



guía paso a paso

para fomentar el compromiso
de los empleados.

guía paso a paso para fomentar el compromiso de los empleados.

A pesar de décadas de estudios que destacan el valor del compromiso de los empleados en el lugar de trabajo, el último informe Gallup 2022 revela que solo el 21% de los trabajadores de todo el mundo se sienten comprometidos. Esta estadística demuestra que las empresas tienen un largo camino por recorrer para fomentar una cultura de compromiso en el lugar de trabajo.

Podemos definir al compromiso como el nivel de empeño y conexión que tienen los trabajadores con sus empleadores. A diferencia de la satisfacción laboral, que mide únicamente el nivel de felicidad de un empleado en su función específica, la medición del compromiso mide el entusiasmo de los trabajadores hacia el lugar de trabajo y su lealtad a la empresa.

Con tantas exigencias en el lugar de trabajo hoy en día, como la continua escasez de talentos, las interrupciones en la cadena de abastecimiento y las preocupaciones relacionadas con la inflación, es posible que no consideres prioritario el compromiso de los empleados. La realidad, sin embargo, es que un mayor compromiso en el lugar de trabajo puede tener un impacto positivo en la retención, los resultados de la contratación, la productividad, la seguridad en el lugar de trabajo, la lealtad de los clientes y la rentabilidad. Si tu empresa tiene problemas o preocupaciones en uno o varios de estos ámbitos, mejorar el compromiso de los empleados puede ser la solución.

Creamos esta guía paso a paso para ayudarte a mejorar los niveles de compromiso de tus empleados.

1. establecer los valores fundamentales de la empresa.

[Nuestro estudio Workmonitor 2023](#), revela que los empleados de hoy en día quieren trabajar para una empresa cuyos objetivos principales estén vinculados con sus propios valores personales. Este factor es tan importante que el 34% de los trabajadores están dispuestos a aceptar un recorte salarial solo por trabajar para una empresa que, a su parecer, marque la diferencia en el mundo o en sus comunidades.

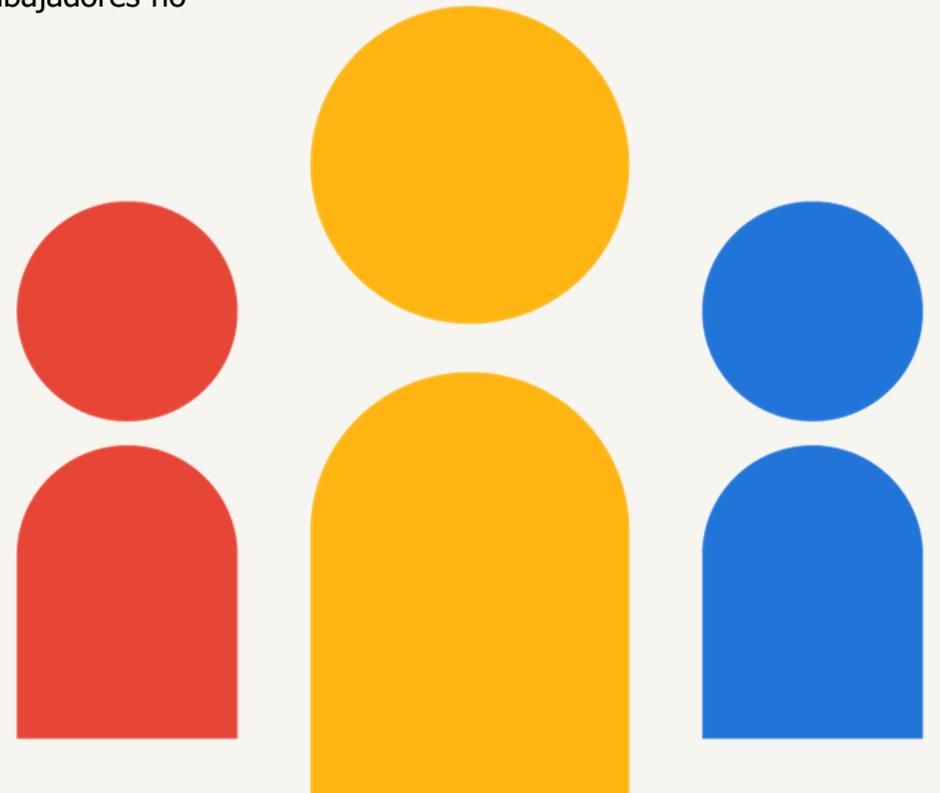
Por ejemplo, puedes fijar objetivos de empresa favorables a la creación de un lugar de trabajo que promueva la diversidad y la igualdad. Nuestra investigación muestra que el 41% de los trabajadores no aceptarían un trabajo en una empresa que no hiciera de esto una prioridad.

El 34%

de los trabajadores están dispuestos a aceptar un recorte salarial con tal de trabajar para una empresa que, a su parecer, marca la diferencia en el mundo o en sus comunidades

El 41%

de los trabajadores no aceptarían un empleo en una empresa que no hiciera de la diversidad y la equidad una prioridad.



2. Desarrollar una estrategia de comunicación en el lugar de trabajo.

La comunicación eficaz es un componente esencial del compromiso de los empleados. De hecho, sin una comunicación abierta y transparente, puede ser casi imposible crear una cultura de compromiso que mejore los resultados de la empresa. Una comunicación eficiente también puede generar confianza entre las empresas y sus empleados.

Considera la posibilidad de tener reuniones periódicas en toda la empresa para compartir los objetivos y los logros de la organización. Los empleados también quieren tener un sentimiento de pertenencia al lugar de trabajo. Por lo tanto, es crucial asegurarse de que estas comunicaciones lleguen a todos los empleados, a pesar de que trabajen a distancia.



3. contratar y formar gerentes eficaces.

Los líderes de la empresa, especialmente los directivos, desempeñan un papel fundamental a la hora de desarrollar una cultura basada en el compromiso. Tu organización puede crear tantas estrategias y procesos como quiera, pero sin líderes eficaces que pongan en práctica esos planes, es poco probable que tus esfuerzos consigan resultados reales. Es crucial crear un proceso que garantice que los trabajadores y los candidatos adecuados ocupen los puestos adecuados.

Incluso con los gerentes adecuados, tu empresa debe asegurarse de que estos líderes tengan la formación adecuada para fomentar el compromiso de los empleados. También tienes que asegurarte de que tus gerentes dispongan de las herramientas adecuadas para el fomento del compromiso, como un software de gestión de las relaciones con los empleados.



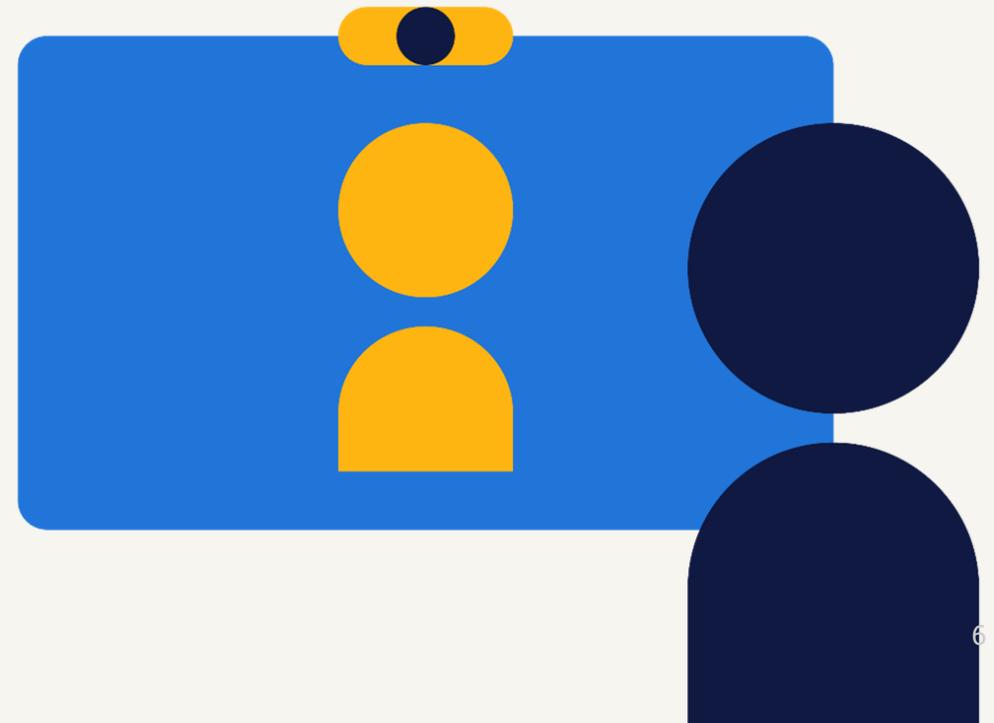
4. implementar un programa de reconocimiento de los empleados.

Durante años, los estudios revelaron una fuerte correlación entre el reconocimiento de los empleados y el compromiso en el lugar de trabajo. A pesar de estos hallazgos, una encuesta reciente reveló que el 81% de los líderes de empresas no consideran que el reconocimiento de los empleados sea una prioridad. Esta falta de comprensión sobre los beneficios del reconocimiento de los **empleados** puede obstaculizar significativamente tus esfuerzos para mejorar el compromiso en el lugar de trabajo.

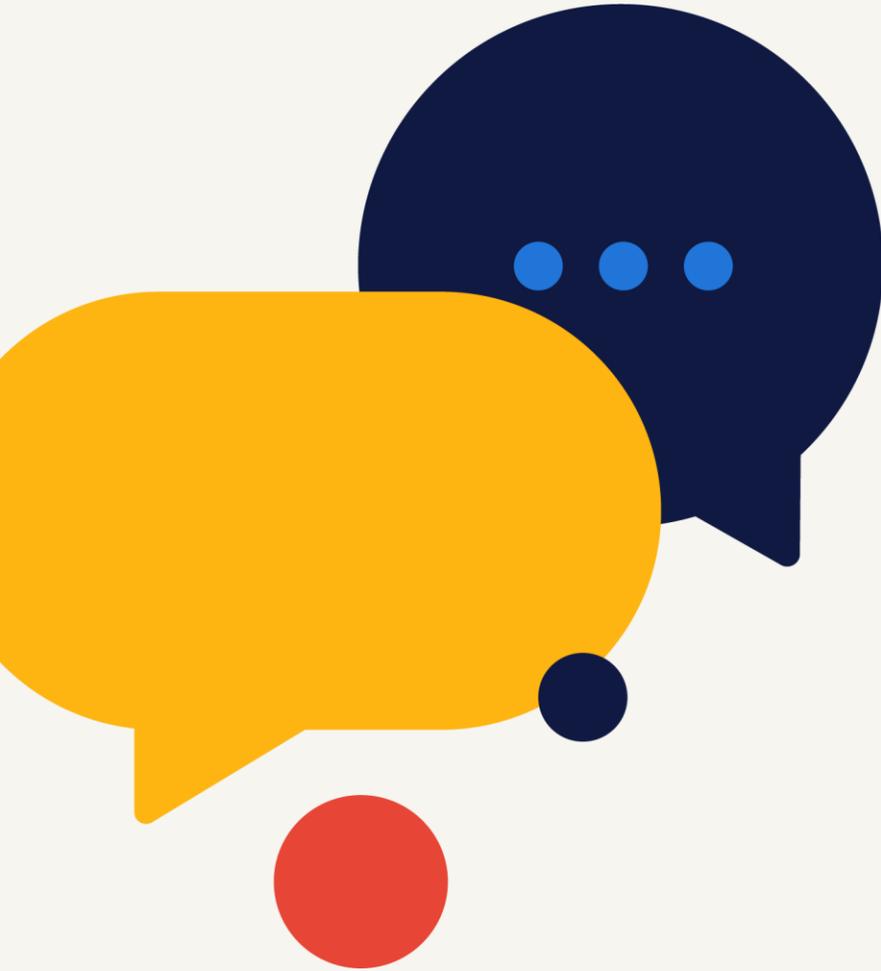
Para que el reconocimiento de los empleados desempeñe un papel fundamental en el fomento del compromiso de los empleados, tienes que desarrollar, implementar y supervisar un programa integral de reconocimiento de empleados que se dirija a los empleados de todos los niveles de la empresa.

El 81%

de los líderes de empresas no consideran prioritario el reconocimiento de sus empleados



5. exigir un feedback frecuente.



Nuestro [estudio](#) revela que los empleados comprometidos son más propensos que los empleados desvinculados a recibir feedback frecuente en el lugar de trabajo. Ya no es suficiente contar con las revisiones anuales de rendimiento para proporcionarles suficiente feedback a tus trabajadores.

Hoy en día, los empleados quieren feedback significativo, tanto positivo como negativo, de forma regular. Establece una política que obligue a los empleados a proporcionar feedback de forma periódica, por ejemplo, semanal o mensualmente.

6. invertir en la formación y el desarrollo de los empleados.

Según nuestro estudio [Employer Brand Research](#), las oportunidades de formación y promoción profesional en el trabajo son importantes para los empleados de hoy en día. Estos programas de formación y desarrollo no solo pueden ayudar a los trabajadores a alcanzar sus objetivos profesionales, sino que también pueden contribuir a que tus empleados se sientan valorados por la empresa. Al fin y al cabo, si estás dispuesto a apostar por tus trabajadores, es más probable que ellos, a su vez, apuesten por la empresa.



7. evaluar el entorno de trabajo.

Las condiciones de trabajo seguras siempre fueron una prioridad para los empleados, pero la reciente pandemia mundial no hizo otra cosa que acentuar esas preocupaciones. Incluso antes de iniciar el proceso de aumentar el compromiso, tienes que crear un ambiente de trabajo seguro para tus empleados. Empieza por hacer una evaluación del lugar de trabajo y pídeles información a tus gerentes y trabajadores. Luego, toma esa información y resuelve los problemas observados para mejorar tanto las condiciones de trabajo como el nivel de compromiso de tus empleados.



8. renovar las descripciones del puesto.

Una de las principales razones por las que los nuevos empleados se marchan tan pronto es porque sus funciones no coinciden con **la descripción del puesto**. Los empleados quieren claridad en sus funciones. Quieren saber exactamente qué se espera de ellos. Si las descripciones actuales del puesto son demasiado vagas o están desactualizadas, tomate el tiempo necesario para renovarlas y asegurarte de que coincidan con las funciones reales del puesto.



9. fomentar el bienestar de los empleados es una prioridad.

Si hay algo que los empleados quieren hoy en día es poder mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal. De hecho, [un estudio de Randstad](#) reveló que el 58% de los trabajadores no aceptaría un trabajo nuevo si interferiera en el equilibrio entre su vida laboral y familiar.

Considera la posibilidad de ofrecer prestaciones de bienestar, como descuentos en la cuota del gimnasio, servicios de asesoramiento online y ayudas para el cuidado de los niños. Cuando tus empleados mantienen una buena salud mental, física y emocional, es más probable que se sientan atraídos por su puesto de trabajo.

Estos pasos pueden ayudarte a mejorar el nivel de compromiso de los empleados en el lugar de trabajo creando una cultura basada en el compromiso.

El 58%

de los trabajadores no aceptarían un nuevo empleo si interferiera en el equilibrio entre su vida laboral y familiar.



asociate con randstad.

Ponte en contacto con uno de nuestros especialistas para obtener más información sobre cómo mejorar los niveles de compromiso en el lugar de trabajo o sobre los servicios que brinda Randstad.



randstad

human forward.

