



Compromiso...el intangible más deseado

por Macarena Carrión García de Velasco, HR Consultant en Meta4

Hace un par de semanas tuve la ocasión de reunirme con un grupo de amigos, y en un momento dado de la conversación, acabamos hablando de las típicas “palabras de moda” que todos hemos oído, y que incluso algunos hemos incorporado a nuestro lenguaje del día a día.

Me refiero a términos como [Hipster](#), [selfie](#), [belfie](#), [trendy](#), [crowdfunding](#), y como no el tan nombradísimo [engagement](#)... que aunque se trate del concepto “compromiso” de toda la vida, parece que si uno usa el término [compromiso](#) en vez de [engagement](#) se ha escapado del Paleolítico Medio.

Ahora, bromas aparte es importante analizar que es realmente el engagement

Con el paso del tiempo nos hemos dado cuenta de que uno de los principales valores diferenciales de las organizaciones se encuentra en su capital humano, el cual desempeña un papel crucial en la consecución de su éxito. Para que este éxito no sea algo efímero, sino que se trate de un éxito sostenido en el tiempo, no basta solo con el correcto alineamiento del capital humano a una buena estrategia de la compañía, sino que además hará falta una alta dosis de compromiso empleado-empresa-empleado.

Es a este compromiso empleado-empresa-empleado a lo que coloquialmente se le denomina “engagement”.

La actual coyuntura socio-económica ha llevado a las principales empresas del mercado a identificar la importancia y la necesidad de contar con empleados comprometidos, con talento y entusiastas de su trabajo. Es muy importante que tengamos claro

que un empleado contento no tiene porque ser un empleado comprometido, tener empleados contentos es relativamente fácil, lo realmente complicado es lograr empleados comprometidos con la organización, y dispuestos a contribuir de forma activa a la consecución de los objetivos de la empresa. Tal y como se refleja en un estudio de la empresa Gallup, únicamente el 13% de los empleados analizados a nivel mundial estaban realmente comprometidos con sus respectivas empresas.

¿Significa esto que el engagement es una utopía?

No, en absoluto es una utopía; el engagement en el contexto de la empresa se puede dar, y con excelentes resultados, siempre que haya una voluntad real de mantener una relación en la que ambas partes, empresa y empleado, ganen. En el momento en el que este equilibrio se rompa es cuestión de tiempo que se rompa el compromiso.

Entiendo que, después de todo lo que he dicho, muchos os preguntareis si los empleados comprometidos existen o son una leyenda urbana más. La respuesta a esta pregunta es que sí existen, y son gente muy normal. Personalmente he tenido la oportunidad de trabajar con alguno de ellos y debo reconocer que contagian sus ganas de trabajar y su compromiso. Reconocerlos es relativamente fácil, un empleado comprometido es aquél en el que podemos observar la confluencia de las siguientes actitudes:

- Siempre habla de forma positiva de la organización, tiene un alto concepto de ella, de la marca, de sus servicios o productos y desde luego no dudaría en recomendarnos trabajar en ella.

¡Compártelo!



www.meta4.es



- Se siente orgulloso de formar parte activa de la organización, está absolutamente alineado con los valores y la cultura de la organización y es muy improbable que se planteé dejarla.

- Habitualmente realiza esfuerzos adicionales más allá de los estrictamente reflejados en su contrato y contribuye al éxito del negocio.

¿Cómo identificar a las empresas realmente comprometidas con los empleados?

Esto es un tema delicado ya que si podemos decir que sólo un 13% de los empleados a nivel mundial están comprometidos, el porcentaje de organizaciones realmente comprometidas con sus empleados, no es mucho mayor.

Hay muchas organizaciones que abanderan su alto compromiso con los empleados, pero cuando se analizan en detalle, es fácil comprobar que se trata de meras declaraciones de intenciones, acompañadas de alguna actuación puntual en pro del interés de los empleados.

Estamos ante una organización verdaderamente comprometida con sus empleados cuando:

- Para esta organización sus empleados son el activo más importante, busca su desarrollo profesional y les facilita explotar su potencial.
- Fomenta el liderazgo participativo de los empleados, permitiendo que estos se automotiven, impliquen más y optimicen su forma de trabajar de forma que den un valor añadido.
- Reconoce los esfuerzos y rendimientos extraordinarios, “no hay mayor desigualdad que tratar igual a los desiguales”.
- Se preocupa por la calidad de vida de sus empleados y vela por satisfacer sus necesidades.

Conocer el grado de compromiso de los empleados sirve de poco a una organización si no se conocen y aplican acciones, que permitan incrementar de manera efectiva el Engagement, por ello he recopilado algunas de las acciones que considero tienen mayor impacto:

- Programas de acogida o inducción para las nuevas incorporaciones: que faciliten la integración de estos empleados a la cultura, valores y procedimientos de la organización, es muy difícil que un empleado nuevo se implique, si no tiene claro la visión general de la organización y cuál es su papel respecto a esta, qué se espera de él y cuál es su marco de actuación.

- Permitir al empleado ser protagonista de su propio desarrollo, proporcionándole acceso a conocer y participar de los planes de carrera, evaluándole y proporcionándole un feedback constructivo de forma periódica, facilitándole la formación necesaria que le permita mejorar y desarrollarse, y asignándole planes de desarrollo individualizados.

- Generar y/o fortalecer una cultura de reconocimiento ya sea público o privado.

- Promover fórmulas y políticas de conciliación de la vida laboral y personal del empleado.

- Facilitar los medios necesarios y las mejores condiciones para el desempeño de sus funciones.

- Implantar políticas retributivas competitivas respecto al mercado y sistemas de retribución flexibles adaptados a las necesidades individuales de los empleados.

- La utilización de soluciones tecnológicas puede suponer un factor determinante a la hora de analizar y afianzar el compromiso de sus empleados.

¡Compártelo!



www.meta4.es



Estas soluciones no solo agilizan el día a día de los departamentos de recursos humanos en sus funciones de formar, evaluar, seleccionar, retribuir o desarrollar a sus empleados, sino que también les permite interaccionar de forma directa con ellos, gestionando sus necesidades y expectativas creando vías de comunicación bidireccionales.

Diferentes estudios han reflejado que el impacto directo de tener empleados comprometidos es altísimo.

Las organizaciones con trabajadores “engaged” o comprometidos tienen mayores beneficios que las que no cuentan con empleados comprometidos, sus clientes son más fieles y en general están más preparadas para afrontar situaciones adversas. Ahora solo queda preguntarnos ¿Somos organizaciones “Comprometidas”?



Macarena Carrión García de Velasco,
HR Consultant en Meta4

¡Compártelo!



www.meta4.es