Cultura + Talento

Búsqueda de talento

Todo parte de una gran experiencia del trabajador

Leer 6 minutos

Hoy en día, algunas personas eligen a las empresas igual que eligen productos de consumo. Lo que influye en su decisión no es solo el tipo de trabajo, el sueldo o el prestigio de la empresa. Las personas buscan que su trabajo tenga sentido para ellos y se hacen preguntas como «¿me encanta mi trabajo o solo me gusta? ¿Mi jefe comparte mis valores? ¿Qué opinan los demás de sus trabajos? A mi amigo realmente le encanta el suyo; tal vez a mi también podría encantarme el mío. ¿Cómo son sus oficinas? Existen muchos factores en juego cuando alguien intenta decidir dónde quiere trabajar.

Al mismo tiempo, la lucha por la búsqueda de talento nunca antes había sido tan feroz. Según la Organización Mundial del Trabajo, la tasa de desempleo mundial es más baja de lo que era hace una década y está descendiendo en los países más ricos, lo que quiere decir que las personas tienen distintas opciones para elegir. Cada industria busca nuevas formas de atraer y retener el talento. El problema se agrava cuando se trata de puestos que tienen que ver con las materias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Por ejemplo, según el portal de empleo Indeed, en India se duplicó la escasez de talentos especializados en estas materias entre 2014 y 2018, y la Oficina de Estadística Laboral de EE.UU. estima que la tasa de crecimiento para los trabajos STEM cuadruplica la tasa de otros empleos. A este paso, en 2020 estarían vacantes de 1 a 2,5 millones de empleos, la mayoría de ellos en el campo de la ciencia de ingeniería y la informática.

« Es un tópico decir que las personas son nuestro bien más preciado», explica Laurent Bernard, vicepresidente de Gestión de Talento Global de Steelcase. «Sin embargo, sin las personas adecuadas no existirían nuevas grandes ideas ni productos innovadores y, sencillamente, las organizaciones no podrían sobrevivir. Todavía hoy, a veces olvidamos pensar de forma estratégica acerca de cómo crear una experiencia para el trabajador que influya en su decisión sobre dónde quiere trabajar y en qué medida podría comprometerse. Tradicionalmente, las organizaciones han pensado en sus oficinas como el lugar donde «aparcan» a su gente. Por el contrario, debería potenciarse de forma estratégica la oficina para generar comportamientos que fomentasen la innovación. Con el tiempo, esos comportamientos reflejarían la cultura que uno quiere para su empresa y crearían el tipo de experiencia de trabajo que la gente busca».

DESCUBRE QUÉ DEMANDAN LOS TRABAJADORES

No es fácil crear una gran experiencia del trabajador. Las empresas con bajo nivel de compromiso normalmente ponen en marcha iniciativas sin preguntar a sus trabajadores qué quieren. Un estudio reciente de Steelcase sobre los trabajadores de oficina globales, reveló que más de la mitad de las personas (el 51%) dicen necesitar trabajar en diferentes entornos durante el día, independientemente de que lo hagan solos o acompañados. Además, el 53% de los trabajadores dice que no encuentran el tipo de espacios que necesitan. ¿Qué más están buscando? Buscan relaciones más profundas con sus compañeros y consideran que los espacios informales pueden ayudar a fomentar la confianza (43%).

Estos datos nos muestran que las personas están insatisfechas. Los tradicionales beneficios, como los sueldos más altos, no son motivo suficiente para convencer a las personas a unirse a una nueva empresa o quedarse en la que ya están. Según el Informe de Cambio Generacional de 2017 realizado por la Lovell Corporation, para los miembros de la generación Z (nacidos entre 1994 y 2008), la cifra de su nómina ni siquiera se encuentra dentro de las tres principales prioridades. El estudio establece que «una de las mayores diferencias entre las generaciones es que la generación Z da prioridad a la pasión por su trabajo y al éxito de su carrera profesional». «Por primera vez, la pasión se posiciona como uno de los tres primeros valores en el trabajo. Los empresarios deberán mantener viva la chispa en el espacio de trabajo, asegurando que el trabajo se corresponde con los intereses individuales, proporciona crecimiento y está en consonancia con los valores de los trabajadores».

UN ENFOQUE HOLÍSTICO

Jacob Morgan, autor de «La ventaja de la experiencia del empleado»: Es un experto en cómo ganar la guerra de talentos dando a los trabajadores los espacios de trabajo que quieren, las herramientas que necesitan, y una cultura que puedan celebrar. Tras una amplia investigación y de haber entrevistado a más de 150 empresarios de todo el mundo, ha identificado tres factores cruciales en los que las empresas tienen que invertir para crear experiencias de trabajadores óptimas: espacio físico, cultura y tecnología.

Pero son muy pocas las organizaciones que piensan en estos tres factores de una manera holística. Normalmente están gestionadas por equipos separados con presupuestos separados. Los jefes de recursos humanos, tecnologías de la información e instalaciones no suelen sentarse juntos en una sala a hablar de sus puntos en común para construir lugares donde las personas quieran trabajar. La magia se produce, explica Morgan, cuando «coinciden las expectativas, necesidades y deseos reales de los trabajadores, con el diseño organizativo de esas expectativas, necesidades y deseos». Para que se de esta coincidencia hay que observar a las personas, el espacio y la tecnología con una perspectiva holística.

POR QUÉ ES IMPORTANTE

Morgan llama a las organizaciones que dan prioridad a estos tres aspectos de la experiencia del trabajador, Organizaciones Experimentales. Las define como «aquellas que han sido (re) diseñadas para conocer verdaderamente a sus trabajadores y dominan el arte y la ciencia de crear un lugar donde las personas quieran, no necesiten, ir a trabajar».

Para descubrir lo que hacen bien las Organizaciones Experimentales, Morgan ha creado el Índice de Experiencia de los Trabajadores, una encuesta que evalúa a las empresas según su nivel de inversión en el espacio físico, cultura y tecnología, y que ya ha realizado en más de 250 organizaciones mundiales. Las Organizaciones Experimentales obtienen un beneficio cuatro veces mayor que la media y unos ingresos dos veces mayor.

CREAR UNA GRAN EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR

El primer paso para la creación de una gran experiencia del trabajador es comprender en profundidad qué es lo que las personas quieren. Escuchando a las personas y observando su manera de trabajar, la empresas pueden adoptar un enfoque holístico para satisfacer el bienestar de las personas, ofrecer una tecnología inteligente y conectada y dar acceso a una amplia gama de espacios. Con este enfoque las empresas podrán crear lugares donde las personas quieran trabajar, sacando ventaja sobre sus competidores a la hora de buscar a los mejores y más brillantes.

A continuación, algunas ideas de los diseñadores de aplicaciones de Steelcase que pueden ayudar a una organización a crear una gran experiencia del trabajador.

01 Ofrece opciones y control
Dar a las personas la libertad de trabajar donde ellos quieran proporcionándoles una serie de espacios con diferentes herramientas y atmósferas que satisfagan sus necesidades cambiantes a lo largo del día.

02 Haz que sea auténtico
Crea lugares donde las personas puedan sentirse libres para ser ellas mismas. La iluminación, los materiales, los espacios informales y los elementos naturales influyen poderosamente sobre el comportamiento y comunica la marca y la cultura de la empresa.

03 Dales opciones para tomarse un descanso
Piensa en las necesidades físicas y emocionales. Un buen café y opciones de comida saludable son señas de que el bienestar es una prioridad. Los WorkCafé y las cafeterías proporcionan a las personas lugares donde reunirse para tomar un café y poder conocerse mejor entre ellos. Unas relaciones más estrechas fomentan la creación de mejores ideas, lo que incrementa la sinergia del equipo y la creatividad.

04 Proporciona tecnología puntera
Sin una tecnología fácil de usar y accesible, las personas no pueden realizar su trabajo, lo que a menudo causa distracción y frustración. Es importante proporcionar dispositivos móviles y tecnología de gran escala cuidadosamente integrada en los espacios, que hagan que resulte sencillo compartir ideas e información en cualquier lugar.

05 Favorece la soledad
Ayuda a mantener un bajo nivel de distracción con zonas de descanso donde, a lo largo del día, las personas puedan recargar las pilas, realizar una llamada de teléfono privada o concentrarse en el trabajo simplemente apoyando la cabeza sobre sus brazos cruzados.

06 Mantenlos conectados a los compañeros de trabajo y a la comunidad
Invierte en oportunidades de diversidad, inclusión y de participación en la comunidad. Estas actividades dan a los trabajadores la oportunidad de desarrollar un sentido de pertenencia a la empresa y de sentir que lo que hacen y para quién lo hacen cumple objetivos de gran alcance.