

© MTRO.
RIGOBERTO
ANDRÉS FARÍAS
GONZÁLEZ

exaudlap
COMUNIDAD DE EGRESADOS

• Ingeniero en Química Industrial con maestría en Negocios y especialidad en Planeación Estratégica por la Universidad de las Américas Puebla; cuenta con estudios de posgrado en Planeación Estratégica en la Universidad Argentina de la Empresa y con diplomados en Administración de Calidad y en Administración de Empresas Familiares.

• Es socio fundador de las empresas Talent Network, Talent Match e iPTT, es miembro de los consejos de administración de ITG México y Salmi del Sureste.

• Actualmente es catedrático de tiempo parcial en la Escuela de Negocios y Economía de la Universidad de las Américas Puebla.



LA IMPORTANCIA DEL ESPACIO DE TRABAJO

para la productividad, innovación,
creatividad y retención de los
colaboradores en las organizaciones



Espacio de trabajo y modelos de negocio

La motivación es determinante en el comportamiento de la gente, y una organización logrará alcanzar sus metas si los objetivos de los colaboradores están alineados a los de ésta, sobre todo si existen las condiciones adecuadas para que el trabajador contribuya con entusiasmo al éxito de la empresa (Párraga, 2022).

Desde este punto de vista, el espacio de trabajo tiene una influencia permanente en cualquier actividad relacionada con el modelo de negocio de la empresa, y los empleados, la materia prima, la tecnología y los procesos forman parte del éxito de éste. Por lo tanto, procurar el mejor y más adecuado espacio de trabajo para la gente que colabora en la organización es la base para aumentar consistentemente la productividad, la innovación, la creatividad y la retención del talento.

El espacio como elemento de promoción de desempeño de los trabajadores



En su informe global del espacio de trabajo, realizado por la empresa Ipsus a 12,480 personas en 17 países diferentes, por encargo de la compañía Steelcase, se reconocen cinco formas en las que el espacio de trabajo influye en el desempeño de la organización (Steelcase, 2022, p. 1).

EL RESULTADO DEL ESTUDIO:

2022

5

- 1 | El grado de compromiso de los empleados está relacionado con la satisfacción con el lugar de trabajo.
- 2 | Los trabajadores comprometidos tienen más control sobre su experiencia de trabajo, es decir, ellos deciden dónde y cómo trabajar.
- 3 | El uso de la tecnología y cómo ésta ayuda al trabajador: la pandemia ha promovido el uso de las herramientas de trabajo remoto y de modelos híbridos, que tienen una fuerte influencia en el comportamiento de todos.
- 4 | Las formas tradicionales de distribuir el espacio continúan y hay poca innovación en este sentido, por ejemplo, el uso de oficinas individuales.
- 5 | Énfasis en el contexto cultural del espacio y cómo éste influye en el grado de compromiso de los colaboradores, es decir, los valores de compromiso de la cultura local y el uso de los espacios tradicionales tienen un fuerte impacto al interior de la organización.

En México, un 22% de los trabajadores se sienten comprometidos y muy satisfechos con sus organizaciones, sin embargo, un 6% de los trabajadores se sienten muy poco comprometidos e insatisfechos. El diseño del espacio de trabajo actual consiste en una mezcla de formato individual en espacio privado o abierto; de esta mezcla, sólo un 20% de los trabajadores tienen oficinas privadas y la gran mayoría tiene espacios propios, pero en entornos abiertos. Sólo el 10% de las empresas en el país han empezado con el uso de espacios de colaboración abierta donde no existe una apropiación del lugar y toda la organización puede ocupar el espacio que requiera en el momento deseado (Steelcase, 2016, p. 111).

Hay que considerar que el trabajo remoto, mediante el uso de equipos de tecnología, ha tenido un fuerte incremento debido a los efectos de la pandemia. De manera forzada el espacio de trabajo se ha extendido a sitios tan personales como el hogar. Este fenómeno ha acentuado la importancia de considerar al espacio, incluso el privado, como un factor más, y las empresas deben contemplar también soluciones para su gente en estos casos.



Opciones de mejora

Existen dos estrategias generales de acción para un mejor diseño de los espacios. La primera está relacionada con un diseño que fomente el bienestar de las personas y la segunda se refiere a promover un sistema de espacios dentro de la organización que promueva que los trabajadores puedan encontrar el ambiente más adecuado a su momento (Steelcase, 2016, p. 41).



EN MÉXICO

22%

de los trabajadores se sienten comprometidos y muy satisfechos con sus organizaciones

6%

de los trabajadores se sienten muy poco comprometidos e insatisfechos.

1 Para mejorar el bienestar de los trabajadores, se consideran tres grupos de acciones clave: primero, ocuparse del cuidado de la salud de los colaboradores mediante el fomento de la actividad física durante el día, es decir, que se muevan; proporcionarles los espacios adecuados para resolver sus necesidades básicas, como comer, ir al baño y descansar, y por último cuidar en todo momento que la gente mantenga posturas saludables que le ayuden a permanecer cómodas y llenas de energía.

Enfocarse en ayudar a los trabajadores a concentrarse y descansar en espacios diseñados para que de forma individual y en equipos de trabajo puedan ser creativos y proponer soluciones innovadoras a las tareas del día a día, siendo importante balancear los lugares comunes donde se promueve la interacción entre todos y los espacios donde se puede tomar un respiro individual para relajarse y recargar baterías.

Se recomienda que las organizaciones promuevan una mejor situación emocional de su gente, en la que se sientan mejor con ellos mismos y el resto de sus compañeros, creando espacios que fomenten las conexiones entre los colaboradores y la organización y les permitan sentirse parte de algo importante. Aquí se debe considerar a la gente que trabaja de forma remota e involucrarla para que participen en todas las actividades formales e informales.

2 El sistema de espacios se refiere a promover el bienestar de los trabajadores a través de diferentes lugares que les ayuden a mejorar su postura, presencia y privacidad. Respecto a la postura, hay que contemplar que los usuarios tengan movimientos frecuentes durante su estancia y puedan trabajar sentados, de pie y posiciones *lounge*, estas últimas se refieren a permitir que el trabajador pueda realizar sus tareas en posiciones relajadas no tradiciona-

les, como un sofá, un diván, o cualquier otra, incluso el suelo.

Se debe fomentar espacios de interacción de calidad con equipos tanto locales como fuera de la organización, incluidos de diferentes husos horarios. En este caso hablamos del diseño de salas de juntas físicas y virtuales que ayuden a construir una mayor presencia del individuo frente a la organización desde cualquier lugar en que éste se encuentre.

Por último, el entorno laboral debería proporcionar espacios que ofrezcan varias maneras de obtener privacidad, tanto en espacios abiertos como cerrados, ayudando a la concentración, la relajación y el descanso del individuo.

En conclusión, se tiene un área de oportunidad para mejorar el sentido del compromiso y los resultados del trabajador mediante la adecuación de mejores espacios de trabajo. En todos los casos se sugiere el apoyo de especialistas en la materia y el involucramiento de todos los niveles de la organización para encontrar las mejores opciones dependiendo de cada modelo de negocio. **C**

REFERENCIAS

- Párraga, V. M. (4 de abril de 2022). Sistema de Bibliotecas. Universidad Nacional de San Marcos. Importancia del diseño de la estación de trabajo y la buena postura. Recuperado de <https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v04.n1/importancia.htm>
- Real Academia Española. (2022). Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de <https://dle.rae.es>
- Steelcase. (2016). *El compromiso y el espacio de trabajo global*. 360 Informe Global de Steelcase. Recuperado de <https://n9.cl/irf0n>
- Steelcase. (2022). *5 descubrimientos clave*. Steelcase Global Report. Recuperado de <https://n9.cl/dvpqr>