

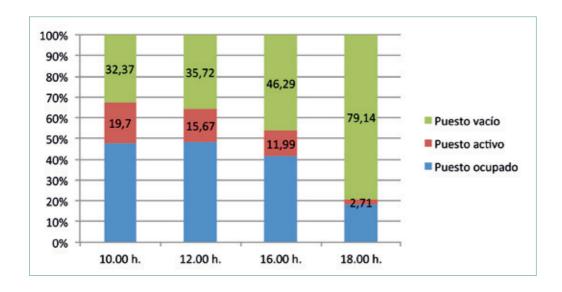
"Nework", innovación en la forma de trabajar: personas, espacios de trabajo y tecnología



a forma de trabajar ha evolucionado y variado. La movilidad es una de las claves más significativas de este cambio que gracias a las nuevas tecnologías es actualmente una realidad. Sin embargo, otra realidad es que los espacios de trabajo, aún no se han adaptado a estos cambios.

El trabajo hoy día, y tiende a serlo cada vez más, es flexible, el nuevo concepto de trabajo "nework" se define como aquel que da libertad al trabajador de realizar la elección óptima de ubicación y horario para realizar sus tareas en el día a día. Como consecuencia de no hacerlo, el 50% del espacio de las sedes corporativas están permanentemente desocupadas y por el contrario, los espacios de colaboración tales como salas de reunión, se encuentran saturados.

El diseño actual de muchos espacios de trabajo en España está basado en un concepto anticuado del trabajo, en el que prima la jerarquía frente a la funcionalidad, asignando puestos de trabajo, ya sean en espacio abierto o des- >



a aquellos que prefieran el modelo más tradicional de optar solo por la ubicación de la sede corporativa. Las políticas de teletrabajo no siempre son exitosas porque a veces suponen una imposición a determinados trabajadores para realizar su actividad desde casa que preferirían hacerlo desde la oficina.

pachos, que no usamos, y proporcionando insuficientes espacios de trabajo en equipo o en colaboración con un diseño no adecuado.

Trabajo flexible no es solo trabajo en casa, es trabajo con libertad de ubicación, la casa puede ser uno de los espacios pero no el único. Además ha de ser un modelo suficientemente libre para acoger tanto a perfiles que quieran un alto grado de flexibilidad como

Este nuevo modelo está ya muy implantando en Europa desde hace unos años, con resultados realmente satisfactorios tanto para las compañías como para sus profesionales. Según un reciente estudio realizado por la compañía Vodafone en Reino Unido: "el trabajo flexible emerge como baza para los directivos que buscan los mejores talentos", así mismo, del estudio se extrae que "el trabajo flexible tiene más impacto en la satisfacción laboral que otros beneficios tangibles, como la

participación financiera en el negocio o los bonos y pensiones" y "más del 75% de los empleados dice que el trabajo flexible aumenta la satisfacción en el trabajo y mejora el equilibrio de la vida laboral-personal".

Además, los espacios corporativos flexibles influyen positivamente en aspectos tan importantes en el mundo empresarial y social actual como: la productividad, la innovación y la creatividad, la conciliación de vida laboral y personal, la RSC, la sostenibilidad, la retención del talento o la optimización de costes operativos.

Productividad: Tradicionalmente, en la era industrial, la productividad se medía por el cociente entre lo producido y los recursos empleados, si tomamos esta definición y optimizamos los recursos operativos de las empresas reduciéndolos en un 50%, el resultado es altamente positivo.



Por otro lado, si la persona puede elegir la mejor ubicación y horario para realizar su actividad, de una manera intuitiva podemos pensar que será más productivo, pues está eligiendo el mejor lugar y el mejor momento para esa actividad.

La no necesidad de acudir todos los días a una hora determinada a nuestro puesto de trabajo, incide en una reducción del tiempo que empleamos en los desplazamientos al trabajo. ¿Cuántas horas gastamos en los desplazamientos diarios al trabajo? En Europa, de media, más de 500 horas al año por trabajador. ¿Con qué estado de ánimo llegamos a nuestro lugar de trabajo después de pasar por el atasco diario de primera hora de la mañana en la mayoría de las ciudades?

Innovación y creatividad: ¿Dónde somos más creativos o innovadores? ¿En la ducha? ¿Paseando? ¿En la cama? Existen varios estudios sobre innovación y creatividad, y en lo que todos están de acuerdo es en que las ideas se producen en cualquier sitio menos en las oficinas actuales, donde por regla general estamos sometidos a continuas interrupciones que impiden desarrollar un tipo de trabajo creativo o innovador.

Flexibilidad: El tener los recursos en movilidad permite una mayor flexibilidad de crecimiento y decrecimiento, así como de reorganizaciones internas sin costes de RE/FM y de una manera inmediata. Además permite también una integración más fácil y rápida de otros recursos deslocalizados, apoyando el mercado global 24x7.

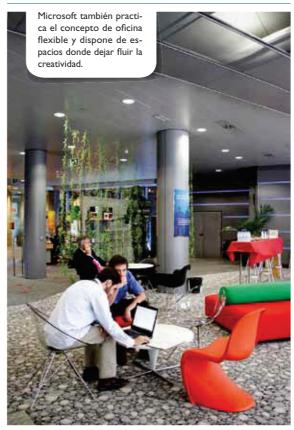
Por último, y no por ello menos importante, un modelo de RR.HH. en movilidad ayuda también a no tener que interrumpir la actividad en casos como nevadas u otras incidencias graves (Disaster Recovery Plans).

Conciliación de vida personal y laboral: El modelo de oficina flexible, que nos da libertad de elección de ubicación y horario permite poder compaginar mucho mejor nuestra vida personal con la laboral. Realmente si nos fijamos en el modelo del estudiante universitario, es un modelo de flexible, el estudiante se organiza sus tareas coordinándolas perfectamente con su vida personal y acudiendo a la Universidad solo cuando es necesario. No es pues un modelo nuevo para el empleado.

RSC: Permite una integración mucho más sencilla de personas en situaciones difíciles como: minusvalías, madres o padres trabajadores con hijos menores de 4 años, o



empleados que por cualquier circunstancia tengan alguna persona mayor a su cargo.



> Sostenibilidad: Vivimos un mundo en el que la sostenibilidad es una obsesión y una preocupación tanto a nivel corporativo como personal, el modelo de nework está completamente alineado con los conceptos de sostenibilidad y mucho más efectivo que cualquier solución de ingeniería para ahorro energético. Nework permite, al disminuir la dimensión de los espacios corporativos, reducir en más de un 35% las emisiones de CO2 y de más de un 50% el consumo energético. Además de la reducción que se produce con la disminución de los desplazamientos al trabajo y viajes.

Optimización de costes: Más de un 40% de reducción de los gastos operativos de las corporaciones. Menor número de gastos asociados a: bajas, absentismo, rotación de empleados, formación,... Esta reducción de costes, no solo afecta al bolsillo de la empresa, también al bolsillo del trabajador con la reducción de desplazamientos al trabajo, vestuario, comida y/o gastos educativos.

Hacer realidad una oficina flexible implica a varias áreas de la compañía: Departamentos operativos que serán objeto del programa, RR.HH, Sistemas, Comunicación, Facility Management y por supuesto el impulso y apoyo del Comité de Dirección y de las más altas jerarquías de la empresa. Por tanto, nework es una metodología integral apoyada en tres pilares fundamentales: espacio, tecnología y personas.

Para dar solución a la oficina flexible, nace Workplace Innovation Group, un grupo de colaboración independiente que aglutina en sí:

- Los conocimientos sobre tecnología de las comunicaciones y sus mejores prácticas, que aporta el Microsoft Innovation Center for Productivity.
- La gestión de los recursos humanos aportado por L.A. & Asociados
- La optimización de los espacios de trabajo e interacción que aporta 3g office.

El propósito de este grupo creado en el 2009 es el de promover y ofrecer, consultorías y asesorías para introducir innovación sobre los espacios de trabajo, y en concreto, en la implantación de modelos de oficina flexible. Mediante una sencilla toma de datos, se pueden realizar una serie de recomendaciones sobre cómo aplicar esta forma de organizar los espacios de oficinas que pueden ahorrar hasta un 40% de los gastos de explotación.

Desde el punto de vista del espacio físico, según Francisco Vázquez, presidente de 3g office: "Basándonos

en un diagnóstico previo de la configuración y uso actual de los espacios de trabajo y las características para la implantación de un modelo de oficina flexible, definimos el modelo óptimo adaptado a las necesidades reales de cada empresa. El espacio actual de las oficinas está sobredimensionado e infrautilizado, pudiéndose reducir hasta un 50% con un modelo de oficina flexible, con el ahorro y los beneficios colaterales, que ello implica".

Sobre las personas, Leopoldo Alandete, presidente de L&A Asociados, comenta que "trabajar en el nuevo modelo exige trabajar de una forma distinta, pasamos del presentismo a centrarnos en los resultados. Nework implica trabajar mejor, trabajar diferente. Es necesario que la empresa en su conjunto, directivos, mandos e intermedios y empleados actualicen o desarrollen nuevas habilidades. Por este motivo, gestionamos el cambio a través de programas de desarrollo de habilidades y competencias y coaching que surgen tras conocer que es lo mejor para la organización y para sus profesionales. Desde el inicio del proceso nuestro enfoque son los resultados, nuestros clientes nos dicen que somos results focus".

Respecto a la adecuación de las infraestructuras tecnológicas en una oficina flexible, según Xavier Llobera, director general del Microsoft Innovation Center for Productivity, explica que "lo primero es estudiar el uso tecnológico actual en una compañía, y detectar las necesidades reales para cada puesto profesional. Diseñamos y ejecutamos los planes de mejora requeridos para alcanzar una forma de trabajo más productiva, allá dónde se esté, y les acompañamos en la formación y la gestión del cambio".

En España, existen grandes compañías y no tan grandes, que han hecho de sus oficinas tradicionales, unas oficinas flexibles. Algunos ejemplos son, las propias oficinas de 3g office, las de Microsoft, Jazztel, Kellogs, ING Direct, Laboratorios Merck...

En definitiva, el modelo de trabajo flexible es una realidad "de facto". Es un modelo que todas las corporaciones van a adoptar en los próximos años de manera formal. Apoya y potencia todos los aspectos que hoy día son tan relevantes para el mundo empresarial y personal: conciliación, cultura de empresa, ahorro, apoyo medioambiental... Requiere de un rediseño y adaptación de los espacios corporativos. Permite ahorrar un 50% de costes inmobiliarios que no necesitamos.