

Resultados do 2º Estudo Latino-americano de Employee Engagement



O SEGREDO DO EMPLOYEE ENGAGEMENT NÃO SÃO OS COLABORADORES

Não há dúvida que as organizações estão procurando cada vez mais formas de promover o comprometimento de seus colaboradores. Inclusive se você realizar uma busca no Google sobre “Employee Engagement” irá encontrar mais de 12 milhões de resultados. Certamente não há escassez de opiniões sobre como se aproximar da melhor maneira a seus colaboradores, como motivá-los e entusiasamá-los com o trabalho.

NA SEGUNDA VERSÃO DO NOSSO...

Estudo Latino-americano de Employee Engagement descobrimos que as empresas estão destinando cada vez mais orçamento em programas para a gestão do comprometimento. Um 71% tem um orçamento formal para estas iniciativas, e um 62% vão aumentar os recursos em 2018.

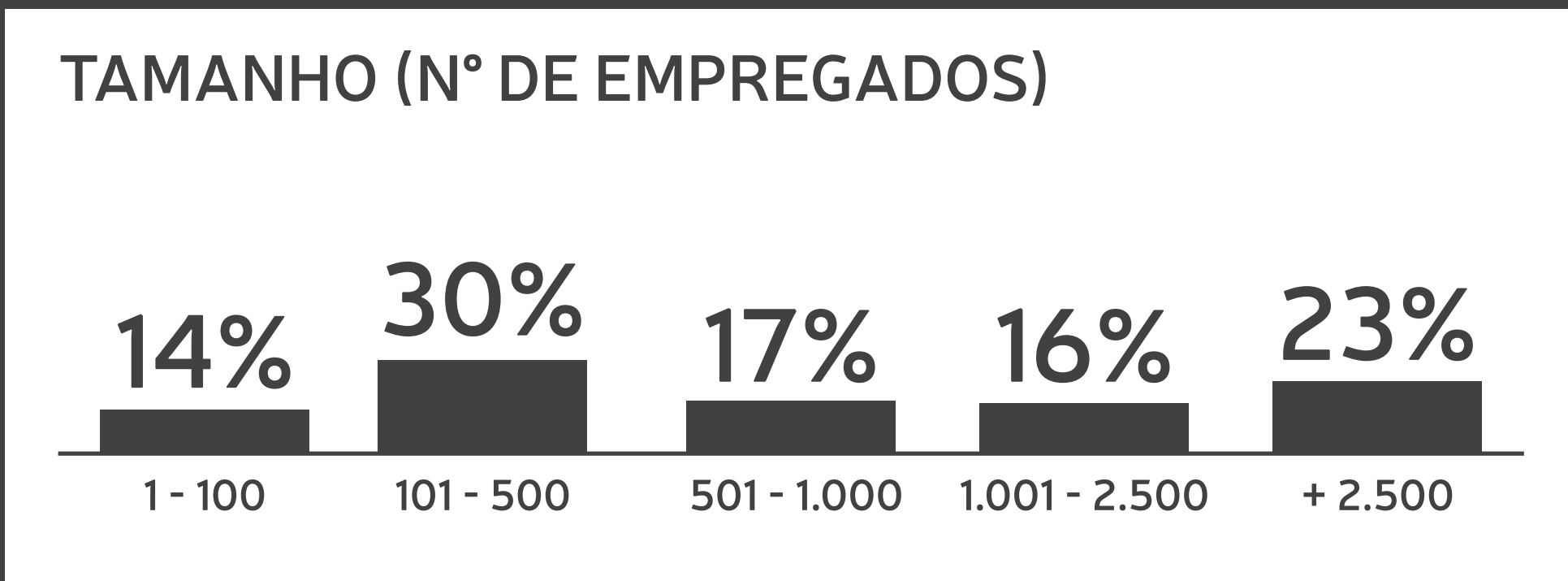
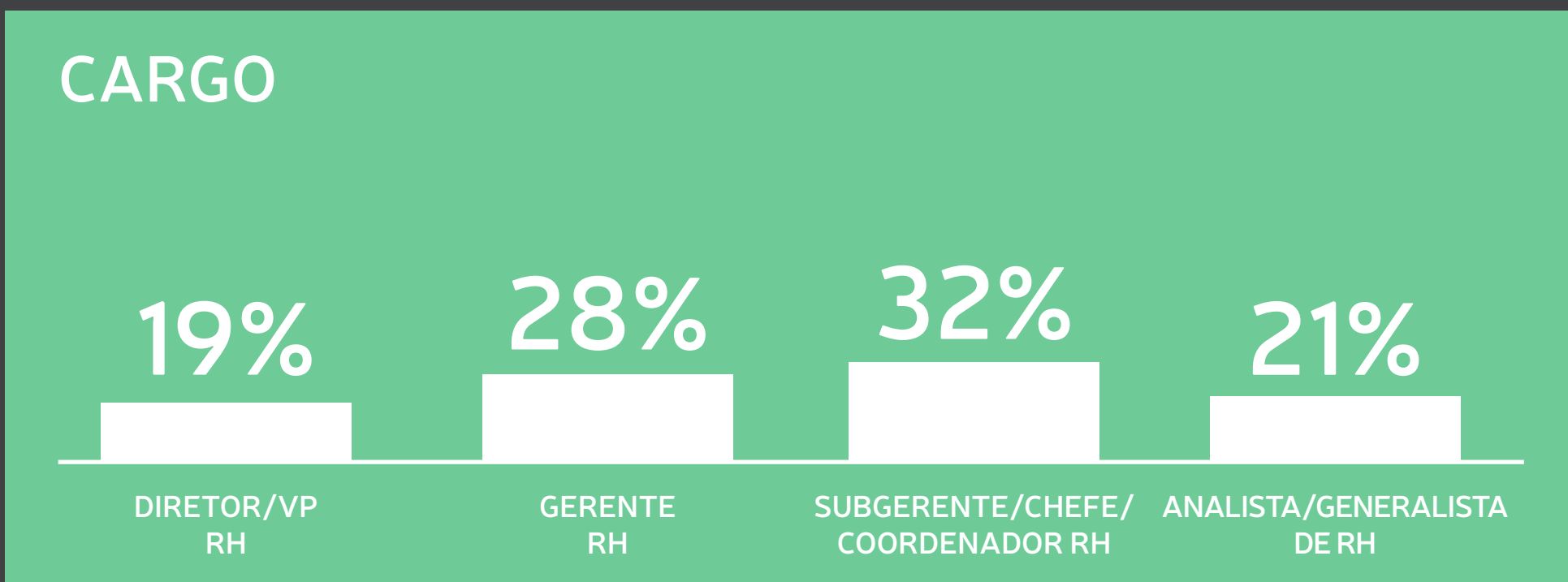
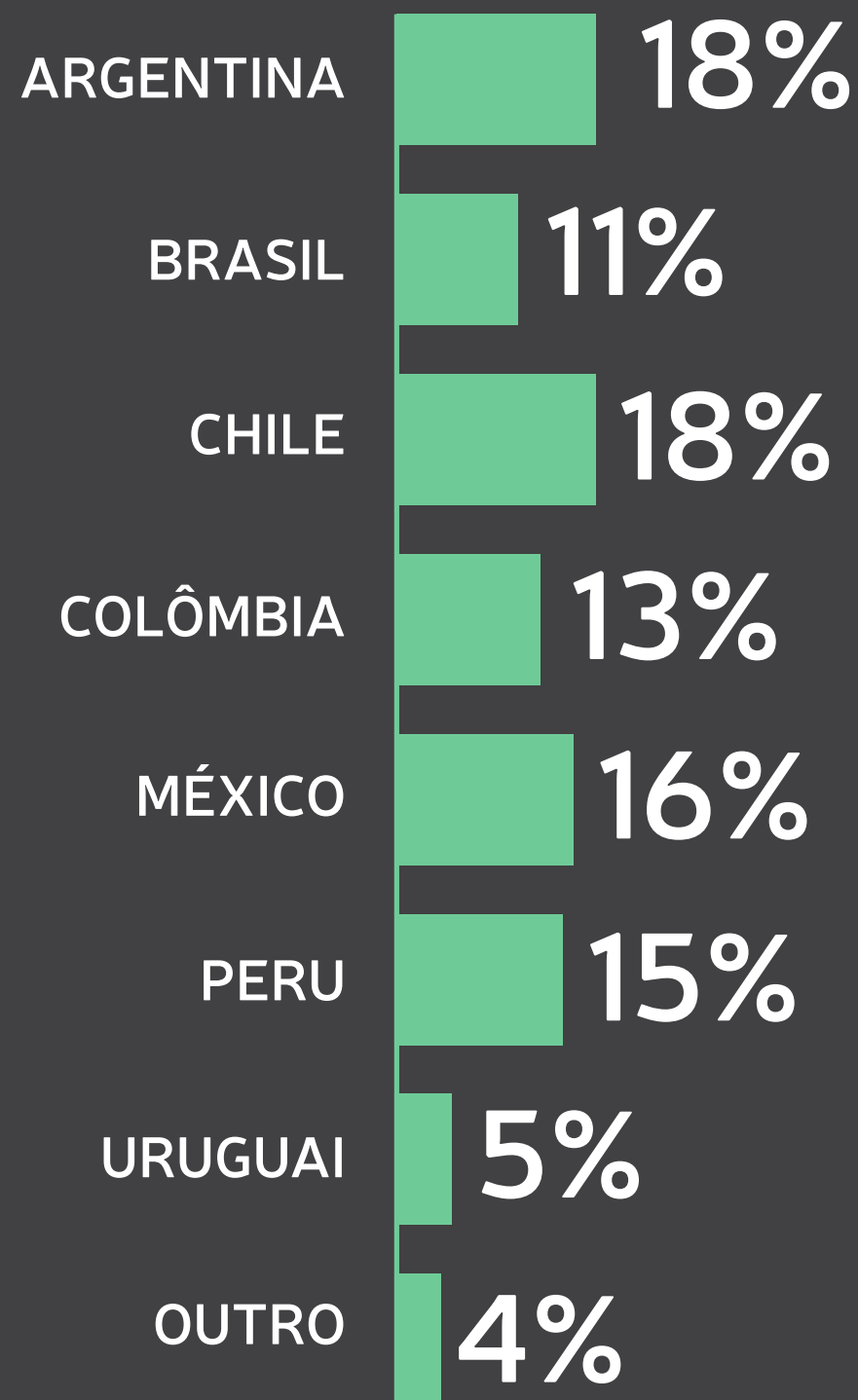
As empresas de maior sucesso cumprindo seus objetivos organizacionais, mostram maiores níveis de desenvolvimento de estratégia e existência de orçamento para o gerenciamento do Employee Engagement. No entanto, a falta de comprometimento e tempo dos diretores de Recursos Humanos dificulta manter o momento dessas iniciativas. Se parece muito a uma injeção de adrenalina.



SOBRE O ESTUDO

1.195 TOTAL DE PARTICIPANTES

NOVEMBRO 2017



CONSIDERAM IMPORTANTE OU MUITO IMPORTANTE A GESTÃO DE EMPLOYEE ENGAGEMENT

ARGENTINA



BRASIL



CHILE



COLÔMBIA



MÉXICO



PERU



URUGUAI



EMPRESAS COM ESTRATÉGIAS FORMAIS DE EMPLOYEE ENGAGEMENT

ARGENTINA



BRASIL



CHILE



COLÔMBIA



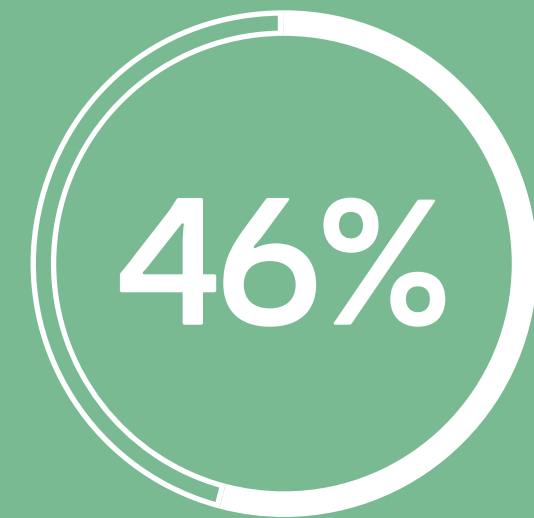
MÉXICO



PERU



URUGUAI



EMPRESAS DE MAIS DE 2.500 EMPREGADOS CONTAM COM ESTRATÉGIAS DE EMPLOYEE ENGAGEMENT

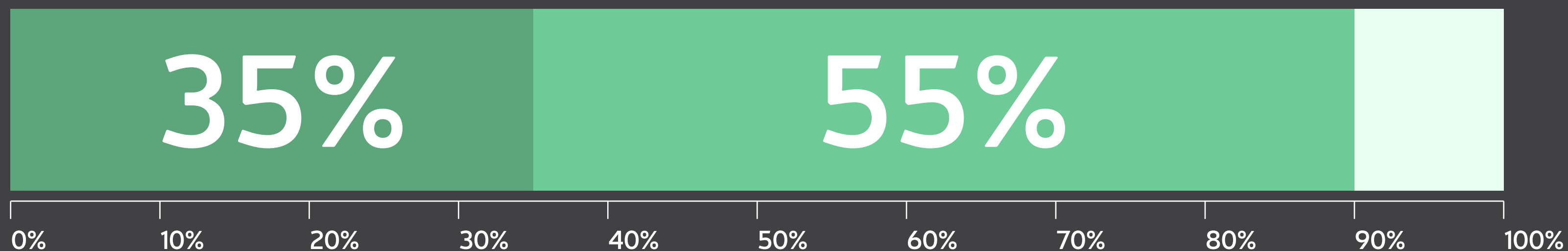


EMPRESAS DE SUCESSO COM ESTRATÉGIAS FORMAIS DE EMPLOYEE ENGAGEMENT VS. AS QUE NÃO TIVERAM SUCESSO

DIRETORES E ALTOS EXECUTIVOS DE RECURSOS HUMANOS FRENTE AO EMPLOYEE ENGAGEMENT

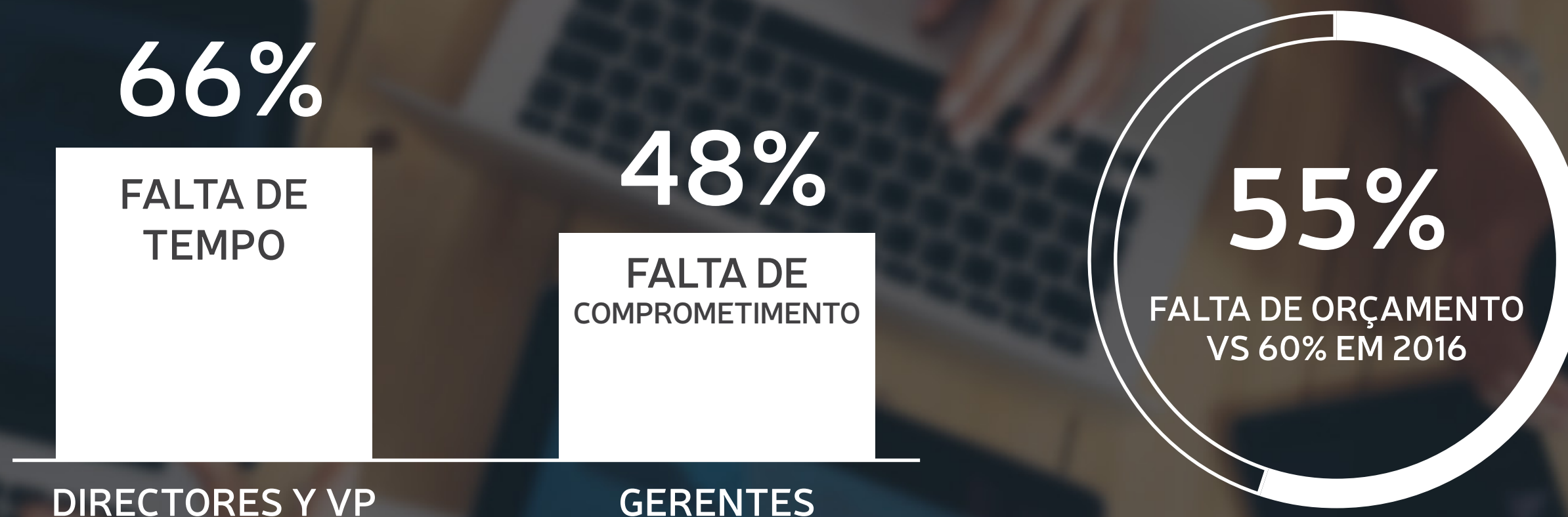
IMPORTANTE

MUITO OU EXTREMAMENTE IMPORTANTE



Os diretores e altos executivos de Recursos Humanos da América Latina sabem da importância de uma adequada gestão de Employee Engagement. No entanto, **o estudo reflete que os problemas mais sérios para avançar rápido em fortalecer o Employee Engagement são a falta de tempo e o comprometimento da alta direção.**

PRINCIPAIS DIFICULDADES



“Uma adequada gestão do Employee Engagement requer mais do que gerar *momentos* que fazem sentir os trabalhadores felizes. Significa verdadeiramente aplicar, se preocupar e comprometer com as estratégias e iniciativas, não só durante o lançamento e a primeira avaliação, senão na evolução e desenvolvimento no tempo com iniciativas transversais a toda organização.”

JOSÉ GUERRA

CHIEF MARKETING OFFICER, GOINTEGRO

NÃO BASTA COM DESIGNAR RECURSOS E VER O QUE ACONTECE...

CONTAM COM ORÇAMENTO FORMAL

36%

71%!

CONTA COM UMA ESTRATÉGIA FORMAL

PLANEJAM AUMENTAR RECURSOS EM 2018

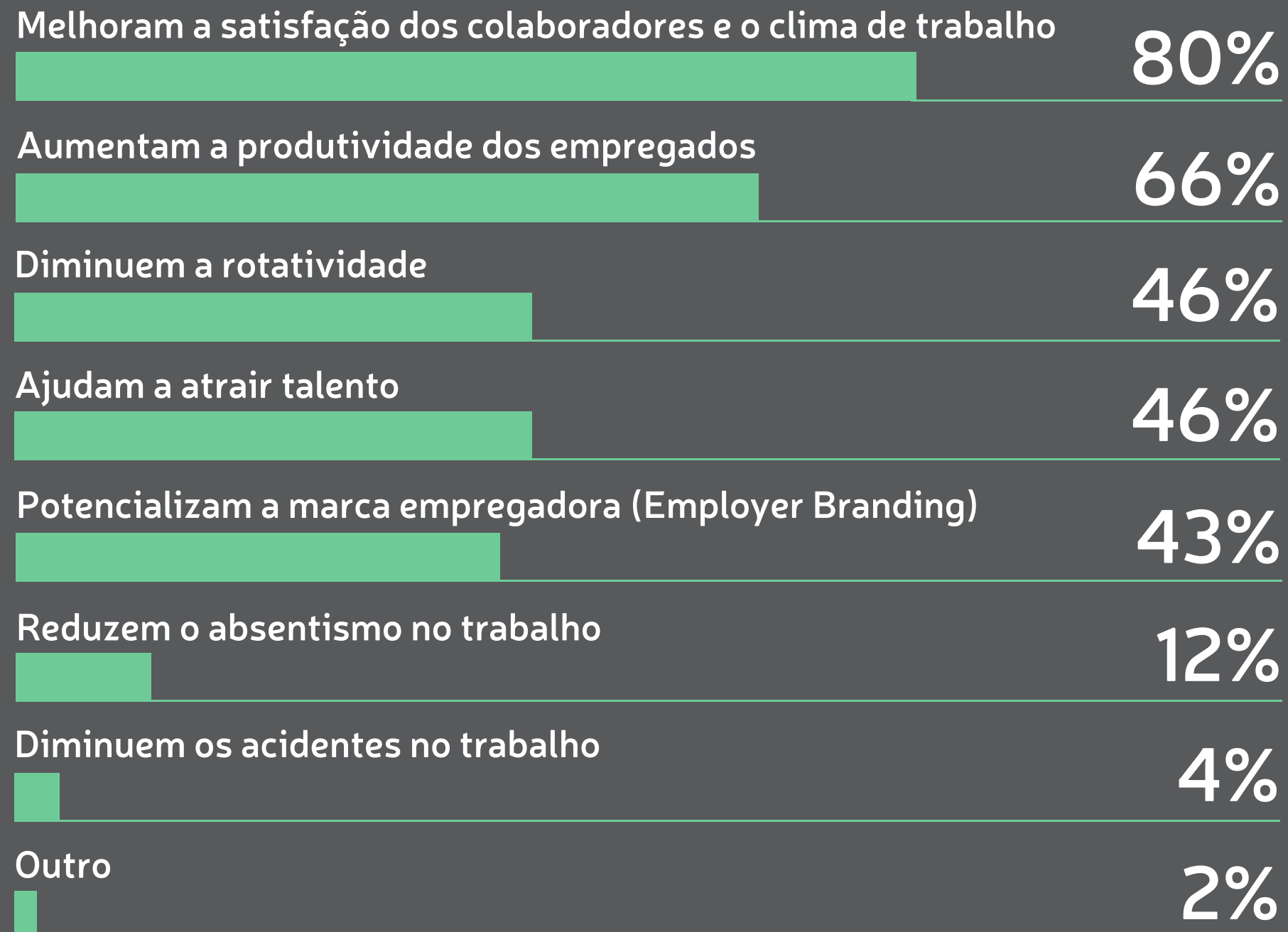
62%!

50% MAIS QUE 2017

A maioria das empresas contam com orçamentos este ano. O desafio é procurar maneiras de colaborar e demonstrar aos altos diretivos porque eles devem comprometer-se de verdade com a gestão do Employee Engagement.



PRINCIPAIS BENEFÍCIOS DAS INICIATIVAS PARA FORTALECER O EMPLOYEE ENGAGEMENT



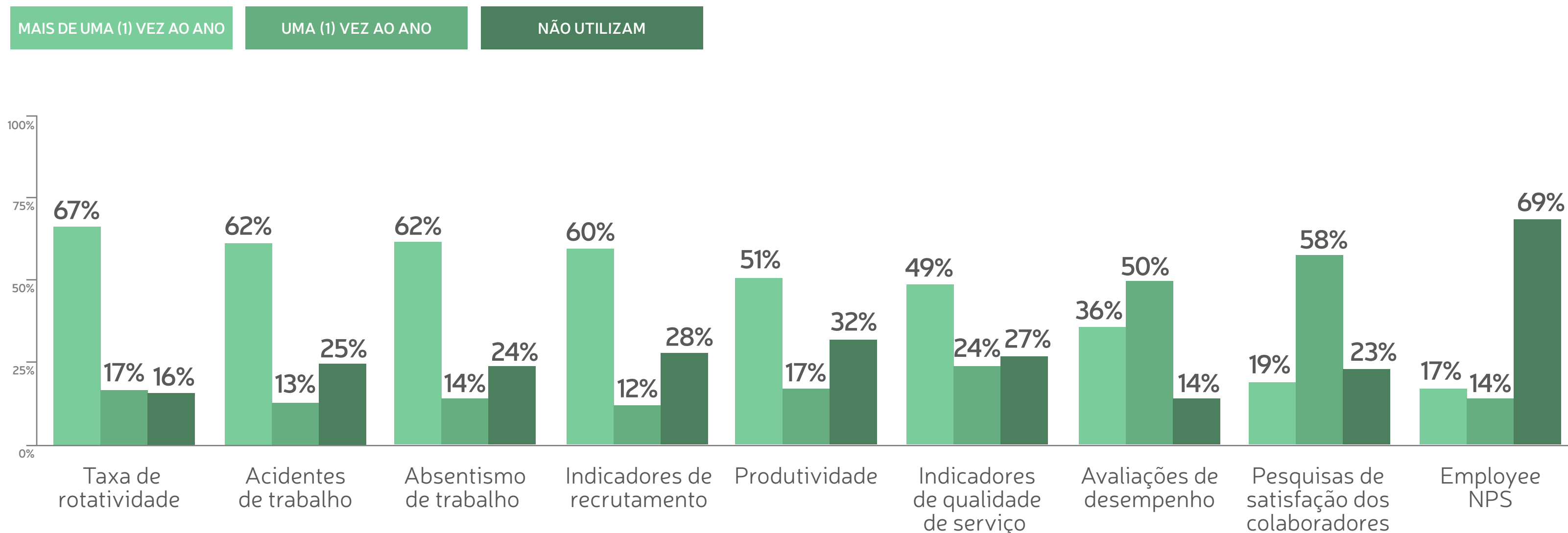
Lembre-se

“Os empregados altamente comprometidos formam a experiência do cliente. Os empregados não comprometidos a quebram”.

TIMOTHY R. CLARK

FOUNDER AND CHAIRMAN OF TR CLARK ASSOCIATES, LLC

Que KPIs utilizam na sua empresa, e com que frequência, para medir o resultado das iniciativas relacionada com o Employee Engagement?

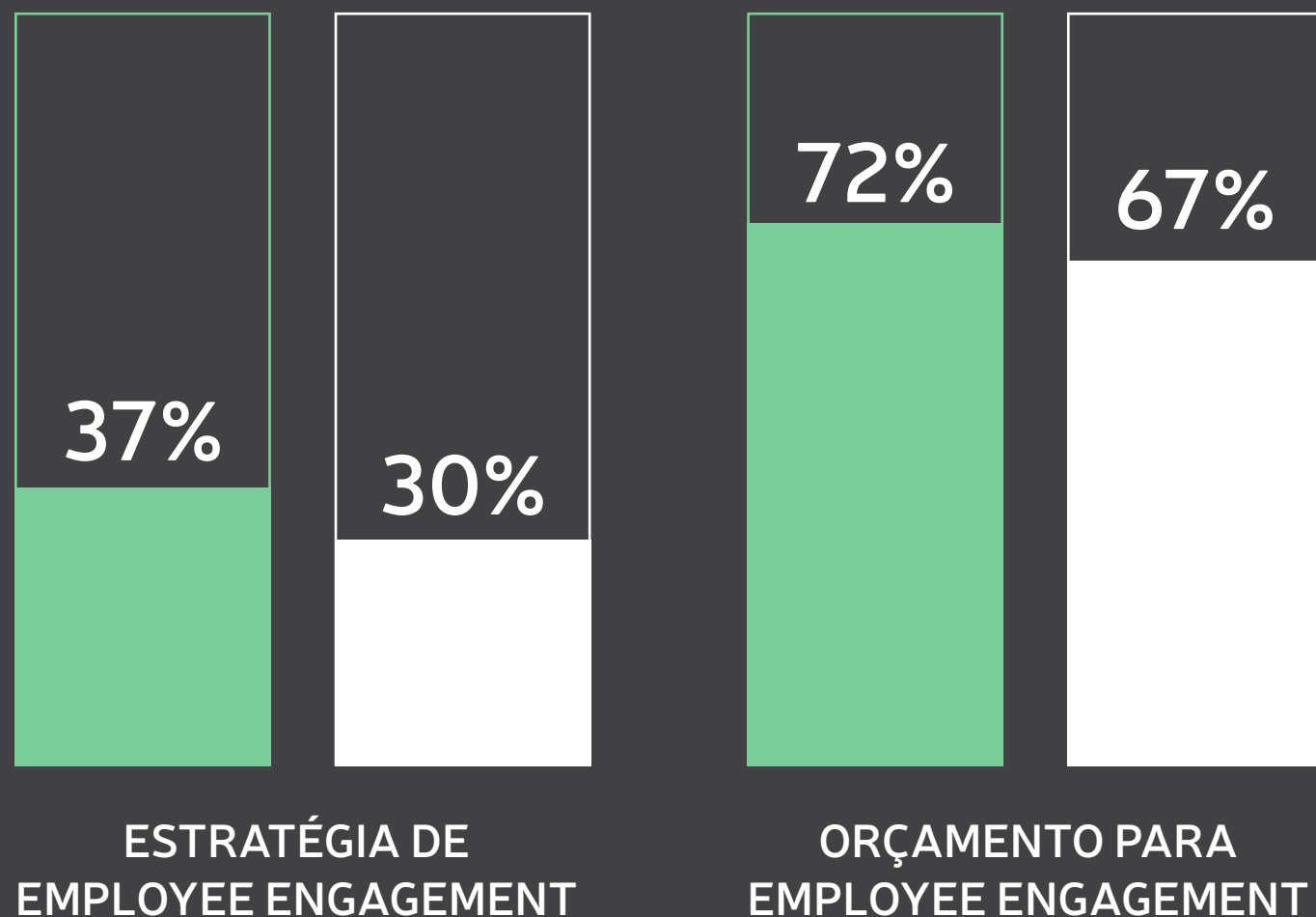


O NPS é um indicador muito fácil de calcular e excelente ferramenta para medir o comprometimento dos colaboradores; é uma pergunta direta e uma escala de 0 a 10. Pergunte aos seus colaboradores se eles recomendariam um trabalho na sua empresa a um amigo ou familiar.

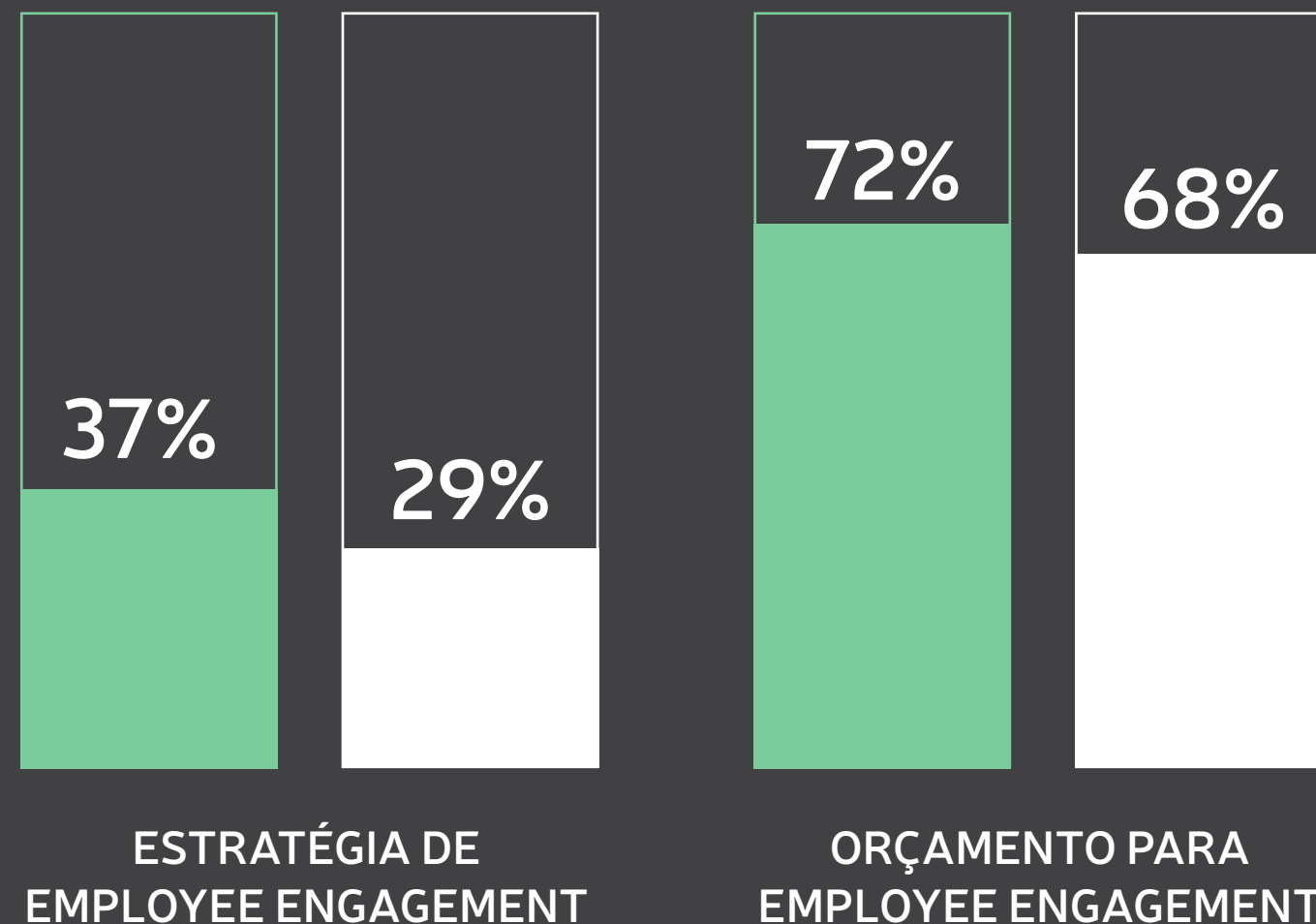
CUMPRIRAM OU SUPERARAM

NÃO CUMPRIRAM

OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS



OBJETIVOS DE RECURSOS HUMANOS



Assim como vemos na América Latina, estudos demonstraram uma relação positiva entre o Employee Engagement e os resultados organizacionais: **Produtividade, Retenção, Lealdade e Produção**. Veja aqui os dados da realidade nos [Estados Unidos](#) e [Europa](#).

USO DA TECNOLOGIA PARA EMPLOYEE ENGAGEMENT ENTRE EMPRESAS QUE CUMPRIRAM OBJETIVOS DE RECURSOS HUMANOS



“As empresas ainda querem sistemas integrados de Recursos Humanos, mas o que não querem é um software complexo, que faça a vida de todos mais complicada. De fato, querem que seja simples.”

JOSH BERSIN

PRINCIPAL AND FOUNDER, BERSIN BY DELOITTE



CONCLUSÃO

As empresas que cumpriram seus objetivos, tanto estratégicos como de Recursos Humanos, indicaram ter em maior proporção, uma estratégia formal de Employee Engagement já estabelecida e, além disso, contar com um orçamento para estas iniciativas.

Em conclusão, podemos resumir o desafio na gestão do Employee Engagement para 2018 em 3 palavras: **Comprometimento, tempo e dedicação.**

Sobre a GOintegro

GOintegro é a plataforma digital de Recursos Humanos para potencializar o Employee Engagement líder na América Latina. Integra num só lugar soluções de Comunicação, Reconhecimentos, Benefícios, Prêmios e Incentivos.

Mais de 500 empresas, de 100 a 100.000 colaboradores, usam GOintegro dia a dia para potencializar a Transformação Digital desde Recursos Humanos.

Solicitar Demo

gointegro.com