



# Tipos de compromiso con la organización

Por Cristina Simón

**H**ace unas semanas una colega del departamento de economía me preguntaba por qué me esforzaba tanto en medir el compromiso y la satisfacción de los empleados para mis investigaciones. “Evidentemente, si no estuvieran satisfechos se marcharían, ¿no? Si se quedan es que están comprometidos, no hay nada que medir”. De nuevo, el pensamiento economicista resulta demasiado simplista para entender los fenómenos que rodean al capital humano como recurso organizacional. Sí es evidente que cuando un empleado no se va es porque de alguna manera la permanencia es la mejor de sus opciones. Pero el fenómeno es mucho más complejo de lo que este análisis alcanza a concluir.

La preocupación por la retención de los profesionales ha sido una constante en los estudios sobre gestión de personas a lo largo de los últimos años, lo cual puede considerarse paradójico dada la situación de crisis del mercado laboral que ha caracterizado a muchos países a lo largo de los últimos años. No está claro si por estereotipo o por preocupación real, pero año tras año los estudios sobre Capital Humano en las empresas han reflejado esta preocupación de forma global. Un reciente estudio en más de 140 países de la consultora Gallup –una de las mejores en este tipo de análisis– señala que tan sólo el 13% de los empleados en el mundo están realmente comprometidos con su organización. Gallup distingue tres grandes grupos de profesionales en relación con su compromiso: **los comprometidos, los no comprometidos y los activamente desinteresados**<sup>1</sup>. Los empleados no comprometidos contribuyen con su trabajo pero sin pasión ni entrega personal, mientras que los activamente desinteresados transmiten su malestar a su ámbito de influencia en la organización y suelen generar un eco de descontento entre compañeros y subordinados y, por tanto, deterioran el clima laboral. Este grupo constituye cerca de un 25% de la fuerza de trabajo, y representa casi el doble de los comprometidos. Este dato resulta preocupante para las empresas, sobre todo por sus consecuencias cuando el mercado laboral mejora y genera más opciones para los trabajadores.

<sup>1</sup> *Engaged, not engaged and actively disengaged* para la traducción al inglés.