Watch&Act incorpora algoritmos y business intelligence para medir y gestionar el compromiso de empleados

La empresa española ha desarrollado su propia metodología, denominada Fourflags, que permite a las organizaciones vincular la implicación de sus equipos con los KPIs del negocio y mejorar los resultados de los procesos de transformación

La motivación de los empleados y su alineamiento con la estrategia corporativa resulta determinante a la hora de culminar con éxito un proceso de transformación empresarial. Por ello, para Watch&Act compañía española especializada en servicios de consultoría de transformación para grandes cuentas, disponer de una herramienta eficaz para medir y gestionar el compromiso de los equipos es clave en la consecución de los objetivos de cambio definidos por las organizaciones.

En 2014, esta consultora desarrolló su propia metodología de medición y gestión del compromiso, denominada Flourflags, que ha sido reconocida como modelo de referencia en gestión de personas para la obtención del Sello de Excelencia Europea EFQM 500+, y ha obtenido el certificado de modelo de gestión de personas I+D+i otorgado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC).

Basado en algoritmos y herramientas de business intelligence, este modelo permite a las organizaciones testar el nivel de implicación de los equipos en un proceso de transformación y establecer un plan de acción para optimizar aquellas variables que requieren mayor atención de cara a la consolidación del cambio planteado en la estrategia corporativa.

"La relación entre el compromiso y la competitividad empresarial está sobradamente probada. Sin duda, el mejor pasaporte para el éxito del negocio es siempre una masa laboral motivada y con sentimiento de pertenencia a la compañía. Pero cuando ésta se encuentra inmersa en pleno proceso de transformación, la importancia de conseguir la complicidad de los empleados es aún mayor, y saber gestionar esa motivación resulta clave", sostiene Luis Fernando Rodríguez, CEO y responsable del Área de Personas y Equipos de Watch&Act.

El modelo Fourflags permite analizar cuatro pilares que influyen en el compromiso de los profesionales –la empresa, el responsable directo, el equipo y la tarea– desde cuatro perspectivas de valoración: la prioridad estratégica y la importancia que se conceden a las evidencias identificadas, la efectividad profesional y, por último, el impacto sobre el negocio de la compañía (o el compromiso del cliente con la empresa). Así, es posible conocer el nivel de alineamiento de los profesionales (segmentados de la manera que las empresas deseen) con su nivel de contribución al cambio o transformación se está abordando.

De toda esta actividad analítica se extrae un informe de resultados con un plan de acción recomendado para mejorar aquellas variables que hayan resultado por debajo de lo deseado, así como

para fijar aquellos aspectos en los la organización esté por encima de la media. Asimismo, se proporciona a la compañía una herramienta de gestión del compromiso basada en business intelligence que le permite vincular la implicación de sus empleados con los KPIs del negocio.

"Con esta herramienta, los mandos intermedios pueden dirigir a sus equipos de una forma mucho más eficiente y con mejores resultados, mientras que los empleados pueden sumarse con mayor fe, voluntad y compromiso al reto de alcanzar los objetivos de cambio planteados por la empresa. Además, resulta de gran valor para los directivos, ya que les facilita enormemente la toma de decisiones", asegura Rodríguez.

Fases de implantación

El proceso de implantación del modelo Fourflags consta de cuatro fases que pueden extenderse entre dos y cuatro meses. La primera fase consiste en preparar el escenario en el que se va a trabajar. Para ello es necesario conocer en profundidad la estrategia o cambio impulsado por la organización y el colectivo de profesionales implicados; diseñar las evidencias que conforman el proyecto asociadas a los citados cuatro pilares del compromiso; definir el modelo de segmentación de los equipos; plantear una estrategia de comunicación interna; sensibilizar a los mandos intermedios y solicitar el compromiso estratégico del comité de dirección para, de forma definitiva, lanzar la encuesta a los profesionales.

En la segunda fase se analizan los resultados obtenidos por dicha encuesta para elaborar los informes y definir los planes de acción. Paralelamente, se adapta la herramienta de gestión del compromiso a las circunstancias y particularidades del cliente y se le proporciona el conocimiento necesario para aprender a manejarla con eficacia. La tercera fase consiste en dar a conocer los resultados de todo el proceso analítico, y por último, la cuarta fase es la del despliegue, en la que se ponen en marcha los planes de acción y comienza el verdadero proceso de gestión del compromiso en la compañía.

"Frente a los habituales estudios de clima, que se quedan en un simple diagnóstico psicosocial, Fourflags es un modelo organizacional que enlaza la estrategia de la empresa con la gestión del compromiso y permite establecer planes de acción vinculados con la competitividad de la empresa, asegurando de este modo el retorno de la inversión (ROI)", asegura el CEO de Watch&Act.

Datos de contacto:

Watch&Act

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Finanzas](#) [Recursos humanos](#) [Innovación Tecnológica](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>