

UN RETO

ATRAER TALENTO

COMPROMETER A NUESTRAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

El compromiso es un bien muy preciado. El compromiso une a las personas entre ellas, une a las personas con las organizaciones, une a las personas con los equipos, une a las personas con los retos y objetivos e incluso une a las personas con las tareas. **El compromiso va más allá de la motivación** porque cose la acción con la emoción. **Cuando una persona está comprometida, vive lo que hace, lo siente y le importa.**

El compromiso fideliza a las personas, o como dicen algunos, retiene a las personas, aunque prefiero decir que las fideliza y hace de palanca al valor añadido y a la mejor versión de las personas y de los equipos.

Los malos jefes y jefas quieren contar con personas comprometidas, los buenos líderes comprometen a las personas. El contrato laboral obliga a estar presente en el puesto de trabajo y cumplir con unos requisitos mínimos, pero actualmente eso resulta insuficiente para todos los puestos y compañías. Decía John Whitmore que la mayoría de las personas sólo entregaban en el trabajo una parte de su potencial.

También afirmaba que **“Los mejores líderes son aquellos que se esfuerzan por ayudar a otros a alcanzar su pleno potencial”** y yo lo comparto. El compromiso no se puede exigir ni imponer, hay que ganárselo día a día con el ejemplo personal, dedicando tiempo a las personas, dando participación, generando proyectos ilusionantes, con flexibilidad, siendo transparentes etc.

Hoy más que nunca las personas quieren decidir por su futuro y estar donde quieren estar y si no encuentran eso, se van.

Liderar es servir, y aunque no lo consigamos con todas las personas, el reto es comprometer.



NEREA URCOLA

Consultora y Coach experta en Talento
Coach de la Mesa de RRHH de Fundación Industrial Navarra



TESTIMONIOS DE NUESTRAS EMPRESAS

En la última sesión del año en la Mesa de RRHH, contamos con la participación de Nerea Urcola para abordar **“el reto de ir más allá de la motivación de nuestros empleados”**. Tras el encuentro, hemos preguntado a algunas de las empresas participantes por las claves y aprendizajes obtenidos:

Rachel Maestu - Directora de RRHH en MTorres Diseños Industriales

“Una sesión excepcional. He obtenido claves para poder trabajar mejor. ¡Me ha gustado mucho!”



Rafa Mayorga - Promoción de la Salud en el Trabajo en Mutua Navarra

“De esta sesión me llevo el gran valor que tiene el agradecimiento. Tenemos que ser capaces de dedicar tiempo de calidad a las personas en nuestras empresas”.



Máximo Beloqui - Área de RRHH en Industrias Laneko

“Me ha dado la oportunidad de ver algunas cosas desde otra perspectiva. Salgo de la sesión más optimista de como entré y con ganas de más”.



Adriana San Gregorio - Área de RRHH en SKF

“La sesión ha sido un gran impulso para empezar a construir nuevos equipos en SKF. Me he quedado especialmente con que la motivación empieza en el interior de uno mismo”.



MESA DE RRHH | DICIEMBRE 2023

COMPROMETER A LAS PERSONAS

La evolución del entorno laboral demanda un **enfoque más humano y consciente en la gestión de los recursos humanos**. Por esta razón, líderes de RRHH y CEOs participaron en una Mesa de RRHH con Nerea Urcola,

Una sesión en la que se revelaron estrategias clave para fomentar un compromiso genuino entre los miembros del equipo, algo que va mucho más allá de la simple motivación. Por tanto, la pregunta es evidente: **¿cómo podemos motivar a los empleados y alinearlos con el compromiso de la empresa?**

Urcola remarcó la necesidad de saltar **barreras comunes** como la **falta de tiempo** para dedicar a la construcción de relaciones significativas, la **falta de conocimientos** para atender la diversidad, el **desconocimiento de las motivaciones de los empleados** o el **acomodamiento** que se produce en muchos líderes con el paso del tiempo.

Posteriormente, las empresas participantes seleccionaron claves para mejorar la motivación y el sentimiento de pertenencia de sus empleados. Entre estas destacan: preguntar, escuchar y pasar a la acción, entendiendo que no es suficiente asumir lo que los empleados necesitan o quieren,

sino que **es crucial actuar basándose en sus respuestas; comunicar el proyecto** de manera que cada empleado se sienta parte del panorama general, comprendiendo cómo su labor contribuye al éxito común; **clarificar la misión**, expectativas y objetivos del puesto, para que cada colaborador conozca la relevancia de su rol y el impacto de sus acciones en la organización, así como las **opciones de desarrollo personal y profesional que va a encontrarse**. Además, se hizo hincapié en la importancia de ofrecer **feedback constante**, utilizando la retroalimentación como una herramienta poderosa para mantener a los empleados alineados, motivados y comprometidos.

Una sesión en la que se abordó el nuevo horizonte en la gestión de las personas, ya que los CEOs y responsables de RRHH participantes entendieron la **necesidad de invertir recursos y esfuerzos para generar una realidad corporativa más consciente, participativa y humana que**, a su vez, derive de manera natural en una organización más productiva y más competitiva.

¿Sabías que...?

Nerea Urcola formará parte del equipo de expertos que dinamizará la Mesa de Recursos Humanos de Fundación Industrial Navarra durante 2024.



CLAVES DE NUESTRA MESA



¿Qué debemos tener en cuenta para mejorar el compromiso de las personas en nuestra organización? Claves compartidas en nuestra Mesa de Recursos Humanos.

1

Sentir la empresa como parte de uno mismo

Para que un empleado se comprometa, primero debe sentirse parte del proyecto empresarial. ¿Cómo lograr esto? Fomentando un ambiente donde cada miembro del equipo se sienta integrado y orgulloso de pertenecer a la organización. Este sentimiento de pertenencia es la semilla a partir de la cual crece el compromiso, nutriéndose de la responsabilidad y la motivación personal.

La motivación como catalizador del compromiso

La motivación actúa como el impulso necesario para emprender la búsqueda de nuestros objetivos. Es fundamental entender qué es lo que cada persona desea y necesita, para luego proporcionar ese "empujón" que despierta la ilusión y le motive a perseguir un objetivo común.

2

3

Todo empieza por creer, de manera sincera, en las personas

Ningún mensaje cala en los empleados si desde dirección no se remarca que el mayor valor de la compañía son sus personas. Es nuestra obligación como líderes alimentar el vínculo emocional que poseen hacia la organización. Y eso solo se hace si cada acción parte desde la confianza en ellas.

La escucha es la herramienta más poderosa

Para optimizar el funcionamiento de la maquinaria, es crucial tener una comprensión clara del estado de cada persona. Preguntar y escuchar a las personas acerca de cómo se sienten nos permite verificar *in situ* si las expectativas y objetivos que les hemos planteado son realistas, evitando así generar confusiones o desilusiones innecesarias.

4