Sebastian Aldana Pinilla
Diseñador Interactivo - UX/UI

Reto Multiplica Talent

¿Cuál es el reto?

Una empresa con más de 1.000 empleados quiere facilitar la relación entre todos los miembros que trabajan en su edificio. Quiere que los jefeses de diferentes áreas puedan conocer a los empleados de otras áreas y que los empleados puedan conocerse. La idea inicial de la compañía es aprovechar la hora del almuerzo donde la gente va a comer al comedor y en las redes/pantallas internas y la oficina.

¿Cómo empecé el proyecto?

Los procesos de diseño del proyecto tomaron en cuenta las bases metodológicas del Design Thinking:

- Fase de empatía.
- Fase de definición.
- Fase de Ideación.
- Fase de Prototipado.
- Fase de Testeo

EMPATÍA

¿Qué se hizo en esta fase?

Se tomaron en cuenta diferentes puntos para comprender con el acertamiento de información.

- **¿Qué beneficios trae que empleados de diferentes departamentos se integren para conocerse mejor?**
- **¿Qué herramienta mejoraría la relación entre empleados de diferentes departamentos?**
- **¿Cómo se conocían los compañeros de trabajo que pertenecen a diferentes departamentos?**
- **¿Qué medio de comunicación entre compañeros de trabajo de diferentes departamentos?**

Con estas preguntas se inició el levantamiento de información donde se aplicaron las siguientes metodologías:

Observación en campo

Para empezar a sacarles las preguntas planteadas, decidí hacer un ejercicio de observación con los objetivos de comprender cuáles eran los espacios donde coexistían los empleados, cómo interactúan y qué tipo de relaciones establecen.

Creando preguntas

Con este ejercicio de observación me pude dar cuenta que hay espacios dentro de la laboral en los que se crean grupos de compañeros, estos deberían contribuirse de a principio juntos y sentirse en algunos espacios específicos, pues no todos los espacios funcionan como espacios laborales.

Con esta información inicial pude crear preguntas para los entrevistas y así evitar sugestiones.

Entrevistas

Con la información del ejercicio de observación, se preparó un guión para hacer 4 entrevistas semiestructuradas a 4 empleados (2 personas empleadas y 2 personas Líder de equipos dentro del área de talento humano).

Preguntas de entrevista

1. ¿Cómo describiría la relación con los empleados de otros departamentos?
2. ¿Qué barreras cree que existen actualmente para una mejor comunicación y colaboración entre departamentos?
3. ¿Cuáles son los principales razones por las que los empleados de diferentes departamentos no se conocen y colaboran más frecuentemente?
4. ¿Qué recursos o herramientas crees que podrían ayudar a mejorar la comunicación y colaboración entre departamentos?
5. ¿Cómo crees que tener conocimiento y empatía en la empresa sobre los empleados de varios departamentos?
6. ¿Has alguna actividad o evento que ha ayudado hacer que los empleados de otros departamentos se conozcan mejor?
7. ¿Crees que la empresa actualmente tiene suficientes oportunidades para que los empleados de diferentes departamentos se sienan y colaboren?

Entrevistas

Preguntas de entrevista

8. ¿Qué herramienta o medios especiales crees que podrían ayudar a mejorar la relación entre los empleados de diferentes departamentos?

9. ¿Qué tipo de actividades o eventos crees que podrían obtener o ha empleados de diferentes departamentos mejorarían la comunicación y colaboración?

10. ¿Crees que los líderes de la empresa deberían tener medios para mejorar la relación entre empleados de diferentes departamentos? Si es así, ¿qué tipo de medios?

11. Teniendo en cuenta que mencaste espacios ¿Crees haces o la empresa pues los diferentes áreas interactúen?

12. ¿Crees que la presencia digital ayudaría para relacionar a compañeros de diferentes áreas?

13. ¿En la área has hecho cosas para que los nuevos empleados se relacionen con sus compañeros?

14. En cuanto a espacios o infraestructura, ¿Tienen un lugar indicado para que los empleados se relacionen?

15. ¿Qué dificultades puedan presentar los espacios físicos de trabajo para que los compañeros se relacionen?

Investigación secundaria

Esta investigación se hizo para complementar los hallazgos encontrados en el ejercicio de observación y las entrevistas. Se recaudó información específica y relevante lo siguiente:

La buena interacción con otros empleados de la organización junto con el tiempo de interacción, aumenta la cohesión de equipos de trabajo, el desempeño, el clima y la satisfacción laboral.

DEFINICIÓN

Mapa de empatía

Se realizaron dos mapas de empatía en los cuales se organizó y analizó la información recaudada.

Mapa de empatía

Se relacionan los siguientes hallazgos a partir de los mapas de empatía

#1. Las personas buscan espacios en el trabajo donde hayan actividades de desconexión laboral y que integren a los compañeros de trabajo.

#2. Los esfuerzos de integración de los equipos demuestra de hombres como la oficina de la empresa, el cliente hacia otro tipo de Hombres y la Gerente de Talento Humano. Los resultados son que los empleados se sienten más cómodos y felices.

#3. Los empleados ven las actividades diéticas o relacionadas como una oportunidad para integrarse con sus compañeros.

#4. Los empleados ven la integración como una oportunidad para crear un buen ambiente laboral y una posibilidad estratégica para mejorar su carrera.

#5. Su evidencia que cuando los que hacen comunicación son dos integrantes de la empresa, se pueden crear espacios para compartir juntos durante la pausa laboral así así las labores de descanso sean diéticas.

#6. Su evidencia que a mitad visual los espacios físicos de integración entre compañeros de trabajo deben estar desconectados de la laboral para que sean más efectivos.

#7. No sólo se busca una actividad que sea un "escape feliz" sino una que también invite a la colaboración y a compartir información personal.

Tipos de usuarios

Teniendo en cuenta los hallazgos, definimos una figura de usuario a partir de categorías:

Usuario
Personas
Personas
Personas