



FORO

**PISCINA
& WELLNESS**

Madrid, hotel NH VENTAS, 3 y 4 de Noviembre 2016



MESA DEBATE

LA IMPORTANCIA DE UN EQUIPO COMPROMETIDO Y MOTIVADO. LAS CLAVES PARA CONSEGUIRLO.

Moderadora

Valérie Le Mao

Ponentes

- Sra. Blanca Lorente, Operations Manager, Resense Spa - Suiza.
- Sr. Manuel Férreo, Dirección y coordinación N Acción, asociación para el desarrollo del coaching y la inteligencia emocional, Madrid.
- Sr. Alfredo Perez, Presidente Spatermal y Gerente Asetra Balnearios Spaxion – Madrid.



DEFINICIÓN DE UNOS TERMINOS

Compromiso organizacional: es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Robbins, 2009: 79).

Motivación: deriva del [latín](#) *motivus* o *motus*, que significa ‘causa del movimiento’. La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo».

Coaching (AFI: [\[ˈkɒtʃɪŋ\]](#), [anglicismo](#) que procede del verbo [inglés to coach](#), «entrenar») es un método que consiste en acompañar, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir cumplir metas o desarrollar habilidades específicas.

Inteligencia emocional: consiste en una serie de actividades que sirven para apreciar y expresar de manera justa las emociones y las de otros, y para emplear la sensibilidad a fin de motivarse, planificar y realizar de manera cabal la propia vida.

LA CRISIS MUNDIAL DEL COMPROMISO DEL EMPLEADO

- A nivel mundial, sólo el 13% de los empleados están comprometidos en su trabajo - es decir, que se involucran emocionalmente y se centran en la creación de valor para sus organizaciones cada día.
- La gran mayoría de las personas empleadas a través de 142 países están "no comprometida" o "activamente no involucradas" en el trabajo, lo que significa que son emocionalmente desconectadas de sus lugares de trabajo y menos probabilidades de ser productivas.

Worldwide, Actively Disengaged Employees Outnumber Engaged Employees by Nearly 2-1
2011-2012 results among employed residents, aged 18 and older, in 142 countries and areas

	2009-2010	2011-2012
Actively disengaged	27%	24%
Not engaged	62%	63%
Engaged	11%	13%

GALLUP

- “No comprometido” : una falta de motivación y estar menos predispuestos a invertir un esfuerzo discrecional para los objetivos o ingresos de la empresa. (900 Millones de empleados).
- “Activamente no involucrado: no son felices y no son productivos al trabajo y pueden contagiar su negatividad al resto de los empleados. (340 Millones de empleados).

CIFRAS POR REGIONES

- El nivel del compromiso varia según las regiones en el mundo.
- America del Norte (Estados Unidos y Canadá) es la región que obtiene el mayor ratio de empleados comprometidos (29%).

Region	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged
United States and Canada	29%	54%	18%
Australia and New Zealand	24%	60%	16%
Latin America	21%	60%	19%
Commonwealth of Independent States and nearby countries	18%	62%	21%
Western Europe	14%	66%	20%
Southeast Asia	12%	73%	14%
Central and Eastern Europe	11%	63%	26%
Middle East and North Africa	10%	55%	35%
South Asia	10%	61%	29%
Sub-Saharan Africa	10%	57%	33%
East Asia	6%	68%	26%

2011-2012

GALLUP

➤ Europa occidental

	ENGAGED	NOT ENGAGED	ACTIVELY DISENGAGED
Denmark	21%	69%	10%
Malta	19%	61%	20%
Portugal	19%	65%	16%
Spain	18%	62%	20%
United Kingdom	17%	57%	26%
Iceland	16%	75%	10%
Ireland	16%	65%	20%
Norway	16%	77%	7%
Sweden	16%	73%	12%
Switzerland	16%	76%	8%
Germany	15%	61%	24%
Slovenia	15%	70%	16%
Austria	14%	74%	12%
Italy	14%	68%	18%
Luxembourg	14%	72%	14%
Belgium	12%	66%	22%
Finland	11%	76%	14%
France	9%	65%	26%
Netherlands	9%	80%	11%

For results listed in this table, the margin of sampling error ranges from ± 1 to ± 6 percentage points. See the appendix for a full listing of margin-of-error estimates by country.

CIFRAS POR TIPO DE TRABAJO Y NIVEL DE ESTUDIOS EN EUROPA OCCIDENTAL



	ENGAGED	NOT ENGAGED	ACTIVELY DISENGAGED
Elementary education or less	17%	62%	21%
Secondary education	15%	65%	20%
Tertiary education	12%	69%	19%
Farming/Fishing/Forestry workers	22%	63%	15%
Construction/Mining workers	17%	64%	19%
Managers/Executives/Officials	15%	69%	16%
Professional workers	14%	69%	17%
Sales workers	14%	65%	21%
Service workers	14%	65%	21%
Transportation workers	14%	61%	25%
Clerical/Office workers	13%	63%	24%
Manufacturing/Production workers	13%	63%	24%
Installation/Repair workers	9%	68%	23%

¿POR QUE LOS NIVELES DE COMPROMISO NO AUMENTA A NIVEL MUNDIAL?

- Ver el compromiso como una encuesta o un programa en lugar de un método continuo y disciplinado para lograr mayores resultados.
- Un enfoque muy grande en los datos de la encuesta o informes y no en el desarrollo de los directivos y empleados.
- Definir el compromiso como un porcentaje de empleados que no son satisfechos o muy poco contentos con su empresa en lugar de una implicación laboral fuerte, compromiso y entusiasmo.
- Contar con medidas que dicen lo que los lideres quieren escuchar – “lo estamos haciendo muy bien” mas que medidas basadas en investigación que permiten descubrir los problemas de organización o de gestión que están obstaculizando el compromiso y el rendimiento.
- Medir la satisfacción de los trabajadores o los niveles de felicidad y satisfacer sus deseos en lugar de tratar a sus empleados como los agentes de su futuro y del futuro de su empresa.

¿COMO GALLUP MIDE EL COMPROMISO DEL EMPLEADO – GALLUP'S Q¹²®



1. Se lo que se espera de mi al trabajo.
2. Tengo los materiales y equipamiento necesarios para hacer mi trabajo correctamente.
3. Al trabajo, tengo la oportunidad de hacer mejor cada día.
4. Durante los 7 últimos días, he recibido un reconocimiento o premio para hacer bien mi trabajo.
5. Mi responsable o otra persona al trabajo, parece que se preocupa por mi como persona.
6. Hay alguien al trabajo que fomenta mi desarrollo.
7. Al trabajo, mi opinión cuenta.
8. El objetivo de mi empresa hace sentirme que mi trabajo es importante.
9. Mi compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad.
10. Tengo mi mejor amigo al trabajo.
11. Durante los 6 últimos meses, alguien en la empresa me ha comentado mis progresos.
12. Este ultimo año, he tenido oportunidades en la empresa de aprender y de crecer.



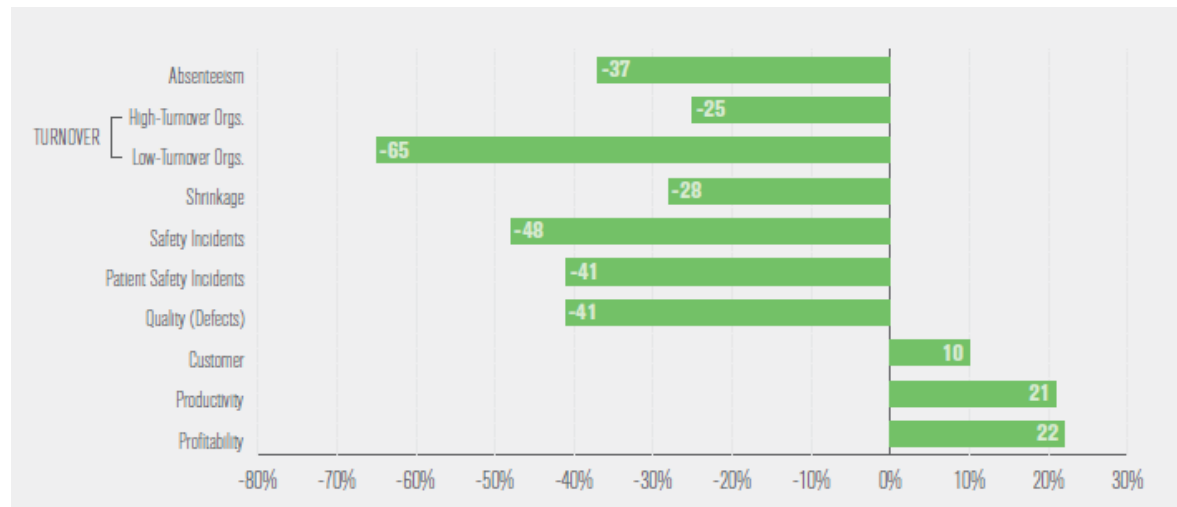
3 MODOS PARA ACCELERAR EL COMPROMISO DEL EMPLEADO

- Seleccionar las personas adecuadas – invertir en selección de personal – Con cada promoción o nueva contratación, la empresa tiene la oportunidad de optimizar el compromiso del empleado en la organización.
- Desarrollar los puntos fuertes de los empleados – las personas que utilizan sus fuerzas cada día son 6 veces mas comprometidas en su trabajo.
- Mejorar el bienestar de los empleados – los empleados que están comprometidos en su trabajo, tienen generalmente una mejor salud y tienen hábitos más saludables que los que no están comprometidos.

LOS BENEFICIOS DE UN EQUIPO COMPROMETIDO Y MOTIVADO



- Poderosos vínculos entre los empleados que participan en sus puestos de trabajo y el logro de los resultados de negocio cruciales. Las empresas con mano de obra altamente comprometida superan a su competencia un 147% en las ganancias por acción y se dan cuenta de lo siguiente:



- Una fuerza de trabajo altamente comprometido significa la diferencia entre una empresa que prospera y uno que lucha. Cuando los empleados están comprometidos, que son apasionados, creativo y emprendedor, y su crecimiento combustibles entusiasmo. Estos empleados están conectados emocionalmente con la misión y el propósito de su trabajo.

REFERENCIAS

State of the global workplace de GALLUP





¡Gracias!
Thank you!