

“La gallina se implica, el cerdo se compromete”

Publicado: Miércoles, 20 Octubre 2021 09:42
Escrito por Jesús Garzás



Evolución del compromiso en las nuevas generaciones

Cada día se hace más patente que el concepto “compromiso de los empleados” ha cambiado de una generación a otra. ¿Qué es el compromiso para un Baby Boomer, un miembro de la Generación X o un Millennial? Creo que la respuesta cambiará en matices según la persona y en su esencia por cada generación. En este post trataré de explorar las claves de hacia dónde evoluciona este concepto del compromiso.

Este asunto no es ninguna tontería, el compromiso juega un papel fundamental en el rendimiento de las personas en las organizaciones y, para los que pensamos que el talento es el pilar sobre el que se impulsa toda compañía, se pone todavía más en el punto de mira de las estrategias de Gestión de Personas.

Leía hace poco en un post del blog de RRHH “En Buena Compañía” sobre este asunto. En esta breve reflexión del especialista en Gestión del Talento, Jesús Garzás, titulada “Si hay motivación, hay compromiso”, su autor insiste en que tenemos que dejarnos de complicados algoritmos para gestionar el compromiso y centrarnos en trabajarlo desde la motivación. Así de sencillo.

Tras ésta y otras lecturas relacionadas con el tema, un día se me cruzó un cable al recordar la siguiente frase de mis tiempos de estudiante:

“La gallina se implica, el cerdo se compromete”

En aquella ocasión, el profesor utilizó esta metáfora para explicar la diferencia entre dos conceptos en la empresa; la IMPLICACIÓN y el COMPROMISO. Así, mediante esta comparativa tan gráfica (y tan de mi gusto: Ver Guía rápida para contestar a la pregunta: Si fueses un animal, ¿Cual serías?), expresaba que el empleado que actuaba como un cerdo era mejor que la gallina, pues el primero se comprometía con todo su cuerpo a la satisfacción de las necesidades de la organización, mientras que el “empleado gallina” solo se implicaba aportando parte de su energía (sus huevos).

El cerdo comprometido

Por aquel entonces compré la idea que en su día mis padres y abuelos me habían inculcado. A ellos les había ido bien así. Trabajaron toda su vida para la misma compañía y en la misma ocupación, “subidos a un tren que no hacía paradas”, comprometidos de por vida, unidos por un lazo inseparable y a veces invisible, pero muy arraigado y cosido por las costumbres, la cultura popular, el deber ser social...

¿Hoy es así? Perdonadme la expresión, pero, ¿seguimos prefiriendo ser cerdos?

Nuevas reglas, nuevos jugadores

El compromiso ya no es el que era, es otro, ni mejor, ni peor. La crisis a nivel mundial, la explosión de la globalización, la digitalización y auge de las nuevas tecnologías, la robotización y demás factores, han creado unas nuevas reglas del juego que afectan y modifican el comportamiento de sus jugadores. Se ha creado un nuevo entorno, un entorno V.U.C.A en el que el mercado es muy cambiante y las personas nos vamos acostumbrando a ello. Surgen nuevas preguntas que nos exigen ofrecer nuevas respuestas.

Antes, un empleado se jubilaba en su empresa tras cuarenta años de servicio. ¿Hoy es esto normal? ¿Quién nos dice que a día de hoy se valora en las compañías a las personas comprometidas según se entendía antes? ¿Cual es el compromiso esperado por las compañías en estos tiempos?

El cambio de paradigma laboral es evidente. Se habla cada vez más de trabajadores independientes, freelancers, Know Mads y/o de la cultura Millennial. Dicen los expertos en diversidad generacional que las nuevas “promociones” valoran mucho más que las generaciones anteriores aspectos como la conciliación de la vida personal-profesional, la flexibilidad horaria, el reconocimiento y el feedback o la posibilidad de desarrollar sus propios proyectos.

“La gallina se implica, el cerdo se compromete”

Publicado: Miércoles, 20 Octubre 2021 09:42

Escrito por Jesús Garzás

Unido a esto, la perspectiva sobre la permanencia en las compañías ha cambiado. Podría aventurarse uno al pensar que tal vez el trabajador del presente y del futuro se identifique más con la gallina, implicándose para aportar sus huevos (su valor añadido) durante un tiempo en un sitio o varios y después en otro, en otro, en otro...

No pasa nada. El reto de las compañías y del área de Recursos Humanos en este sentido sigue siendo gestionar el compromiso y la motivación para que sus empleados aporten el máximo rendimiento, tomando la precaución de definir qué es el compromiso de acuerdo al contexto actual y a las características de las diferentes generaciones. Coincido con Garzás en que el compromiso o la implicación se trabajan desde la motivación intrínseca, sin embargo, considero que antes es decisivo cuestionarse, preguntar y extraer la máxima información para construir un conocimiento profundo sobre los valores, intereses, forma de vida y cultura de las diferentes generaciones para diseñar las políticas de engagement de forma adecuada.

“Uno de los primeros pasos sería definir qué es el compromiso en nuestra organización para atraer y construir nuestro negocio alrededor de personas que encajen en nuestra filosofía.”

Si no me equivoco, son tiempos de cambiar algunos conceptos y no perderse tanto en títulos llamativos y en campañas marketinianas del tipo; “La Guerra por..., La Retención del... o El Enamoramiento del... Me parece mucho más interesante y valioso buscar comprender bien a todas las generaciones para conectar mejor necesidades y expectativas de todos los agentes, de todos los jugadores.

Jesús Garzás, en enclavedetalento.wordpress.com/