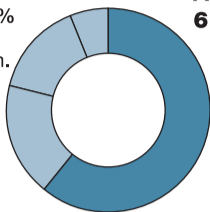


>> EXPANSIÓN & EMPLEO

Índice de compromiso

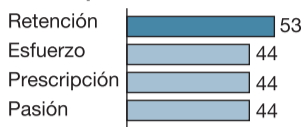
General

Totalmente comprom. 6%
No comprom. 15%
Comprom. 18%



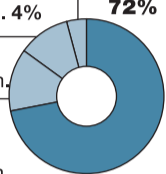
A medias 61%

Las respuestas



Francia

Totalmente comprom. 4%
No comprom. 11%
Comprom. 13%



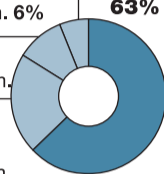
A medias 72%

Las respuestas



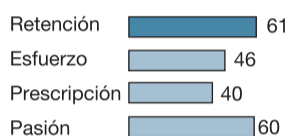
Alemania

Totalmente comprom. 6%
No comprom. 10%
Comprom. 21%



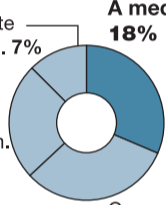
A medias 63%

Las respuestas



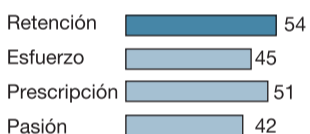
Irlanda

Totalmente comprom. 7%
No comprom. 14%
Comprom. 18%



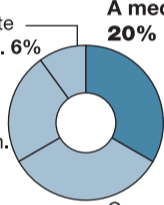
A medias 18%

Las respuestas



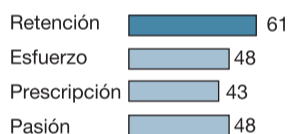
España

Totalmente comprom. 6%
No comprom. 14%
Comprom. 20%



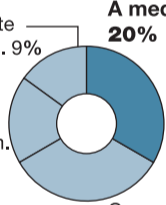
A medias 20%

Las respuestas



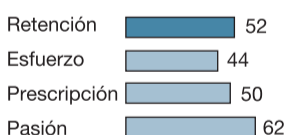
Suecia

Totalmente comprom. 9%
No comprom. 11%
Comprom. 20%



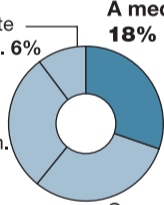
A medias 20%

Las respuestas



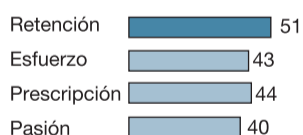
Reino Unido

Totalmente comprom. 6%
No comprom. 17%
Comprom. 18%



A medias 18%

Las respuestas



FUENTE: Penna.

Yolanda Clemente / EL MUNDO

> 'ENGAGEMENT'

Empleados fieles, empresa rentable

Un profesional está comprometido si le apasiona su trabajo, un lujo que disfruta el 6% de los empleados europeos. Por **Montse Mateos**

Comprobado. Existe una relación directa entre el índice de compromiso del empleado y los resultados de negocio. Conseguir que los profesionales, de forma voluntaria, aporten más de lo estrictamente suficiente para cumplir su función en el puesto de trabajo es un lujo para las organizaciones, porque es el detonante de su compromiso con los objetivos de negocio: aporta más porque ello contribuye a su enriquecimiento profesional; aumenta su empleabilidad y, en última instancia, contribuye a hacer la organización más rentable. Sin embargo, algo falla en las empresas europeas cuando sólo el 6% de los empleados manifiesta estar totalmente comprometido. Por países, es en Suecia donde más profesionales (9%) se muestran dispuestos a dar más de sí mismos a la organización, seguidos de Irlanda, donde el 7% de los empleados confiesan estar totalmente comprometidos. Por su parte, España se sitúa en la media europea con un 6%.

Éstos son algunos de los resultados que se desprenden de un estudio sobre compromiso que ha realizado la consultora de recursos humanos Penna. Más de 5.500 profesionales de distintos sectores, empresas de diferentes tamaños, jerarquía y salario han participado en esta encuesta. Elisabeth Roux, directora general de Penna, explica que para la elaboración de este informe, «se reunieron grupos de enfoque y se realizaron entrevistas a directores de recursos humanos de varias organizaciones en Reino Unido para explorar sus retos como empleadores, así como las acciones prácticas que han llevado a cabo para tratar a las diferencias generacionales». El estudio se desarrolló en colaboración con el UK's Chartered Insti-

tute for Personnel and Development -CIP Instituto Público Británico de Personal y Desarrollo- y People Metrics.

Medir el compromiso

Para Ignacio de Jorge, responsable del área de consultoría de recursos humanos de Penna, «el compromiso es una medida de vínculo emocional con la organización en la que trabajamos. A diferencia de la satisfacción, que es un concepto estático, el compromiso mueve a las personas a hacer

maño de la organización, género, afiliación a sindicatos o nivel de estudios». No obstante, señala un par de excepciones: la proporción de ejecutivos completamente implicados es significativamente superior que la de los managers; y por otra parte, los empleados con alto rendimiento están más comprometidos que aquellos que contribuyen menos a los resultados.

Según este estudio sólo el 26% de los trabajadores españoles están implicados, pero superan la media europea, que se sitúa en el 24%. Sin embargo, atendiendo a

Factores clave

	Francia	Alemania	Irlanda	España	Suecia	R. Unido
Tengo un sentido de propósito	78%	66%	66%	89%	68%	67%
Me apasiona lo que hago	64%	63%	71%	56%	75%	67%
Si alguien no rinde la mejor solución es el despido	18%	19%	11%	25%	11%	12%
Mi paquete de beneficios cubre mis necesidades	28%	41%	42%	26%	26%	37%
Mi trabajo me permite conciliar	56%	55%	59%	52%	58%	55%

FUENTE: Penna.

Yolanda Clemente / EL MUNDO

algo más e implica iniciativa. Los empleados tienen un motor individual que les ayuda a sacar lo mejor de ellos mismos. La idea de compromiso va ligada a la voluntad, al querer». Añade De Jorge que este fenómeno suele ser superior en las pequeñas organizaciones, sobre todo en las startup. «Sin embargo, son las grandes las que tienen más recursos depara gestionarlo y mantenerlo en el tiempo».

Roux afirma que «el grado de compromiso no varía de forma significativa según la industria, ta-

los resultados del compromiso, el 43% de los profesionales nacionales recomendaría su empresa a otros y el 48% haría más de lo que se espera de ellos. Éstos dos valores tienen que ver con la prescripción y el esfuerzo discrecional, respectivamente.

En cuanto a la retención, el 61% de los empleados está dispuesto a quedarse en la organización, uno de los porcentajes más altos de Europa junto con Alemania. Son los trabajadores de Reino Unido los que salen peor parados en este aspecto: sólo un



Si tienes experiencia en gestión y quieres abrir tu propio negocio,

únete a la primera empresa de coaching del mundo

- Líder mundial en el servicio de coaching para Pymes.
- Sistemas y metodologías probadas.
- Enfoque práctico y orientado a resultados.
- Formación y soportes continuos.
- Alta rentabilidad con bajos costes fijos.
- Plan comercial de lanzamiento sólido y efectivo.

FRANCHISE 500

91 781 04 69

www.actioncoach.es

ActionCOACH
business coaching

El equipo de Coaching **Número 1** en el mundo

Si crees que es el momento de convertir tu experiencia empresarial en beneficios para tu propio negocio, únete a la empresa líder mundial en coaching.