

Beneficios del compromiso laboral

Esta fuente de información es parte del proyecto de SAIF para líderes, el cual tiene la intención de ayudar a empleadores y líderes de organizaciones a establecer una cultura de seguridad sólida y sustentable usando conceptos y estrategias basados en estudios e investigaciones.

El “compromiso laboral” es una frase de moda, pero ¿qué significa? Aunque no existe un significado preciso, los trabajadores participativos o comprometidos con su trabajo generalmente son definidos como aquellos que se sienten considerablemente conectados a la misión y metas de su organización como a su trabajo. Todos valoran sus contribuciones y frecuentemente están dispuestos a esforzarse mucho para apoyar la organización.

Cuando hay más trabajadores comprometidos o participativos, puede significar menos reemplazo de trabajadores, menos ausencia, y menos lesiones laborales. A la vez, los empleadores notan un aumento en las ganancias, ventas y satisfacción del cliente; así que vale la pena buscar maneras de crear conexión y el compromiso de los trabajadores.

Desafortunadamente, solo un 33 por ciento de trabajadores en los Estados Unidos están comprometidos al trabajo, según un reporte reciente hecho por *Gallup*. Eso significa que la mayoría de los trabajadores se sienten desconectados de su organización, y sienten que sus contribuciones no son importantes para la misión general.

¿Qué mejora el compromiso laboral?

Ha habido muchos estudios sobre qué aumenta o mejora el compromiso laboral de trabajadores. *Gallup* ha creado una lista de los elementos del compromiso laboral. Estos son algunos:

- Claras expectativas laborales;
- Recursos disponibles para trabajar;
- Los trabajadores desean poder dar lo mejor de sí mismos cada día;
- En los últimos siete días, su trabajo ha sido reconocido;

Beneficios del compromiso laboral de trabajadores en números

- Gallup Poll

17% **MÁS**

Productividad

20% **MÁS**

Ventas

21% **MÁS**

Ganancias

70%

Menos accidentes de trabajadores

41% **MENOS**

Ausencia

Cada año en los Estados Unidos, empleadores gastan entre

\$483

y

\$605

mil millones en productividad a causa de trabajadores sin compromiso laboral.

- Un supervisor o compañero de trabajo se preocupa por ellos;
- Un mentor o tutor fomenta su desarrollo laboral;
- Sus opiniones son importantes;
- Sus trabajos son importantes para la misión de la organización;
- Compañeros de trabajo también están comprometidos a la calidad;
- Supervisores proveen evaluaciones regulares sobre el progreso del trabajador;
- Se les ofrece oportunidades para entrenamiento y desarrollo laboral;
- Participan en las decisiones de compras que impactan el trabajo, incluyendo máquinas o equipo de protección personal.

¿Qué puede hacer un empleador?

Los empleadores pueden usar esta lista como guía, y a continuación tenemos unas cuantas ideas adicionales para empezar el proceso.

Establece una misión y una visión. Al conocer todo el propósito de una organización, los trabajadores se sienten conectados, especialmente si pueden ver cómo su trabajo contribuye a ello. Aun mejor, pide sugerencias de tus trabajadores y úsalas para escribir una declaración de misión.

Comunícate eficazmente. Informa a los trabajadores de los cambios que les afectan y la manera que realizan sus trabajos. Inicia la comunicación temprano y provee comunicación bidireccional.

Provee oportunidades pertinentes de entrenamiento o capacitación. ¿Animas a tus trabajadores a conseguir habilidades y conocimiento? Los comentarios de trabajadores las clasifican constantemente como prioridad. Si no tienes un departamento interno de entrenamiento y desarrollo, considera reembolsar el entrenamiento externo a los trabajadores.

Ofrece métodos de participación. Es buena idea empezar en los comités de seguridad y salud porque ellos incluyen todas las áreas laborales y proveen un lugar para que los trabajadores ofrezcan sugerencias y comentarios. Piensa en otro trabajo que debe realizarse y considera incluir a los trabajadores en la selección del equipo o herramientas nuevos, programas, u opciones de entrenamiento. Esto elevará el compromiso laboral de los trabajadores.

Examina los sueldos y beneficios. Es importante vigilar el sueldo promedio en tu industria, ya que te permitirá reclutar y retener a los mejores trabajadores. También, otra buena estrategia para conseguir el compromiso laboral es ofrecer buenos beneficios, incluyendo aquellos beneficios que ayudan a los trabajadores a mantener buena armonía laboral y personal.

Compromiso laboral de trabajadores y cómo hacerlo bien

Una compañía de manufactura con 180 trabajadores tuvo un problema con la moral; la gente se presentaba a trabajar, pero parecía que les faltaba motivación para hacerlo.

El director ejecutivo (CEO) inició un programa de reconocimiento que permitía a los trabajadores nominarse entre sí por realizar contribuciones positivas al equipo y la compañía. Dejaron premeditadamente incierta o incompleta la definición de contribución positiva y los trabajadores se daban las gracias por sus esfuerzos pequeños y grandes en todas partes.

¿Cuál fue el resultado? Más trabajadores dijeron que disfrutaban venir a trabajar, lo cual se convirtió en beneficios concretos para la compañía con menos reemplazos de trabajadores, más ventas y menos incidentes en el lugar de trabajo.

Ideas de actividades

- Haz una lista de las maneras en que los trabajadores pueden participar en tu lugar de trabajo. ¿Tienes estrategias para que los trabajadores participen? Si no es así, habla del por qué y busca maneras de crear esas oportunidades. Habla de eso en grupos pequeños o presenta esas ideas al grupo administrativo.
- Considera preguntar a los trabajadores sobre el compromiso laboral de trabajadores y revisa las respuestas. La Sociedad de Administración de Recursos Humanos (*The Society for Human Resource Management*) provee ejemplos de preguntas que otras organizaciones han usado en esta guía de compromiso laboral de trabajadores: bit.ly/3x3Ib7A. Otra opción: contrata a una organización externa para realizar tu encuesta.
- Aprende más de este tema por la *web*. Considera usar la Fundación de OSHA de Oregon para conseguir un lugar de trabajo seguro y descubre cómo aumentar el compromiso laboral de trabajadores: www.osha.oregon.gov/OSHPubs/4755.pdf.