



IFMA™ España
Chapter
International Facility Management Association

FMM FACILITY MANAGEMENT MAGAZINE

Número 17 | Marzo 2022

Workplace: salud, bienestar y sostenibilidad

ESPECIAL #WORKPLACEFM

En las páginas especiales sobre Workplace leerás dos casos de éxito, una entrevista a una doctora especializada en Neurofelicidad y la opinión de dos expertas en lugares de trabajo.



IFMATM España
International Facility Management Association

FMM | FACILITY MANAGEMENT MAGAZINE

Especial #workplaceFM

#workplaceFM

Caso de éxito

Accenture. Castellana 85. Máximo exponente de la fusión de tecnología e ingenio humano

Joaquina Garrido - Arroquia

Workplace Lead for Iberia at Accenture

Westfield La Maquinista: ampliación, adaptación y sostenibilidad

José María González Hernández

Director de Innovación y Sostenibilidad. Unibail-Rodamco-Westfield

Entrevista

“Las personas felices generan organizaciones fructíferas en talento, eficacia y resultados”

Dra. Paloma Fuentes

Especialista en Medicina del Trabajo. Experta en Neurociencia y en Neurofelicidad

Opinión

Cómo conseguir el bienestar de las personas en los espacios de trabajo

Rita Gasalla

CEO de Galów Arquitectura Saludable y Presidente del Observatorio de Arquitectura Saludable

Sobre el nuevo Workplace

Joaquina Garrido - Arroquia

Vocal de la Junta Directiva de IFMA España y Sponsor de la Comisión de Workplace y Personas

Caso de éxito

ACCENTURE, CASTELLANA 85

Máximo exponente de la fusión de tecnología e ingenio humano

La COVID-19 aceleró muchas de las tendencias que ya venían afectando a la forma de operar de las empresas y que requerían una **transformación en la manera de trabajar y de relacionarse** con clientes, profesionales y otros grupos de interés.

Con la llegada de la pandemia, de la noche a la mañana, muchas organizaciones y sus profesionales tuvieron que adaptarse para trabajar en remoto, dejando patente la necesidad de generar **experiencias más humanas**, saludables y seguras. Mientras, la **sostenibilidad** se consolidaba como la fuerza de cambio más potente de nuestra generación, con una demanda clara hacia las empresas para que avancen hacia un nuevo modelo económico que priorice el beneficio de todos.

En este contexto, se empezó a definir un nuevo modelo de trabajo, que, desde nuestra perspectiva, debía definirse en los siguientes pilares:

- **Experiencias híbridas:** entornos de trabajo virtuales integrados con los espacios físicos reimaginados, para dar forma a un nuevo paradigma de utilización en el que se difuminan las fronteras.
- **Oficinas como manifestación de la marca y la cultura de la organización:** la

oficina ya no es una necesidad operativa, sino un espacio que proporciona un entorno social para impulsar la creatividad, la resolución de problemas y el sentido de pertenencia.

- **Humanización:** las empresas deben centrarse en la experiencia del trabajador, apoyándose en sistemas que permiten aprender de los usos y optimizar los rendimientos, potenciando la productividad y humanizando el trabajo. Mejorar el bienestar físico, emocional y relacional es fundamental.



Las bases para construir una nueva sede en Madrid

En este nuevo entorno, la oficina deja de ser un lugar en el que trabajar para convertirse en un espacio lleno de oportunidades para innovar, relacionarse o vivir **experiencias memorables**. En definitiva, **los espacios físicos** en los que los profesionales y clientes interactúan con la marca tenían que redefinirse.

Para dar respuesta a estos retos, y aún en un entorno de marcada incertidumbre, había llegado, una vez más, el momento de liderar el cambio. Así, desde Accenture concebimos **Castellana 85: nuestro nuevo espacio experiencial, versátil y empático, que ha hecho realidad hoy el futuro del trabajo del mañana, gracias a la fusión de tecnología e ingenio humano**.

El reto del equipo multidisciplinar que lideró el proyecto era, además, **integrar en un único edificio** a diversos equipos provenientes de oficinas localizadas hasta entonces en diferentes zonas de la capital muchos de ellos con costumbres, identidades y culturas corporativas muy dispares entre sí.

Desde que comenzamos a desarrollar el proyecto del traslado al nuevo edificio, nos apoyamos en **el poder del dato** para tomar decisiones informadas que nos ayudasen a impulsar cambios que hicieran frente a las nuevas demandas de profesionales, clientes y otros grupos de interés. Así, realizamos un doble ejercicio para analizar en detalle las necesidades que debía cubrir nuestro nuevo espacio de trabajo:

- A través de **sensores digitales**, medimos la ocupación real y el uso de los distintos espacios de nuestras antiguas oficinas. Este ejercicio nos ayudó a alcanzar conclusiones muy valiosas basadas en datos objetivos.

- Estos resultados se complementaron con **una encuesta** a varios grupos de profesionales que se moverían a Castellana 85, y que nos ayudó a trazar sus hábitos y requerimientos más específicos en el día a día.

Teniendo en cuenta este análisis, así como los objetivos del nuevo modelo de trabajo y de integración y transformación de los espacios, se avanzó en el detalle del diseño y la planificación de la obra.

En **5 meses**, sobre los más de **9.000 m²** distribuidos en **5 plantas** y **una terraza de 1.200 m²**, se dispusieron más de 500 puestos de trabajo totalmente configurables y personalizables, gradas y espacios diversos de aprendizaje y colaboración. A esto se sumaron 40 salas de reuniones y **47 focus rooms** o espacios cerrados de concentración, grandes cafeterías y *lunch corners* por todas las plantas, *eco-corners* o puntos de reciclaje inteligente, impresión y material de oficina, además de servicios como mensajería, soporte técnico, sala médica, sala de lactancia, fisio y psicólogo, espacio *wellness*, duchas, conexión para la carga de coches eléctricos y vehículos de movilidad personal. La oficina se caracteriza por el uso de materiales ecológicos, reutilizados y antimicrobianos y elementos accesibles e inclusivos. Todo ello tomando la naturaleza y distintos lugares icónicos de Madrid como inspiración.

Una oficina data-driven desde el origen

El resultado es una **oficina experiencial, empática y versátil** enfocada a los equipos y sus necesidades. La tecnología punta, el uso de **sensores** para recoger **datos** en tiempo real, siempre respetando nuestros principios de ética y privacidad, los sistemas en la **nube** o **edge computing** para procesarlos o automatizar acciones a través de la



inteligencia artificial nos ha permitido habilitar nuevas experiencias, entendiendo cómo se comportan las personas con el edificio y el edificio con las personas y pudiendo tomar decisiones automatizadas y predictivas que mejoran el uso de los espacios, la eficiencia energética y la salud de las personas.

Castellana 85 refleja nuestro fuerte **compromiso con la sostenibilidad**. Toda la energía consumida proviene de fuentes renovables y el edificio cuenta con la certificación LEED. Impulsamos la eficiencia energética y de recursos a través de sistemas automatizados que se ajustan en base a los datos recogidos por los sensores y concienciamos a nuestros profesionales sobre el reciclaje por medio de los *eco-corners*.

Castellana 85 es **un colaborador más**, conoce las preferencias y comportamientos de las personas y se adapta a las distintas necesidades para cuidarlas apoyándose en la tecnología. Además, es un **comunicador clave** que refleja nuestros valores, traslada las últimas novedades y promociona las experiencias a los profesionales y visitantes

a través de las pantallas en las diferentes plantas. Cuenta con la *Carrila*, un elemento arquitectónico que conecta los distintos espacios, ambientes y equipos y que a su vez permite el funcionamiento de sensores, señales o indicadores de ocupación.

Es un espacio diseñado también para que nuestros **clientes y visitantes puedan inspirarse** y conocer cómo estamos aplicando las últimas tecnologías en ciberseguridad, cloud, data, inteligencia artificial o sostenibilidad para ayudar a transformar sus organizaciones de forma responsable.

Las experiencias que ofrece Castellana 85 seguirán evolucionando según las necesidades de nuestros clientes, profesionales y otros grupos de interés, soportados por la generación de datos en tiempo real. Nuestro nuevo espacio ha hecho **realidad hoy el futuro del trabajo del mañana**, gracias a la **fusión de tecnología e ingenio humano**.

Joaquina Garrido – Arroquia
Workplace Lead for Iberia at Accenture

Caso de éxito

WESTFIELD LA MAQUINISTA

Westfield La Maquinista: ampliación, adaptación y sostenibilidad

La Maquinista, recientemente rebautizado como Westfield La Maquinista, es uno de los principales centros comerciales de la cartera de Unibail-Rodamco-Westfield en España. El centro está ubicado en el Paseo Potosí del distrito de Sant Andreu de Barcelona.

Varias son las transformaciones que ha sufrido este centro en su reciente historia, empezando por su gran ampliación, la cual hace apenas 1 año, en julio de 2021, quedó definitivamente definida con las administraciones públicas. Su desenlace inesperado fue, en cierta manera, premonitorio de una sociedad que iba a cambiar sus hábitos después de una pandemia que ni siquiera se vislumbraba en los momentos iniciales del planteamiento de dicha remodelación.

La ampliación de La Maquinista se enmarca dentro de la apuesta de futuro de URW por la ciudad de Barcelona, con la intención de contribuir a la revitalización y cohesión de sus barrios y la potenciación de la marca-ciudad, en colaboración con el Ayuntamiento y el tejido asociativo.

La historia de esta gran reforma se remonta al año 2015 cuando una modificación del Plan general Metropolitano de Barcelona contemplaba una ampliación comercial de 92.000m². Después de años de negociación entre la administración y URW, quienes llegaron a un acuerdo en julio de 2021, el resultado fue una propuesta distinta a la original que beneficiará con creces a las necesidades de los visitantes: prioridad en la vivienda, los usos mixtos,

las zonas verdes, los equipamientos y la movilidad sostenible, dejando atrás el proyecto inicial basado en un gran crecimiento de la superficie comercial y grandes torres de pisos.

Las principales modificaciones frente al plan inicial fueron las siguientes:

- Reducción del 50% de la ampliación del centro comercial. De los 42.000m² previstos se pasa a 21.000 m². La diferencia se repartirá entre más vivienda libre y protegida -15.000 m²-, otros usos como oficinas, coworking o gimnasios -5.000 m²- y comercio local -1.000 m²-.
- El 40% de la nueva vivienda es protegida





- Nuevo modelo urbano: rebaja de la altura máxima de los edificios de vivienda: de 27 a 17.
- Nuevo modelo de movilidad: el aparcamiento se reduce: 860 plazas de aparcamiento en dos plantas subterráneas, 1.200 menos que las estipuladas en 2015.
- Más equipamientos y nuevo espacio público. El centro comercial se separa de la escuela con la creación de una parcela de equipamiento público de 2.466 m² para una posible ampliación del centro educativo. Se acordó ubicar el aparcamiento bajo el suelo del centro y no bajo el suelo de las zonas verdes y la escuela, tal como preveía el plan de 2015.

La ampliación de La Maquinista creará un total de 27.000m² de nuevos espacios productivos, equipamientos y servicios, que favorecerán la actividad económica, el comercio local y de proximidad y las actividades culturales. El proyecto creará más de 1.000 m² dedicados al fomento del comercio local.

En la actualidad, Westfield La Maquinista emplea de forma directa a 2.500 personas, el 75% de las cuales son jóvenes que acceden a su primer empleo, en uno de los barrios con mayor nivel de desempleo del área metropolitana de Barcelona. Gracias a la ampliación, y al compromiso de URW por contribuir a crear mejores

comunidades, y su iniciativa Work@, se crearán 1.000 puestos de trabajo directos.

URW está comprometido a seguir trabajando con el Ayuntamiento de Barcelona y el resto de las instituciones públicas y agentes sociales en la construcción de una ciudad dinámica, habitable y sostenible. URW hará una apuesta por los modelos de transporte verdes y no contaminantes con una inversión de 2 millones de euros en actuaciones que se concretarán en los planes urbanísticos derivados del futuro planeamiento, incluyendo la ya mencionada reducción del número de plazas de aparcamiento sobre el planteamiento inicial.

Otras son las iniciativas destacadas que ha acometido Unibail-Rodamco-Westfield en Westfield La Maquinista en los últimos 2 años, guiada para ofrecer las mejores experiencias en cada uno de sus destinos.

En marzo de 2021, y con una inversión de 42 millones de euros, se llevó a cabo la inauguración del Fashion Pavillion, de 4.500 m², y que aglutina marcas de moda internacionales únicas y diferenciales como Abercrombie y Uniqlo; y la experiencia de ocio y restauración DEX, con 45 unidades de restauración, un gran espacio de conciertos y eventos y 13 pantallas de cine.

Más recientemente, Westfield La Maquinista inauguró la CITI, un espacio de 1.000 m² al aire libre con espectaculares terrazas dedicado al street food y la cultura urbana. Este proyecto es único e innovador porque nunca se había visto en un eje comercial, y en estos tiempos que comenzamos de postpandemia, no puede tener mayor sentido, ya que atiende a la demanda de la sociedad de volver a compartir y pasar momentos juntos. La CITI cuenta con una programación estable de actividades de ocio para todos los públicos, con talleres para los más pequeños, workshops gastronómicos, etc.

José María González Hernández

Director de Innovación y Sostenibilidad. Unibail-Rodamco-Westfield

Entrevista

DRA. PALOMA FUENTES

ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO.
EXPERTA EN NEUROCIENCIA Y EN NEUROFELICIDAD

“Las personas felices generan organizaciones fructíferas en talento, eficacia y resultados”

La Dra. Paloma Fuentes, especialista en medicina del trabajo, es experta en Neurociencia y Neurofelicidad. También en la salud basada en la Felicidad y la Calidad de Vida. Se define como una mujer permanentemente enamorada. No sólo de su profesión de médico, que ha desarrollado en empresas durante más de 40 años, también de su familia, especialmente de sus tres nietas que son el mayor tesoro de su vida. De la música, estudió cinco años en el Conservatorio de Madrid. De la buena literatura, de viajar por el mundo... Así pues, ella misma se define “una enamorada de la vida y de las inmensas oportunidades que esta nos ofrece de aprender y adquirir experiencias cada día”.

"La Felicidad es la energía mental más activadora para nuestra salud, nuestro talento y, en general, para impulsar positivamente toda nuestra vida"

Ud. se define como Happytóloga ¿En qué consiste esta profesión y por extensión qué es para Ud. la felicidad?

El término de *Happytóloga* fue algo divertido que se me ocurrió cuando empecé a “especializarme” en profundizar en el conocimiento de la relación entre Felicidad y Neurociencia. Para mí la Felicidad es la energía mental más activadora para nuestra salud, nuestro talento y, en general, para impulsar positivamente toda nuestra vida.

¿Cómo se pasa de Responsable médico en una gran empresa, como era Ud., a Gerente de Felicidad y qué balance hace de dicho cambio?

Ese paso se realiza ampliando nuestra visión de la Salud y el mundo del Trabajo. Habíamos venido trabajando durante muchos años en mejorar la Salud de las personas de la organización introduciendo cambios positivos en su entorno externo (talleres de ejercicio físico y alimentación, chequeos médicos periódicos, campañas preventivas concretas,...). Pero en 2015 me di cuenta de que solo nutriendo positivamente la mente de las personas lograríamos resultados sólidos y duraderos

"Cuando cada día acudimos al trabajo tenemos la inmensa oportunidad de entrenar la calidad de nuestra mente para ser más felices y contribuir a la felicidad de los demás"

en cualquier iniciativa que tuviéramos. Porque es nuestra mente de donde parte todo lo que hacemos cada día. Y en 2017 en Mahou San Miguel creamos la primera Gerencia de Felicidad en una gran empresa española con un resultado muy positivo. Por la implicación, la participación y, sobretodo, porque logramos trasladar a muchas personas la importancia de cuidar nuestra mente como parte de nuestros gestos de salud diarios.

En este aspecto no cabe duda que las empresas han avanzado mucho, pero ¿somos conscientes que aún les queda mucho recorrido por delante? ¿En qué aspectos considera que deben poner el foco?

Existen personas que cuidan conscientemente su felicidad y con ello contribuyen a la felicidad de las personas de su entorno. El foco está en entender y practicar que cuando cada día acudimos al trabajo tenemos la inmensa oportunidad de entrenar la calidad de nuestra mente para ser más felices y contribuir a la felicidad de los demás.

¿Cree Ud. que igual que el Greenwashing vinculado a la sostenibilidad existe un Happywashing en las empresas?

Creo que no, porque cuando hablamos de Felicidad el primer paso, es entender



que se trata de un trabajo individual y exclusivo de las personas, la empresa solo lo favorece sensibilizando, formando y acompañando en el proceso. El happy-postureo es incompatible con trabajar la autentica felicidad.

La felicidad y el bienestar en el trabajo se ha convertido en uno de los ejes principales de las políticas de gestión de personas en el entramado profesional. ¿A qué cree que es debido?

Creo que debido a muchos factores (el cambio generacional entre ellos), cada vez es más evidente que solo desde personas satisfechas y equilibradas se logran esos buenos resultados, duraderos y sólidos, que hacen brillar a las organizaciones. Y para lograr satisfacción y equilibrio es imprescindible partir del core de esas personas. Felicidad procede de la palabra

latina "Felix" que significa Fertilidad. Personas felices generan organizaciones fructíferas en talento, eficacia y resultados.

¿Qué indicadores o KPIs pueden utilizarse para medir la felicidad en una empresa o institución?

En realidad todos los KPIs sobre la evolución de la organización nos dan información, en positivo o negativo, sobre la satisfacción de las personas, pero si tuviera que elegir uno creo que el porcentaje de absentismo es un indicador esencial, porque como comentábamos antes, Salud y Felicidad están íntimamente unidos.

Todos pasamos muchas horas en nuestros espacios de trabajo. ¿Cómo de importantes son estos lugares para un buen wellbeing?

Es mucho mejor trabajar en un espacio de trabajo agradable, por supuesto, pero cuando hablamos de Felicidad nos situamos en el mundo interno de las personas, lo de afuera no es del todo determinante.

"Cada vez más los líderes y colectivos incorporan a sus prioridades su propia felicidad y la de sus equipos"

¿Qué pueden hacer las empresas para ayudar a que el trabajo mejore a las personas?

Ser conscientes de que el trabajo es una oportunidad para entrenar cada día las competencias mentales que promueven esa energía especialmente nutritiva que es la Felicidad: la Generosidad, la Gratitude, el Cuidado del otro, la Ecuanimidad o la Compasión.

Y los cuadros directivos ¿Cree Ud. que está en su agenda hacer felices a sus empleados?

Creo que cada vez más los líderes y colectivos incorporan a sus prioridades su propia felicidad y la de sus equipos.

"Medicina de la Felicidad: Las veinte vitaminas mentales para pasar de supervivientes a súpervivientes"

La Medicina de la Felicidad (Editorial Pinolia) es la receta que prescribe la doctora Paloma Fuentes para optimizar tu calidad de vida. No contiene fórmulas mágicas ni pócimas milagrosas. Solamente veinte ingredientes sencillos para fortalecer tu salud mediante el cuidado de tu cerebro y tu mente. La obra recoge las experiencias y aprendizajes humanos y profesionales de cuarenta años de trabajo en importantes organizaciones, y el desarrollo del Modelo Happynet®.

Es su propuesta para entrenar nuestra Felicidad en el trabajo y en la vida personal. Cada capítulo va precedido de una historia personal que ilustra la importancia de encontrar dentro lo que nos sucede fuera. La propia autora confiesa que ha sido emocionante recordar todos esos momentos tan especiales. Todas las vitaminas son maravillosas pero hay una especialmente transformadora: es la Compasión, definida como lo hace el Dr. Mood, de la Clínica Mayo, para quien aplicarla a nuestra vida es hacer pura magia.





¿Y qué debemos hacer los trabajadores para ser felices en las empresas?

Decidirlo. Debemos ser conscientes de que nuestra felicidad no depende de donde trabajamos, del carácter de nuestro Jefe o de que llegue el fin de semana. Ser feliz es una decisión que se toma y se potencia cada día, con gestos muy fáciles y asequibles que contribuyen a que nuestra mente crezca en consciencia, coherencia, flexibilidad y buena salud.

Cambiando de tema, una pregunta vinculada a la actualidad ¿Cómo podemos ser felices después de dos años de pandemia e inmersos directa o indirectamente en un conflicto bélico?

Insisto, la Felicidad no tiene que ver con lo de afuera, está en nuestro mundo interior. Ese debe ser el gran descubrimiento personal a realizar. Es muy fácil estar alegre y entusiasmado cuando caminamos por un camino de rosas. Pero la vida tiene baches, irregularidades y hasta socavones. Entrenar nuestra mente en Felicidad tiene sentido en todas las circunstancias, pero especialmente cuando surgen dificultades y problemas a los que necesitamos dar la mejor

respuesta posible. Es entonces cuando más precisamos de esa energía mental especial que nos facilita reflexionar con calma, y ser más creativos y eficaces en nuestras decisiones.

Ante estas situaciones de estrés, incertidumbre o miedo, ¿Cómo podemos entrenar nuestra mente?

Mi recomendación es que en esos momentos complicados debemos seguir 6 pasos imprescindibles: Parar, respirar por la nariz durante 60 segundos y continuar. La respiración nasal nos reconecta con la corteza prefrontal, reduce el miedo y la ansiedad y pensamos con más claridad. Aceptar la situación que llega, desde la negación de la realidad no podemos dar respuestas adecuadas. Ensanchar la perspectiva de la situación que estamos viviendo, poniendo foco en lo positivo que puede aportarnos. Cuidarnos con más mimo (nuestra alimentación, la calidad del sueño, hacer algo de ejercicio,...) Apoyarnos en nuestro círculo de afectos seguros (familia, amigos, compañeros,...) Repetirnos tres palabras sanadoras que nos ayudan a reenfoque la situación: "ESTO TAMBIÉN PASARÁ".

Opinión

RITA GASALLA

Cómo conseguir el bienestar de las personas en los espacios de trabajo

Recientemente leía un artículo que aseguraba que un edificio inteligente es aquel que emplea la tecnología más avanzada y reduce los costes de funcionamiento. Indudablemente esos aspectos son fundamentales, pero habría que añadir que no hay edificio inteligente si no es saludable.

La pandemia nos ha obligado a repensar los espacios de trabajo, para que además de innovadores, tecnológicamente avanzados y eficientes, sean seguros y saludables.

Ahora, esos espacios deben responder a las necesidades de las personas, con un nuevo modelo, flexible, que permita distintas formas de trabajar; que atraiga y retenga el talento y que ofrezca mejores experiencias a los usuarios. Todo ello sin incrementar costes.

En este contexto, se abren paso nuevos conceptos como el "agile workplace", un espacio de trabajo ágil, como su nombre indica, en el que un equipo de personas, con libertad y autonomía, construyen colectivamente en un entorno que favorece la comunicación y la relación entre compañeros. Y, además, reduce el estrés, mejora el ambiente laboral y el compromiso con la empresa.

Todos podemos comprender que este ambiente amable favorece la creatividad y la productividad de los equipos. Las empresas son más conscientes que nunca de que para ser competitivas deben proteger y potenciar su principal activo, el capital humano. Y aquí es donde entran en juego la Arquitectura Saludable y la neuroarquitectura, porque los espacios construidos,

como certifican prestigiosos estudios realizados al respecto, impactan en el bienestar físico y mental de las personas y en su productividad.

Como decía, no hay entorno inteligente, si no es saludable. Y eso lo medimos con parámetros que nos permiten detectar qué beneficia y qué perjudica a las personas y cómo, por lo tanto, podemos reducir los costes por absentismo laboral.

¿Qué factores medimos para saber si un espacio de trabajo es saludable? Los fundamentales son la calidad del aire; el confort acústico e higrotérmico y la iluminación.

Sobre la **calidad del aire** se ha escrito mucho en los últimos años por razones obvias. Lo cierto es que estudios anteriores a la pandemia ya alertaban sobre la importancia de ventilar y filtrar el aire que respiramos, para eliminar las partículas nocivas y para potenciar la capacidad intelectual de las personas.

Los espacios mal ventilados nos provocan dolor de cabeza, fatiga, congestión nasal, mareos, náuseas... Este conjunto de síntomas derivados de la exposición prolongada a espacios mal ventilados, ya se definió en 1984 por la Organización Mundial de la Salud, como el síndrome del edificio enfermo (SBS). Yo prefiero llamar a ese tipo de edificios *enfermantes* para que se entienda que es el edificio el que provoca problemas de salud a las personas.

Estudios realizados por el "International Well Building Institute" demuestran que una mejor calidad del aire incrementa la productividad entre un 8% y un 11%.



También alertan sobre otros factores como **el ruido** que puede reducir la eficiencia en el trabajo hasta un 60%. Para evitar el ruido, es tan importante el aislamiento como el acondicionamiento acústico de los espacios. El ruido afecta a nuestro bienestar físico y mental, reduciendo nuestra concentración e influye negativamente en la calidad de nuestro trabajo. También altera los sistemas cardiovascular y endocrino.

Otros de los factores clave son temperatura y humedad. Todos sabemos que los valores para alcanzar el **confort higrotérmico** varían entre los diferentes individuos, pero debemos automatizar el ajuste a las preferencias de los usuarios, ya que, si trabajamos en condiciones térmicas desfavorables y con niveles de humedad inadecuados, podemos sufrir dolores de cabeza, cansancio, problemas de concentración, irritabilidad y hasta alteraciones cardíacas.

En la **iluminación**, lo ideal es aprovechar al máximo la luz natural durante el día, y complementarla con iluminación artificial con buena reproducción cromática y a ser posible adaptada a los ritmos

circadianos, aquellos que regulan a lo largo del día procesos biológicos como el sueño. La calidad, intensidad y dirección de la luz condiciona nuestro confort visual y es fundamental para poder dormir bien y evitar dolores de cabeza. Una iluminación incorrecta reduce nuestro rendimiento.

Hay además otros factores importantes como la **naturación**. Introducir plantas vivas tiene un probado efecto positivo en nuestro estado de ánimo, nos inspiran y purifican el aire. Estudios de las Universidades de Cardiff y Exeter certifican que tener plantas o disfrutar de buenas vistas aumenta la productividad hasta un 15%.

Los espacios impactan en nuestra salud física y mental, y, la **neuroarquitectura**, analiza científicamente cómo los entornos modifican nuestras emociones y nuestros procesos cognitivos. Es una herramienta muy útil que traslada las sensaciones que nos provocan los espacios construidos a datos medibles. Surgió a mediados del siglo pasado, a raíz de la experiencia del virólogo Jonas Salk, descubridor de la vacuna de la polio. Un viaje a Italia, y un entorno único, como la Basílica de San Francisco de Asís, le permitieron terminar con éxito sus investigaciones. Más tarde contactaría con el arquitecto Louis Kahn con el que construyó el Instituto Salk, referencia mundial en biología y neuroarquitectura.

Esta disciplina lleva décadas entre nosotros, y en la actualidad se complementa con la arquitectura saludable, el agile *workplace*, del que hablamos al principio, o el *lean office*, una filosofía de trabajo que tiene como objetivo optimizar las tareas administrativas, ahorrando costes e incrementando la productividad.

Estamos construyendo un nuevo paradigma sustentado en los pilares de la salud, el bienestar, la inclusión y la sostenibilidad, que es además de social, competitivo y rentable.

Rita Gasalla

CEO de Galow Arquitectura Saludable y Presidente del Observatorio de Arquitectura Saludable

Opinión

JOAQUINA GARRIDO – ARROQUIA

Sobre el nuevo *Workplace*

La Comisión de Workplace y Personas tiene como objetivo analizar el futuro de los entornos de trabajo y cómo las oficinas del futuro facilitarán las conexiones humanas y el trabajo en equipo gracias a la innovación, mejorando el sentimiento de pertenencia, el compromiso y el bienestar de los trabajadores. Como sponsor de esta Comisión, me enorgullece poder ofrecer mi opinión personal y asimismo poner en valor el trabajo realizado por los profesionales del sector en este ámbito, que se vio acelerado por la llegada de la pandemia y los retos que ha supuesto adaptarse a un nuevo paradigma en los modelos de trabajo.

Reflexionando sobre el contexto actual, los cambios que estamos llevando a cabo colectivamente y mi propia experiencia profesional al aplicar “el nuevo *workplace*”, me gustaría poner en valor la importancia

de conocer de primera mano, y antes de iniciar un proyecto de transformación de los espacios, lo que las personas solicitan para llevar a cabo su trabajo diario y ser productivos, lo que su empresa puede ofrecerles a cambio en este sentido y lo que ésta misma pretende conseguir estratégicamente con el cambio. La convergencia de estos tres aspectos es lo que supone para mí el secreto del éxito.

Recopilar en detalle las necesidades y las sugerencias de los equipos que van a trabajar en el edificio en cuestión, tanto por medio de métodos objetivos como de encuestas, entrevistas u otras dinámicas en primera persona, supone un punto de inflexión sin precedentes en la manera de abarcar un proyecto de construcción, situando a los profesionales en el corazón de la iniciativa. Los requerimientos pueden comprender aspectos tan diversos como la

“Recopilar en detalle las necesidades y las sugerencias de los equipos que van a trabajar en el edificio en cuestión, tanto por medio de métodos objetivos como de encuestas, entrevistas u otras dinámicas en primera persona, supone un punto de inflexión sin precedentes en la manera de abarcar un proyecto.”



ergonomía, la flexibilidad, la salubridad, la sostenibilidad, la tecnología al servicio del trabajo... además de peticiones mucho más concretas de los equipos por la naturaleza de su trabajo. En resumen, poder acceder a un entorno donde los espacios y la tecnología se conecten de manera imperceptible para conseguir experiencias híbridas y sentir que la oficina corporativa sea una extensión más de la oficina en casa, complementándose, pero ofreciendo el mismo confort y versatilidad.

Por otro lado, los proyectos de obra deben cumplir una serie de requisitos que respondan a la estrategia y los propósitos de negocio de la empresa en el momento presente. Por supuesto, lo primordial es tener un espacio que fomente la productividad y el vínculo de las personas con la compañía, pero además entran en

“Lo primordial es tener un espacio que fomente la productividad y el vínculo de las personas con la compañía, pero además entran en valor nuevos aspectos como la capacidad de crear sinergias y oportunidades de co-creación entre equipos.”

valor nuevos aspectos como la capacidad de crear sinergias y oportunidades de co-creación entre equipos, el potencial de mostrar las capacidades del negocio a los clientes, y el compromiso con la diversidad, la accesibilidad y la sostenibilidad. Por último, y ya como *facility managers*, es interesante encontrar una propiedad que ofrezca flexibilidad en el contrato, debido a la inestabilidad que aún experimentamos en la situación actual.

Al aunar las posiciones, analizar datos, priorizar acciones y sacar conclusiones, podemos darnos cuenta de que los valores objetivos tanto de los profesionales como de las compañías son muy similares: bienestar, comodidad y adaptación de espacios y tecnologías al servicio de la productividad para conseguir el éxito en el negocio. La escucha activa y la puesta en común de las necesidades nos ayudarán a completar con éxitos nuestros proyectos basados en “el nuevo *workplace*”.

Joaquina Garrido – Arroquia

Vocal de la Junta Directiva de IFMA España y Sponsor de la Comisión de Workplace y Personas