



VICTOR UNIFORM S.L.

ROI DE LA INVERSIÓN EN LA MEJORA DEL ÍNDICE DE COMPROMISO DE LOS COLABORADORES

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

- **Es el grado de identificación y sentido de pertenencia que un colaborador tiene con la organización a la que presta sus servicios profesionales.**
- El Compromiso se basa en vínculos emocionales con la organización y el líder, al apego material a la inversión personal realizada en la empresa y a factores obligacionales de tipo cultural y contractual.
- El grado de compromiso de los colaboradores con una organización se objetiva mediante la determinación del Índice de Compromiso.
- El ambiente laboral es lo primero que se percibe en una organización en la que, por definición, siempre se trabajará mejor, se ofrecerá mejor servicio y se obtendrán mejores resultados, con unos empleados comprometidos con la misma.

Las palancas básicas en las que se puede trabajar para incidir sobre los colaboradores y aumentar su compromiso son:

1. Dar motivos de orgullo por pertenecer a la organización en general.
2. Generar y reforzar el sentimiento de pertenencia a un equipo en particular.
3. Hacer sentir al colaborador valorado por la organización.
4. Ofrecerle tareas desafiantes.
5. Ofrecer mejoras en beneficios y compensaciones no económicas.
6. Mejoras de la remuneración económica.
7. Ofrecer tareas que impliquen desarrollo profesional.
8. Reconocer el esfuerzo.
9. Reconocer los resultados obtenidos.
10. La calidad de la comunicación y el “feedback” del líder.

A través de la mejora del compromiso de nuestros empleados podemos conseguir mejoras tangibles en:



CAPTACIÓN



FIDELIZACIÓN



INNOVACIÓN



CLIMA LABORAL



MOTIVACIÓN



PRODUCTIVIDAD



TRABAJO EN EQUIPO



SALUD



IMAGEN CORPORATIVA

EL ROI DEL COMPROMISO EN EL TRABAJO:

Pero lo dicho anteriormente puede parecer una vana afirmación si no somos capaces objetivar el efecto de nuestra actuación en base a elementos medibles.

El ROI del compromiso en el trabajo, es decir, la medición objetiva del retorno de la inversión que hemos realizado para incrementar el compromiso de nuestros empleados, es un elemento imprescindible para justificar nuestra actuación en este campo.

- Para ello tenemos diversas opciones de medición del retorno de la inversión realizada en compromiso corporativo, comparando la evolución de los KPI's esenciales para la compañía con las variaciones conseguidas en los índices de compromiso operados entre su personal.
- Veamos algunos ejemplos según estudios realizados:

El compromiso de los empleados da MÁS



43% MÁS DE PRODUCTIVIDAD – Swan Achor



44% MÁS DE FIDELIDAD DE LOS EMPLEADOS - Gallup



86% MÁS DE CREATIVIDAD – Universidad de Berkeley



37% MÁS DE VENTAS – Shawn Achor



10% DE MEJORA EN LA CALIFICACIÓN DE LOS CLIENTES - Gallup



100% DE MEJORA EN EL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA DE LOS EMPLEADOS - Harvard



Por MENOS



55% MENOS DE ROTACIÓN - GALLUP®



41% MENOS DE ABSENTISMO - GALLUP®



66% MENOS DE BAJAS LABORALES - Forbes



40% MENOS DE PRODUCTOS DEFECTUOSOS - GALLUP®



0% DE ESTRÉS - Harvard Business Review



NUESTRO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

1.- EL ÍNDICE DE COMPROMISO:

- En primer lugar, realizamos un estudio con el que establecemos el **índice de compromiso medio** entre el personal de la compañía.
- Este índice lo generamos **aplicando al resultado de nuestro test un algoritmo estándar** que hemos diseñado en base a datos estadísticos recogidos en diversos entornos laborales. (Zonas geográficas, sectores, niveles laborales, especialidades etc...)
- Este índice constituye el punto de referencia sobre el que se realizarán las comparaciones posteriores.

2.- EL TEST:

- Para realizar el estudio efectuamos un test sobre una muestra representativa del equipo, en el que se valoran los 15 factores básicos sobre los que se construye el nivel de compromiso en las organizaciones.

Identificamos 15 factores de compromiso del empleado en su lugar de trabajo:

1. Ambiente laboral.
2. Flexibilidad horaria.
3. Condiciones salariales.
4. Desarrollo de habilidades.
5. Realización personal.
6. Liderazgo.
7. Formación.

Identificamos 15 factores de compromiso del empleado en su lugar de trabajo:

- 8.Reconocimiento.
- 9.Beneficios sociales.
- 10.Estabilidad laboral.
- 11.Localización del centro de trabajo.
- 12.Estado de las oficinas y equipamiento.
- 13.Recursos disponibles.
- 14.Salud y bienestar.
- 15.Cultura empresarial.

**Efecto
colateral del
proceso de
generación
del Índice de
compromiso:**

UNA ALTERNATIVA A LOS ESTUDIOS DE CLIMA

- Centrarnos en los 15 puntos mencionados sobre los que se sustenta el compromiso de los empleados en las organizaciones permite sustituir los farragoso estudios de clima laboral, tanto en su realización como en su tabulación.
- La información que obtenemos resulta mucho más manejable y permite adoptar de inmediato decisiones de gestión que con los estudios de clima tradicionales no resultan tan evidentes.

3.- LOS KPI's

- También al inicio del proyecto se determinan con la Dirección los KPI's más representativos de negocio, generando una correlación entre éstos y el Índice de Compromiso iniciales, lo que al final del período considerado, nos permitirá objetivar el efecto de nuestra actuación sobre el compromiso de los empleados y la evolución de los KPI's seleccionados, evidenciando el impacto de la inversión en la mejora del compromiso sobre los resultados.

4.- DETECCIÓN DE ASPECTOS SOBRE LOS QUE INCIDIR:

- En el estudio inicial se detectan los factores sobre los que es conveniente incidir para incrementar el índice de compromiso detectado.
- En base a éstos colaboramos con la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos en el diseño e implantación de la política y las actuaciones concretas que permitan incidir sobre los factores detectados que presentan posibilidades de mejora para generar el incremento del factor de compromiso.

5.- DETERMINACIÓN FINAL DEL ROI DE LA INVERSIÓN EN COMPROMISO:

Al final del proyecto se realiza un estudio análogo al realizado al inicio del proyecto, correlacionando la inversión realizada en la mejora del compromiso con los KPI's seleccionados correspondientes al período. Con ello se objetiva:

- Si la inversión realizada ha supuesto una mejora efectiva de la compromiso de los empleados.
- Si la mejora en el índice de compromiso ha obtenido reflejo en la mejora de los indicadores de negocio seleccionados.

6.- EL TIEMPO:

- El período mínimo de comparación de evolución de factores que contemplamos es de un año, generalmente ajustado a un ejercicio estándar, si bien resulta habitual que en unos pocos meses se perciban variaciones y cambios de tendencia en los indicadores considerados.

MUCHAS GRACIAS