



Investigaciones recientes muestran que el involucramiento de los empleados impacta en la productividad y la retención del talento. Según encuestas sólo el 29% de colaboradores están involucrados (Gallup, USA) y fuera de los Estados Unidos los números suelen ser más bajos.

La encuesta típica de involucramiento ocupa preguntas para identificar qué es lo que los empleados desean y/o qué es lo que la gerencia hace para fomentar o dificultar el proceso. Las respuestas suelen ser anónimas y los gerentes no pueden emplear éstas para facilitar el involucramiento de los colaboradores en lo individual.

El involucramiento surge desde adentro del individuo

Las encuestas no aclaran las dinámicas internas del involucramiento. Para incrementar este relevante indicador y la productividad, los gerentes requieren información de expectativas individuales, necesidades, prioridades, aspiraciones, motivaciones y comportamientos importantes relacionados.

Recientemente, en un artículo de Modern Survey se declara: *“Nada creará altos niveles de involucramiento en toda la organización como las conversaciones informales*

entre gerentes y subordinados acerca de lo que cada empleado quiere y lo que les hace involucrarse.” Los gerentes necesitan herramientas para sostener conversaciones efectivas para el *engagement*. Éstas se conocen como *herramientas analíticas del involucramiento*.

Aplicación de *Engagement Analytics* en tres pasos cruciales

Paso 1: Asegurar que los intereses y tareas preferidas de los empleados empaten con el puesto actual. Esto suele no cubrirse en encuestas y otros análisis que se aplican. Sin embargo, sin un ajuste razonable, el involucramiento resulta improbable, ya que es un estado mental que requiere tener interés por la materia y disfrutar las tareas relacionadas.

Paso 2: Entender y discutir la importancia de diversas expectativas individuales buscando cumplirlas. Por ejemplo, un empleado podría darle importancia alta al avance de carrera, mientras que a otro no le interesa, prefiriendo un horario flexible y balance de vida. Entender el valor que el empleado individualmente otorgue a cada asunto es prerequisite para facilitar eficazmente el involucramiento, la retención e impulsar la productividad.

Paso 3: Ya que el empleado se encuentra en el puesto correcto y sus expectativas individuales son comprendi-

das, el tercer paso es buscar cómo lograrlas. En ocasiones será tan sencillo como resumir lo que se requiere para obtener un mayor ingreso o trabajar un plan para lograr un horario flexible. Sin embargo, habrá casos más complicados como cuando los comportamientos del individuo no se encuentren alineados con sus expectativas. Los gerentes necesitan identificar y entender las barreras internas al involucramiento efectivo.

Engagement Analytics constituye una responsabilidad compartida

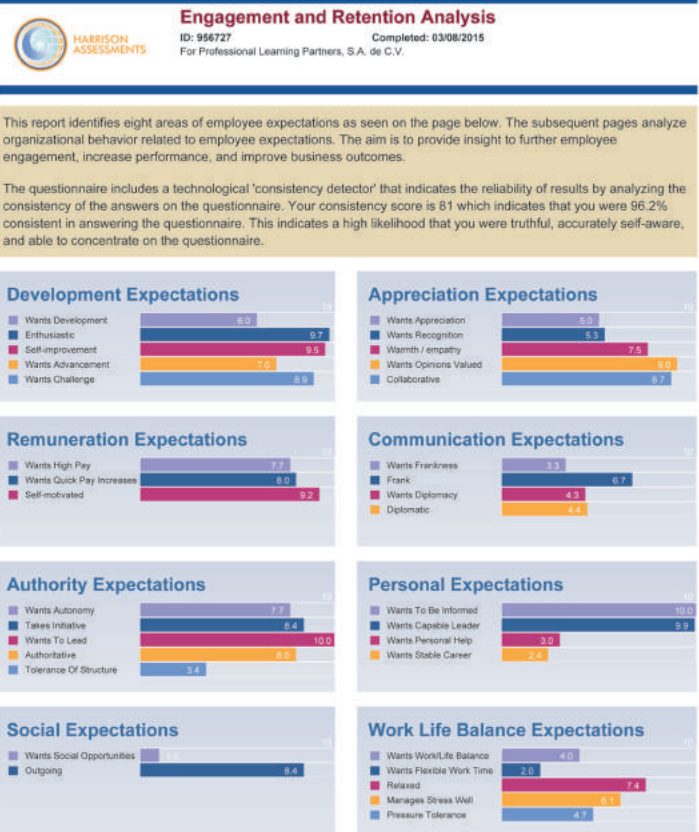
Engagement analytics atiende factores internos y deberá ocuparse una responsabilidad compartida hacia su logro. Los gerentes aprenden las dinámicas internas del involucramiento para cada empleado y con ello entran en un diálogo, provocando la motivación individual e incremento de la productividad. Los empleadores tomarán la iniciativa de sostener conversaciones significativas que definan estrategias de involucramiento y productividad ganar-ganar. Engagement analytics permite que organización y empleado sean capaces de crear, juntos, una cultura de involucramiento.

Deja de ser escurridizo

La meta escurridiza de lograr una cultura de involucramiento será alcanzada usando engagement analytics. Como con cualquier intervención que integra información del empleado, engagement analytics requiere una planeación efectiva y una comunicación y definición clara del propósito. Presentándose como un proceso de desarrollo sin implicaciones punitivas, engagement analytics cobrará un valor significativo para los colaboradores, brindándoles oportunidades para identificar asuntos clave de la realización de carrera y alinear sus pasiones y talentos con las necesidades de la organización.

Para mayor información acerca de cómo Harrison Assessments le ayudará a construir una cultura de involucramiento aliado al incremento de productividad, contacte a PLP en info@plp-mexico.com

Clive Bayne
Director General de Professional Learning Partners, un solutions provider regional y distribuidor de Harrison Assessment Talent Solutions en México.



Copyright © 1991-2015 Harrison Assessments Int'l Limited



PLP. PEOPLE LEADING PEOPLE

Prol. Paseo de la Reforma 625,
Torre Lexus Oficina 407,
Sanfa Fe, |CDMX, C.P. 01330
Tel. +52 (55) 5292 5392
E-mail: info@plp-mexico.com