

Impulsando la cultura

Se ha extendido por los medios de comunicación como el ingrediente secreto que hace que los espacios de trabajo se insuflen de alegría y vitalidad.

Se ha extendido por los medios de comunicación como el ingrediente secreto que hace que los espacios de trabajo se insuflen de alegría y vitalidad. La cultura, el aspecto líder de las oficinas más modernas y mejor valoradas del mundo, promete disfrutar de empleados más positivos, productivos y leales en pequeñas empresas, pero ¿existen pruebas de que sus resultados sean realmente buenos?

Ahora sí.

Para obtener insights relacionados con la cultura del espacio de trabajo y su relación con el espacio, turnstone llevó a cabo recientemente una encuesta en 515 empresas con al menos 100 empleados cada una. La encuesta, centrada en la cultura en el espacio de trabajo, muestra que cerca del 90% de los propietarios o directores de pequeñas empresas considera la cultura como un aspecto fundamental para el éxito de sus empresas. Y lo que es más, un asombroso 80% de los encuestados, independientemente del tamaño o sector de su empresa, cree que el entorno físico de su empresa influye a la hora de desarrollar una cultura trascendental.

De modo que, ¿qué ofrece la cultura que tiene a tantos profesionales de todos los sectores vitoreando de manera incesante? ¿Y por qué se oye hablar tanto de ella ahora?

Esta transición hacia la cultura puede que esté consiguiendo una mayor atención debido al esfuerzo que están realizando las pequeñas empresas con el fin de competir por el trabajador de mayor talento frente a los grandes salarios y paquetes de beneficios que ofrecen las grandes empresas. Están comenzando a reconocer la gran baza que representa la cultura, en especial para atraer y retener a los trabajadores pertenecientes a la generación del milenio, acostumbrados a entornos estimulantes e interactivos. Pero lo que es más, las pequeñas empresas se han dado cuenta de que el espacio juega un papel innegable en el desarrollo de dicha cultura. Sin espacios de trabajo diseñados con el fin de fomentar las relaciones sociales, una colaboración sana y la mera diversión, la cultura marchitaría bajo el peso de un entorno de oficina de bajo rendimiento.

Jason Macom, director de operaciones de Orbea, una empresa de bicicletas española con oficinas en los Estados Unidos, conoce de primera mano el impacto que la cultura ha tenido en su equipo. No solo ha promocionado la marca internamente, lo que ha permitido que la gente se empapase lentamente del espíritu de la empresa, sino que además ha establecido relaciones auténticas en torno a la pasión por el ciclismo.

“Nuestra cultura nos ayuda a afrontar nuestro trabajo con más pasión, porque a toda la comunidad del ciclismo le apasiona este deporte”, afirma Macom. “Vamos al trabajo en bici, disponemos de duchas para que la gente pueda ponerse a trabajar fresca y cómoda y permitimos a las personas incluir su entrenamiento en su jornada laboral. Si nuestra cultura de espacio de trabajo no fomentase nuestra dedicación por las bicicletas o el estilo de vida del ciclista, tendríamos que renovar continuamente la plantilla, lo que a largo plazo afectaría a nuestros resultados”.

“En Orbea todo está relacionado con las bicicletas”, indica Macom. “Trabajamos dentro de una tienda especializada rodeados por bicicletas y donde todo está a la vista. Solo hay una persona en nuestro equipo que no es ciclista; así de importante es para nosotros quiénes somos y qué hacemos”.

La idea de que los trabajadores puedan llevar sus pasiones al trabajo apunta hacia otro de los datos obtenidos mediante la encuesta de turnstone: Los encuestados indicaron que la autenticidad, esto es, la posibilidad de ser uno mismo en el espacio de trabajo, era, después de la pasión de los empleados, el segundo requisito más importante para poder disfrutar de una cultura transcendental. La autenticidad también ha sido identificada por la investigación de Steelcase como una de las seis dimensiones del bienestar; es fundamental para la satisfacción de los empleados y para proporcionar un entorno acogedor en el espacio de trabajo.

La investigadora de Steelcase, Beatriz Arantes, dice que “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”.

De hecho, en lo relativo a la cultura, el 90% de los encuestados indicó que la cultura afecta de forma positiva a su empresa a la hora de ayudar a los empleados a ser productivos y creativos, a captar y retener clientes y trabajadores con talento y hacer crecer a la empresa para que sea más rentable.

Las áreas abiertas como la de la tienda especializada de Orbea en Arkansas fomentan la colaboración y la creatividad.

Este tipo de cultura auténtica y próspera ha demostrado ser un activo valioso, especialmente para empresas que no disponen de medios para aumentar los salarios u ofrecer una lista enorme de ventajas. Ir más allá de las especificaciones y ventajas de un trabajo ofrece unos beneficios que van más allá de fomentar la diversión en la oficina: añade profundidad y sentido al trabajo y ofrece nuevos puntos que permiten relacionarse a los miembros de los equipos.

“Disponemos de un bar-cafetería en nuestra tienda de bicicletas donde quedamos para ver las carreras más importantes, como el Tour de Francia”, dice Macom. “El simple hecho de tomarnos un descanso del trabajo para alimentar nuestra pasión por el ciclismo genera camaradería y aporta el componente social que hace que nos encante venir a trabajar. También tenemos travesías en grupo dirigidas por miembros de nuestro equipo en las que el punto de partida es la propia tienda. Es una gran manera de integrarnos en la comunidad e interactuar con los ciclistas de la zona”.

Pero una cultura de este nivel no se consigue sin planificar un espacio que lo permita. Los directivos deben pensar qué valores desean reforzar, las ventajas que pretenden ofrecer y los ideales que forman la personalidad de sus marcas. Cuando los empleados ven a sus jefes predicando con el ejemplo y el entorno físico permite actuar de acuerdo con esas convicciones, la cultura puede comenzar a arraigarse.

Fracture, una empresa especializada en la impresión de fotos sobre cristal, ha visto el impacto que puede tener el espacio en el entorno de trabajo. Alex Theodore, Cofundador y Director tecnológico de Fracture, identificó esta relación poco después de abrir las puertas de su aventura en Florida. “El espacio es el contexto para todo. A lo que me refiero es a que quizás solo sea el lugar al que vas a trabajar, pero es algo constante externo a la inspiración en todos los niveles”.

“El espacio es el contexto para todo. A lo que me refiero es a que quizás solo sea el lugar al que vas a trabajar, pero es algo constante externo a la inspiración en todos los niveles”.

ALEX THEODORE | Cofundador de Fracture

Theodore tiene razón. La encuesta de turnstone confirmó la idea de que el entorno físico juega un papel innegable en la cultura de las empresas. Tener un espacio que fomente la autenticidad en lugar de reprimirla y que celebre la transparencia en lugar de esconderla a puerta cerrada es el primer paso en un largo viaje que tiene como objetivo desarrollar una cultura que resulte atractiva.

Macom también ha visto como la cultura de Orbea ha evolucionado de forma positiva gracias a su nuevo espacio, terminado hace poco más de un año. Recuerda que el espacio anterior estaba muy segregado con cubículos de paredes altas y largos pasillos que separaban los departamentos, lo que mantenía separados a los miembros del equipo. Recuerda también que había muchas barreras y que unas pocas personas con un carácter fuerte dominaban la oficina, por lo que la gente dejó de comunicarse y las relaciones se coartaron en gran medida.

Ahí fue cuando se dieron cuenta de que algo debía cambiar. Orbea rediseñó su espacio y cosechó los frutos de una cultura rejuvenecida que floreció orgánicamente una vez que se derribaron los muros.

“Ahora veo cómo crecen las relaciones gracias a nuestra oficina abierta”, dice Macom. “Oyes conversaciones de otros y aprendes. Ahora los equipos colaboran en lugar de trabajar en cubículos. Ahora sabemos qué está sucediendo en todo momento. El nuevo espacio ha aumentado la comunicación de nuestro equipo, lo cual ha afectado directamente a nuestro éxito en lo relativo a las ventas y la logística”.

La investigación de Steelcase muestra que las relaciones sanas en el espacio de trabajo ayudan a que las personas sientan que pertenecen a algo y que tienen un propósito, lo que se traduce en confianza y una mayor colaboración.

Orbea moldea de forma intencionada su cultura en torno a momentos que permitan que esos tipos de relaciones crezcan. Por ejemplo, si hace buen tiempo, el grupo se va a comer a algún restaurante de la zona en bicicleta. Gracias a este tipo de actividades, no solo disfrutan de oportunidades reales para probar sus productos, sino que también pueden interactuar con los demás fuera del trabajo de una manera realmente genuina. Estos momentos ayudan mucho a crear cultura.

Aunque el equipo de Fracture no comparte un mismo estilo de vida, como el ciclismo, se esfuerza para crear comunidad incorporando juegos en su cultura de oficina y animando a sus empleados a que lleven a sus mascotas al espacio de trabajo. Los miembros de los equipos creen que estas medidas aumentan el bienestar, mejoran las relaciones y permiten a las personas comportarse de forma auténtica en el trabajo. Con solo cinco años en el mercado, Fracture es una empresa en pleno crecimiento que comprende la relación que existe entre el espacio y la creatividad, la innovación y la inspiración.

Con sus 5 años de existencia, Fracture es ya una empresa asentada y en crecimiento que comprende la conexión entre espacio y creatividad, innovación e inspiración.

Desgraciadamente, empresas como Orbea y Fracture no son fáciles de encontrar. El Informe de cultura en la pequeña empresa de turnstone revela que el 72% de los encuestados no se encuentra satisfecho con la cultura actual de su compañía. Este tipo de situaciones puede dar lugar a una reducción de la productividad y de la creatividad, reduce la capacidad de que las personas sientan que forman parte de algo y aumenta la negatividad de los trabajadores. Todos estos factores juntos ponen en peligro la unidad y el bienestar del equipo.

Independientemente del tamaño de su organización, puede tomar medidas directas para crear cultura y reforzar su equipo. No importa si su empresa acaba de nacer o si está bien asentada, mediante unos sencillos pasos logrará una gran diferencia.

ENCUESTA SOBRE LA CULTURA

Turnstone llevó a cabo recientemente una encuesta en 515 empresas con al menos 100 empleados cada una.

47%

El 47% de las pequeñas empresas invita a sus equipos a traer sus pasiones al espacio de trabajo.

26%

El 26% de las pequeñas empresas dice que en lo relativo a los espacios de reunión social, su espacio físico podría mejorar.

72%

El 72% de los encuestados no se encuentra satisfecho con la cultura actual de su compañía.

90%

El 90% considera la cultura como un aspecto fundamental para el éxito de sus empresas.

80%

El 80% cree que el entorno físico de su empresa influye a la hora de desarrollar una cultura trascendental.

CÓMO CREAR CULTURA

Las mesas de papel Campfire y los asientos Buoy de turnstone son divertidos y permiten a los trabajadores reunirse con sus compañeros de manera improvisada en el espacio de trabajo.

Sea un artista de la flexibilidad.

Aunque algunas grandes empresas han pedido a sus empleados que vuelvan a la oficina, casi la mitad de las pequeñas empresas sigue siendo muy flexible a la hora de permitir a sus empleados decidir cómo desean trabajar, trabajar a jornada partida o trabajar desde casa. Siempre que sea posible, haga ese esfuerzo adicional y deje que su equipo trabaje de ese modo si así lo desea. Si se muestra dispuesto a ayudarles a equilibrar sus ajetreadas vidas, ellos le devolverán el favor mediante su dedicación y lealtad.

Mime a sus empleados.

Aproximadamente la mitad de las empresas encuestadas ofrece tiempo libre remunerado y otras ventajas, como comidas y refrigerios complementarios. Demuestre a sus trabajadores que las recompensas no siempre se ofrecen en forma de aumento, sino que también pueden proporcionarse en forma de días libres. Descubrir nuevas formas de mostrar su gratitud ante un trabajo bien hecho es fundamental para conseguir que la cultura se transmita y que los empleados sean felices.

Ofrezca una tipología de espacios.

La encuesta de turnstone revela que menos de la tercera parte de las empresas ofrece a sus empleados diversos espacios de trabajo.

Planificar su espacio con el fin de que los empleados dispongan de escritorios para trabajar de pie, áreas privadas, espacios colaborativos y de relax, permite a los trabajadores disponer de diversas opciones y del control de su entorno, algo que mejora el bienestar y que las grandes culturas siempre fomentan. Cuando vaya a diseñar un rango de espacios, acuérdesse de incluir áreas donde su equipo pueda hacer vida social. El 26 por ciento de las pequeñas empresas dice que en lo relativo a los espacios de reunión social, su espacio físico podría mejorar. Añadir a su espacio una mesa central donde llevar a cabo celebraciones y comer en grupo es un primer paso excelente.

Dé el visto bueno al bienestar.

Menos de la cuarta parte de los encuestados dijeron sentirse animados a dejar sus escritorios, cambiar de postura o ver las demás áreas de trabajo durante el día. Demuestre su compromiso con el bienestar ofreciendo acceso a la luz del día y dé su visto bueno cuando los miembros del equipo organicen reuniones a pie. Además, recuerde que la autenticidad es un componente importante del bienestar. Únase al 47 por ciento de las pequeñas empresas que invita a sus equipos a traer sus pasiones al espacio de trabajo.

Promueva el crecimiento personal.

Las compañías con visión de futuro invierten tiempo en pensar sobre el crecimiento y el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadores y en fomentarlo de manera intencionada. No tenga miedo de invertir tiempo en ayudarles a encontrar respuesta a sus preguntas y buscar maneras de seguir aprendiendo. Transmita confianza permitiendo a los empleados que tomen decisiones sobre los procesos y entornos que afectan a su vida laboral.

Trabaje en algo más grande que su marca.

Si busca oportunidades para conectar con su comunidad local o participar en buenas causas a escala mundial, logrará que su marca se gane el cariño tanto de clientes como de empleados. Averigüe qué es lo que más le importa a sus trabajadores y sea creativo a la hora de demostrar su implicación. Notará la recompensa tanto en los resultados de su empresa, como en la cara de sus trabajadores. Así es como nacen las grandes culturas.

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

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