¿Debe uno moverse en su silla, cuando uno se siente completamente bien?

Uno no "tiene" que moverse, siempre se moverá intuitivamente, es decir adoptará posturas cambiantes. En parte, esto sucede a un micronivel. Sentarse sin dolor y sentirse bien es imposible en relación con el tiempo que se está sin cambiar de postura. Lo que pasa es que estos cambios son inconscientes. El comportamiento natural de los niños lo evidencia de manera diáfana, ya que no parean quietos en la silla del colegio. Trate usted de balancearse con una silla de oficina.

El afán del ser humano por sentirse bien mental y físicamente es algo que nos caracteriza, teniendo en cuenta los patrones evolutivos históricos. Hasta hace unos pocos miles de años, el ser humano se ha acuclillado, arrodillado, tumbado o incorporado sobre el suelo, además de andar más de 20 kilómetros al día. Sin embargo, rara vez se sentaba. Y estos requisitos de comportamiento siguen vigentes hoy en día. Las soluciones funcionales de asiento sin respaldo podrían apoyar eso mientras se permanece sentado.

La prometedora solución de un "dinamismo sedente" es desde hace años parte integral de una ofensiva estratégica de marketing de los fabricantes de sillas de oficina. Para usted esto no es suficiente y habla de "sentarse con viveza", ¿por qué?

Existen eslóganes que se establecen por su cuenta. Este es el caso del "dinamismo sedente". Sin embargo, el movimiento no es igual a movimiento. En un análisis pormenorizado se demuestra que la mayoría de los productos sólo ofrecen dinamismo en las caderas. Por lo tanto, sentarse con viveza trasciende las recomendaciones del dinamismo sedente, como es el caso publicitado con la mecánica sincrónica o las recomendaciones para cambiar regularmente de postura mientras se está sentado.

"Sentarse con viveza" no puede recomendarse u ofrecerse; es algo que se desarrolla espontánea y complejamente sobre la base de necesidades físicas, mentales y psicológicas. El eje y el punto angular para fomentar un dinamismo controlado de la pelvis es un asiento tridimensionalmente móvil gracias a la mecánica sincrónica. Es entonces cuando entran en juego conjuntamente como una unidad funcional la pelvis, las piernas, la columna vertebral, los hombros y la cabeza. El resultado: mayor confort, mayor frescura mental.

El ser humano tiene una relación con su silla. La silla y los requisitos de comportamiento del usuario, que son espontáneos y autoorganizados, forman un sistema. Es decir, la mecánica de la silla también apoya autónomamente al ángulo de asiento necesario para las diferentes tareas. Por ejemplo, cuando trabajamos concentrados solemos echar el peso del cuerpo activamente hacia delante. La mecánica, pues, permite una inclinación flexible hacia delante del asiento, posibilitando una postura de trabajo fisiológica.

¿Qué provoca un movimiento, aunque sea subliminal, mientras se está sentado?

El organismo humano es un sistema complejo, como ya hemos visto, en el que debe conservarse un equilibrio permanentemente inestable por medio de reacciones

metabólicas. Esto le permite al organismo un amplio margen de maniobra para realizar autónomamente ajustes funcionales rápidos ante requisitos y condiciones fluctuantes. En este sentido, el sistema humano está en disposición de reaccionar cuando es necesario y de forma autónoma en caso de una incomodidad latente, sin para ello tener que molestar a la "consciencia". Tenemos que dar las gracias a la evolución por esta capacidad y a la zona cerebral "más vieja", evolutivamente hablando, que es la que regula los procesos funcionales elementales y vitales. Gracias a ello, el neocórtex, la zona cerebral "más joven", puede concentrarse en los procesos mentales superiores, como por ejemplo la solución de problemas estructurados.

La postura corporal es siempre el producto activo de una precisa interacción senso-neuro-muscular (sensomotora). Siempre se produce un control postural fisiológico cuando nos encontramos en un estado de equilibrio inestable (cuando estamos de pie o nos movemos) sin que los percibamos de forma consciente.

Cualquier postura, si se mantiene durante mucho tiempo, podría ser perjudicial para la salud. El cambio postural complejo es, por lo tanto, el estado óptimo de una postura corporal fisiológica.

¿Cómo puede la empresa poner las condiciones y generar el estímulo para animar a sus empleados, quizás algo letárgicos o "clavados" ante la pantalla sobre la silla, a sentarse de otro modo y a moverse más?

Todos los trabajadores de una empresa son un recurso importante. Reforzar y desarrollar los potenciales físicos y mentales de los trabajadores, también durante su jornada laboral, debería ser la piedra angular de la filosofía de cualquier empresa. Por esta razón, el planteamiento de un concepto del espacio orientado a satisfacer la necesidad de cambio entre estática y dinámica, sobrecarga y descanso, actividad y calma, resulta de gran ayuda para cualquier empresa.

"El movimiento es la causa de toda la vida"

Leonardo da Vinci

El lugar de trabajo es, durante al menos ocho horas al día, el espacio vital de una persona, un espacio para el bienestar, el desarrollo individual de la salud, el intercambio social y la creación de valor mental y, por lo tanto, empresarial. Siempre se remite al efecto mutuo del ser humano y el espacio. Es bien sabido que los espacios pueden tener un efecto sanador, pueden satisfacer, estimular o hacernos enfermar. Para el día a día de la oficina esto se traduce concretamente en lo siguiente: hoy no se espera sólo del trabajador que sea flexible. Esto es válido en la misma medida para el entorno laboral.

Para satisfacer las necesidades rítmicas del individuo y, por lo tanto, para facilitar su bienestar, el entorno de trabajo debería contar con "zonas" variables que inviten al movimiento. Con esto me refiero, por ejemplo, a espacios abiertos y cerrados para el trabajo en grupo, en equipo o individual. Aparte de esto, debe haber espacio para relajarse o retirarse con tranquilidad y espacios dedicados al intercambio de información. Asimismo, la actividad física y el juego no deberían suponer un tabú. Estos espacios, además, le confieren al trabajador la seguridad de que sus necesidades (por ejemplo, echarse una corta siesta) gozan de reconocimiento social.

Al mismo tiempo, esto requiere contrapartidas del trabajador: deben asumir su propia responsabilidad, participar en las decisiones con el objetivo de llevar un estilo de vida positivo, incluyendo su tiempo libre. Por ello, se necesita que tanto la dirección de la empresa como los empleados adopten un "cambio postural".

Debe incluirse a los empleados en el proceso de diseño de un espacio de trabajo sano y en la organización de una vida cotidiana saludable, lo que exige un elevado consenso y la asunción de responsabilidades.

¿Existen la silla ideal y la postura sedente perfecta? ¿O domina el carácter cultural en el sentido, por ejemplo, de en qué postura me pudo concentrar mejor?

No existen la "silla ideal" y la "postura sedente perfecta", en base a paradigmas pasados, para una persona sana, del mismo modo que no existen la "respiración ideal" o la "postura de pie perfecta". El organismo sano dispone de tanta "inteligencia" fisiológica heredada genéticamente que puede llevar a cabo sus funciones naturales de forma automática y siempre que son necesarias. Y hace lo mismo con la "postura sedente perfecta". ◆

"En la vida, el ser humano primero aprende a andar y a hablar. Más tarde aprende a estar sentado y a mantener la boca cerrada"

Marcel Pagnol

Novedad mundial Sedus swing up

Silla giratoria con un nuevo concepto de asiento cinemático, Similar-swing

Parte 2 : Detalles

Como informamos en el anterior nº 7 de la revista Place 2.5, Sedus ha desarrollado una nueva familia de sillas giratorias, swing up, que ofrece opciones de movimiento inéditas hasta la fecha. Sedus ha creado un divertido concepto de silla en colaboración con la Cátedra de Ergonomía de la Universidad Politécnica de Múnich. La idea: un apoyo óptimo con una libertad de movimientos máxima en posición sedente. Los conocimientos generados a partir de esta colaboración fueron determinantes para este nuevo desarrollo.

La familia de sillas giratorias swing up, disponible con reposacabezas ajustable en altura e inclinación, se completa con tres tipos de silla de visitas: un modelo basculante, un modelo de cuatro patas y un modelo de silla giratoria.

En las oficinas modernas, se sientan personas con un cuerpo cuya fisiología no ha cambiado desde la Edad de Piedra: perfectamente diseñado para una vida en constante movimiento. Es por ello que la movilidad no es solamente importante para el funcionamiento de los músculos y del aparato locomotor, sino también para el desarrollo de facultades cognitivas y de la creatividad.

Concebida como "seducción en movimiento", esta silla estimula en el usuario sus patrones intuitivos y naturales de movimiento y le ofrece opciones de movimiento desconocidas hasta la fecha. Gracias a la mecánica Similar-Swing, el asiento obtiene flexibilidad lateral, lo que permite que la pelvis pueda inclinarse también hacia los laterales. Así, se genera un grado de libertad que supera las posibilidades de una buena silla giratoria sincronizada, por lo que se eliminan las barreras para la (r)evolución a la hora de sentarse.

Sentarse dinámicamente es sano

Se previenen daños causados por una posición de asiento estática y se incrementa el rendimiento laboral, puesto que los músculos y articulaciones en el área de la cadera y en la espalda se activan para apoyar la función cerebral. Una circulación sanguínea uniforme y el suministro de nutrientes y hormonas también son de gran importancia para el rendimiento mental y el bienestar emocional. La nueva cinemática de asiento concede al cuerpo total libertad de movimiento, ayudando al mismo tiempo a la propiocepción natural del cuerpo, que sirve para que este se estabilice por sí mismo. La secuencia de movimientos es armoniosa y fluida, el cuerpo reconoce los estímulos de movimiento y los acoge con total naturalidad. Los reposabrazos no se mueven con el usuario, por lo que este mantiene su sensación de seguridad, ganando así mayor confort y bienestar.

Un diseño equilibrado

Una característica esencial en el diseño de la familia de sillas creadas por el diseñador Rüdiger Schaack es el perfil vertical del marco del respaldo y el travesaño horizontal, revalorizado por un recorrido superficial pleno de suspenso. A esto se suma una silueta de asiento con estructura anatómica. La línea curvada del soporte para reposabrazos refleja la movilidad del asiento, mientras que el soporte para respaldo integra de forma solidaria la dorsocinética (ajuste del respaldo y de la profundidad) ajustable en altura. En el desarrollo de este producto, las personas son el punto de partida; con *swing up*, la silla está al completo servicio del usuario. Se trata de un artículo que escucha directamente al cuerpo con el fin de aumentar la sensación de bienestar y mantener la salud a largo plazo mediante entornos de trabajo confortables y agradables. ◆

Este video muestra impresiones sobre nuevas sensaciones al sentarse.

www.youtube.com/user/SedusStollAG

Opciones de inclinación gracias al respaldo y la mecánica Similar swing.

La silla ofrece múltiples opciones de movimiento a la altura de la cadera.

Hechos puros y duros para fríos cálculos

Trabajar en movimiento, Parte 2

Joachim Goetz

En muchas empresas, en vista de las altas tasas de enfermedad y la falta de motivación de los empleados, surge la pregunta de cómo lograr mejorar el rendimiento y reducir los costes. Una respuesta sencilla es, con muebles ergonómicos, con un diseño de oficina adaptado a la moderna sociedad del conocimiento y la información y con una estructuración del espacio que fomente el movimiento de los trabajadores. De hecho, este es uno de los métodos más económicos y prometedores.

La prevención es la herramienta más importante de cara a reducir la horrorosa cantidad de días perdidos por bajas de enfermedad. Esta, al menos, es la reciente interpretación y recomendación de las mutuas laborales.

En todo caso, el número de bajas en Alemania creció moderadamente según datos de la aseguradora estatal AOK. Con un 4,8 por ciento, el número de bajas quedó prácticamente inalterado. No obstante, la media de duración de las bajas más graves ha aumentado hasta los 17,6 días. Es decir, más personas enfermaron durante más tiempo. La mayor parte de los días de baja fueron consecuencia de enfermedades musculares y esqueléticas. Según datos del Instituto alemán de Estadística, en Alemania los costes (tratamiento, rehabilitación y cuidados) para el sector sanitario ascendieron en el año 2008 a 28.500 millones de euros. En todo caso, la comparativa europea muestra que los países nórdicos, con condiciones climatológicas más severas, presentan peores cifras de enfermedad. No obstante, las causas son las mismas en todos los países del hemisferio occidental, lo que debería constituir una perentoria señal de alarma.

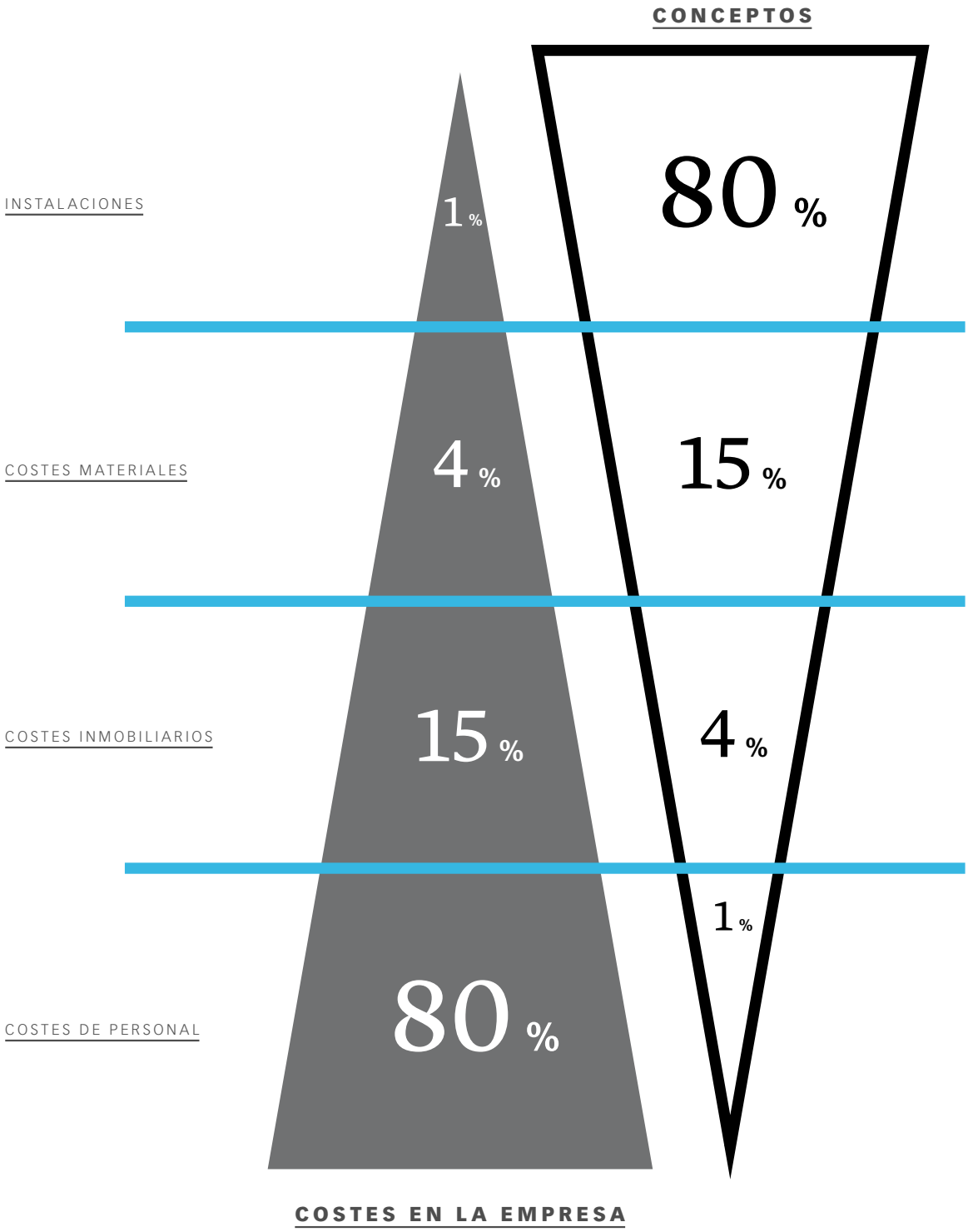
Signos del cambio demográfico

En este sentido, el jefe de la aseguradora alemana DAK-Gesundheit advirtió contra la posibilidad de falsas interpretaciones respecto a las cifras para el año 2011, que presentan un panorama peor, en la misma senda que apuntaban los datos de AOK. “En todos los sectores se ven indicios del cambio demográfico a partir de la evolución del número de bajas laborales: los trabajadores tienen una media de edad mayor que hace diez años. Los trabajadores de más edad enferman con menos frecuencia que los jóvenes pero, a cambio, sus enfermedades duran más”. Y las cosas no van a mejorar. Las previsiones indican que el número de empleados mayores de 60 años se triplicará de aquí al 2050. En los próximos diez años, unos 50 millones de personas se jubilarán en todo Europa, siendo reemplazados por únicamente 25 millones de nuevos trabajadores. Por lo tanto, los mayores deberán trabajar ineludiblemente por más tiempo.

Prevención por medio de la satisfacción de los empleados

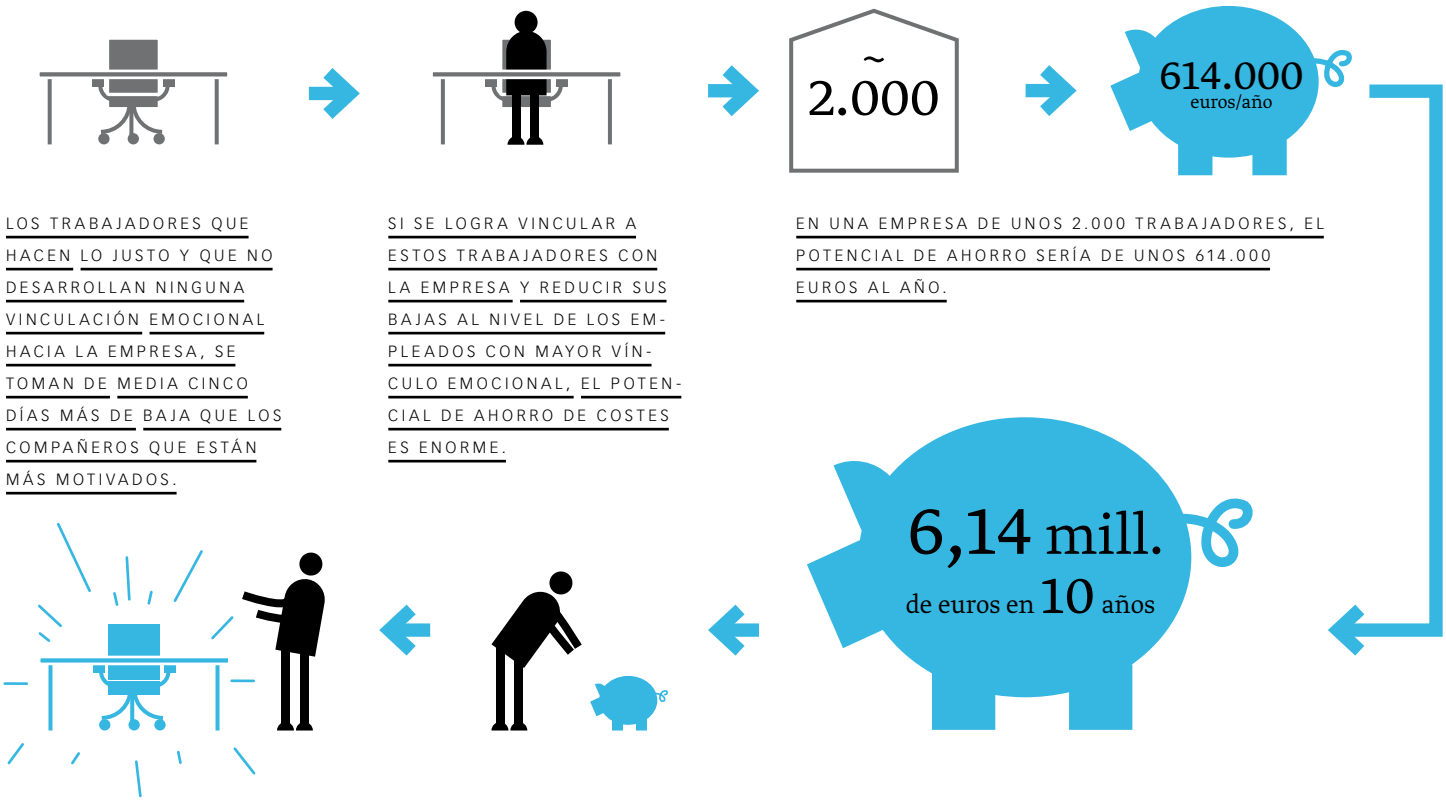
En todo caso, debería conseguirse mediante adecuadas medidas de prevención que los trabajadores más mayores no enfermen tanto (no tengan que hacerlo). Ciertamente, podríamos concluir que la solución reside en obligar a los mayores a jubilarse y en deshacerse de los jóvenes que enfermen o se “escaqueen” más a menudo.

De este modo, solucionaríamos sin duda los “problemas”, pero no sus causas. ▸▸



EL TRIÁNGULO DE LA IZQUIERDA MUESTRA QUE, EN LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS DE UNA EMRPESA, EL 80 POR CIENTO DE LOS GASTOS SE CORRESPONDEN CON LOS COSTES DE PERSONAL, MIENTRAS QUE SÓLO EL UNO POR CIENTO SE INVIERTE EN LAS INSTALACIONES. NO OBSTANTE, LOS CARGOS RESPONSABLES APENAS PRESTAN ATENCIÓN A LOS COSTES DE PERSONAL; TODO LO CONTRARIO QUE LOS COSTES DE LAS INSTALACIONES, QUE COPAN TODO EL INTERÉS PESE A QUE PRÁTICAMENTE NO TIENEN PESO EN LA RELACIÓN. SERÍA MÁS RENTABLE CENTRARSE DE FORMA CREATIVA EN EL TEMA DE LOS COSTES DE PERSONAL.
¿POR QUÉ NO CREAR UN AMBIENTE CONFORTABLE DE TRABAJO Y REDUCIR LOS DÍAS DE BAJA?

COSTE DE LAS BAJAS



LOS TRABAJADORES QUE HACEN LO JUSTO Y QUE NO DESARROLLAN NINGUNA VINCULACIÓN EMOCIONAL HACIA LA EMPRESA, SE TOMAN DE MEDIA CINCO DÍAS MÁS DE BAJA QUE LOS COMPAÑEROS QUE ESTÁN MÁS MOTIVADOS.

SI SE LOGRA VINCULAR A ESTOS TRABAJADORES CON LA EMPRESA Y REDUCIR SUS BAJAS AL NIVEL DE LOS EMPLEADOS CON MAYOR VÍNCULO EMOCIONAL, EL POTENCIAL DE AHORRO DE COSTES ES ENORME.

EN UNA EMPRESA DE UNOS 2.000 TRABAJADORES, EL POTENCIAL DE AHORRO SERÍA DE UNOS 614.000 EUROS AL AÑO.

EN DIEZ AÑOS SE GENERA UN POTENCIAL DE AHORRO DE 6,14 MILLONES DE EUROS.

A CADA TRABAJADOR LE CORRESPONDERÍAN POR TANTO 307 EUROS/AÑO. EN TRES AÑOS HABLAMOS DE 921 EUROS. CON ESTA CANTIDAD SE PUEDE EQUIPAR SIN PROBLEMAS UNA OFICINA ERGONÓMICA QUE AUMENTARÍA LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS. CON UN TIEMPO DE GARANTÍA DE CINCO AÑOS Y UNA VIDA ÚTIL MÍNIMA DE DIEZ AÑOS, A PARTIR DEL CUARTO AÑO EL POTENCIAL DE AHORRO SE CONVERTIRÍA EN BENEFICIOS. SIN TENER EN CUENTA LOS INTERESES (NI EL PREVISIBLE AUMENTO DEL RENDIMIENTO DE UNOS TRABAJADORES MÁS SATISFECHOS), EN DIEZ AÑOS SE GENERARÍAN UNAS GANANCIAS DE 4.298.000 DE EUROS, ACHACABLES A LA ATMÓSFERA DE BIENESTAR GENERADA COMO QUIEN DICE DE FORMA GRATUITA.

Ejemplo derivado de los datos del Instituto Gallup, 2012

Con este tipo de métodos "quirúrgicos", normalmente las crisis en las empresas empeoran. En primer lugar, porque la demografía continúa igual. Segundo, porque con los trabajadores de más edad se van al mismo tiempo las competencias sociales, la experiencia y el know-how de la propia empresa. Tercero, porque los trabajadores que se quedan temerán correr la misma suerte en un futuro, lo que incide negativamente en la motivación de todo el personal.

Y esto es justo lo que se refleja en el reciente estudio de Gallup, el Índice de Compromiso 2012. Únicamente el 15 por ciento de los empleados realizan su trabajo con gusto y se sienten una obligación hacia la empresa. En el extremo contrario, el 24 por ciento no sólo reconoce no sentir ninguna vinculación, sino que llegan a actuar en contra de los intereses de la empresa. El 61 por ciento hacen "huelga de celo", es decir, trabajan lo justo. Tal elevada insatisfacción de los trabajadores refleja un problema grave en la cultura corporativa y en la dirección de la empresa.

Prevención a través del liderazgo

Es justo de este problema de liderazgo del que se quejan los trabajadores de casi todos los países occidentales: no reciben apenas feedback, se les tiene poco en cuenta y no reciben el reconocimiento que merecen. En parte, ni siquiera se les explica de forma suficiente las tareas que se espera de ellos. De este modo, la motivación se ve afectada. Expresado al contrario, se puede decir que los trabajadores que reciben buena información de sus

CIFRAS ALARMANTES DEL **ÍNDICE GALLUP DE COMPROMISO 2012 EN ALEMANIA**: LA FALTA ABSOLUTA DE MOTIVACIÓN Y LA POCA VINCULACIÓN CON LA EMPRESA SON LA CAUSA DE UNA CONSIDERABLE CAÍDA DE LA PRODUCTIVIDAD. LA BAJA VINCULACIÓN EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES AMENAZA SERIAMENTE LA CAPACIDAD INNOVADORA DE LA EMPRESA.

15 %

DE LOS TRABAJADORES SIENTEN UN ELEVADO VÍNCULO EMOCIONAL CON SU EMPRESA Y SE ESFUERZAN VOLUNTARIAMENTE POR LOGRAR SUS OBJETIVOS.

61 %

TRABAJAN LO JUSTO Y NECESARIO.

24 %

HAN DIMITIDO INTERIORMENTE.

Datos del Instituto Gallup, 2012

directivos y a los que se reconocen sus esfuerzos, normalmente se identifican con la empresa y sufren menos problemas de salud.

Prevención a través de buenas condiciones ergonómicas

La prevención empresarial también contribuye a reducir los días de baja y a aumentar la motivación y la productividad. Del 20 al 30 por ciento de los gastos sanitarios podrían evitarse por medio de la prevención corporativa (según Walter/Schwarz 2001). En cuanto a las enfermedades músculo-esqueléticas, hablamos de unos 7.000 millones de euros, sólo en Alemania. Para las empresas, el coste de estas enfermedades es aun mayor. De hecho, las enfermedades de la columna vertebral y de la espalda suponen cada año 3,7 millones de bajas, que se traducen en un total de 75,5 millones de días perdidos. Un día de baja por enfermedad le supone a la empresa entre 200 y 800 euros, en función del sueldo. Si consideramos una suma de 300 euros al día únicamente, el total asciende a más de 22.000 millones de euros.

Con una pequeña parte de esta cantidad podrían eliminarse los mayores problemas ergonómicos. Más teniendo en cuenta que el 30 por ciento de los puestos de trabajo en Alemania incumplen la normativa en este sentido. En todo caso, resulta razonable dotar a la oficina de un equipamiento ergonómicamente perfecto.

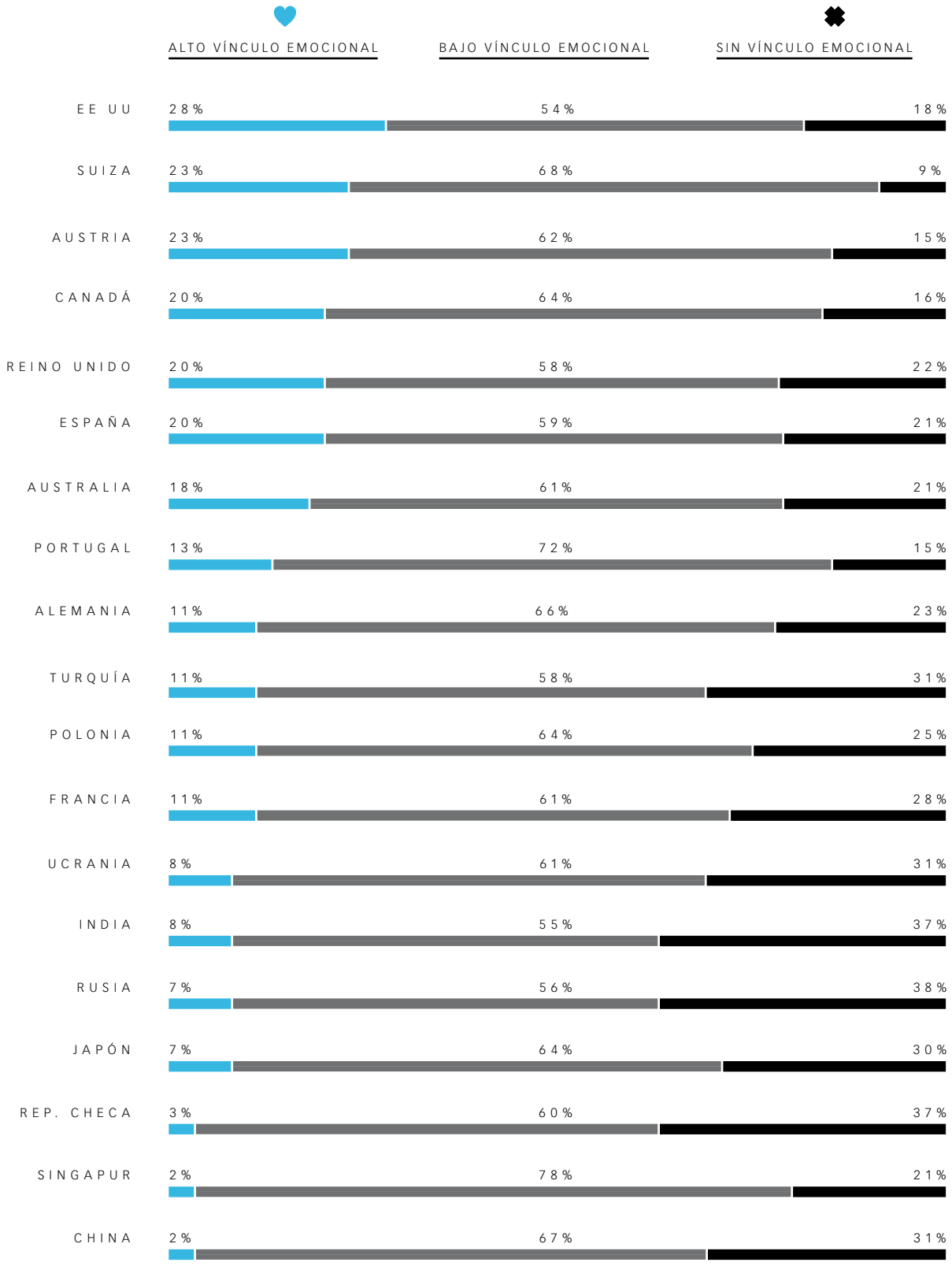
Prevención a través del movimiento

El cuerpo humano no está hecho para estar sentado (véase el artículo “Sentarse con viveza”, pág. 48). La sobrecarga por estar mucho tiempo ininterrumpido sentados, por la falta de movimiento o por la parquedad de estos frente a la pantalla del ordenador provocan numerosos problemas, entre ellos, un sobreesfuerzo del aparato locomotor y del sistema cardiovascular. Además, se limitan algunas funciones corporales. Si uno se sienta rígido durante más de 20 minutos, la musculatura se tensa y las fibras musculares individuales reciben un menor riego sanguíneo, lo que trae consecuencias dolorosas. Además, la persona que está frente a la pantalla suele adelantar la cabeza hacia ella, estrechándose los vasos sanguíneos que llevan la sangre a la cabeza. Esto provoca dolores en la columna vertebral, dolor de cabeza, pérdida de concentración y la disminución del rendimiento, lo cual se puede medir y no sólo financieramente. Así, entre el 10 y el 24 por ciento de la población está afectada por dolor crónico de cuello. Prácticamente todo el mundo de los países industrializados padece dolor de espalda en algún momento de su vida. Este es el caso, especialmente, de las personas entre los 30 y los 50 años, aunque el número de los menores de 30 está creciendo con fuerza: en el 65 por ciento de los jóvenes menores de 18 años se han encontrado trastornos posturales de mayor o menor gravedad.

Prevención a través de una elevada calidad de la oficina

Una mala ergonomía en el trabajo suele provocar graves problemas de salud. Por ▸▸

ÍNDICE DE COMPROMISO, COMPARATIVA INTERNACIONAL, 2010



Fuente: The State of the Global Workplace, Gallup 2010