



EXPERIENCIA DE EMPLEADO, UNA TRANSFORMACIÓN EN POSITIVO

Desde hace algunos años, una misión centrada en cubrir las necesidades de los empleados, aportando un valor diferencial se ha ido imponiendo poco a poco en las organizaciones. Cuestiones clásicas como el salario han ido quedando relegadas de la primera posición a la hora de elegir un empleo, y otras como los proyectos o los retos que supone el puesto, se anteponen.

Nuevas posibilidades como la flexibilidad horaria, diseñada para favorecer la conciliación familiar, llevan tiempo implantadas en muchas compañías que ahora también ofrecen todo tipo de servicios a la hora de facilitar la vida de sus trabajadores, creando un equilibrio entre su vida profesional y privada, haciendo que estos se encuentren cómodos en su puesto de trabajo y puedan invertir su tiempo de manera mucho más productiva. De esta forma, **las empresas han ido poco a poco adaptándose a sus empleados y no éstos a la empresa** como venía haciéndose en el pasado.

¿Por qué este cambio? **Las necesidades de los trabajadores han cambiado** y ya no son las mismas

que sentían hace unos años; asimismo el contexto en el que operan estas compañías ha sufrido una transformación, motivada por una ampliación de fronteras, que ha provocado un aumento de competitividad y ha supuesto que muchas de ellas hayan tenido que aclimatarse a la nueva situación.

Ante esto, **muchas de las compañías han optado por una política que promueva el compromiso de los empleados con su empresa**, y la manera de aplicarla ha sido posicionándolos en el eje central y preocupándose por su bienestar. Esta transformación, que se ve reflejada en el ambiente laboral, también lo hace, por consiguiente, en los resultados de la compañía.

El cambio que promulga la experiencia de empleado va más allá, y se centra ya no en aportar soluciones con las que creamos poder tener un mayor impacto en la satisfacción de los empleados, sino en preguntar directamente a los empleados, como sujetos activos, sobre su experiencia y crear la solución en base a la misma.



TRANSFORMACIÓN DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO

Algunos de estos cambios en la gestión empresarial se producen con la llegada de la **experiencia de empleado**, un modelo de gestión que parte de los **trabajadores**.

Una de las principales medidas adoptadas para mejorar esta experiencia, es la de transformar los espacios de trabajo, creando áreas que mejoren la eficiencia y productividad de los empleados, a la par que busquen su comodidad y bienestar.

El trabajador tiende a ser ahora el centro de la compañía, y su espacio de trabajo, al igual que sus necesidades, ha sufrido también una revolución.

Conforme a esta nueva filosofía, serán **los espacios los que se adaptarán a las personas y no al revés**. El diseño, centrado en el usuario y en manos del usuario, ya que se diseña en base a sus preferencias, es la nueva apuesta a la que se suman muchos de los negocios que buscan suplir las necesidades de los diferentes perfiles de los trabajadores, creando entornos que invitan a la inspiración y motivación profesional.

Ahora son **los empleados los que pueden decidir el uso que hacer del espacio**, creando un proyecto mano a mano con la compañía, y en muchos casos, abandonando el clásico esquema de trabajador con puesto en propiedad.

La tecnología, que ahora desdibuja las barreras del concepto de trabajo, también estará puesta a disposición de los usuarios, sacando el máximo partido de todas las herramientas y facilidades que ésta brinda, ayudando a la flexibilidad y autogestión del empleado.

Es decir, un modelo de trabajo en el que se fusione el negocio, las tecnologías y las personas, poniendo siempre en primer lugar a éstas últimas.

Estos cambios han supuesto una **transformación cultural del modelo de las empresas** que han empezado a aplicar todo tipo de medidas en beneficio de sus trabajadores, convencidos de la importancia de dotar a los empleados de un protagonismo relevante en la compañía.



UN MODELO GENERADOR DE ÉXITO

Las transformaciones en las empresas han motivado que se altere también el modo de hacer las cosas. De esta forma, se analiza primero cómo son, qué sienten, qué viven y qué les preocupa a los empleados, para conocer qué es lo que quieren y demandan. Con estos conocimientos, la compañía puede crear un modelo de relación favorable con sus trabajadores, cocreándolo con sus propios empleados. **Generar un modelo de experiencia de empleado y unos resultados positivos visibles en la compañía a corto plazo, es ya un hecho irrefutable.** Pensar en los empleados de la compañía como nuestros clientes internos, es una clave generadora de éxito.

La creación de este modelo no es estática, sino que varía en función de los cambios en las necesidades de los empleados, que no son las mismas para todos ellos y que tampoco permanecen fijas ya que cambian en función de la etapa que están viviendo dentro y fuera de la compañía. De esta forma, aplicando un modelo cuantitativo de experiencia de empleado, podemos conocer, además de que viven los empleados, en qué áreas se debe que actuar.

Emplear este modelo, que involucra a los empleados en las decisiones, es una medida en la que todos ganan: **los empleados refuerzan su vínculo con la compañía, creando el tan ansiado compromiso con ésta e involucrándose en los resultados.** Este nexo, en el que los empleados adoptan como suyos los valores de la compañía, se traduce en el **logro de mejores resultados.**