

A medir el compromiso

La falta de interés de los trabajadores es el principal problema que afrontan las compañías actualmente a nivel global. La mayoría de las organizaciones reconoce que no está tomando acciones para mejorar su cultura laboral.

Por: Marcela Montenegro, gerente de Capital Humano de Deloitte

El compromiso laboral es un aspecto vital en el entorno empresarial y cada vez cobra mayor relevancia. Según el estudio *Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*, realizado por Deloitte, el 50% de 3.300 líderes empresariales y de recursos humanos consultados en 106 países le da un lugar privilegiado. En el año anterior ese porcentaje solo llegó al 26%.

En este sentido, se vislumbra con preocupación que el 60% de los líderes de negocios y de recursos humanos que participaron en el estudio confesó no disponer de un programa adecuado para la medición y perfeccionamiento del compromiso laboral y admitió carecer de la preparación necesaria para enfrentar este reto. Solo el 12% afirmó haber establecido una estrategia para la definición y fortalecimiento de la cultura corporativa.

Entre tanto, sólo el 7% de los encuestados se atribuyó un nivel de excelencia al calificar su capacidad para medir, promover y mejorar el compromiso laboral y la retención de empleados en su respectiva organización.

En Colombia, específicamente, también existe una brecha entre la importancia que las organizaciones le dan al compromiso de sus trabajadores (que en el informe se denomina "Cultura y Engagement") y el nivel de preparación de las empresas para atenderla. Mientras que para el 86% este es un tema importante, solo el 49% hace algo frente a ello.

Las principales conclusiones de esta investigación reflejan que los aspectos de mayor relevancia para las empresas en materia de capital humano se orientan al compromiso laboral, que ha disminuido notablemente; las brechas de liderazgo, que registran un aumento significativo, y el estrés laboral, que aumenta debido a las condiciones del entorno empresarial.

Lucha por la simplificación

El 66% de los encuestados estima que sus empleados están "abrumados" por el actual entorno laboral y el 74% señala las complejidades inherentes a los procesos en el trabajo como un problema significativo. Aunque más de la mitad de las organizaciones cuenta con algún tipo de programa de simplificación, el 25% admite no tener planes de implementar iniciativas al respecto.



En Colombia, el 38% de los encuestados dijo estar poco preparados para afrontar este reto. El 58% de los líderes entrevistados indicó que “rediseñar el trabajo con base en computadores como talento” es una tendencia importante. No obstante, solo el 5% de los directivos encuestados comprende a fondo los efectos que la habilidad cognitiva de la

de preparación fue tres veces más baja en el 2015 que en el 2014.

Computación cognitiva

El creciente poder cognitivo de los computadores y el software actualmente disponible obliga a las organizaciones a replantear el diseño del trabajo y las capacidades que los empleados requieren

computación cognitiva en la gestión de talentos. Tan solo el 5% de los directivos encuestados aseveró comprender a fondo los efectos que esta tecnología tiene en el manejo de la fuerza laboral.

Las herramientas analíticas

El reporte reveló que las herramientas analíticas representan una de las áreas

Según el estudio, solo el 49% de la alta gerencia señaló estar comprometido con el desarrollo de habilidades de liderazgo en todos los niveles de su organización.

computación tiene en el manejo de la fuerza laboral.

Así mismo, mientras que el 75% de los encuestados consideró las herramientas de analíticas de gestión de talento como un aspecto de importancia, sólo el 8% cree que su organización presenta algún grado de solidez en esta tendencia.

Desarrollo de habilidades

Según el estudio, apenas el 49% de la alta gerencia encuestada señaló estar comprometido con el desarrollo de habilidades de liderazgo en todos los niveles de su organización. Conscientes de que la carencia generalizada de las mismas podría poner trabas al crecimiento empresarial, el 85% de los encuestados calificó la tendencia de “Aprendizaje y Desarrollo” como un aspecto clave.

Entre tanto, el 80% de los encuestados consideró las habilidades de la fuerza laboral como un aspecto prioritario. El 35% calificó la carencia de habilidades en recursos humanos como un problema “muy importante”, lo que reflejó un alza de 10 puntos con respecto a la cifra divulgada el año anterior.

Solo en Colombia el 93% de los encuestados percibe esta tendencia como “muy importante” e “importante” frente a un 85% a nivel global. Sin embargo, la brecha entre importancia y nivel

para ser eficientes y eficaces. El 58% de los líderes entrevistados indicó que “el rediseño del entorno laboral con la computación como un talento” es actualmente una tendencia relevante.

No obstante, aunque un considerable número de ejecutivos manifiesta alguna preocupación en tal sentido, pocos comprenden a cabalidad el efecto que tiene la

en que las organizaciones afrontan una evidente brecha de capacidades. En este sentido, el 75% de los encuestados consideró las herramientas analíticas de gestión de talentos como un aspecto de importancia, pero solo el 8% cree que su organización presenta algún grado de solidez en esta área. Con respecto al año anterior, las cifras se mantuvieron. 

