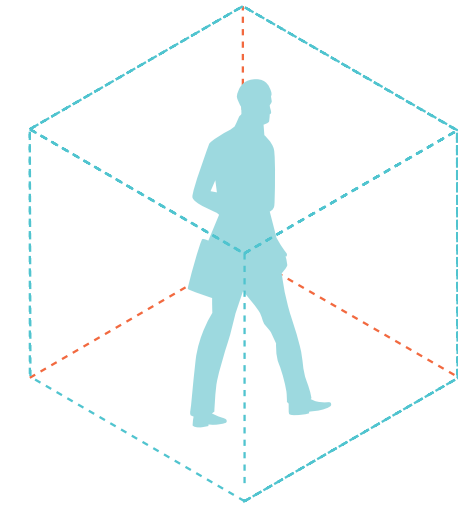
Los investigadores y diseñadores de Gensler, una empresa líder a nivel mundial de arquitectura, diseño, planificación y asesoría, coinciden: el bienestar tiene múltiples facetas. Desafortunadamente, siguen existiendo muchos empresarios que realizan inversiones considerables en el bienestar físico y dan 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».

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, sicológicos 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.



Social positivo +
Entorno físico
= Compromiso

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.

«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».

«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».

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

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 sentimos 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».

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

95%

El 95% dice que necesitan lugares tranquilos y privados para mantener conversaciones confidenciales.

40%

Más del 40% no los tiene a su disposición.

Concentración

95%

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

41%

Pero el 41% dice no disponer de dichos espacios.

Comprender los fundamentos

50%

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

40%

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

30%

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

37%

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

Un respiro

91%

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

51%

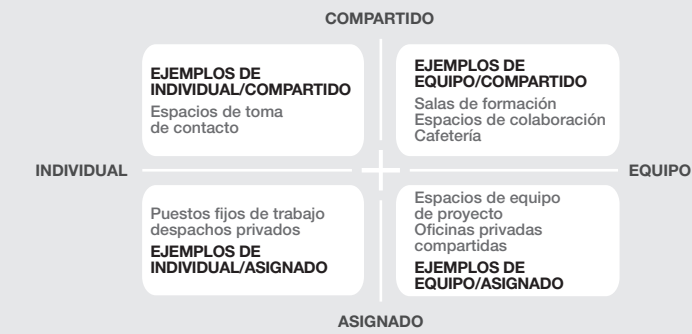
Más de la mitad (51%) no tiene a donde acudir a descansar dentro de su espacio de trabajo.

* Encuesta sobre el espacio de trabajo realizada por Steelcase a más de 37 000 empleados estadounidenses.

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.

Mediante su combinación en el diseño del espacio de trabajo, estos principios establecen la base para poder dar soporte a las seis dimensiones clave del bienestar de los trabajadores que han identificado los investigadores de Steelcase.

- 1 Optimismo Fomento de la creatividad y la innovación
- 2 Consciencia Plenamente participativo
- 3 Autenticidad Ser realmente uno mismo
- 4 Pertenencia Sentirse conectado con los demás
- 5 Propósito Sentir que uno tiene un fin
- 6 Vitalidad Ganas de hacer grandes cosas



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 influncian 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.

Para ver los conceptos de aplicación relacionados con el bienestar físico, cognitivo y emocional en el entorno de trabajo, vaya a las páginas 35 - 50.

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.



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».

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.

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.

Para ver los conceptos de aplicación relacionados con el bienestar físico, cognitivo y emocional en el entorno de trabajo, vaya a las páginas 35 - 50.



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.

Para ver los conceptos de aplicación relacionados con el bienestar físico, cognitivo y emocional en el entorno de trabajo, vaya a las páginas 35 - 50.

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.



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.

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

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.

Para ver los conceptos de aplicación relacionados con el bienestar físico, cognitivo y emocional en el entorno de trabajo, vaya a las páginas 35 - 50.



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.

Para ver los conceptos de aplicación relacionados con el bienestar físico, cognitivo y emocional en el entorno de trabajo, vaya a las páginas 35 - 50.

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.



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.

Para ver los conceptos de aplicación relacionados con el bienestar físico, cognitivo y emocional en el entorno de trabajo, vaya a las páginas 35 - 50.

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.

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 diesen 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. 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.

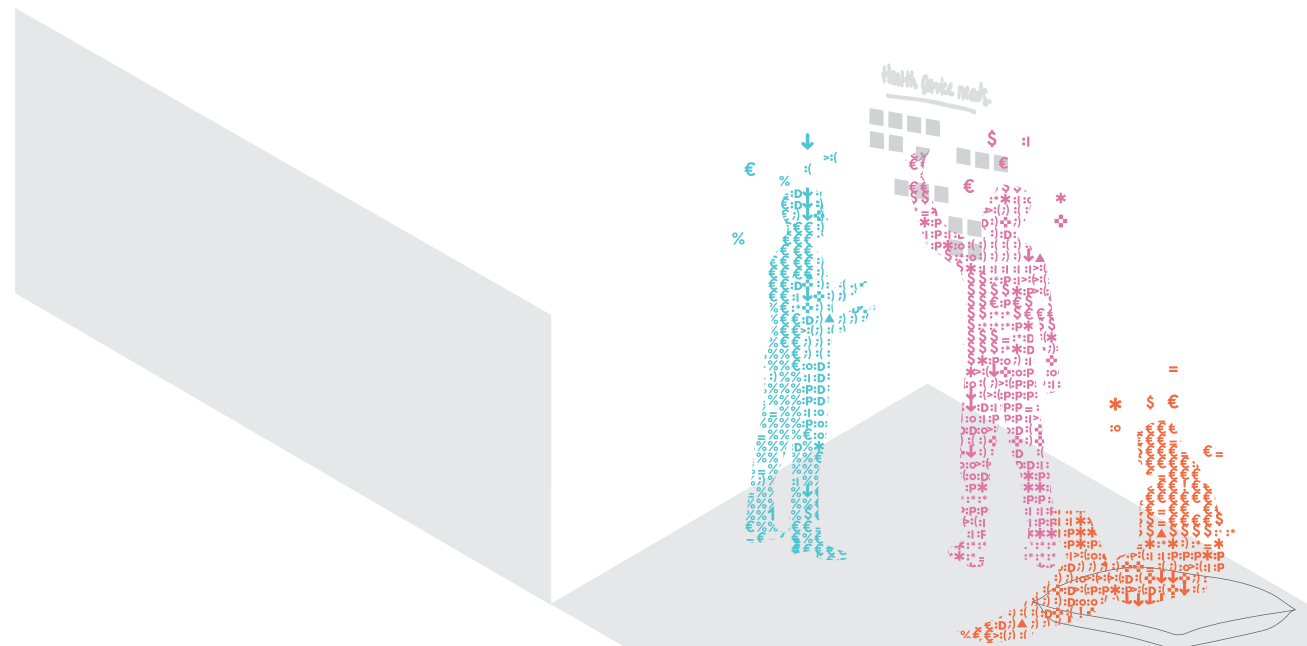
El bienestar es una ventaja competitiva en el mundo empresarial de hoy en día.

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.

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.

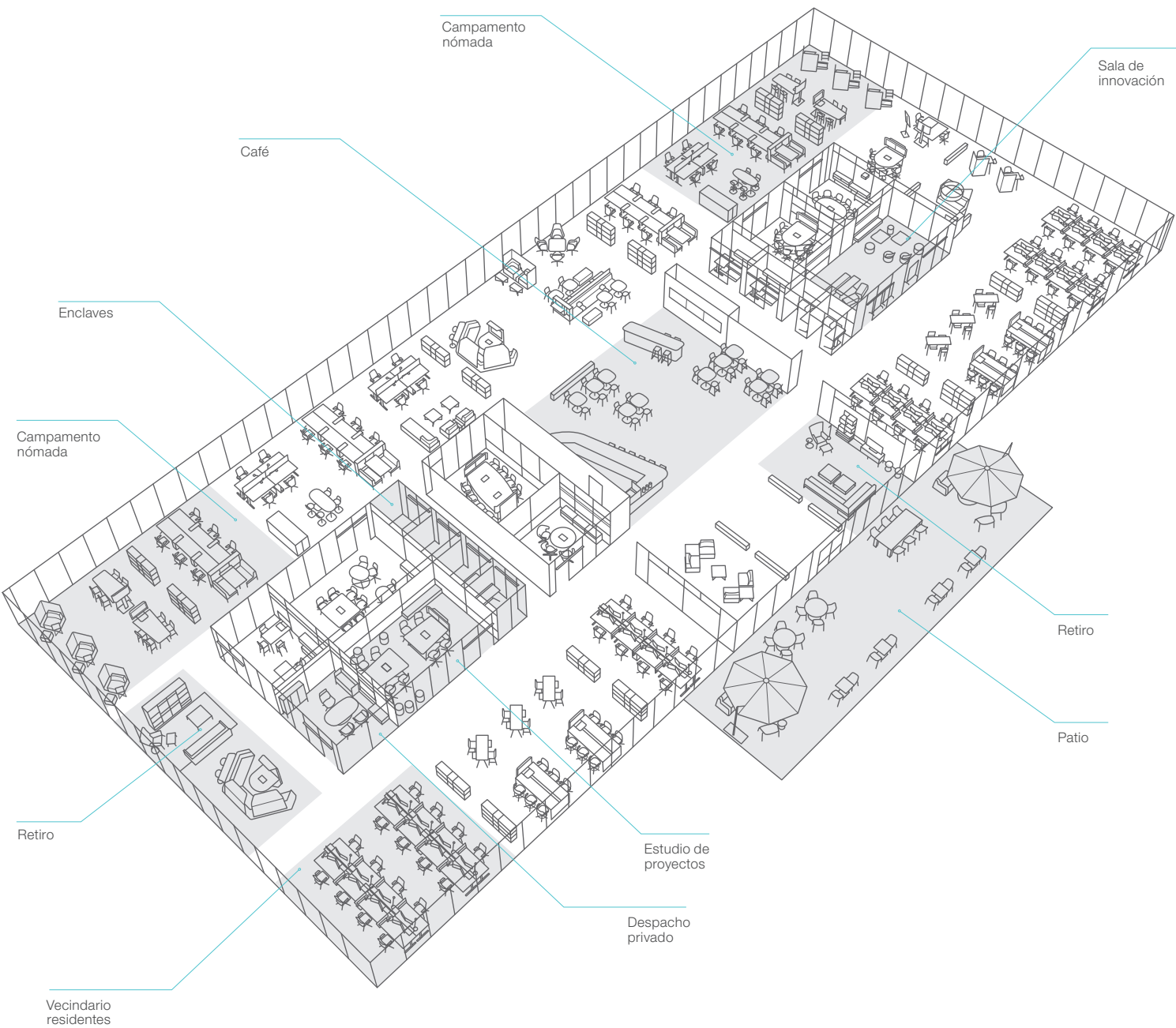
PROPÓSITO

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

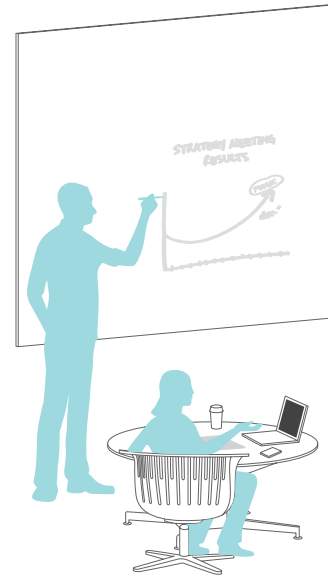
Diseña espacios que faciliten el movimiento. Crea una variedad de espacios interiores y exteriores que faciliten el cambio de postura: sentado, de pie, lounge, etc) y motiva a las personas que anden para estimular la energía física y emocional y mejorar la capacidad de concentración.

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.



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

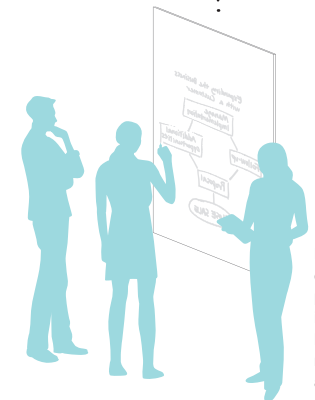
Paredes arquitectónicas V.I.A.™
Sillería I2i®
Soluciones c:scape®
Soluciones para la colaboración media:scape®



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



Gracias a la sillería móvil, los trabajadores pueden redistribuir fácilmente el espacio.



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

SOLUCIONES

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

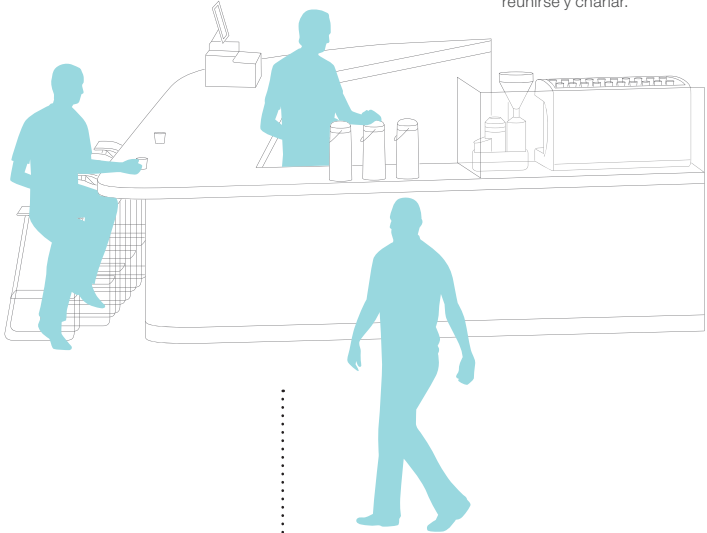
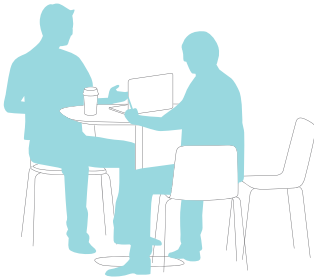
*No todos los productos se encuentran disponibles en todos los países.

CAFETERÍA

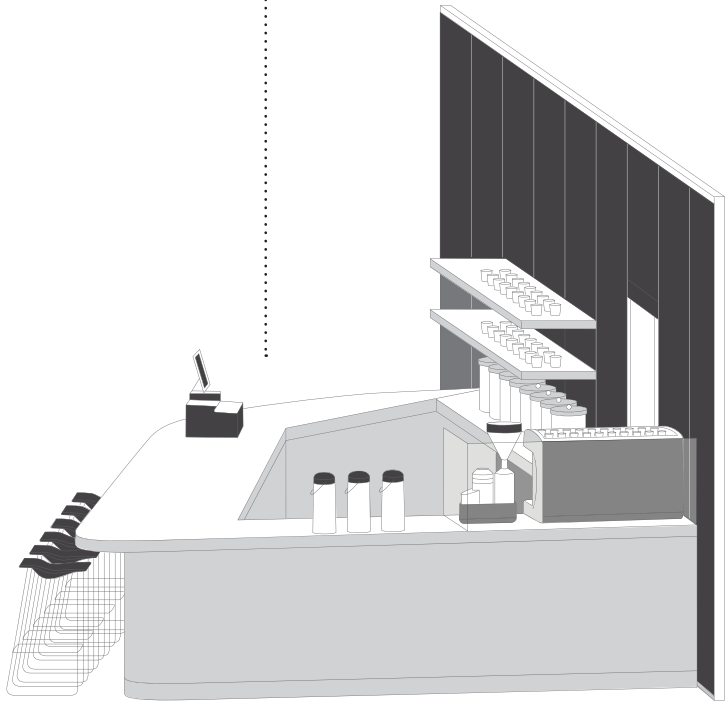
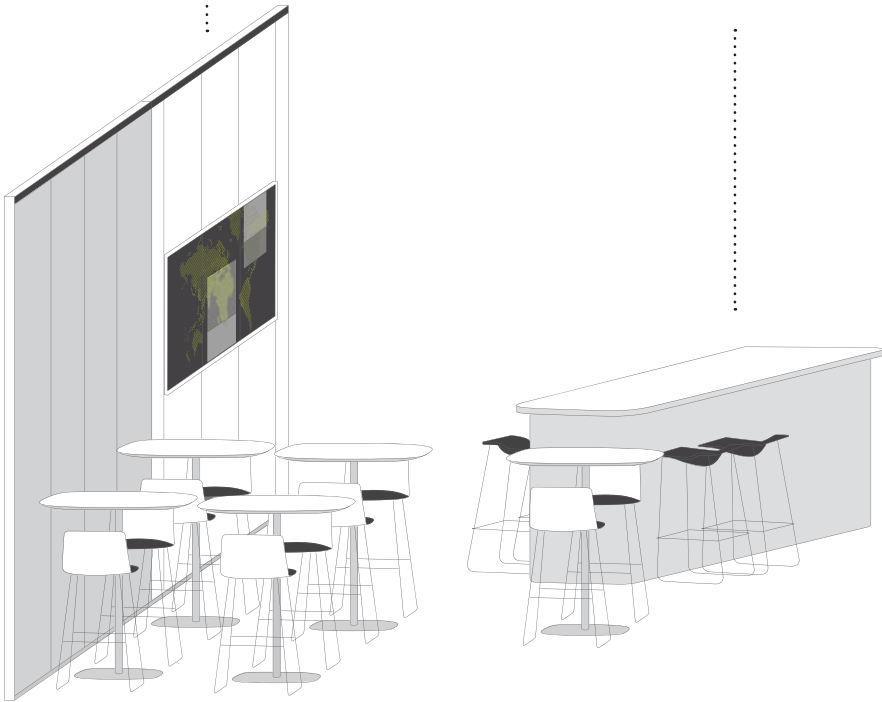
Un entorno informal y social que permite relacionarse y generar confianza. Ofrece oportunidades para relacionarse y aloja a los trabajadores para darles una sensación de pertenencia, fomentar relaciones profesionales sanas y unificar varias tipologías de presencia.



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



Desde la barra de la cafetería uno puede ver y ser visto fácilmente, reunirse y charlar.



SOLUCIONES

Mesas y sillería Enea Lottu™
Sillería Last Minute™

*No todos los productos se encuentran disponibles en todos los países.

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.



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



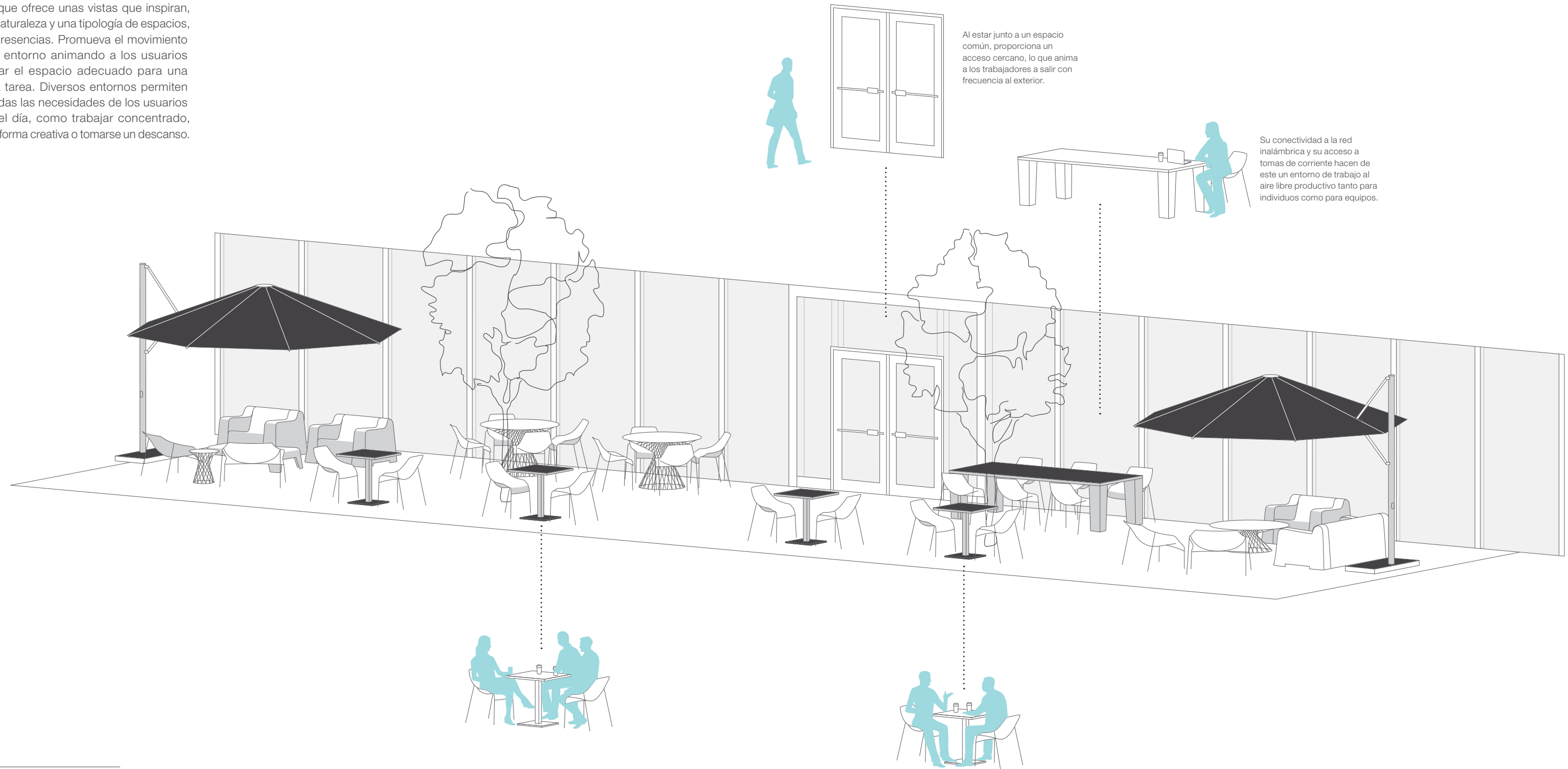
SOLUCIONES

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

*No todos los productos se encuentran disponibles en todos los países.

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™

*No todos los productos se encuentran disponibles en todos los países.

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.



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



SOLUCIONES

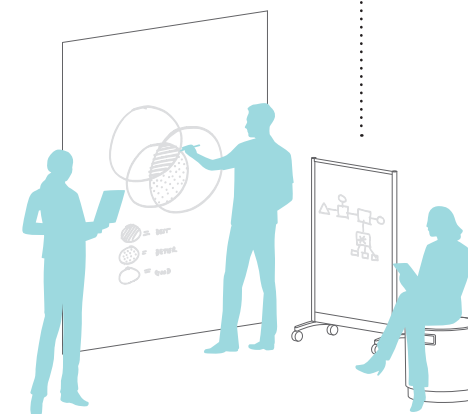
Sillones y mesas Milbrae™
Sillería Wing™ para salas de espera y recepción
Sillería Await™ para salas de espera y recepción
Archivo Currency® Workwall™

SALAS 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.



Los entornos sin limitaciones fomentan las ideas innovadoras.



El uso de las paredes como superficies de trabajo permite que las grandes ideas se transformen en realidades.

SOLUCIONES

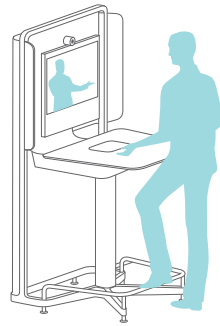
Paredes arquitectónicas V.I.A.™
Sillería Buoy™
Sillería Await™
Archivo EE6®
Pizarras Turnstone®
Sillería móvil Topo®

*No todos los productos se encuentran disponibles en todos los países.

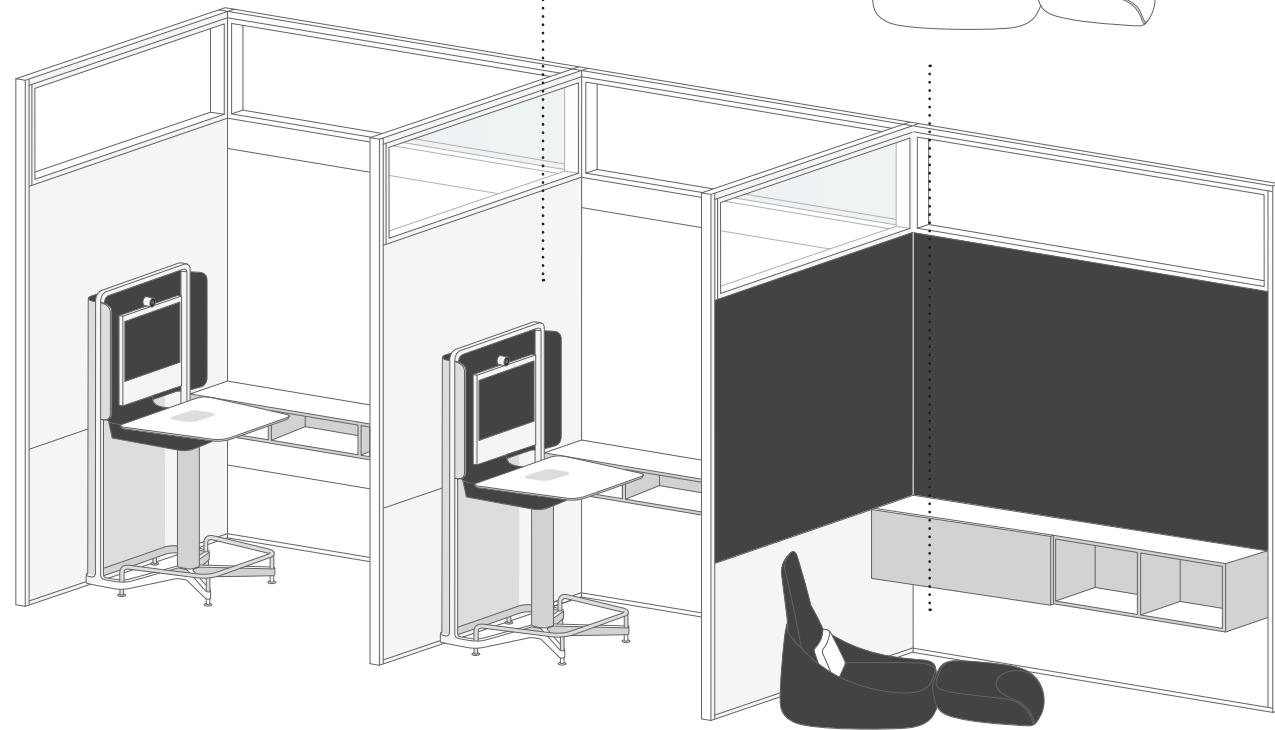
ENCLAVES

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

Los enclaves con telepresencia permiten resolver problemas cara a cara muy cerca del espacio dedicado a un equipo.

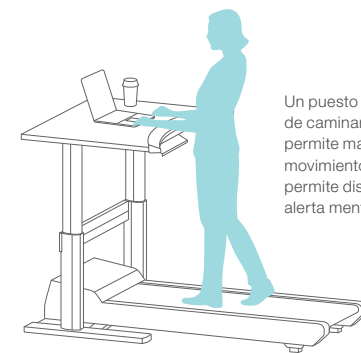


Tomarse un respiro en un espacio tranquilo permite la contemplación y despejar la mente antes de seguir.

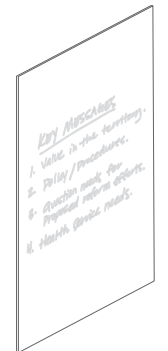


SOLUCIONES

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



Un puesto de trabajo con cinta de caminar es una opción que permite mantenerse sano y en movimiento, lo cual, a su vez, permite disfrutar de un estado de alerta mental.



Un puesto de trabajo regulable en altura permite a las personas levantarse para recuperar energía.

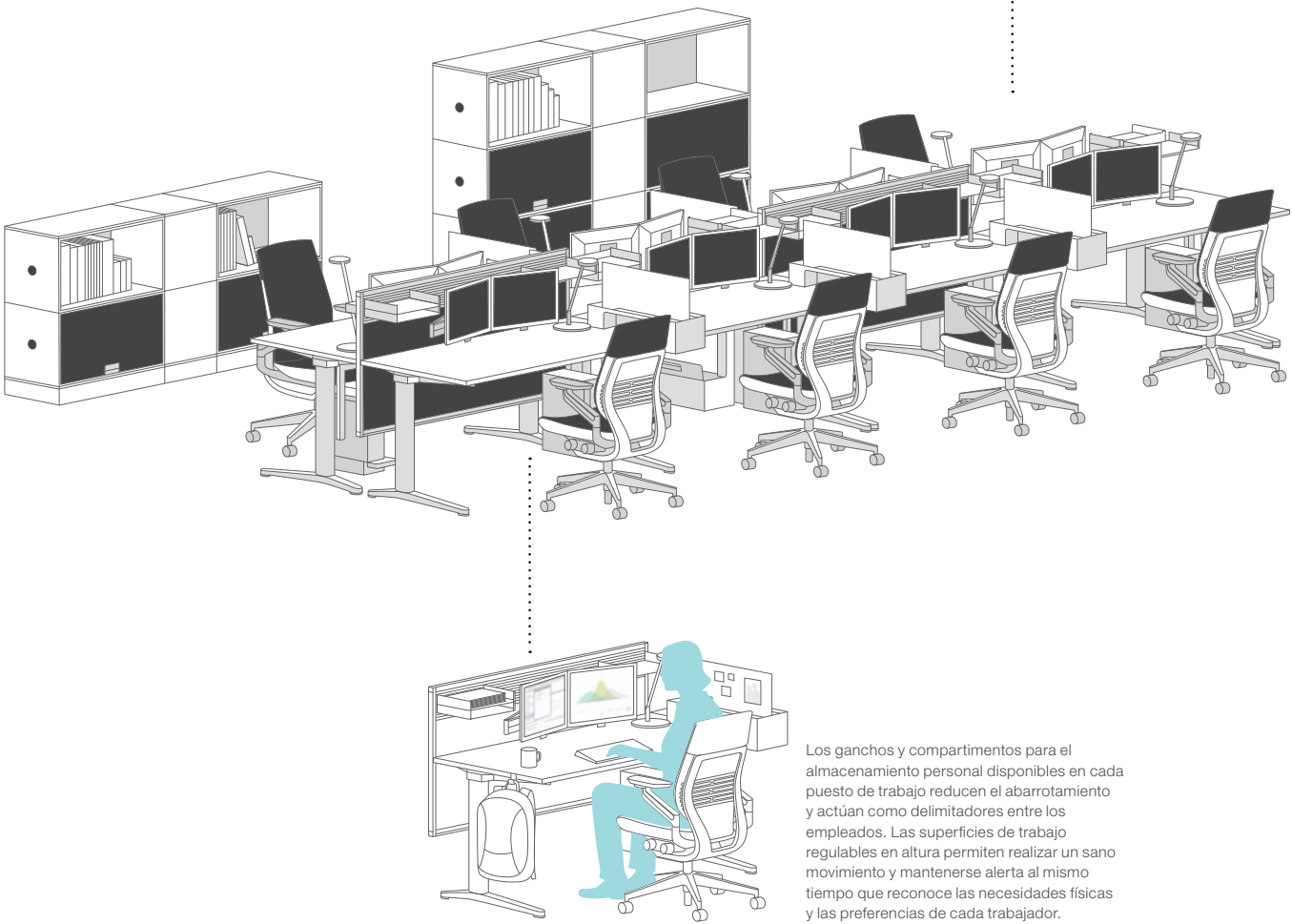
SOLUCIONES

Paredes arquitectónicas V.I.A.™
Regard™ Bench
Mesas Airtouch®
Walkstation™
Archivo EE6®

*No todos los productos se encuentran disponibles en todos los países.

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™

*No todos los productos se encuentran disponibles en todos los países.

Gensler : diseño para el bienestar



Nila Leiserowitz
Directora, Gensler



Sarah Bader
Directora, Gensler

La mayoría de las personas pasan la mayor parte del tiempo que están despiertos en el trabajo, así que, ¿qué otro lugar podría ser mejor que este para intentar mejorar la salud y el bienestar? Las diseñadoras Nila R. Leiserowitz y Sarah Bader creen que la oficina puede ser la mejor oportunidad por sí sola para mejorar la salud de las personas. Ambas son directoras y jefas del área de aplicación de la salud y el bienestar de Gensler, la reconocida empresa internacional de arquitectura, diseño, planificación y consultoría. En respuesta a la cada vez mayor concienciación sobre la salud e interés en el bienestar, Gensler creó un área de aplicación de profesionales del diseño centrados únicamente en entornos que fomenten la salud y el bienestar, desde la planificación urbana para edificios hasta el diseño de interiores.

Ellas ven en los clientes corporativos un interés cada vez mayor en fomentar el bienestar en el espacio de trabajo. «Durante muchos años se prestó mucha atención a la sostenibilidad y el entorno de trabajo, hasta tal punto que se convirtió en un tema importante a la hora de reclutar a personal altamente cualificado. Ahora estamos comenzando a ver que las personas que están barajando la posibilidad de buscar trabajo en una empresa quieren asegurarse de que esta se esforzará en proporcionarles bienestar. A la hora de contratar a personal intelectual cualificado, siempre se compite por los mejores, independientemente de cómo esté la economía. De modo que a las organizaciones les conviene enviar un mensaje claro sobre su cultura y sobre cómo las personas van a ser capaces de tener éxito en su compañía», dice Leiserowitz.

El bienestar está directamente relacionado con la productividad, dice Bader, IIDA, que también trabaja en la oficina de Gensler de Chicago. «Las personas solían pensar en el bienestar simplemente como el gozar de una buena salud física». Ahora nos hemos dado cuenta de que también hay que considerar la parte mental. El bienestar ayuda a pensar correctamente. Y eso es para lo que se contrata a las personas. Un empresario no contrata a una persona solamente para que haga acto de presencia, quiere que piense con claridad y que se involucre completamente». Las personas están más implicadas que nunca en el cuidado de su salud y el cambio de orientación de la industria sanitaria hacia el consumidor ya lleva tiempo produciéndose, lo que afecta directamente al bienestar en el trabajo, dice Leiserowitz. «Ahora es un consumidor activo de su propia salud y tiene capacidad de decidir cómo va a gastar el capital que es su salud. Es emocionante ver a las compañías más concienciadas y con este deseo de que sus empleados estén sanos». «Definitivamente va a ser un aspecto más importante en este siglo», añade Bader.

Es fundamental crear experiencias en entornos que ayuden a las personas a sentirse bien donde están y los estudios confirman que sigue quedando mucho margen de mejora en los espacios de trabajo actuales. La encuesta sobre el espacio de trabajo realizada en los EE. UU. por Gensler en 2013 indica que solo uno de cada cuatro empleados de los Estados Unidos tiene un entorno de trabajo óptimo y que la eficacia de los trabajadores está en declive desde 2006. «Proporcionar opciones con el conjunto adecuado de herramientas, políticas y espacios es una oportunidad para que las empresas creen un clima en el que empleados autónomos sean más participativos y puedan tomar decisiones significativas para maximizar su rendimiento individual», indica el informe. «Elegimos nuestras profesiones en arquitectura y diseño para poder crear experiencias», dice Leiserowitz. «El espacio es muy potente. Es una de las experiencias más poderosas que la gente menosprecia. Por eso creo que es fantástico que, cada vez más, nos estemos centrando en el bienestar como un problema del espacio. Los buenos espacios crean buenas experiencias. Los espacios son fundamentales para el bienestar».



AMPLIFICA LA INNOVACIÓN

media:scape® TeamStudio™ amplifica las condiciones para que la innovación surja aumentando la calidad y cantidad de las interacciones en espacios donde los equipos se reúnen para trabajar. Los equipos locales y distribuidos pueden participar por medio de herramientas analógicas y digitales de una manera fácil, sencilla e igualitaria. El resultado es un espacio que fomenta la confianza, facilita la colaboración y acelera la innovación.

www.steelcase.es/teamstudio

Steelcase®

No todos los productos están disponibles en todos los países.
©2014 Steelcase Inc. Todos los derechos reservados. Las marcas que aquí se muestran son propiedad de Steelcase Inc. o sus respectivos propietarios.

Q & A

Preguntas y respuestas con

Nic Marks

Fundador de Centre for Wellbeing

Las empresas que quieren una ventaja competitiva deberían comenzar por fomentar la felicidad de sus empleados, dice Nic Marks, fundador de Centre for Wellbeing, un grupo de reflexión independiente de la New Economics Foundation (NEF) de Londres. Según Marks, los empleados más felices son más productivos e innovadores, y tiene las estadísticas para corroborarlo. También desarrolló el influyente Happy Planet Index (Índice de felicidad del planeta), una clasificación mundial del bienestar del ser humano y del impacto que éste tiene en el medioambiente publicada por Centre for Wellbeing. Marks es director de Happiness Works, una compañía con sede en el Reino Unido que ayuda a ejecutivos a medir y mejorar la felicidad en el espacio de trabajo. Pionero en el análisis estadístico de la felicidad y el bienestar, también ha trabajado como psicoterapeuta y asesor de cambios en organizaciones.



¿Se toman en serio la felicidad los empresarios?

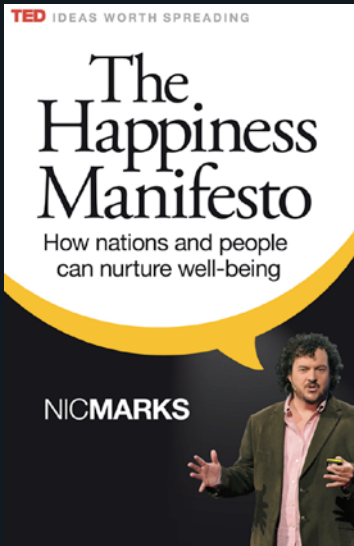
Cuando empiezas a jugar con una palabra como «felicidad», estás siendo provocador. Puede sonar vaga e imprecisa, que es por lo que usamos medidas para darle una base, para pragmatizarla. Los pragmáticos del mundo somos los que tenemos que convencerles y explicarles por qué es tan importante la felicidad en el trabajo.

Es más fácil conectar con las personas entusiastas y los innovadores, pero el verdadero desafío está en conectar con aquellas personas a las que realmente tienes que explicarles el porqué.

¿Qué información se utiliza a la hora de crear el Happy Planet Index (HPI)?

Este índice mide la experiencia humana: la calidad medida en función del nivel de vida de las personas y de los años que viven. También se tiene en cuenta la huella ecológica, que mide cuántos recursos utilizamos para vivir bien. El indicador de felicidad (cómo de feliz son) se toma de las encuestas de Gallup y de una encuesta mundial.

La huella ecológica es de algún modo el elemento más controvertido, en especial a la hora de intentar medir la presión a la que sometemos al planeta. Es complicado medir todo lo que un consumidor utiliza y toca en sus vidas y cuántos recursos del planeta utiliza, pero establece auténticas diferencias entre los diversos países de forma realista.



Costa Rica es uno de los países más felices de acuerdo con el HPI. ¿A qué se debe?

En términos de felicidad a secas, Costa Rica se situó en el primer puesto en la encuesta mundial realizada por Gallup. América Latina en general vive mejor de lo que se suele creer, dadas las desigualdades económicas, la pobreza, etc..

¿Y por qué les va mejor? Disfrutan de redes sociales mucho más fuertes, llevan unas vidas mucho más dinámicas y tienen comunidades que funcionan realmente bien. Asimismo, las familias disfrutan de una estructura más fuerte.

Las personas que viven en esa región están, por lo general, llenas de vitalidad a pesar de las difíciles circunstancias por las que atraviesan, como el ascenso de los niveles de criminalidad y las crecientes desigualdades. La gente de Costa Rica vive más que la de EE. UU., un hecho que asombra por sí solo. También utiliza una tercera o una cuarta parte de los recursos que utilizan los países de Europa Occidental o América del Norte.

¿Cómo fomentan las empresas la felicidad y el bienestar?

Lo hacen de una forma muy explícita. En Zappos, el fundador Tony Hsieh creó el modelo de negocios alrededor de esta idea. Él creía que para tener felices a tus clientes necesitabas tener felices a tus empleados. Zappos ha sido una organizació basada en estos valores durante mucho tiempo. Las nuevas organizaciones, de menos de 10 o 15 años de antigüedad, a menudo adoptan este enfoque desde el principio.

Es más difícil cambiar organizaciones que han adoptado otro enfoque. ¿Cómo se demuestra a estas organizaciones que les iría mejor si adoptasen otro enfoque? Los CEOs que están abiertos a aprender nuevas formas de hacer las cosas, lo ven como un modelo muy interesante que aplicar. Hay muchísimo potencial humano desaprovechado en las empresas y no se puede aprovechar con un enfoque basado en el orden y el control.

¿Existe un "índice de felicidad de empresas" que se pueda utilizar para explicar la importancia de la felicidad en el trabajo?

Ese es el objetivo de nuestra nueva empresa, Happiness Works, que ayuda a las empresas a crear cambios positivos. Estamos diseñando herramientas de medición que sirven para explicar cómo crear estos cambios. Estas herramientas asignan una puntuación a toda la empresa, así como a cada equipo e individuo. A continuación divide esas puntuaciones en sus distintos componentes para que puedan pensar qué impulsores de la felicidad funcionan o no en su caso.

¿Cuáles son los impulsores de la felicidad?

Para las personas hay cinco, a los que nosotros denominamos los cinco caminos hacia el bienestar, desarrollados por la New Economics Foundation a partir de los indicios recopilados en el Proyecto de pronóstico sobre el capital y el bienestar mental. Son un grupo de acciones basadas en pruebas que promueven el bienestar de las personas: conectar con otros, permanecer activo, estar atento, seguir aprendiendo y dar. Son cosas sencillas que los individuos pueden hacer en su día a día.

Después tenemos al sistema de la organización y lo bien o mal que se gestiona su entorno físico y cultura, lo que la organización hace en el sentido más amplio. Esos son los elementos más importantes. Después está lo que la gente hace en el trabajo, donde se podría decir que empiezan a aparecer las necesidades psicológicas y sociales. Hasta qué punto pueden expresarse los trabajadores, en qué medida sienten que se les permite tener el control, en qué medida sienten que están progresando, así como la calidad de sus relaciones. En resumen, ser uno mismo, ser autónomo, hacer cosas en las que uno es bueno y aprender nuevas cosas, así como llevarse bien con la gente. Esas son las cuatro cosas cotidianas que se traducen en experiencias positivas o negativas para las personas de una organización.

¿Hasta qué punto existe una relación entre el bienestar y la innovación?

Existen muchos estudios, la mayor parte de ellos realizados por la psicóloga Barbara Fredrickson de la Universidad de Carolina del Norte, sobre la diferencia que hay entre la forma en la que la gente trabaja cuando está de buen humor y cuando está de mal humor. Es una gran cantidad de trabajo de más de 20 años que voy a resumir rápidamente: básicamente, hemos descubierto que las personas que están de buen humor ven de forma mucho más clara la perspectiva general de un asunto. Cuando uno está de mal humor, tiende a centrarse en lo que está mal. Es lo único que uno puede ver. Pero cuando se está de buen humor, se pueden establecer conexiones y ver las cosas mucho más claras, las relaciones se ven de forma más detallada. Se es más creativo, ya que en un determinado período de tiempo se pueden realizar más tareas y de mejor manera.

Existe esta leyenda urbana que afirma que la creatividad es una experiencia dolorosa y que las grandes obras son llevadas a cabo por personas atormentadas. Evidentemente existen grandes artistas atormentados, pero también es verdad que no llevaron a cabo sus obras cuando estaban deprimidos. Realizaban sus obras tras ese tipo de experiencias. En una organización normal con gente normal, las personas que tienen buen humor son mucho más creativas que las que tienen mal humor.

Las organizaciones necesitan personas creativas individualmente pero también necesitan sistemas que permitan transformar la creatividad en innovaciones útiles. No basta con hacer que las personas sean más felices, también hay que estar abierto a la idea de cambiar la forma en la que siempre se han realizado las cosas. Mediante la adaptación de sistemas internos, se puede ayudar a los empleados a transformar esa creatividad en algo que reporte beneficios a la empresa.

¿Cómo puede el entorno físico fomentar la felicidad y el bienestar?

Hay muchas teorías dispares sobre cómo afecta el entorno físico del espacio de trabajo al rendimiento y a la moral. Yo recomiendo que las organizaciones creen espacios que no sólo ayuden a las personas a realizar su trabajo, sino también a ser felices. De modo que se debe diseñar para producir encuentros, donde los empleados se vean las caras, crear espacios tranquilos para la reflexión, espacios exteriores para realizar ejercicio y celebrar reuniones a pie, así como espacios de comunidad para reunirse y aprender en grupo. Creo que a menudo se puede ser útil y juguetón a la hora de diseñar oficinas. 

«Existe esta leyenda urbana que afirma que la creatividad es una experiencia dolorosa y que las grandes obras son llevadas a cabo por personas atormentadas».

¿QUÉ ES EL HAPPY PLANET INDEX?

(Happy Planet Index - HPI)

El HPI evalúa en qué medida los países ofrecen a sus ciudadanos una vida larga, feliz y sostenible, mediante el uso de datos relativos a la esperanza de vida, el bienestar experimentado y la huella ecológica. En este índice se incluyen 151 países.



= bienestar experimentado  esperanza de vida

huella ecológica

El bienestar experimentado es un número del 1 al 10 que se basa en respuestas obtenidas en cada uno de los países. La esperanza de vida se expresa en años. La huella ecológica, es decir, la cantidad de tierra necesaria para mantener los patrones de consumo per cápita de un país, se mide en hectáreas globales.

Si desea obtener más información, visite www.happyplanetindex.org

Puestos compartidos, gérmenes compartidos.

A todos nos ha pasado y es desagradable: está sentado en un avión, teatro o reunión y a su lado hay una persona tosiendo y estornudando. Los gérmenes forman parte de la vida, pero la mayoría de nosotros preferiría evitar un contacto muy estrecho con las personas que están enfermas. Sin embargo, es mucho más fácil permanecer lejos de las personas enfermas que de sus gérmenes.

37%

Para el año 2015 se espera que el 37% de los trabajadores sean móviles.

Las manos de los trabajadores entran en contacto con

10 millones

de bacterias al día

Uno de los mayores almacenes de gérmenes se encuentra en los puestos de trabajo. Los restos que se acumulan en las mesas son un entorno perfecto para el crecimiento de bacterias y hongos.

El 80%
de las infecciones puede transmitirse mediante el contacto.

4.000
gérmenes por centímetro cuadrado en los teléfonos móviles.

«La transición de espacios asignados a espacios compartidos por grupos de personas brinda la oportunidad de utilizar de forma inteligente y estratégica antimicrobianos que permitan mantener el bienestar».

Antimicrobianos en acción

Actualmente existe un rango de tecnologías antimicrobianas en una variedad de productos consumibles y duraderos, desde pasta de dientes y productos de limpieza caseros hasta ropa y juguetes. Los antimicrobianos se consideran normalmente como productos químicos, pero pueden incluir compuestos obtenidos de la naturaleza y materiales, también. Los antimicrobianos afectan a los microorganismos impidiendo o alterando su actividad celular, como la síntesis de proteínas y las funciones de la membrana celular.

A medida que se aceleran las investigaciones, los conocimientos sobre antimicrobianos y su impacto aumentan y cambian rápidamente. Entre el rango de opciones antimicrobianas, varias son aptas para su uso en entornos de trabajo.

El metal y los iones de metal

La plata y el cobre tienen un largo historial como agentes antimicrobianos, ya demostrado por griegos, egipcios y romanos desde el año 2200 AC. Ambos metales se utilizaban para almacenar y tratar el agua potable, y también se utilizaba como ungüento antiséptico. La acción antimicrobiana de ambos elementos se encuentra en la forma iónica y puede actuar de varias maneras. La plata, ampliamente reconocida como un antimicrobiano natural y eficaz, se aplica normalmente añadiendo iones de plata, que incorporan aditivos químicos a un material portador, como la arcilla, que a su vez se añade al material base. El cobre se utiliza tanto en su forma metálica sin procesar y como óxidos añadidos a los materiales base.

Extractos de base botánica

Muchos aceites esenciales de las plantas poseen un determinado nivel de acción antimicrobiana. Varios estudios han demostrado que atacan a los microbios al convertir en permeables las membranas de las células. El laurel, la canela, el clavo y el tomillo se han identificado como los más potentes. El uso de extractos en productos consumibles como productos de limpieza y toallitas está muy extendido y su uso en materiales duraderos, como el plástico, ya se está produciendo.

Los gérmenes son merodeadores. Pueden vivir y desarrollarse en todo tipo de superficies, incluyendo especialmente las mesas del espacio de trabajo. Uno de los mayores almacenes de gérmenes se encuentra en las mesas, según el gurú de los gérmenes y profesor de la Universidad de Arizona, el Dr. Charles Gerba. Según sus investigaciones, las manos de los trabajadores de oficina entran en contacto con 10 millones de bacterias al día. Los restos que se acumulan en las mesas son un entorno perfecto para el desarrollo de bacterias y hongos, afirma Dr. Ron Cutler, microbiólogo de la Queen Mary University en Londres.

Esto es especialmente preocupante porque cada vez más personas admiten que van a trabajar aunque estén enfermos (hasta un 72% de los trabajadores, según un estudio reciente realizado conjuntamente por la Universidad Lancaster y Elise Insurance). Y según el sitio web WebMD, el 80% de las infecciones pueden transmitirse por contacto.

Por supuesto, no todas las bacterias son nocivas. De hecho, la mayoría no lo son. Los humanos hospedamos a unos 100 billones de especies a diario y muchas de ellas son esenciales para mantenernos vivos y sanos. Los científicos de lugares como el BioFrontiers Institute de la Universidad de Colorado en Boulder investigan actualmente en profundidad la microbiota asociada a los humanos, con la esperanza de aprender más sobre su papel en la salud de los seres humanos.

Al mismo tiempo, se sabe que algunas bacterias son patógenos que producen enfermedades. También es un hecho que, a medida que el trabajo intelectual se basa cada vez más en la colaboración y la movilidad, muchos entornos de oficinas están evolucionando para transformarse en espacios compartidos en lugar de entornos de trabajo asignados a personas. Debido a que el número de trabajadores que utilizan puestos de trabajo compartidos es cada vez mayor, las investigaciones destacan la creciente necesidad de reducir los gérmenes dañinos.

Según la International Data Corporation, para el año 2015 se espera que el 37.2% de los trabajadores sean móviles. «Al compartir escritorios, estamos compartiendo gérmenes», dice Michael Taylor, investigador de Steelcase WorkSpace Futures que durante los últimos años se ha dedicado a investigar los gérmenes en entornos compartidos. «Aunque lavarse las manos y encargarse de la limpieza de las superficies es un procedimiento válido para minimizar la cantidad de gérmenes en el espacio de trabajo, sabemos que a menudo estas medidas y comportamientos no se producen con la frecuencia necesaria como para resultar efectivos. Como resultado, en los espacios compartidos donde las personas vienen y van, como es el caso de los espacios de trabajo compartidos para trabajadores móviles, aulas, salas de espera y cafeterías, vamos dejando un rastro de gérmenes y bacterias a nuestras espaldas».

Los estudios y los datos de las investigaciones confirman esta incómoda realidad, añade Taylor. Por ejemplo, menciona un estudio de 2012 sobre el hábito de lavarse las manos por parte de los americanos llevado a cabo por KRC Research, que desveló que el 39% no se lava las manos tras estornudar, toser o sonarse la nariz. La forma más habitual de transmisión de gérmenes e infecciones es de una persona a otra, mediante el contacto, los estornudos, la tos, etc. Los gérmenes también pueden transmitirse mediante un contacto indirecto, es decir, tocar un objeto donde puedan quedar los gérmenes. «Por ejemplo, si toca un pomo que ha tocado otra persona que tenía gripe o un resfriado, puede llevarse los gérmenes que dejó atrás esa persona. Si a continuación se toca los ojos, boca o nariz antes de lavarse las manos, puede resultar infectado», advierte el sitio web de Mayo Clinic.

Como resultado de estos hechos, los agentes antimicrobianos, es decir, las tecnologías que matan o reducen el crecimiento de los microbios, son cada vez más relevantes en el espacio de trabajo como opción para reducir los gérmenes de las superficies que se tocan con mayor frecuencia.

«Los antimicrobianos son otro método prometedor de crear de forma proactiva entornos de trabajo que protejan la salud».

Topografía de las superficies

Ciertas topografías de superficies han sido importadas de la naturaleza como antimicrobianos naturales. Una especialmente interesante es Sharklet®, una superficie compuesta por millones de diamantes microscópicos dispuestos en una textura basada en piel de tiburón. En lugar de matar los microbios, la superficie crea un entorno inhóspito que impide su colonización.

Factores importantes a tener en cuenta

El uso de antimicrobianos puede constituir un desafío desde el punto de vista de la química de los materiales. Por eso es importante saber decidir cuándo, cómo y dónde se deben utilizar antimicrobianos. Para ello, deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

Aplicación

La selección y aplicación de un antimicrobiano es un acto de equilibrio entre los materiales base, cómo se procesan y forman, la eficacia y durabilidad deseadas del antimicrobiano y el rendimiento final del producto. Algunas tecnologías se añaden al material base, otras se aplican como aerosoles de postproducción o revestimientos. Estos métodos de aplicación, a su vez, presentan opciones de ciclo de vida en cuanto a la gestión de los materiales durante la aplicación, el uso y al final de su vida.

Cantidad

Es fácil pensar que el objetivo de utilizar un antimicrobiano es arrasarlo con todo lo que haya en la superficie. Sin embargo, la destrucción masiva e indiscriminada de microbios, es innecesaria e incluso podría llegar a ser dañina. Como explica el Dr. Michael Schmidt, profesor y vicepresidente de microbiología e inmunología de la Universidad de Medicina de Carolina del Sur, el objetivo de la aplicación de materiales antimicrobianos en el entorno creado es reducir la biocarga hasta un nivel en el que el cuerpo pueda combatirla por sí mismo.

Probabilidad de contacto

Algunas partes de los elementos del espacio de trabajo se tocan más a menudo que otras y esto, a su vez, crea mayores biocargas, lo cual puede aumentar la posibilidad de entrar en contacto con gérmenes nocivos. La aplicación de antimicrobianos únicamente en las zonas del producto que se toquen con mayor frecuencia, en lugar de revestir todo el producto, es un enfoque comedido.

Información basada en hechos

La regulación de los antimicrobianos es llevada a cabo por organizaciones gubernamentales de todo el mundo. Aunque los estándares pueden variar en función del país, la mayoría exige que se registren los antimicrobianos y controla el tipo de concesiones que se puede hacer para una tecnología y/o aplicación determinada. Las actitudes del tipo «ventajas y desventajas» con respecto al uso de los antimicrobianos pueden resultar extremas. Además, abundan las ideas equivocadas sobre comportamientos de los usuarios, de modo que es importante utilizar información basada en hechos y no en suposiciones o rumores a la hora de tomar decisiones sobre su uso.

Búsqueda de soluciones

Basándose en insights sobre la naturaleza cambiante del trabajo, Steelcase se ha dedicado a explorar el uso de antimicrobianos en el mobiliario como opción para aquellas organizaciones que deseen tomar medidas adicionales para reducir los gérmenes en el espacio de trabajo. «Mediante la reducción de los gérmenes en las superficies, los antimicrobianos pueden crear entornos que protejan la salud en mayor medida», indica Steve Sanders, director general de mobiliario de Steelcase. El objetivo, dice Sanders, es desarrollar

un conjunto de tecnologías antimicrobianas seguras y eficaces, a fin de ofrecer más opciones a nuestros clientes. Ology™, un nuevo sistema de mesas, será el primer producto de Steelcase que ofrezca a los clientes la opción de disponer de componentes de superficies antimicrobianas. Esta línea de productos, que estará disponible en Europa en 2014, incluirá una opción antimicrobiana para varios componentes de superficie tocados frecuentemente: el borde de la superficie de trabajo, el bade, los mandos de regulación de altura y los puntos de alimentación y acceso a los datos. Steelcase se ha asociado con NanoBioMatters, una de las principales empresas innovadoras en el sector de los antimicrobianos, para desarrollar el uso de su tecnología antimicrobiana BactiBlock® en el sistema de mesas Ology. El ingrediente activo es la plata iónica. BactiBlock es un antimicrobiano moldeado.

A fin de satisfacer en mayor medida, si cabe, las necesidades de los usuarios, también se está colaborando con CleanWell, una compañía de desinfectantes de base botánica, y Sharklet Technologies, una empresa de biotecnología dedicada a la exploración de tecnologías para superficies, entre las que se incluye Sharklet. La colaboración con Sharklet Technologies es única en el sector.

Prevención proactiva

Puesto que cada vez más trabajadores pasan más tiempo en el espacio de trabajo y se mueven a lo largo de la jornada laboral, reducir gérmenes es un asunto cada vez más importante. Los antimicrobianos son otra forma prometedora de crear de forma proactiva entornos de trabajo que protejan la salud a fin de fomentar el bienestar de los trabajadores. Aunque el uso de materiales antimicrobianos no debería reemplazar ni reducir las labores de limpieza periódicas ni los procedimientos de higiene recomendados (p. ej., lavarse las manos, toser en el codo, quedarse en casa cuando uno está enfermo), suponen otra potencial ventaja al reducir los gérmenes en el espacio de trabajo. ●



Ology, el nuevo sistema de mesas de Steelcase, será el primer producto de Steelcase en ofrecer componentes con acabados antimicrobianos en las superficies de mayor contacto. La tecnología antimicrobiana BactiBlock® se puede aplicar a tomas de alimentación y puntos de acceso a datos, bordes de las superficies de trabajo, bades y mandos de regulación de altura.



ESPACIOS DE TRABAJO QUE POTENCIAN EL BIENESTAR

Las principales organizaciones saben que un mayor bienestar de sus empleados no sólo ayuda a las personas a estar más sanas y a reducir los costes sanitarios, sino que también les ayuda a ser más productivas, creativas e innovadoras y reduce, al mismo tiempo, las posibilidades de que los empleados se vayan a la competencia. A medida que las empresas aumentan sus esfuerzos en bienestar, muchas buscan la forma de entender si se están acercando a sus objetivos y se fijan en otras compañías, tanto para realizar comparativas como para buscar ideas.

Los gobiernos están comenzando a medir el bienestar, puesto que se ve como prueba del éxito de la política pública. La Encuesta Social Europea, por ejemplo, realiza el seguimiento de actitudes y comportamientos sociales en 30 países. En los últimos años, países de todos los continentes, como México, Chile, Japón, Bután o el Reino Unido, han comenzado a estudiar el bienestar o han adoptado medidas a escala nacional para fomentarlo.

«LO MÁS IMPORTANTE QUE PUEDEN HACER LOS EJECUTIVOS ES ENVIAR UN MENSAJE CLARO A SUS EMPLEADOS DE QUE SE PREOCUPAN POR EL BIENESTAR DE TODAS LAS PERSONAS».

Diversos grupos de reflexión y estadísticos han ayudado a definir el valor del bienestar midiendo los resultados de los esfuerzos realizados para fomentarlo. Uno de los más influyentes es el Happy Planet Index, un índice internacional del bienestar del ser humano y del impacto medioambiental basado en 10 años de estudio. «Las personas que son más felices en el trabajo son más productivas: participan más, son más creativas y tienen una mayor capacidad de concentración», dice Nic Marks, que ha invertido más de una década en estudiar la economía del bienestar. (En la página 54 podrá ver la entrevista realizada por 360 a Marks).

Como estrategia corporativa, los esfuerzos en bienestar son más visibles en entornos de trabajo diseñados específicamente para

aumentarlo. El punto de partida consiste en implantar el bienestar en un contexto empresarial.

El valor del bienestar

El bienestar en el espacio de trabajo ha trascendido su antigua descripción como mera ergonomía: cómo se adapta una silla, el ajuste adecuado del teclado, etc. Puesto que el trabajo cada vez es más móvil, cada vez se basa más en la colaboración y nos empuja a trabajar durante todo el día. Los investigadores de Steelcase definen el bienestar como la capacidad de mantener un estado físico y mental saludable a lo largo del tiempo, en un entorno de apoyo social y material. Esta visión holística comprende seis factores importantes: mostrarse completamente participativo en el trabajo, demostrar autenticidad en nuestra vida profesional, gozar de optimismo, sentirse conectado con otras personas, disfrutar de vitalidad física e intelectual y creer que tenemos un objetivo claro con nuestro trabajo.

Los líderes profesionales están aprendiendo cómo esta visión holística del bienestar ayuda a lograr el éxito de la organización, gracias a investigadores como Tom Rath y el Dr. Jim Harter, de Gallup. Los dos han medido las diferencias



En la sede de ING en Bruselas nadie tiene un puesto de trabajo asignado. Los empleados pueden elegir dónde trabajar entre una variedad de espacios de trabajo, en función del tipo de trabajo que deban llevar a cabo.

entre una vida próspera (factores de bienestar completamente satisfechos) y una vida de sufrimiento (con las puntuaciones más bajas de bienestar) y su impacto en el balance final de una empresa.

Las personas con un bienestar elevado suponen un coste sanitario un 41% más bajo que el de las personas que no gozan de bienestar (en el punto medio). Asimismo, la tasa de rotación de estas personas es un 35% inferior.

En lo que se refiere al balance final, la Oficina de Estadística Laboral de EE. UU. cree que cada día de baja por enfermedad le cuesta a una empresa unos 348\$ en productividad perdida. Incluso compensando por el tiempo de baja en días no laborables y el trabajo que pueda realizarse en esos días de baja, el coste sigue siendo de unos 200\$ por cada día de baja. Las personas con un mayor nivel de bienestar enferman con menor frecuencia, por lo que cuestan menos a la empresa. Entre los empleados que más «sufren», esto es, los que tienen las puntuaciones más bajas de bienestar, el coste de productividad perdida por días de baja es de 28.800\$ al año. Para aquellos empleados situados en el punto medio, o que están «luchando», el coste anual es de 6.618\$. Pero en el caso de los empleados con los niveles más altos de bienestar, el coste de productividad perdida solo es de 840\$ al año.

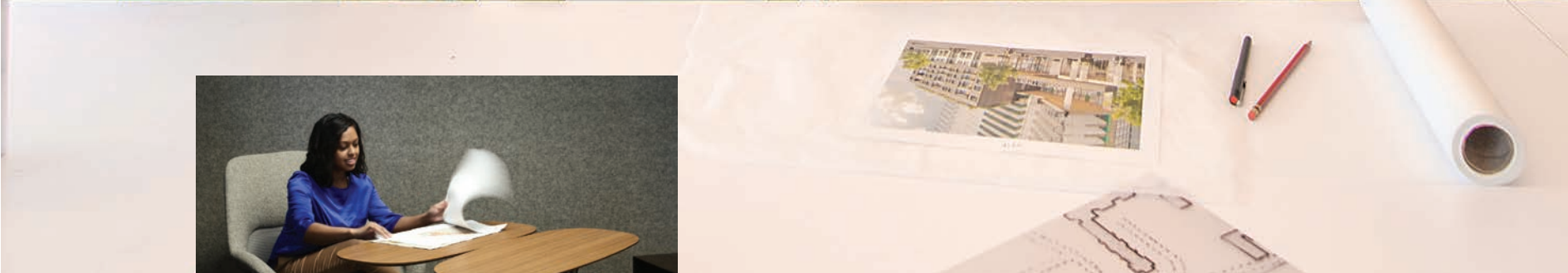
La forma en la que las empresas fomentan el bienestar varía. En un estudio reciente realizado por Steelcase y CoreNet Global, al menos dos de cada tres participantes de diversos sectores indicaron que su compañía ofrece información, asesoramiento y/o servicios sobre equilibrio entre la vida personal y profesional, actividad física, control del estrés, nutrición y ergonomía. Muchas empresas proporcionan incentivos a los empleados para que utilicen estos servicios, incluyendo regalos y reconocimiento, tarifas de seguro médico más bajas, horas libres y otras medidas. «Lo más importante que pueden hacer los ejecutivos es enviar a sus empleados un mensaje claro de que se preocupan por el bienestar general de todos y desean contribuir a su mejora con el paso del tiempo», dice Ruth. Cada vez más líderes de empresas tienen en cuenta el impacto del espacio de trabajo, cómo puede llegar a afectar en gran medida al bienestar de los empleados y cómo puede mejorar los resultados de la empresa.

CHINA: ¿LÍDER EN BIENESTAR?

Todos los días al mediodía suena una campana para anunciar que es la hora del almuerzo, como se indica en las fábricas el cambio de turno. Pero esta campana suena en la oficina central de Tencent, una de las compañías de Internet más grandes del mundo. Y no señala la típica carrera de trabajadores para conseguir la comida, comer y volver al trabajo, sino un auténtico descanso de dos horas para comer, descansar e, incluso, para que estos trabajadores de Shenzhen, China, se echen una siesta. «Los empleados pueden elegir si desean dormir, salir a dar un paseo, leer la prensa, trabajar en su mesa o hacer cualquier otra cosa. Algunos empleados se traen sus camillas y se reúnen en una esquina de la oficina para echarse una siesta.

Muchos de ellos dicen que si no duermen, se sienten cansados después y son menos productivos», dice Wenly Wang, una de las investigadoras de Steelcase WorkSpace Futures en China. Es sólo una de las maneras en las que Tencent fomenta el bienestar de sus empleados, una estrategia empresarial cada vez más importante en China. «El bienestar está de moda aquí debido a los problemas con la contaminación del aire, el tráfico y otras elementos estresantes. Las personas son muy conscientes de su entorno, de la calidad de su espacio. Los jóvenes profesionales se están marchando de las grandes ciudades para ir a vivir a otras más pequeñas con una mejor calidad de vida, de modo que las compañías están utilizando estrategias de bienestar para atraer y mantener a sus empleados», dice Wang.

Las siestas a la hora de la sobremesa son una tradición cultural en lugares como España o América Latina, «pero no es como el fenómeno laboral que se da en China», dice Wang. Ha observado la práctica en muchas compañías chinas; las multinacionales tienden a seguir los estilos de trabajo del país de origen de la empresa. En la oficina central de Pekín del gigante tecnológico Lenovo se reproduce música cada tres horas para recordar a los empleados que deben levantarse y moverse. A menudo, las pequeñas compañías cogen a toda su plantilla y la sacan para realizar ejercicio a fin de aumentar tanto el espíritu de equipo como el bienestar. En la oficina central de Tencent en Shenzhen se utiliza el viento del exterior para ventilar el atrio, la fachada es de cristal para bañar con luz natural todo el interior e incluye canchas de baloncesto y piscinas de natación para sus empleados. En este mercado no abunda el personal intelectual con grandes conocimientos, dice Wang. «No abundan los ingenieros, desarrolladores de productos, profesionales de las finanzas u otros profesionales hábiles y experimentados que sepan cómo innovar. Las compañías están utilizando el bienestar como incentivo a la hora de contratar a nuevos empleados y retener a los existentes».



Todos los empleados trabajan en el espacio abierto y tienen acceso a la luz natural en Quadrangle, Toronto, Ontario. Se ofrecen diversos espacios cerrados (grandes y pequeños) para que los equipos puedan reunirse y los individuos dispongan de espacios más privados donde realizar su trabajo.

Más opciones

La principal diferencia de un espacio de trabajo diseñado para el bienestar es que proporciona un abanico de espacios distintos para facilitar la realización de los diferentes tipos de trabajo que se llevan a cabo a lo largo del día. Una mezcla de espacios abiertos y cerrados, individuales y grupales, el acceso a la luz natural y a los compañeros se combina para ofrecer opciones a las personas y darles la oportunidad de encontrar las zonas y herramientas adecuadas para realizar su trabajo, que a cambio, reduce los niveles de estrés y aumenta la vitalidad y la conexión entre los empleados.

Este enfoque viene respaldado por diversos estudios. Un estudio realizado por la Ohio State University supervisó los niveles de estrés de los trabajadores dividiéndoles en dos grupos: unos fueron asignados aleatoriamente a un antiguo edificio de oficinas con techos bajos y ruidosos aparatos de aire acondicionado; el resto fue enviado a una oficina recientemente remodelada con tragaluces y un diseño abierto. Durante un período de 17 meses, las personas que trabajaron en el edificio antiguo experimentaron un mayor nivel de estrés, incluso cuando no estaban en el trabajo. La diferencia era suficiente como para ser un factor de riesgo potencial para padecer enfermedades coronarias. Un buen ejemplo de oficina que ofrece una variedad de tipologías de espacios de trabajo es Quadrangle Architects Ltd en Toronto, capital de Ontario. Lo primero que destaca al entrar en este edificio alto del centro de Ontario con una planta de 1480 m² es su luminosidad: una oficina abierta con pocas paredes o columnas interiores, rodeada de ventanas y un gran atrio central. La luz natural se aumenta mediante un sistema de iluminación que detecta el movimiento y los niveles de luz diurna para ajustar la iluminación artificial a fin de proporcionar luz de alta calidad y ahorrar energía al mismo tiempo. Todos tienen acceso a la luz diurna y a sus compañeros, ya que todo el personal, desde los directores hasta los becarios, trabajan en el espacio abierto. Además, a lo largo de la oficina se encuentran disponibles diversos espacios cerrados para grupos grandes y pequeños.

Redefinir la privacidad

En Boehringer Ingelheim Pharmaceuticals, Inc., Ridgefield, Connecticut, se ha animado a los ejecutivos desde la oficina central de la empresa en Alemania para abrir la oficina y proporcionar diversos espacios de trabajo. «Nuestro Director Financiero de Alemania nos visitó y señaló una

planta llena de cubículos con paneles de 180 cm de altura. Nos dijo: «No lo entiendo. ¿Por qué metemos a personas en estas cajas? Esto lo vais a cambiar, ¿verdad? «Él quería un entorno vigorizante, ver a personas hablando entre sí, no esos paneles altos y oscuros. Esa fue una de las directrices que adoptamos al avanzar con el proyecto», dice John Hardiman, director ejecutivo de servicios, instalaciones, ingeniería e infraestructura regional de EE. UU. de BIPI.

El nuevo entorno de trabajo de BIPI incluye espacios de trabajo individuales, así como abiertos y compartidos. Ahora la gente puede elegir entre puestos de trabajo bench, espacios informales con asientos confortables, salas de espera, pequeñas cocinas, salas para concentrarse y espacios de trabajo en grupo. Esta estrategia no solo fomenta la esencial colaboración, sino que también alimenta las conexiones con otros, un factor que contribuye en gran medida al bienestar psicológico: Un estudio realizado a escala mundial por Gallup mostró que seis horas de interacción social al día aumentan el bienestar y minimizan el estrés. A la hora de diseñar el nuevo espacio de trabajo de BIPI, también se tuvieron en cuenta los comentarios

de los nuevos empleados. «Se nos comentó que nuestro espacio de trabajo fomentaba el trabajo individual porque cada uno estaba en su pequeño cubículo y no se ofrecían espacios comunes, aparte de la cafetería, donde se fomentase el trabajo en equipo. Los jóvenes

profesionales que estamos contratando están acostumbrados a trabajar en colaboración y charlar con los compañeros mientras trabajan. Encuentran demasiado restrictivo el tener que trabajar en un cubículo».

La privacidad sigue siendo importante en el espacio de trabajo para poder tener conversaciones confidenciales, realizar llamadas telefónicas en silencio y concentrarse a solas sin distracciones. Una tipología de espacios abiertos y privados cubre la necesidad de las personas de disponer espacios donde puedan trabajar en equipo o concentrarse, donde los usuarios decidan qué espacio utilizar en función del trabajo que tengan entre manos.

**«NECESITAMOS
ESTA LUMINOSIDAD,
PORQUE ES VIDA
Y FELICIDAD».**



El nuevo entorno de trabajo de Boehringer Ingelheim Pharmaceuticals en Connecticut incluye puestos de trabajos bench, espacios informales con asientos confortables, salas de espera, pequeñas cocinas, salas para concentrarse y espacios para grupos grandes, fomentando la tan fundamental colaboración y alimentando las conexiones con otros.

Inspirada en un Campus Universitario

La nueva sede de Repsol, en Madrid, España, cuenta con cuatro edificios que envuelven a un patio central donde los empleados pueden trabajar en grupo o de forma individual, comer, relajarse o reflexionar.

El arquitecto Rafael de La Hoz dice que «se trata de un concepto de sede horizontal» anterior a los campus universitarios, “desde la familia con el patio romano hasta el claustro medieval. De ahí surge la idea de crear para Repsol un campus empresarial”, “porque a los seres humanos nos gusta más caminar que escalar. Y es mucho más agradable dar un paseo por un jardín que subir una escalera”. Las áreas verdes ocupan la tercera parte de la superficie total de la sede.

En el exterior de los edificios de cuatro plantas, una estructura de marco metálico y fachadas de cristal fomentan la luz y crean un espacio de trabajo interior espacioso y aireado. «Necesitamos esta luminosidad, porque es vida y felicidad», dice de La Hoz.

Prácticamente la mitad de los espacios de trabajo de Repsol son espacios abiertos (los muebles no miden más de 1,2 metros) y están ubicados cerca de las fachadas. Los empleados disfrutan de vistas al exterior y de una gran cantidad de luz natural. Los despachos y las salas de reuniones se encuentran en las áreas interiores de cada planta. Los espacios informales y los pasillos conforman casi la cuarta parte de los espacios interiores, incluidas dos cafeterías, áreas abiertas para reuniones y entornos para la colaboración con media:scape. Con esta nueva sede, Repsol propulsó su estrategia de espacios totalmente abiertos a la accesibilidad: es fácil dar una vuelta completa por los edificios sin pasar por una sola puerta.

Este entorno de trabajo está diseñado «para conseguir reunir a las personas», dice de La Hoz. Ofrece un abanico de posturas de trabajo y estimulaciones sensoriales y fomenta el bienestar físico, cognitivo y psicológico de los empleados.

«ESTE ENTORNO DE TRABAJO ESTÁ DISEÑADO PARA REUNIR A LAS PERSONAS».



La nueva sede corporativa de Repsol en Madrid, España, que recuerda a un campus, presenta un patio central donde los empleados pueden trabajar, comer y relajarse.

Un mejor equilibrio entre la vida personal y la profesional comienza en el espacio de trabajo

Los traslados entre las sedes complica la vida de los empleados. Cómo son los desplazamientos hasta las nuevas instalaciones, el tráfico, el tiempo de desplazamiento, el acceso a servicios importantes (¿Dónde está la tintorería aquí?) afectan al equilibrio entre la vida personal y profesional y al bienestar general.

Es responsabilidad de la compañía ayudar a que los empleados mantengan un equilibrio, dice Robert De Colmaker, gerente de instalaciones de la compañía de seguros ING Bélgica. «Debemos ir más allá de lo fundamental, asegurándonos, por supuesto, de que el espacio de trabajo sea responsable en lo que a ergonomía respecta. Pero también respondemos a otras necesidades de los empleados, porque invierten una gran parte de sus vidas en la oficina y eso tiene un gran impacto en el equilibrio entre la vida personal y profesional».

Puesto que ING planeaba trasladarse de la capital, Bruselas, a las afueras, se iban a ver afectados los desplazamientos de los empleados. «Estudiamos cómo iba cada uno de nuestros empleados al trabajo: metro, coche, autobús, etc., y cuánto tardaba en llegar. A continuación extrapolamos esas cifras a la nueva ubicación. Para las personas que utilizaban el tren o el autobús, proporcionamos minibuses por la mañana y la tarde entre la estación y la oficina. Proporcionamos bicicletas plegables y espacios para que los empleados puedan guardarlas en la oficina».

Midiendo los beneficios del bienestar

¿En qué medida contribuye un espacio de trabajo centrado en el bienestar al rendimiento de una compañía? Los líderes de todas las compañías nombradas aquí están convencidos de que el espacio de trabajo produce resultados positivos para su empresa.

En la primera encuesta general de Repsol, llevada a cabo menos de cuatro meses después del cambio de oficina, el nuevo entorno de trabajo recibió una puntuación de 7.6 en una escala del uno al diez. Una encuesta realizada en BPI seis meses después del traslado demostró que se había producido un aumento de la productividad del 20%. «La productividad es difícil de medir, pero tenemos mediciones de productividad percibida, que es la sensación del usuario final de que están logrando hacer más trabajo en el mismo tiempo», dice Michael Carneglia, director adjunto de servicios de instalaciones servicios.

«UNA PARTE IMPORTANTE DE SU VIDA TRANSCURRE EN LA OFICINA Y TIENE UN GRAN IMPACTO EN EL EQUILIBRIO ENTRE SU VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL».

«Cuando mostramos nuestras nuevas oficinas a los candidatos y les enseñamos cómo hacemos las cosas aquí, despeja cualquier duda que estos pudiesen tener a la hora de decidir venir a trabajar con nosotros», dice De Colfmaker, de ING.

Quadrangle Architects llevó a cabo una encuesta seis meses después de haberse trasladado que mostró una respuesta positiva por parte de la mayoría de empleados. Por ejemplo, el 83% se mostró satisfecho con el nuevo espacio de trabajo y el 95% indicó que les permitía ser productivos y tomar decisiones efectivas y fundamentadas. «Hemos visto un aumento significativo en la productividad desde que nos vinimos», dice Susan Ruptash, directora.

No hay duda de que un mayor bienestar de los empleados aumenta la productividad y la creatividad, reduce el estrés y los costes sanitarios y ayuda a conectar a las personas con sus compañeros y con la organización. La única pregunta es: ¿cuánto cuesta a una empresa que no va bien aumentar el bienestar de sus empleados? ●



Las nuevas instalaciones de ING disponen de una biblioteca donde las personas pueden encontrar un lugar tranquilo para trabajar y de espacios de reunión en el espacio abierto que permiten la conexión y la colaboración.



ENCUENTRA TU SITIO. OPTIMIZA TU ESPACIO.

El 40% de los trabajadores pierden hasta 30 minutos al día buscando espacios donde colaborar. Hasta ahora. Con **RoomWizard** se puede ver fácilmente cuando el espacio está disponible o reservado. Ya se puede ser eficiente y productivo - tanto las personas como el valioso espacio.

www.steelcase.es/roomwizard

Steelcase®

©2014 Steelcase Inc. Todos los derechos reservados. Las marcas que aquí se muestran son propiedad de Steelcase Inc. o sus respectivos propietarios.

LA SOSTENIBILIDAD SE SOCIALIZA



Angela Nahikian
Director, Global Environmental
Sustainability, Steelcase Inc.

En el fondo, la sostenibilidad se centra en las personas. Consiste en crear y fomentar las condiciones económicas, medioambientales y sociales que permiten a las personas y comunidades alcanzar todo su potencial. Se trata de obtener bienestar a largo plazo en su sentido más estricto. La conexión inherente (algunos incluso dirían solapada) entre la sostenibilidad y el bienestar es evidente, como lo es el hilo conductor que pasa por ambos conceptos: las personas. El elemento humano se observó por primera vez en el histórico Informe Brundtland, publicado en 1987, donde se definía la sostenibilidad como aquello que cubre las necesidades de la generación actual y las futuras dentro de los límites del planeta. Esta definición presenta dos prismas: satisfacer las necesidades del ser humano y respetar los límites medioambientales. Hasta el momento, el prisma de los límites del planeta ha atraído más atención y se han logrado avances significativos al respecto. Ahora el énfasis se está centrando en otro tipo de idea, la de satisfacer las necesidades del ser humano y crear una cultura del bienestar. La sostenibilidad social está surgiendo como la nueva área de acción. Empresas de todo el mundo están adoptando este enfoque más holístico hacia la sostenibilidad, convirtiéndolo en un objetivo y una aspiración principal e inseparable de su empresa. Estos pensadores progresistas comprenden que el bienestar del ser humano sin el bienestar del medioambiente daría lugar a una crisis, el bienestar del medioambiente sin el bienestar del ser humano

no se considera ni siquiera como una posibilidad y el bienestar económico, que una vez se consideró la única forma de medir el éxito, ahora se considera como el medio para lograr un futuro más sostenible. Estas organizaciones innovadoras se dan cuenta de que cuando la sostenibilidad económica, medioambiental y social se cruzan, es más fácil desarrollar nuevos modelos de negocios, crear y ejecutar nuevas estrategias internas y externas, introducir productos innovadores y tener mejores ideas que ayuden a resolver las acuciantes necesidades del presente y el futuro. Durante esta transición, con esta apertura expandida, los negocios deben adoptar un enfoque diferente en lo que respecta a la sostenibilidad social que el utilizado en las estrategias medioambientales anteriores. Es hora de pasar de minimizar el daño a maximizar el potencial, de hacer menos daño a buscar un impacto más positivo. No se trata de preservar, se trata de expandir la promesa del ser humano. Es hora de pasar de una postura de gestión de riesgos a una postura de desarrollo humano.

EL ÉNFASIS EN LA SOSTENIBILIDAD ESTÁ CAMBIANDO. AHORA SE TRATA DE SATISFACER LAS NECESIDADES DEL SER HUMANO Y CREAR UNA CULTURA DEL BIENESTAR.

A MEDIDA QUE SE VAYAN RECOPILANDO MÁS DATOS, PUEDE QUE SEA POSIBLE RELACIONAR MÁS ESTRECHAMENTE ACCIONES DE BIENESTAR ESPECÍFICAS CON EL IMPACTO DIRECTO QUE TIENEN EN LA ECONOMÍA.

Las organizaciones han intentado ignorar el asunto del bienestar. Los escépticos dicen que es difícil de medir y definir y que es un concepto muy vago para el clima empresarial basado en el retorno de la inversión. En una era en la que la privacidad es un tema preocupante, los empleados creen que podría violar su intimidad y los críticos apuntan a preguntas persistentes sobre la justificación de la inversión. Otros han realizado inversiones importantes en el bienestar físico, como suscripciones a gimnasios para sus empleados, y con eso dan el problema por resuelto. Pero los problemas persisten: La diabetes y la obesidad ya son consideradas una epidemia, los costes sanitarios siguen subiendo incesantemente y ahora pasamos más tiempo trabajando que haciendo cualquier otra cosa, incluso que durmiendo. Con el capital humano en su más alto nivel, ¿no es hora de que los negocios adopten una nueva mentalidad?

En el clima comercial actual, y en lo que algunos han denominado como una manifiesta ausencia de bienestar está hallando campeones de primer nivel. Recientemente, una coalición internacional de líderes empresariales, en la que se incluye a Sir Richard Branson de Virgin, Paul Polman de Unilever, Ratan Tata de la India y el banquero y ganador del Premio Nobel, Muhammad Yunus, animaron a las empresas del mundo a «convertirse en motores fundamentales del bienestar holístico, añadiendo valor social mediante modelos de negocios en evolución, prestaciones para empleados, salud, participación ciudadana y derechos humanos».

El bienestar es una cuestión cultural, pasa por todos los departamentos, estrategias de RRHH., entornos y procesos. Es un ecosistema simbiótico en sus organizaciones. En las compañías progresistas, el bienestar es ahora un factor de diferenciación estratégico imperativo y competitivo, exactamente en la misma manera que ahora lo es la sostenibilidad del medioambiente. Nuestros estudios han demostrado que una cultura del bienestar:

- Fomenta la innovación
- Aumenta la productividad
- Fomenta la creatividad
- Promueve la colaboración
- Crea y extiende el optimismo
- Mejora la capacidad de concentración
- Promueve la autenticidad de las personas
- Mejora el vigor físico
- Crea una cultura de fines y creencias comunes
- Refuerza la relación entre el trabajo y la creación de cambios duraderos en el mundo

Todos estos son resultados muy positivos, pero ¿cómo se mide el bienestar? Empresas, académicos y gobiernos de todo el mundo están intentando descifrar la métrica del bienestar. Al igual que hace años se debatía la forma de medir el impacto medioambiental de los productos y las acciones, ahora se debate la forma en la que medir el bienestar. Algunos de los trabajos más interesantes se están llevando a cabo en el Reino Unido, donde el gobierno ha creado cuentas de bienestar nacional y lleva a cabo estudios bienales para medir el bienestar de la nación. La New Economy Foundation patrocina el Happy Planet Index, una clasificación de los lugares más y menos felices del planeta (si desea obtener más información sobre el Happy Planet Index, consulte la página 57). Gallup sigue realizando estudios a escala mundial para estudiar las tendencias del bienestar y varios países, entre los que se incluye Francia, están considerando cambiar índices como el Producto Nacional Bruto (PNB) por otros índices de bienestar más holísticos para evaluar su éxito como nación.

En el futuro, a medida que se vayan recopilando más datos, puede que sea posible relacionar más estrechamente acciones de bienestar con el impacto directo que tienen en la economía, pero como dijo el padre de la Gestión total de la calidad, W. Edwards Deming, «solo se puede medir el tres por ciento de lo que es importante». Mientras tanto, la confluencia de la sostenibilidad económica, medioambiental y social está comenzando a dejar su huella en las empresas progresistas y en el mercado. La relación entre la sostenibilidad y el bienestar es cada vez más evidente, y hará que se vuelva a definir el concepto de éxito en las próximas décadas.

«El negocio sostenible, el balance final, el liderazgo y los incentivos del futuro se definirán en función de su capacidad para satisfacer de forma eficaz y ecológica nuestras necesidades relativas al bienestar», indicó un autor con una gran visión de futuro. Esto no es nada más ni nada menos que una oportunidad para reinventar la forma en la que hacemos negocios, la forma en la que actuamos y funcionamos como personas y la forma en la que interactuamos con el medioambiente. Y todo comienza con nosotros, como humanos, intentando cumplir con nuestra promesa de resolver los arraigados problemas que compartimos como humanos y crear un futuro más sostenible. ➡

PREVER EL FUTURO DEL BIENESTAR

Nuestro aprendizaje continúa a medida que realizamos estudios sobre el bienestar en diversos lugares de América del Norte. Trabajando mano a mano con miembros del campo de la arquitectura y el diseño, personas encargadas de la toma de decisiones de empresas, académicos y los principales agentes innovadores, exploraremos el futuro del bienestar en el trabajo. En cada una de las sesiones de media jornada trabajaremos en equipo, crearemos e inventaremos nuevos conceptos para un futuro que fomente de mejor manera el bienestar físico, social y cognitivo de los empleados. Los equipos intercambiarán ideas, examinarán tendencias y, por último, crearán un escenario que represente su visión de futuro. Estas ideas e insights serán sintetizadas y compartidas en la compañía para que podamos estructurar nuestra visión de futuro de forma clara y con un fin común.

SÉ CONSCIENTE SÉ AUTÉNTICO B-FREE

Al principio, los cambios eran sutiles. El trabajo era más móvil, había más empleados distribuidos y las personas comenzaban a buscar más lugares donde poder reunirse y trabajar en equipo de manera informal.



Presente: aquí y ahora

Al principio, los cambios eran sutiles. El trabajo era más móvil, había más empleados distribuídos y las personas comenzaban a buscar más lugares donde poder reunirse y trabajar en equipo de manera informal. Las empresas querían cada vez más innovación pero carecían de espacios de trabajo en los que la creatividad pudiese surgir. Steelcase se dio cuenta de que estaba naciendo una tendencia e introdujo, hace ya ocho años, una línea de mobiliario para facilitar la comunicación, la conexión y la colaboración. El objetivo, dice Constance Kocher, Directora de Marketing de Producto, era ofrecer a las compañías los medios necesarios para crear espacios informales donde las personas pudiesen cambiar de ritmo mentalmente y elegir entre el trabajo individual o la colaboración creativa. «Es difícil se creativo en espacios rígidos y fríos. Es necesario romper con la rutina, notar un cambio en el entorno y en la postura, y eso a menudo requiere un estilo de trabajo más informal. Las personas querían espacios diferentes, tanto en el aspecto físico como en el psicológico, así que llamamos al mobiliario B-Free (Sé libre)».

Los pensamientos pueden surgir en cualquier lugar, pero la creatividad florece en espacios más informales donde es más fácil conectar y colaborar con otras personas. La innovación, el objetivo de todo trabajo creativo, requiere estar abierto a nuevas ideas, tomar riesgos y establecer nuevas conexiones, pasos que es imposible dar si se está estresado y esforzándose en concentrarse. Desafortunadamente, la mayoría de los espacios de trabajo no dan la talla en este aspecto. Los espacios informales carecen por norma general de superficie de trabajo y los medios para mostrar y compartir la información. Puede que haya sillería de salas de espera, pero por lo general carecen de un buen soporte para la espalda y los brazos.

Los espacios en los pasillos, esquinas y otras zonas muertas del entorno de trabajo llegan a sumar hasta un 30% del espacio total de una oficina, aunque este activo se utilice por debajo de sus posibilidades. «B-Free consigue que estos espacios sean productivos de forma relajada e informal fomentando la colaboración creativa», dice Kocher. Los componentes de B-Free promueven de forma activa elementos del bienestar de los empleados que fomentan la creatividad: consciencia, la capacidad de estar totalmente implicado en el momento presente, y la autenticidad, la libertad de ser quién uno es y trabajar de la manera que uno necesite.

La consciencia es difícil de conseguir hoy en día debido a que nos pasamos todo el tiempo conectados; llamadas constantes de trabajo, timbres y pitidos que requieren nuestra atención. Para vivir totalmente en el aquí y el ahora, las personas necesitan espacios de trabajo donde puedan sentirse cómodas, conectar cara a cara, controlar las distracciones y centrarse en el trabajo que tengan entre manos. Por ejemplo, ¿le gusta poner sus pies en alto cuando está intentando resolver un problema que requiere una solución creativa? A mucha gente sí. Por eso B-Free tiene soporte para la espalda en los componentes de sillerías para salas de espera, junto con un bloque superior donde apoyar los brazos mientras mantenemos una conversación, tomamos notas y desarrollamos las ideas y la información de un compañero. Las mesas para el café de B-Free tienen soportes para tablets, materiales de trabajo e incluso para aquellos pies que necesiten un descanso. Además de ofrecer diversas posturas de reclinado, los soportes de B-Free funcionan estando de pie o sentado, ya que ofrecen superficies de trabajo a diferentes alturas. También ofrece soporte para las tecnologías móviles que llevamos con nosotros: tablets, portátiles smartphones y todos sus cargadores. «En el trabajo móvil se emplean herramientas que necesitan electricidad y mochilas y maletines que precisan de un lugar práctico donde dejarlos, de modo que desarrollamos un práctico recogemaletas y tomas de corriente en espacios informales», dice Bryony Gaschy, diseñador de productos de Steelcase.

Los biombos de B-Free proporciona una sutil barrera contra las distracciones, mientras que sus tejidos suaves, cálidos colores y opciones en madera proporcionan una sensación acogedora y hogareña. «Los componentes B-Free crean espacios hogareños, lugares en los que poder colaborar con otros en la postura y el estilo de trabajo que más convenga. Rápidamente puede reunirse, sumergirse en su trabajo y concentrarse en lo que tenga que hacer», dice Gaschy.

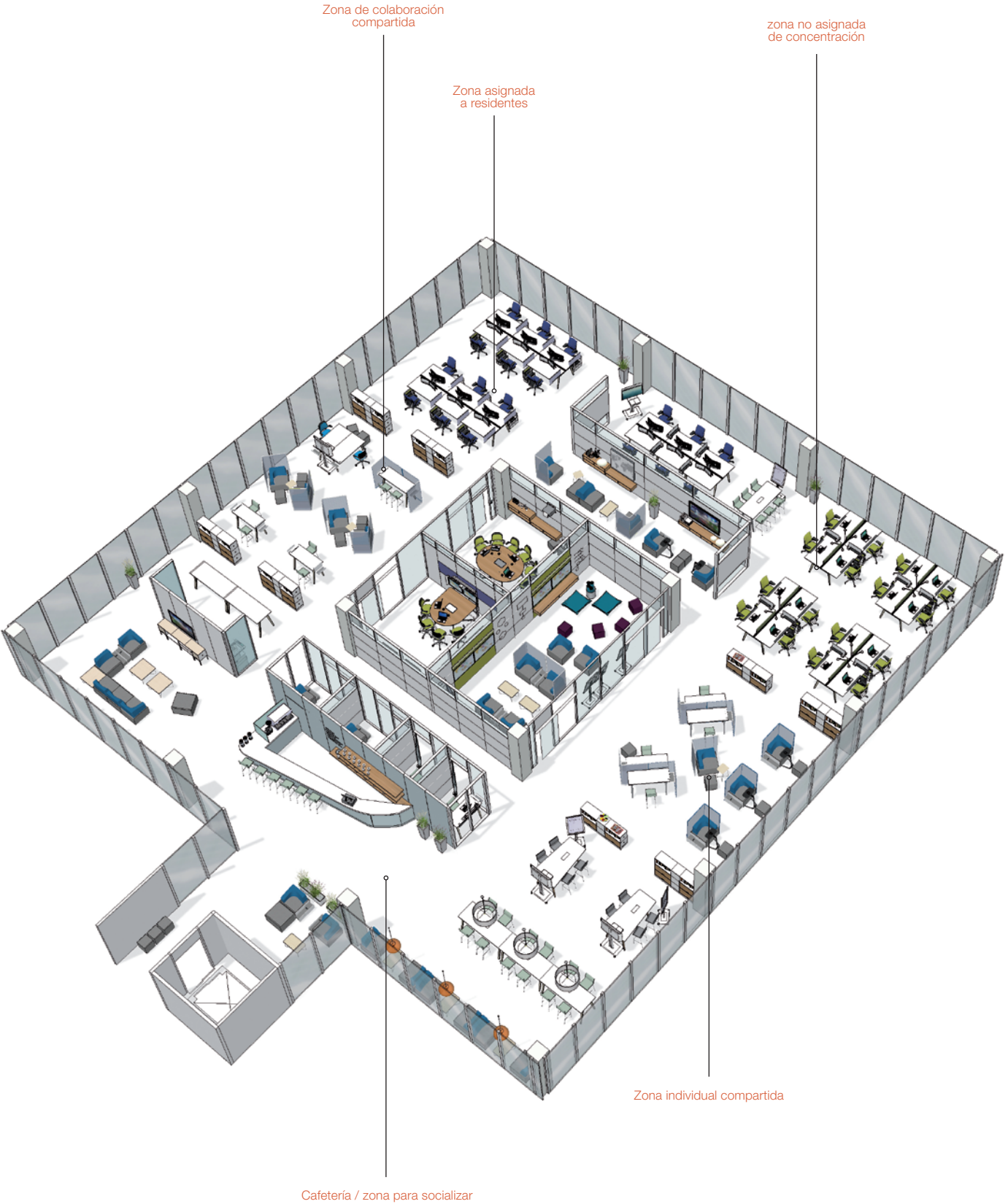
Ser uno mismo

Para mantener una conexión y una colaboración genuinas, es necesario ser capaz de abrirse y ser honesto con los compañeros, en el contexto de la organización y el espacio de trabajo. Si la organización promueve la expresión individual y la transmisión de ideas, el espacio de trabajo puede secundar el mensaje mediante espacios que realmente ayuden a las personas trabajar en equipo. «B Free crea espacios que ayudan a unir a las personas y hacer que se sientan cómodas trabajando en distintas posturas. Uno puede sentarse o estar de pie, reclinarse y poner los pies en alto, facilita todas las posturas posibles que utilizan las personas cuando están trabajando cómodamente en equipo. El flujo de trabajo mejora cuando hay una sensación de confianza entre las personas.

Y podrá ver un lenguaje corporal de colaboración con personas de todas las edades, pero es la forma de trabajo preferida entre los jóvenes trabajadores del nuevo milenio», dice Kocker.

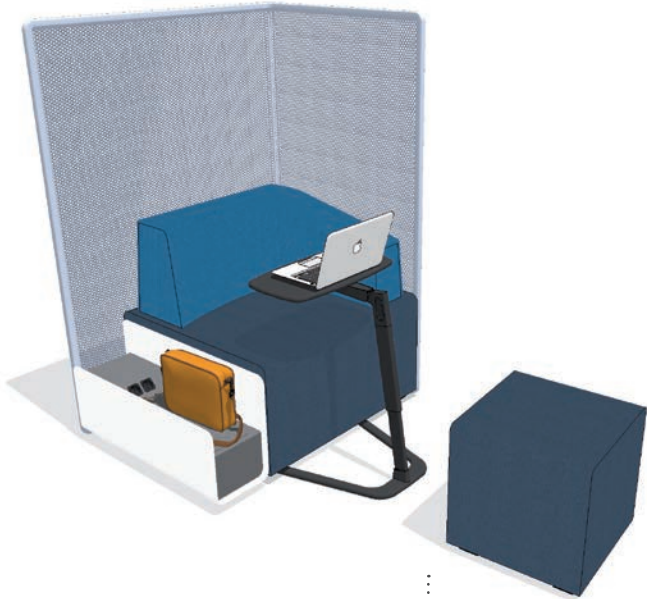
Cuando se ofrece a las personas la posibilidad de disfrutar de varios estilos de trabajo y formas de trabajar en equipo, la conexión y la colaboración entre ellas suceden de manera más fácil y frecuente. Se refuerzan las relaciones y la cultura de empresa. De este modo, el espacio de trabajo ayuda a las personas a conectar sus valores personales con los de la empresa. B-Free se convirtió rápidamente en un líder en el sector en la creación de espacios informales para la conexión y la colaboración y, puesto que las empresas adoptaban cada vez más un enfoque colaborativo, a menudo se imitaba a B-Free, afirma Kocher. «Continuamente añadimos nuevas funcionalidades y opciones innovadoras para que las personas puedan adaptar B-Free a la forma en la que está cambiando el trabajo.

Esto permite a las personas apropiarse de espacios B-Free, que refleja cómo este sistema fomenta la conciencia y la autenticidad. Como líder de cualquier compañía, es el mejor resultado que pueda desearse: que la gente adore su espacio de trabajo porque le ayuda como individuos y como parte de una organización».

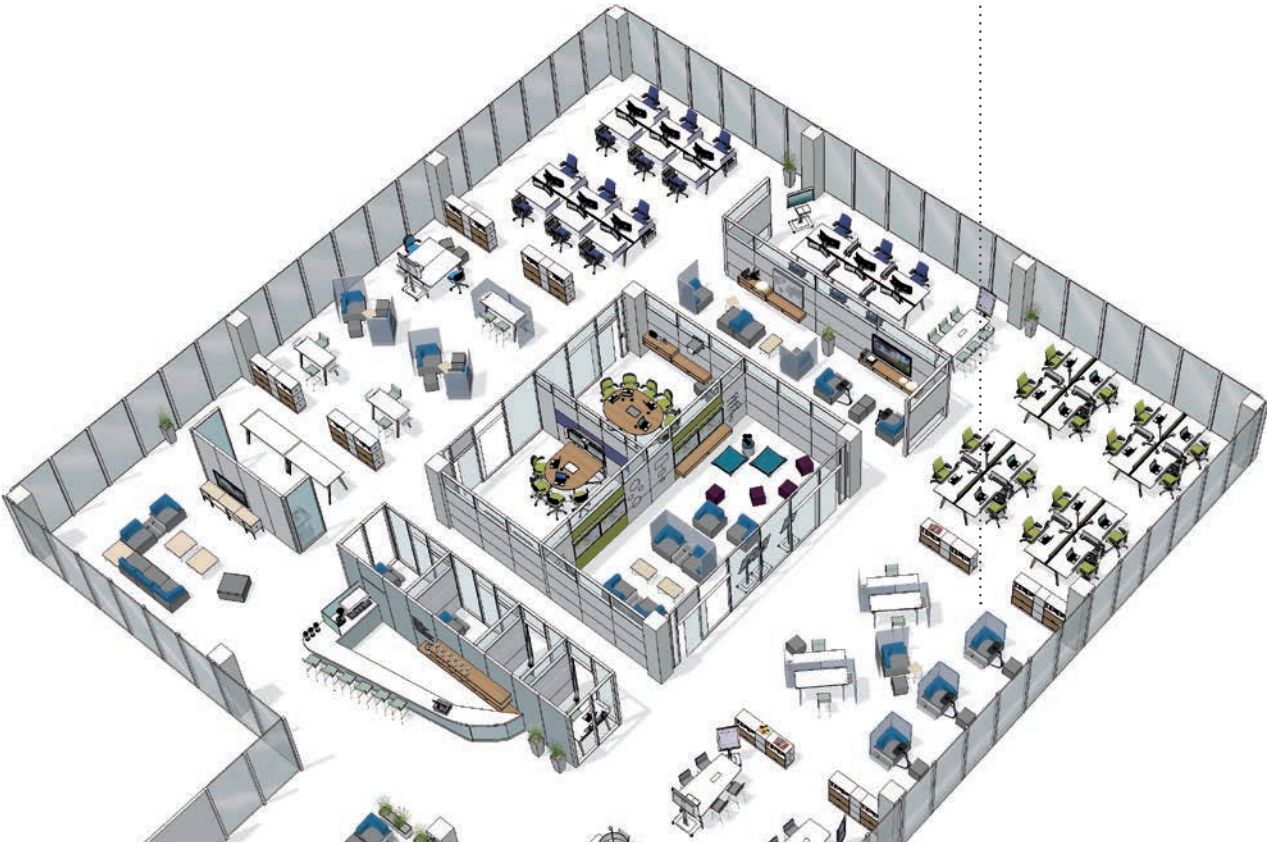


Zona de colaboración compartida

Un espacio que fomenta las relaciones sociales y que invita a la relajación y al trabajo individual o en grupo. Permite estar conectado.



CONCENTRARSE
Un espacio cómodo para concentrarse o relajarse.



COLABORACIÓN INFORMAL
Una configuración diseñada para la colaboración entre dos personas en un espacio reducido.

Zona de colaboración compartida

Un espacio agradable que crea una comunidad de trabajadores móviles para aprender y compartir conocimiento con otros. Fomenta tanto reuniones largas como cortas facilitando el acceso a potencia y datos.



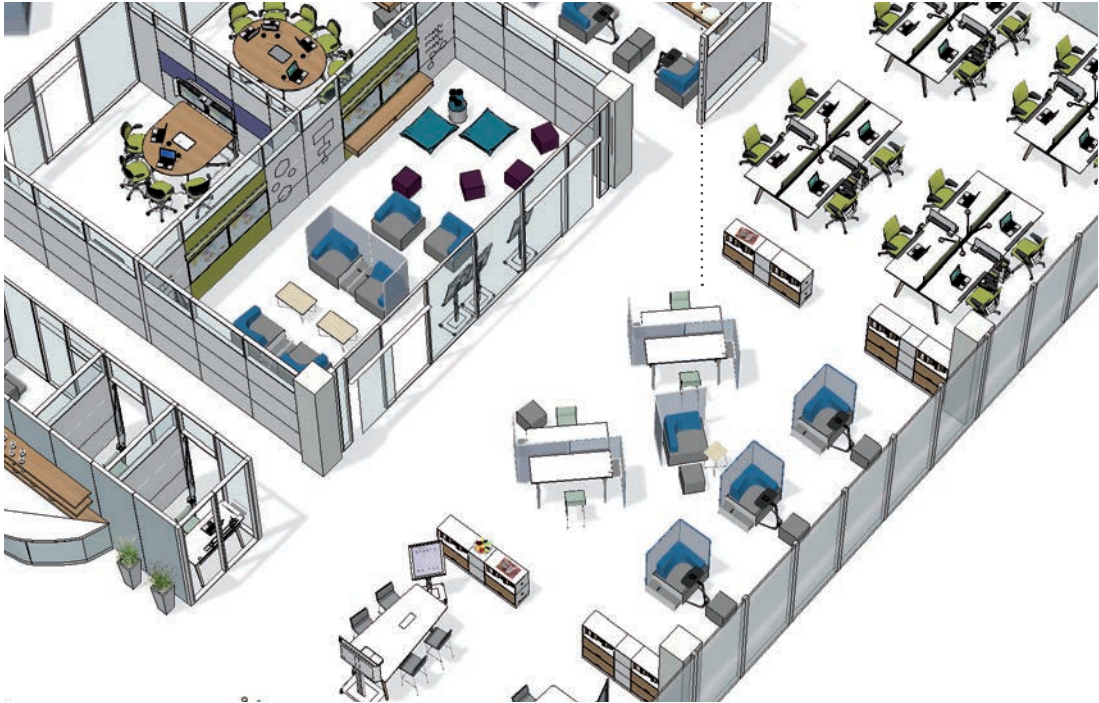
COLABORAR



Zona individual compartida

Un espacio cómodo y agradable que crea una comunidad de trabajadores móviles para aprender y compartir conocimiento con otros. La variedad de puestos apoya la ergonomía y las necesidades personales para realizar un trabajo efectivo.

TRABAJO DE CONCENTRACIÓN
Un espacio de trabajo para concentrarse y al mismo tiempo permanecer visible y accesible para los compañeros.



Zona asignada a residentes

Facilita el trabajo individual de concentración ofreciendo control visual y privacidad, a la vez que permite trabajar en pequeños grupos.



Zona no asignada de concentración

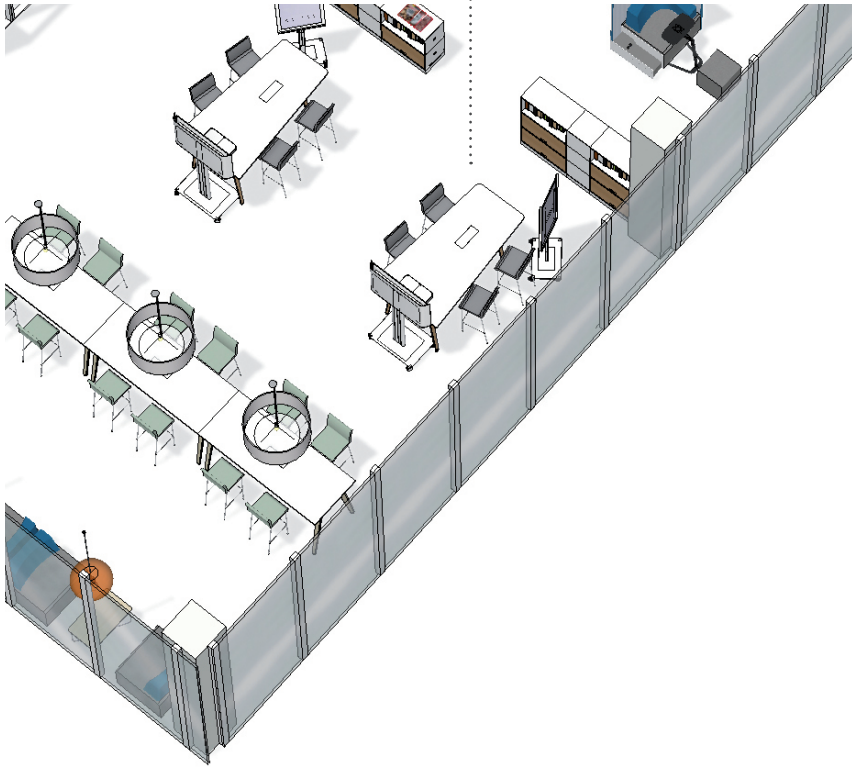
Crea espacios que facilitan a los trabajadores nómadas instalarse rápidamente. Da soporte al trabajo de concentración y da acceso fácilmente a la tecnología.



Colaboración en grupo

Espacios abiertos de colaboración que permiten a los individuos elegir el lugar más apropiado para realizar su trabajo; de forma individual o en grupo.

COLABORAR
Una forma de mesa única diseñada para el trabajo en equipo, opcionalmente con media:scape.



Zona asignada a equipos de proyectos y zona de descanso

Permite acceso a las tecnologías analógicas y digitales para propulsar el trabajo creativo en grupo, con equipos presentes o remotos. Espacios adyacentes semi privados permiten el trabajo individual de concentración.

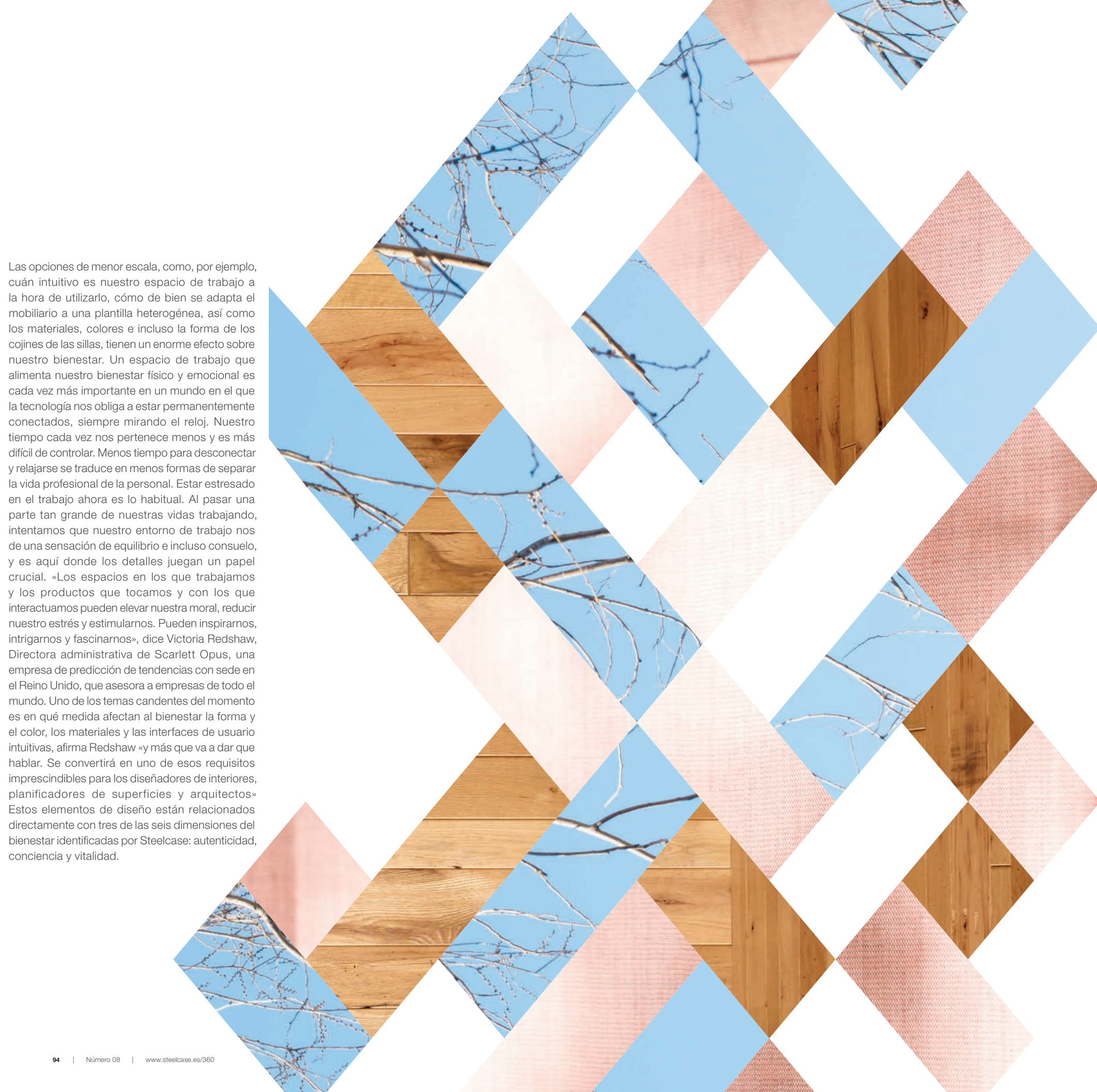
CONECTAR
Para relajarse, reponer fuerzas y reflexionar.





ATREVERSE ES SOLO EL PRINCIPIO

En los espacios de trabajo diseñados para el bienestar todos los detalles son importantes. Una arquitectura que nos conecte con la naturaleza y la luz natural, oficinas abiertas que faciliten la comunicación entre compañeros y otras estrategias generales proporcionan el marco para nuestro entorno de trabajo, pero es en los detalles donde el espacio se convierte en nuestro segundo hogar.



Las opciones de menor escala, como, por ejemplo, cuán intuitivo es nuestro espacio de trabajo a la hora de utilizarlo, cómo de bien se adapta el mobiliario a una plantilla heterogénea, así como los materiales, colores e incluso la forma de los cojines de las sillas, tienen un enorme efecto sobre nuestro bienestar. Un espacio de trabajo que alimenta nuestro bienestar físico y emocional es cada vez más importante en un mundo en el que la tecnología nos obliga a estar permanentemente conectados, siempre mirando el reloj. Nuestro tiempo cada vez nos pertenece menos y es más difícil de controlar. Menos tiempo para desconectar y relajarse se traduce en menos formas de separar la vida profesional de la personal. Estar estresado en el trabajo ahora es lo habitual. Al pasar una parte tan grande de nuestras vidas trabajando, intentamos que nuestro entorno de trabajo nos de una sensación de equilibrio e incluso consuelo, y es aquí donde los detalles juegan un papel crucial. «Los espacios en los que trabajamos y los productos que tocamos y con los que interactuamos pueden elevar nuestra moral, reducir nuestro estrés y estimularnos. Pueden inspirarnos, intrigarnos y fascinarnos», dice Victoria Redshaw, Directora administrativa de Scarlett Opus, una empresa de predicción de tendencias con sede en el Reino Unido, que asesora a empresas de todo el mundo. Uno de los temas candentes del momento es en qué medida afectan al bienestar la forma y el color, los materiales y las interfaces de usuario intuitivas, afirma Redshaw «y más que va a dar que hablar. Se convertirá en uno de esos requisitos imprescindibles para los diseñadores de interiores, planificadores de superficies y arquitectos» Estos elementos de diseño están relacionados directamente con tres de las seis dimensiones del bienestar identificadas por Steelcase: autenticidad, conciencia y vitalidad.

LOS ESPACIOS EN LOS QUE TRABAJAMOS Y LOS PRODUCTOS QUE TOCAMOS Y CON LOS QUE INTERACTUAMOS PUEDEN ELEVAR NUESTRA MORAL, REDUCIR NUESTRO ESTRÉS Y ESTIMULARNOS. PUEDEN INSPIRARNOS, INTRIGARNOS Y FASCINARNOS.

Buscando la autenticidad

Los espacios de trabajo tienen un efecto tan importante sobre el bienestar porque interactuamos estrechamente con los espacios de trabajo y con las herramientas. Bien se trate de un smartphone, una silla favorita o un lugar tranquilo en el que retirarse, establecemos relaciones con estos productos y lugares y asociamos estas emociones a la marca y la compañía responsable de ellos. «Estos elementos de diseño ayudan a que una persona se sienta en armonía con un espacio o producto. Nos da la sensación de que la empresa entiende cómo vivimos, qué nos gusta y qué necesitamos y deseamos. Las empresas quieren integrar ese deseo en todos los productos y a todos los niveles, desde la superficie hasta la funcionalidad profunda», afirma Redshaw.

Por ejemplo, las texturas y los materiales pueden ser antidotos contra las superficies frías y duras de las tecnologías con las que tenemos que trabajar a lo largo del día. Los componentes de auténtica madera y los tejidos naturales transmiten autenticidad. Representan «patrones y materiales familiares de la naturaleza y nos transmiten seguridad. Nos dan la sensación de estar conectados y afianzados y nos recuerdan que no todo es digital y virtual», dice Redshaw. Autenticidad también significa ser capaz de expresarse uno mismo de forma honesta, alimentar las relaciones con los demás en interacciones positivas.

Un enclave cercano y privado nos permite tener conversaciones confidenciales que fomenten las relaciones, del mismo modo que el confort y los contornos de una silla tienen un aspecto más residencial y animan a los compañeros a sentarse y establecer una conversación cara a cara. «Como diseñadores, el bienestar es parte de nuestro trabajo. Podemos utilizar materiales, colores y texturas para crear un entorno que promueva la salud y la felicidad. Es importante que los espacios, desde el primer momento, inviten e incluso transformen a los usuarios», dice Kimberle Frost, diseñadora y vicepresidenta de Designtex, una compañía de Steelcase que proporciona textiles y revestimientos para paredes.

Espacios que enganchan

Nos sentimos atraídos a los lugares en función de nuestra respuesta emocional. Una cafetería con estupendos aromas, mesas acogedoras y un buen ambiente es un espacio atractivo para charlar tomándose un café. Pero como espacio de trabajo no sirve. Hay demasiado ruido, muy poca intimidad y las sillas son demasiado duras para trabajar con comodidad. En muchas empresas los espacios dedicados a la colaboración intentan imitar este aura de cafetería, pero también les fallan los detalles.

«Las personas pasan mucho tiempo en estos espacios trabajando solas o en equipo, pero a menudo el mobiliario ofrece poco soporte para la espalda, poca intimidad y pocos espacios para dejar los objetos personales. Es difícil sumergirse totalmente en el trabajo en este tipo de espacios», dice Constance Kocher, directora de marketing de Steelcase de B-Free, una línea de mobiliario para espacios informales y zonas de bienvenida.

El equipo de desarrollo de B-Free estudió cómo las personas utilizaban los espacios informales y salas de espera que fomentan el trabajo intelectual. «La sensación de estar relajado, en un entorno distendido donde se puede ser uno mismo, son emociones conectadas con la creatividad y una sensación de estar inmerso en el trabajo», dice Kocher. A menudo queremos un poco de intimidad visual, pero sin quedarnos apartados del resto de la oficina. Los investigadores denominan a esto estar solo pero en compañía: Compartimos el espacio con otras personas que saben que estamos trabajando, pero nos sentimos protegidos y tenemos la sensación de disponer de nuestro propio espacio personal.

«Las personas quieren poder concentrarse y conectar y colaborar con otros en estos espacios. Desean trabajar a solas y tener la oportunidad al mismo tiempo de conectar con otras personas», comenta Bryony Gaschy, diseñador de productos de Steelcase. Al diseñar los nuevos componentes de la línea B-Free, Gaschy incluyó un biombo de un tejido semitransparente que aporta el nivel justo de intimidad. Hay asientos y superficies para trabajar de pie o sentado. Hasta la forma del asiento para



salas de espera es elocuente: Los apoyabrazos y los respaldos de los asientos, así como un asiento de esquinas redondeadas son más cómodos para el cuerpo, mientras que las formas redondeadas son más agradables a la vista.

En Lagunitas de la marca Coalesse, para salas de espera, los usuarios pueden colocar cojines para la espalda en postura vertical o en una postura reclinada y más relajada. Independientemente de si los usuarios trabajan a solas o con compañeros, si se sientan en una mesa o se reclinan para charlar, disponen de un cómodo soporte. Nuestras herramientas nos acompañan a todos lados, evidentemente, de modo que tener un sitio donde dejar el bolso junto a una silla o una estantería para los bolsos junto a la superficie de trabajo equipada con tomas de corriente para cargar los dispositivos digitales indica al usuario que está en un lugar donde se puede establecer, conectar en la medida que desee y centrarse en su trabajo y en sus compañeros. Además, los materiales emanar confort. El tejido de rejilla de B-Free es suave y cálido. Las patas están disponibles en madera (una seña de autenticidad) y ofrecen un aspecto más hogareño. Sus suaves y sensuales materiales brindan un ambiente más atractivo al espacio de trabajo.

Vitalidad

Un abanico de espacios de trabajo anima a las personas a moverse a lo largo de la jornada laboral y el movimiento físico es esencial para la vitalidad. De hecho, los trabajadores necesitan una tipología de espacios de trabajo que les permitan trabajar de pie, sentados o reclinados.

Para trabajar en diferentes espacios, disponemos de una solución sencilla y elegante, Free Stand, una mesa muy ligera con una superficie de trabajo donde colocar un dispositivo móvil. Se puede plegar para guardarla, pero es lo suficientemente ligera para que los usuarios puedan moverla a su antojo.

«Muchos espacios informales carecen de soportes funcionales para trabajar. Con Free Stand dispondrá de una mesa resistente que se puede girar 360 grados y se ajusta en altura de 51 a 69 cm. Le permite trabajar prácticamente en cualquier lugar», dice Karin Gintz, vicepresidenta de marketing de Coalesse. Una combinación equilibrada de espacios compartidos y asignados, o espacios individuales y de equipo, fomentan la capacidad de los trabajadores para cambiar de postura y charlar con compañeros estando sentados, de pie o reclinados. Otra sencilla herramienta de trabajo, un brazo regulable para el monitor, permite algo más que ahorrar espacio. La capacidad de colocar el monitor a la altura y distancia adecuadas reduce la fatiga visual y permite adoptar una postura más cómoda. Las mesas y superficies de trabajo regulables en altura con cintas de andar integradas permiten adoptar diversas posturas y proporcionan un reparador cambio de ritmo. La vitalidad también se impulsa mediante la estimulación sensorial procedente de

la luz natural y de las vistas al exterior, pero en este caso, los pequeños detalles también crean un gran impacto. Los colores utilizados en un espacio ayudan a definir nuestras reacciones y evocan respuestas físicas, psicológicas y emocionales. En general, los colores cálidos evocan energía. Los colores fríos calman. En los espacios de trabajo se utilizan frecuentemente tonos neutrales con toques de color que proporcionan un factor de sorpresa al diseño. Debido a sus efectos psicológicos, a menudo se utiliza el verde en los espacios dedicados a la asistencia sanitaria.

«El verde representa salud y crecimiento, por lo que a menudo se utiliza en hospitales», dice Frost de Designtex. Pero con frecuencia las reacciones hacia los colores varían en función del país, la cultura, la historia y, por supuesto, los gustos personales. «La respuesta de una persona ante el rojo puede ser la ira, mientras que la de otra persona podría ser el amor. Cada país tiene determinadas preferencias en lo relativo a los colores. Es más importante disponer de opciones para que las personas puedan utilizar los materiales y colores que les proporcionen una respuesta emocional positiva».

¡Me encanta!

¿En qué medida contribuyen estos detalles al bienestar? Frost afirma que Designtex se reúne periódicamente con los clientes para ver la respuesta que tiene la gente a los tejidos y productos de una tela determinada. «Al final, lo que uno quiere son productos que la gente mire, toque, utilice y diga ¡me encanta!». Este tipo de reacciones podrían ser indicativas del éxito de un entorno de trabajo. La psicóloga Barbara Fredrickson, profesora de la Universidad de Carolina del Norte, ha estudiado el efecto de las emociones positivas en la salud mental y física. Ha descubierto que las emociones positivas hacen más que señalar el bienestar. Estas emociones también ayudan a sobrellevar los problemas y a producir bienestar, no solo en el momento presente y agradable, sino también a largo plazo.

«Los beneficios de las emociones positivas no terminan en el individuo, indica. Puesto que las emociones positivas de un individuo pueden extenderse a otros miembros de la empresa y a transacciones interpersonales con los clientes, las emociones positivas pueden promover el óptimo funcionamiento de una empresa, ayudándola a crecer y prosperar».

Los pequeños detalles pueden reportar grandes beneficios. Desde ofrecer prácticas funcionalidades en las herramientas de trabajo y permitir la adopción de diferentes posturas y el disfrute de diversos niveles de intimidad, hasta elegir tejidos, colores y texturas que generen una respuesta emocional positiva, todas estas opciones son importantes, ya que aumentan el bienestar de todas las personas que utilizan el entorno de trabajo. 



DESIGNTEX

ARIZONA STATE UNIVERSITY.
ESTUDIO:

EL MOVIMIENTO EN EL ESPACIO DE TRABAJO

No es casualidad: Durante los últimos 50 años se ha reducido la actividad física en la mayoría de los trabajos y, como consecuencia, están aumentando los niveles de obesidad. Hoy en día, casi todas las personas pasan la mayor parte de su jornada laboral sentada frente a un ordenador o hablando por teléfono y, como resultado, queman menos calorías (como mínimo 150 calorías menos por día, de acuerdo con un estudio realizado en 2011 por la Oficina de Estadística Laboral de EEUU. Se ha descubierto que la menor actividad en el trabajo es uno de los principales factores responsables del aumento de la obesidad en Estados Unidos.

Sentarse en el trabajo no es un problema exclusivo de los estadounidenses y subir de peso no es el único efecto negativo en la salud de las personas. Un estudio llevado a cabo en Londres mostró que los conductores de autobús tenían una mayor incidencia de enfermedades coronarias que los revisores, que se movían en su trabajo. Otro estudio reciente, consistente en la revisión de los datos de 18 estudios distintos publicados en la revista australiana Diabetología, desveló que ahora los adultos pasan entre un 50 y un 70 por ciento

de su tiempo sentados, lo que aumenta el riesgo de diabetes y enfermedades cardiovasculares, e incluso de muerte prematura. Cada vez es más evidente que podría ser fundamental para la salud de los trabajadores descubrir formas de animarlos a que se muevan a lo largo del día. En la Arizona State University, los administradores de la Facultad de Soluciones para la Salud y de la Facultad de Enfermería e Innovación en Salud se impusieron ese reto al planificar un nuevo espacio de trabajo para sus empleados, una completa remodelación de la 5ª planta de un edificio propiedad de la universidad en el centro de Phoenix. Comenzando con el lienzo en blanco de una planta completamente abierta con grandes ventanas y unas vistas impresionantes, desafiaron al equipo de diseño para que aprovechara el espacio al máximo posible con el fin de beneficiar a sus empleados y mejorar sus programas. «Nuestra idea era producir un ambiente de productividad y máximo rendimiento», dice Teri Pipe, decana de la Facultad de Enfermería e Innovación en Salud. «Uno de los principales aspectos consistía en tener luz natural en todo el espacio para que nuestros empleados pudiesen mirar hacia afuera y ver nuestro hermoso entorno desértico. Otra parte conceptual importante era lograr que gente de diferentes sectores y profesiones trabajasen de forma conjunta, para que el espacio reforzase la idea de que trabajar en conjunto es importante. Y, por último, queríamos asegurarnos de que nuestros empleados tuviesen la oportunidad de permanecer activos físicamente en el trabajo, porque la salud, la creatividad, la memoria de corto y largo plazo y la agilidad (en lo que se refiere a ver mentalmente las cosas de forma diferente) está todo conectado al nivel de actividad que tenemos a lo largo del día». «Como líderes en educación sobre salud, queríamos que nuestro espacio físico y nuestros elementos de diseño proporcionasen salud y bienestar y no lo contrario, que con frecuencia es lo que suele suceder», afirma Keith D. Lindor, vicerrector ejecutivo y decano de la Facultad de Soluciones para la Salud. «Es importante para nosotros ser un modelo a seguir».

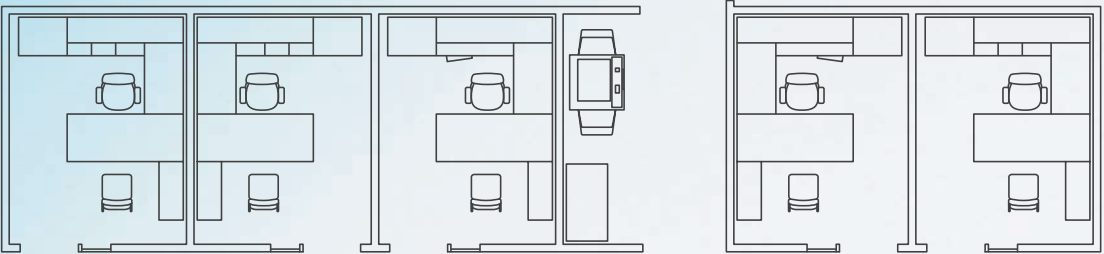
Midiendo el impacto del espacio físico

Para mejorar el entorno de trabajo de los empleados, los administradores de ASU deseaban introducir cambios significativos. El proyecto también suponía una oportunidad ideal para los investigadores de la facultad para llevar a cabo lo que ellos denominan «un experimento natural», utilizando a sus propios compañeros como



participantes de un proyecto de investigación para medir los efectos del entorno físico en la salud física, la cognitiva y el nivel de estrés. Con la ayuda de una subvención de Obesity Solutions, una iniciativa financiada por la fundación benéfica Virginia G. Piper Charitable Trust de la clínica Mayo y ASU, el objetivo del proyecto era introducir la actividad física en el espacio de trabajo haciendo que los empleados se levantasen, moviesen y caminasen más a menudo en el trabajo. Steelcase, junto con el distribuidor Target Commercial Interiors de Phoenix, colabora con ASU en el proyecto. Con esta colaboración pretenden demostrar que un espacio de trabajo diseñado para fomentar el movimiento es una buena inversión que puede salir rentable al mejorar la salud, la productividad y el bienestar de los trabajadores. Antes de que los empleados se instalasen en las nuevas oficinas, los investigadores tomaron medidas de referencia, incluyendo peso, nivel de colesterol o incluso el tiempo que los empleados pasaban sentados y moviéndose durante el día. Los empleados llevaban unos dispositivos en sus muslos que controlaban el tiempo que pasaban sentados o de pie a lo largo del día, tanto en el trabajo como en casa. Se les proporcionó acelerómetros, que llevaban en la muñeca, y que permitían controlar los movimientos, la actividad física y los patrones de sueño. Los resultados de esta evaluación se compararán con los datos que se recopilarán cuatro meses después. Además de comparar el peso, la presión sanguínea, los biomarcadores (glucosa, insulina, colesterol, etc.), los niveles de actividad y los patrones de sueño, los investigadores determinarán también si moverse y estar de pie en el trabajo mejora el tiempo de reacción, la capacidad para tomar decisiones, la capacidad para realizar varias tareas a la vez, el nivel de satisfacción en el trabajo y la productividad general, incluyendo la reducción del absentismo. Los investigadores también están recogiendo datos de un grupo de control (trabajadores de oficina ubicados en otro edificio que solo disponen de consejos e información sobre salud, pero no de cambios en el espacio de trabajo físico).

Los puestos de trabajo con paneles bajos de separación permiten que los trabajadores se levanten para colaborar o permanezcan sentados para realizar su trabajo de concentración.



Mediante el cotejado de los datos de ambos grupos, los investigadores esperan obtener pruebas cuantitativas que demuestren que los espacios de trabajo diseñados para fomentar el movimiento frecuente afectan de forma significativa y positiva en el bienestar físico, cognitivo y emocional de las personas. El proyecto ofrece una oportunidad única de estudiar el impacto de los cambios en todo el entorno en que trabajan los empleados, no solo en el puesto de trabajo de una persona, indica Matthew Buman, profesor auxiliar de la Facultad de Nutrición y Promoción de la Salud de ASU y el investigador jefe del proyecto, que ha realizado la mayor parte de sus estudios en el área del sedentarismo laboral.

Una forma más activa de trabajar

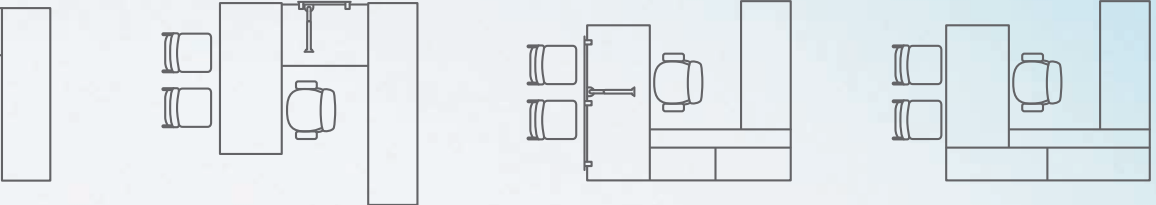
Antes de trasladarse a su nuevo espacio de trabajo en julio, se dio la oportunidad a los empleados de elegir entre escritorios regulables en altura para trabajar sentados o de pie y escritorios tradicionales para trabajar sentados: El 80% eligió la opción regulable en altura. Para permitir el movimiento y los cambios de postura, la superficie renovada de 1530 m² también ofrece Details Walkstation®, un puesto de trabajo que incluye una mesa con una cinta de caminar integrada. En un entorno abierto, junto a una larga ventana por la que entra luz natural, se han colocado dos Walkstation que están disponibles para todos a cualquier hora del día. Otro entorno equipado con cintas Walkstation ofrece intimidad en una habitación cerrada. Se

dispone de puestos de trabajo con biombos bajos en todo el espacio de trabajo que permiten a los compañeros levantarse y colaborar con sus vecinos o permanecer sentados y poder disfrutar de una mayor privacidad y concentración, en vez de trabajar en oficinas privadas y cerradas como hacían anteriormente. Además, el nuevo espacio presenta una tipología de espacios compartidos (zonas para conferencias, espacios para trabajo en equipo, salas de espera, una kitchenette, amplios pasillos con luz natural e, incluso, una sala de yoga) cuyo objetivo es que la gente se mueva e interactúe más. «La directiva decidió que querían salirse de lo establecido y crear algo realmente innovador en el entorno de la universidad», dice Buman. «Como investigadores del sector sanitario, queríamos aprovechar esa decisión y evaluarla para ver qué impacto tiene en la salud y la productividad». «Si pudiésemos demostrar que este tipo de cambio puede mejorar la salud y, lo que es tal vez más importante, mejorar la productividad del espacio de trabajo... Si pudiésemos hacer esto a gran escala, estaríamos hablando sobre la posibilidad de reducir realmente esta pandemia de obesidad».

Convirtiendo el movimiento en el trabajo en algo intencional

Para cambiar los hábitos del cuerpo, es necesario cambiar la mentalidad. Para animar a los empleados a aprovechar las nuevas oportunidades que brindaba el espacio, el equipo del proyecto montó una campaña para promover un mayor movimiento en el trabajo. Además de crear posters, montaron un sistema de asistencia mediante correo electrónico que ofrece consejos (no órdenes) sobre el uso de las nuevas instalaciones. «El marco de trabajo que utilizamos fue: Levántate más a menudo, cambia de postura cuando estés sentado, muévete más. Intentamos

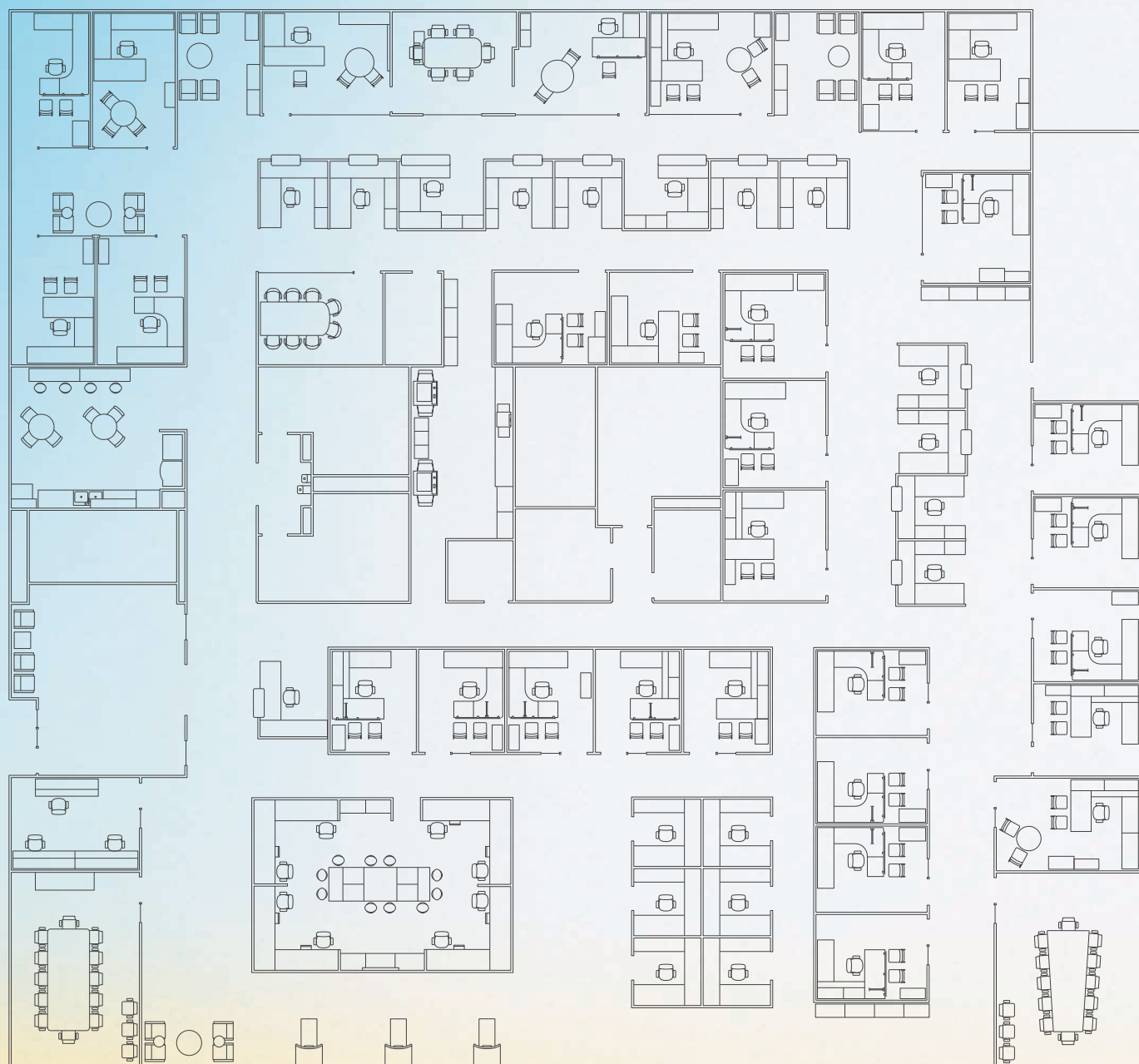
Antes de moverse al nuevo espacio, los trabajadores de la ASU tuvieron la oportunidad de elegir entre mesas ajustables en altura o puestos tradicionales: El 80% seleccionó los puestos regulables en altura.



hacerlo realmente sencillo», dice Buman. «No estábamos abogando por el ejercicio, solo nos estábamos moviendo. De hecho, en ninguno de nuestros materiales se menciona el ejercicio lo más mínimo». El equipo del proyecto adaptó el material procedente de estudios anteriores realizados por científicos como Dr. Genevieve Healy y el catedrático Neville Owen de Australia, y recomendó a los empleados que fuesen andando hasta el despacho de sus compañeros en lugar de comunicarse con ellos mediante correo electrónico o que utilizarasen auriculares para poder permanecer de pie en lugar de sentados durante las teleconferencias. También recibieron información específica sobre cómo utilizar las Walkstation, mencionando las calorías quemadas y otros beneficios para la salud asociados a su uso. Los empleados reciben un boletín motivador de una página en su correo electrónico, con un enlace que pueden utilizar para realizar preguntas al equipo del proyecto. Buman hace hincapié en que los directores de la facultad introdujeron y refrendaron la idea de trasladarse a un espacio de trabajo más saludable. «La idea fue de la Dirección, lo cual es más que destacable», afirma. «Si vas a proporcionar este tipo de facilidades y oportunidades a tus empleados, necesitas demostrarlo... dejarles claro que los apoyas decididamente intentando que esos cambios se produzcan». Siguiendo con su filosofía de dar ejemplo, ambos decanos trabajaron en el nuevo espacio junto con sus empleados. Solicitaron oficinas más pequeñas de lo habitual y una sala de conferencias compartida, en lugar de dos salas independientes, para poder disponer de más espacio para zonas comunes que todos pudieron utilizar. Pipe ha utilizado una Walkstation en su oficina desde hace años para mantener a un buen nivel tanto su forma física como su productividad,

de modo que ella era una convincente defensora de las ventajas. Los decanos animan a los empleados a que se alejen de sus escritorios una vez por hora (se sabe que alguna vez se han producido descansos para bailar) y a menudo llevan a cabo reuniones andando, acompañados por una señal de «reunión en curso» para que los demás compañeros sepan por qué no se pueden parar a charlar. Además del ejercicio físico y de la estimulación que supone para la mente, las reuniones andando tienen un efecto secundario beneficioso, afirma Pipe: «Cuando caminas codo con codo por la acera, envías el mensaje de que todos están embarcados en una misma aventura. Da la sensación de tener un fin común, de que los problemas se están resolviendo en equipo».

El nuevo entorno de ASU ofrece a los empleados la opción de levantarse, moverse y andar de manera frecuente.



«NO PUEDES
SIMPLEMENTE
DECIRLE A ALGUIEN
QUE SE LEVANTE
MÁS A MENUDO
EN EL TRABAJO.
TIENES QUE
BRINDARLES
REALMENTE LA
OPORTUNIDAD
DE CAMBIAR».



Ayudar a las personas a alcanzar su máximo potencial

En medio de toda la atención que se está prestando a la crisis de la obesidad, Buman cree que el proyecto es positivo en todos los aspectos: es bueno para los empleados de la Arizona State University (ASU) y podría aplicarse en cualquier parte del mundo. «Estamos interesados en encontrar soluciones para la salud y formas de mejorar la salud de toda la sociedad», afirma. Según Buman, otros estudios han mostrado que los trabajadores no suelen cambiar sus hábitos a menos que la infraestructura general permita y fomente esos cambios.

«Es difícil hacer que las personas se levanten si no disponen del tipo de opciones que les permitan levantarse y ser productivos en su trabajo», dice Buman. «No puedes simplemente decirle a alguien que se levante más en el trabajo. Tienes que ofrecerles una verdadera oportunidad para cambiar». «Se trasladó a estos departamentos de un entorno relativamente estático y con un aspecto común a uno que realmente cubría la necesidad de las personas de moverse más y cambiar de postura», dice Maren Channer, directora de productos de marketing del grupo FitWork de Steelcase.

«Parece que muchos adultos han perdido los hábitos establecidos como niños cuando se desarrollaron mediante la actividad física», dice Lindor. «Creo que si uno puede desarrollar unos buenos hábitos en su vida laboral que le permitan mantener el tono muscular y la masa ósea (lo cual se consigue estando de pie y haciendo ejercicio), es mucho más probable que conserve un buen estado de salud a medida que se hace mayor. Sabemos que lo opuesto sucede cuando las personas llevan un estilo de vida demasiado sedentario».

«Una de las cosas que hemos descubierto a través de nuestras investigaciones», dice Channer, «es que cuando pones este tipo de herramientas en un entorno de trabajo y una persona comienza a ponerse de pie, su vecino también se pone de pie. Es contagioso. Se desafían los unos a los otros». Además de aumentar el movimiento, ambos decanos creen que reducir el estrés de sus empleados es otro objetivo igual de importante. «Hablamos sobre la importancia de disponer de entornos que promuevan la salud a nuestro alrededor, pero también está el entorno que hay en nuestro interior, y la interacción que se produce entre nuestro espacio de trabajo y quiénes somos es muy importante», dice Pipe. «Tener un espacio de trabajo agradable a la vista y que fomente la productividad afecta a nuestro nivel de estrés y a nuestra capacidad de concentración en el trabajo.

Todos queremos hacer del mundo un lugar mejor. Y podemos hacerlo de forma mucho más eficaz si existe coherencia y equilibrio entre nuestro yo interno y el entorno exterior». Serán necesarios varios meses más para recopilar y analizar todos los datos, pero los decanos ya están viendo principios de cambio y progreso. «Es increíble ver cómo en ocasiones todos los empleados están de pie y cómo hablan acerca de lo contentos que están de haberlo hecho», dice Lindor. «Y veo cómo evolucionan las relaciones en este nuevo espacio. Ahora las personas se ven e interactúan varias veces al día. Eso prácticamente no sucedía cuando cada uno estaba enclaustrado en su despacho. Creo que realmente ayuda a subir la moral del espacio de trabajo. Me sorprendió una vez que vine a trabajar un domingo por la tarde y había cinco personas trabajando. Hemos creado un lugar donde la gente quiere estar».



Lámpara LED **Dash®**

www.steelcase.es/dash



LA NUEVA RED ACADÉMICA

GSVU reinventa el concepto de biblioteca para el aprendizaje

«Estábamos intentando huir del concepto de biblioteca común. Queríamos que este fuese un lugar muy distinto. Queríamos que diese una sensación diferente y tuviese un aspecto diferente a fin de que los estudiantes pudiesen actuar de forma diferente».

¡Y vaya si es diferente! Tal y como sugiere Lee Van Orsdel, decano de bibliotecas universitarias de GVSU, la nueva Mary Idema Pew Library & Information Commons de Grand Valley State University (GVSU) en Allendale, Michigan, rompe con el concepto tradicional de biblioteca universitaria a favor de un centro de aprendizaje para el nuevo siglo. Olvídense de ese concepto de biblioteca como almacén atestado de libros, esta biblioteca integra de forma innovadora espacio, mobiliario y herramientas para permitir un aprendizaje activo. Su diseño fomenta tanto el aprendizaje individual como en equipo, proporciona asistencia y asesoramiento a los estudiantes a la hora de adquirir nuevas habilidades y permite un acceso ilimitado a contenidos en todo tipo de formatos.



Cómo diseñar una biblioteca universitaria de forma que sea relevante para el nuevo siglo.

Los investigadores y diseñadores de Steelcase desarrollaron fundamentos clave para diseñar bibliotecas que juegan un papel fundamental en la enseñanza superior, principios que fueron integrados en el diseño de la nueva biblioteca de la GVSU:

- Diseñar un rango de espacios para que la biblioteca permita el aprendizaje en grupos pequeños o grandes.
- Ayudar al bibliotecario en su nuevo papel como experto en contenido, proveedor de servicios de IT, colaborador y educador.

- Optimizar el rendimiento de espacios informales ofreciendo a los usuarios una mayor flexibilidad y un mayor control.
- Planificar espacios adyacentes que reconozcan el rango de actividades que tienen lugar en la biblioteca.
- Incluir espacios para el confort, la concentración y la seguridad de los usuarios.
- Proporcionar espacios que permitan a los estudiantes conocer mejor y acceder más fácilmente a los recursos de la biblioteca.

«Hemos llevado el concepto de control del ruido a la categoría de arte», dice la decana Van Orsdel, refiriéndose al ala este del edificio, más tranquila en comparación con el ala oeste, que invita a la conversación mediante varios espacios de trabajo para la colaboración.



«Hasta un 90% del aprendizaje tiene lugar fuera de las aulas, en especial el aprendizaje de las habilidades que los estudiantes van a necesitar para tener éxito tras su graduación, como son la capacidad de pensar con claridad, de comunicarse, de expresarse y persuadir, de trabajar en grupo y de colaborar. Esta biblioteca es una red académica donde el aprendizaje que tiene lugar después de las clases refuerza lo aprendido en ellas y ayuda a los estudiantes a poner a punto esas habilidades fundamentales», dice Van Orsdel. La transformación comienza con un número relativamente modesto de libros (150 000) en estanterías abiertas para su consulta. Otros 600 000 libros se encuentran a disposición de los usuarios mediante un sistema de almacenamiento automatizado que se encuentra bajo la biblioteca; tras pedir un libro mediante el sistema electrónico, este aparece en menos de un minuto. ¿Necesita más? Hay cerca de un millón de volúmenes disponibles en formato digital.

Esta estrategia reduce la superficie de la biblioteca de 5570 m² a 325 m² y deja espacio libre para que los estudiantes, el profesorado y el personal puedan trabajar de maneras que para

una biblioteca de universidad son distintas. Aquí los espacios de aprendizaje van desde espacios contemplativos para la reflexión, lo que Van Orsdel ve como «espacios parecidos a una celda, donde el estudiante puede buscar refugio», hasta espacios para grupos donde se puede crear y compartir contenido.

«Hemos llevado el concepto de control del ruido a la categoría de arte», afirma, refiriéndose al ala este del edificio, más tranquila en comparación con el ala oeste, que invita a la conversación mediante espacios de trabajo para la colaboración. Un sistema introduce sonido en las zonas de colaboración para que los estudiantes se sientan cómodos hablando en un tono de voz normal. En el ala este, ruido blanco ayuda a camuflar el sonido reduciendo las distracciones. La biblioteca también ofrece diversos espacios al aire libre, incluyendo un anfiteatro, una cafetería en el interior, un patio exterior, e incluso un jardín para la lectura en la tercera planta.



«Hasta un 90% del aprendizaje tiene lugar fuera de las aulas.»

Mary Idema Pew Library
& Information Commons:
Las cifras

14 000
m²

1 500
asientos

19
salas de estudio
en grupo

10
espacios para
la colaboración
media:scape

29
tipos de asientos

150 000
libros en estanterías
abiertas

600 000
libros en un sistema
automatizado de
almacenamiento
y recogida

1 millón
de libros en formato digital

250
ordenadores

50%
Ahorro de energía del 50%
(en comparación con otros
edificios del mismo tamaño)

65 millones
Coste total de 65 millones
de dólares



Volviendo al proceso de aprendizaje

Con el enorme aumento del acceso a contenidos digitales que se ha producido en los últimos años, las bibliotecas universitarias tradicionales, diseñadas para el acceso a recursos impresos, se han hecho cada vez más irrelevantes. Hace cinco años, cuando la GVSU comenzó a planificar el diseño de su nueva biblioteca, se decidió replantear su papel en el aprendizaje y cómo estaba cambiando el propio proceso. La universidad comenzó a trabajar con Steelcase y su grupo de investigación WorkSpace Futures, junto con SHW Group, una empresa de arquitectura e ingeniería especializada en espacios educativos, con el fin de realizar un estudio in situ en la GVSU.

«La biblioteca de una universidad puede ser un lugar fundamental ajeno a las aulas donde se lleve a cabo un aprendizaje activo. En las aulas, los estudiantes realizan un aprendizaje práctico, pero el profesor sigue llevando la batuta. En la biblioteca los estudiantes toman el mando de su aprendizaje a medida que descubren, analizan y comparten información y, al mismo tiempo, se acostumbran a trabajar de forma individual y en grupo. Es un gran cambio el pasar de ser un almacén y un sitio de lectura a ser un centro dedicado al aprendizaje activo», dice Elise Valoe, investigadora jefe de diseño de Steelcase e integrante del equipo que se dedicó a estudiar bibliotecas de universidades públicas y privadas de todo el país.

Los investigadores desarrollaron un completo análisis de los patrones de aprendizaje de los estudiantes, incluyendo «un ritmo de la vida del estudiante que desconocíamos», afirma Van Orsdel. De forma similar a los predecibles patrones de cada semestre, con el aumento de la actividad de los estudiantes al acercarse las fechas de los exámenes parciales y de las fechas de entrega de trabajos, «vimos que también existe un cierto ritmo para cada día. Los estudiantes principalmente trabajan solos durante el día. Pero al llegar la noche, los grupos se reúnen, se separan, se vuelven a formar y se reagrupan constantemente. No solo se van a una mesa o a una sala, se pasan toda la noche realizando consultas.

Olvídese de ese concepto de biblioteca como almacén atestado de libros, la Mary Idema Pew Library integra de forma innovadora espacio, mobiliario y herramientas para permitir un aprendizaje activo. Su diseño fomenta tanto el aprendizaje individual como en equipo, proporciona asistencia y asesoramiento a los estudiantes a la hora de adquirir nuevas habilidades y permite un acceso ilimitado a contenidos en todo tipo de formatos.

La nota de los estudiantes

Los estudiantes de la GVSU están dando a la Mary Idem Pew Library and Information Commons una nota muy alta.



Hasta las posturas de los estudiantes cambian durante el día. Cuando están realizando una tarea o van corriendo de clase en clase, se sientan rectos en una silla frente a una mesa. Si están esperando a un amigo se echan en una taburete o en un sillón de sala de espera y se relajan con su teléfono o tablet. Por la noche buscan muebles que se puedan mover para realizar trabajos en equipo. La universidad también descubrió que los grupos de estudio, al contrario que la mayoría de los grupos, tienden a reunirse entre las 10:00 y las 15:00. Los caprichosos hábitos de estudio de los estudiantes suponían un reto de diseño: ¿se debería diseñar el espacio para el día, cuando los estudiantes trabajan de forma individual, o para la noche, cuando trabajan en grupo?

En GVSU creen haber encontrado la solución ideal: espacios con muebles que se puedan mover y reconfigurar, disponibles en varios tamaños y formas, incluyendo 29 tipos de asientos diferentes, muchas pizarras (fijadas en las paredes y con ruedas) y entornos para la colaboración media:scape en varios lugares repartidos por toda la biblioteca. «La colaboración con contenido



digital implica, por norma general, seis personas en una habitación con portátiles, pantallas girando continuamente y mucho esfuerzo para ver la información. media:scape permite a las personas centrarse en el proceso intelectual de crear y aprender conjuntamente sin verse limitados por el hecho de que cada persona tiene un dispositivo diferente en frente», dice Van Orsdel. Ella cree que la inherente flexibilidad de la biblioteca tiene una ventaja adicional: «si nos hemos equivocado en algo, proporcionamos tal flexibilidad, que sea lo que sea lo que el estudiante quiera hacer, podemos hacerlo».

Otro concepto característico de la MIPL es el mercado del conocimiento, un lugar de entrada donde los estudiantes formados ayudan a sus compañeros de clase a mejorar determinadas habilidades. «Por lo general, las universidades no hacen que sus servicios sean perfectos. Se han compartimentado en áreas pedagógicas donde se enseña: inglés, escritura, investigación, tecnología, discurso, etc. El mercado del conocimiento reúne en un solo lugar los recursos necesarios para trabajar en todas las habilidades que los empresarios nos dicen que son fundamentales en el espacio de trabajo: escribir, hablar, presentar, investigar. Los estudiantes se encargan de gestionar su propio aprendizaje mediante la elección del tipo de ayuda que necesitan y cuándo la necesitan». El mercado del conocimiento abre de 18:00 a 00:00 («cuando los estudiantes buscan más la colaboración») y es un área abierta a la que se accede mediante un camino muy visible que se encuentra en la entrada principal. Una variedad de quioscos, monitores de vídeo y pantallas animan a pasear, realizar preguntas y colaborar brevemente con otros. 



**Un estudio revela que
la aulas afectan en gran medida
a la participación de los estudiantes**

Nuevos datos obtenidos mediante un estudio de Steelcase Education Solutions demuestran que la participación de los estudiantes mejora en aulas diseñadas de forma intencionada para el aprendizaje activo. El estudio, llevado a cabo en cuatro universidades estadounidenses, evaluó cómo afectan los distintos diseños de aulas a la participación de los estudiantes, que, como ya se sabe, sirve para predecir de forma fiable el éxito académico de un estudiante. «Mejorar los resultados académicos es prácticamente un objetivo universal, pero cómo lograrlo sigue siendo fuente de numerosas investigaciones y debates. Aunque en los últimos años se han llevado a cabo diversos estudios de interés, una variable que sigue infravalorándose a menudo es el papel del diseño del aula», afirma el Dr. Lennie Scott-Webber, directora de entornos educativos de Steelcase. «Desarrollamos nuestro estudio para llenar este importante vacío, crear un instrumento de evaluación fiable y realizar una importante contribución a un creciente conjunto de conocimientos sobre la relación que existe entre el entorno de aprendizaje y el éxito de los estudiantes».

Mediante una encuesta de evaluación desarrollado por el equipo Steelcase Education Solutions, los participantes compararon sus experiencias en un aula tradicional con asientos distribuidos en filas y columnas con una posterior experiencia en un aula diseñada para un aprendizaje activo. Las aulas diseñadas para el aprendizaje activo fueron equipadas con productos de Steelcase para entornos de aprendizaje activo: sillería Node®, colección Verb® para aulas, LearnLab™ y entornos para la colaboración media:scape. Los participantes respondieron a las preguntas sobre participación en las actividades de aprendizaje llevadas a cabo en las aulas y a continuación evaluaron el impacto del mobiliario de las aulas a la hora de servir de apoyo para la realización de dichas actividades. Un estudio revela que las aulas afectan en gran medida a la participación de los estudiantes. La mayoría de los estudiantes dio

a las aulas diseñadas para el aprendizaje activo una mejor puntuación que la proporcionada a las aulas tradicionales en cada uno de los 12 factores identificados en la evaluación y no se produjeron diferencias significativas en los resultados ofrecidos por cada universidad. En resumen, las aulas de aprendizaje activo produjeron mejoras en las prácticas de aprendizaje activo tanto para los estudiantes como para el profesorado. En total, el estudio desveló que las aulas diseñadas para fomentar el aprendizaje activo lograron una mayor participación de los estudiantes en distintos indicadores. El estudio también desveló que los estudiantes creen que el diseño de las aulas les ayudó a ser más creativos, a tener más ganas de asistir a clase, a obtener una nota más alta y a participar más en clase. «Gracias a este estudio se realizaron algunos descubrimientos importantes que confirman el impacto altamente positivo del aula en la participación de los estudiantes», afirma Scott-Weber. «Ahora tenemos pruebas de que las aulas de Steelcase Education Solutions permiten y animan a los profesores a practicar métodos de aprendizaje activo, incluso aunque no hayan recibido una formación especial. Como resultado, las personas encargadas de la toma de decisiones en las instituciones educativas, así como arquitectos y diseñadores, puede confiar en que las inversiones realizadas en soluciones diseñadas para permitir el aprendizaje activo pueden crear aulas más eficaces y proporcionar una mayor participación por parte de los estudiantes».

Los resultados de la primera fase del estudio, un estudio beta en tres instituciones, se publicaron en el número de noviembre de 2013 de Planning for Higher Education, una revista revisada por expertos y publicada por la Society for College and University Planning. El equipo de Steelcase sigue realizando este estudio de investigación gestionado con varias universidades de América del Norte, recopilando datos y añadiendo conocimientos a este importante campo de estudio.

Una nueva curva de aprendizaje

Ideas sobre la planificación y el diseño de espacios de aprendizaje

“SIÉNTATE Y ESTÁTE QUIETO”.

Moverse es sano, productivo y estupendo para el aprendizaje.

Si pudiese, prohibiría esta frase en todas las escuelas del mundo. Me explico: La cantidad cada vez mayor de estudios y experiencia en aulas demuestra que este tipo de enseñanza, donde el estudiante debe estar sentado y quieto, no podría ser peor. Según los estudios, para mantener activo el cerebro tenemos que movernos. El movimiento mejora el aprendizaje y la memoria, indica David A. Sousa, profesor y autor del libro «Mind, Brain, and Education: Neuroscience Implications for the Classroom» (2010, Leading Edge). El movimiento hace que llegue más sangre con combustible al cerebro, y el cerebro está más activo cuando el sujeto se mueve. La profesora canadiense Allison Cameron, que da clases en un instituto, equipó el aula con bicicletas estáticas y cintas de correr y dividió sus clases de lenguaje en 20 minutos de ejercicio y 20 de aprendizaje. El resultado: Las notas subieron. Una clase del nivel equivalente en España a segundo de ESO mejoró su nota de redacción en un 245% en un solo año académico. Otra clase del mismo curso, que no hizo ejercicio y se centró en el aprendizaje durante los 40 minutos de cada clase, vio como sus notas descendieron.

El movimiento permite a los estudiantes centrarse y reforzar su capacidad para prestar atención, indican Lengel y Kuczala en «The Kinesthetic Classroom: Teaching and Learning Through Movement» (2010, Corwin). Ellos afirman que el simple hecho de permitir a los estudiantes levantarse de la silla y moverse mientras aprenden proporciona al cerebro novedad y cambio, que son muy necesarios. Las empresas también están comenzando a aprender sobre las ventajas del movimiento. The Economist indicó recientemente que «los períodos prolongados de inactividad son malos independientemente del tiempo que inviertas después haciendo jogging o dejándote la piel en la cinta de correr del gimnasio. Lo que necesitas, según sugieren los últimos estudios, es un nivel de actividad bajo pero constante.

Hasta permanecer de pie cuenta, ya que al estar de pie se utilizan músculos que permanecen inactivos cuando estamos sentados». Las empresas están ayudando a los empleados instalando superficies de trabajo para estar de pie, escritorios con cintas para caminar y otro tipo de mobiliario que anima al cuerpo a moverse. Sin embargo, parece que nadie se lo ha dicho a los directores de los colegios. El Dr. John Kilbourne, profesor de la

ciencia del movimiento en Grand Valley State University (GVSU), Allendale, Michigan, pretende cambiar esto. «Los estudiantes se merecen los mismos entornos, aunque solo sea para que estén preparados para trabajar en espacios de trabajo activos. ¿Por qué no prepararlos para este futuro mediante la creación de más áreas de enseñanza y aprendizaje activos y participativos?»

Un profesor de historia y filosofía de los juegos y los deportes, se cansó finalmente de «la rígida y asfixiante estructura de mesas fijas» y consiguió una subvención. Se encargó de crear espacios de enseñanza y aprendizaje divertidos («aulas de actividad permitida», como las llama él), en los que había pelotas para el equilibrio y sillas Node® de Steelcase. Tras un solo semestre, midió la eficacia de la nueva aula evaluando la capacidad de sus estudiantes para tomar apuntes, prestar atención y participar en los debates, además de las notas de los exámenes. Los resultados fueron abrumadoramente positivos. Además, el 98% de los estudiantes quería las opciones de movilidad en todas las clases. El siguiente año Kilbourne añadió mesas para trabajar de pie y el año pasado adquirió los nuevos taburetes Buoy de la línea Turnstone, que se inclinan hasta 12 grados y promueven la actividad al estar sentado. «Tiene algunas de las características de una pelota para el equilibrio, pero es mucho más robusta», afirma. «La mayor parte del aprendizaje a lo largo de la historia ha tenido lugar de forma activa, no estando sentado en un sitio. No se me ocurre ninguna clase en la que no fuese beneficioso permitir la actividad, especialmente cuando quieres que los estudiantes trabajen en equipo». Los estudiantes no son los únicos beneficiados.

El movimiento proporciona un entorno estimulante a profesores y estudiantes, según Lengel y Kuczala. El cerebro de los profesores también quieren novedad y cambios. Todos nosotros, directores, profesores, diseñadores e investigadores que planificamos y gestionamos espacios dedicados al aprendizaje, deberíamos ayudar a equipar las clases con muebles que se muevan y promuevan el movimiento. Los estudiantes tienen la responsabilidad de ser autodisciplinados, de concentrarse y realizar sus tareas, y nosotros de crear entornos que cautiven, motiven y estimulen.

¡Únase a nuestro movimiento!



Lennie Scott-Webber, Ph. D.,
Directora de entornos educativos de Steelcase Education Solutions

He pasado años investigando entornos educativos y he visto el interior de más aulas de las que podría contar. Mi pasión y mi trabajo consiste en ayudar a las personas a comprender los comportamientos que surgen a raíz de los distintos entornos y en crear aulas que realmente ayuden a implementar nuevas formas de enseñanza y aprendizaje.

Envíe sus ideas, preguntas o comentarios a lscottwe@steelcase.com o a través de Twitter a [@Lennie_SW](https://twitter.com/Lennie_SW).

EL 98% DE LOS ESTUDIANTES QUIERE MOVILIDAD EN TODAS LAS CLASES.



activo
pasivo
público
privado
digital
analógico
formal
informal
calma
energía
social
tranquilo
elección

La nueva biblioteca

concentración
solo
juntos
comprometido
relajado
observar
concentración
innovador
tradicional
brainstorm
contemplativo
colaborativo

Los estudiantes demandan poder elegir, pidiéndole a la biblioteca que ofrezca un rango de espacios que faciliten la gran variedad de maneras de aprender. Steelcase trabaja con las instituciones de educación líderes para crear entornos de alto rendimiento allí donde el aprendizaje suceda.

Descubre más en www.steelcase.com/libraries

Steelcase
Education Solutions

PRINCIPIOS INNOVADORES DEL BIENESTAR

Australia

UNA MESA REDONDA VIRTUAL DE 360°

Profesionales de la arquitectura, el diseño y el sector inmobiliario de Australia tienen varias ideas innovadoras sobre cómo los espacios de trabajo podrían fomentar el bienestar. De hecho, esta nación de 23 millones de personas tiene un impacto en el bienestar del entorno de trabajo que se extiende a proyectos realizados en Asia, Europa y todo el continente americano. Asimismo, Australia se encuentra en los puestos más altos de bienestar del mundo. Aparece en los primeros puestos de muchas clasificaciones de salud y bienestar, desde el Social Progress Index (Índice de progreso social) de 2013, que sitúa a Australia en el decimosexto puesto de bienestar del mundo, hasta el World Happiness Report (Índice de felicidad mundial) de la Universidad de Columbia, sitúa a Australia en el noveno lugar de

entre todos los países en cuanto a satisfacción media con su vida y en el undécimo puesto en felicidad media. El Happy Planet Index (Índice de felicidad del planeta) sitúa a Australia en octavo puesto en bienestar y en 4º puesto en esperanza de vida en una estudio realizado sobre 151 países.

Para analizar cómo se integra el bienestar en los entornos de trabajo australianos, 360 realizó entrevistas a cinco de los principales innovadores de los espacios de trabajo de Australia que trabajan con un amplio rango de sectores de todo el mundo. Esas conversaciones dieron lugar a esta mesa redonda virtual con estos expertos, que juntos representan bastante más de cien años de experiencia en planificación, diseño y construcción de espacios de trabajo.

STEVE COSTER

Jefe de conocimientos y sostenibilidad de Hassell, está especializado en el uso estratégico del diseño para mejorar el rendimiento de la empresa.



LAURIE AZNAVOORIAN

Líder mundial en el sector de espacios de trabajo, arquitecta y asesora de Geyer, ayuda a las empresas a utilizar espacios de trabajo estratégicos como herramienta de negocio.



Hoy en día, ¿cómo de importante es el bienestar en relación con el entorno de trabajo en Australia?

Minnett Cada vez es más importante. Aquí los directores generales tienden a centrarse en los costes, eficacia y productividad (como en cualquier sitio, supongo) y ahora que entienden cómo puede afectar el bienestar a la productividad, se le presta incluso más atención.

McCourt Los entornos de trabajo deberían ayudar a las personas a alcanzar todo su potencial, a crear una sensación de lugar y pertenencia y de que forman parte de algo más grande que ellas mismas. Los clientes nos preguntan cómo pueden cubrir todos estos elementos, a la vez que crear una comunidad en la que las personas puedan reunirse para tener una experiencia especial.

Coster Los clientes se están dando cuenta de que en los espacios de trabajo lo más importante no son los metros cuadrados ni el mobiliario, sino las personas. Evidentemente, la salud y el bienestar son elementos imprescindibles para que las personas puedan dar lo mejor de sí mismas. Y como los líderes están comenzando a entender que los espacios de trabajo pueden mejorar el rendimiento de las personas, el bienestar es un asunto al que cada vez se presta más atención.

¿Qué significa el bienestar para sus clientes?

Coster A menudo se entiende como la ausencia de enfermedades, principalmente porque los síntomas de una enfermedad son más fáciles de describir y medir que los síntomas del bienestar. A menudo, la industria examina la capacidad del entorno para eliminar determinados síntomas de enfermedades, ayudando a las personas a estar mejor. Espero que podamos ir más allá y pensar realmente sobre el bienestar en un sentido positivo y qué significa ser un espacio de alto rendimiento en lo que se refiere a bienestar. ¿Qué hace sentirse realmente bien a las personas en contraposición con qué hace a las personas sentirse menos enfermas? ¿Cómo podemos ir más allá de simplemente solucionar el factor de la salud y realizar una contribución positiva en el bienestar de las personas?

Aznavoorian Significa un mejor rendimiento empresarial para ellas. Aquí, las organizaciones ya entienden la relación que existe entre cómo se sienten las personas, tanto en lo físico como en lo emocional, y cómo trabajan. Esto se debe en parte al tamaño del país y a su cantidad relativamente pequeña de personal altamente cualificado, lo que ha aumentado el interés en los temas de captación de empleados, salud duradera, felicidad y participación. Asimismo, el tener una población poco numerosa nos permite tener una mayor agilidad; hay menos jerarquía, precedentes o legados con los que luchar, lo que hace que los cambios sean más fáciles. Un factor importante en la atención que presta Australia al tema de la salud es que no nos vimos tan afectados por las recientes recesiones que devastaron tanto a América del Norte como a Europa. Esto nos dio el espacio necesario para poder centrarnos en otros asuntos que afectan al rendimiento, como el bienestar.



GREG MCCOURT

Director general de Lend Lease, un grupo internacional de propiedades e infraestructuras, donde se encarga del desarrollo de espacios de trabajo innovadores y sostenibles.



BILL DOWZER

Arquitecto y director de BVN Donovan Hill, y director de la empresa Sydney studio.



STEPHEN MINNETT

Arquitecto, líder en el campo de estrategias para el espacio de trabajo y fundador de Futurespace, un estudio de arquitectura e interiores.

¿Por qué se ha convertido Australia en uno de los principales innovadores en el campo del bienestar en el espacio de trabajo?

Dowzer En Australia hay más liderazgo de proyectos por parte de grupos de recursos humanos y departamentos de compañías. Cuando se encargan de un proyecto, las empresas invierten más en proporcionar entornos de trabajo donde las personas dispongan de opciones y control. Australia también tiene menos estructura en las grandes empresas. Otro factor es la distancia que nos separa del resto del mundo, que es realmente positivo. En los comienzos de estos proyectos en desarrollo, no te veías atrapado necesariamente en una estructura global en lo que se refiere a cómo se debían realizar las cosas. Se podían hacer cosas de forma remota fácil y rápidamente porque a nadie le importaba lo que hacíamos.

McCourt Que el bienestar es algo positivo es algo más que una creencia. En Australia es un requisito legal. La ley de seguridad laboral establece que por seguridad laboral se entiende la salud, seguridad y el bienestar de las personas en relación con sus trabajos.

Coster Australia es un país relativamente joven sin tradiciones arcaicas de antiguas sociedades. En Australia se tiende a adoptar los avances desde sus primeras etapas, como sucede, por ejemplo, con la tecnología. En comparación con otros lugares, somos una sociedad inherentemente social y relativamente plana, lo cual nos viene bien en el espacio de trabajo. En líneas generales, tenemos la creencia de que todos los niveles de una empresa deben ser accesibles para los otros niveles, y creo que hay una menor jerarquía y división y, quizás, menos respeto. También hay asuntos estructurales aquí: tenemos relativamente pocas organizaciones inmobiliarias en comparación con las economías mucho más grandes del mundo. Los diseñadores de espacios de trabajo son más parte del diseño de edificios aquí que en el Reino Unido y definitivamente más que en América del Norte. Aquí es bastante común que la empresa inmobiliaria participe en el proceso de diseño del edificio base, para mejorar la conectividad en la organización mediante la integración del diseño de las escaleras y los atrios, por ejemplo.

Hay muchas razones por las que el mercado australiano es diferente, y estas nos ayudan a crear lugares en los que a las personas realmente les gusta estar, que es una parte fundamental del bienestar. Si tienes que estar en un lugar que no disfrutas o en el que no quieres estar, significa que este no promueve el bienestar.

En Australia, que el bienestar es algo positivo es algo más que una creencia.

¿Qué debe tener un espacio de trabajo para fomentar el bienestar?

Dowzer Los resultados son diferentes para cada empresa. Algunas empresas necesitan una gran parte de la superficie dedicada a espacios sociales para satisfacer una gran necesidad de colaboración y actividades en comunidad. Otras puede que necesiten que los espacios compartidos se encuentren en zonas con mucha luz diurna donde los empleados trabajen mucho o tengan un horario extraño y sufran bajos niveles de energía debido a la interrupción de su ritmo circadiano. Otros espacios de trabajo necesitan disponer de duchas internas para satisfacer la demanda de ejercicio a la hora de la comida, cocinas con alimentos sanos, etc.

Coster Creo que hay cuatro elementos principales. Uno de ellos es la relación entre las condiciones del entorno y el bienestar. En segundo lugar, se deben diseñar espacios que fomenten e integren la actividad y el movimiento como parte fundamental de toda la jornada laboral. En tercer lugar se debe tener en cuenta el bienestar mental. Las personas necesitan diferentes espacios para trabajar a lo largo del día. El disponer de opciones proporciona una sensación de control sobre el entorno, sobre cómo sentarse, dónde trabajar, etc. La impotencia y la pérdida de control son indicadores de estrés y ansiedad e incluso de depresión clínica. Si puede acabar con la sensación de impotencia de las personas, ayudarlas a tomar sus decisiones, puede ayudarlas a prevenir la depresión. En cuarto lugar, la expresión de la identidad de una organización en el espacio de trabajo de forma que las personas quieran estar ahí porque la misión y el objetivo es algo en lo que ellas creen y de lo que quieren formar parte. Puede ayudar a las personas a que se sientan bien haciendo que estén a gusto y comprometidas con el lugar en el que han decidido trabajar día tras día.

McCourt Otro fenómeno interesante es la biofilia, la idea de que existe un vínculo entre las personas y otros sistemas vivos, mediante la cual los elementos naturales, como las plantas, ayudan a las personas a sentirse y pensar mejor. En nuestra sede de Londres colocamos más de 4000 plantas o lo que vienen a ser unas 8 plantas por persona. Ayudan a reducir las toxinas, equilibran el nivel de humedad y aumentan el bienestar. Muchos diseñadores están considerando la biofilia seriamente como un componente del bienestar en el espacio de trabajo.

Minnett como mínimo, un espacio de trabajo para el bienestar es un entorno interno lo más sano posible, conseguido a través de los principios Green Star (la versión australiana de LEED), por ejemplo, mediante el uso de luz natural, aire fresco, materiales y plantas en el espacio de trabajo. Pero también creemos que los espacios de trabajo más ágiles fomentan el bienestar porque no se pide a los empleados que se sienten en un mismo sitio todo el día. Pueden trabajar tanto sentados como de pie, ir a una sala de espera o trabajar en una mesa. El movimiento y un mayor rango de espacios es parte importante del bienestar. No hay una única cosa, hay muchas cosas que permiten trabajar de forma más natural y fomentar, de este modo, el bienestar.

Aznavoorian La movilidad es un elemento importante para el bienestar. Algunos ya comparan estar sentado con fumar; por tanto, proporcionar un espacio de trabajo con una mayor variedad de espacios a donde ir, fomenta el movimiento. Puestos de trabajo donde estar sentados o de pie, escaleras interconectadas y un número limitado de impresoras son algunas de las tácticas posibles. «Hemos resuelto muchos de los aspectos físicos, ahora debemos centrarnos en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores para activar por completo el espacio de trabajo.

Dowzer Con la movilidad, se hace más importante el uso de la ergonomía: disponer de distintas oportunidades para sentarse, estar de pie, diferentes espacios de trabajo y diferentes entornos. Otro aspecto es la interconectividad de las organizaciones mediante elementos físicos, como, por ejemplo, escaleras. Mientras más abierto y transparente sea un entorno de trabajo, mayor será la probabilidad de que las personas se levanten y vayan andando hasta el puesto de un compañero en lugar de utilizar el correo electrónico para comunicarse con él. Al unir las escaleras o los vanos de los edificios se establecen conexiones físicas entre las personas y se evita que vayan automáticamente al ascensor para ir de una planta a otra. Es una estrategia empresarial fundamental para que nos movamos.

¿Cómo se beneficia una empresa de un espacio de trabajo que fomenta el bienestar?

Aznavoorian El espacio de trabajo actual es cada vez más complejo. No es un elemento independiente. Es imposible aislar el espacio de trabajo o el bienestar de otros factores contribuyentes. Es fundamental reconocer que existe una relación codependiente entre el espacio de trabajo, la tecnología y las personas (sus cuerpos, corazones y mentes). Juntos crean una experiencia que inspira y motiva a las personas y, como consecuencia, producen mejores resultados para la empresa. Actualmente existe la oportunidad de estudiar cómo puede interactuar el entorno virtual con el físico a fin de mejorar aún más esta experiencia.

McCourt Si solo analizamos estrategias individuales para mejorar el bienestar, son difíciles de demostrar por sí mismas. Que alguien diga que si se añade más luz natural, la productividad subirá en un determinado porcentaje, es inválido. Las estrategias de bienestar marcan la diferencia de forma colectiva, pero cada empresa es distinta y el mismo enfoque tendría diferentes resultados en empresas distintas. Existen muchas formas de mejorar el bienestar y, definitivamente, juntas pueden aumentar el rendimiento, pero no hay una estrategia individual infalible.

Coster Consideremos, por ejemplo, la economía de identidad; la idea es que las personas tomen decisiones económicas basándose tanto en incentivos monetarios como en nuestro propio sentido de identidad personal. Por ejemplo, ¿por qué pagaría más por un coche que por otro, si fuesen idénticos técnicamente? La diferencia en el precio que uno puede asignar a un producto reside en la diferencia que las personas asignen a la identidad de una marca. Y lo mismo sucede en su espacio de trabajo. Hay una diferencia entre lo que las personas aceptarían como salario en un lugar donde se ven como parte integral de la misión de la empresa y lo que aceptarían en un lugar donde no se ven de ese modo. Puede medir el valor de esa diferencia. Los espacios de trabajo que representan ese sistema de valor con el que usted quiere que los empleados se identifiquen pueden posiblemente ahorrarle el coste adicional que, de lo contrario, tendría que pagarles para que se comprometieran a trabajar en su empresa.

Dowzer La hipótesis de empleado feliz/productivo es, en realidad, bastante complicada. Hay muchas formas de enmarcar el bienestar: moral, estrés, equilibrio entre vida personal y profesional, satisfacción en el trabajo y resultados de la empresa en cuanto a absentismo, satisfacción de los clientes, dimisiones, abandonos y problemas de acoso. Si se relaciona el entorno deseado con los factores del bienestar, aumenta la complejidad. Creo que es cierto que una empresa entiende que sus esfuerzos en mejorar el bienestar para que sus empleados sean felices no valen de mucho si estos no trabajan de forma eficaz. También es cierto que una organización eficaz no vale mucho si no proporciona bienestar.

Minnett Mire los elementos que estamos introduciendo en los entornos de trabajo: más luz natural, espacios más silenciosos, salas de yoga y masajes, gimnasios, oficinas que permiten una mayor movilidad y movimiento y diversos espacios de trabajo diferentes. Todos estos elementos ayudan a mejorar el equilibrio entre vida personal y profesional y el bienestar. A la larga, el valor de estos elementos para la empresa se demuestra en términos de menos bajas por enfermedad, menor movimiento de personal y mayor productividad. ●

Aquí, las organizaciones comprenden la relación entre cómo se sienten las personas y cómo se comportan.

TRABAJA BIEN Y VIVIRÁS BIEN

DIEZ CONSEJOS DE COALESSE

Los entornos que combinan confort, funcionalidad y satisfacción emocional pueden inspirar a las personas para que realicen su trabajo lo mejor posible, aumentar su productividad, satisfacción y participación en el trabajo. Basándose en sus investigaciones, el equipo de Coalesse ofrece estos consejos sobre cómo mejorar el bienestar en el espacio de trabajo.





1 Difuminando los límites.

Los espacios que rompen las fronteras entre el trabajo y el hogar crean un entorno cómodo que invita a la relajación y a la concentración.



3 Elija. El trabajo puede hacerse en cualquier lugar: un par de minutos aquí, un par de horas allá... Con tantas formas posibles de hacer el trabajo, lo correcto es dejar que cada uno elija la suya.



4 Dé cabida al trabajo individual. La mayoría de las personas van cambiando a lo largo de la jornada entre un modo introvertido y otro extrovertido. Los espacios que permiten a la gente evadirse, reflexionar y desconectar fomentan el bienestar cognitivo y emocional.



5 Promueva las escapadas.

Un entorno no tradicional, donde el empleado pueda evadirse, hace que este recargue las pilas y crea que está avanzando en su trabajo, especialmente si puede disponer en dicho entorno de prácticas tomas de corriente.

6 Cree una zona donde las personas puedan desconectar.

Una zona sin tomas eléctricas ni red inalámbrica animará a las personas a charlar, leer un libro o descansar la vista.



7 Innove. El trabajo intelectual es exigente e intenso. Tomarse un descanso y hacer algo diferente un rato regenera rápidamente la creatividad y el bienestar.

FOR
THE NEW
WORK
DAY

coalesse®

Lounge Massaud con Ottoman—
por Jean-Marie Massaud

8 Adáptese. Cada modo de trabajo requiere un entorno diferente. Algunos materiales y colores estimulan la creatividad, otros preparan la mente para la contemplación y el reposo.



A medio camino entre el trabajo y el descanso.

Diseñado para estar cómodo y conectarse con la tecnología, el Lounge Massaud con Ottoman es un lugar alternativo para trabajar, meditar o relajarse.



9 Que la naturaleza haga su trabajo. Mejorar el bienestar en la oficina permitiendo a los empleados que trabajen fuera de ella. El aire fresco y la luz natural son reconfortantes y está demostrado que trabajar al aire libre o cerca de luz natural mejora la creatividad, productividad y participación de las personas.



10 Ofrezca opciones. La sala de espera de una persona puede ser el puesto de trabajo de otra. Un abanico de entornos y soportes para este tipo de transiciones puede permitir diferentes estilos de trabajo y posturas.

Liderazgo

360 habló con Francisco Lomelin, Presidente y Director ejecutivo de Access Business Centers, sobre cómo su empresa está ayudando a pequeñas y medianas empresas a disfrutar de las ventajas estratégicas de un entorno de trabajo minuciosamente diseñado.



FRANCISCO LOMELIN
Presidente y Director ejecutivo
de Access Business Centers



Access Business Centers es una compañía de oficinas ejecutivas y centros de conferencias que aplica nuevos enfoques con el fin de proporcionar espacios de trabajo altamente productivos a sus clientes. Ubicada estratégicamente para servir a una base de clientes internacionales, la recientemente abierta sede de Access Business Centers en Dallas es una solución para pequeñas y medianas empresas estadounidenses y para empresas que deseen abrir sus oficinas en los Estados Unidos.

[www.accessbusinesscenters.com/
conference-center.html](http://www.accessbusinesscenters.com/conference-center.html)

Francisco Lomelin y Sonny Moyers, los encargados del lanzamiento de Access Business Centers, están convencidos de que un entorno de trabajo de alta calidad afecta positivamente al rendimiento de los individuos, equipos y organizaciones, tanto que fue una de las principales prioridades al diseñar el nuevo espacio en marzo de 2012 en el corazón del distrito empresarial de Dallas. (Moyers es socio director del O'Dea Moyers Group, una asesora inmobiliaria). «Vimos, particularmente en las pequeñas y medianas empresas, una falta de espacios de trabajo que permitieran trabajar de forma cómoda y productiva. No estaban bien equipados y no ofrecían diferentes espacios donde trabajar.

Nuestra visión consiste en crear instalaciones de alta gama que lleven los mejores insights e innovaciones a pequeñas organizaciones que no estén preparadas para invertir en espacios propios con ese nivel de calidad», afirma Lomelin. «Al ofrecer tecnología de alta gama, acceso, personal y unas instalaciones de calidad, permitimos a las compañías que se centren en dirigir su negocio y en que su gente crezca sin necesidad de dedicar tiempo a las instalaciones». El espacio de Access en Dallas ocupa toda una planta de 2230 m2 de una torre de vidrio en un complejo empresarial de dos edificios y gran visibilidad. En lugar de intentar meter tantas oficinas como sea posible, el espacio de Access fue específicamente diseñado para que fuese espacioso, flexible y variado. Sus 53 oficinas privadas se pueden modificar para dar cabida a individuos, parejas o incluso a pequeños grupos. Y todos tiene acceso a una serie de áreas compartidas: espacios informales para equipos, salas de conferencias, salas de colaboración, entornos de videoconferencias, áreas de recepción y una cocina.

Algunos son entornos muy estimulantes, otros son discretos refugios. En total suman un 50% del espacio total de planta. «Conectamos el diseño con el concepto de que el trabajo hoy en día tiene cuatro modos: concentrado, en colaboración, formación y socialización. Como resultado, somos capaces de ofrecer diversos entornos de trabajo. De modo que cuando una persona se cansa de trabajar en un entorno silencioso y necesita moverse, pueden andar hasta otra zona para interactuar con otras personas. O si necesita

cambiar de ambiente para ser más productiva, puede ir a otro entorno de trabajo. Cogimos el concepto del personal intelectual medio de hoy en día y dijimos «Vamos a ofrecer más opciones a las personas para que no tengan que irse a una cafetería». Aquí tienen un entorno que fomenta el intercambio, que fomenta el movimiento, de modo que a diario las personas pueden sentirse más satisfechas con su trabajo y su entorno de trabajo». Se pensó mucho en los espacios adyacentes. Por ejemplo, fuera de una gran sala de conferencias que se utiliza a menudo para cursos o reuniones que suelen durar todo el día, a un lado se puede encontrar una tranquila sala de espera y en la otra hay un entorno social y abierto con un televisor. «Estar todo el día en la misma habitación cansa al final, por lo que queríamos proporcionar diferentes espacios para los descansos». Otra importante decisión sobre el diseño era la de maximizar la exposición a la luz natural. Todas las oficinas privadas se encuentran en zonas donde se garantiza la luz natura y unas amplias vistas de la ciudad.

Además, las paredes interiores de esas oficinas tienen ventanas de triforio de cristal transparente, que llevan la luz natural a los pasillos y espacios adyacentes Puesto que el equipo de Access reconocía que los espacios de trabajo pueden tener tanto efectos psicológicos como físicos, asignó a todos los espacios compartidos nombres de famosos artistas: Diego Rivera, Picasso, da Vinci, Van Gogh, Monet, etc. «Queríamos dar a nuestras instalaciones nombres que pudiesen asociarse a una atmósfera de creatividad, de innovación, de algo especial», explica Lomelin. Tras 18 meses de actividad, hay fuertes indicios de que el concepto de Access funciona. El 80% de las instalaciones están ocupadas y la única empresa que se ha ido ha sido debido a su éxito: La compañía creció rápidamente y estaba preparada para tener sus propias instalaciones. Además de a un creciente número de arrendatarios, Access también ofrece sus servicios a clientes con necesidades de espacio de corta duración para conferencias o eventos puntuales.

«Diseñamos entornos para aumentar la productividad y ofrecer un espacio de trabajo más práctico. Cómo responde y se siente la gente cada día también fue parte de nuestro diseño», dice Lomelin. «Además de pensar en las necesidades que tienen las pequeñas empresas para optimizar su flujo de caja y centrarse en las prioridades de su negocio, también pensamos en las necesidades de los empleados y en qué podría hacerles feliz. Combinamos conceptos e insights y creamos un nuevo tipo de entorno diseñado con el fin de que las personas puedan obtener lo que quieren y lo que necesitan». ●

FOR
THE NEW
WORK
DAY

coalesse®

Free Stand—
por Stephan Copeland

Trabaja en cualquier parte.
Free Stand es ideal para trabajar solo en un sofá o en una silla lounge, o para colaborar en una clase o una sala de conferencias. Plegable y portátil, te acompaña adonde te lleve el trabajo.



coalesse.eu

Una visión global

Desde el lanzamiento de Gesture a principios de 2013, Steelcase lo ha celebrado mediante eventos que han tenido lugar en todo el mundo. Con más de 10 000 asistentes en todo el mundo, estos eventos proporcionaron la oportunidad de probar las sillas Gesture.

Los asistentes han participado en encuestas que han podido completar a través de iPad sobre cómo utilizan sus dispositivos y cuál de las nuevas posturas utilizan más. Sus respuestas se han añadido a los estudios de Steelcase.

Forme parte de nuestro estudio global

respondiendo a 6 sencillas preguntas en www.postures.steelcase.com/es/survey

