

A photograph of three women in a social setting, smiling and talking. The woman in the foreground is seen from the side, wearing a dark, textured sweater. The two women behind her are also smiling, one wearing a dark hat and the other glasses. The background is slightly blurred, suggesting an indoor or outdoor gathering.

EL RETO DE LA ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

Cómo el **EMPLOYEE EXPERIENCE**
puede influir de manera positiva

Employee Experience es la suma de todo lo que observa, siente y vive un/a empleado/a a lo largo de su conexión con la organización y que influye sobre sus sentimientos, actitudes y comportamiento.

Un/a empleado/a orgulloso/a de su organización es el/la mejor embajador/a.

Índice

01

Employee Experience

02

Objetivos

03

¿Para qué sirve?

04

¿Cómo se puede mejorar?

05

Metodología

06

¿Cómo se puede medir?

01

Employee Experience

Podemos definir el concepto de Employee Experience como la percepción general que un/a trabajador/a tiene sobre toda su relación con la empresa.

Es decir, mide la “escala del bienestar” de la plantilla y permite llevar una medición de cómo afectan las acciones relacionadas con la gestión de personas en la percepción de los/as profesionales.

En definitiva, se trata de la representación de la percepción del empleado/a, y además pasa por diferentes fases del recorrido profesional de un/a empleado/a en la empresa. Por tanto, dependiendo del momento en el que se encuentre el/la trabajador/a, será más interesante hacer uso de unas técnicas u otras para mejorar su experiencia.

02

Objetivos

01

Aumentar la satisfacción del/la empleado/a en todos los puntos de contacto.

02

Transmitir una cultura empresarial significativa y positiva.

03

Crear un entorno de trabajo productivo y comprometido.

03

¿Para qué
sirve?

01

Conocer cómo se sienten nuestros/as empleados/as a bordo

02

Marcar la diferencia mediante el factor humano, que contribuye de forma decisiva a alcanzar los mejores resultados para la empresa

03

Aumento de la calidad del trabajo

04

Más compromiso y productividad por parte de los/as empleados/as

05

Menor absentismo laboral

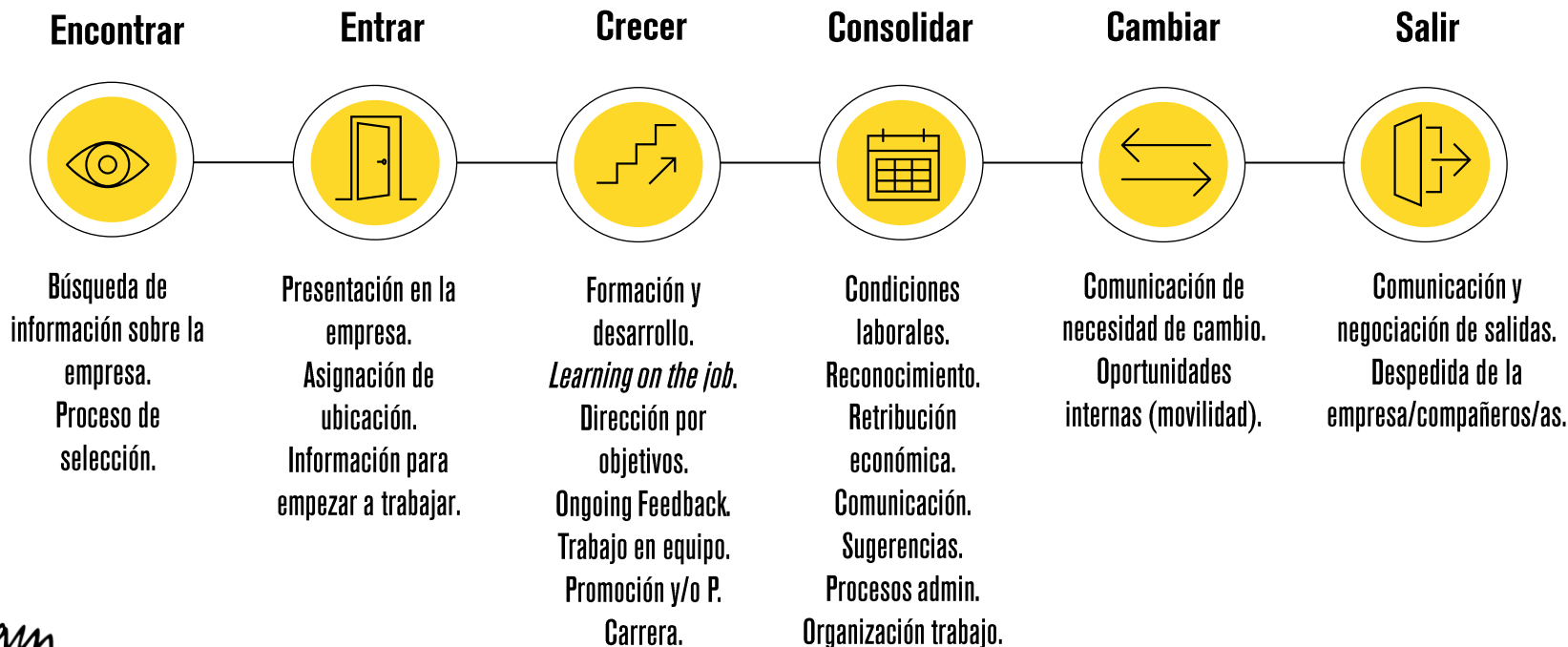
07

Mejor relación de los/as empleados/as con el cliente

08

Fidelizar el talento interno y atraer talento externo

Metodología – Fases y Touchpoints



06

¿Cómo se
puede
medir?

01 eNPS

Es el índice de recomendación del empleados/as, en el que se correlaciona el número de empleados/as que recomiendan la empresa con el/la que no la recomienda.

02 HR Effort

Medimos el índice de esfuerzo percibido por los/las profesionales de la compañía por mejorar la experiencia de sus empleados/as.

03 Encuestas de medición

Utilizar una metodología de medición del compromiso de los/las empleados/as nos permitirá tener una idea más clara de la evolución del Employee Experience.

Tratamos de elaborar planes de acción para cada TouchPoint analizado que suponga un PAIN y un GAIN para la organización.

Con este análisis, se identifican los momentos en los que la empresa no consigue dar una buena experiencia al empleado/a, y aquellos en los que la empresa da una experiencia positiva. De esta forma, las acciones están orientadas a mejorar los PAINs y mantener los GAINs.

Para ello, se elaboran planes de acción específicos y adaptados a la empresa y a la experiencia al empleado/a.

People are
always the
answer