

@rankmi

COVID-19 Benchmark

Estado del Engagement y el Desempeño
en medio de la contingencia.

Objetivos

El Benchmark COVID-19, es un investigación realizada por el equipo de People Analytics de Rankmi, que busca indagar en las dificultades que han enfrentado nuestros más de 250 clientes y sus colaboradores. Este estudio nace a partir de la crisis provocada por la pandemia a principios de año y busca entender cómo se están enfrentando

actualmente los desafíos del nuevo paradigma laboral.

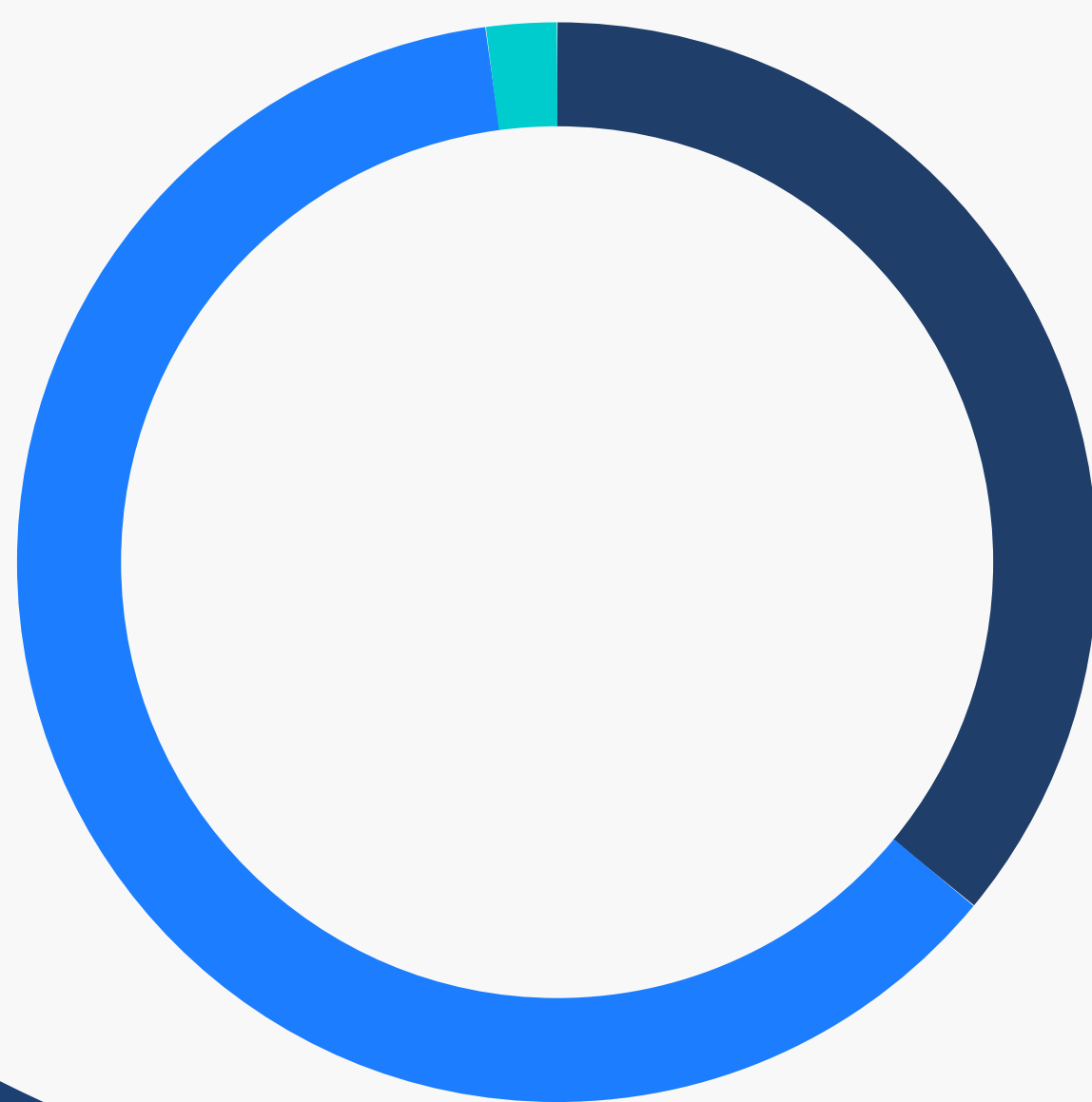
Las preguntas fueron enfocadas a las dimensiones organizacionales de engagement y desempeño, además, las respuestas fueron analizadas por filtros generacionales, por rubro y género.



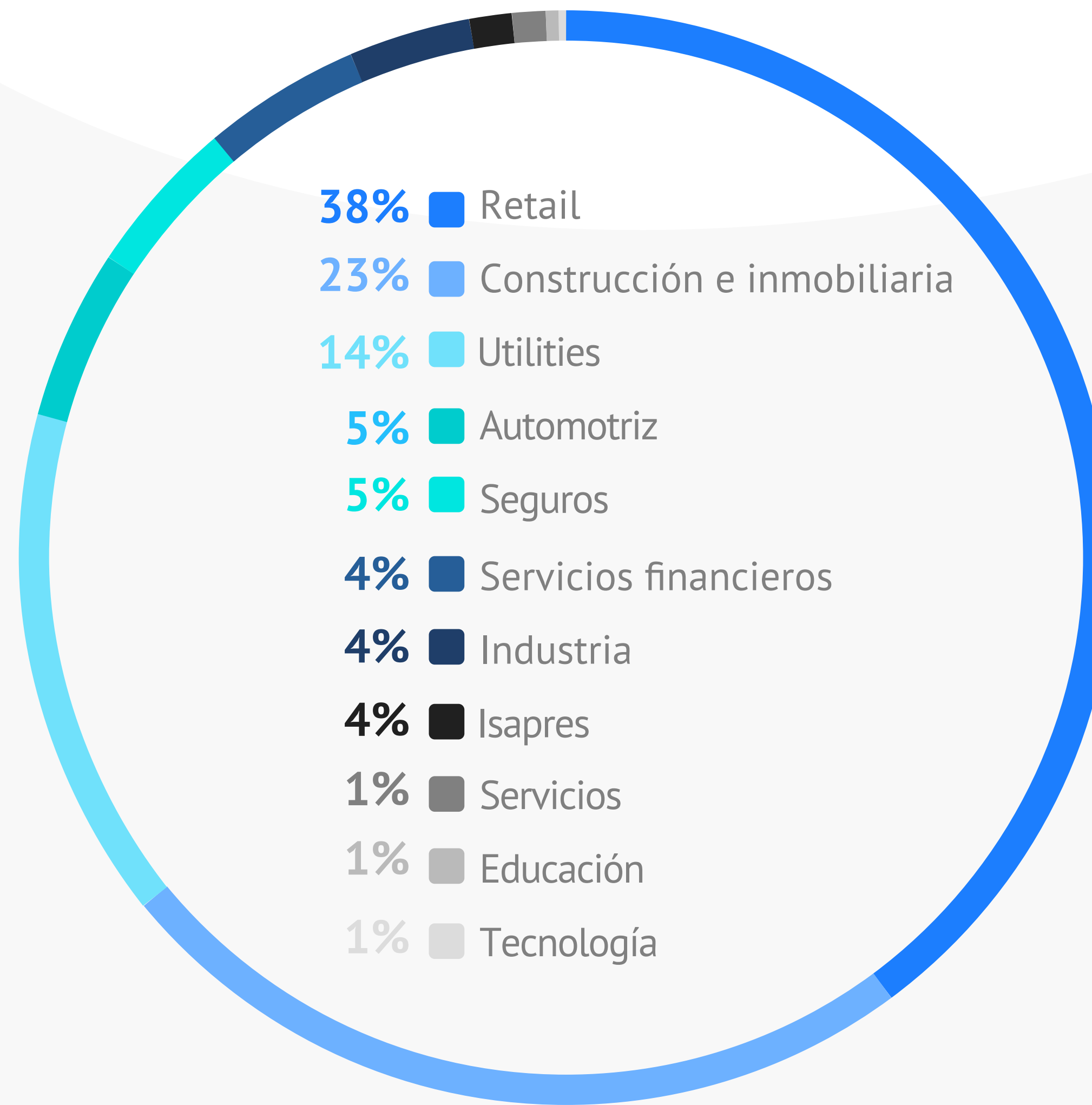
¿Quiénes participaron?

En esta investigación participaron más de 4600 colaboradores de distintas compañías a nivel regional, todas empresas clientes de Rankmi.

El 36% de los encuestados fueron mujeres y el 62% fueron hombres.



62% ■ Masculino
36% ■ Femenino
2% ■ NA



38% ■ Retail
23% ■ Construcción e inmobiliaria
14% ■ Utilities
5% ■ Automotriz
5% ■ Seguros
4% ■ Servicios financieros
4% ■ Industria
4% ■ Isapres
1% ■ Servicios
1% ■ Educación
1% ■ Tecnología



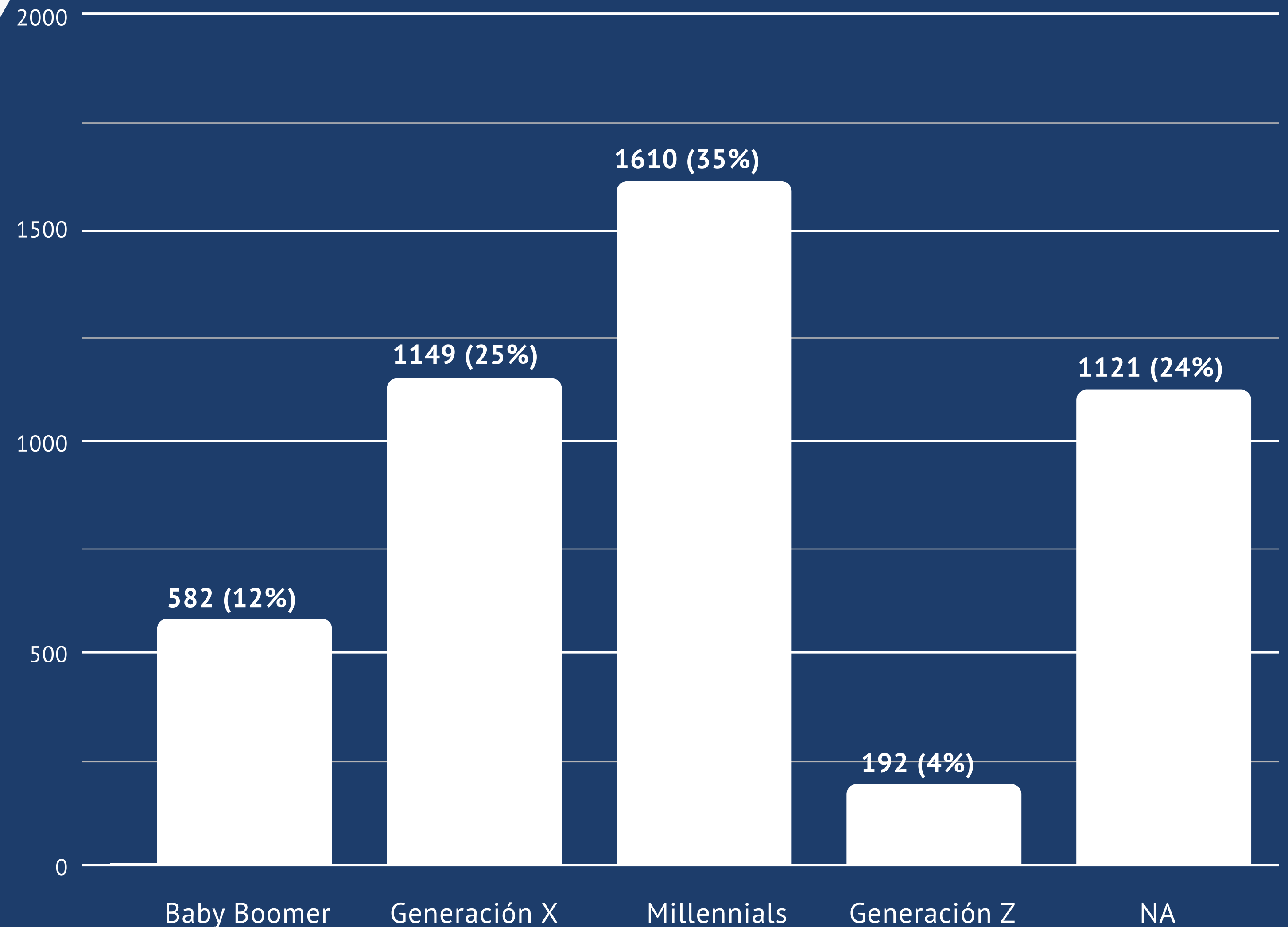
Muestra generacional

Se clasificaron las respuestas de los participantes en los distintos segmentos generacionales. Es importante señalar que nos estamos acercando a un momento de cambio en la fuerza laboral: Si bien los Millennials tienen una participación protagónica, ya podemos observar la aparición de la Generación Z.

Nota: [Taxonomía de generaciones](#)

Generación	Rango
Baby Boomer	1949 - 1968
Generación X	1969 - 1980
Millennials	1981 - 1993
Generación Z	1994 - 2010

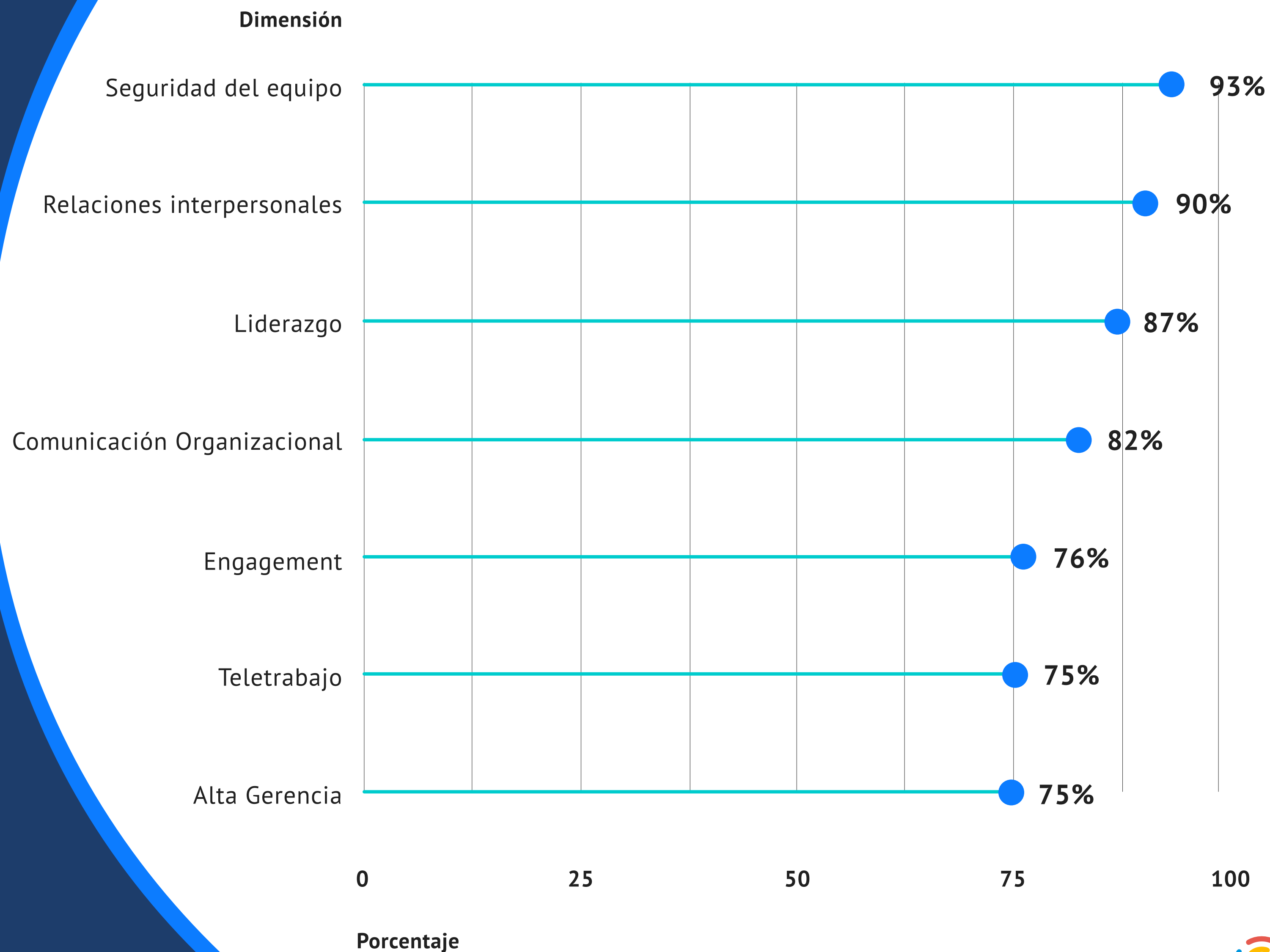
N.A: Sin información sobre su nacimiento*



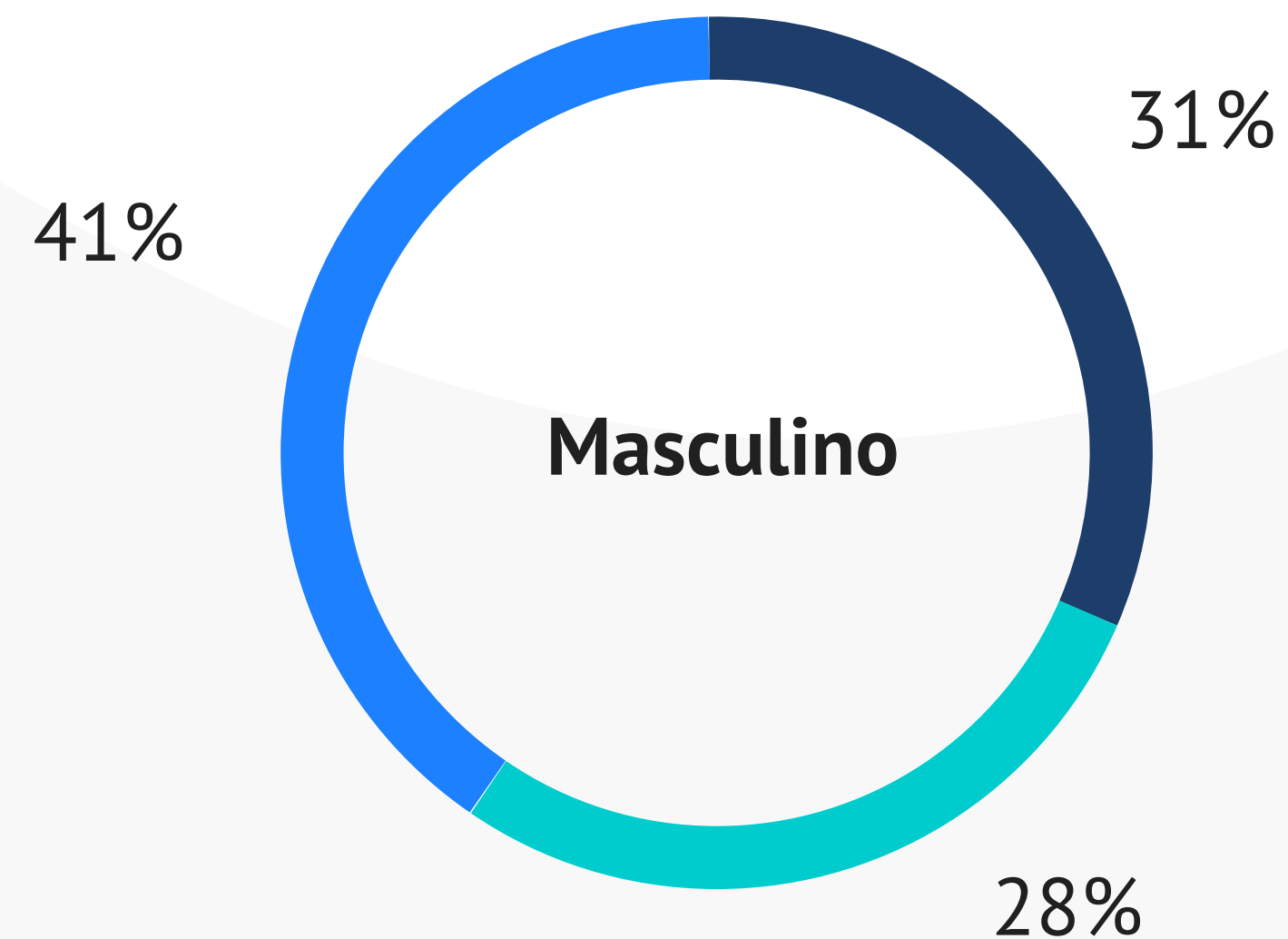
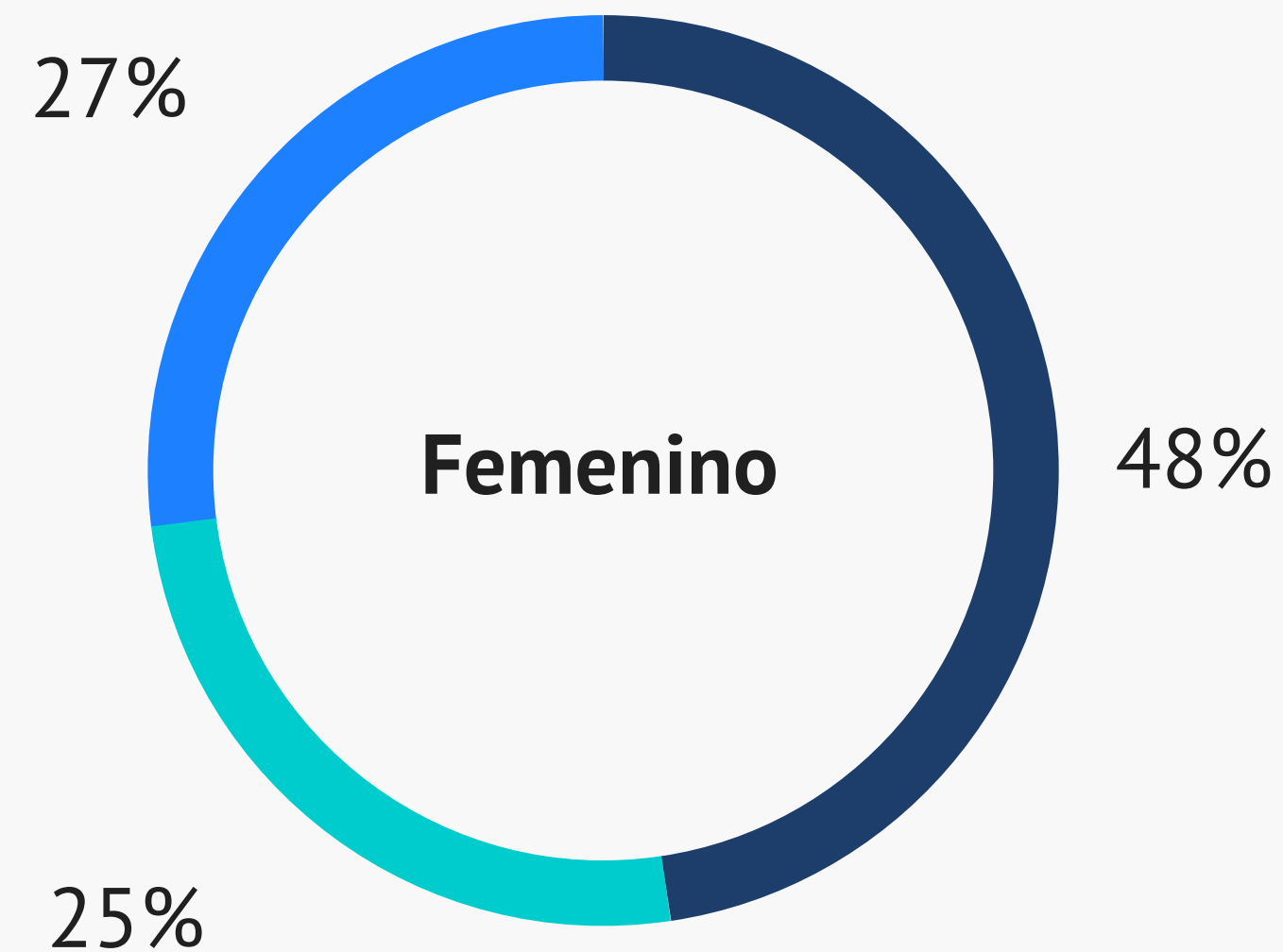
Resultados **generales**

Todos los aspectos organizacionales fueron bien evaluados, siendo Seguridad en el equipo, Relaciones Interpersonales y Liderazgo los aspectos con mejores resultados.

Por otra parte, el Teletrabajo y la Alta Gerencia son dos dimensiones un tanto más débiles. Sin embargo, ambas mantienen sobre un 70% de aprobación por los equipos. Es decir, 7 de cada 10 personas entregaron respuestas positivas.



Resultados generales: Brechas por género



Me he sentido sobrepasado por la situación en los últimos días.

- No me he sentido sobrepasado
- Neutra
- Sí me he sentido sobrepasado

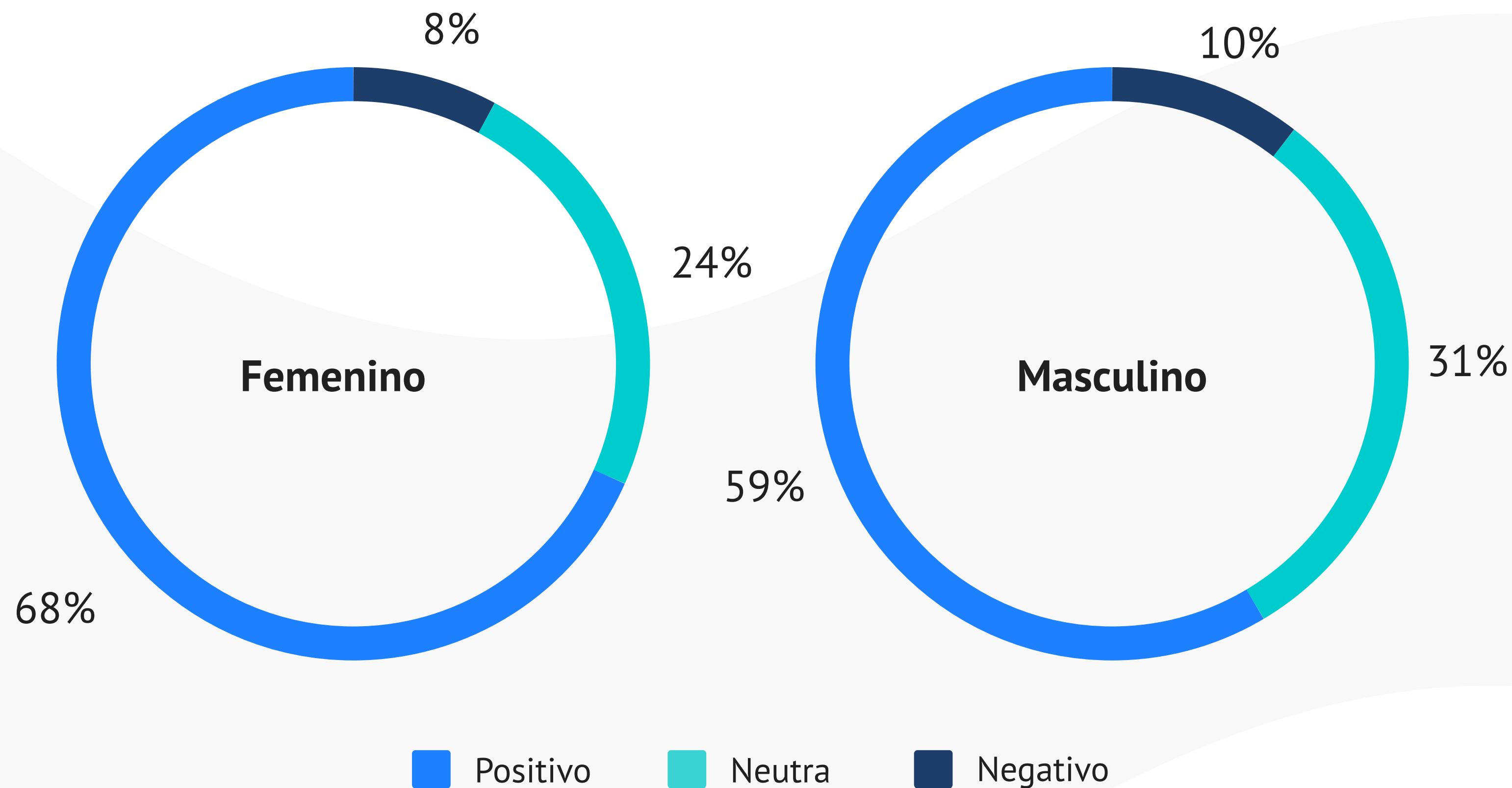
Las mujeres se han sentido mucho más sobrepasadas en el trabajo, debido a la contingencia, que sus pares hombres.

De acuerdo a datos de la ONU, la carga laboral de las mujeres se ha intensificado durante la pandemia debido a un aumento de sus “responsabilidades” en el hogar.



Productividad

Sin embargo, a pesar de sentirse más afectadas por el contexto actual que los hombres, las mujeres también se han sentido más productivas al trabajar de manera remota.

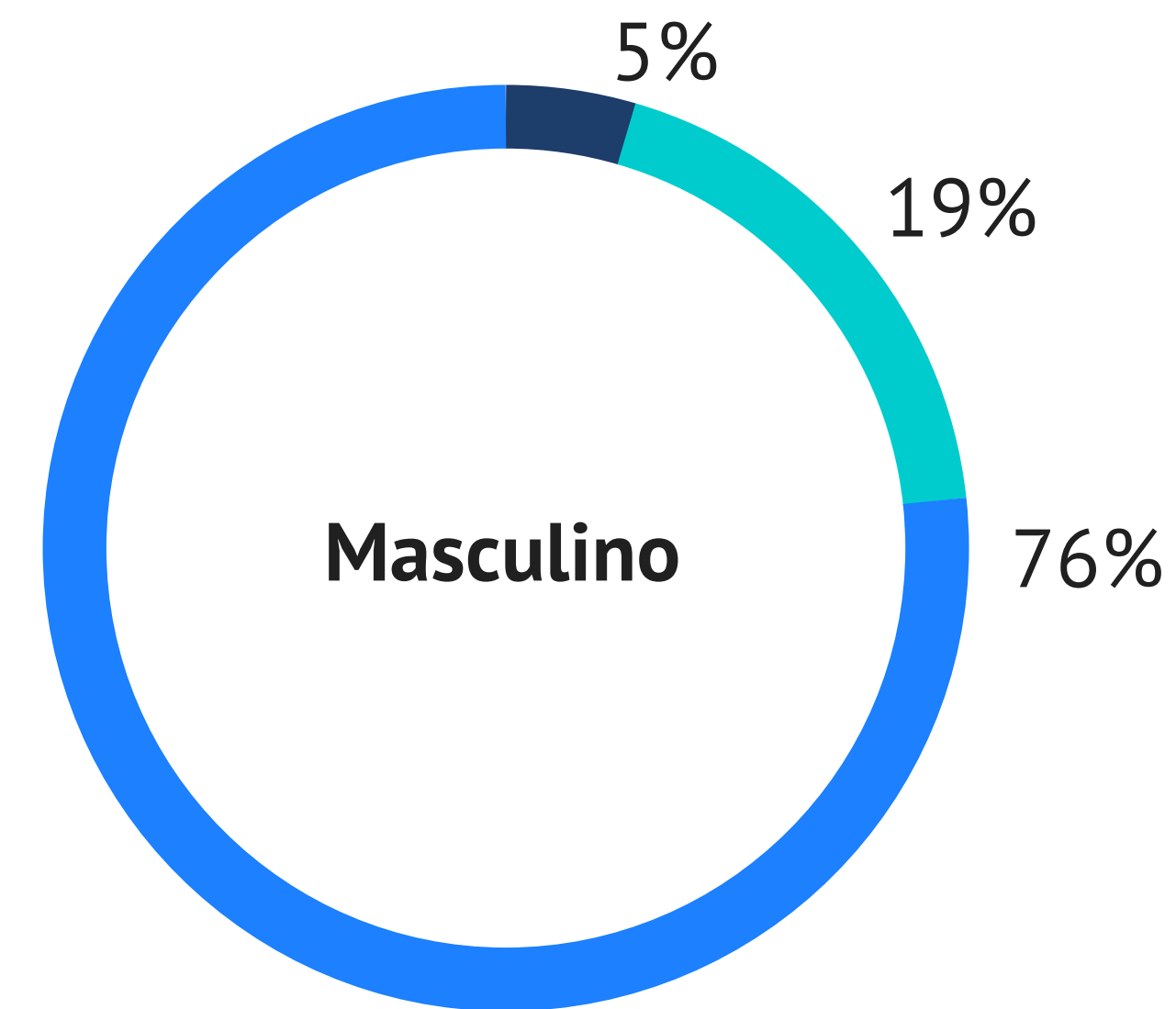
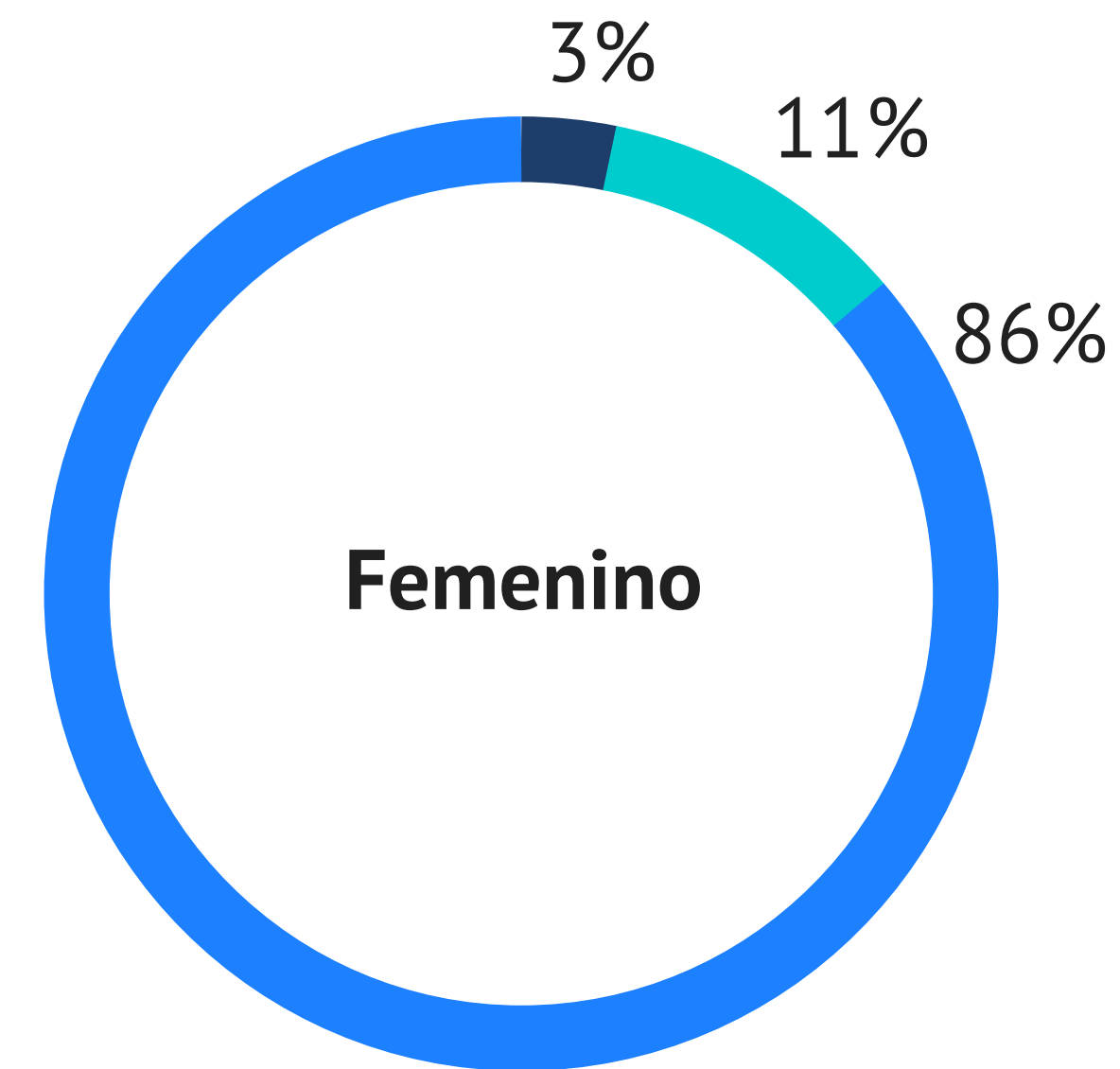


En los días que he trabajado remotamente, he sentido que soy más productivo.



Trabajo en Equipo

Además, un 10% más de mujeres se ha sentido acompañada por sus equipos, durante la experiencia de trabajo remoto que sus pares hombres.



En los días que he trabajado remotamente, he sentido que mi equipo me sigue acompañando.

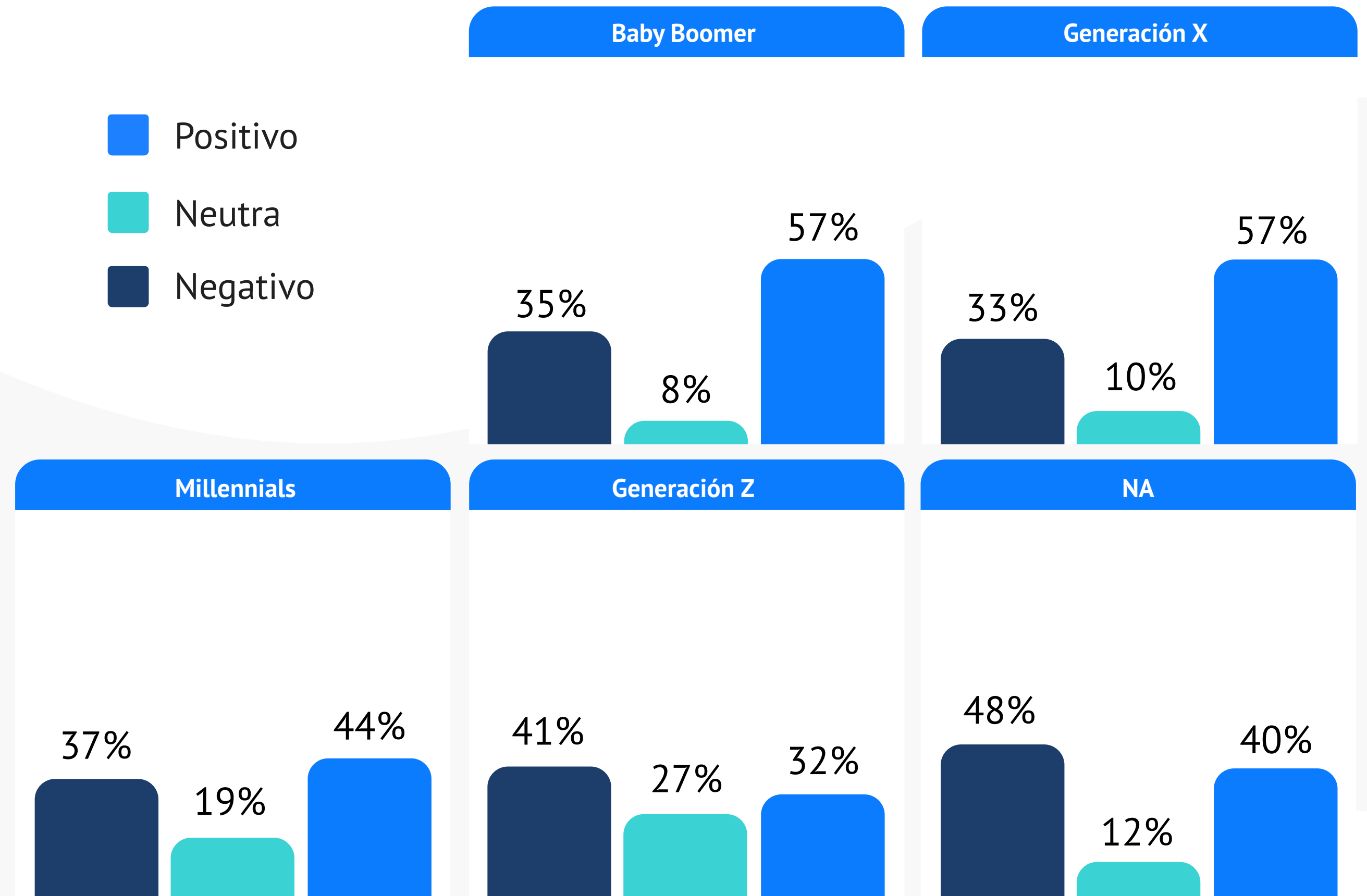


Resultados Generales: Brechas por grupo etario

Los participantes más jóvenes declararon sentir menos energía que sus pares mayores al momento de trabajar de manera remota. En este segmento los Baby Boomers son el grupo que trabaja con más energía.

Nota: Taxonomía de generaciones

Generación	Rango
Baby Boomer	1949 - 1968
Generación X	1969 - 1980
Millennials	1981 - 1993
Generación Z	1994 - 2010



Me siento lleno de energía cuando trabajo

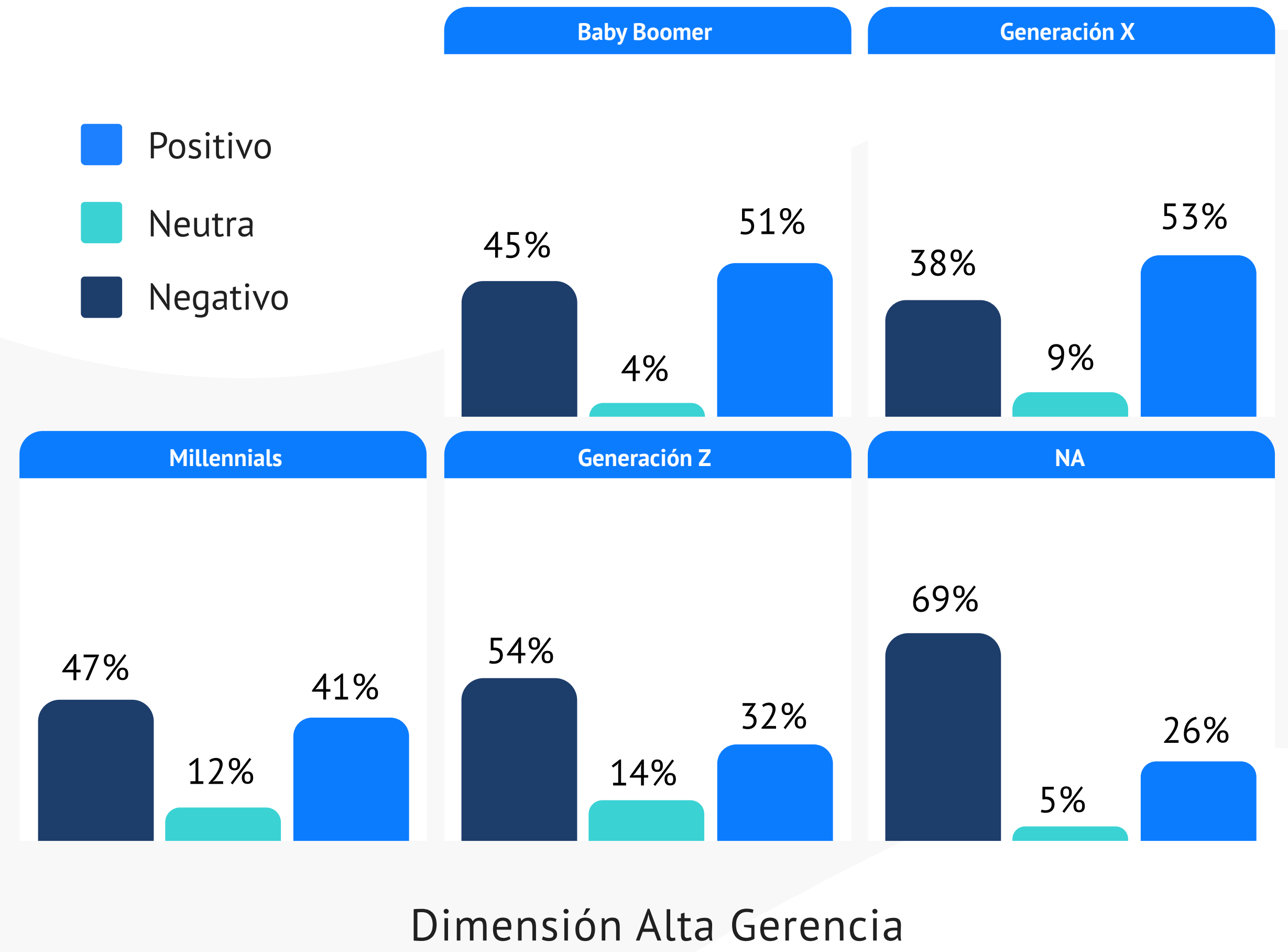


Percepción generacional

Lo mismo ocurre con su percepción acerca de la Alta Gerencia de sus organizaciones. Entre más jóvenes son los encuestados, peor evaluación tienen de los cargos ejecutivos en la empresa. La única excepción la tienen los Baby Boomers, sin embargo, ellos mantienen una visión bastante positiva sobre sus líderes (51%).

Nota: [Taxonomía de generaciones](#)

Generación	Rango
Baby Boomer	1949 - 1968
Generación X	1969 - 1980
Millennials	1981 - 1993
Generación Z	1994 - 2010



Anexo: Resultados significativos

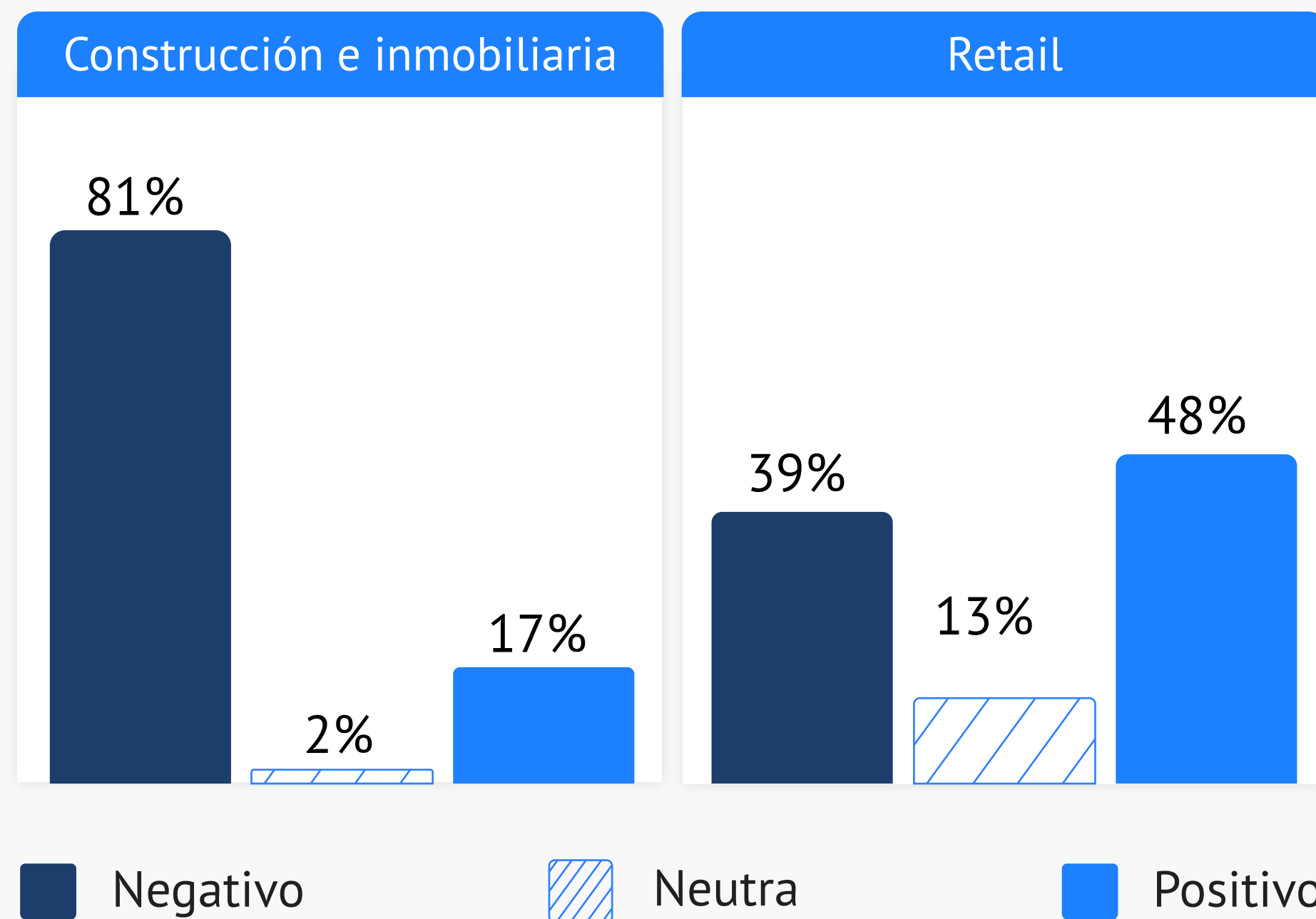
Benchmark Construcción y Retail

Se reporta el % de Positivos de cada Dimensión
(Solo se incluyen los dos rubros con más de 1 empresa)

Dimensión	Construcción e Inmobiliaria	Retail
Seguridad en el equipo	98%	96%
Engagement	97%	94%
Relaciones Interpersonales	94%	92%
Liderazgo	94%	92%
Comunicación Organizacional	90%	87%
Teletrabajo	89%	84%
Alta Gerencia	86%	77%

El rubro de la Construcción y el Retail fueron los que tuvieron resultados más significativos para realizar este Benchmark. Ambos tienen evaluaciones bastante positivas, sin embargo, el primero tiene algunas de las evaluaciones más altas, superando al promedio de todas las demás. Cabe destacar que este rubro fue uno de los más afectados por la pandemia, y aun así se mantiene firme en distintos aspectos del desarrollo organizacional.





Percepción de los colaboradores

La preocupación de la alta gerencia por las personas de la empresa

Ambos rubros presentan un descontento generalizado respecto del rol de la Alta Gerencia. Debido al carácter presencial de ambas industrias (y la urgencia de retomar la actividad operativa) es lógico que estas no tengan una buena evaluación por parte de los colaboradores.



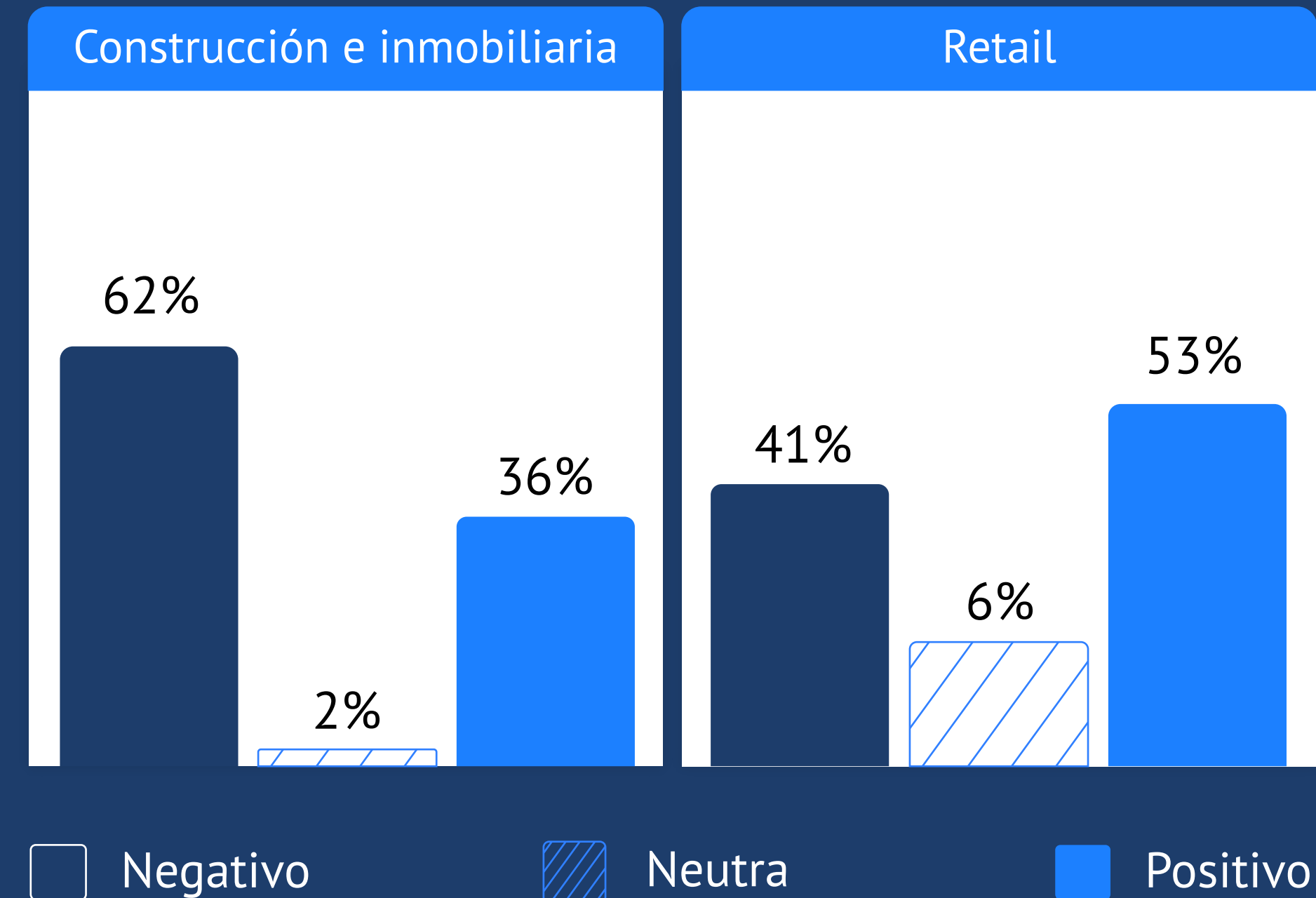
La alta gerencia se preocupa por el bienestar de las personas de la empresa.



Alta Gerencia

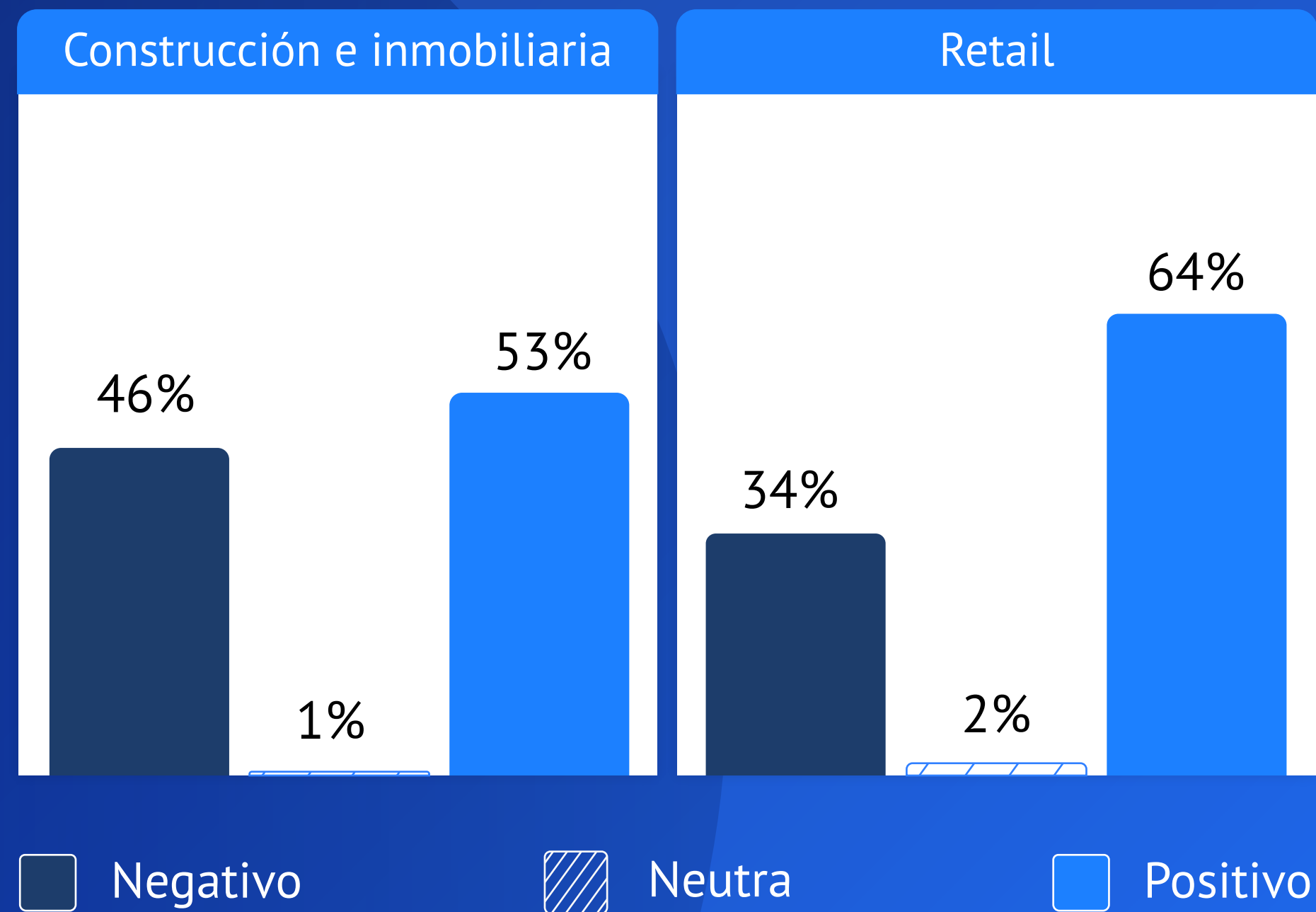
Sin embargo, cuando hablamos solo de la gestión de la Alta Gerencia, ambos rubros aumentan su percepción positiva al respecto. A pesar de que los colaboradores sienten que las preocupaciones de la alta gerencia no estén enfocadas en el bienestar de las personas, los altos cargos sí están trabajando por mantener a flote a las empresas.

Dimensión Alta gerencia



Esta evaluación positiva se mantiene en otros rubros, convirtiéndose en una tendencia. De acuerdo a un artículo de SHRM, esto es algo que ocurre a nivel mundial. Sin embargo, la recomendación para los ejecutivos no es que mejoren su desempeño, sino que abran sus canales de comunicaciones





De acuerdo a cifras de Gallup, a pesar de que el bienestar tenga cifras más bajas, el Engagement continúa en alza a nivel mundial.

Engagement

Por otra parte, a pesar de que el mundo está saliendo de una crisis sanitaria, el Engagement se mantiene fuerte en las organizaciones. Ambos rubros, a pesar de su imposibilidad de mantenerse 100% operativos, mantienen índices de Engagement superiores al 50%.



Correlaciones para la dimensión de Engagement

Las dimensiones más predictivas del Engagement son Alta Gerencia y Comunicación Organizacional. Ambas están muy correlacionadas entre sí, lo que significa que si hay una percepción positiva en alguna de estas dimensiones, es probable que la otra también tenga muy buenos resultados. Es por esto, que no sería recomendable intervenir ambas dimensiones al mismo tiempo.



Nuestra recomendación

Si quieres enfocarte en intervenir una sola **dimensión**, lo mejor es trabajar la **Comunicación Organizacional o la Alta Gerencia.**

En cambio, si quieres trabajar dos **dimensiones simultáneamente**, lo mejor es escoger alguna de estas dos parejas:

- 1 (Comunicación Organizacional O Alta Gerencia) y Relaciones interpersonales
- 2 (Comunicación Organizacional O Alta Gerencia) y Seguridad en el equipo
- 3 (Comunicación Organizacional O Alta Gerencia) y Teletrabajo





Build a people- centric culture

La plataforma para la gestión de personas
líder en Latinoamérica.



Performance



Experience



Talent Management



Connection



hablemos@rankmi.com

Solicita una demo aquí

