



GSHWiki | Edición #10

Engagement laboral y compromiso organizacional



Uno de los retos más importantes que tienen las organizaciones en la actualidad y especialmente las áreas de Talento Humano, es **dar una respuesta efectiva a las tendencias de gestión y desarrollo**. Dos de las variables que han sido ampliamente estudiadas para determinar si las compañías van por buen camino y se cuenta con personas altamente calificadas, pero también comprometidas, que disfruten su labor y den valor a lo que hacen, son:



Compromiso Organizacional



Engagement Laboral



El termino engagement se puede definir como un estado mental favorable o positivo manifestado por los trabajadores de una organización con un foco importante y es hacia **las actividades que realiza en su labor**, así que evaluar el engagement de los colaboradores permite conocer el esfuerzo y energía que ponen al servicio de su trabajo, lo que además suministra información acerca de su desempeño, productividad y calidad de servicio. De esta manera realizar la medición de engagement conecta la gestión de personas con la gestión de desempeño (García, 2013).

Dentro del concepto de **engagement laboral** se integran **dimensiones** que le aportan a su definición, según García (2013) son:



Vigor

Niveles de energía y deseo por invertir esfuerzos en el trabajo, aun cuando hay dificultades.



Dedicación

Entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.



Absorción

Hace referencia a lo concentrado y feliz que se está en el trabajo.

A partir de diversas investigaciones se han encontrado relaciones entre el engagement y la productividad.

Estudios realizados por **Gallup** (2017)

Muestran que las empresas que cuentan con trabajadores con **alto nivel de engagement** obtienen **ganancias 3.9 veces más** que las empresas con bajos niveles de esta variable y que las organizaciones con mayores niveles, tienen hasta un **22% más de productividad** frente a las compañías con bajos niveles.

Estudio adelantado por **AON Hewitt** (2017)

Señala que el **engagement** tiene un fuerte impacto sobre la **retención de talento** y el **ausentismo**, productividad, satisfacción, retención de clientes y resultados financieros de las compañías.

En una **medición** que realizó **GSH** a...



149 personas que laboran en el sector de servicios

donde:



el **74%** son mujeres



el **26%** son hombres



laboran en **Bogotá**

y la mayor parte se encuentran entre los **18** y **30 años**.

Se encontró que el **94%** de ellas **se comprometen** desde la dedicación, a partir del constructo de trabajar con entusiasmo por que se percibe que hacerlo tiene un gran propósito. Por otro lado, identificamos que el **45%** de los encuestados **olvida sus preocupaciones** personales por trabajar e incluso piensa en actividades relacionadas, en sus tiempos libres.



¿Qué hacer?



Conocer a los empleados permite identificar sus intereses y la forma en que la organización impulsa a los empleados a vincular sus propósitos de vida con el de la organización.

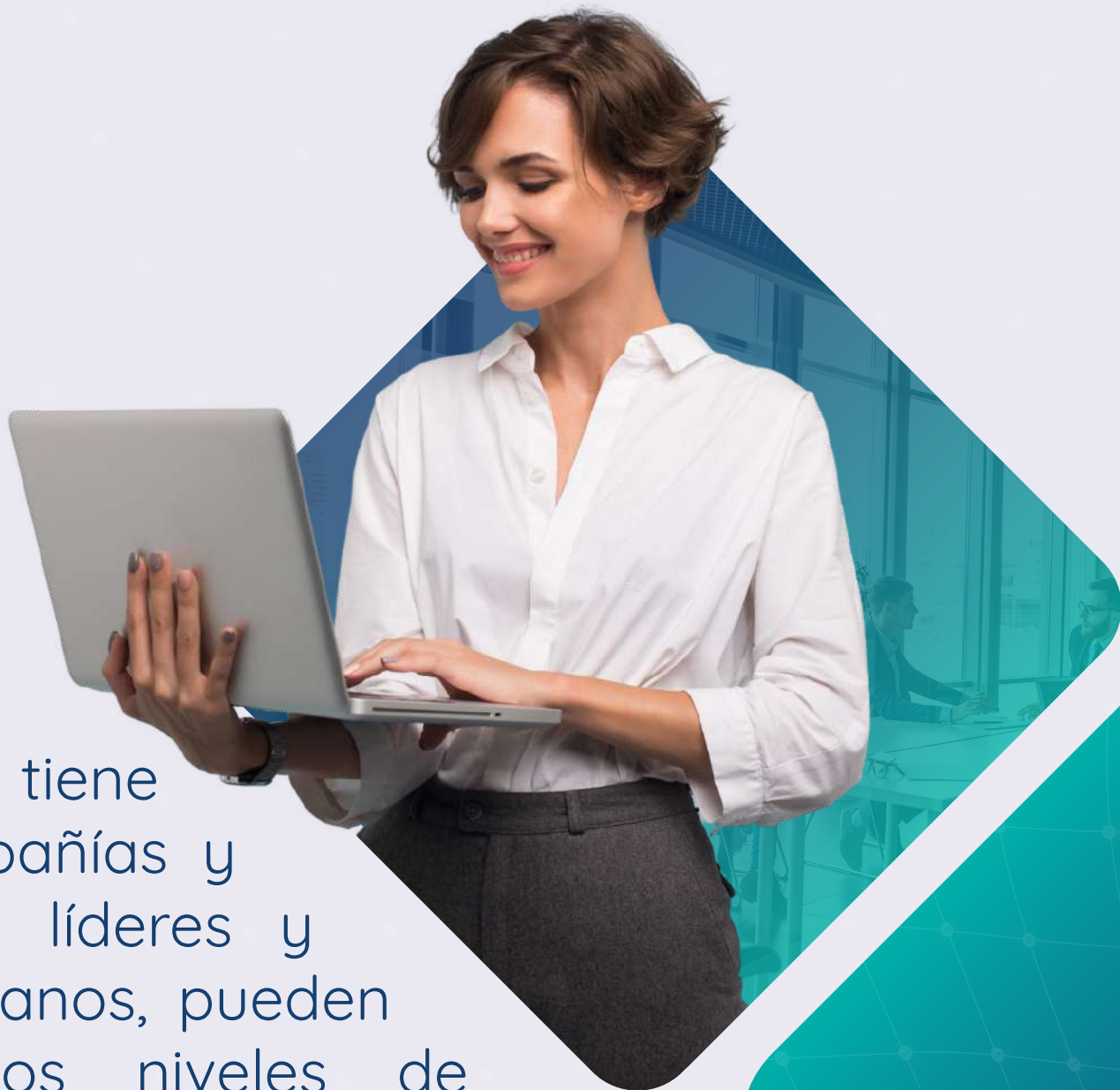
Seguir generando entusiasmo demostrando el cumplimiento de objetivos o transmitiendo lo importante que es cada individuo dentro de los logros empresariales.



Contribuir a que los empleados se conozcan mejor equivale a reforzar sus lazos con la empresa animando a los colaboradores a compartir experiencias más allá de las instalaciones de la compañía.



El Compromiso organizacional implica una serie de comportamientos que afectan de manera positiva o negativa a una compañía, a partir del **vínculo que una persona desarrolla con una organización**, su percepción y su actitud frente a esta (García & García, 2009).



El compromiso Organizacional tiene gran importancia para las compañías y con acciones dirigidas por sus líderes y departamentos de recursos humanos, pueden contribuir al desarrollo de los niveles de responsabilidad en sus equipos, preocupándose por humanizar su gestión y crear políticas donde se favorezca el desarrollo de los individuos y su calidad de vida. Estas acciones benefician la identificación y lazo con la empresa, generan percepciones, actitudes y comportamientos positivos, que pueden traducirse en un beneficio económico para una compañía, ya que existen organizaciones que suelen tomar decisiones sin tener en cuenta el efecto que estas tienen en sus colaboradores y en el compromiso hacia la organización, representando pérdida de ventaja competitiva (García & García, 2009).

Peña, Díaz, Chavez y Sanchez (2016) confirman las definiciones de las dimensiones a continuación:



**Compromiso
Afectivo**

Describe la orientación afectiva que siente el trabajador hacia la compañía, por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización, lo que, a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional que muestra este para con su organización.



**Compromiso
Normativo**

Se refiere a ese sentimiento de obligatoriedad que tiene la persona con la empresa, ya que el permanecer dentro de esta, es aquello que considera correcto; como una forma de lealtad con la organización, sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho o en su defecto insatisfecho con su trabajo.

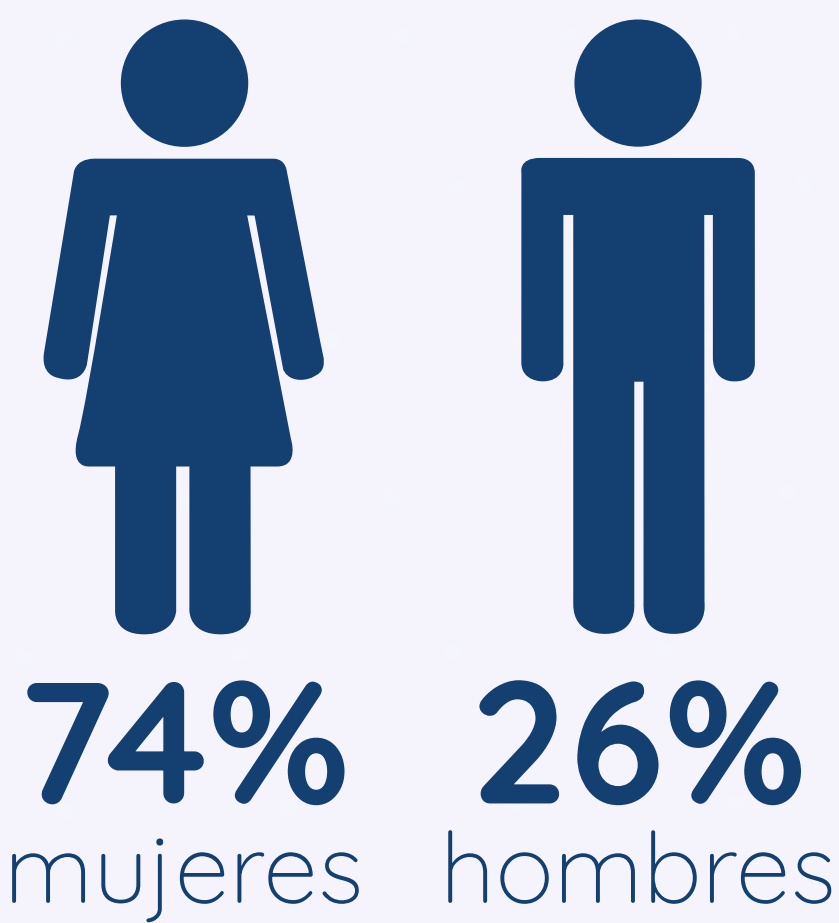


**Compromiso
de Continuidad**

Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización, allí es muy viable encontrar una tendencia consistente de los empleados respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos financieros, físicos y psicológicos en los cuáles infiriera retirarse.

Según investigadores, el compromiso organizacional tiene influencia en la rotación de personal, la intención de renuncia, ausentismos y productividad en general por lo que niveles positivos de este predisponen a los colaboradores a comportarse de forma tal que contribuya al cumplimiento de los objetivos de una organización (García & García, 2009).

GSH aplicó una encuesta a 164 personas que laboran en el sector de servicios:



laboran en Bogotá y la mayor parte se encuentran entre los 18 y 30 años; allí se encontró que la forma en la que se comprometen las personas es desde el compromiso afectivo ya que el 92% de los encuestados consideran que pertenecer a la compañía es bastante significativo, entre otras cosas, porque sienten los objetivos de la empresa como si fueran propios. Por otro lado, el 62% de las personas consideran que sería complejo dejar la organización debido a las pocas posibilidades de conseguir un empleo igual.



¿Qué hacer?



Reconocer un trabajo bien hecho en el momento es una manera fácil de mantener a tus empleados motivados y comprometidos con la causa.



Seguir profundizando el vínculo emocional: la identificación de la persona con la organización, con sus proyectos y sus éxitos para un mayor involucramiento y un deseo de permanencia a largo plazo.

Promover y brindar facilidades para que puedan tomar cursos de capacitación, congresos o conferencias que les den las herramientas necesarias para estar al día, pues eso no sólo beneficiará a cada colaborador, sino también puede llegar a representar un diferenciador de la compañía.





¿Qué esperas para **iniciar** la **transformación** organizacional?

Conoce más de **nosotros** en:



www.gsh.com.co



www.gsh.mx

