

GUÍA DE  **PASOS CLAVES PARA
IMPLEMENTAR
EX EN TU
ORGANIZACIÓN**



ESCUCHA

Nos referimos a escuchar la voz del colaborador, este es el primer gran paso para conocer qué es lo que valora y los puntos de dolor, en este paso es fundamental perfilar nuestros colaboradores ya que la experiencia es única y es diferente dependiendo de la necesidades y expectativas de cada colaborador nosotros los llamamos diseñar los arquetipos de tus colaboradores.



Sonia García

Gte RH “Puedo ser lo que me proponga”

Lima -39 años - Femenino - Casada
2 hijos Profesional con Master, andar
en bicicleta con su familia Leer libros
de su profesión.

Sonia es una persona que busca constantemente oportunidades para acelerar su carrera profesional. Quiere ser VP de People en 3 años.

Sonia busca estabilidad financiera para su familia, a quien pone en el centro de todas sus decisiones.

La frustra no poder gestionar su tiempo con mayor libertad en la compañía para poder estar más cerca de sus hijos.

A Sonia le encanta hablar con otros colaboradores de otras áreas para poder entender mejor el negocio y qué están necesitando. Personalmente lleva todos los días a sus hijos al colegio e intenta almorzar con ellos al mneos 2 veces a la semana.



DISEÑA EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS

Para los colaboradores

Estas iniciativas deben ser priorizadas sobre la base de las valoraciones de los colaboradores y los puntos de dolor identificados recomendamos con pocas de ellas que reúnan estos criterios de prioridad y “dolor”.

Para este proceso es necesario tener el propósito de la organización, de su EX, la cual tiene que ver con la combinación del propósito, de la visión y de la cultura corporativa, una vez que tengas claros estos factores debes identificar los puntos de contacto claves (Touch Points) es decir aquellos momento de verdad que generan emocionalidad en los colaboradores dentro de tres grandes mundos, la experiencia en la organización, la experiencia en el área de trabajo, y el ciclo de vida de cada colaborador nosotros lo llamamos HR Journeys



COLABORACIÓN



EXPERIENCIA



PROCESO SIGNIFICATIVO



CAPACITAR A TUS LÍDERES

En este punto será necesario que los líderes organizacionales se comprometan con el gerenciamiento de las experiencias de los colaboradores, será necesario que tengan un entendimiento claro tanto de la metodología como de los puntos de “dolor” que se han identificado con el objetivo de mejorar.



LIDER



CRECIMIENTO



METODOLOGÍA



VUELVE A MEDIR

Este es un paso que sigue la lógica de los pasos anteriores es decir: escuchar, con los ajustes necesarios, estos ajustes pueden ser muy superficiales desde el ajuste de un entregable al colaborador o muy profundo como el cambio de un proceso establecido, para finalmente volver a medir con el fin de contrastar la nueva experiencia EX con los ajustes realizados.



Los ajustes no solo tienen que ver con los entregables tangibles para un colaborador también tiene que ver con entregables intangibles, tales como el cambio en la gestión de los equipos por parte de los líderes.

Es necesario que cuentes con una plataforma sólida que te permita llevar el seguimiento de las mediciones, la comparación entre diferentes áreas o departamentos y de ser posible que te permita realizar un benchmark con organizaciones similares a la tuya.

GARANTIZA A TUS COLABORADORES

Seguridad Psicológica para las mediciones

Este paso viene de la mano con la capacitación de tus líderes y la intervención de la cultura de la organización tiene que ver en la promoción de un ambiente en el que las personas pueden exponer abiertamente sus ideas, preguntas, preocupaciones y/o errores sin tener el temor a sentirse juzgadas, esto además tiene que ver con la garantía de que la información se la manejará de forma absolutamente confidencial.

 **Prestro**
CULTURA LABORAL

MÁS INFORMACIÓN

<https://www.prestro.com/experiencia-del-colaborador/>

Encuétranos:



+ [593] 9 9560 3062
+ [593] 9 9597 9656



Alfonso Pereira N41-45 y Pasaje
Isla Tortuga, Quito-Ecuador.



info@prestro.com



www.prestro.com