

MEJORES PRÁCTICAS

10 ASPECTOS PARA PERFECCIONAR LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

Resultará de gran utilidad que cada organización realice un análisis de las situaciones que más pueden afectar a un colaborador



MARIBEL CANO
Gerente de marketing de Meta4 para Latinoamérica
@Meta4_lat

Uno de los desafíos más importantes que enfrentan las empresas de hoy es mejorar la experiencia de sus colaboradores, es decir, situar a las personas en el centro de la organización.

Esto se puede lograr a través de la incorporación de estrategias implementadas para el conocimiento exhaustivo de sus clientes a sus políticas de talento para definir una estrategia de "Experiencia del empleado".

Los aspectos clave son:

1. ESCUCHAR A LOS COLABORADORES
Debes conocer sus expectativas, intereses, percepciones y necesidades. El entendimiento de todos estos aspectos emocionales incrementará la calidad del empleo y mejorará las oportunidades de desarrollo.

3. SOLICITAR LA COLABORACIÓN DE LOS MANAGERS
La influencia de los líderes de las organizaciones sobre la percepción que tienen los empleados de la empresa es fundamental para generar agradables ambientes de trabajo entre los equipos para el logro de objetivos.

2. IMPLICAR A LOS EMPLEADOS EN DISEÑO Y DESARROLLO DE PLANES
Recursos humanos debe involucrarlos en todas sus acciones y pensar junto con ellos.

4. DISEÑAR NUEVAS FORMAS DE TRABAJO
Diseña a través de conceptos de movilidad, trabajo por objetivos y uso de la tecnología, para proporcionar flexibilidad y autonomía a los empleados en la toma de decisiones.

5. CUIDAR LA RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS
Procurar las experiencias del profesional durante todo su ciclo de relación con la empresa. No sólo durante su etapa como empleado, sino también en su etapa previa como candidato, y en la posterior como empleado de la organización.

6. SER FLEXIBLES
Recursos humanos debe adaptarse a todos los cambios a los que se enfrentan hoy en día las organizaciones. Sin embargo, conseguir esa agilidad es a veces complicado, teniendo en cuenta la gran cantidad de elementos regulatorios a los cuales la función de RRHH se encuentra sometida.

7. HACER USO DE TECNOLOGÍA
Las soluciones tecnológicas proporcionan la capacidad de recopilar información, analizarla y personalizarla en función a las necesidades de cada empleado, con mayor velocidad y agilidad.

8. FOMENTAR LA INNOVACIÓN
Para la generación de productos y servicios diferenciadores y adaptados a las necesidades de los clientes actuales. La aplicación de este método por parte de Recursos Humanos mejorará la satisfacción, el compromiso y desempeño de los empleados.

9. IMPLEMENTAR PLANES DE TALENTO PERSONALIZADOS
Adaptarlos a las necesidades de cada profesional, con el objetivo de conseguir tener empleados felices y comprometidos con sus organizaciones. Generar ambientes flexibles, fomentar el aprendizaje y las oportunidades profesionales.

10. UTILIZAR TÉCNICAS DE MARKETING
Son numerosos los beneficios que se pueden obtener del marketing empleándolo como una fuente de aprendizaje. El uso de procesos, metodologías y herramientas obtenidas y utilizadas previamente por el marketing para atraer clientes contribuirá a conocer, personalizar y como consecuencia, a mejorar la experiencia del empleado.

Aunque existe una estandarización de los momentos clave o críticos que más inciden en las emociones de los profesionales como el momento de la selección, contratación, el primer día de trabajo, el periodo de incorporación, el día a día, el desarrollo profesional, o la desvinculación, resultará de gran utilidad que cada organización realice un análisis de los momentos que más pueden afectar a un empleado en función de sus características.

El diseño de su propia curva de experiencia permitirá detectar los puntos fuertes o débiles que viven los colaboradores durante su recorrido y trabajar sobre ellos, lo que sin duda marcará la diferencia en su experiencia como empleado de la organización. ☺