



# **50 Ideas Y Consejos Para Comprometer A Los Empleados**

eBook

### 1. ¡Sea un mejor jefe!

La relación con el jefe inmediato es crítica para el compromiso: el estudio de Dale Carnegie Training encontró que “el 49% de los empleados que están satisfechos con su jefe directo está comprometido.”

### 2. ¡Sea un líder en el que se pueda creer!

Belief in senior leadership is critical to engagement: Dale Carnegie Training research study found that “61 percent of employees who have confidence in their leadership’s abilities and think that senior leaders are moving the organization in the right direction are fully engaged.”

### 3. ¡Potencialice a los empleados!

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “el 61% de los empleados que dicen estar satisfechos con el nivel de participación que tienen en las decisiones que afectan su trabajo está comprometido.”

### 4. Aprenda de los expertos en el compromiso.

Charles Schwab en compromiso de los empleados: “considero que mi habilidad de incrementar el entusiasmo entre las personas [...] Es el mejor activo que poseo.”

### 5. Siga los principios de relaciones humanas de Dale Carnegie.

Antes de hablar, haga una pausa y pregúntese: “¿cómo puedo hacer que esta persona haga lo que yo quiero que haga?”

***“El camino real al corazón de una persona es hablarle sobre las cosas que más atesora.”***

**–Dale Carnegie**

### 6. ¡Sea un jefe que se preocupa por su gente!

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “la relación con el jefe inmediato tiene un impacto mayor en el desempeño de los empleados. Los empleados quieren sentir que sus jefes inmediatos se preocupan por sus vidas fuera del trabajo y entienden cómo éstas pueden afectar su desempeño laboral. Esta preocupación adicional puede llevar a una mayor productividad, clientes satisfechos y mayores ventas.”

### 7. ¡Cree relaciones fuertes y sinceras!

El estudio de Dale Carnegie recomienda: “interésese en sus empleados, aprenda lo que es importante para ellos y determine cómo eso afecta su desempeño laboral.”

### 8. ¡Muestre interés en sus empleados!

El estudio de Dale Carnegie Training muestra lo siguiente: “los empleados están más comprometidos si sienten que sus jefes se preocupan por su vida fuera del trabajo y entienden cómo ésta puede afectar su desempeño laboral.”

### 9. Aliente la comunicación entre los compañeros de trabajo.

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “crear un ambiente de trabajo positivo y mostrar a los empleados que son miembros del equipo valorados fomenta el compromiso de los empleados.”

**10. Comuniquel estado y metas de la organización.**

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “cuando les muestra a los empleados que son respetados por la organización y que sus valores y metas personales se reflejan en la visión de la compañía, se vuelven más comprometidos.”

**11. Cree orgullo en la organización.**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “los empleados comprometidos recomiendan a su compañía como un gran lugar para trabajar y alientan a los demás a hacer negocios con la compañía.”

**12. Ponga atención en el nivel de compromiso de los empleados de servicio al cliente y representantes de ventas.**

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que los empleados que dan la cara al cliente tienden a tener un menor nivel de compromiso.”

**13. Ponga un mayor esfuerzo para aumentar el compromiso de los empleados de mediana edad que llevan más de cinco años trabajando en la compañía.**

La investigación reveló que los empleados de 40 a 49 años con frecuencia se vuelven menos comprometidos ya que enfrentan presiones familiares externas. El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “los jefes que llegan a conocer a sus empleados a nivel personal y les importa la vida privada de los mismos pueden contrarrestar la falta de compromiso que se presenta en personas de mediana edad.”

**14. Ponga un mayor esfuerzo para comprometer a todas las personas que han trabajado en la compañía más de cinco años.**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “los niveles de compromiso aparentemente aumentan durante los primeros cinco años de empleo, después tienden a reducirse ligeramente y se estancan.” También existe la necesidad de que los jefes sigan capacitando, ya que mejora el estancamiento del nivel de compromiso después de tres a cinco años de empleo.

**15. Cree un ambiente laboral positivo.**

“Las emociones positivas y comunicación amigable entre los miembros del equipo crean compromiso.” -Investigación de Dale Carnegie Training

**16. Cree orgullo en la compañía.**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que: “el orgullo en la compañía y un ambiente de trabajo positivo energiza a las personas; las entusiasma ir a trabajar y están dispuestas a ir más allá para hacer que su organización tenga éxito.”

**17. Reconozca cada aportación de los miembros del equipo.**

“Elogie el más pequeño progreso y, además, cada progreso.” -Dale Carnegie

**18. Siga los principios de liderazgo de Dale Carnegie.**

“Demuestre aprecio honrado y sincero.” -Dale Carnegie

**19. Predique con el ejemplo.**

Los gerentes exitosos predicán con el ejemplo; esto genera entusiasmo e inspira a los empleados a trabajar más duro. El estudio de Dale Carnegie Training muestra “un notable 62% de empleados comprometidos dice que su jefe da un buen ejemplo en comparación con solo el 25% de aquéllos que no están totalmente comprometidos.”

**20. Proporcione los recursos necesarios a sus empleados.**

“Para comprometer mejor a sus empleados, comuníquese de manera abierta, proporcione los recursos necesarios, predique con el ejemplo y siempre dé retroalimentación a tiempo.”

**21. Muestre respeto por el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.**

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que cuando los empleados sienten que sus jefes apoyan su salud y bienestar, se sienten más comprometidos en el trabajo. Están listos para hacer un esfuerzo máximo por la compañía cuando saben que valoran su salud personal.”

**22. Cree confianza como jefe.**

“Los empleados que sienten que sus jefes los respetan y creen en ellos se sienten confiados para hablar libremente sin miedo de repercusiones.” – Investigación de Dale Carnegie Training



**23. Conozca a sus empleados a nivel personal.**

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “el 66% de los empleados cree que a sus jefes no les importa su vida personal.”

**24. Trate a los empleados como “personas valiosas” con habilidades en lugar de personas con “habilidades valiosas”.**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “la habilidad del gerente para construir relaciones fuertes con los empleados, crear una interacción de equipo fuerte y tener un liderazgo centrado en las personas crea un ambiente de compromiso en donde los empleados pueden desempeñarse al mayor nivel posible.”

**25. Motive e inspire constantemente a los empleados escasamente remunerados.**

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “el 45% de los gerentes y supervisores está comprometido; solo el 23% de los empleados de otros niveles está comprometido. Los empleados más comprometidos tienden a trabajar en una empresa grande, ser miembro de la alta gerencia, tener una educación universitaria y ganar más de cincuenta mil anuales.”

**26. Fomente el apego emocional al trabajo y creará empleados leales, listos para ir más allá por la compañía.**

De acuerdo con las encuestas de scarlett, “el compromiso de los empleados es un nivel medible del apego emocional positivo o negativo del empleado hacia el trabajo, jefe, colegas y compañía que influye profundamente en la disposición de los empleados para aprender y desempeñarse en el trabajo.”

**27. Produzca emociones más positivas en el trabajo.**

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “las emociones positivas causan un sentido más fuerte de satisfacción en un empleado. Aumenta la energía y desempeño de la persona y hace que sea muy probable que ayude a otros (sus compañeros de trabajo) a realizar las tareas.”

**28. “Cuando lidie con las personas, recuerde que no está lidiando con criaturas con lógica, sino criaturas con emociones.” –Dale Carnegie****29. Cree un sentido de propiedad.**

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “los empleados que se conectan emocionalmente con una organización tienen un sentido de propiedad y es más probable que permanezcan en la compañía. Esto les permite realizar un mejor trabajo en menos tiempo y reducir el costo de rotación.”

**30. Cree un sentido de valor. Ayude a los empleados a sentirse valiosos en el equipo y compañía.**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “el 60% que siente que tiene un impacto en la dirección de la compañía está comprometido.”

**31. Cree confianza en sus empleados; elogie la menor mejoría.**

“Atribuya a la otra persona una buena reputación, para que se interese en mantenerla.”  
–Dale Carnegie

**32. El entusiasmo es la clave; cree entusiasmo en el trabajo.**

“Cuando los empleados se sienten entusiasmados con sus trabajos, trabajan más, van más allá y hasta comienzan a pensar fuera de lo convencional para realizar su trabajo o tarea.” –Estudio de Dale Carnegie Training

**33. Potencialice a sus empleados.**

DCT muestra que “el 65% de los empleados que dicen estar satisfechos con el nivel de participación que tienen en las decisiones que afectan su trabajo está comprometido.”

**34. ¡Inspire a los empleados! ¡Fomente el entusiasmo de estar en el trabajo!**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “el mostrarle a los empleados cómo sus esfuerzos contribuyen al éxito del equipo y organización hacen que se comprometan más.”

**35. Cree una finalidad o propósito.**

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “los empleados necesitan sentir que lo que hacen es significativo y que trabajan para una compañía exitosa.”

**36. Oriente a los empleados, especialmente a los nuevos.**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “el compromiso de los empleados debe comenzar desde el proceso de contratación. Comprometa a los nuevos empleados que son los que necesitan desarrollar las habilidades correctas para trabajar de manera eficiente. Comunique sus funciones y responsabilidades de manera clara.”

**37. Retroalimente a los empleados para que comprendan lo que están haciendo bien.**

Los empleados, especialmente los del milenio, desean crear nuevas habilidades y mejorar constantemente como profesionales. La mayor parte del tiempo, los estímulos no financieros tienen mucha mayor importancia en el compromiso de los empleados. Promote engagement.

**38. Aliente a los empleados a mejorar.**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “el 53% de los empleados comprometidos dice que ha aprendido mucho de sus supervisores.”

### **39. Escuche las opiniones de los empleados.**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “cuando una organización fomenta la comunicación abierta y honesta, los empleados se sienten más comprometidos. Le dan la bienvenida a la oportunidad para compartir preocupaciones y trabajar juntos para encontrar soluciones.”

### **40. Dé coaching y capacitación.**

Dé coaching a los empleados y proporcióneles la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y crecimiento. “Invertir en programas de capacitación internos y externos es otra manera de aumentar el compromiso.”

### **41. Alinee los valores de los empleados a los valores de la compañía.**

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “los empleados necesitan sentir que pertenecen a una comunidad que comparte sus valores. Cuando los empleados ven que el comportamiento organizacional se alinea con sus valores, se comprometen.”

### **42. Identifique los talentos de todos los miembros del equipo.**

Dale Carnegie Training research study found that “long-term engagement starts with good communication between employer and employees as well as among coworkers, fostering a positive work environment.”

### **43. Proporcione a los empleados la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y crecer.**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “la oportunidad de crecer, desarrollar nuevas habilidades e intentar nuevas cosas fomenta el compromiso.”

### **44. Cree una cultura corporativa que fomente el compromiso.**

A través de actitudes y acciones positivas, la alta gerencia puede crear una cultura de compromiso que involucre e inspire a los empleados. El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “el 60% de los empleados que tienen confianza en las habilidades de sus líderes de la alta gerencia y piensan que dichos líderes están moviendo a la organización en la dirección correcta está totalmente comprometido, comparado con menos de una tercera parte que no están de acuerdo con esta declaración.”

### **45. ¡Cree un plan y estrategia de compromiso!**

El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “aunque el 90% de las organizaciones dice que el compromiso tiene un impacto en el éxito comercial, 75% no tiene un plan o estrategia del compromiso. Esto puede ser crítico para cualquier organización porque los empleados comprometidos impulsan el negocio.”

### **46. Mida el compromiso de los empleados.**

El manejo de personas efectivas es un proceso continuo. Los líderes de la alta gerencia necesitan invertir tiempo y recursos para medir el compromiso. Se recomiendan cuestionarios y entrevistas cara a cara. Los empleados necesitan estar confiados que pueden expresarse y sentirse seguros que cuando dan sus opiniones, no habrá ninguna

repercusión.

#### **47. Recompense y elogie a los miembros comprometidos de los equipos.**

Recompense a los empleados y gerentes que aumenten la productividad y a quien cree entusiasmo. Los beneficios e incentivos pueden personalizarse para que se enfoquen a diferentes segmentos de la fuerza laboral. El reconocimiento y elogio, además de los incentivos físicos, promueven el compromiso.

#### **48. Promueva el espíritu de equipo en trabajo y cooperación.**

“El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos con una visión común. La habilidad de dirigir los logros personales hacia los objetivos de la compañía es el combustible que permite que las personas comunes logren resultados únicos.” – Andrew Carnegie

#### **49. Fomentar el compromiso a largo plazo.**

el estudio de Dale Carnegie Training encontró que “el compromiso a largo plazo comienza con una buena comunicación entre el empleador y los empleados, así como entre los compañeros de trabajo, fomenta de un ambiente de trabajo positivo”

#### **50. “Debe capturar el corazón de un hombre sumamente capaz antes de que su cerebro pueda dar su máximo.” – Andrew Carnegie**

“La habilidad de dirigir los logros personales hacia los objetivos de la compañía es el combustible que les permite a las personas comunes lograr resultados únicos.”

**–Dale Carnegie**

# Por qué es importante el compromiso de los empleados y por qué se deben implementar estos consejos?

## 1. Aumente la productividad y retorno de inversión.

Un estudio realizado por Accenture 2011 establece: “Una fuerza de trabajo que está altamente comprometida es el motor que impulsa una ganancia en rentabilidad y productividad que son esenciales para el éxito de los negocios en un ambiente global competitivo.”

## 2. Reduzca la rotación del empleado.

De acuerdo con el Bureau of National Affairs: “En 2013, la tasa de rotación aumentará a 65%, lo que llevará a una pérdida de más de 1 mil millones de dólares anualmente para los negocios de Estados Unidos.”

## 3. Supere a la competencia con el activo más importante—los empleados.

De acuerdo con Gallup: “Las compañías con empleados comprometidos superan a las demás por hasta 202%.”

“El estudio de Dale Carnegie Training muestra que “en la pelea por la ventaja competitiva en donde los empleados son el factor diferenciador, los empleados comprometidos son la meta final. Los empleados activamente no comprometidos expresan desconfianza, socavan el trabajo de los demás y siembran semillas de negatividad.”

## 4. El efecto del compromiso se ven reflejados en mayores resultados y mejor calidad de desempeño de los empleados, lo que lleva a clientes más contentos y mayor retorno de inversión.

Cualquier cambio que produzca más empleados comprometidos reduce los costos de rotación y aumenta la productividad.

- Estudio de Dale Carnegie

## 5. Los empleados comprometidos son muy productivos.

“Las empresas con alto compromiso tuvieron un retorno total de accionistas 19% mayor que el promedio.” Gallup calcula que “los empleados no comprometidos en Estados Unidos cuestan \$305 mil millones al año.”

El estudio de Dale Carnegie Training encontró que “los empleados activamente comprometidos son más productivos, ganan más dinero para la compañía, permanecen con la organización más tiempo y son éticos y responsables. El 69% de los empleados no comprometidos dejarían la compañía con tan solo un aumento de pago del 5%, mientras que solo el 25% de los empleados comprometidos dejarían la compañía por la misma cantidad.