

Resultados del 2^{do} Estudio Latinoamericano de Employee Engagement



EL SECRETO DEL EMPLOYEE ENGAGEMENT NO SON LOS COLABORADORES

No cabe duda que las organizaciones están buscando cada vez más formas de potenciar el compromiso de sus colaboradores. Incluso si realizas una búsqueda en Google sobre “Employee Engagement” encontrarás un poco más de 12 millones de resultados. Ciertamente no hay una escasez de opiniones sobre cómo acercarte mejor a tu personal, cómo motivarlos y cómo entusiasmarlos por el trabajo.

EN LA SEGUNDA VERSIÓN DE NUESTRO...

Estudio Latinoamericano de Employee Engagement descubrimos que las empresas están inyectando cada vez más presupuesto en programas para la gestión del compromiso. Un 71% tiene un presupuesto formal para estas iniciativas, y un 62% aumentarán los recursos en 2018.

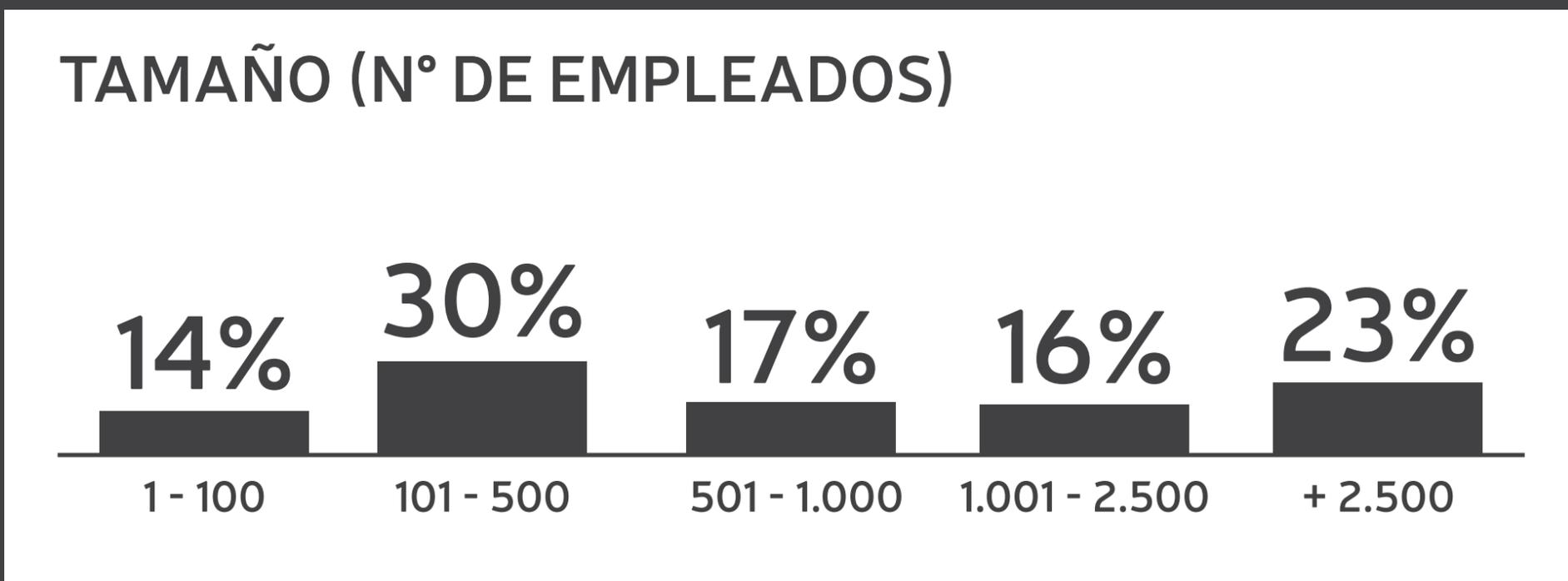
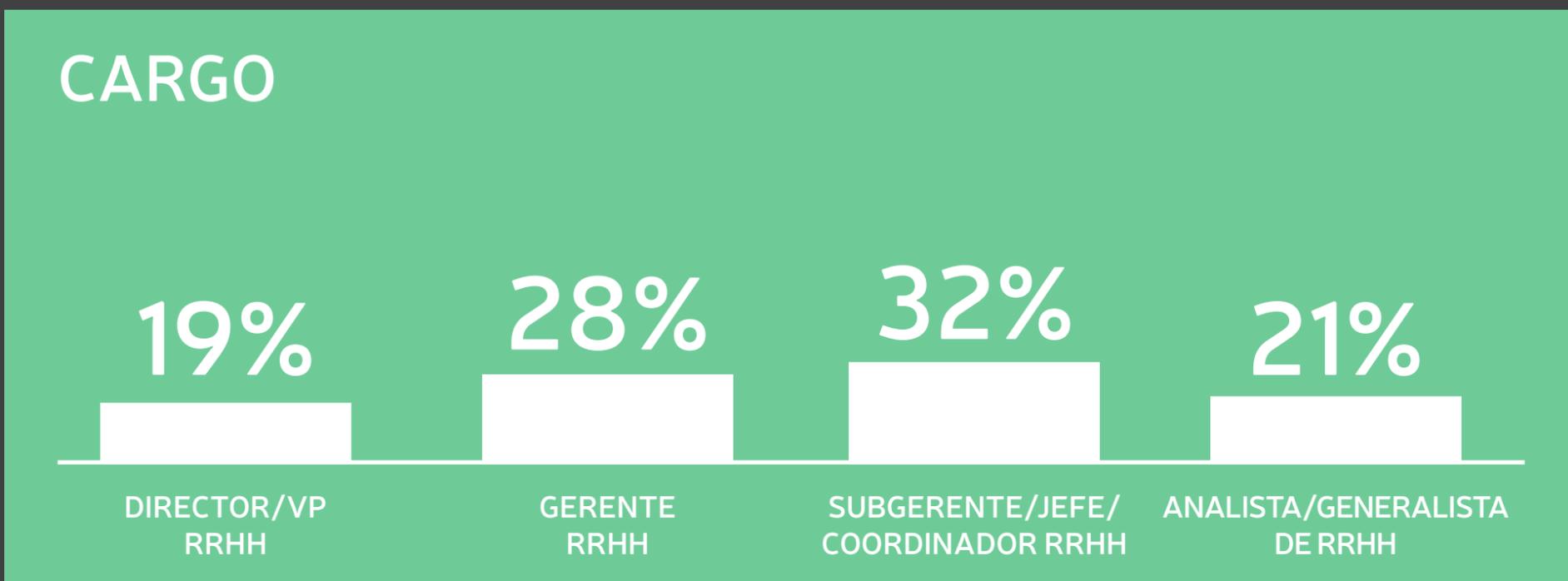
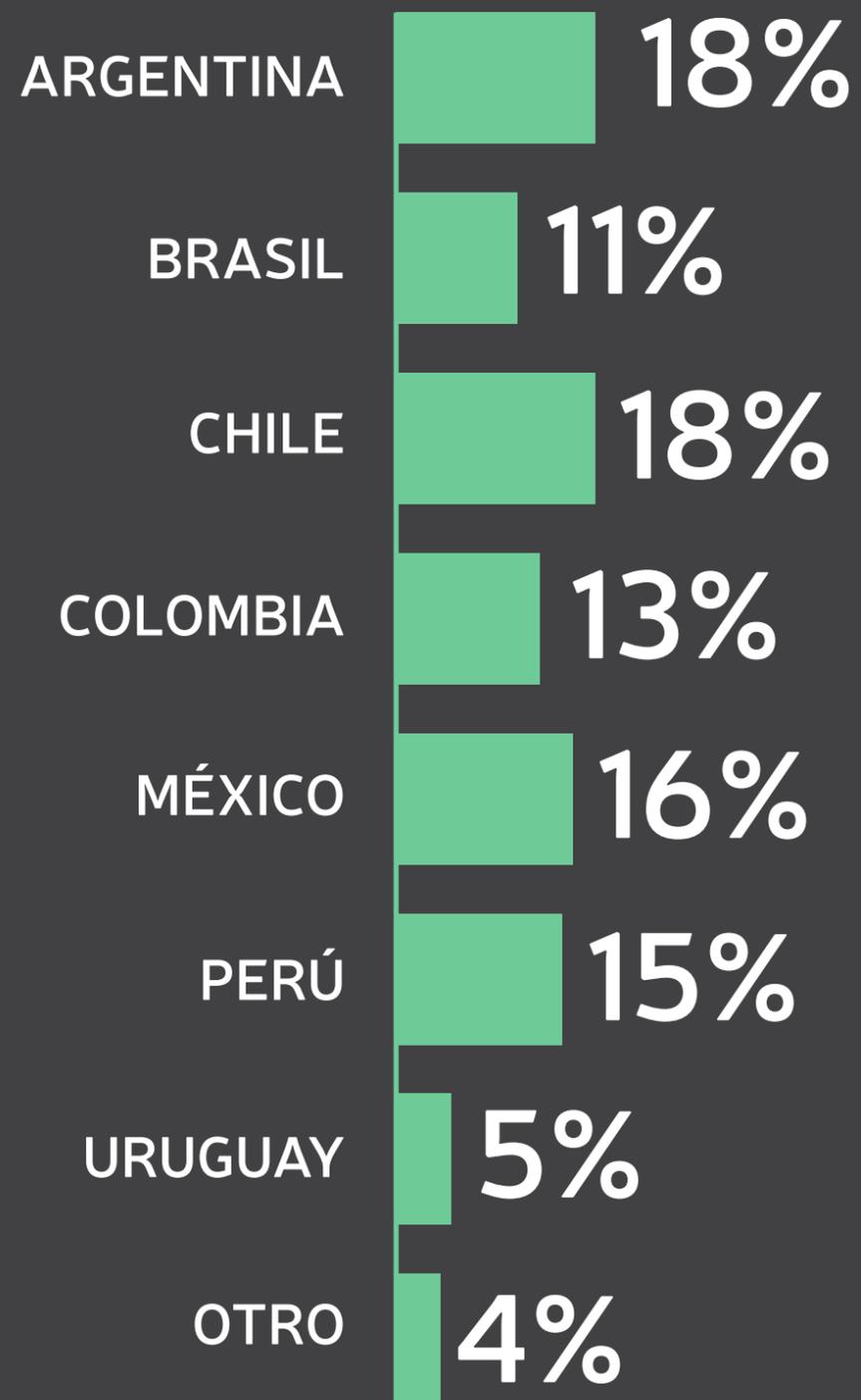
Las empresas más exitosas en cumplir sus objetivos organizacionales, muestran mayores niveles de desarrollo de estrategia y existencia de presupuesto para la gestión del Employee Engagement. Sin embargo, la falta de compromiso y tiempo de los directores de Recursos Humanos dificulta mantener el *momentum* de estas iniciativas. Se parecen mucho a una inyección de adrenalina.



SOBRE EL ESTUDIO

1.195 TOTAL DE PARTICIPANTES

NOVIEMBRE 2017



CONSIDERAN IMPORTANTE O MUY IMPORTANTE LA GESTIÓN DEL EMPLOYEE ENGAGEMENT

ARGENTINA



BRASIL



CHILE



COLOMBIA



MÉXICO



PERÚ



URUGUAY



EMPRESAS CON ESTRATEGIAS FORMALES DE EMPLOYEE ENGAGEMENT

ARGENTINA



BRASIL



CHILE



COLOMBIA



MÉXICO



PERÚ



URUGUAY

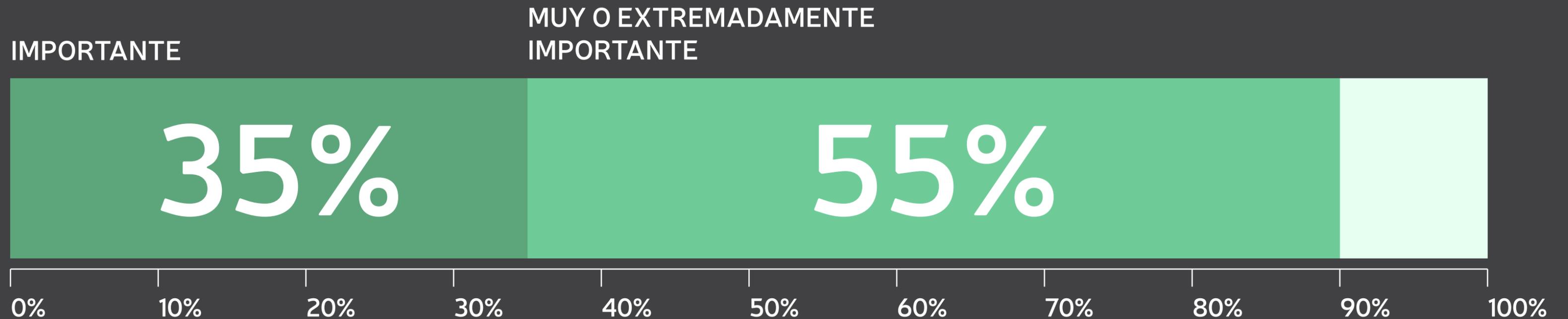


EMPRESAS DE MÁS 2.500 EMPLEADOS CUENTAN CON ESTRATEGIAS FORMALES DE EMPLOYEE ENGAGEMENT



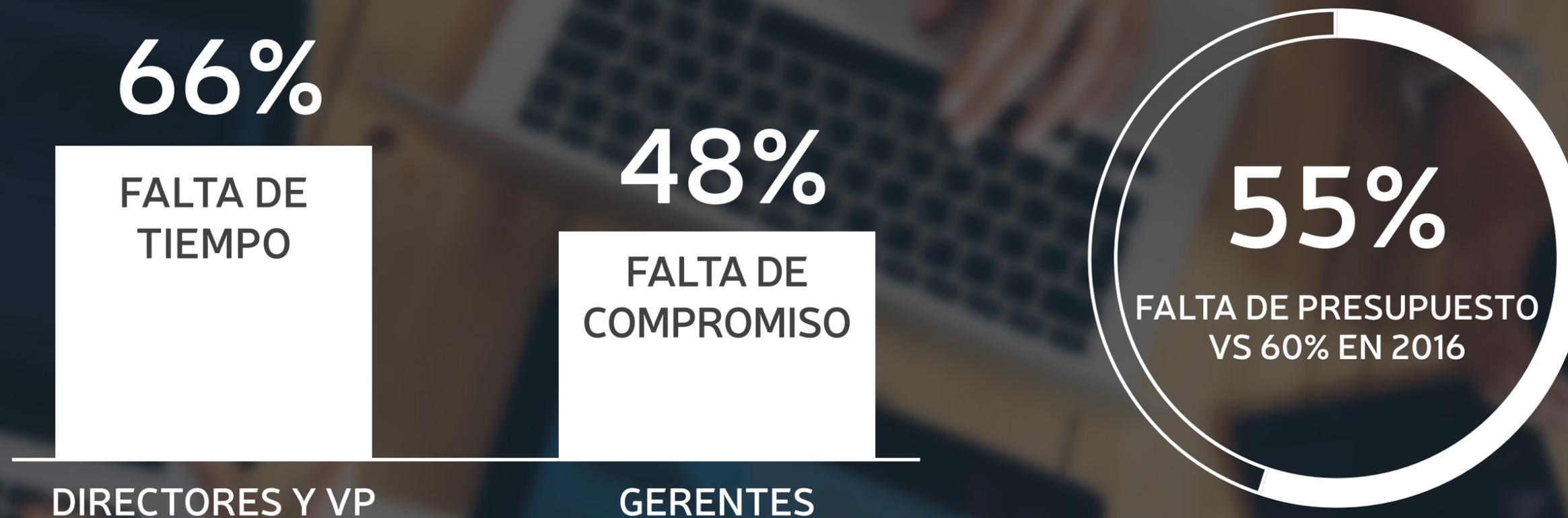
EMPRESAS EXITOSAS CUENTAN CON ESTRATEGIAS FORMALES DE EMPLOYEE ENGAGEMENT VS LAS NO EXITOSAS

DIRECTORES Y ALTOS EJECUTIVOS DE RECURSOS HUMANOS FRENTE AL EMPLOYEE ENGAGEMENT



Los directores y altos ejecutivos de Recursos Humanos de Latinoamérica saben de la importancia de una adecuada gestión de Employee Engagement. Sin embargo, **el estudio refleja que los problemas más serios para avanzar rápido en fortalecer el Employee Engagement son la falta de tiempo y compromiso de la alta dirección.**

PRINCIPALES DIFICULTADES



“Una adecuada gestión del Employee Engagement requiere más que generar “momentos” que hacen sentir felices a los trabajadores. Significa verdaderamente **aplicar, preocuparse y comprometerse** con las estrategias e iniciativas, no solo durante su lanzamiento y primera evaluación, sino que en su evolución y desarrollo en el tiempo con iniciativas transversales a toda la organización”.

JOSÉ GUERRA

CHIEF MARKETING OFFICER, GOINTEGRO

NO BASTA CON ASIGNAR RECURSOS Y VER QUÉ PASA...

CUENTAN CON PRESUPUESTO FORMAL

36%

71%

CUENTA CON UNA ESTRATEGIA FORMAL

PLANEAN AUMENTAR RECURSOS EN 2018

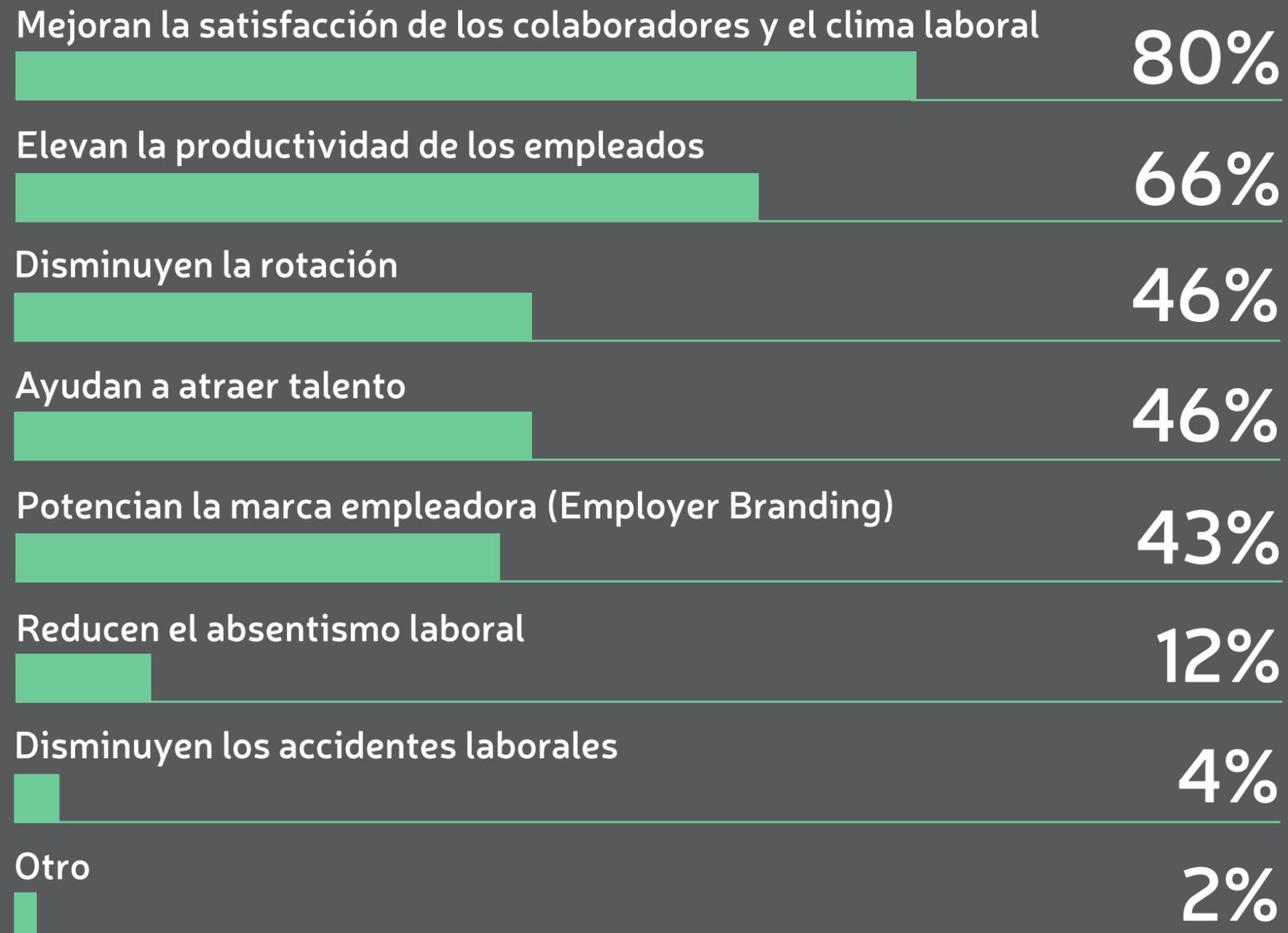
62%

50% MÁS QUE 2017

La mayoría de las empresas cuentan con presupuesto este año. El desafío es buscar formas de colaborar y demostrar a los altos directivos por qué deben comprometerse de verdad con la gestión del Employee Engagement.



PRINCIPALES BENEFICIOS DE LAS INICIATIVAS PARA FORTALECER EL EMPLOYEE ENGAGEMENT



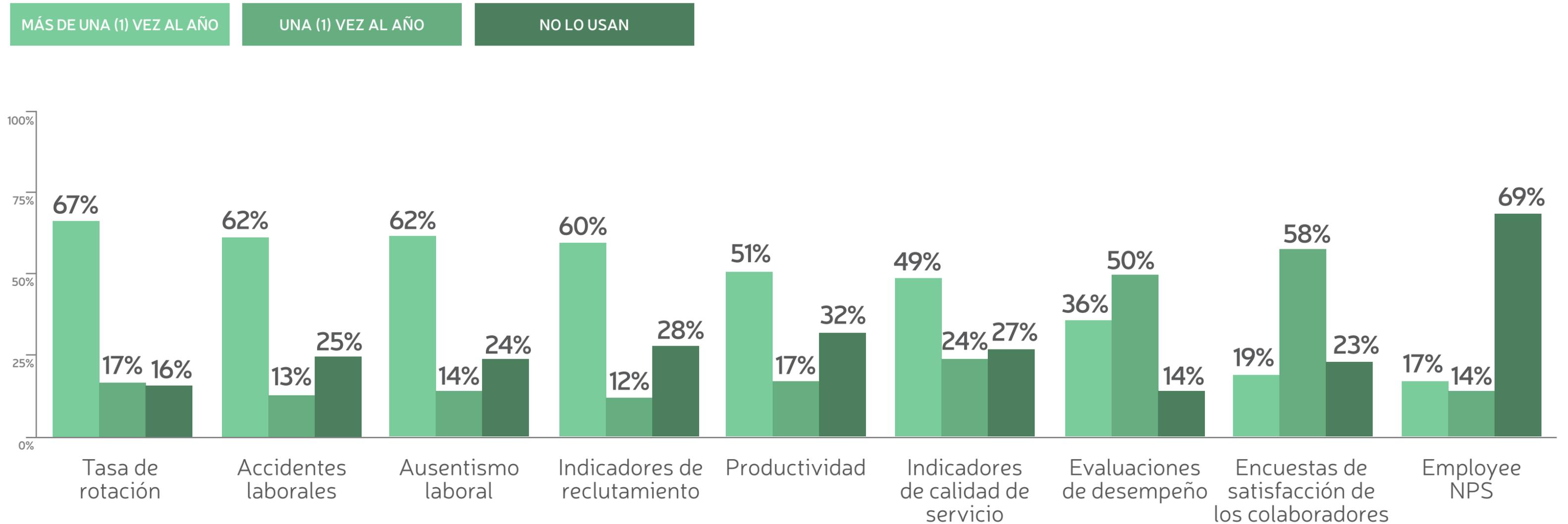
Recuerda

“Los empleados altamente comprometidos forman la experiencia del cliente. Los empleados no comprometidos la rompen”.

TIMOTHY R. CLARK

FOUNDER AND CHAIRMAN OF TR CLARK ASSOCIATES, LLC

¿Qué KPIs utilizan en tu empresa, y con qué frecuencia, para medir el resultado de las iniciativas relacionadas con el Employee Engagement?

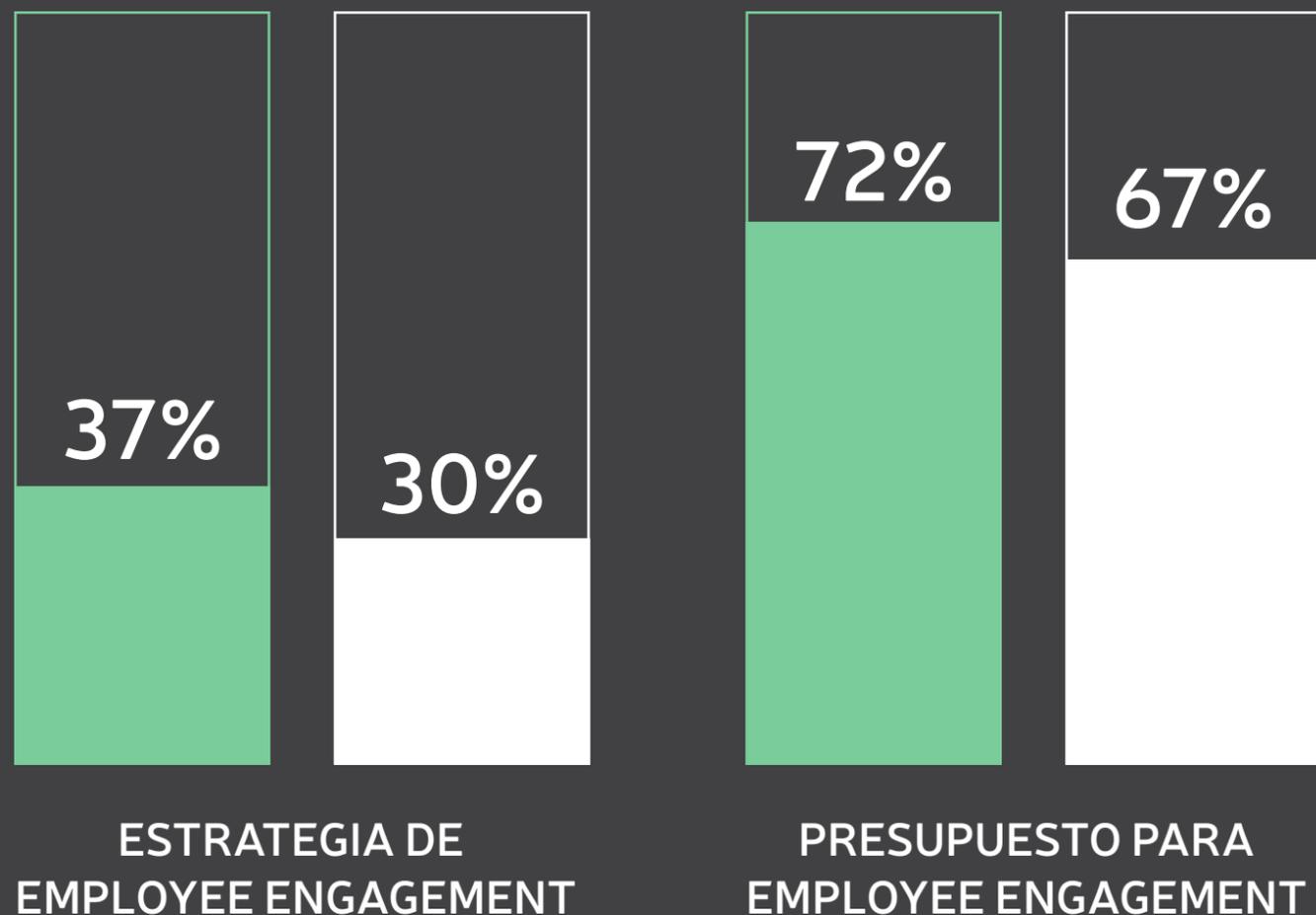


El NPS es un indicador muy fácil de calcular y excelente medidor del compromiso de los colaboradores; es una pregunta directa y en una escala de 0 a 10. Pregúntale a tus colaboradores si recomendarían un trabajo en tu empresa a un amigo o familiar.

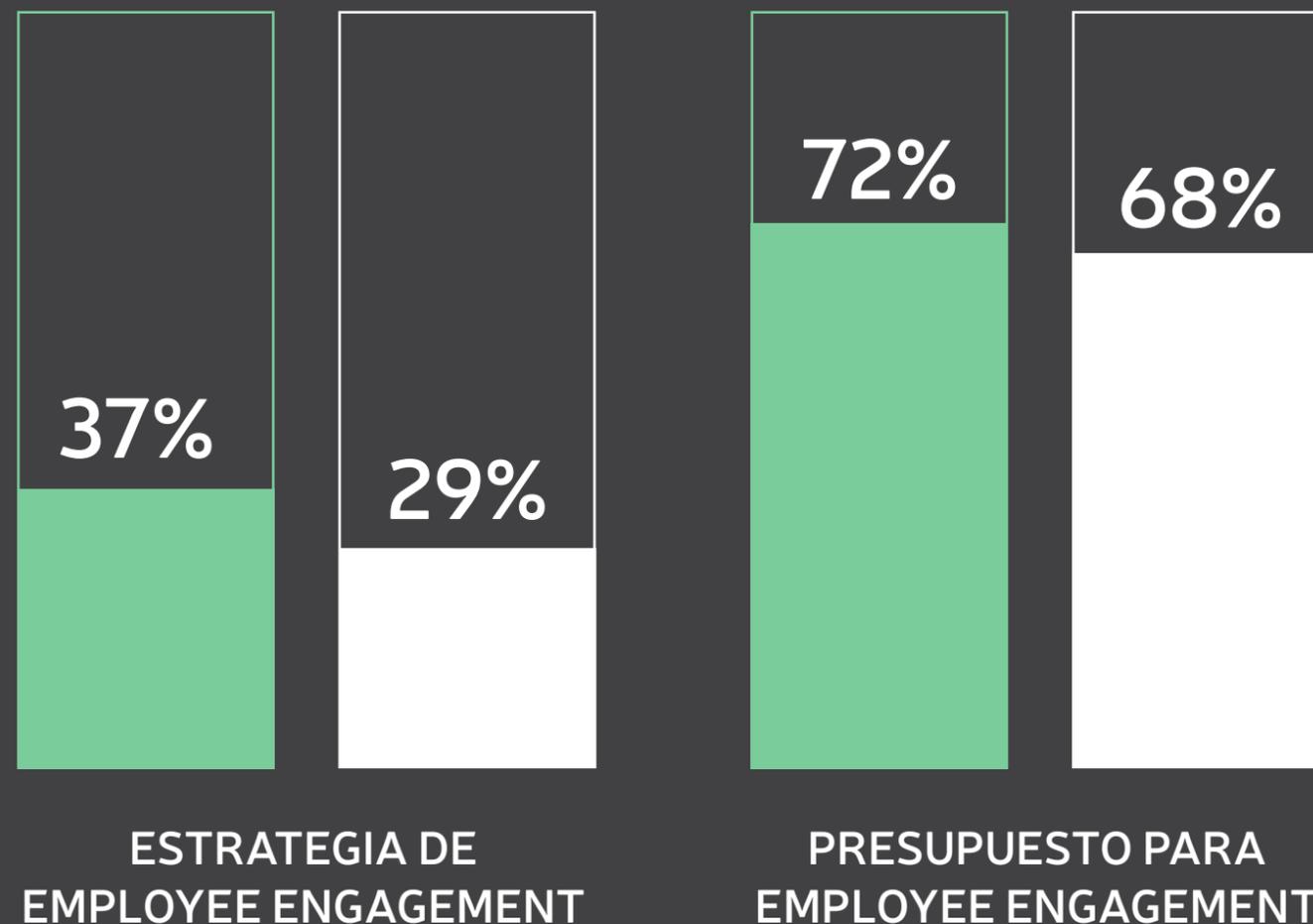
CUMPLIERON O SUPERARON

NO CUMPLIERON

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

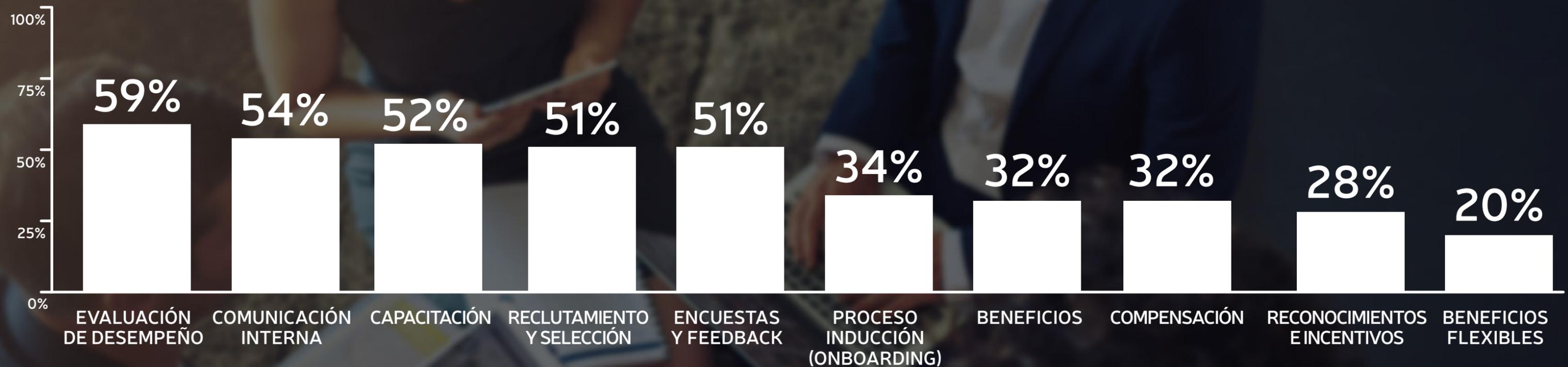


OBJETIVOS DE RECURSOS HUMANOS



Al igual como vemos en Latinoamérica, estudios han demostrado una relación positiva entre el Employee Engagement y los resultados organizacionales: **Productividad, Retención, Lealtad y Producción**. Revisa aquí datos de la realidad en [Estados Unidos](#) y [Europa](#).

USO DE TECNOLOGÍA PARA EMPLOYEE ENGAGEMENT ENTRE EMPRESAS QUE CUMPLIERON OBJETIVOS DE RECURSOS HUMANOS



“Las empresas todavía quieren sistemas integrados de Recursos Humanos, pero lo que no quieren es un software complejo, que haga la vida de todos más complicada. De hecho, quieren que una sea simple.”

JOSH BERSIN

PRINCIPAL AND FOUNDER, BERSIN BY DELOITTE



CONCLUSIÓN

Las empresas que cumplieron sus objetivos, tanto estratégicos como de Recursos Humanos, indicaron tener en una mayor proporción, una estrategia formal de Employee Engagement ya establecida y, además, contar con un presupuesto para estas iniciativas.

En conclusión, podemos resumir el desafío en la gestión del Employee Engagement para 2018 en 3 palabras: **Compromiso, tiempo y dedicación.**

Sobre GOintegro

GOintegro es la plataforma digital de Recursos Humanos para potenciar el Employee Engagement líder de Latinoamérica. Integra en un solo lugar soluciones de Comunicación, Reconocimientos, Beneficios, Premios e Incentivos.

Más de 500 empresas, de 100 a 100.000 colaboradores, utilizan GOintegro día a día para potenciar la Transformación Digital desde Recursos Humanos.

Solicitar Demo

gointegro.com