

# La gestión del compromiso, un camino de no retorno

Por Reyes Minaya, Directora de People Excellence.

Publicado en el blog de People Excellence el 30 de mayo de 2017

Que el compromiso de los empleados tiene un impacto directo en los resultados de la compañía, parece no tener discusión.

Las referencias son múltiples y hablan de mayores beneficios, mejor satisfacción del cliente, maximización de la eficiencia operativa o innovación. Los datos son escalofriantes: las empresas con empleados más comprometidos llegan a tener un beneficio por acción un 147% superior a las menos comprometidas [1].

Además, se trata de un tema que genera enorme interés. Una búsqueda rápida de “employee engagement” en amazon nos devuelve más de 2.600 libros entre sus best sellers! [2]

Sin embargo, sólo el 13% de los empleados se siente comprometido con su trabajo [3].

La buena noticia es que el compromiso de los empleados no es inalterable. Podemos actuar para incrementarlo y mejorarlo.

El primer paso es conocer. A pesar de que la mayoría de organizaciones aún confían en las encuestas de clima anuales, ya encontramos muchas otras que han comenzado a utilizar data analytics avanzado con filosofía de scrum software.

A continuación, actuar. La gestión activa por parte de la organización es crucial. La comunicación y los espacios de interacción, la colaboración y el trabajo entre equipos, el liderazgo inteligente y responsable, el reconocimiento y el feedback, son palancas clave en todos los casos, accionables en distintos momentos y modulables para los distintos colectivos.

Por último... ¡no hay un último!

La gestión del compromiso es un camino de no retorno. Tenemos que aprender a leer y a anticipar el impacto que el entorno y las decisiones empresariales pueden tener en el compromiso de nuestros empleados. Eso si queremos ser más eficientes, productivos y, por qué no, trabajar más felices.

[1] Gallup 2015

[2] World Economic Forum

[3] “Compromiso: el motor clave del rendimiento de la organización”, ADP.