

CORRIENDO CON EL TANQUE VACÍO: AYUDANDO A SU FUERZA LABORAL CALIFICADA A EVITAR EL AGOTAMIENTO

Dado el paso frenético del trabajo y de la vida en la actualidad, el agotamiento puede parecer inevitable. Pero no tiene que ser así. Al utilizar tecnología y crear una cultura de conciencia acerca de la fatiga y del agotamiento, las organizaciones pueden retener a sus mejores empleados y ayudarles a mantenerse productivos, comprometidos y operando a sus habilidades pico. Este reporte expone los aspectos clave que están impactando al agotamiento de empleados y que serán explorados más aún en un próximo estudio de Aptitude Research.

Mayo 2016

AGOTAMIENTO VERSUS FATIGA

Las palabras agotamiento y fatiga se utilizan frecuentemente al hablar de la fuerza laboral de la actualidad. Después de años de intentar hacer más con menos y una recuperación económica que vio que las organizaciones no regresaron a los niveles previos de empleo, todos están viviendo altos grados de presión. Pero el agotamiento y la fatiga son dos diferentes condiciones y requieren diferentes remedios. La fatiga es una condición de menor plazo, una que se puede curar típicamente con tiempo adicional de descanso o con un cambio de rutina. El agotamiento es mucho más serio, a mayor plazo y puede causar que las personas afectadas se sientan al borde de la desesperación, inseguras de dónde acudir por ayuda. Los gerentes deben estar alertas, tratando de detectar a ambas condiciones, ya que no siempre van de la mano. La fatiga y el agotamiento pueden ocurrir a casi cualquiera en cualquier momento y es importante poder manejar ambas condiciones. El agotamiento puede ser difícil de revertir y las organizaciones pueden arriesgar la pérdida de talento crítico.

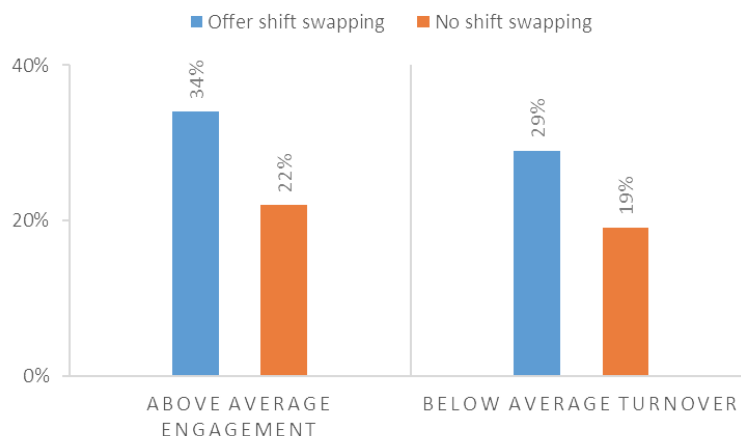


82% de las organizaciones dicen que su estrategia de retención actual es enfocarse en mejorar la experiencia de empleados, gerentes y líderes con procesos y herramientas

El Caso para Manejar el Agotamiento

El agotamiento es un verdadero problema para muchas organizaciones y muchos se están dando cuenta que la experiencia de empleados que entregan puede tener un impacto real sobre si las personas son capaces de permanecer como miembros productivos de la organización o si alcanzan el punto de no retorno al intentar balancear las exigencias del trabajo con las obligaciones externas. La estrategia de retención más importante implementada en las organizaciones en el estudio de Administración de la Fuerza Laboral de Aptitude Research fue mejorar la experiencia de empleados, gerentes y líderes, citada por el 82% de las personas que respondieron. Para ayudar a retener a personas productivas y comprometidas, las organizaciones deben pensar nuevamente en cómo los procesos y las herramientas de la Administración del Capital Humano (Human Capital Management - HCM) impactan a los empleados y les otorgan elecciones que les ayudan a evitar el agotamiento.

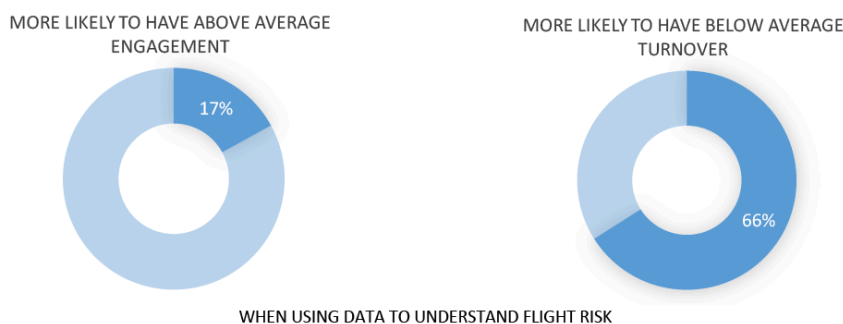
Un área crítica que las organizaciones están viendo para ayudar a mitigar el riesgo de agotamiento es la programación. Cuando las personas tienen herramientas para administrar la disponibilidad y ofrecer algo de flexibilidad, esto tiene un impacto significativo sobre el desempeño, el compromiso y la retención. Sólo un poco más de un tercio (34%) de las organizaciones mencionan mejorar el desempeño organizacional a través de mejor programación como una prioridad que impulsa sus esfuerzos de tecnología en la administración de la fuerza laboral. La tecnología de administración de la fuerza laboral de la actualidad puede ayudarles a las organizaciones a involucrar a los empleados en el proceso de decisión, acerca de cuándo trabajan, a través de herramientas como el intercambio de turnos. Estos tipos de herramientas le ofrecen a los empleados flexibilidad y descargan de los gerentes la responsabilidad de encontrar reemplazos. Los descubrimientos del estudio mostraron que las organizaciones que ofrecen capacidades de intercambio de turnos, sin importar el segmento de industria, eran 55% más propensos a indicar que tenían niveles de compromiso de empleados mayores al promedio de la industria y 53% más propensos a indicar que tenían una rotación de personal menor al promedio de su industria.



La tecnología les puede ayudar a las organizaciones a involucrar a las personas en balancear sus cargas de trabajo y en programar descansos y tiempo libre apropiados, lo cual puede ayudar a evitar el agotamiento que conduce a rotación. Pero la tecnología por sí sola no es suficiente; también requiere el compromiso del liderazgo y modelado. Si los gerentes no utilizan la tecnología correctamente al servicio de una estrategia de compromiso y retención, los esfuerzos no tendrán éxito.

A pesar de la importancia del liderazgo en evitar el agotamiento, aún no está recibiendo atención ejecutiva. Mientras que el 60% de las compañías tienen un rol de experiencia del cliente a nivel ejecutivo, solamente 37% de las compañías tienen un rol a nivel ejecutivo enfocado en cultura interna y en la experiencia de la fuerza laboral. Las organizaciones necesitan enfocarse en retener a sus empleados tanto como lo hacen para retener a sus clientes.

En adición a modelar el balance de trabajo/vida, los líderes también necesitan saber cómo utilizar datos para ayudarles a identificar cuestiones antes de que se tornen en problemas. La tecnología de Administración de la Fuerza Laboral y Administración del Capital Humano (HCM) les puede ayudar a las organizaciones a utilizar datos para identificar cosas como el riesgo potencial de abandono, pero sólo el 40% utilizó la tecnología para ese propósito. Aquellos que lo hacen son 17% más propensos en mencionar niveles de compromiso de empleados arriba de su industria y 67% son más propensos en tener una rotación abajo del promedio de su industria.



Mantenga en Mente

La tecnología puede ayudar, pero requiere el compromiso del liderazgo y modelado. Las organizaciones no tan sólo deben considerar el enfoque del liderazgo a nivel ejecutivo en cultura y experiencia; necesitan estar comprometidas a realmente ayudarles a los empleados a utilizar estas herramientas para manejar el agotamiento y mantener el enfoque en retener al talento crítico.

Entienda lo que los datos le están diciendo. Entienda cómo reconocer los signos de agotamiento. Ayude a educar a los gerentes acerca del impacto del agotamiento y cómo ayudar a identificar cuando las personas se están sintiendo abrumadas. Ayude a los gerentes a utilizar datos que descubran patrones de programación, productividad, acumulados de tiempo libre, niveles de compromiso y otros puntos clave de datos para identificar a las personas que estén en riesgo.

Recuerde que luchar en contra el agotamiento requiere más de una sola solución. Existen muchas herramientas que las organizaciones pueden utilizar para combatir el agotamiento, pero cada solución debe estar personalizada al individuo. El invertir en aliviar el agotamiento puede reducir la atrición de gran talento y mantener a todo mundo enfocado en entregar excelentes resultados.

APTITUDE RESEARCH PARTNERS

Aptitude Research Partners es una firma de análisis y consultoría basada en investigación enfocada en la nueva conversación requerida por cambios en la forma en la que la tecnología HCM se entrega y se utiliza por las organizaciones de hoy.

Nuestro objetivo es ver más allá de las capacidades obvias de productos para identificar a los diferenciadores reales que las organizaciones deberían estar buscando al considerar proveedores, así como las capacidades de administración del cambio y preparación al cambio que los consumidores deben tener implementadas para una adopción de tecnología exitosa.

Llevamos a cabo investigación cuantitativa y cualitativa acerca de todos los aspectos de la Administración del Capital Humano para entender mejor las habilidades, capacidades, tecnología y estrategias subyacentes requeridas para entregar resultados de negocio en el ambiente de trabajo complejo de la actualidad.

Mollie Lombardi

Cofundadora y CEO de
Aptitude Research Partners

Mollie@AptitudeRP.com
www.apituderesearchpartners.com



@TalktoARP



APTITUDE
RESEARCH PARTNERS