

Claves empíricas de la satisfacción y del compromiso del talento en las organizaciones

Justo Villafañe

El profesional de la información, ISSN 1699-2407, vol. 26, n.6, 2017, p. 1559-1170

El presente estudio pretende esclarecer las claves de las que depende el compromiso de los empleados con su empresa. Esta investigación demuestra que para aumentar el grado de compromiso de una plantilla debe partirse de la satisfacción como un todo. El reto del compromiso consiste en alcanzar el mayor número de empleados comprometidos ya que en la actualidad sólo el 41% lo están, según datos del estudio Merco Talento 2015, base empírica de esta investigación, una muestra de 18.458 trabajadores en España. Los resultados confirman que todas las correlaciones entre satisfacción y talento son altas y significativas, especialmente el orgullo de pertenencia y la motivación y el reconocimiento. Estos resultados, fruto de un análisis de correlación vienen a demostrar que la calidad laboral es una condición necesaria para atraer y mantener al talento pero no determinante para lograr una vinculación que garantice el compromiso de las personas con sus empresas, menor que aquellos factores, como el citado orgullo de pertenencia, más intangibles y de naturaleza reputacional. Otro resultado concluyente es que cuanto menor categoría profesional tiene un trabajador menor satisfacción experimenta. Un nuevo resultado, muy útil para los objetivos del estudio, ha sido la formalización de una tipología de trabajadores en función de su comportamiento en la organización. Más de un 20% de los trabajadores están desvinculados emocionalmente de su organización y hay un 38,5% de las personas satisfechas, pero no identificadas o comprometidas. Esta investigación está formada por trabajadores de las empresas con mejor reputación corporativa en España, y que sólo el 41% de las personas estén comprometidas con su organización es un hecho que justifica por sí sólo el gran reto que tienen por delante las empresas. Destacan el orgullo de pertenencia, un salario coherente con la función desempeñada y la motivación y el reconocimiento, como las tres variables de talento más importantes en la satisfacción global para los miembros de una organización. El análisis empírico efectuado hasta ahora permite establecer una primera conclusión que debería propiciar un replanteamiento de la gestión del talento en las organizaciones: que más de la mitad de los empleados de las mejores empresas para trabajar en España no se encuentran comprometidos con ellas. El principal hallazgo de este estudio puede resumirse en que dos variables como el orgullo de pertenencia y la motivación y el reconocimiento se constituyen en las claves más determinantes para vincular y comprometer a las personas con su organización.

Resumen elaborado por Antonio Rodríguez Vela