

TENDENCIAS GLOBALES

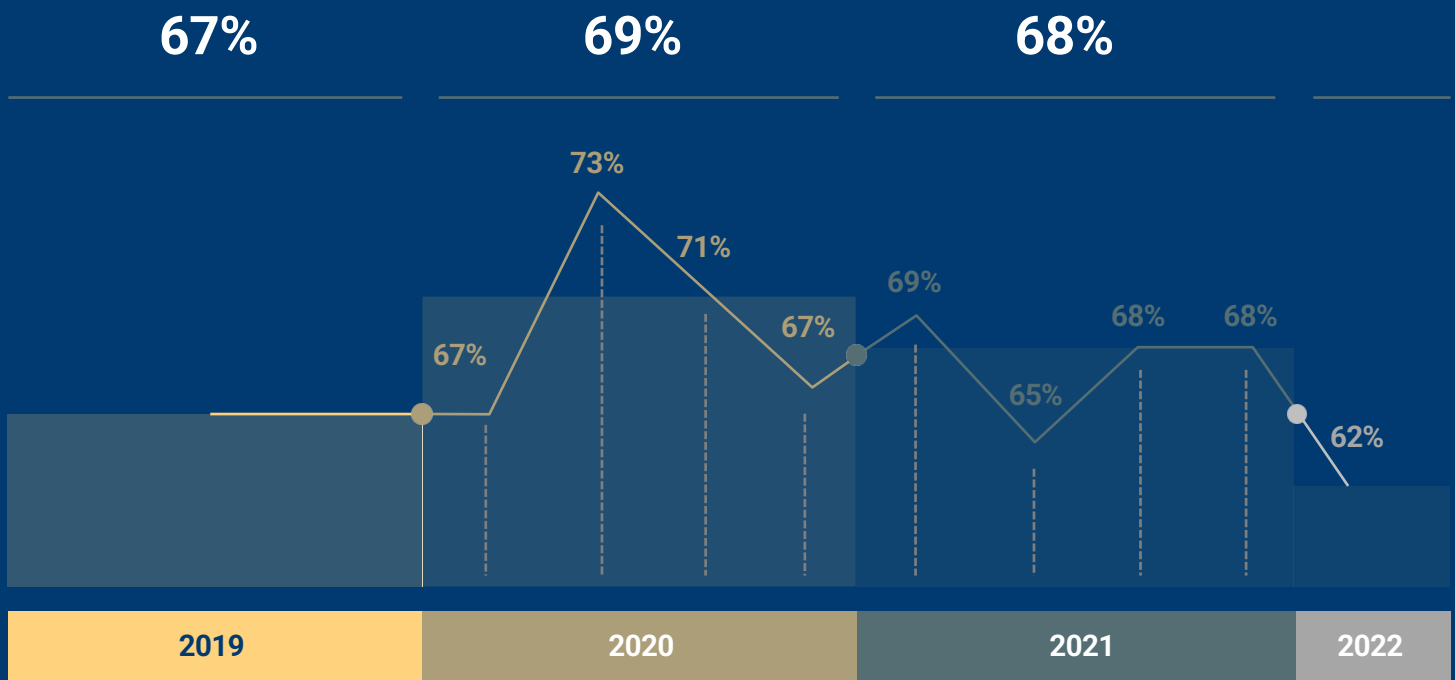
La estabilidad es una ilusión

Tendencias globales en el compromiso de los empleados 2022: Aspectos destacados de la investigación

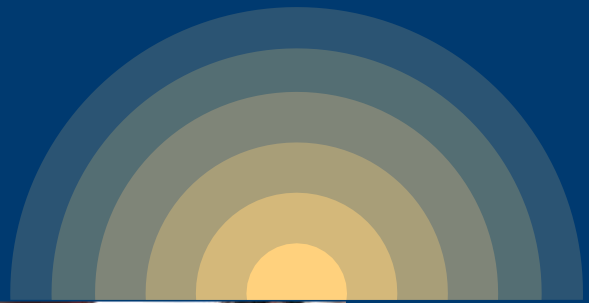
KINCENTRIC A Spencer Stuart Company

Aunque los niveles globales de compromiso de los empleados en los últimos tres años parecen bastante consistentes, una inmersión más profunda trimestre a trimestre saca a la luz los verdaderos altibajos del compromiso. Si bien confirma que seguimos operando en un entorno fluctuante e incierto, esta variabilidad también indica que hay muchas organizaciones que están probando, aprendiendo y refinando, mientras otras se están conteniendo con la esperanza de que las cosas vuelvan a la "normalidad".

Compromiso global de los empleados 2019–2022 T1



Sin embargo, ya nunca podremos volver atrás. A las organizaciones se les ha presentado una oportunidad única para cambiar lo que anteriormente se había visto como inmutable. Esta es una Era de Oportunidades que proporciona a las empresas un punto de inflexión sin igual en la historia. Las expectativas de los empleados son más altas que nunca, y tanto empleados como organizaciones ponen la vista en el futuro. Es hora de mirar a fondo y reevaluar, repensar, realinear y revitalizar proactivamente el negocio para asegurar el éxito a largo plazo.



Aproveche
su momento.

Identifique
sus oportunidades.

Revitalice
su organización

#1 ¡Atención! Su talento lo necesita

En las encuestas de compromiso sigue disminuyendo el elemento "Permanecer" que muestra el deseo de un empleado de continuar en la organización, lo cual nos indica que la rotación de empleados seguirá siendo un desafío. Para mitigar la renuncia voluntaria, las empresas deben abordar las dos áreas que más les preocupan: "Reconocimiento y Carrera" y "Apoyo necesario para realizar el trabajo". Existe una creciente necesidad de sentir que sus esfuerzos serán reconocidos y de comprender dónde encajan en el futuro de la organización. También reclaman más apoyo para realizar el trabajo, ya que les preocupan la insuficiencia de recursos y personal. Las organizaciones deben aprovechar la oportunidad para brindarles la atención, el reconocimiento y el apoyo que están deseando y así dinamizar el talento y la fidelización antes de que sea demasiado tarde.

Solo
50%

de los empleados a nivel mundial sienten que su organización tiene suficiente nivel de personal para realizar el trabajo.



#2 La verdad sobre la inclusión se encuentra debajo de la superficie:

La inclusión se ha vuelto importante para los empleados a la hora de evaluar su experiencia laboral y tiene un gran impacto en el compromiso y la intención de permanencia. Las organizaciones deben redoblar esfuerzos para mejorar la inclusión en el lugar de trabajo explorando datos de opinión más específicos en torno a lo que los colaboradores consideran comportamientos inclusivos y revelar así, la variabilidad en las diferencias en la eXperiencia del empleado. Es importante mirar debajo de la superficie para identificar los matices y diferencias notables que deban abordarse.

#3 RR.HH. necesita ideas audaces, no viejas ideas:

Los hallazgos muestran que se necesitarán cambios significativos en los procesos de recursos humanos, poniendo a las personas en el centro. Lo que funcionó antes puede no satisfacer las necesidades de la organización en el entorno actual.

Nuevos desafíos en cuanto a trabajo híbrido, retención, reclutamiento y cambios en las expectativas salariales afectan no sólo la forma en que las organizaciones diseñan las estructuras de adquisición de talento y retribución, sino también los procesos de medición del desempeño y los programas de desarrollo profesional.

Es hora para la Gestión del Talento de ser audaces, centrarse en el ser humano y enfocarse en la experiencia de los empleados.

#4 La lucha es real. Relaje la presión sobre los managers

Las tendencias durante el último año subrayan que los managers de nivel medio están sintiendo más presión que nunca, lo cual redundará en niveles de compromiso más bajos y deteriora su percepción sobre su capacidad para atraer, retener, reclutar personal suficiente y gestionar el cambio. Dada los esfuerzos adicionales que se les piden, no es sorprendente que ellos se sientan subestimados y mal pagados. Los líderes deben aliviar la carga, pero asegurándose de que se mantenga a un nivel razonable, se establezcan prioridades claras, se les brinde apoyo y el desarrollo necesario para adaptarse a los cambios roles y responsabilidades.

-10pts

en el balance
laboral / personal
de los mandos
intermedios
desde 2019

#5 De nubes a claridad: mantenga la visión en alto

Las mejoras que vimos en 2020 sobre la percepción de que la Alta Dirección explica claramente la forma en que la empresa cumplirá con sus estrategias se está erosionando. Es hora de que los líderes sénior retomen sus esfuerzos para comunicar la visión y la dirección estratégica.

Abandonar este tipo de mensajes puede hacer que los empleados se sientan sin anclaje,

8 veces

Más compromiso cuando la Alta Dirección hace que la gente se entusiasme con el futuro

trayendo como consecuencia acciones desalineadas y desmotivación. Dar a las personas un sentido claro de propósito y trazar un mapa donde pueden llegar con la organización es justo el tipo de orientación que buscan en estos tiempos precarios.

#6 Crear una cultura coherente o sufrir de incongruencia:

La cultura debe crear una experiencia consistente para todos los empleados. No es suficiente sólo compartir los valores, se debe mostrar cómo se practican activamente en toda la organización. Cuando hay coherencia en la experiencia laboral, vemos niveles más altos de compromiso y sentimientos de pertenencia, justicia, confianza y respeto mayores que cuando hay incongruencia.

Trabajar activamente la cultura ayuda a construir la coherencia necesaria para impulsar el éxito empresarial.

#7 No hay una solución mágica:

Crear una experiencia de trabajo atractiva no es cuestión de hacer una sola cosa bien, sino la culminación de hacer varias cosas consistentemente bien a lo largo del tiempo. Ningún elemento de la experiencia del empleado se traduce en alto compromiso y retención de manera aislada. Es la culminación de múltiples factores que están presentes de forma simultánea. Sucede igual que con los resultados comerciales. La sola formación sin una visión de liderazgo y una infraestructura efectiva no basta. Diseñar estrategias de escucha de los empleados y de eX (experiencia del empleado)

le ayuda a identificar sus áreas prioritarias y a potenciar lo que está haciendo bien.

Hasta **28**pts

más sobre el compromiso promedio, cuando la mayoría de los elementos de la experiencia del empleado están activos



#8 No deje que el cambio lo paralice, si no le inspire:

Las organizaciones deben superar rápidamente cualquier "indefensión aprendida" o actitud defensiva y moverse hacia lo positivo del cambio, la resiliencia y la adaptabilidad.

El cambio a menudo representa la mayor de las oportunidades. El enfoque debe pasar de "todo está fuera de control" a comprender lo que se puede y vale la pena controlar para marcar una diferencia en la organización. ¡Es el momento!

Aproveche su momento: Use la oportunidad para revitalizar su organización



El cambio es constante. Puede ser aterrador, incluso paralizante. Sin embargo, puede ser también la oportunidad que necesita para desbloquear lo que ha estado frenando a su organización. Profundizar le ayudará a identificar las acciones correctas. Ahora es momento de explorar nuevas formas de hacer avanzar su negocio empoderando, desarrollando e inspirando a sus colaboradores de maneras que antes no eran posibles.

Esta es la **Era de la Oportunidad**.
¡Aprovéchela!

CONTACTOS

Réka Bakos

Research & Campaigns, Senior Manager
reka.bakos@kincentric.com

Jeff Jolton, Ph.D.

Research & Insights, Managing Director
jeff.jolton@kincentric.com

Contactos Regionales

Jorge Jiménez

Iberia Market Lead
jorge.jimenez@kincentric.com

Ana Sarmiento

Leadership Assessment & Development
ana.sarmiento@kincentric.com

Eddaliz Berríos

LATAM & Caribbean Regional Leader
eddaliz.berrios@kincentric.com

Acerca de Kincentric

Kincentric, una compañía de Spencer Stuart, ayuda a las organizaciones a liberar el poder de las personas y los equipos para fomentar el cambio e impulsar mejores resultados empresariales. Utilizamos información basada en datos para crear soluciones que añaden valor, mejoran la agilidad y aumentan la eficacia de la organización. Contamos con décadas de experiencia y conocimientos especializados en las áreas de cultura, compromiso de empleados, evaluación y desarrollo del liderazgo, asesoría de RR. HH. y talento, y diversidad, igualdad e inclusión.

Para obtener más información, visite kincentric.com.

Redes Sociales @ Kincentric

Manténgase actualizado sobre las tendencias y los temas que son relevantes para su negocio y carrera.

    @ KincentricCo

©2022 Kincentric, una empresa de Spencer Stuart. Reservados todos los derechos.
Para obtener información sobre cómo copiar, distribuir y exhibir este trabajo, comuníquese con: permisos@kincentric.com.