

IMPULSE EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

Octubre 2025



IMEC 

Plan. Implement. Excel.

© IMEC All rights reserved.



Agenda

- ¿Cuál es la participación significativa y por qué es importante?
- Revisar estrategias positivas
- Beneficios de la implementación
- Pasos que seguir

La participación significativa

Los empleados comprometidos y conectados no solo son más felices; también están más involucrados en el éxito del equipo.

- El compromiso se define como el grado en que un empleado está dispuesto a ayudar a su organización a alcanzar sus metas.
- Ya no es suficiente medir únicamente el compromiso.

Se trata de comprender los indicadores clave de desempeño (KPIs) de la experiencia de los empleados.





Trabajadores desmotivados

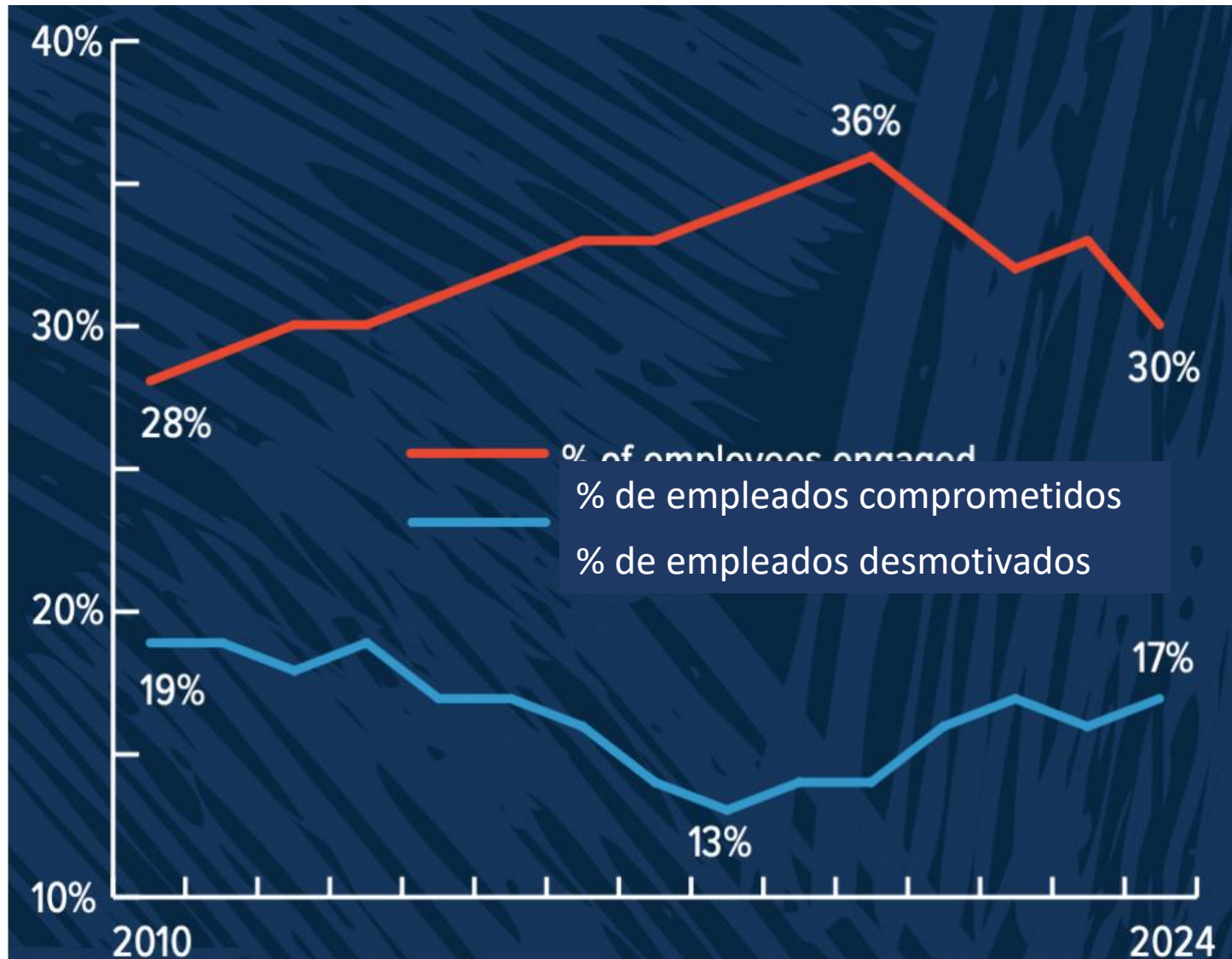
¿Cómo son los trabajadores desmotivados?

- Trabajo de baja calidad
- Incumplimiento de plazos
- Más descansos de lo habitual
- Ausencias sin previo aviso

¿De qué manera le afecta a usted y a su organización?

No hace falta decir que... el costo financiero de un empleado desmotivado puede ser significativo para las compañías.

<<El compromiso ha caído a su nivel mas bajo en una década>>





¿Por qué importa?

Una fuerza laboral desmotivada pone a su organización en riesgo de resultados negativos, como rotación costosa de personal, problemas culturales y disminución del rendimiento.

Según la Encuesta de Compromiso de los Empleados de Gallup, la productividad aumenta un 14 % cuando los empleados se sienten entusiasmados con sus roles.

Estrategias para fomentar el compromiso



**Propósito y Metas
Claras**

**Reconocimiento y
Aprecio**



**Capacitación y
Desarrollo**

**Bienestar Mental y
Físico**



**Comunicación
Abierta**

Trabajo en Equipo

Propósito y metas

Ayude a sus trabajadores ver cómo sus tareas contribuyen al éxito de la compañía.

- Para construir una fuerza laboral realmente comprometida, los valores deben percibirse, reforzarse y recompensarse a diario.
- Comprender los principios de una empresa puede facilitar la toma de decisiones.
 - Por ejemplo, si la producción de productos de alta calidad es un valor fundamental, todo lo que no cumpla con el estándar puede desecharse.
 - Si la colaboración entre equipos es un valor fundamental, sin duda si mi colega de otra área me pide ayuda para arreglar algo, yo le ayudo.



Retención y éxito a largo plazo

<<El 82 % de los empleados dicen que es importante que su organización los vea como personas.>>

- Conexiones
- Flexibilidad
- Crecimiento personal
- Bienestar
- Propósito compartido



Capacitación y desarrollo

el 48 % de los trabajadores estadounidenses cambiaría de empleo si se les ofrecieran oportunidades de capacitación

- Los trabajadores en EE. UU. se preocupan por ser reemplazados por la tecnología.
- Los empleados desean tener oportunidades de desarrollo.
- Solo el 47 % de los empleados está totalmente de acuerdo en que poseen las habilidades necesarias para sobresalir en su trabajo actual.



Capacitación y desarrollo

Del 76 % al 94 % de los empleados tienen más probabilidades de permanecer en una empresa que invierte en su desarrollo.

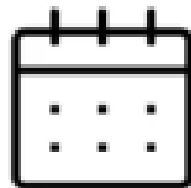
<<La mejora de habilidades es un motor enorme para la generación de competencias y la movilidad ascendente, tanto en ingresos como en bienestar.>>

-dijo el Dr. Jonathan Rothwell, economista principal de Gallup.



1 de cada 6

personas experimenta
problemas de salud
mental en el lugar de
trabajo



12 millones

de días laborales se
pierden cada año
debido a la depresión
y la ansiedad



empleados mas felices
son

13 %

mas productivos

Bienestar en el lugar de trabajo

Según el *Behavioral Health Workforce Center*, en 2023 más de una cuarta parte de los adultos en Illinois reportaron síntomas significativos de ansiedad y depresión.

En el mundo acelerado de hoy, millones de personas en Estados Unidos se ven afectadas por desafíos de salud mental o conocen a alguien que lo está.



Bienestar mental y físico

1 de cada 6 adultos vive con un trastorno mental

Debemos practicar:

- (Auto) Compasión
- Atención plena
- Establecimiento de límites
- Autocuidado

<<Vivimos en una época en la que la ciencia está validando lo que los humanos han sabido a lo largo de los siglos: que la compasión no es un lujo; es una necesidad para nuestro bienestar, resiliencia y supervivencia.>> – Joan Halifax

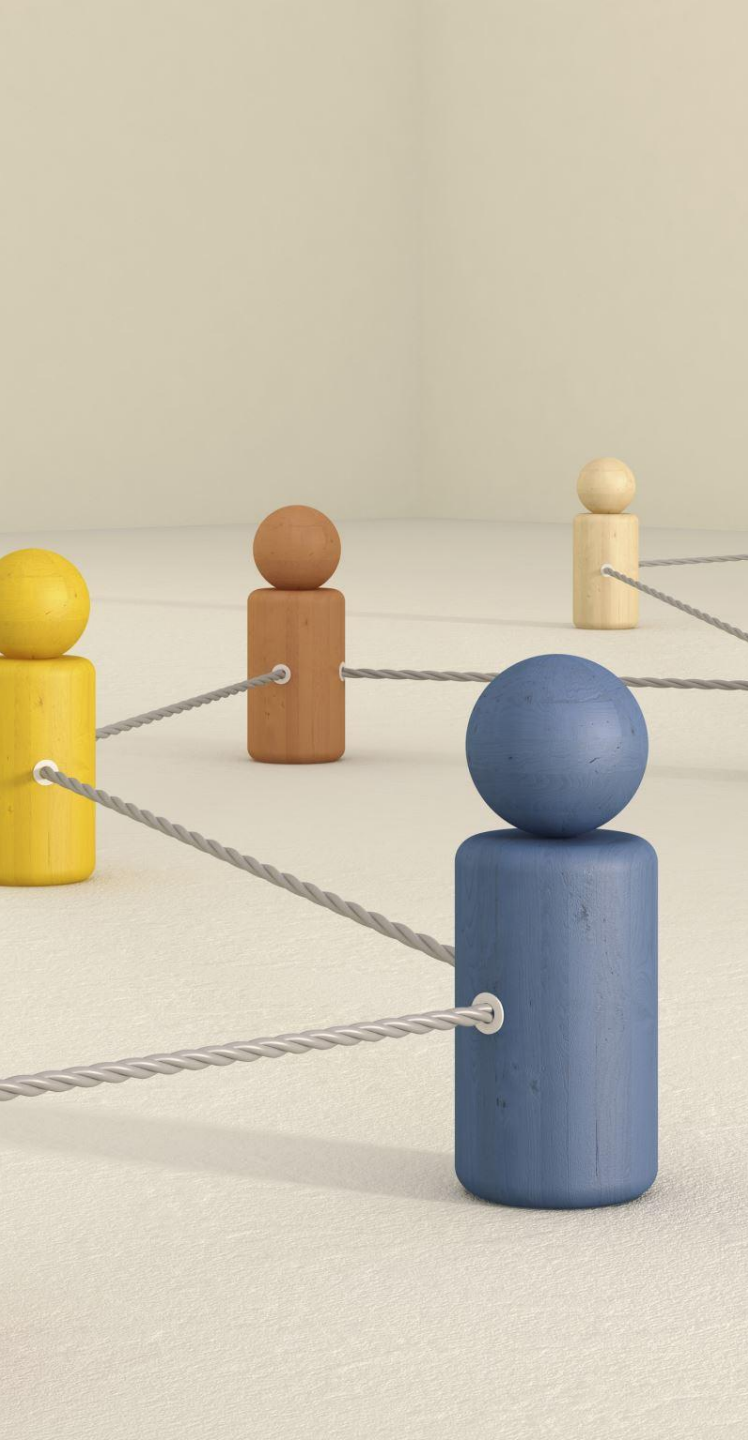


Trabajo en equipo & integración

- El trabajo en equipo es más que solo algunas actividades divertidas.
- Las relaciones laborales sólidas conducen a equipos más felices y productivos.
- Una encuesta reciente de GUSTO encontró que casi todos los empleados creen que fomentar un sentido de comunidad en el trabajo es crucial para su éxito.
- El 52 % de los participantes dijo que se habían ido o habían considerado irse porque no se sentían parte del grupo.

Comunicación abierta

- Empleados deben entender el propósito de su trabajo.
- Los líderes deben crear espacios para un diálogo abierto y continuo.
- Inviten retroalimentación y actúen en consecuencia.



Beneficios de implementación



Aumento del 14%

El compromiso de los empleados incrementa el rendimiento en el lugar de trabajo en un 14 %.



Aumento del 20% en la ventas

Las empresas podrían experimentar un aumento en las ventas si mejorara el compromiso de los empleados.



Aumento de ganancias del 23%

Los empleados comprometidos pueden generar un aumento impresionante de las ganancias.



Superar los objetivos en un 15%

Las empresas que invierten en capacitación en gestión a menudo superan sus objetivos en un 15 %.



El 54% de los trabajadores permanecen

Más tiempo porque sentían una conexión profunda con su lugar de trabajo

\$1,500

Promedio de reemplazo de un trabajador por hora



Próximos pasos: no hay soluciones rápidas

- Redefinir los roles y expectativas de los líderes
 - El compromiso de los empleados debe ser la responsabilidad principal de un líder
 - La principal causa del fracaso de un programa de compromiso en el lugar de trabajo es que los empleados se considera ampliamente algo de recursos humanos
- Las estrategias comienzan desde la alta dirección de la organización (misión, visión, valores)
 - Modelar comportamientos
- Crear prácticas de evaluación que ayuden a los líderes a medir el desempeño con precisión y a responsabilizar a los empleados

Gracias

IMEC.org

 info@IMEC.org

 888-806-4632



Plan. Implement. Excel.

© IMEC All rights reserved.