

GOintegro

Making Employees'
Lives Better

Employee Experience:

Estadísticas e Insights para una
gestión estratégica de RRHH.

1 Compromiso que genera resultados concretos

En la actualidad, es bastante improbable encontrar un ejecutivo del C-Level que sostenga que el nivel de engagement de sus colaboradores no es una prioridad.

De hecho, según un estudio de Deloitte, el **85% de los líderes** indican que el compromiso de las personas es una importante prioridad estratégica.

No es difícil entender el motivo, teniendo en cuenta que organizaciones con un alto nivel de engagement de sus colaboradores logran

reducir en un **41% el ausentismo**, bajar en un **59% su turnover** y obtener un **21% más de rentabilidad**¹.

Cada vez más organizaciones se han dado cuenta que tener colaboradores comprometidos representa una importante ventaja competitiva, que se consolida en la medida que las personas puedan sentirse co-creadoras y participen activamente en proyectos e iniciativas que les permitan ejercer su capacidad creativa e innovadora.



Cuando los líderes crean un entorno seguro para expresar ideas y hacer sugerencias, los colaboradores tienen **31 veces más probabilidades** de indicar que su lugar de trabajo es innovador.

Fuente: [Great Place to Work](#)

Hacer de los colaboradores verdaderos partícipes en la estrategia del negocio, y no solamente mero espectadores, es otro elemento que, además de fortalecer el compromiso, impacta positivamente los resultados.



Para el 93% de las organizaciones

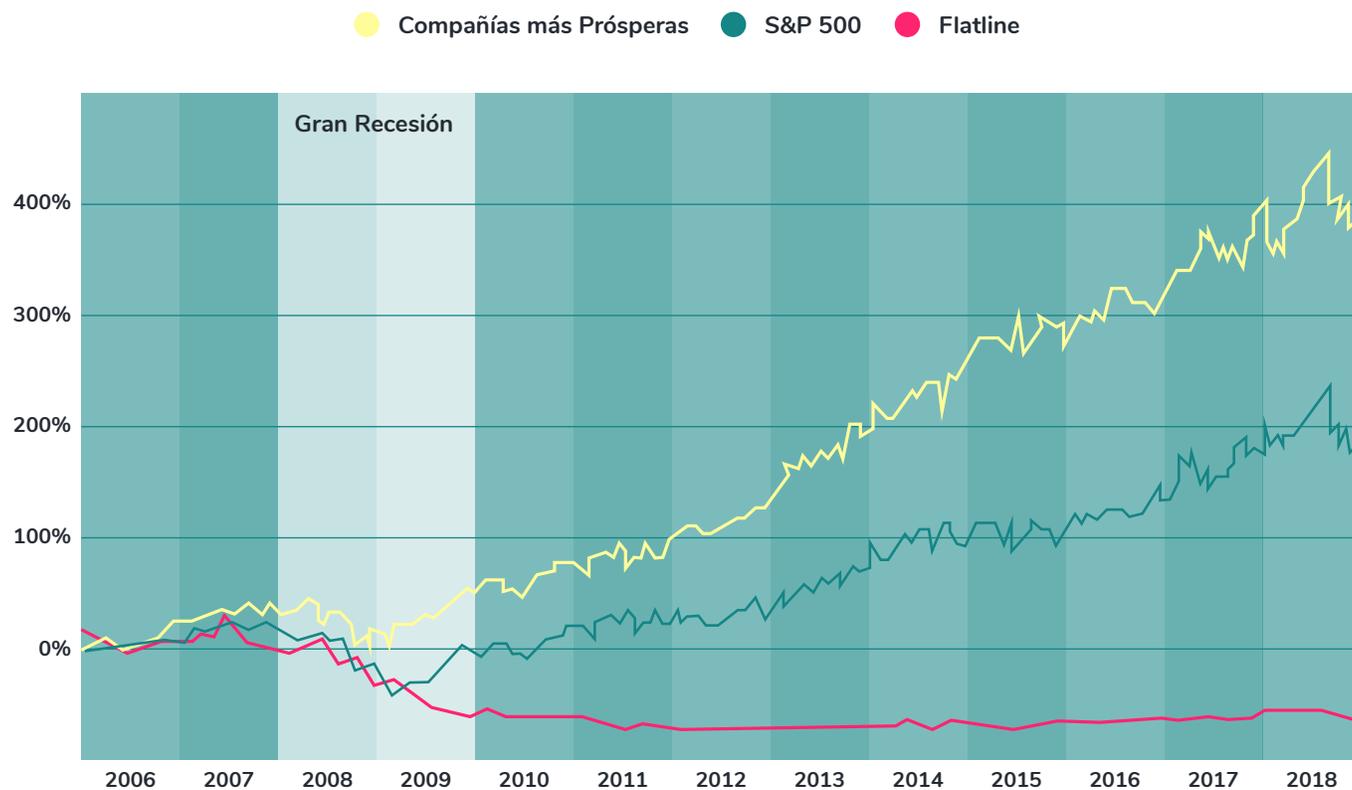
el sentido de pertenencia de sus colaboradores impulsa el desempeño del negocio².

Esta ventaja competitiva, potenciada por el compromiso de las personas, es un factor clave que permite a las organizaciones enfrentar eventuales crisis de una manera mucho más consistente.

¹ Gallup, [State of the Global Workplace](#)

² Deloitte, [Creating a Culture of Belonging](#)

Consideremos, por ejemplo, la profunda recesión mundial del 2008/2009. Las empresas con ambientes de trabajo consistentemente inclusivos, con excelentes niveles de engagement, prosperaron antes, durante y después de la crisis económica, obteniendo un rendimiento anualizado cuatro veces mayor en la Bolsa de Valores.



Fuente: [Great Place to Work ©, World's Best Workplaces 2020](#)

Es por ello que un ambiente de trabajo basado en la colaboración, donde las personas saben que pueden contar unas con las otras y cuentan con herramientas para estar conectadas, impulsa el rendimiento de los individuos.



Los colaboradores con una fuerte cohesión de equipo

tienen una capacidad de cambio 1,8 veces mayor que la capacidad de aquellos que no se sienten conectados con su equipo.

Fuente: [Gartner](#)

2 La tecnología facilitando conexiones y promoviendo el bienestar

Más allá de facilitar el acceso a la información, permitir análisis de datos mucho más complejos y automatizar múltiples tareas operativas, la tecnología puede ser una importante aliada para mejorar el bienestar de las personas por medio de las conexiones que promueve.

De hecho, según un estudio de Deloitte, el **41% de las organizaciones** promueven el bienestar de sus colaboradores a través de la tecnología, impulsando una mayor conectividad y colaboración³.

Si en el pasado, los programas de beneficios se enfocaban esencialmente en planes de asistencia a la salud y convenios para compra de medicamentos, en los últimos años las organizaciones se han estado abriendo a una nueva perspectiva que considera la salud de sus colaboradores de una forma más holística, incluyendo otros elementos que impactan su bienestar.



69% de los colaboradores

dicen que tener una gama más amplia de beneficios aumentaría su lealtad hacia su empleador.

Fuente: [Metlife](#)

Un estudio realizado por la Colorado State University⁴ encontró que cuando las organizaciones se enfocan tanto en el bienestar como en la productividad, se produce un aumento simultáneo en estos dos aspectos. Por otro lado, en esta misma investigación, los expertos observaron que si los esfuerzos en torno a la productividad sobresalen en relación al bienestar de las personas, hay una caída tanto en el nivel productivo como en la salud general de los los colaboradores.



El 62% de los colaboradores

que tienen acceso a programas de bienestar en su organización dicen que su productividad ha mejorado

Fuente: [UnitedHealthcare](#)

³ Deloitte, [Designing work for employee well-being](#)

⁴ Colorado State University, [A measure of operational performance and employee well-being](#)

No hay duda que los colaboradores esperan de sus organizaciones el apoyo necesario para que puedan lidiar con todos los cambios que hemos vivido en los últimos tiempos. En ese sentido, un programa de beneficios que sea efectivo en esos momentos debe abordar de manera integrada las distintas perspectivas que definen el bienestar de los colaboradores, lo que se refleja también en mejores niveles de productividad.



12% es el aumento en la productividad

en organizaciones que abordan todas las dimensiones del bienestar.

Fuente: [Metlife](#)

Sin embargo, contar con un programa bien estructurado no es suficiente si los colaboradores no lo conocen y no saben qué opciones están a su disposición. En este sentido, las iniciativas de comunicación interna y el apoyo del liderazgo en la difusión de los programas de bienestar son decisivos para potenciar su adopción por parte de los colaboradores y sus familiares.

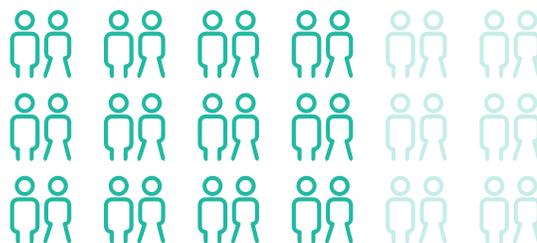
3 Comunicar, reconocer y cuidar para potenciar el compromiso

Mantener a los colaboradores informados y actualizados sobre las novedades de la organización fortalece su sentido de pertenencia y motivación.

85% de los colaboradores

se sienten más motivados si están al tanto de las noticias de su organización.

Fuente: [Trade Press Services](#)



A través de la tecnología, la comunicación interna se convierte en un factor clave para facilitar la interacción entre los colaboradores y fomentar una cultura colaborativa, elementos que se han convertido en pilares fundamentales para lograr una mayor productividad y un crecimiento sostenible. Según un estudio realizado por IBM⁵, el **77% de los colaboradores** dicen tener una mejor experiencia si cuentan con el apoyo de su equipo.

⁵ IBM, [The Employee Experience Index](#)

Este apoyo es sostenido por un claro entendimiento del propósito y de los valores organizacionales, aumentando el involucramiento de los colaboradores en el desarrollo de las iniciativas y fomentando su compromiso en torno a un objetivo común. Al integrar los valores con la estrategia y el propósito de la organización, es posible generar un impacto positivo en los resultados del negocio.

96% de los líderes

indican que los valores inspiran a los colaboradores a buscar el éxito.

Fuente: [PwC y LRN Corporation](#)

Es cierto que, al alcanzar los objetivos de manera exitosa, las personas esperan ser reconocidas de alguna manera, y esto permite impulsar un ciclo virtuoso, donde el desempeño de los colaboradores puede aumentar en más del **11%** por medio de un programa de reconocimiento bien diseñado.

El reconocimiento refuerza conductas

positivas, celebra logros personales y profesionales, inspira comportamientos excepcionales y puede aumentar el deseo de permanencia de los colaboradores.

Las empresas con programas de reconocimiento que son altamente efectivos para mejorar el compromiso de sus colaboradores, tienen:

31% menos de rotación voluntaria

Fuente: [Bersin & Associates](#)

Disminuir la rotación voluntaria y asegurar la retención de los mejores talentos siempre ha sido un tema prioritario para los profesionales de Recursos Humanos. Diferentes iniciativas pueden ser llevadas a cabo con este objetivo, y la flexibilidad es una de las más valoradas en la actualidad.



91% mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal



79% más foco y productividad



78% menos estrés



78% evitar los desplazamientos

Fuente: [OWL Labs III. Why Remote Work?](#)

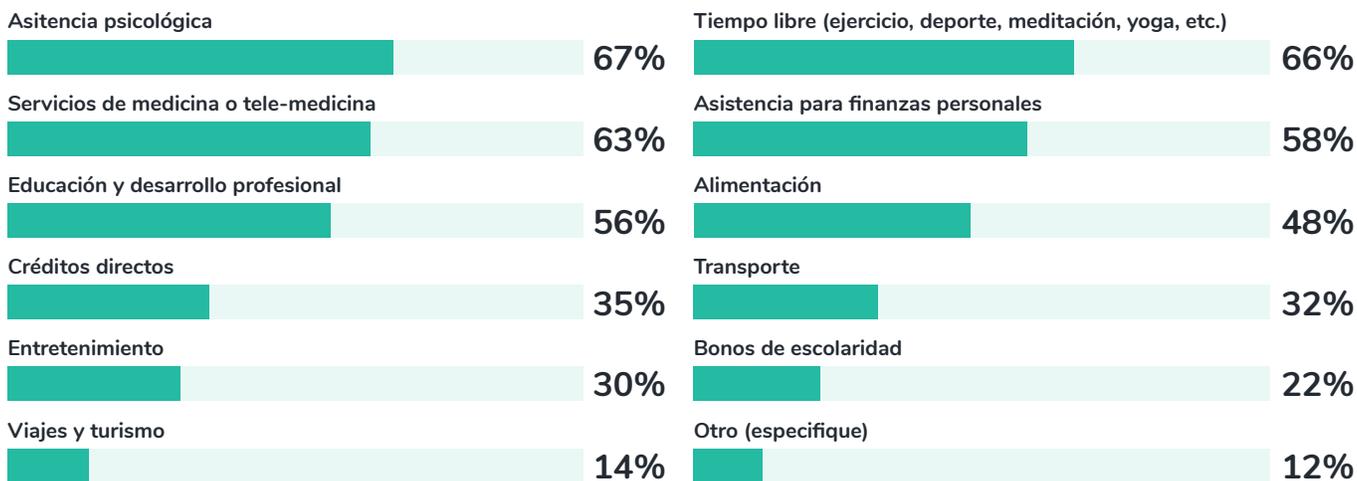
74% de los colaboradores

remotos indican que son menos propensos a dejar su actual trabajo.

Fuente: [OWL Labs](#)

Trabajar de manera flexible, desde casa o de cualquier otro lugar, puede generar un impacto muy positivo en la calidad de vida de los colaboradores, siempre y cuando haya un equilibrio entre las demandas personales y profesionales, evitando la hiperconectividad y la sobrecarga de trabajo.

¿Qué tipos de beneficios crees que serán los más deseados en lo que resta del año?



Fuente: [GOintegro Blog, El beneficio para empleados más importante en la “Nueva Normalidad”](#)

Crear un entorno laboral positivo, donde los trabajadores sean valorados y se sientan seguros, es una de las claves para mejorar el desempeño de las personas. Por lo tanto, el cuidado de la salud y la preservación de la integridad física de los colaboradores deberían estar siempre en la parte superior de la lista de prioridades de cualquier organización.

Cuando los colaboradores saben que su empresa está tomando en serio su salud, se sienten más valorados y probablemente más dispuestos a poner una dosis extra de esfuerzo en la realización de sus actividades, fortaleciendo su compromiso y potenciando su desempeño.

Colaboradores comprometidos y con un alto nivel de salud y bienestar son:

Fuente: [Gallup, Well-Being Enhances Benefits of Employee Engagement](#)



27% más propensos a alcanzar un desempeño “excelente” en el trabajo



45% más propensos a demostrar adaptabilidad frente a los cambios



37% más propensos a informar que se recuperan “completamente” después de una enfermedad o lesión

“Cuando las empresas hacen todo lo posible para crear lugares de trabajo que sean lo más seguros posible, los colaboradores retribuyen dando lo mejor que pueden”⁷.

Además del cuidado con la integridad física de las personas, algunos países de Latinoamérica ya vienen trabajando en normas y protocolos que aseguren la salud mental de sus colaboradores.



En México, la Norma Oficial 035

entró en vigor en el mes de octubre de 2019 a nivel nacional y determina que las pequeñas, medianas y grandes empresas deberán atender factores de riesgo psicosociales que padece su personal, como el estrés laboral, ansiedad y desequilibrio del sueño, entre otros.

Fuente: [Gobierno de México](#)



En Chile, mediante la resolución exenta N° 336 fue aprobado

el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo”, que entró en vigencia el 1 de septiembre de 2013 y cuyo objetivo es contar con un instrumento que entregue orientaciones técnicas para valorar, medir y evaluar la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales al interior de las empresas y organizaciones del país.

Fuente: [ACHS](#)



En Perú, la Ley N°29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo

reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales, los que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

Fuente: [EsSalud](#)

La experiencia y el compromiso son decisivos para mejorar el desempeño de las personas, generar un ambiente de trabajo innovador y colaborativo, atraer y retener a los mejores talentos y potenciar los objetivos estratégicos de las organizaciones. Cuando un colaborador está comprometido, todo lo que hace transmite propósito, energía y entusiasmo, y no hay mejores ingredientes para alcanzar el éxito.

⁷ Great Place to Work, Defining the World's Best Workplaces, 2019

GOintegro

Making Employees' Lives Better

GOintegro es la plataforma líder de **Engagement & Benefits** en Latinoamérica. Una plataforma que combina innovación tecnológica con expertise en HR para ofrecer productos y soluciones que potencian la experiencia del empleado y la cultura organizacional.

Más de 400 empresas, de 100 a 100.000 colaboradores, utilizan GOintegro día a día para mejorar la vida de sus colaboradores.

[Solicita una demo](#)

gointegro.com