

‘Job Crafting’: IMF Business School ofrece 7 claves para diseñar el puesto que se adapte a cada empleado

El ‘Job Crafting’ permite al empleado modificar su propio puesto de trabajo para adaptarlo a sus capacidades, algo que beneficia a su felicidad, productividad y compromiso

Pese a la apuesta de las empresas por la felicidad laboral de sus empleados, los españoles van cada vez más desmotivados al trabajo. De hecho, el 29% de los españoles no está satisfecho con su puesto de trabajo, un porcentaje que ha aumentado en 3 puntos en solo un año, según un estudio realizado por Randstad. Además, la relación laboral con la empresa se sitúa por delante de factores como el salario, que ocupa el 5º puesto en la ‘VIII Encuesta Adecco La felicidad en el trabajo’.

Muchos empleados se han dado cuenta de que la solución no pasa por buscar el trabajo perfecto, sino que el empleo se adapte a las capacidades del empleado, tendencia que se ha denominado ‘Job Crafting’ y que muchos estudios aseguran que consigue aumentar la felicidad del empleado, también su productividad, su compromiso y su capacidad para superar circunstancias adversas.

El ‘Job Crafting’ puede estar motivado por la empresa o por un trabajador que ve la necesidad de cambiar radicalmente su puesto, por lo que no existe una única forma de aplicar esta tendencia. No obstante, IMF Business School ha encontrado 7 claves para diseñar el puesto que mejor se adapte al empleado:

Flexibilidad. Elegir cuándo, cómo y desde dónde trabajar debería ser el pilar principal para cualquier estrategia en la adaptación de la empresa a las capacidades y necesidades del empleado.

Motivaciones. 7 de cada 10 empresas del Top Employers España, un ranking de las compañías españolas con mejores condiciones para sus empleados, recibe un feedback cualitativo de las motivaciones de los empleados, algo que ayuda a la hora de designar tareas y, en definitiva, de construir puestos de trabajo mejor adaptados.

Reforzar el compromiso. Solo el 7% de los empleados españoles se siente altamente comprometido con su empresa frente al 13% mundial, tal y como afirma el estudio ‘Engagement and the Global Workplace’ de Steelcase. En este sentido, para reforzar su compromiso laboral antes es vital hacer que el empleado se sienta cómodo y respaldado en su puesto. Para ello se pueden seguir varias estrategias como programas de formación o de reconocimiento de casos de éxito.

Fortalezas y debilidades. Los empleados también pueden colaborar a la hora de rediseñar sus puestos de trabajo, pero para ello primero tienen que ser conscientes de cómo trabajan. Qué tareas se le da mejor, qué labores tarda más en hacer, cuáles son sus puntos débiles... son preguntas cuyas respuestas servirán al empleado para conocerse y saber hacia dónde quiere ir. Una buena forma de

completar este paso es que el trabajador haga un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) sobre su propia labor.

Obligaciones. El 'Task Crafting' forma uno de los principales pilares dentro de esta tendencia, ya que para cambiar el puesto de trabajo es fundamental cambiar las tareas que se realizan. Esto se da cuando un empleado modifica sus responsabilidades para añadir un factor que le gusta o en el que es especialmente diestro. Por ejemplo, un comercial de ventas tradicional con gusto por Internet puede desarrollar el área de e-commerce de su empresa.

Relaciones laborales. Decidir con quién y cómo trabajan los empleados también forma parte de una buena estrategia de 'Job Crafting'. Estos casos llamados 'Relational Crafting' suelen venir por deseos de conocer el trabajo de otros empleados para mejorar el suyo propio.

Percepción del trabajo. Para estar a gusto con el puesto hay que tener bien en mente que ese trabajo es importante. Este pensamiento, llamado 'Cognitive Crafting', favorece el bienestar laboral al hacer que el empleado sepa que su trabajo forma parte de algo más grande, tanto para la sociedad como para la empresa.

Desde IMF Business School son conscientes de la importancia de que el empleado se encuentre satisfecho en su puesto de trabajo, pero también entienden que nuevas tendencias laborales como el 'Job Crafting' pueden resultar un reto para algunas empresas. Por ello, entre su amplia oferta formativa ofrecen Másteres en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, en modalidades presencial, semipresencial y online, para preparar a los equipos de gestión del talento en los retos del futuro mercado laboral.

Datos de contacto:

Redacción

91 411 58 68

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>