



Newsletter  
**GENTE & TRABAJO**



JUNIO /  
**2024**

[www.oconorconsulting.com](http://www.oconorconsulting.com)



# “ ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL I ”

Guayaquil: 0987290067  
Quito: 0987290067

  
**O'CONOR**  
CONSULTING

# Contenido



## Artículos.

- **¿Qué es la satisfacción laboral?**
- **Cómo mejorar la satisfacción laboral en tu empresa**
- **¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica?**

## Vacantes

- Nuevas / En proceso
- **Responsabilidad Social**  
Teléfono amigo



### Guayaquil

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón, Parque Empresarial Colón Edf. Empresarial I, Mezanine Oficina 08

- comunicaciongye@oconorconsulting.com -

### Quito

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal, Edificio Zyra, Piso 12, Oficina 1201

- comunicacionuio@oconorconsulting.com -



# Editorial

Saludos Amigos:

La “Satisfacción Laboral” es una garantía -un “Constructo”- que deben ofrecer las empresas a sus colaboradores, por las exigencias del escenario local y global; tal como lo hacen otras sociedades competitivas pero altamente conscientes de porque invertir en el Recurso Humano.

Para fortalecer, en definitiva, necesidades Organizacionales de “fondo humano”, estratégicas de los negocios: El Desempeño Laboral. El Comportamiento Interpersonal. El Compromiso con estos dos pilares anteriores (la Empresa).

Estos y otros conceptos y practicas claves, y su beneficio, se explican en nuestra entrega de Junio de la Revista “Gente & Trabajo”; y, que sea de aprovechamiento para su Gestión.

A las órdenes,

José Fernando Mosquera  
O´CONOR CONSULTING

# ÚNETE A NUESTRO CANAL



O'CONOR  
CONSULTING

ACCEDE A OPORTUNIDADES LABORALES DE CRECIMIENTO



## 33 AÑOS IMPULSANDO TALENTO Y EMPRESAS

- ✓ RECIBE **ANUNCIOS** DE NUESTROS PROCESOS EN TIEMPO REAL.
- ✓ REVISTA "**GENTE Y TRABAJO**": TEMAS QUE AGREGAN VALOR A TU PERFIL GERENCIAL.
- ✓ OPORTUNIDADES PARA EL ÉXITO **PROFESIONAL Y PERSONAL**.
- ✓ REGISTRO GRATUITO EN NUESTRO **PORTAL PARA VACANTES EJECUTIVAS**.
- ✓ PIDE EL LINK PARA UNIRTE ENVIANDO UN CORREO O UN WHATSAPP.

✉ [jmosquera@oconorconsulting.com](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

☎ 0990335594



## *¿Qué es la satisfacción laboral?*

**La satisfacción laboral es la respuesta emocional que experimentan los empleados en la empresa para la que trabajan. Esta puede variar de un colaborador a otro, y la buena o mala percepción depende de las condiciones internas que existan y la facilidad que tengan las personas para realizar sus actividades.**



Aunque pueda parecer increíble, el término de satisfacción laboral no había cobrado tanta importancia, sino hasta en los últimos años. Por ejemplo, en México, hace tan solo tres años entró en vigor la Norma Oficial Mexicana (NOM) 035, con la cual se solicita a las empresas prestar atención a los riesgos psicosociales en los espacios de trabajo que pudieran llegar a provocar afecciones como estrés, ansiedad, insomnio, entre otros. Y esta no es una situación aislada, pues solo el 35,7 % de las empresas llevan a cabo una medición de ánimo de sus colaboradores e implementan estrategias para cuidar la integridad, salud física y mental de sus empleados dentro de este marco.

Esta situación podría llevarte a cuestionar si tu empresa realmente está reconociendo el valor de la satisfacción laboral y si está realizando las acciones más adecuadas para que todos los colaboradores se sientan ¿ reconocidos, valorados y felices.

## ***Importancia de la satisfacción laboral en las empresas***

Es importante que las empresas vean a sus empleados como algo más que un recurso. Esta nueva percepción y valoración puede no solo cambiar el clima laboral en una organización, sino también el nivel de productividad y el orgullo que tengan los colaboradores de representar a una compañía.

Para comenzar una introspección de lo que hasta ahora tu empresa ha hecho o le ha faltado hacer en materia de satisfacción laboral, es importante analizar la situación actual y prestar atención a aquellos colaboradores que tal vez requieren mayor motivación o reconocimiento.

Por ejemplo, si bien México, en 2020, se colocó como el segundo país con más satisfacción laboral del mundo, un 15,4 % de los empleados mexicanos afirmaron tener depresión y la ansiedad severa está presente en el 19,3 % de los trabajadores.



En Argentina, el 74,6 % de los empleados están satisfechos y el 32,8 % están abiertos a nuevas oportunidades laborales. En cambio, en Colombia el 71 % de la fuerza laboral está insatisfecha con su trabajo.

Por su parte, 1 de cada 4 españoles no ven cumplidas sus aspiraciones laborales. Esto ha hecho que el sentimiento de infelicidad en los trabajadores haya aumentado; por ello, un 54 % de ellos se sienten desmotivados.

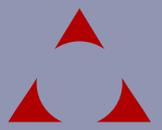
Es tiempo de que tu empresa comience a revertir estas estadísticas. Un trabajador feliz proporciona grandes y mejores resultados; tiene iniciativa y da más sin necesidad de pedírselo. ¿Por qué? Está motivado a crecer a la par que la organización a la que representa y está dispuesto a aportar muchas ideas para conseguir resultados más rápidos que beneficien a ambas partes.

## ***Dimensiones de la satisfacción laboral***

La satisfacción laboral es un constructo del comportamiento organizacional que incide en diversos puntos de las empresas; entre los principales se encuentran el desempeño, la comportamiento y el compromiso de los colaboradores.

Es importante comprender que la satisfacción laboral tiene tres dimensiones:

- Intrínseca, que reconoce el nivel de responsabilidad y reconocimiento del trabajador.
- Extrínseca, que abarca la seguridad laboral y las condiciones de trabajo.
- Satisfacción laboral general, que toma en consideración el nivel



de felicidad o infelicidad de los empleados.

De estas dimensiones, los factores intrínsecos dependen de las actividades a realizar por un empleado, mientras que los factores extrínsecos están relacionados con el entorno y las circunstancias que ofrezca una organización a las personas que trabajan en ella. Sin embargo, las tres dimensiones, juntas o por separado, son de gran importancia, pues determinan la satisfacción laboral y otras variables de las empresas como el compromiso organizacional y los índices de rotación de personal.

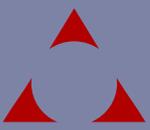
### Relación entre la motivación y satisfacción laboral

Motivación y satisfacción laboral son dos términos que siempre deberían ir de la mano, pues juegan a favor de las empresas y los empleados para mantener un buen entorno de trabajo, obtener resultados favorecedores para ambas partes y un alto nivel de productividad y compromiso.

Además de ser perceptible de forma física, el estudio *The Correlation Between Work Motivation and Job Satisfaction* —publicado en la *Revista Internacional de Investigación Científica y Tecnológica*— demuestra que existe un efecto positivo directo entre la motivación y la satisfacción laboral, ya que cuanto mayor es la motivación de los empleados, mayor es la satisfacción percibida.

Por lo tanto, los gerentes y directivos de las empresas tienen un gran reto por mejorar la motivación brindada a sus trabajadores, con el fin de lograr que estos contribuyan más a la organización, lleven sus trabajos lo mejor que puedan y brinden resultados positivos.

Este mismo estudio resaltó que las empresas deben prestar atención a otros factores que pueden llegar a afectar la satisfacción laboral, por ejemplo: el liderazgo, la cultura organizacional y el compromiso de los empleados con la empresa. De igual manera, es importante considerar los factores que inciden de forma negativa en la motivación, como puede ser un entorno y cultura laboral deficiente, así como la falta de compensación y oportunidades de crecimiento profesional.



## ***Cómo medir la satisfacción laboral***

1. Encuestas de satisfacción de los empleados.
2. Puntaje de promotor neto de empleados.
3. Índice de satisfacción de los empleados.
4. Entrevistas personales.

### **1. Encuestas de satisfacción de los empleados**

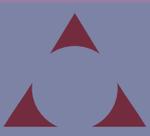
Así como las empresas aplican encuestas de satisfacción del cliente, también pueden (y deberían) hacerlo con sus empleados. Con este método es posible obtener una referencia sobre lo que les gusta y no les gusta a los trabajadores de su entorno, actividades y visión general.

Lo mejor de este recurso es que no necesitas de una gran inversión para realizarla, pues basta con que elijas alguna herramienta para crear encuestas.

Este tipo de encuestas pueden ser tan breves o extensas como lo requiera tu organización, pero la clave es recopilar la información más importante para conocer la percepción de aquellos que forman parte de tu empresa. También pueden ser específicas para medir las expectativas de gestión, la relación entre compañeros de trabajo, el grado de progreso o incluso el nivel de estrés que tienen actualmente.

Por ejemplo, hacer una encuesta de clima laboral te puede ayudar a conocer la opinión de tus trabajadores sobre su bienestar, la forma en que se relacionan con otros equipos y su perspectiva general de la empresa.

Lo ideal para las encuestas es que las preguntas que apliques sean fáciles de entender y que se conforme por preguntas abiertas o de opción múltiple; lo que tú consideres mejor para analizar las respuestas



que te proporcionen y puedas sacar conclusiones claras que te ayuden a definir acciones para mejorar tu entorno laboral. Te mostramos un ejemplo:

**Durante el último mes cómo te sentiste trabajando desde casa: \***

Elige la opción que mejor corresponda:

Selecciona tu respuesta

**¿Durante el último mes has identificado distracciones RELAVANTES que afecten tu productividad en el trabajo? ¿Cuál? \***

Contesta SI o No según aplique y completa con las razones.

**Nivel de trabajo en equipo e integración, durante el último mes: \***

Califica de acuerdo con la siguiente escala:

1= Muy bajo 2=bajo 3= Indiferente 4=Alto 5= Muy alto



**¿Sientes reconocimiento y apoyo por parte de tu jefe inmediato? \***

Califica de acuerdo con la siguiente escala:

1= No 2=Muy poco 3= Indiferente 4=Si 5= Mucho



**¿Cómo evalúas tu nivel de estrés de acuerdo con las responsabilidades que llevas? \***

Califica de acuerdo con la siguiente escala:

1=No estoy estresado 2=Casi nunca estresado 3= Algo estresado 4=Estoy estresado 5=Estoy muy estresado



Cuando hayas analizado las encuestas, asegúrate de diseñar estrategias para mejorar la satisfacción de tus empleados, teniendo en cuenta tanto las áreas de oportunidad como aquellas con deficiencias.



## 2. Puntaje de promotor neto de empleados

Seguramente alguna vez has escuchado o incluso utilizado el Net Promoter Score (NPS). El puntaje de promotor neto de empleados (eNPS, por sus siglas en inglés) es una métrica con una función similar, pero se concentra en mostrarte cómo se sienten tus empleados con tu empresa.

Al igual que el NPS, el eNPS se basa en una encuesta de una sola pregunta directa: los colaboradores deben indicar qué tan probable es que recomienden tu organización como lugar de trabajo.

Dicha escala es del 1 al 10, teniendo el 1 como una puntuación negativa y el 10 como la puntuación más positiva. Según sean los puntos que obtengas puedes determinar los resultados, los cuales pueden ser los siguientes:

- **Promotores.** Si obtienes una puntuación del 9 al 10 significa que tus empleados han proporcionado información valiosa sobre tu empresa y que se sienten satisfechos; tanto, que recomendarían a otros a trabajar allí.
- **Pasivos.** Si tu encuesta obtuvo una calificación entre 8 y 7, entonces tus empleados son pasivos. Esto significa que no sienten suficientemente comprometidos con tu empresa, pero tampoco pueden considerarse infelices. Esta es una buena oportunidad para hacer que se conviertan en promotores.
- **Detractores.** Si, en cambio, tus trabajadores dieron una puntuación menor a 6, quiere decir que no están nada satisfechos con tu empresa y no la recomendarían como un buen lugar para laborar. Es aquí donde mayor atención debes poner para evitar un alto nivel de rotación que te genere improductividad y gasto de presupuesto.

Te recomendamos que si vas a utilizar este método de medición de satisfacción laboral lo combines con otros más, como la encuesta, para que obtengas un panorama mucho más amplio.



### 3. Índice de satisfacción de los empleados

El Índice de satisfacción de los empleados (ESI, por sus siglas en inglés) es otro tipo de métrica que te ayudará a saber cuán satisfechos están tus empleados con tu empresa. Las preguntas principales que suelen emplearse son las siguientes:

- ¿Qué tan satisfecho estás con tu lugar de trabajo?
- ¿Qué tanto tu lugar de trabajo cumple con tus expectativas?
- ¿Qué tan cercano es tu lugar de trabajo con tu trabajo ideal?

Estas preguntas directas deben responderse bajo una escala del 1 al 10 y para calcular los resultados debes utilizar la siguiente fórmula:

Índice de satisfacción de los empleados =  $(\text{Pregunta valor medio} / 3) - 1 / 9 \times 100$

El resultado te dará una cantidad entre 1 y 100, y la puntuación más alta indicará el nivel de satisfacción de tus empleados. Al igual que el eNPS, lo mejor es combinar este método con otro para tener una visión más amplia.





## 4. Entrevistas personales

Si bien muchas veces lo mejor es optar por encuestas o comentarios anónimos que les brinden mayor libertad a los empleados de expresarse sin tapujos, no está de más hacer algunas entrevistas personales para conocer sus necesidades e inquietudes.

Te recomendamos que si optas por este método tengas una buena organización y cuentes con un equipo completo y especial para realizar cada entrevista. Estas deben tener una duración aproximada de 30 minutos, pero el tiempo puede variar según cada empleado o el objetivo que tengas.

Ahora, es importante que sepas que las entrevistas cara a cara pueden hacer sentir algo intimidados a tus colaboradores, por lo que podrían no ser completamente sinceros en sus respuestas o no decir tanto como de forma anónima. Por lo tanto, estas reuniones deben tratar temas puntuales como:

- Estado emocional
- Desempeño y progresión hacia metas
- Obstáculos o dificultades para la realización de sus actividades

De esta manera es más factible que puedas obtener respuestas clave para después analizarlas y comprobar cuáles son tus puntos fuertes como empresa y cuáles son aquellas áreas en las que debes poner más atención.



## ***Cómo mejorar la satisfacción laboral en tu empresa***

### **1. Reconoce el buen trabajo**

Es importante reconocer de forma auténtica cuando alguien hace un buen trabajo. Los empleados se sienten motivados cuando son vistos y apreciados. Es por esto que tu empresa debe tomarse el tiempo para celebrar las grandes y pequeñas victorias, y ofrecer comentarios positivos tanto de forma personal como grupal. Además de alentar al buen trabajador, esta práctica también suscita que los demás se sientan motivados para ganar ese reconocimiento la próxima vez.



Un estudio realizado por TINYpulse afirmó que solo el 21 % de los empleados se siente firmemente valorados en el trabajo. Esto deja entrever el área de oportunidad que tienen las empresas de impulsar de mejor forma a sus colaboradores y emprender acciones de valor para hacerlos sentir orgullosos de la organización a la que pertenecen.

Algunas estrategias pueden ir desde una acción tan sencilla como crear un grupo de trabajo en donde estén todos los miembros de la empresa y hacer elogios públicos a aquellos que hayan realizado algo notable y de gran valor. Sé específico con tu felicitación: da mención a la persona, al equipo que pertenece y el impacto positivo de su logro.

Si además tu empresa cuenta con un presupuesto destinado a recompensar a los empleados que hayan resuelto grandes retos, puedes optar por diversas gratificaciones, por ejemplo:

- Bonificación o tarjeta de regalo
- Almuerzo gratis
- Tarde libre remunerada
- Organizar una pequeña fiesta de celebración



¡Usa la creatividad! Piensa cómo te gustaría que te celebraran a ti cada vez que logras algo en tu trabajo. La clave es que tu equipo se sienta apreciado. Y cuando tengas oportunidad, no olvides agradecer el trabajo de todos los días; no solo cuando cumplen con las expectativas. Esta consistencia los hará sentir reconocidos y motivados.

## **2. Evita prácticas de microgestión**

La microgestión es una forma de liderazgo, en la que el directivo o superior de un equipo supervisa de cerca las actividades y procesos de los empleados. Si bien esta práctica puede dar la certeza a los líderes de que tienen el control de todo, limita mucho la creatividad y oportunidad de innovación de los colaboradores. Si la microgestión es una práctica común en tu empresa, probablemente tus trabajadores se sienten vigilados todo el tiempo, creen que no confías en sus capacidades, y sus niveles de estrés y ansiedad aumentan al saber que tienen a alguien detrás de ellos todo el tiempo.

Recuerda que un buen entorno de trabajo fomenta la satisfacción laboral. Además, podrías estar limitando las ideas o acciones de tus empleados, por temor a que cometan una equivocación.

¡Cede un poco!



### **3. Fomenta una comunicación abierta y honesta**

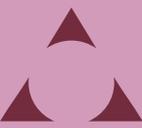
La comunicación es la clave para cualquier relación, y la laboral no es la excepción. Cuando fomentas un entorno en donde los equipos pueden comunicarse con facilidad entre ellos y cada persona es libre de expresar opiniones, ideas o recomendaciones, la convivencia es mucho más natural y agradable. Esto también incluye tener las puertas abiertas para que tus empleados puedan emitir sus preocupaciones o solicitar ayuda.

Una forma práctica de fomentar la comunicación entre tus colaboradores es hacer reuniones periódicas o semanales breves, para hablar un poco sobre sus novedades personales. Y también para transmitir mensajes internos como información relevante, objetivos comerciales, entre otros.

### **4. Cuida la salud de tus empleados**

Realmente nadie puede dar lo mejor de sí mismo si físicamente no se encuentra bien. Además de proporcionar flexibilidad laboral por si algún trabajador enferma, una buena práctica que hace sentir valorados a los empleados es fomentar su buena salud. Esto lo puedes lograr a través de diferentes iniciativas, como:

- Proporcionando comidas o meriendas saludables
- Animar a los empleados a tomar descansos regulares



- Ofrecer acceso a aplicaciones de salud o servicios de salud mental
- Usar mobiliario de oficina cómodo
- Tener flexibilidad para tomar días de descanso sin tener que estar enfermos

Cuando priorizas la salud física, mental y emocional de tus empleados, ellos se sienten valorados y tú como empresa aseguras un personal saludable y con todas las capacidades para ser productivo.

## **5. Ofrece oportunidades de aprendizaje**

Cuando un empleado está comprometido es menos probable que busque otro trabajo. Para lograr esto, es indispensable que tu empresa proporcione las herramientas o recursos necesarios para que se alcancen y superen los objetivos.

De no hacerlo, tienes mayor probabilidad de aumentar tu índice de rotación de personal. Aunque el 89 % de los empresarios cree que sus empleados renunciarían por un mejor sueldo, lo cierto es que solo el 12 % de los colaboradores abandonaría su organización por más dinero. Por ello, es importante tener en cuenta que muchas personas no solo trabajan para ganar un sueldo, sino que buscan ser reconocidas y recompensadas por su labor.

Para saber en qué áreas o actividades pueden destacarse más



tus empleados, acércate a ellos. Crea iniciativas para conocer los puntos fuertes de cada uno o para saber si están interesados en aprender cosas nuevas o destacarse en otra actividad. ¡Podrías llevarte una sorpresa!

Las oportunidades de aprendizaje pueden ir desde la implementación de nuevas herramientas de trabajo hasta capacitaciones a fin de que los trabajadores tengan la posibilidad de mejorar sus habilidades y aumentar sus expectativas laborales.

## **6. Brinda retroalimentación a los empleados**

Los empleados pueden llegar a sentirse más apreciados y valorados cuando sus líderes se acercan a darles alguna retroalimentación que los aliente a mejorar en sus actividades. El tiempo invertido es algo que ellos sí toman en consideración, y cuando las

críticas son constructivas juegan a favor para mejorar su desempeño. Además, les hace sentir que su trabajo tiene un valor y peso para ti.

Sin embargo, para lograr este objetivo es necesario saber cómo hacer una retroalimentación, pues 19 % de los empleados no sienten que los comentarios que reciben sean valiosos. Para hacerlo correctamente puedes enfocarte en lo siguiente:

- Dar contexto de la situación

- Identificar el comportamiento a discutir
- Compartir el impacto que tuvo dicho comportamiento

Esta sencilla fórmula puede ayudarte a mejorar la forma en que comunicas tu punto de vista a tus empleados. Ya sea un comentario positivo o negativo, habrá una buena intención que podrá ser bien recibida y aprovechada.

## **7. Fomenta las relaciones de trabajo**

A nadie le gusta trabajar en un entorno en donde se sienta incómodo, amenazado o inseguro. Tener relaciones positivas en el trabajo hace que las actividades se realicen con más optimismo y compromiso. En pocas palabras, te permite mejorar el clima laboral de tu organización.

Para fomentar las relaciones de trabajo puedes implementar dinámicas grupales periódicas para que diferentes grupos puedan convivir y conocerse más. Esto puede ir desde reuniones virtuales hasta una actividad recreativa cada cierto tiempo. Ten por seguro que si lo vuelves una rutina todos se sentirán ansiosos por la llegada de la próxima convivencia.

Como has podido comprobar, la satisfacción laboral es un punto clave para cumplir con los objetivos de tu empresa. La inversión de tiempo y esfuerzo para hacer felices a tus empleados vale mucho la pena con el fin de lograr un entorno más seguro, amistoso y motivador, en donde ambas partes alcancen los resultados personales, laborales y comerciales que buscan.



## ***¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica?***

Si bien parece algo nuevo, el fenómeno de la “renuncia silenciosa” está presente desde hace al menos dos décadas en el mundo laboral. Específicamente, se trata del momento en que una persona decide hacer lo justo e indispensable y el mínimo esfuerzo, con tal de conservar el puesto laboral, o bien, lograr que la despidan si obtiene algún beneficio a cambio.



El mundo de la psicología laboral lo entiende como una táctica evasiva para afrontar el estrés, deslindar responsabilidades de su posición, e intentar asegurar la supervivencia en el trabajo en épocas de cambios repentinos y cruentos.

Este tipo de renuncia se liga, en su origen, con otro fenómeno, el de la “renuncia psicológica”, que se da cuando una persona se desconectó de su puesto laboral hasta un año antes de renunciar.

Lo que sucede en este caso es que se ha roto el “contrato psicológico” entre el empleador y el empleado, y así, aparecen reacciones y comportamientos que toma un individuo que lo llevan a evitar las tareas y baja su rendimiento general. Como consecuencia se convierte en una persona complicada que entorpece la gestión diaria.

El contrato psicológico es el acuerdo tácito entre la empresa y sus colaboradores e incluye todo lo no especificado en forma escrita; por ejemplo, el clima laboral, la forma de trato, el cumplimiento y la lealtad.

En cualquier caso, la renuncia silenciosa y psicológica son temas preocupantes para las empresas. Incluso se combinan hoy con el llamado “ghosting laboral”, cuando un trabajador pasa a ser un ‘fantasma’ porque desaparece y se esfuma de sus compromisos asumidos sin dejar señal alguna, y sin motivo aparente. Puede ser alguien recién llegado o con años en la empresa.



## ***La lealtad y fidelidad, motivo de análisis***

La encuesta global de actitudes de beneficios de América Latina de la consultora WTW realizada a fines de 2021 y comienzo del 2022, arrojó algunos datos interesantes acerca del sentido de lealtad de los integrantes:

56% de las personas de Latinoamérica planea quedarse en su empleo actual y no cambiaría de trabajo si le fuese posible.

45% que está abierto a propuestas (17%) o tiene previsto marcharse (28%). Dentro de este grupo el motivo principal es el salario (59%), avanzar en la carrera (40%) y obtener seguridad en el empleo (38%). También mencionan aprender nuevas habilidades (32%) y beneficios de salud (31%).

La encuesta abarcó la opinión de 5028 personas de grandes y medianas empresas privadas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México.



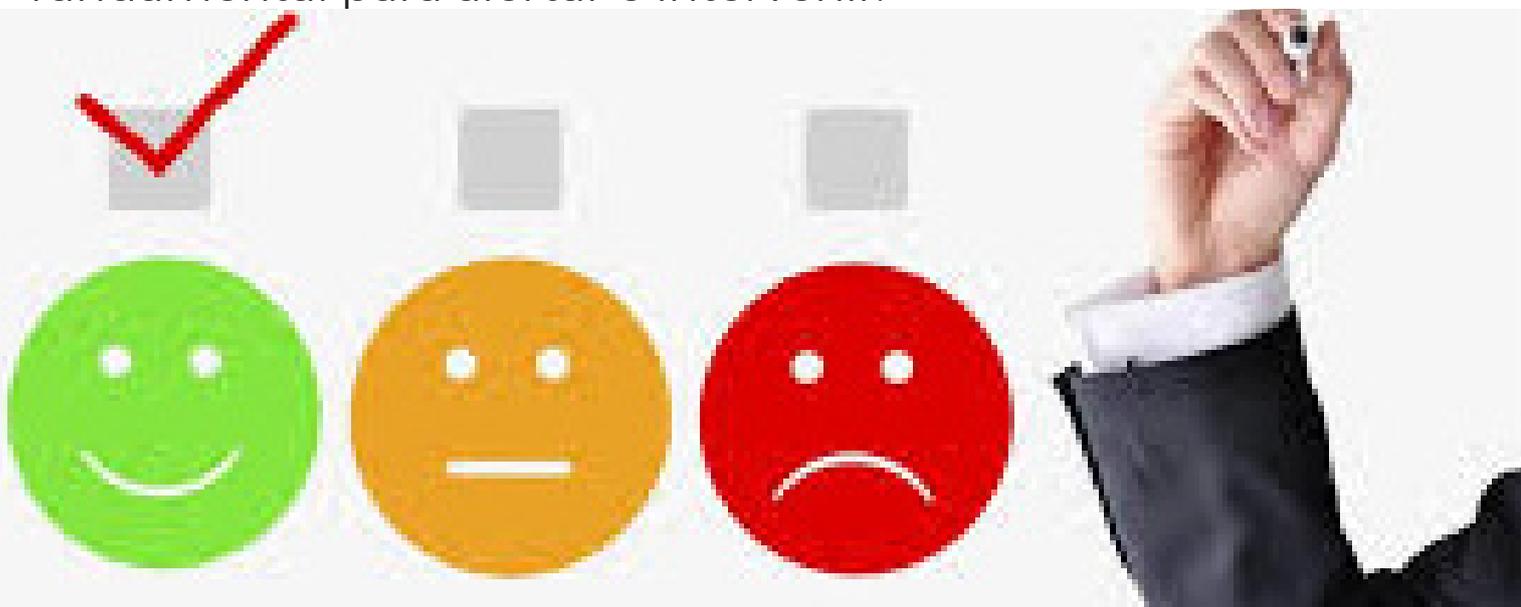


## ***La salud mental en la mira, e indicios de Burnout***

En cualquier escenario, hay un aspecto transversal con números inquietantes -aunque no sorprendentes porque quienes trabajamos en organizaciones lo observamos diariamente-: la salud mental profesional.

De las personas que piensan renunciar, un 42% dice sentirse agotado y un 48% con ansiedad o depresión. De los que están abiertos a nuevas propuestas, 63% expresan el agotamiento y un 57% con ansiedad o depresión (la balanza bastante pareja entre ambos estados). De los que planean quedarse, 13% agotados, 28% con ansiedad o depresión.

Estos indicadores, aunque generales, implican que el acecho del síndrome de Burnout (del quemado) está cerca, y las empresas pueden ayudar a revertirlo mediante distintas tácticas que no van solamente por acompañar cuando ya se manifestó el problema de salud: lo más relevante es saber detectarlo y prevenirlo. En este punto, el rol de quienes sean líderes es fundamental para alertar e intervenir.





## ***Tres aspectos para fortalecer la lealtad y la calidad de vida laboral***

A partir de esta información se pueden rescatar al menos tres aspectos interesantes para trabajar la lealtad y fidelidad en una empresa:

1 – Para las personas que planean quedarse: crear aún mejores condiciones laborales de distinto tipo, dar participación real en las iniciativas, reconocer su permanencia, y motivar y generar programas personalizados de estímulo, según la generación a la que pertenezcan.

2 – Para quienes planean marcharse: tomar estas experiencias como indicadores clave para la mejora, sobre todo si la empresa tiene altos índices de rotación o mucha dificultad para reemplazar posiciones. Será necesario evaluar las condiciones salariales y de beneficios poniendo en la balanza si la empresa está creando esta expectativa de oportunidades en forma interna, y si se manifiesta la seguridad psicológica que comentaba más arriba.

3 – Para todos los integrantes de las empresas: crear mejores condiciones no solamente tiene que ver con lo salarial o la infraestructura, sino con un liderazgo claro, empático y coherente; una excelente comunicación en todas las direcciones; el bienestar como eje de las organizaciones -y bienestar es mucho más que felicidad de cotillón con sus anabólicos más conocidos, como snacks y kits de bienvenida-, y un apoyo permanente lo más personalizado posible. Por ejemplo, las capacitaciones generales y estándar no van más, y hoy se aprecia la segmentación y la atención en los detalles que fomentan mejores vínculos laborales a partir de los intereses particulares del equipo de trabajo, conciliados con los de la empresa.



## ***Formas de crear buenas razones para que la gente se quede***

Aquí tienes siete formas de generar más adherencia del personal con la empresa, en programas integrales y que se sostengan en el tiempo:

- Trabaja sobre el propósito de la compañía y hazlos parte.
- Logra que alguno de sus propósitos personales se asocie con el de la empresa.
- Despierta el potencial oculto: verifica si las personas están en las posiciones adecuadas acordes a lo que tienen para dar.
- Desarrolla el liderazgo en cada rol de ejecutivo, con habilidades de comunicación asertiva, dirección de proyectos abierta y participativa, con compromiso genuino e interés por cada persona.
- Explica la visión a mediano y largo plazo. Sin importar lo compleja que esté la situación, tener un panorama les dará más confianza.
- Escucha las necesidades de una forma empática, abierta y honesta. Luego, ejecuta algunas de las ideas que proponen los equipos, felicita y reconóceles el mérito y aportes. Resultará altamente estimulante.
- Refuerza el salario emocional -todo lo que no es tangible en forma económica-, para que las personas se sientan integradas, cuidadas y tenidas en cuenta.

Con estos pasos y los tres tips anteriores, podrás liderar equipos con mayor eficacia en tiempos de alta volatilidad laboral en prácticamente todo el mundo.

# ¿CONOCES LA REALIDAD DENTRO DE TU EMPRESA?

## DESCUBRE FACTORES OCULTOS QUE INSIDEN EN LA BAJA DEL RENDIMIENTO LABORAL



### CONSULTORÍA DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y REPORTES PARA TOMAR DECISIONES EN BASE A KPI'S

✓ REVELA las causas concretas sobre «RIESGO Laboral» de tu GENTE y EMPRESA. TOMA DECISIONES REALES para el impacto y gestión de:

- ✓ -Ventas, costos, marketing, finanzas, inventarios, producción, logística.
- ✓ -Rotación de personal, salud ocupacional, ausentismo, clima laboral, desempeño.
- ✓ -Análisis de horas extra, redes sociales y más...

✓ LLEVA A TU CAPITAL HUMANO Y ORGANIZACIÓN AL SIGUIENTE NIVEL.

**CONTÁCTANOS HOY MISMO PARA UNA CONSULTA GRATUITA Y DEMO**

✉ [jmosquera@oconorconsulting.com](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

☎ 0990335594

# CIERRE EL CICLO DE SUS EX-COLABORADORES CON ÉXITO



## OUTPLACEMENT PARA EMPRESAS

 Logramos que la persona (ex-colaborador) supere el impacto emocional e implemente un plan efectivo de REINSERCIÓN LABORAL.

 Demuestre en la práctica su Responsabilidad Social Empresarial con sus ejecutivos desvinculados.

[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)

 [jmosquera@oconorconsulting.com](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

 0990335594

# Nuevas Vacantes #OfertaLabora

<b>Selección de:</b>	<b>Gerente de operaciones</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante industria azucarera
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Sur de la Región interandina del Ecuador
<b>Vacante para:</b>	Gye, Quito, Cuenca o Peru, Colombia, Guatemala
<b>Consultor responsable:</b>	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

<b>Selección de:</b>	<b>Gerente de planificación financiera</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	importante empresa multinacional de consumo. Masivo
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	QUITO
<b>Consultor responsable:</b>	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com



 **Teléfono Amigo** es una fundación de 35 años que brinda ayuda emocional gratuita telefónicamente.

● Servicio de emergencia y crisis emocional de todo tipo.

● Gratuito, anónimo y confidencial.



09:00h a 13:00h  
15:00h a 23:00h

## Contáctos



2096030 / 2906060



CLARO 0985752931 / MOVIE 0995278202 / CNT 0961476875

<http://>

<https://sites.google.com/view/telefonoamigo/inicio>





## ***Programas Abiertos:***

MAYO 23 PERÚ  
Clase Modelo: conviértete en Incaísta  
por una noche

JUNIO 18  
Sesión informativa: Conoce las novedades del  
Executive MBA

\*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:  
***[www.incae.edu/es](http://www.incae.edu/es)***

# SUMA A TU EQUIPO EL MEJOR TALENTO

## SELECCIÓN DE EJECUTIVOS

  
**O'CONOR**  
CONSULTING



### SERVICIO DE SELECCIÓN DE EJECUTIVOS Y CAZATALENTOS

 Atraiga **PROFESIONALES APTOS** para la competitividad de su Empresa en el Mercado y el **FORTALECIMIENTO** de sus valores Organizacionales.

 Metodología: **Búsqueda Inteligente de Talentos - BIT**  
**ASEGURE LÍDERES** para su organización, que garanticen experiencia, innovación, y alto rendimiento.

**[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)**

 [jmosquera@oconorconsulting.com](mailto:jmosquera@oconorconsulting.com)

 0990335594

# BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



## Guayaquil:

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón  
Parque Empresarial Colón,  
Edificio Empresarial I - Mezanine, Oficina 08  
Teléfono: 0987801699

## Quito:

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal,  
Edificio Zyra, Piso 12, Ofi. 1201  
Teléfono: 0987290067

**ESTUDIOS INTERNOS**

**OUTPLACEMENT  
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA  
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS  
DE MERCADO**

**CAPACITACIÓN**

**DESARROLLO DEL  
TALENTO HUMANO**

