

---

ENGAGEMENT DE EMPLEADOS - ÉXITO GARANTIZADO

# Cómo hacer que el *viaje* *del empleado* realmente cuente

**motiva**it  
INSPIRING ENGAGEMENT

# Contenido

¿Qué impulsa el <i>engagement</i> ?	5
Experiencia del empleado: La clave para potenciar el <i>engagement</i>	7
¿Por qué es importante?	8
El Viaje del Empleado: ¿Cómo estás potenciando el <i>engagement</i> ?	9
Aprovechar la tecnología para potenciar el <i>engagement</i>	10
Adaptarse con éxito a <i>una nueva etapa</i> dentro de la organización: Cambio/Fusión	12
Atracción: Causar una <i>Primera Impresión</i> impactante	13
Reclutamiento: Diseñar una <i>experiencia positiva y acogedora</i>	15
Onboarding: Ayudar a los nuevos empleados a <i>sentirse parte del equipo</i>	17
Rendimiento: <i>Expectativas claras</i> y oportunidades de <i>crecimiento</i>	19
Desarrollo: Fomentando el <i>crecimiento</i> y las <i>aspiraciones</i>	21
Motivación: <i>Compromiso e inspiración</i> para los empleados	23
Pertenencia: Fomentar un <i>entorno inclusivo</i>	25
Retención: Mantener a <i>los mejores talentos comprometidos</i>	27
Salida: Convertir el <i>fin de viaje</i> en <i>oportunidades</i>	29
Factores clave del <i>engagement</i> para los líderes	31
El Futuro del <i>Engagement</i> de Empleados	32
Referencias	33



Jeff Bezos dijo una vez a sus empleados de Amazon que "despierten aterrados", destacando lo importante que es mantenerse siempre centrados en las necesidades del cliente. Sin embargo, aunque la urgencia puede generar resultados rápidos, el verdadero éxito a largo plazo no proviene del miedo, sino del *engagement*. Cuando los empleados se sienten motivados, valorados y conectados con su trabajo, el negocio crece de forma sólida y sostenible.

A pesar de los evidentes beneficios del engagement, la mayoría de las empresas no consiguen alcanzarlo. De hecho, solo el 23% de los empleados en todo el mundo están realmente comprometidos, lo que le cuesta a la economía global una impresionante cifra de £7 billones cada año (Gallup, 2024).

Mientras las empresas suelen poner un énfasis exclusivo en la experiencia del cliente, debemos preguntarnos:

## ¿qué pasa con la experiencia del empleado?

Si los empleados se sienten poco valorados, desmotivados o ignorados, ¿cómo van a ofrecer la innovación, la productividad y el servicio excepcional que las empresas necesitan para tener éxito?

Los datos son claros: las empresas que priorizan el *engagement* de sus empleados disfrutan de beneficios tangibles y medibles:

**18%**

más de productividad  
-> 23% más de rentabilidad (Gallup)

**40%**

menos rotación de personal -> mayores ahorros en contratación y formación (Josh Bersin)

**10%**

más de satisfacción del cliente (Gallup)

**20%**

más de ingresos derivados de la innovación (Harvard Business Review)



**Entonces, ¿qué  
está frenando a las  
empresas? Y lo más  
importante, ¿cómo  
*pueden solucionarlo?***



01

# ¿Qué impulsa el *engagement*?

En esencia, el *engagement* de empleados es la conexión emocional que sienten hacia su trabajo y la empresa. Va más allá de la satisfacción laboral; se trata de estar motivado, sentirse conectado y tener ganas de contribuir al éxito de la empresa.

Sin embargo, el *engagement* no es algo estático. Está influenciado por una combinación de factores internos y externos:

## Factores Internos

- **Cultura de la empresa** – Una cultura sólida crea un sentido de pertenencia, propósito y compromiso.
- **Liderazgo & Management** – Líderes inspiradores y una comunicación clara son clave para fomentar el *engagement*.
- **Crecimiento profesional y reconocimiento** – Los empleados destacan cuando pueden ver una progresión clara en su carrera y se sienten valorados.



## Factores Externos

- **Condiciones económicas** – Las recesiones, la inflación y las preocupaciones sobre la seguridad laboral tienen un impacto directo en el *engagement* de empleados.
- **Avances tecnológicos** – Los avances en inteligencia artificial y automatización pueden generar incertidumbre, pero también abren nuevas oportunidades de crecimiento.
- **Trabajo flexible y bienestar de los empleados** – Las personas cada vez buscan más flexibilidad, bienestar y una alineación clara con los valores de la empresa.
- **Diferencias generacionales** – La Generación Z valora la flexibilidad y el propósito, mientras que los Baby Boomers aprecian la seguridad laboral y la estabilidad.
- **Eventos globales** – Las pandemias, la inestabilidad política y los cambios culturales pueden influir de manera significativa en el bienestar y la motivación de los empleados.

Para lograr un equipo verdaderamente comprometido, las empresas deben adoptar un enfoque integral y flexible, que no solo valore la experiencia del empleado, sino que también se adapte a las dinámicas cambiantes del entorno laboral actual.



## 02

### Experiencia del empleado:

# La clave para potenciar el *engagement*

La **Experiencia del Empleado (EX)** abarca todas las interacciones que los empleados tienen con su organización, desde el proceso de reclutamiento y el onboarding, hasta el desarrollo profesional y su salida de la empresa. Cada etapa representa una oportunidad para impactar en el compromiso, la motivación y el rendimiento.

Cuando las empresas invierten en crear experiencias significativas para sus empleados, logran desbloquear:

- **Mayor retención y lealtad** – Los empleados se quedan más tiempo cuando se sienten valorados.
- **Mejor rendimiento y colaboración** – Los equipos comprometidos generan mejores resultados para el negocio.
- **Una cultura organizacional más sólida** – Las experiencias positivas refuerzan la alineación con los valores y objetivos de la empresa.

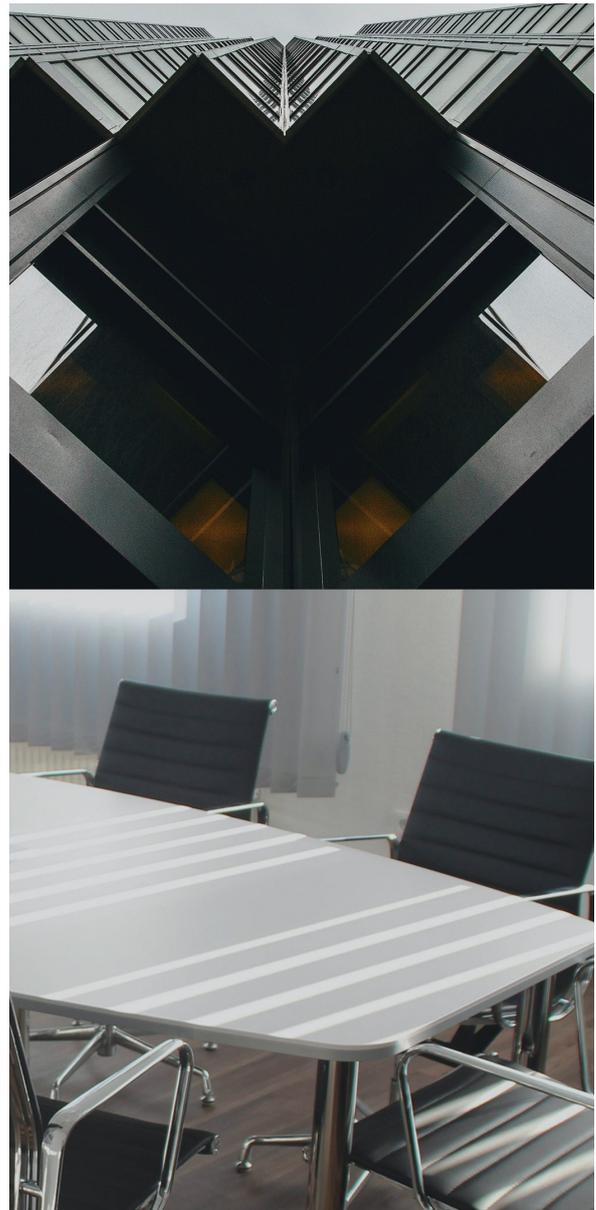
En el corazón de una Experiencia del Empleado exitosa está la interacción entre pensamientos, emociones, comportamientos y motivación:

- **Pensamientos:** La manera en que los empleados perciben su rol, su desarrollo y su propósito tiene un impacto directo en su compromiso.
- **Emociones:** El reconocimiento, la inclusión y el bienestar son claves para mantener la motivación alta.
- **Comportamientos:** Los empleados comprometidos son aquellos que tienen iniciativa, colaboran con sus compañeros y se esfuerzan por innovar.
- **Motivación:** Cuando los empleados ven cómo su trabajo aporta a un propósito mayor, dan lo mejor de sí mismos.



03

# ¿Por qué es importante?



El *engagement* de empleados no es solo una iniciativa de RRHH, es algo fundamental para el éxito de la empresa. Cuando las organizaciones logran comprometer a sus empleados, crean equipos motivados, productivos y enfocados en alcanzar los objetivos del negocio.

¿Qué pasaría si, mañana, descubrieras que **tres de cada cuatro empleados en tu empresa están desmotivados**, limitándose a cumplir con su trabajo sin sentirse conectados con lo que hacen?

En este informe, exploraremos cómo aprovechar el *engagement* de empleados en cada etapa del recorrido, convirtiéndolo en una ventaja competitiva que impulse el crecimiento, la innovación y el éxito a largo plazo de la empresa.

## Comencemos.



## 04

### El Viaje del Empleado:

# ¿Cómo estás potenciando el engagement?

El **viaje del empleado** define las etapas clave del *engagement*, desde la atracción hasta la salida. En cada una de ellas, los empleados experimentan pensamientos y emociones que influyen en su conexión con el trabajo y la empresa.

Optimizar la experiencia del empleado en cada etapa permite a las organizaciones fortalecer el *engagement*, lo que a su vez fomenta actitudes y comportamientos que impulsan el rendimiento y el éxito empresarial.

Para lograrlo, es fundamental atender las necesidades clave en cada etapa del recorrido. A continuación, te mostramos cómo las organizaciones pueden construir un *engagement* significativo a lo largo del viaje del empleado.

**El objetivo es diseñar un entorno que no solo motive a los empleados, sino que también refuerce su vínculo emocional y profesional con la empresa.**

# Aprovechar la tecnología para potenciar el *engagement*

Como hemos visto, los factores clave del *engagement* son esenciales, y la tecnología juega un papel decisivo en su impulso. Al combinar soluciones digitales con interacciones humanas, las organizaciones pueden:

## Crear experiencias personalizadas

La tecnología permite adaptar el *engagement* a las necesidades y preferencias individuales, haciendo que la experiencia de cada empleado sea más significativa y relevante.

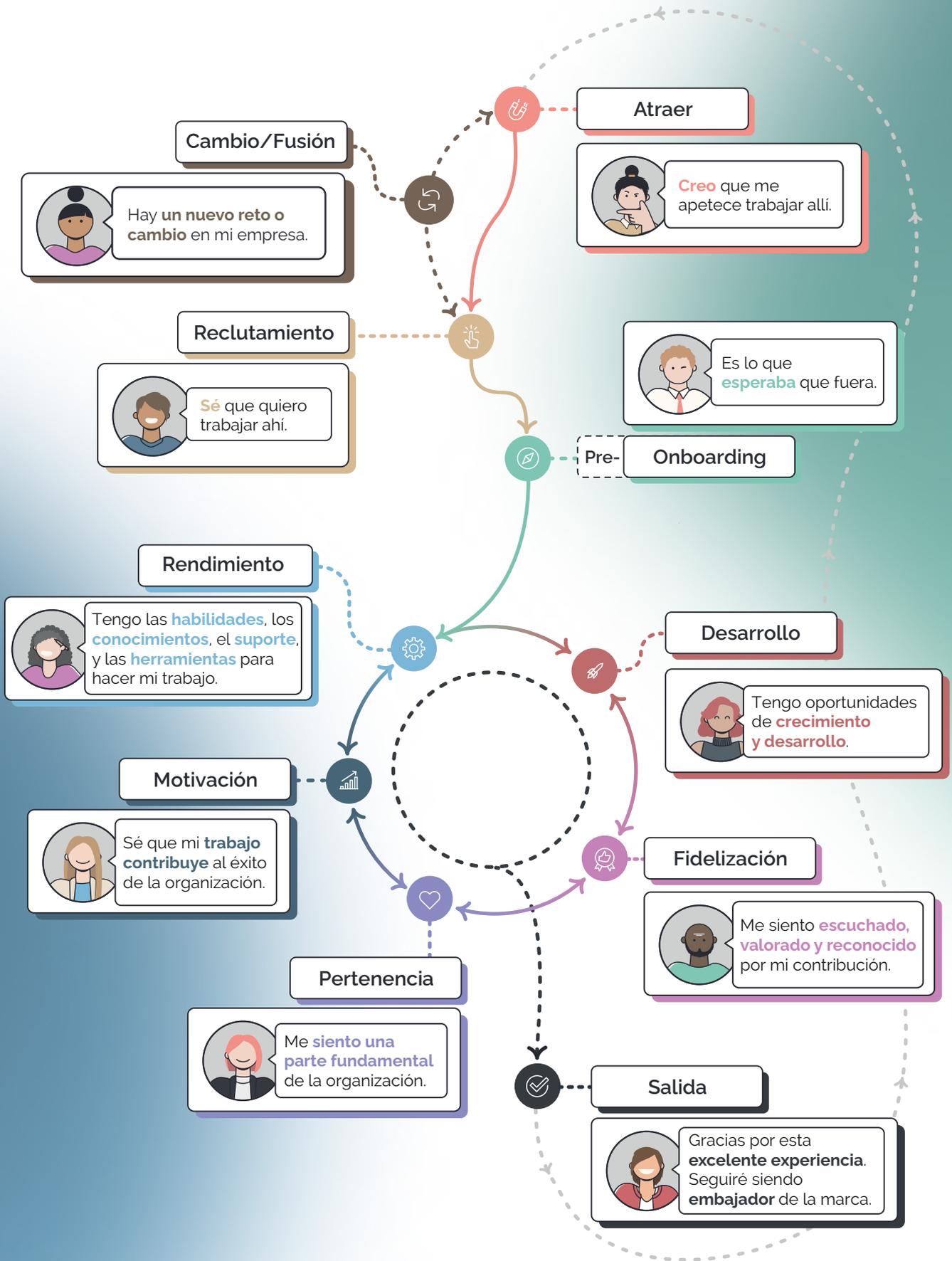
## Garantizar coherencia y escalabilidad

Las herramientas digitales aseguran que todos los empleados, sin importar el tamaño de la empresa, vivan una experiencia alineada a la cultura, los valores y los objetivos de la empresa.

## Obtener información valiosa

Las plataformas de *engagement* recopilan datos clave sobre el sentimiento de los empleados, las tendencias y las áreas de mejora, permitiendo ajustar estrategias y tomar decisiones basadas en datos.





# Cambio/Fusión

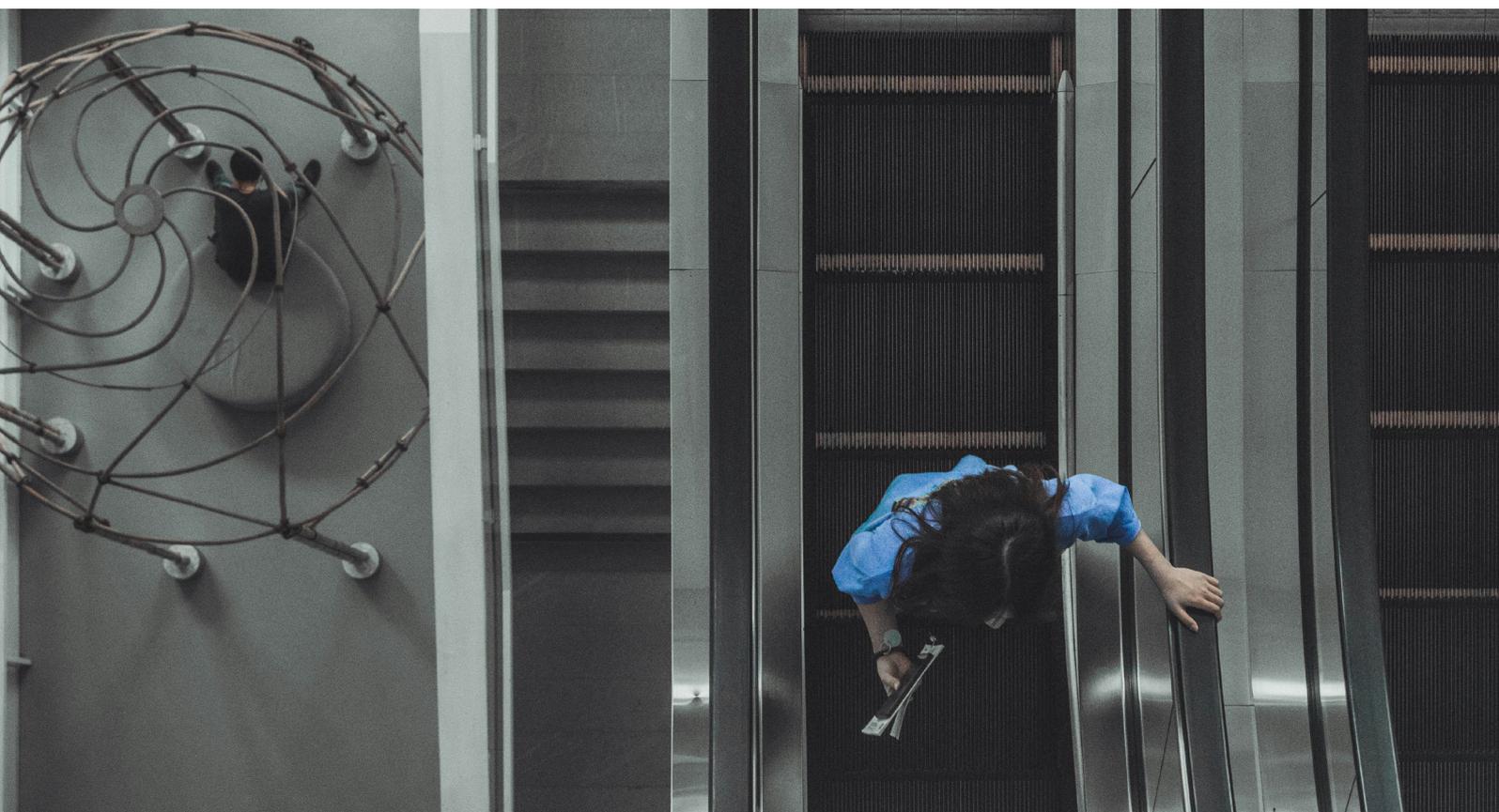
## Adaptarse con éxito a *una nueva etapa* dentro de la organización

A lo largo de su recorrido profesional, los empleados no solo viven cambios al entrar o salir de una empresa, sino también al asumir nuevos retos dentro de la misma organización. La etapa de **Cambio/Fusión** visibiliza esas transiciones internas que, aunque a veces se perciben como naturales o esperadas, pueden suponer una transformación profunda en la experiencia del empleado. Cambiar de departamento, por ejemplo, pasar del área de desarrollo a marketing, o asumir responsabilidades en una nueva unidad de negocio implica adaptarse a nuevas dinámicas, herramientas, expectativas y formas de trabajo.

Este tipo de transiciones requieren atención específica por parte de la organización para garantizar que el empleado se sienta acompañado, preparado y valorado durante el proceso. En entornos multinacionales, esta etapa

cobra aún más relevancia: un traslado a otra oficina en otro país puede significar enfrentarse a normativas, estilos de liderazgo y culturas corporativas completamente diferentes. Según un estudio de McKinsey, **el 70 % de los procesos de cambio organizacional fracasan** en parte por no gestionar adecuadamente el impacto humano de las transiciones internas.

**Reconocer la importancia de esta fase permite a las organizaciones ofrecer recursos, comunicación clara y espacios de adaptación que faciliten la integración en el nuevo contexto. De esta manera, no solo se reduce la fricción y el estrés, sino que se refuerza el engagement, la agilidad y la fidelidad del talento interno.**



# Atracción:

Causar una *Primera  
Impresión* impactante

El *engagement* comienza mucho antes del proceso de selección. La forma en que tu empresa se presenta influye en quién decide postularse y en el nivel de conexión inicial con la organización.

Para captar el interés de los candidatos desde el principio, es fundamental **ir más allá de las ofertas de trabajo tradicionales**. Construir un **employer brand** auténtico que refleje tu cultura, valores y misión te ayudará a atraer a quienes realmente encajan con tu organización. Utiliza tu página web, redes sociales y otros canales para mostrar quién eres y que te diferencia. Cuando los candidatos entienden tu identidad, pueden evaluar si comparten tu propósito antes de postularse.

Tu **Propuesta de Valor para el Empleado (EVP)** es otro factor esencial. Destaca oportunidades de crecimiento, un entorno de trabajo flexible y de apoyo, y tareas significativas. Hoy en día, los candidatos buscan empresas con propósito, alineadas con sus valores. Una EVP bien definida muestra cómo tu empresa apoya tanto el desarrollo profesional como el bienestar personal, haciéndola más atractiva para el talento adecuado.

Además, la transparencia genera confianza. Comunicar con claridad las expectativas del puesto, las oportunidades de desarrollo y el proceso de selección ayuda a que los candidatos se sientan seguros e informados. Esta claridad no solo despierta entusiasmo, sino que también sienta las bases para un *engagement* a largo plazo, al hacer que los nuevos talentos se sientan valorados desde el primer contacto.

**Al presentar una marca auténtica y transparente, atraerás no solo a los candidatos más cualificados, sino también a aquellos realmente motivados para contribuir al éxito de tu empresa.**



# Reclutamiento:

Diseñar una  
*experiencia positiva  
y acogedora*

El reclutamiento no se trata solo de cubrir una vacante, sino de ofrecer una experiencia que influya en cómo los candidatos perciben tu empresa. Recuerda que ellos también tienen opciones, y la manera en que se sienten durante el proceso de selección afecta sus decisiones y su futuro compromiso con la organización.

Para garantizar una experiencia positiva y acogedora, ten en cuenta lo siguiente:

## Consistencia en cada interacción

Asegúrate de que el propósito, la cultura y los valores de tu empresa se reflejen en todo el proceso, **reforzando la razón por la que decidieron aplicar.**

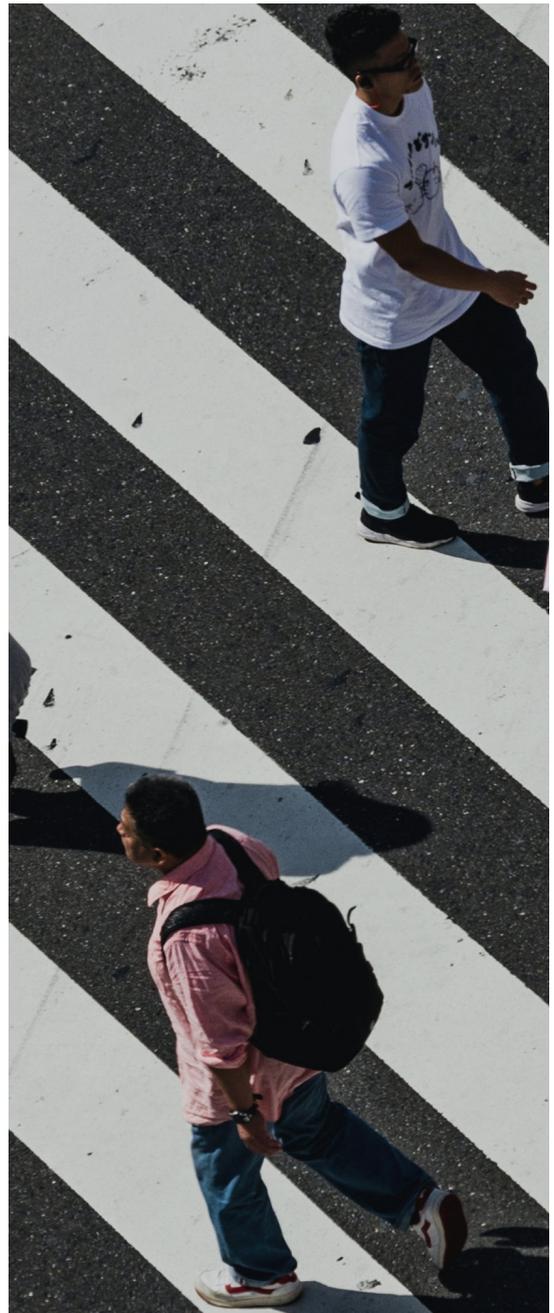
## Comunicación clara y oportuna

**Mantén a los candidatos informados con actualizaciones periódicas.** La transparencia genera confianza y respeto.

## Expectativas realistas

Durante las entrevistas, **muestra cómo es realmente el entorno laboral** y evalúa tanto la idoneidad del candidato para el puesto como su alineación con la cultura empresarial. Incluso si no es seleccionado, asegúrate de que se lleve una buena impresión, ya que podría aplicar en el futuro, recomendar a otros o convertirse en embajador de tu empresa.

El proceso de selección es una oportunidad para demostrar los valores de tu organización y el respeto hacia los candidatos. **Al enfocarte en la transparencia y la experiencia, atraerás y asegurarás el talento adecuado para tu equipo.**



# Onboarding:

Ayudar a los nuevos empleados a *sentirse parte del equipo*

## CÓMO HACER QUE EL VIAJE DEL EMPLEADO REALMENTE CUENTE

El *onboarding* es una etapa clave en la experiencia del empleado, ya que marca el inicio de su integración y desarrollo en la empresa. Un proceso bien diseñado refuerza su decisión de unirse a la organización, haciéndole sentir bienvenido, informado y preparado para contribuir desde el primer día.

Para lograr un *onboarding* eficaz, es fundamental incluir:

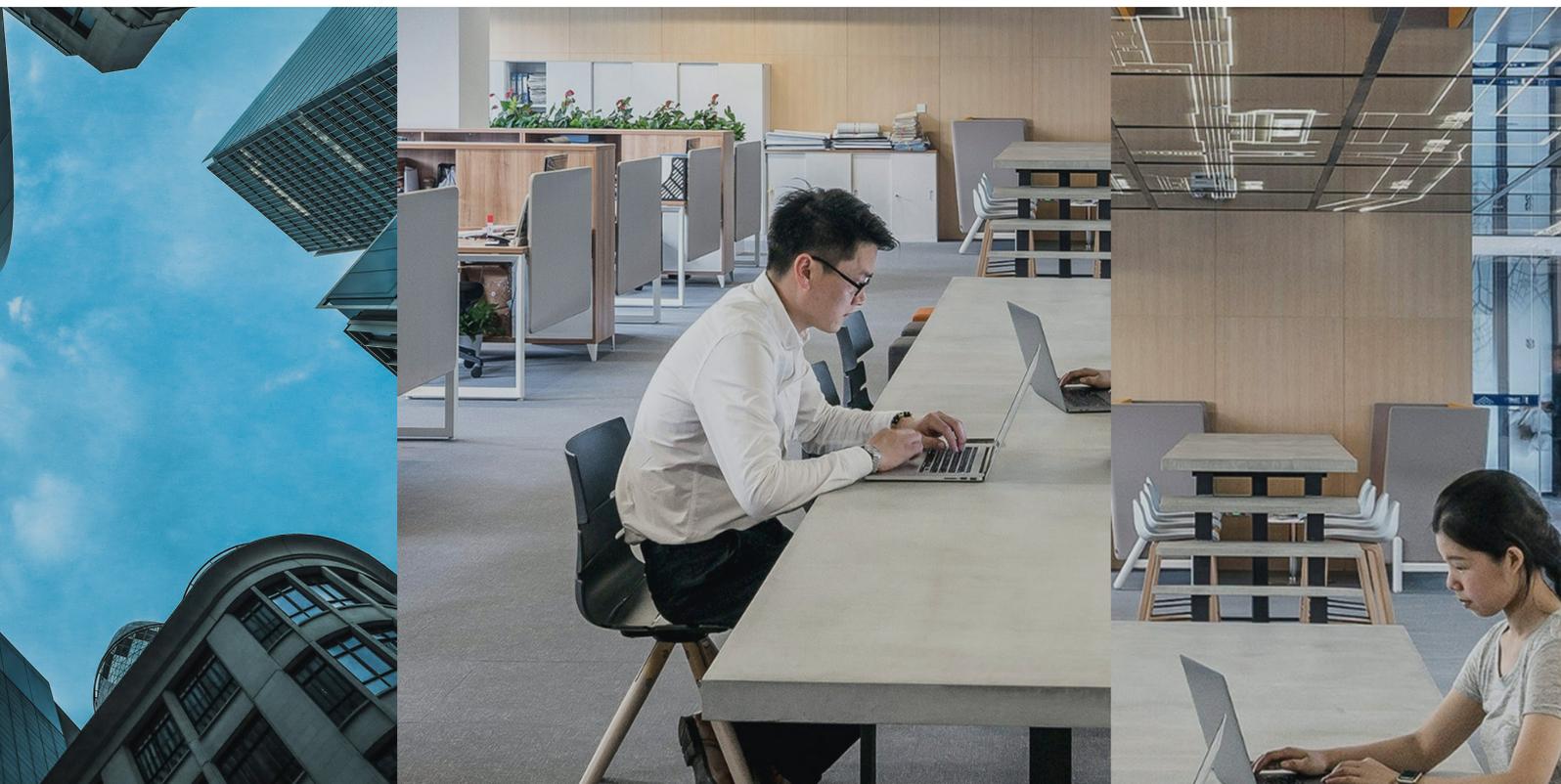
- **Una introducción clara** a la empresa. Explicar la misión, cultura, valores y equipo permite que el nuevo empleado se identifique con la organización desde el principio.
- **Orientación detallada sobre el puesto** Definir expectativas, responsabilidades y objetivos clave ayuda a que comprenda su rol y se sienta seguro en sus funciones.
- **Acceso a herramientas y recursos,** Proporcionar las plataformas y materiales necesarios agiliza su adaptación y productividad.
- **Apoyo personalizado.** Un mentor o compañero de referencia puede guiarle en sus primeros días, facilitando su integración y resolución de dudas.

- **Seguimiento continuo.** Reuniones periódicas y feedback aseguran que el empleado reciba apoyo y pueda plantear inquietudes a medida que avanza.

La tecnología puede desempeñar un papel clave en la optimización del *onboarding*. Soluciones digitales e interactivas pueden agilizar los procesos administrativos, ofrecer módulos de aprendizaje personalizados y crear experiencias inmersivas que refuercen la conexión del empleado con la empresa desde el primer día. Estas soluciones no solo **mejoran la eficiencia**, sino que también hacen que el proceso sea **más dinámico y atractivo**.

Asimismo, el *pre-boarding*, es decir, las acciones previas a la incorporación oficial, puede marcar una gran diferencia en la percepción del empleado. Enviar un correo de bienvenida, facilitar acceso a materiales clave o introducirle a la cultura corporativa genera una primera impresión positiva y ayuda a reducir la incertidumbre antes de su primer día.

Mientras el *pre-boarding* prepara el terreno, **un *onboarding* bien estructurado refuerza la conexión del empleado con la empresa**, sentando las bases para un engagement y una retención a largo plazo.



# Rendimiento:

*Expectativas claras  
y oportunidades de  
crecimiento*

## CÓMO HACER QUE EL VIAJE DEL EMPLEADO REALMENTE CUENTE

Para mantener a los empleados motivados y comprometidos, es esencial establecer expectativas claras, proporcionar apoyo constante y reconocer sus logros de manera efectiva.

### Claridad desde el inicio

Los empleados deben comprender su rol y cómo su trabajo impacta en los objetivos globales de la empresa. Una dirección clara desde el primer día les otorga propósito y aumenta su motivación.

### Comunicación continua

Más allá de las evaluaciones anuales, las reuniones periódicas permiten abordar inquietudes, celebrar éxitos y realizar ajustes a tiempo. Esto no solo mejora el rendimiento, sino que también fortalece la relación entre empleados y managers.

### Reconocimiento que motiva

Apreciar los logros, ya sea mediante premios o simples elogios, refuerza el valor del trabajo de cada empleado. Un reconocimiento oportuno fomenta un ambiente positivo y motiva a la búsqueda de la excelencia.

### Orientación para el desarrollo

El feedback debe ser constructivo y orientado al crecimiento. Resaltar tanto las fortalezas como las áreas de mejora permite a los empleados ver su progreso y tomar el control de su evolución profesional.

Al definir expectativas claras, **mantener una comunicación fluida, ofrecer orientación continua y valorar los logros**, las organizaciones pueden crear un entorno que impulse el crecimiento constante, la motivación y el alto rendimiento.



# Desarrollo:

Fomentando el  
*crecimiento* y las  
*aspiraciones*

**Brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo** es esencial para mantener la motivación y el engagement de empleados. Acceder a formación, tutoría y proyectos en diversas áreas no solo les permite adquirir nuevas habilidades, sino que también les ofrece una visión clara de su futuro dentro de la empresa. Esto demuestra que la organización apuesta por su evolución, más allá de cubrir un puesto específico.

Cuando las empresas invierten en el crecimiento de su equipo, trazan un camino claro hacia el futuro. Esto genera sentido de propósito, fortalece el compromiso y refuerza la creencia de que el esfuerzo y la dedicación abren puertas a nuevas oportunidades.

El crecimiento profesional también estrecha el vínculo con la empresa. A medida que los empleados enfrentan nuevos retos, se sienten más motivados y conectados con su trabajo. Tener acceso a formación continua y desafíos que amplíen sus capacidades mantiene su entusiasmo y deseo de superación.

A largo plazo, **invertir en el desarrollo no solo incrementa la motivación, sino que también mejora la retención.**

Los empleados que perciben apoyo en su crecimiento son más propensos a permanecer y contribuir al éxito de la organización.



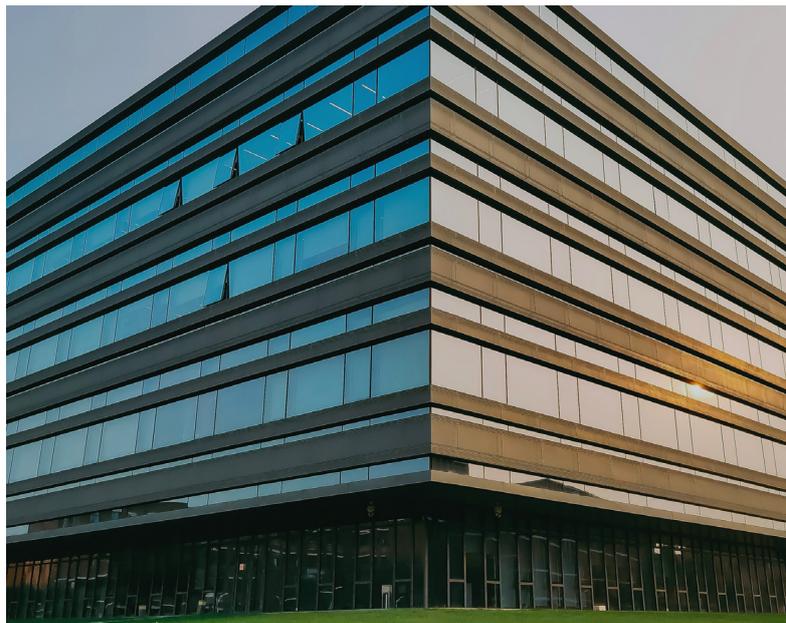
# Motivación:

*Compromiso e  
inspiración para  
los empleados*

## CÓMO HACER QUE EL VIAJE DEL EMPLEADO REALMENTE CUENTE

**Los empleados motivados son más productivos, creativos y leales.** Para fomentar esta motivación, es clave alinear su trabajo con lo que realmente les apasiona. Cuando encuentran propósito y satisfacción en lo que hacen, surge de manera natural una motivación intrínseca. Aunque los reconocimientos y las recompensas externas son efectivos para reforzar comportamientos positivos, la **motivación interna** suele ser mucho más poderosa.

Darles autonomía en sus proyectos también aumenta su motivación. Cuando tienen la oportunidad de tomar decisiones y resolver problemas, se sienten más responsables y conectados con su trabajo. Esta libertad no solo eleva su motivación, sino que también favorece su desarrollo personal y profesional.



**Fomentar la toma de decisiones y la resolución de problemas dentro de su rol.**

**Ofrecer flexibilidad para que puedan abordar los desafíos de manera creativa.**

**Reconocer y celebrar sus logros para reforzar el sentido de responsabilidad y compromiso.**



Cuando los objetivos personales de los empleados se alinean con los de la empresa, su energía y rendimiento se multiplican. Al combinar la **motivación intrínseca con incentivos externos**, las organizaciones logran **equipos más inspirados y comprometidos**, lo que se traduce en un rendimiento superior, mayor innovación y lealtad a largo plazo.



# Pertenencia:

## Fomentar un *entorno inclusivo*



Los empleados que sienten **un verdadero sentido de pertenencia** tienen más probabilidades de colaborar activamente, mantenerse comprometidos y contribuir de forma significativa. Este sentido de conexión genera confianza y lealtad, lo que, a su vez, mejora tanto el *engagement* como el rendimiento. Para lograrlo, las organizaciones deben priorizar iniciativas de diversidad e inclusión, garantizando igualdad de oportunidades para todos.

Es fundamental crear un entorno seguro donde los empleados puedan **expresarse libremente y compartir sus ideas**. La comunicación abierta y el enfoque inclusivo permiten que cada empleado sea auténtico, lo que potencia la creatividad y mejora la capacidad para resolver problemas. Cuando los empleados sienten que su voz es escuchada, están más dispuestos a comprometerse plenamente con su trabajo y a colaborar eficazmente con sus compañeros.

Además, promover el trabajo en equipo entre diferentes departamentos y organizar actividades sociales fuera del entorno laboral fortalece aún más estas conexiones. Eventos de *team building* o encuentros informales facilitan la creación de lazos personales, lo que mejora la confianza y cohesión.



Cuando los empleados se sienten valorados, respetados y conectados tanto con sus compañeros como con la empresa, su lealtad y compromiso aumentan considerablemente.

**Al cultivar una cultura de pertenencia, las organizaciones no solo fomentan un entorno inclusivo y solidario, sino que también mejoran el engagement y favorecen una mayor retención a largo plazo.**

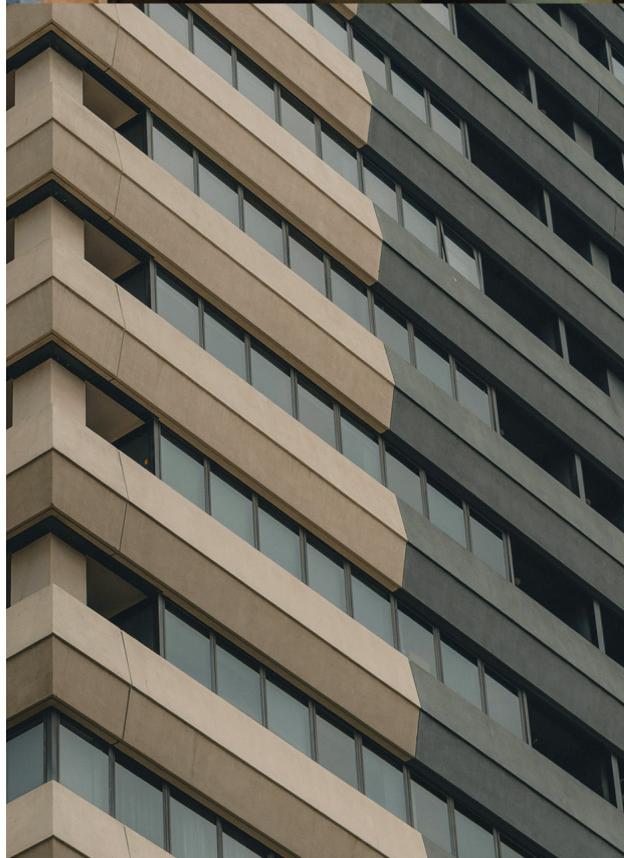
# Retención:

Mantener a *los mejores talentos comprometidos*

Retener a los mejores talentos es clave para asegurar un personal estable y motivado. Para lograrlo, las organizaciones deben ofrecer una combinación de **compensación competitiva, oportunidades de crecimiento y un entorno laboral positivo**. Cuando los empleados sienten que son recompensados de manera justa, experimentan un sentido de valor que los impulsa a mantenerse comprometidos

Más allá de salarios y beneficios, es esencial reconocer y celebrar regularmente las aportaciones de los empleados. Dedicar tiempo a **revisar su satisfacción**, sus metas profesionales y su bienestar general les demuestra que son escuchados y apreciados. Al **alinear la experiencia laboral con sus aspiraciones**, las organizaciones aumentan el engagement y minimizan el riesgo de rotación.

Al adoptar estrategias de retención que se centren en el crecimiento, el reconocimiento y la alineación con las metas personales y profesionales, las organizaciones garantizan el compromiso a largo plazo y el éxito sostenido.



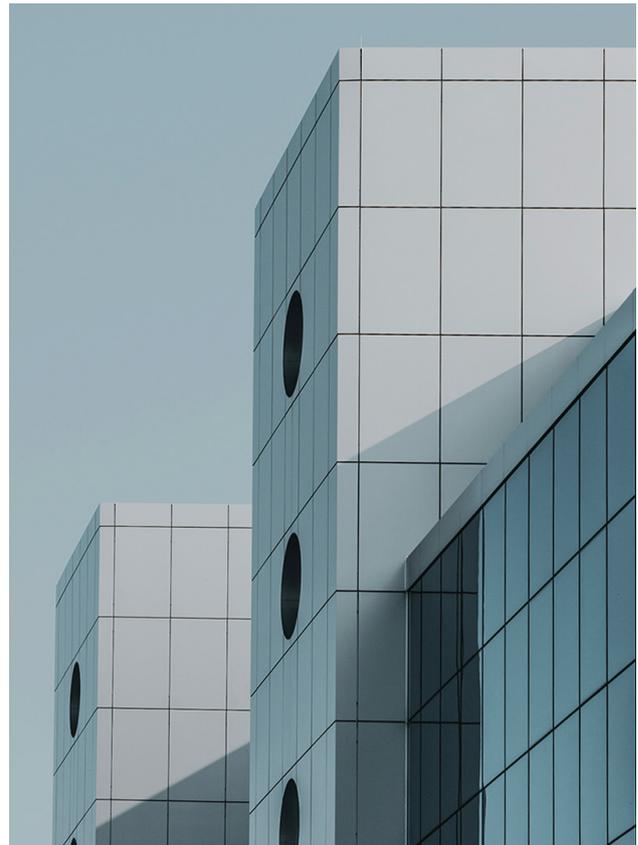
# Salida:

Convertir el *fin de viaje* en *oportunidades*

## CÓMO HACER QUE EL VIAJE DEL EMPLEADO REALMENTE CUENTE

Aunque la etapa de salida de un empleado marca el final de su recorrido en la empresa, no tiene por qué significar el fin de la relación. Las salidas son una parte natural del ciclo laboral, motivadas por nuevas oportunidades o el deseo de un cambio. Sin embargo, la forma en que una organización maneja estas despedidas puede dejar una impresión duradera. **Una salida reflexiva y respetuosa** asegura que el empleado se vaya sintiéndose valorado, lo que influye positivamente en su percepción futura de la empresa.

Las conversaciones de salida, cuando son **genuinas y abiertas**, proporcionan información valiosa sobre la experiencia del empleado. Al ofrecer un espacio seguro para que **compartan sus razones para irse**, las organizaciones pueden identificar áreas de mejora y ajustar sus estrategias de engagement. Ya sea por limitaciones de crecimiento, problemas de gestión o desajustes culturales, estos insights ayudan a prevenir futuras rotaciones.



No obstante, las salidas exitosas van más allá de la última entrevista. Mantener un contacto regular y fomentar un diálogo continuo con los empleados permite detectar señales tempranas de insatisfacción, lo que da a los líderes la oportunidad de actuar antes de que los empleados tomen la decisión de irse.

Finalmente, tratar a los empleados que se marchan con dignidad y transparencia puede abrir puertas a futuras oportunidades. **Al mantener una red de exempleados, ofrecer referencias o incluso recontrataciones, las organizaciones pueden convertir a quienes se van en valiosos embajadores.** Si se gestionan con empatía, las salidas no solo son despedidas, sino también puentes hacia futuras oportunidades, el crecimiento de la empresa y una marca empleadora más fuerte.

14

# Factores clave del *engagement* para los líderes

Como hemos mencionado, el *engagement* es un pilar fundamental para el éxito de la organización. Para convertirlo en una verdadera ventaja competitiva, los líderes deben enfocarse en áreas clave. **El *engagement* efectivo de los empleados comienza desde los niveles más altos de la organización.** Los líderes y managers juegan un papel crucial en la creación de una cultura donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos.

Lejos de ser una tarea exclusiva de Recursos Humanos, los líderes visionarios entienden que el *engagement* es un habilitador estratégico que impacta directamente en la productividad, la retención y el rendimiento.

Al tratar el *engagement* como una inversión a largo plazo, y no como un coste adicional, subrayan su importancia en el impulso del éxito empresarial. Esto implica promover activamente la comunicación abierta, reconocer las contribuciones y ofrecer oportunidades de desarrollo. Cuando los líderes integran el *engagement* como una prioridad esencial dentro de la organización, desbloquean niveles más altos de esfuerzo adicional, innovación y lealtad de sus empleados, logrando resultados sostenibles y de gran impacto.

Los mejores líderes marcan el ejemplo con su propio comportamiento, reflejando los valores y estándares que esperan de sus equipos.



15

# El Futuro del *Engagement* de Empleados

Está claro que el *engagement* tiene un valor tangible para las organizaciones, ya que se traduce en **mayores niveles de productividad, retención, satisfacción del cliente y éxito empresarial**. Para maximizar estos beneficios, el *engagement* debe verse como un habilitador estratégico del negocio, no como una actividad aislada de Recursos Humanos. El futuro del *engagement* se basa en la capacidad de las organizaciones para **crear experiencias auténticas y relevantes que superen las prácticas tradicionales**. La clave estará en integrar la tecnología para ofrecer experiencias personalizadas, dinámicas y basadas en datos, que logren conectar de manera profunda con los empleados.



Este es el momento de repensar el *engagement*, no como una iniciativa puntual, sino como un proceso continuo, impulsado por la tecnología, que fomente lealtad, motivación y un impacto positivo a largo plazo en el negocio.

# Referencias

**Bersin, J. (2024)** *"Predicciones de RR. HH. para 2024: La búsqueda global de productividad"*. Disponible en: <https://joshbersin.com/2024/01/hr-predictions-for-2024-the-global-search-for-productivity>

**Ewenstein, B., Smith, W. y Sologar, A. (2015)** *"Cambiando la gestión del cambio. McKinsey & Company"*. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/changing-change-management>

**Gallup (2019)** *"El compromiso de los empleados impulsa el crecimiento"*. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/236927/employee-engagement-drives-growth.aspx>

**Gallup (2020)** *"How to improve employee engagement in the workplace"*. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx>

**Gallup (2025)** *"Estado del lugar de trabajo global"*. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

**HR Dive (2023)** *"La contratación interna ahorra dinero y mejora la retención, pero ha disminuido en los últimos años"*. Disponible en: <https://www.hrdive.com/news/internal-hiring-saves-money-boosts-retention/693944>

**Stein, D., Hobson, N., Jachimowicz, J. M., and Whillans, A. (2021)** *"Cómo las empresas pueden mejorar el compromiso de los empleados ahora mismo"*. Disponible en: <https://hbr.org/2021/10/how-companies-can-improve-employee-engagement-right-now>





**motivait**  
INSPIRING ENGAGEMENT

[www.motivait.net](http://www.motivait.net)  
[info@motivait.net](mailto:info@motivait.net)

