

GOintegro

Making Employees'  
Lives Better

# Employee Experience:

Estatísticas e Insights para uma  
gestão estratégica de RH.

# 1 Compromisso que gera resultados concretos

Hoje em dia, é bastante improvável encontrar um executivo do C-level que diga que o nível de compromisso de seus colaboradores não é uma prioridade. Na verdade, de acordo com um estudo da Deloitte, **85% dos líderes** indicam que o engajamento das pessoas é uma prioridade estratégica importante.

Não é difícil entender o motivo, tendo em vista que organizações com alto nível de engagement conseguem **reduzir o**

**absenteísmo em 41%, diminuir o turnover em 59%** e aumentar em **21% sua rentabilidade**<sup>1</sup>.

Cada vez mais organizações têm percebido que ter colaboradores comprometidos representa uma importante vantagem competitiva, que se consolida na medida em que as pessoas se sentem co-criadoras e participam ativamente de projetos e iniciativas que lhes permitam exercer sua capacidade criativa e inovadora.



Quando os líderes criam um ambiente seguro para expressar ideias e fazer sugestões, os colaboradores têm **31 vezes mais probabilidade** de dizer que seu local de trabalho é inovador.

Fonte: [Great Place to Work](#)

Fazer dos colaboradores verdadeiros protagonistas da estratégia empresarial, e não meros espectadores, é outro elemento que, além de fortalecer o comprometimento, impacta positivamente os resultados.



## Para 93% das organizações

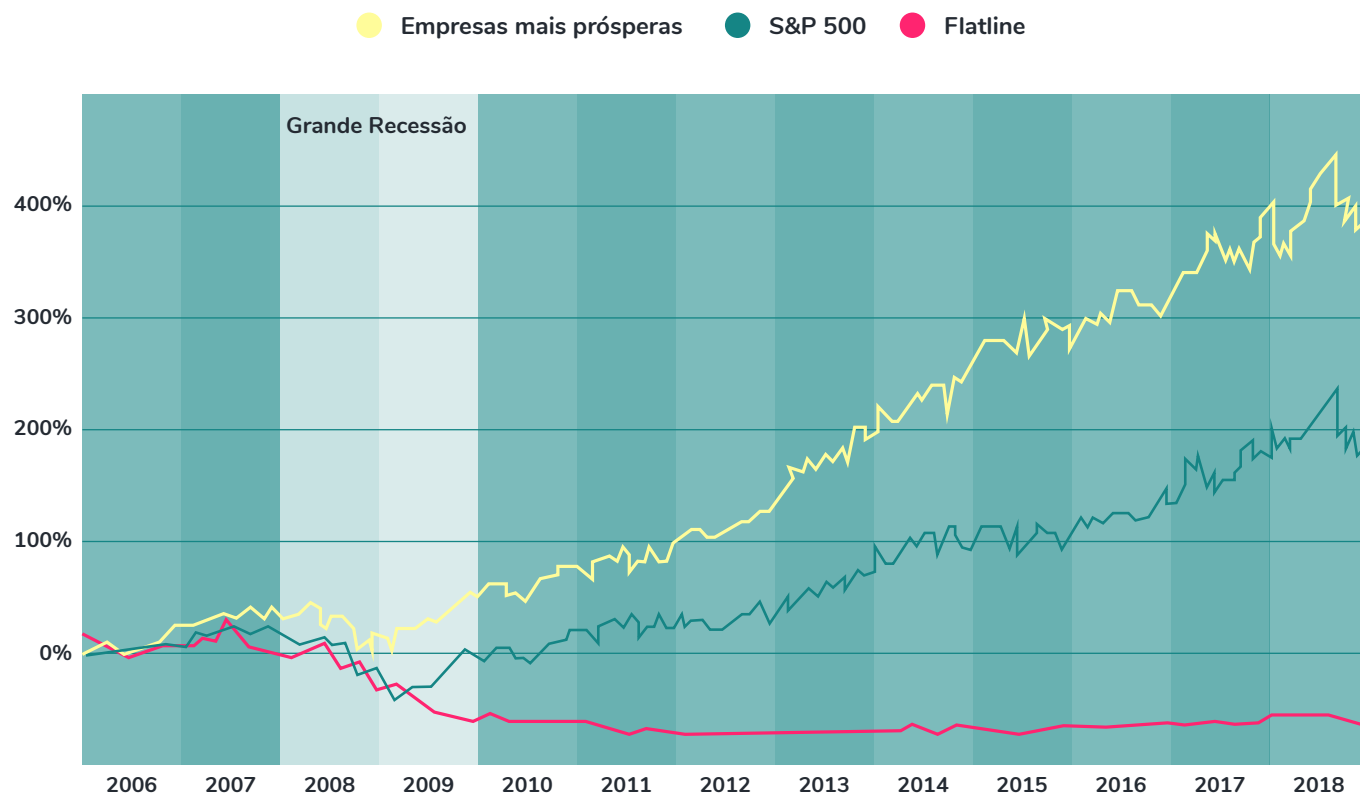
o senso de pertencimento de seus colaboradores **impulsiona o desempenho dos negócios**<sup>2</sup>.

Essa vantagem competitiva, potencializada pelo comprometimento das pessoas, é um fator fundamental que permite às organizações enfrentar eventuais crises de forma muito mais consistente.

<sup>1</sup> Gallup, [State of the Global Workplace](#)

<sup>2</sup> Deloitte, [Creating a Culture of Belonging](#)

Consideremos, por exemplo, a profunda recessão global de 2008/2009. Empresas com ambientes de trabalho consistentemente inclusivos, com excelentes níveis de engajamento, prosperaram antes, durante e depois da crise econômica, obtendo um retorno anualizado quatro vezes maior na Bolsa de Valores.



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

É por isso que um ambiente de trabalho baseado na colaboração, onde as pessoas sabem que podem contar umas com as outras e dispõem das ferramentas certas para se conectarem, impulsiona o desempenho individual.



**Colaboradores que experimentam um forte coesão de equipe** têm uma capacidade de adaptação à mudança 1,8 vezes maior do que a capacidade daqueles que não se sentem conectados com sua equipe.

Fonte: [Gartner](#)

## 2 Tecnologia que facilita conexões e promove o bem-estar

Além de facilitar o acesso às informações, permitir análises de dados muito mais complexas e automatizar várias tarefas operacionais, a tecnologia pode ser uma importante aliada para melhorar o bem-estar das pessoas por meio das conexões que promove.

De fato, de acordo com um estudo da Deloitte, **41% das organizações promovem o bem-estar** de seus colaboradores por meio da tecnologia, estimulando uma maior conectividade e colaboração<sup>3</sup>.

Se, no passado, os programas de benefícios eram essencialmente voltados a planos de saúde e convênios para a compra de medicamentos, nos últimos anos as organizações vêm se abrindo para uma nova perspectiva que considera a saúde de seus colaboradores de forma mais abrangente, incluindo outros elementos que afetam seu bem-estar.



### 69% dos colaboradores

afirmam que ter acesso a uma gama mais ampla de benefícios aumentaria sua lealdade ao seu empregador.

Fonte: [Metlife](#)

Um estudo da Colorado State University<sup>4</sup> concluiu que quando as organizações focam tanto no bem-estar quanto na produtividade, há um aumento simultâneo nesses dois aspectos. Por outro lado, nesta mesma pesquisa, os especialistas observaram que se os esforços em torno da produtividade se sobrepõem ao investimento no bem-estar das pessoas, há uma queda tanto no nível produtivo quanto na saúde geral dos colaboradores.



### 62% dos colaboradores

que têm acesso a programas de bem-estar em sua organização afirmam que sua produtividade melhorou.

Fonte: [UnitedHealthcare](#)

<sup>3</sup> Deloitte, [Designing work for employee well-being](#)

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

Não há dúvida de que os colaboradores esperam de suas organizações o suporte necessário para que possam lidar com todas as mudanças que estamos vivendo nos últimos meses. Nesse sentido, um programa de benefícios que seja efetivo em uma situação como a atual deve abordar de forma integrada as diferentes perspectivas que definem o bem-estar dos colaboradores, de maneira que isso também se traduza em melhores níveis de produtividade.



## 12% é o aumento da produtividade

em organizações que abordam todas as dimensões do bem-estar.

Fonte: [Metlife](#)

Entretanto, não basta contar com um programa bem estruturado se os colaboradores não o conhecem e não sabem quais opções têm à sua disposição. É por isso que as iniciativas de comunicação interna e o apoio às lideranças na disseminação dos programas de bem-estar são fatores chave para promover sua adoção pelos colaboradores e seus familiares.

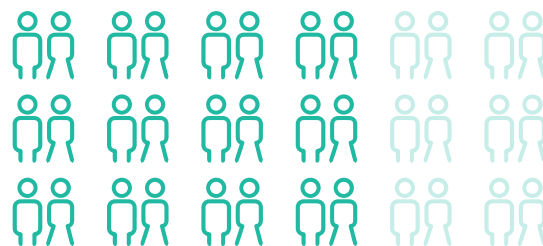
## 3 Comunicar, reconhecer e cuidar para impulsionar o compromisso

Manter os colaboradores informados e atualizados sobre as novidades da organização fortalece seu senso de pertencimento e motivação.

### 85% dos colaboradores

se sentem mais motivados ao saber das novidades de sua organização.

Fonte: [Trade Press Services](#)



Por meio da tecnologia, a comunicação interna torna-se um fator chave para facilitar a interação entre os colaboradores e fomentar uma cultura colaborativa, elementos que se tornaram pilares fundamentais para o alcance de maior produtividade e de um crescimento sustentável. Segundo estudo da IBM<sup>5</sup>, **77% dos colaboradores** afirmam que têm uma experiência melhor se contam com o apoio de sua equipe.

<sup>5</sup> IBM, [The Employee Experience Index](#)

Este apoio é sustentado por uma compreensão clara do propósito e valores organizacionais, aumentando a participação dos colaboradores no desenvolvimento das iniciativas e incentivando seu compromisso em torno de um objetivo comum. Ao integrar os valores à estratégia e ao propósito da organização, é possível impactar positivamente os resultados do negócio.

**96%** dos líderes

indicam que os valores inspiram os colaboradores a buscarem o sucesso.

Fonte: [PwC y LRN Corporation](#)

É verdade que, ao atingir os objetivos com sucesso, as pessoas esperam ser reconhecidas de alguma forma, o que permite promover um ciclo virtuoso, onde o desempenho dos colaboradores pode aumentar em mais de **11% através de um programa de reconhecimento** bem estruturado.

## O reconhecimento reforça e inspira

comportamentos positivos, celebra as conquistas pessoais e profissionais, e pode aumentar o desejo de permanência dos colaboradores.

Empresas com programas de reconhecimento altamente eficazes na melhoria do engajamento dos colaboradores têm:

**31%** menores índices de rotatividade voluntária.

Fonte: [Bersin & Associates](#)

Diminuir o turnover voluntário e garantir a retenção dos melhores talentos sempre foi uma prioridade para os profissionais de Recursos Humanos. Diversas iniciativas podem ser realizadas com esse objetivo, e a flexibilidade é uma das mais valorizadas atualmente.



91% melhor equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal



79% mais foco e produtividade



78% menos estresse



78% evitar os deslocamentos

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

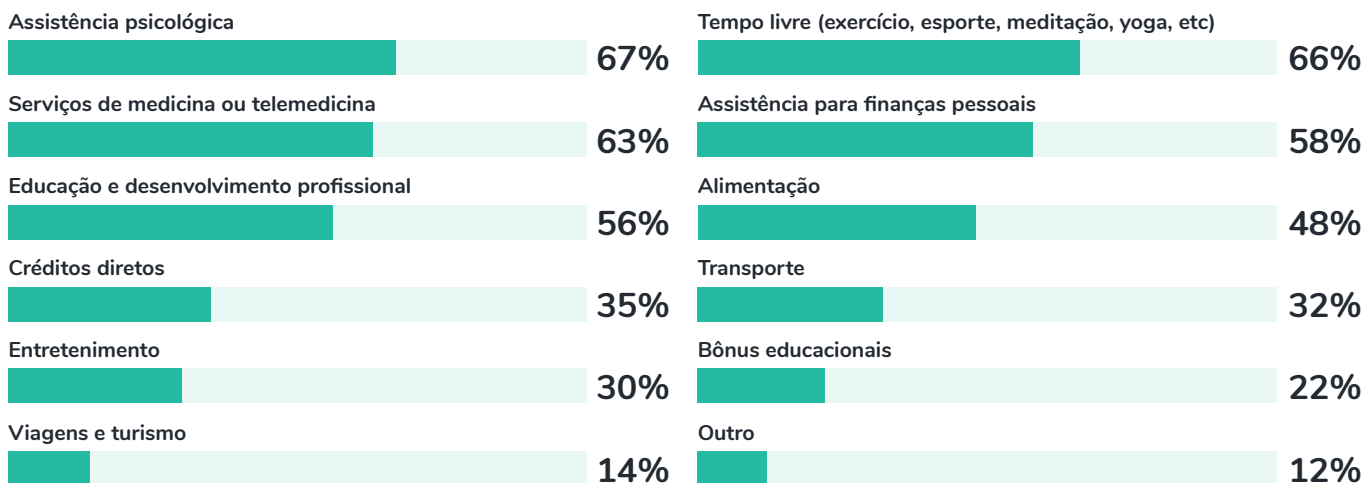
**74%** dos colaboradores

remotos indicam que são menos propensos a deixar seu emprego atual.

Fonte: [OWL Labs](#)

Trabalhar com flexibilidade, em casa ou em qualquer outro lugar, pode ter um impacto muito positivo na qualidade de vida dos colaboradores, desde que haja equilíbrio entre as demandas pessoais e profissionais, evitando hiperconectividade e sobrecarga de trabalho.

**Que tipos de benefícios você acredita que serão os mais desejados daqui até o final do ano?**



Fonte: [GOintegro Blog, O benefício mais importante para os colaboradores no “novo normal”](#)

Criar um ambiente de trabalho positivo, onde os profissionais são valorizados e se sentem seguros, é uma das chaves para melhorar o desempenho das pessoas. Portanto, o cuidado com a saúde e a preservação da integridade física dos colaboradores deveriam estar sempre no topo da lista de prioridades de qualquer organização.

Quando os colaboradores sabem que sua empresa está levando sua saúde a sério, eles se sentem mais valorizados e provavelmente mais dispostos a colocar uma dose extra de esforço na realização de suas atividades, fortalecendo seu compromisso e melhorando seu desempenho.

**Colaboradores comprometidos com um alto nível de saúde e bem-estar são:**

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



27% mais propensos a alcançar um desempenho “excelente” no trabalho.




45% mais propensos a demonstrar adaptabilidade à mudança.




37% mais propensos a informar que sempre se recuperam “totalmente” após uma doença ou lesão.

**“Quando as empresas fazem o seu melhor para criar locais de trabalho que sejam os mais seguros possíveis, os colaboradores retribuem fazendo o melhor que podem”<sup>7</sup>.**


Além de zelar pela integridade física das pessoas, alguns países da América Latina já vêm trabalhando em normas e protocolos que garantem a saúde mental de seus colaboradores.

 **Apesar de o Brasil ser considerado pela OMS** o país mais ansioso e estressado da América Latina, a lei nada prevê sobre a saúde psicológica dos trabalhadores. As Normas Regulamentadoras mais recentes, como a 33 e a 35, fazem pouca menção a fatores psicossociais, e a NR 17, conhecida como norma da ergonomia, não trata especificamente sobre isso. No entanto, esta lacuna não isenta as empresas de cuidados com elementos de estresse profissional peculiares à nova rotina de teletrabalho.


Fonte: [Jornal do Comércio e Você SA](#)

 **No México, a Norma Oficial 035** entrou em vigor em outubro de 2019 em nível nacional e determina que as pequenas, médias e grandes empresas devem abordar os fatores de risco psicossocial sofridos por seus funcionários, como estresse no trabalho, ansiedade e desequilíbrio do sono, entre outros.

Fonte: [Gobierno de México](#)

 **No Chile, por meio da resolução nº 336, foi aprovado** o “Protocolo de Vigilância de Riscos Psicossociais no Trabalho”, que entrou em vigor em 1º de setembro de 2013 e tem por objetivo disponibilizar um instrumento de orientação técnica para medir e avaliar a exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais nas empresas e organizações do país.

Fonte: [ACHS](#)

 **No Peru, a Lei nº 2.9783 de Saúde e Segurança Ocupacional** reconhece a existência de agentes psicossociais como parte dos riscos presentes nos locais de trabalho, os quais o empregador deve antecipar para que sua exposição não cause danos à saúde dos trabalhadores.

Fonte: [EsSalud](#)

**A experiência e o compromisso** dos colaboradores são decisivos para melhorar o desempenho das pessoas, gerar um ambiente de trabalho inovador e colaborativo, atrair e reter os melhores talentos e impulsionar os objetivos estratégicos das organizações. Quando um colaborador está comprometido, tudo o que ele faz transmite propósito, energia e entusiasmo, e não há ingredientes melhores para o sucesso.



GOintegro

# Making Employees' Lives Better

GOintegro é a plataforma líder de Engagement & Benefits na América Latina. Uma plataforma que combina inovação tecnológica com expertise em RH para oferecer produtos e soluções que impulsionam a experiência do colaborador e a cultura organizacional.

Mais de 400 empresas, de 100 a 100.000 funcionários, utilizam a GOintegro todos os dias para melhorar a vida de seus colaboradores.

[Solicite uma demo](#)

[gointegro.com](https://gointegro.com)