



HFscores[®]



Introducción: Employee Engagement

Conocer el **nivel de compromiso** que tiene un empleado con la compañía se está convirtiendo en un dato estratégico para la correcta gestión de las personas.

Cuando se trata de medir el compromiso, se nos puede plantear la dicotomía de cómo hacerlo de una manera simple y ágil.

Lo primero que tendríamos que hacer, es definir qué sería tener un empleado comprometido en nuestra organización. En Happyforce consideramos que un empleado está “engaged” cuando comparte la visión de su compañía, encuentra sentido al trabajo que realiza y está dispuesto a esforzarse voluntariamente por encima de lo que se le pide.





¿Por qué es importante medir el Employee Engagement?

Tomar acción rápidamente

Estarás al tanto de los problemas en desarrollo, y podrás tomar medidas para mejorar antes de que surjan problemas más grandes.

Identificar fortalezas

Es poderoso comparar tus propios datos sobre tus empleados, y las prácticas y políticas gestión con la competencia e industria.

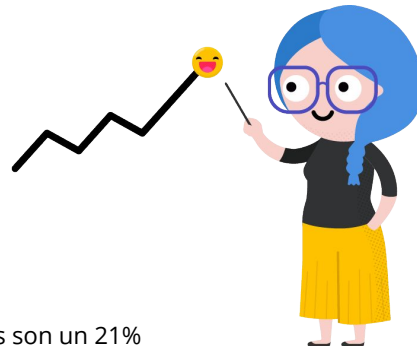
Mejora continua

Las empresas con empleados comprometidos son un 21% más rentables. (Más detalle [aquí](#)).

Entender y reducir la rotación

El 89% de los empleadores piensa que sus empleados se marchan por dinero, cuando solo el 12% se va por eso. (Más detalle [aquí](#)).

Las compañías que implantan un sistema de feedback regular reducen la rotación en un 14,9%. (Más detalle [aquí](#)).





Medición: Employee Engagement

Para poder tener una medición correcta, simple y ágil hemos desarrollado una serie de scores que miden la experiencia del empleado en el trabajo y que analizan aquellos factores que impactan en el compromiso de los mismos.

Con nuestros Scores sintetizamos desde lo más obvio, como la carga de trabajo, a lo más abstracto, como el nivel de autonomía que un empleado siente que tiene en su puesto de trabajo.

Antes de explicarte los scores, te explicamos las dimensiones del employee engagement de un individuo, las cuales hacen hincapié en la relación entre el deseo de un trabajador de sentirse comprometido y el orgullo de pertenencia por la organización para la que trabaja.

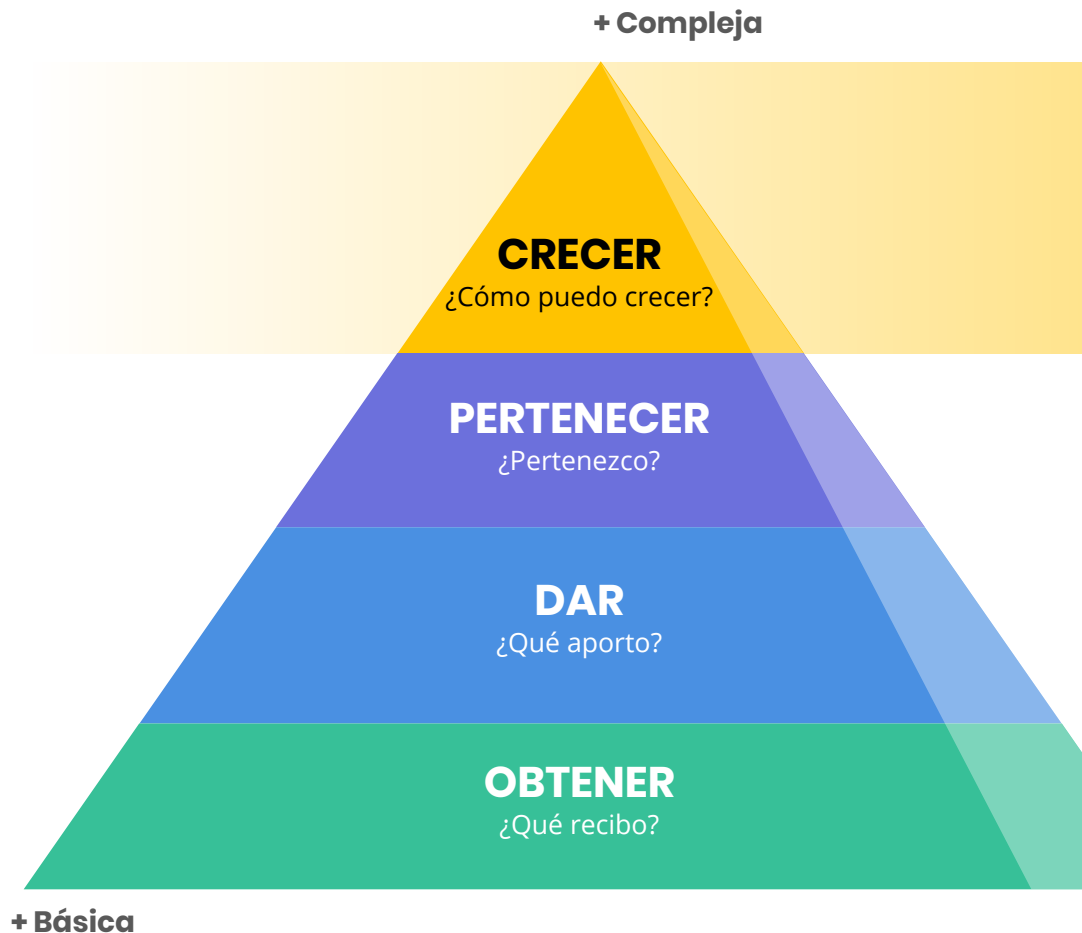




Los 4 niveles del Employee Engagement

Parecida a la pirámide de Maslow, cada uno de estos niveles indican las diferentes necesidades de los empleados, cuáles afectan su grado de engagement con la empresa. Psicológicamente, esta pirámide responde a cómo piensan los empleados: **“de lo que doy... que recibo a cambio?”**

Cuanto más compleja sea la necesidad, más impacto tendrá en el engagement del empleado en la empresa.

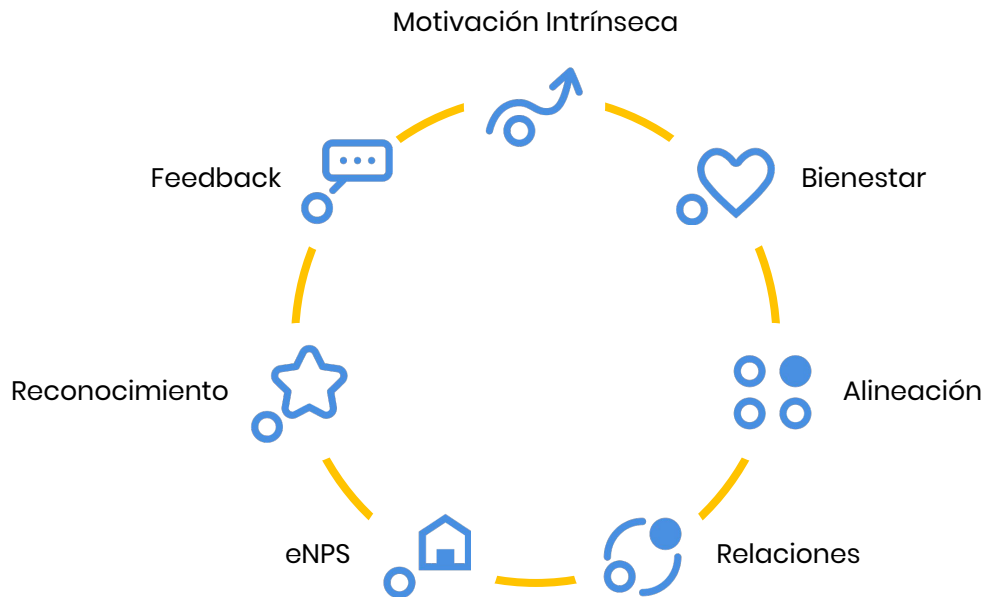




Employee Engagement

Estos son los scores que consideramos esenciales y con mayor influencia a impactar en el compromiso de los empleados.

Estas han sido formuladas y adaptadas en base a la pirámide anterior.



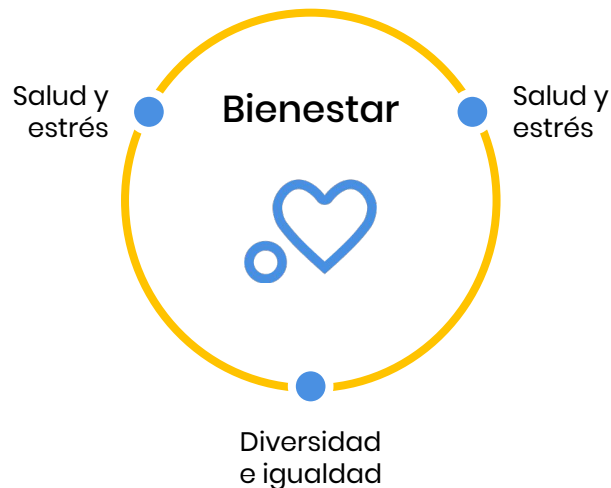


1. Las bases del bienestar

Los empleados necesitan un equilibrio entre la vida laboral y personal para mantenerse productivos y comprometidos.

Cuando los empleados encuentran este equilibrio y se sienten bien en el trabajo son mucho más productivos.

Con el score de bienestar medimos: Salud y Estrés, Diversidad e Igualdad y el Ambiente Laboral.



2. Las bases de la motivación

Si tus empleados están motivados, tu organización se beneficiará de menos rotación, mayor productividad y mayor satisfacción del cliente.

Según Daniel Pink si no ofrecemos autonomía (de hacer una contribución decisiva), maestría (llegar a dominar la disciplina por la que tenemos vocación) o propósito (la misión, la visión y los valores de una empresa) no mantendremos a los empleados motivados.

Estos son los factores que medimos con este score.





3. Feedback

Los empleados necesitan tener una comprensión clara de su desempeño en la organización y saber si sus managers creen o no que están haciendo un buen trabajo.

La libertad que tienen los empleados para expresarse y dar feedback es igual de importante.

Con este score medimos la libertad de opinión, la frecuencia y calidad de feedback así como la práctica de la escucha activa entre equipos y managers.



4. Alineación

La alineación demuestra la conexión que existe entre los empleados, su rol y la visión y ética empresarial.

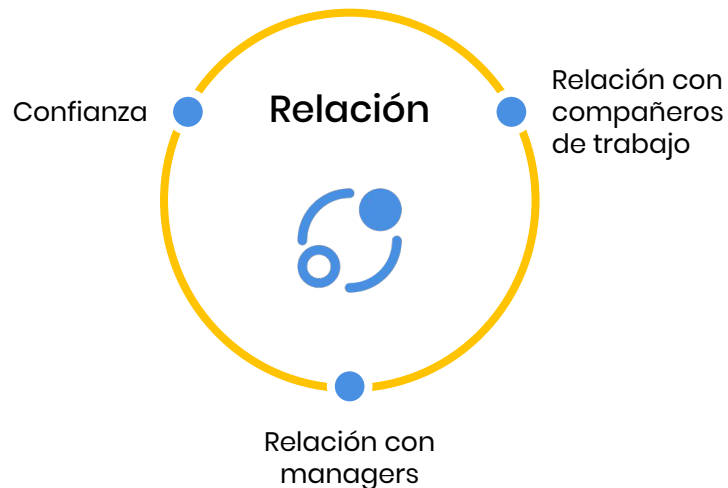
Para que un empleado se sienta conectado con la organización, sus valores personales deben estar alineados con los valores de la organización. Con este score medimos: Confianza y visión, valores y ética, y roles y objetivos.



5. Relaciones

Es muy probable que pasemos más tiempo con nuestros compañeros de trabajo y managers que con amigos, e incluso familia, por lo que es súper importante tener buenas relaciones, confianza, y ganas de ir a trabajar gracias a ellos.

Con este score medimos: Confianza, Relación con managers, y relación con compañeros de Trabajo.





6. Reconocimiento

El reconocimiento hacia los empleados no es simplemente un “nice to have” si no que es posiblemente la práctica de menor coste con mayor impacto que beneficia a las organizaciones.

¿Por qué es esto?

Estudios como los de Deloitte reportan que:

“Las empresas con programas de reconocimiento de empleados tienen una rotación voluntaria menor que el 31% de aquellas que no tuvieran.”

Con el score de reconocimiento medimos: beneficios, compensación y reconocimiento.



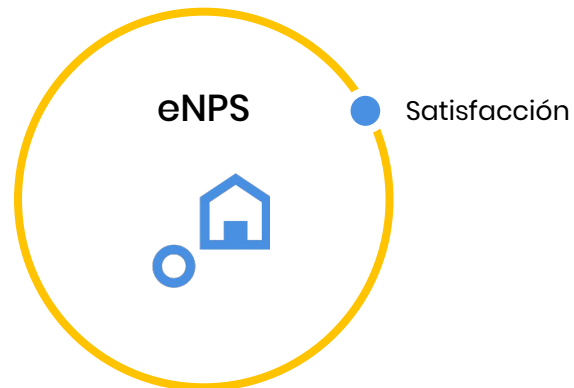


7. Employee Net Promoter Score

eNPS mide el nivel de satisfacción de los empleados dentro de su empresa.

Pregunta, ¿Los empleados de su organización son embajadores de su marca?

Si hubiera una oferta de trabajo y conocieran a alguien que encajaría bien, ¿se lo recomendarían?





Preguntas Frecuentes

¿Que ocurre con los antiguos Scores?

¡No perderás tus datos! Estos podrás encontrarlos en el panel de control

¿Cómo se inicia la medición?

1. La medición de los scores comienza el primer lunes de cada mes
2. Durante este mes de medición, el sistema envía a los empleados las preguntas de los factores.
3. Un Score está 100% medido, cuando han pasado 3 meses. Menos el eNPS (solo 1 mes)

¿Puedo elegir qué scores activar?

Todos estos scores se activan en conjunto. La relación de estos son cruciales para poder comprender la experiencia del empleado y determinar su grado de engagement.

Por eso desde ahora en adelante activaremos todos estos para ver la relación que existe entre ellos, identificar nuestras fortalezas y oportunidades de mejora.



Preguntas Frecuentes

¿Las preguntas son personalizables?

Las preguntas de los scores no pueden ser modificadas. Estas están destinadas a proporcionar métricas imparciales y standard en el lugar de trabajo. Adicionalmente, esto nos permite hacer benchmarking de vuestra puntuación de cada score.

No obstante, en nuestra sección de preguntas tienes la posibilidad de hacer preguntas personalizadas para obtener resultados y comentarios sobre un tema específico.

¿En que formato vienen las preguntas?

Nuestros scores incluyen un mezcla de preguntas con respuesta de escala, y opción múltiple –específicamente estructuradas para cada factor.

