

La UPRL informa

¿A qué se debe la falta de compromiso laboral?

En un mercado laboral cambiante y en el que cada vez conviven más generaciones diferentes con sus distintas ambiciones y metas profesionales, cada vez es más complicado para las empresas fidelizar a sus empleados.

Una de las razones principales de esta situación es la **falta de compromiso laboral que se deriva de muchos factores y que repercute directa o indirectamente en los resultados de la compañía**. Esto ha hecho que los departamentos de Recursos Humanos estén cada vez más centrados en lograr el compromiso de sus empleados porque los beneficios son muchos para ambas partes.



¿Cuál es la importancia del compromiso laboral?

El **compromiso laboral** es un vínculo entre los empleados y la organización. Aunque se confunde con conceptos como la satisfacción, la motivación y el compromiso laboral, va mucho más allá, porque contempla los aspectos racionales y emocionales, y **se traduce en una actitud proactiva por ambas partes** que hace que ese vínculo se extienda en el tiempo (a largo plazo) manteniendo su calidad.

En la gestión de Recursos Humanos es cada vez más importante este aspecto porque **el compromiso de los empleados va ligado directamente a la productividad laboral**. Este aspecto se ha convertido en una prioridad para muchas empresas porque son conscientes de que la felicidad de los empleados afecta a su rendimiento y también a la retención del talento.

Pero hay **datos preocupantes en la actualidad que denotan la falta de compromiso laboral** que sienten los empleados en la actualidad. La última encuesta sobre Tendencias en Beneficios 2019 elaborada por Willis Towers Watson concluye que **el 87% de los empleados no se siente comprometido** con su trabajo. Otros análisis posteriores como el Workforce of 2020 elaborado por Oxford Economics confirman que **sólo el 13% de los trabajadores dicen estar comprometidos** con su empresa.

La falta de compromiso no es un problema menor para las empresas porque conlleva **consecuencias** negativas que repercuten en su beneficio económico:

La UPRL informa

- **Baja la productividad** laboral.
- No se cumplen los objetivos y, por tanto, se produce una **pérdida de ingresos**.
- Se produce una **fuga de talento**.
- Crece la incertidumbre y la inestabilidad entre el personal, lo que provoca un **ambiente pesado**.

Factores que influyen en el compromiso con el trabajo de los empleados

Las consecuencias que supone para una empresa la falta de compromiso en el trabajo llevan a las organizaciones a tomarse muy en serio el bienestar de sus empleados. El primer paso es **detectar este problema e identificar las razones de la falta de compromiso** para poder corregir esos factores que influyen en la falta de motivación de sus trabajadores. ¿Cuáles son las **causas que pueden provocar que un empleado no se sienta comprometido** con la empresa?

- El sentimiento de que su **trabajo está poco valorado**.
- La sensación de **estancamiento profesional**.
- Una **mala comunicación** con sus superiores y con sus compañeros.
- La **sobrecarga de trabajo** y el reparto desigual de las tareas.
- La **falta de confianza** en los líderes.
- El **desacuerdo con la filosofía** de la empresa.
- La **falta de herramientas y medios** apropiados para desempeñar su trabajo.
- La **falta de formación** para el desempeño de determinadas actividades.
- Los **cambios internos** en la empresa que no han sido bien gestionados.
- La certeza de que **sus conocimientos no son aplicables en sus tareas diarias**.

¿Cómo mejorar el compromiso laboral?

En la mencionada encuesta sobre Tendencias en Beneficios 2019 elaborada por Willis Towers Watson se destaca la **importancia de los beneficios sociales que las empresas ofrecen a sus empleados para reforzar su compromiso**. Pero hay otras muchas maneras de solucionar este problema y está en la mano de las empresas poder revertir esta situación.

• Comunicación

La incertidumbre no ayuda. Si una empresa quiere que sus empleados se sientan parte de la compañía, es esencial comunicar sus metas y expectativas y compartir información. La transparencia facilita que el empleado y empresa compartan los mismos objetivos. Eso implica también **escuchar las ideas y propuestas** que pueden hacer mejorar a la empresa.

• Trabajo en equipo

Generar un ambiente fuerte es importante. Si los empleados no se llevan bien entre ellos, no interactúan lo suficiente o no participan de forma activa en la mejora de las relaciones, **los problemas no tardarán en llegar y afectarán al rendimiento y a la productividad** de la compañía.

• Reputación y ética

La UPRL informa

Los empleados estarán más comprometidos con la empresa si sus líderes son un ejemplo, si su empresa tiene una buena reputación, si los productos que venden están bien valorados. La sensación de trabajar en un lugar siempre criticado desde fuera (o incluso desde dentro) hará disminuir el compromiso de sus empleados.



- **Confiar y delegar**

Si una empresa quiere retener talento debe confiar en él. Reforzar su liderazgo y tener en cuenta sus ideas mejorará su compromiso y será beneficioso para la organización.

Evitar la falta de compromiso de los trabajadores es posible si se aplican prácticas beneficiosas para los empleados. **Una apuesta por su bienestar refuerza su fidelidad**, porque unos trabajadores satisfechos serán unos empleados más comprometidos. Y, al fin y al cabo, la base de cualquier organización son las personas y su talento, y es necesario invertir en ellas para poder crecer, evolucionar y adaptarse a los nuevos tiempos.

Falta de compromiso en el trabajo: ¿una cuestión generacional?

Un artículo de la compañía SAP, publicado en 2014 y titulado *The Looming Talent Crisis: Research Shows Companies Unprepared for Future of Work*, refleja que las empresas y los empleados se enfrentan cada vez más a un ambiente de trabajo más diverso. En ese 'clima laboral' pueden llegar a verse **hasta cinco generaciones diferentes trabajando juntas**. Eso significa que cada una de ellas cuenta con diferentes habilidades, experiencias e incluso hábitos de trabajo. Es muy posible que incluso todas esas generaciones provengan de geografías diferentes, con las consecuentes diferencias añadidas.

En ese ambiente multigeneracional, las prioridades y preferencias varían dependiendo de la generación, por lo que las empresas deberían adaptarse a las diferentes necesidades de cada empleado para conseguir retener el talento y aumentar su motivación. **¿Qué caracteriza a cada uno de estos grupos generacionales?**

- **Tradicionalistas**

Su perfil es el de un empleado que lleva en la empresa toda su carrera profesional. Por tanto, el compromiso y la fidelidad están muy arraigados.

La UPRL informa

- **Baby boomers**

Nacidos entre 1945 y 1960. Su incorporación laboral fue temprana y cuentan con una **larga trayectoria profesional**. Han desarrollado una fuerte cultura del esfuerzo y de fidelidad a su empresa.

- **Generación X**

Nacidos entre 1960 y 1980. Ocupan generalmente los puestos de rango medio en las empresas, por lo que suelen sentirse presionados por los mandos superiores y por la competitividad de las generaciones venideras. Buscan la estabilidad laboral y, por todo eso, son **la generación más temerosa a perder sus trabajos**. Eso los hace más ambiciosos.

- **Millennials (Generación Y)**

Nacidos entre 1980 y 1995. Son **la generación más preparada**. Se caracterizan por demandar autonomía y confiar en el ascenso rápido en la empresa, mantener una **mentalidad abierta** y haberse desarrollado en un mundo globalizado y digital. Pero también se caracteriza por su escaso compromiso y fidelidad con la empresa y su búsqueda constante de nuevos desafíos.

- **Generación Z (Centennials)**

Nacidos a finales de los noventa y principios del siglo XXI. Tienen **perfiles muy creativos y con un alto nivel de adaptabilidad** al cambio. Dominan las tecnologías y las redes sociales y buscan trabajos acordes a sus vocaciones. Eso pesa más que el aspecto económico o de promoción.

Cada una de estas generaciones aporta su propio valor añadido. Pero mientras las dos primeras sienten un mayor compromiso para con sus respectivas empresas al haber formado parte de ellas toda su vida o la mayor parte de su carrera, **las nuevas no sienten el mismo nivel de compromiso**. Conocer este aspecto y aprender a gestionar la convivencia de todos esos perfiles, creando puentes generacionales, es clave para que la empresa cumpla sus objetivos y no deje escapar el talento por falta de compromiso.