[notasdeprensa.jpg](http://www.mexicopress.com.mx)Publicado en México el 13/12/2023

# [Betterfly comparte claves esenciales: aumentando el compromiso organizacional de manera sostenible](http://www.notasdeprensa.es)

## Betterfly comparte 10 consejos finales para aumentar el compromiso en empresas de todos los tamaños

La convivencia de generaciones con expectativas y demandas muy diferentes entre sí, la gestión de la diversidad y de los nuevos modelos de trabajo que combinan la presencialidad con la virtualidad son algunos de los grandes desafíos que enfrentan las áreas de personas dentro de las organizaciones. Ante esta complejidad, entender qué esperan de las compañías las personas que en ellas trabajan es clave para aumentar el compromiso, potenciar la atracción y fidelizar talentos valiosos. El más reciente estudio realizado por Betterfly y Criteria, en el que se evalúa el nivel de compromiso organizacional en Latinoamérica, estudió precisamente los elementos que hacen que un colaborador se sienta más comprometido, o no, con su lugar de trabajo a partir del replanteamiento de la relación de las personas con su labor, tanto por sus beneficios como por su propósito, formato de trabajo y otros.  El estudio evaluó 5 dimensiones del compromiso laboral, entre los que se encuentran la permanencia, como la disposición a permanecer en el lugar de trabajo; recomendación como la voluntad de recomendar la empresa donde trabajan; orgullo, por pertenecer a la empresa; prestigio, desde la percepción del lugar de trabajo; legado, en cuánto si creen que aportan a los resultados; y disfrute. De las seis dimensiones medidas, permanencia es la que alcanza un mayor porcentaje (57%), seguido por recomendación y legado, ambas con 53%, disfrute (52%), orgullo, con un 49%, y prestigio, con un 42%. Al hacer un zoom a las cifras del estudio, se puede observar que el sentido de permanencia prima en empresas con trabajo presencial (58%) por sobre las que trabajan de manera remota (55%) pero que a su vez el teletrabajo incide en la recomendación de los colaboradores de su lugar de trabajo a otras personas: mientras que un colaborador presencial recomendaría su empresa en un 51%, uno que trabaja remotamente lo haría en un 57%.  Varios de estos resultados tienen que ver con la manera en la que las organizaciones se comportan en sí. En organizaciones donde no está determinada la cultura, no hay un clima organizacional positivo, un claro propósito de la compañía y donde no existen beneficios, el compromiso tiende a disminuir. Y todo esto, también, dependerá de las relaciones que se lleven al interior de la organización. Hoy en día es posible ver cómo cinco generaciones conviven en un mismo lugar de trabajo al mismo tiempo, y cómo ven el compromiso de manera diferente. De acuerdo al estudio, a mayor edad, el compromiso es mayor. "Las generaciones de mayor edad son menos demandantes, para ellas, la responsabilidad es ser demandadas, que les exijan y cumplir. Las generaciones más nuevas, en cambio, son más exigentes; saben más de lo que la empresa debería darles", explicó Patricia Valenzuela Vicepresidenta Corporativa de RH y Sustentabilidad de Enaex. Por todo lo expuesto a partir de esta primera Radiografía del Compromiso Organizacional, Betterfly comparte 10 consejos finales para aumentar el compromiso en empresas de todos los tamaños: Estimular la permanencia de los colaboradores aumentando su disfrute en el trabajo. Incluir actividades lúdicas, salidas u otras experiencias extra laborales. Reconocer y hacer explícito el legado que cada persona realiza a la compañía. Valorar el esfuerzo individual y grupal de cada equipo y reconocerlo públicamente cuando corresponda. Dirigir los principales esfuerzos de fidelización hacia las generaciones más jóvenes: ellas son las más difíciles de comprometer. Procurar involucrar especialmente a las personas que trabajan a distancia. Destacar sus aportes y evaluar realizar acciones presenciales que compensen la falta de contacto físico diario. Equilibrar las percepciones sociales de sus colaboradores (prestigio y orgullo) con las individuales (disfrute y legado). Ambas funcionan juntas y unas potencian a otras. Cultivar el respeto por la diversidad y el trato igualitario y desarrollar acciones de comunicación que refuercen estos conceptos. Esforzarse por cuidar las relaciones entre jefes y subordinados, y al interior de los equipos de trabajo, tomando especialmente en cuenta las necesidades y puntos de vista de las mujeres. Hacer explícito el propósito de la organización, comunicarlo con frecuencia y cuidar especialmente la coherencia entre las acciones de la compañía y el propósito declarado. Recordar que la compensación monetaria no es necesariamente la variable más importante para estimular el compromiso. Mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, evaluar sus necesidades, ofrecerles beneficios y comunicárselo adecuadamente. Desarrollar y ofrecer beneficios que mejoren el bienestar económico de los equipos y la protección de sus familias, pero no descuidar el bienestar mental y financiero de los colaboradores, que también son aspectos muy importantes y no siempre son tenidos en cuenta. Sobre Betterfly (betterfly.com)Betterfly es una plataforma a la que las empresas se suscriben para gestionar y entregar beneficios flexibles a sus equipos. Los colaboradores pueden acceder a una serie de productos y servicios, como seguros, telemedicina y entrenamiento online, entre otros. Y mientras más usan la aplicación, más donaciones sociales pueden hacer. Betterfly es una aplicación que nació en 2018 con el objetivo de transformar hábitos saludables en donaciones de alimentos para combatir la desnutrición. En 2020, cambió su nombre a Betterfly y se convirtió en una plataforma de beneficios digitales que combina bienestar, protección financiera y propósito social.  La compañía busca impactar la vida de 300 millones de personas para el 2030.  Después de una ronda de inversión Serie B en junio de 2021, en la que participaron fondos importantes como Softbank, QED Investors y DST Partners, Betterfly se convirtió en la Insurtech latinoamericana con mayor valorización. Betterfly anunció alianzas con importantes compañías de seguros como Chubb, Interseguro e Icatu. En febrero de 2022, se convirtió en el primer unicornio social de Latinoamérica después de alcanzar una valoración de USD 1.000 millones en la ronda Serie C. En julio de 2022, la empresa anunció su expansión a España y su ingreso al mercado de los beneficios flexibles con la adquisición de la fintech Flexoh. También se comprometió a ser carbono neutral para el 2030. En noviembre de 2022, Betterfly adquirió SeuVale y se convirtió en una plataforma de beneficios o software modular SaaS. En marzo de 2023, lanzó Betterfly Legacy, a través del cual las fundaciones que reciben aportes a través de la plataforma se convertirán en potenciales accionistas de la compañía a través de la entrega de Social Impact Stock Units.

**Datos de contacto:**

LINA VANEGAS

Betterfly

+573108610878

Nota de prensa publicada en: [https://www.mexicopress.com.mx/betterfly-comparte-claves-esenciales](http://www.notasdeprensa.es/educalivecom-disfruta-de-cursos-presenciales-y-clases-particulares-a-traves-de-internet)

Categorías: Nacional Recursos humanos Bienestar

[notasdeprensa.jpg](http://www.mexicopress.com.mx)

[**http://www.mexicopress.com.mx**](http://www.notasdeprensa.es)