

▶ EMPLEO Y FORMACIÓN

PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS

El mobiliario de oficina también evoluciona

Sabemos hacia dónde evolucionan las oficinas, la tendencia a la flexibilidad, a los espacios polivalentes, al diseño capaz de adaptarse ante la necesidad de nuevas contrataciones o despidos. Pero, ¿qué pasa con el mobiliario? ¿Cómo evoluciona el mobiliario en la era del trabajo flexible y de la movilidad?

Percibimos en las empresas un interés por invertir en nuevo mobiliario. En una oficina en la que no hay sitios asignados, ni jerarquías y en la que prima la cultura, el confort y bienestar del profesional, el mobiliario debe ser el acompañante perfecto para completar estos requisitos.

Para las zonas de trabajo individual, la ergonomía es fundamental para mesas y sillas. Hay que tener en cuenta que los usuarios tendrán diferentes complejones, altura, peso, ... y esto condiciona el que los muebles sean estándar pero de calidad elevada. En los espacios multifuncionales se buscará un mobiliario ligero y móvil, incluso desmontable, que permitirá crear diferentes espacios y ambientes dependiendo de las necesidades y gustos de cada usuario y de cada actividad que se vaya a realizar. Los sistemas desmontables no han tenido buena reputación, debido principalmente a su elevado coste y a la falta de insonorización, sin embargo este aspecto ha mejorado mucho consiguiendo espacios estancos, con una acústica perfecta y con paneles desmontables, eso sí, de alta gama.

En el suelo se sigue apostando por la moqueta, olvidando los colores grises o colores corporativos que transmiten una imagen aburrida de la oficina. La tendencia es hacia colores vivos o suaves dependiendo del espacio en el que estemos, pues se ha comprobado que favorece la creatividad y la concentración, además de compartimentar los espacios dando una sensación de relax y comodidad casi como si se tratara de una casa, poniendo buenos sofás o incluso almohadones por los suelos para hacer estiramientos.

FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM
Presidente de Grupo 3g office



Diferentes mobiliarios para diferentes espacios

La difícil tarea de encajar con un jefe 20 años más joven

El 69% de los empleados mayores de 55 años tiene un jefe de menos edad. Cuanto mayor es la diferencia generacional, más complejo es el entendimiento

ROSA CARVAJAL

Tener un jefe joven o mucho más joven que tú se ha convertido en una variable muy común y más con la irrupción en el mercado laboral de los «millennials», los nativos digitales que llegan marcando diferencias. En una cultura tan paternalista o de «orden y mando», para los trabajadores más veteranos, puede resultar complicado encajar con el modo de ver las cosas de estos jóvenes reñidos con las jerarquías. Según explica Carme Castro, «coach» y socia de Kainova, empresa especializada en la gestión y desarrollo de las personas, hasta hace pocos años se había relacionado edad con conocimientos: «A mayor edad, mayor experiencia y mayor probabilidad de estar en una posición de liderazgo». Esta creencia organizacional, que se ha mantenido largo tiempo, ha cambiado con la

irrupción de las nuevas tecnologías y las empresas líderes en este sector, que han adquirido un papel fundamental en la economía mundial.

Los jefes jóvenes ya predominan en sectores como tecnología, servicios profesionales o contabilidad, según una consultora estadounidense. Muchos de ellos lanzaron sus empresas con poco más de 20, 25 o 30 años, como Mark Zuckerberg, de Facebook, Nick Swinmurn, de Zappos o Larry Page y Serguéi Brin, fundadores de Google.

El hecho de haber nacido en un contexto altamente tecnológico, con omnipresencia de internet, hace que estos jóvenes sean no sólo la generación con más conocimientos en este ámbito, sino la más preparada para comprender y utilizar las innovaciones que aparezcan a corto y medio plazo. Hasta el punto de que el 65% de ellos podría dar lecciones de tec-



CLAVES

▶ El 65% de los jóvenes podría dar lecciones de tecnología a sus compañeros de más edad y el 45% de flexibilidad y conciliación laboral y familiar.

nología a sus compañeros de más edad, según el último estudio trimestral sobre mercado laboral Workmonitor que realiza Randstad en 32 países.

Otros ámbitos en los que los profesionales más jóvenes pueden enseñar a los demás es la flexibilidad y la conciliación de la vida personal y familiar. En este caso, también según el estudio Randstad Workmonitor, el 45% de los jóvenes podría transmitir conoci-

CEU-San Pablo, diez años con Boston University

T. U. E.

Para diferenciarse de otros candidatos en el mercado laboral, los universitarios pueden hoy apostar por una formación internacional de calidad. Las universidades americanas de Boston University, The University of Chicago, Columbia University y Fordham University han confiado en la Universidad CEU-San Pablo para firmar acuerdos para participar en IBP (International Bilingual Programs) con las Facultades de Económicas, Farmacia, Humanidades y Ciencias de la Comunicación y Derecho. Consisten en la impartición de

varios módulos intensivos por parte de profesores de las citadas universidades americanas, durante los primeros años de estudios de los alumnos en la Universidad. En cuarto curso, el estudiante se desplaza a Boston, Chicago o Nueva York para cursar un semestre académico.

Los IBP también exigentes en cuanto al nivel de inglés del alumno, son uno de los rasgos diferenciadores de los grados del CEU y suponen una importante ventaja competitiva para el estudiante que los elige. Las universidades americanas expiden diplomas a los alumnos inscritos cuando superan los módulos y la movilidad.

Quienes opten por estos programas llevarán en su currículum el nombre de una universidad americana puntera en su área de especialización.

La Universidad CEU San Pablo tiene gran trayectoria en este tipo de acuerdos. La semana pasada celebró el décimo aniversario del Programa CEU-Boston University con un exitoso encuentro entre alumnos y antiguos alumnos del programa, profesores y responsables académicos de las dos instituciones educativas. Para celebrar esta primera década de relación con Boston University, la Universidad CEU-San Pablo ofrecerá unas becas de movilidad a los alum-



Uno de los atributos de los más jóvenes es la necesidad de una comunicación clara y de «feedback»

Los jefes jóvenes ya predominan en sectores como tecnología, servicios profesionales o contabilidad. Muchos de ellos lanzaron sus empresas con 20, 25 o 30 años.

Crear grupos pequeños de trabajo de 2-3 personas para trabajar en proyectos o iniciativas como el «mentoring» inverso puede ayudar en la convivencia intergeneracional.

mientos sobre ello a los compañeros de generaciones aún mayores porque el equilibrio entre lo laboral y personal es un tema prioritario para ellos. La única salida que les queda a los sénior es adaptarse a la situación y mostrarse colaboradores con los jóvenes líderes, que en 2020 representarán el 50% del trabajo estadounidense y el 75% de la fuerza de trabajo global en 2030, apuntan los expertos.

Según datos de portales de búsqueda de empleo, el 69% de los empleados mayores de 55 años tiene un jefe más joven, un porcentaje que crece cada año. Algunos estudios recogen que tener un jefe más joven no parece suponer un problema hasta que la diferencia de edad supera los 20 años. A partir de esa franja, cuanto mayor es la diferencia, más difícil es el entendimiento. «Verlo como una

amenaza impide aprovechar los aspectos positivos de una relación complementaria», explica Camilla Hillier-Fry, socia de People Matters.

JOVEN, NO INEXPERTO

«Se necesita formación y entrenamiento para saber liderar y comunicar con el equipo y para tratar con un jefe más joven. Los senior no deberían pensar en ningún momento que ser joven equivale a ser inexperto y dar una oportunidad a las generaciones posteriores que llegan con ímpetu y ganas de aprender», señala David Comí, director y formador de Incrementis. «En este entorno colaborativo los más veteranos tienen que ir con propuestas a los jóvenes líderes y no con imposiciones, mientras que los jóvenes tienen que hacer sentir a los sénior que su experiencia es importante y nunca menospreciarles», explica Comí.

Que los veteranos, con una dilatada experiencia profesional, lideren equipos en los que sus miembros tienen más conocimientos técnicos o formación que

do de lo que es capaz, con independencia de la edad del director. De nada sirve obsecarse porque puede provocar que las cosas se enconen y convertirse en un inadaptado ante lo cual será reo de su propia situación», explica Andrés Fontenla, director general de Fontevalue Consulting. En opinión de este especialista, «en el contexto actual de transformación digital se requiere del profesional ser capaz de abrazar el cambio. Los sénior tienen que dejar que sea su experiencia y su buen hacer los que den valor a su trabajo sin aferrarse a sus años de trayectoria».

Las diferentes generaciones que conviven día a día en el trabajo plantean un reto para los organizadores de personas, que deben procurar que la convivencia sea no sólo fluida sino enriquecedora. Para facilitar la convivencia la especialista de People Matters aconseja iniciativas como el «mentoring» clásico y el «mentoring» inverso (mentores jóvenes que comparten su perspectiva del trabajo y del entorno digital con compañeros mayores) o crear grupos pequeños de 2-3 personas

Los jóvenes representarán en 2030 el 75% de la fuerza de trabajo global y en 2020 el 50% de la americana

de diferentes generaciones para trabajar en proyectos o sobre problemas. «Se trata de superar los estereotipos creando objetivos compartidos que sean más fuertes que las diferencias y de reconocer que la divergencia de perspectivas y preferencias enriquece el análisis y la solución. Ser consciente de las necesidades de los colaboradores es uno de los principios de liderazgo y especialmente importante cuando hay diferencias generacionales», apunta Hillier-Fry.

de diferentes generaciones para trabajar en proyectos o sobre problemas. «Se trata de superar los estereotipos creando objetivos compartidos que sean más fuertes que las diferencias y de reconocer que la divergencia de perspectivas y preferencias enriquece el análisis y la solución. Ser consciente de las necesidades de los colaboradores es uno de los principios de liderazgo y especialmente importante cuando hay diferencias generacionales», apunta Hillier-Fry.

IMF entrega los premios a la excelencia empresarial

T. U. E.

IMF Business School entregó los premios a la excelencia empresarial. Compañías como Acciona, John Deere o el diario «El Español» fueron galardonadas, así como empresarios y emprendedores, como Richard Vaughan o Silvia Leal. Nacidos a propuesta de la Asociación de antiguos alumnos, estos premios tienen como objetivo galardonar la labor empresarial, social y cultural realizada por personas e instituciones, tanto en el ámbito nacional como internacional.

En esta ocasión, el premio IMF Emprendedora 2015 recayó en Silvia Leal por su trayectoria profesional. Experta en e-liderazgo e innovación, Leal está reconocida como una de las diez expertas más influyentes en España. El IMF Empresario del año fue para Richard Vaughan por su esfuerzo y dedicación para que los españoles aprendamos inglés. La mención en Prevención de Riesgos Laborales recayó en Acciona, una de las principales constructoras de este país y la mención en Recursos Humanos y Gestión del Talento la obtuvo John Deere, empresa creada 1837.

GRADUADOS

La entrega tuvo lugar en el Acto de Graduación de la Promoción 2015 de IMF Business School, momento en el que se entregaron las bandas académicas a más de 200 alumnos que se han graduado en Derecho, Ciencias Políticas y Sociología, Económicas, Empresariales, Pedagogía, Matemáticas y Física, Farmacia y diferentes Ingenierías, entre otras.

Carlos Martínez, director de IMF, explicó la importancia de adecuar la formación moderna a las necesidades del mercado que demanda unos perfiles profesionales resolutivos y preparados para aportar con su integración nuevos desarrollos en las compañías, que cada vez tienen que actuar en un escenario más globalizado.



Antonio Calvo, rector de la Universidad CEU San Pablo

nos que ingresen en el mismo durante el año 2016.

Boston University ocupa uno de los mejores puestos en el ranking de universidades norteamericanas por empleabilidad. Prepara especialmente a sus alumnos en las cuatro «Cs» que buscan las compañías internacionales a la hora de reclutar: Cultural awareness, Communication skills, Collaboration, and Creativity.

Alguno de sus antiguos alumnos, ahora profesionales de reconocido prestigio, valoran muy positivamente su paso por el sistema educativo americano, basado en la innovación y que fomenta el desarrollo de diferentes habilidades y competencias. Otra de

las ventajas destacadas es que permite compatibilizarlo con otra estancia internacional, bien dentro del programa Erasmus o por convenios bilaterales, así como con la realización de prácticas profesionales. Diego Sacido cali-

fica su estancia en Boston como «espectacular», no sólo por ser una gran ciudad, sino porque un porcentaje muy elevado de sus habitantes son estudiantes universitarios. Carolina Mediero, gerente de Operaciones y Comu-

nicación de McDonald's en Murcia, considera que «cursar este programa ha sido una oportunidad para diferenciar mi currículum. Me ha permitido una capacidad de enfrentarme a retos sin miedo al fracaso».