

Employee Experience Report

2025

EXPERT EDITION

CONTENIDOS

4

Propósito de estudio.

7

Los pilares de la EX.

9

¿Qué nos dice el eNPS?

12

La rotación Laboral.

17

Satisfacción Laboral.

25

Ambiente laboral.

31

Liderazgo & compañerismo.

40

Feedback & Comunicación.

48

Reconocimiento laboral.

54

Desarrollo profesional.

64

Valores corporativos.

70

Compromiso laboral.

76

¿Qué preocupa a los empleados en 2025?

PLANES DE ACCIÓN

14



Ignacio Salvador
Rotación Laboral

15



Patricia Aparicio
Rotación Laboral

24



Patricia Iglesias
Satisfacción Laboral

29



Rafael Alonso
Ambiente Laboral

30



María Jesús Marín
Ambiente Laboral

38



Ezequiel Kahan
Liderazgo y
Compañerismo

46



Aurea Benito
Feedback &
Comunicación

47



Albert Valero
Feedback &
Comunicación

52



María Gilabert
Reconocimiento
Laboral

61



Vicente Ribes
Desarrollo
Profesional

62



Bhavna Karani
Desarrollo
Profesional

68



Cristina Gascón
Valores
Corporativos

69



Antonio Macías
Valores
Corporativos

74



Andrea Pascual
Compromiso
Laboral

75



Alba Lado
Compromiso
Laboral



¡Antes de empezar!

Este reporte se basa en 8 factores clave, si tienes estos datos sobre tu empresa para poder comparar te resultará especialmente útil.

Si no los tienes, no pasa nada, podemos ayudarte a obtenerlos:

CALCULAR FACTORES DE MI EMPRESA

Si crees que la experiencia del empleado es "poner fruta en la oficina", tenemos que hablar.

En este report analizamos qué hace felices (o no) a las personas en las empresas en 2025. Porque entenderlo no solo mejora el ambiente, sino que también impulsa equipos más motivados y productivos.

¿Listo para descubrirlo? 



Entendiendo (de verdad) la experiencia del empleado.

Hoy en día, todas las empresas quieren construir la mejor experiencia del empleado posible. Pero, si no sabemos qué la hace realmente buena (o un auténtico desastre), **¿cómo vamos a acertar?** 🤖

Piensa en esto:

Todo lo que una persona ve, escucha, hace, siente, aprende y vive en su empresa influye en su experiencia como empleado.

Y entre ese torbellino de emociones y situaciones, hay algo clave que debemos entender: **qué les preocupa y qué necesitan para estar a gusto.**

Dentro de ese *maremagnum* de sensaciones, descubrir las preocupaciones de los empleados es el primer paso para trabajar en **mejorar su experiencia en el lugar de trabajo.**

En Naitted lo tenemos claro:

El feedback y la comunicación son el mejor GPS para mejorar la experiencia del empleado.

Si no preguntamos, si no damos un espacio seguro para que los empleados hablen con libertad, **¿cómo vamos a saber qué les motiva o qué les frustra?**

Este estudio se basa en el feedback de +20.000 empleados. Ponemos sobre la mesa sus preocupaciones, necesidades e intereses para ayudarte a construir equipos más felices, motivados y comprometidos.

Radiografía de la experiencia del empleado en 2025.

Descripción de la muestra.

Hemos analizado el feedback de más de 32.000 empleados, explorando 8 factores clave en 126 empresas para entender qué define una buena (o no tan buena) experiencia del empleado. ¿El resultado? **Un mapa claro de lo que realmente importa en el día a día de las personas en sus empresas**



Datos anonimizados recogidos entre el 1 de marzo de 2024 y el 28 de febrero de 2025 en la app de [Nailed](#). Con comparativas del año anterior, información recogida en reportes anteriores de Nailed.

Los pilares de la experiencia del empleado.

La cultura de una empresa es como su ADN: define cómo se vive el día a día.

Para entender qué hace que una experiencia de empleado sea realmente buena, analizamos los 8 factores clave que lo cambian todo:

- 😊 Satisfacción laboral
- 🌈 Ambiente laboral
- 👏 Liderazgo & Compañerismo
- 🗣️ Feedback & Comunicación
- 🏆 Reconocimiento laboral
- 🚀 Desarrollo profesional
- 🌍 Valores corporativos
- 💪 Compromiso laboral

El tipo de cultura que predomina en tu empresa y la calidad de la experiencia del empleado se reflejan en estos factores.

Son la brújula que te dice si las cosas van bien o si hay que cambiar el rumbo.

Además, dedicamos un espacio especial para analizar dos indicadores clave:

📊 **El eNPS:** que mide la lealtad y satisfacción de los empleados

🔄 **La rotación laboral:** un termómetro del compromiso y bienestar dentro de la empresa.

Pero ojo: no basta con medir. La clave está en analizar y cuidar estos factores. Cuando se apuesta por ellos, no solo mejora la vida de su gente, sino que impulsa su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

No es solo cuestión de 8 factores.

Sí, hemos identificado 8 factores clave, pero la experiencia del empleado es mucho más.

Dentro de cada factor hay un montón de piezas que influyen en el resultado final. Si no las analizamos, nos quedamos solo con la punta del iceberg.

Por ejemplo, medir la satisfacción laboral te da una idea general de cómo se sienten las personas en tu empresa. Pero si el resultado no es el esperado, **¿cómo mejorar sin saber qué falla?**

 ¿Es el equilibrio entre vida y trabajo?

 ¿El nivel de estrés?

 ¿Las condiciones salariales?

Solo cuando profundizas en estos subfactores puedes detectar **qué está funcionando y qué necesita un cambio.**

Un análisis superficial te deja con más dudas que respuestas.

Pero cuando desglosas los datos y miras más allá, las decisiones se vuelven más claras y efectivas.

Las empresas que **adoptan un enfoque basado en datos** mejoran la experiencia del empleado, potencian su crecimiento y retienen mejor el talento.

No se trata solo de tener datos, sino de saber interpretarlos y convertirlos en acciones. Ahí está la clave para transformar la experiencia.

El compromiso en 2025: ¿qué nos dice el eNPS?

El eNPS (Employee Net Promoter Score) sigue siendo la métrica clave para medir el compromiso y satisfacción de los empleados. Va de -100 a +100 y nos indica si los empleados recomendarían su empresa como un buen lugar para trabajar.



Tendencia a la baja: El eNPS en los últimos años.

El eNPS es un termómetro del compromiso de los empleados.

El eNPS medio en 2025 está +17.

Este año, hemos visto un descenso notable, pero para comprender realmente lo que está pasando, necesitamos analizar cómo ha evolucionado en los últimos años.

Aquí te mostramos el panorama completo de la evolución del eNPS en los últimos 5 años:



Aunque la fluctuación puede parecer pequeña, la tendencia general muestra una disminución en el compromiso y la satisfacción de los empleados con el tiempo.

¿A qué se debe este descenso? ¿Qué factores están influyendo en la caída del eNPS?

Debemos profundizar en qué está ocurriendo para **cambiar esta tendencia** y recuperar el compromiso de los empleados.

NUEVO PRODUCTO



¿Quieres medir tu engagement sin necesidad de encuestas?

Resuelva el problema de la fatiga de las encuestas y la baja participación con nuestro nuevo modelo basado en IA:

- Suite completa de Engagement
- Predicción de Rotación
- Detección de Burnout

Quiero saber más

eNPS

+35

You're above 63% of the companies 🍌

↗️ +9 from benchmark

↘️ 5 lower than the last 90 days

Why?

The most determining factor in the drop in your enps is the worsening of the **tech team's** satisfaction with the Recognition.



How to improve?

[Here are 3 ways to improve Recognition →](#)

eNPS Evolution



Your enps is down 5 points from last period.
[Drill-down →](#)

Turnover Forecasting

Name

Risk



jbb@acme.com

High



ltl@acme.com

High



jra@acme.com

High



anb@acme.com

Medium

La rotación laboral en 2025: Cuando quedarse ya no es una opción.

Por un lado, hay personas que se marchan. Por otro, son las empresas las que propician esas salidas. Sea como sea, algo no está funcionando.

No basta con hablar de retención; hay que entender qué impulsa a una persona a quedarse. Las empresas que apuestan por cuidar a su gente reducen la rotación y construyen culturas sostenibles, humanas y preparadas para crecer.

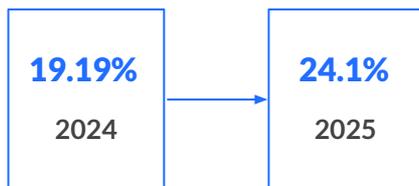


Rotación laboral: ¿Quién se está yendo y por qué?

La rotación laboral es otro de los grandes termómetros del clima dentro de una empresa.

Cuando alguien se va, no solo cambia un nombre en una base de datos: se pierden conocimientos, relaciones y parte de la cultura del equipo.

En 2025, la rotación laboral en empresas ha subido hasta el 24.1%.



Por decisión del empleado:

El 8.73% de las salidas fueron voluntarias (un 36,22% del total). Aunque este número ha bajado en comparación con 2024 (9.39%) muestra que

muchos profesionales siguen buscando nuevos horizontes; por enfrentarse a nuevos retos o por no encontrar su sitio.

Por decisión de la empresa:

El 8.87% de las salidas han sido impulsadas por las propias compañías (un 36,80% del total), frente al 6,98% de 2024. Este dato puede reflejar ajustes de plantilla, o cambios estratégicos.

La rotación va en aumento. No solo hay más salidas, sino que el peso de las decisiones empresariales ha crecido, lo que puede generar incertidumbre y afectar a la moral del equipo.

Las empresas que logren construir culturas sólidas, ofrecer oportunidades reales de crecimiento y mantener una comunicación transparente tendrán una ventaja competitiva clave: retener a las personas que realmente marcan la diferencia.



Nunca fue tan fácil encontrar el talento, la pregunta clave es: ¿Por qué deberían elegirnos a nosotros?

HR manager desde 2016. Los pilares que le mueven son: convencer, conocer el negocio, trabajar la cultura. Se puede tener un buen negocio, pero no le sacarás el máximo partido si no cuidas a las personas. Podemos dominar la teoría de RRHH pero, sin conocer el negocio nunca seremos buenos profesionales. En las empresas hay tantas culturas como mandos, salvo que se le preste tanta atención a la cultura como al modelo de negocio.

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR LA ROTACIÓN LABORAL,

por Ignacio Salvador

Objetivo del plan de mejora:

Fidelizar el talento: no es cuestión de retener, es cuestión de convencer.

KPIs para medir el progreso:

- Tiempo medio de pertenencia en la empresa.
- % de salidas anuales respecto del total de la plantilla.

ESTRATEGIAS

1. No podemos mejorar lo que no medimos, empecemos midiendo la situación.

Definir qué nivel de rotación tenemos:

- ¿Cuánto tiempo lleva nuestro personal en la empresa?
- ¿Cuántas bajas voluntarias tuvimos el año pasado (% sobre plantilla)?

Segmentar por departamentos, generaciones, sexo, etc.

Hemos tomado la temperatura, ya sabemos cuánta fiebre tenemos, averigüemos los síntomas. preguntemos a quién se va y a quién se queda: ¿Por qué te vas? ¿Por qué te quedas? ¿Qué te gustó/a? ¿Qué te disgustó/a?

Vamos a necesitar una herramienta que haga dos cosas: que nos permita pasar cuestionarios (entrevistas de salida y [encuesta de clima](#)) y que nos permita hacer un tratamiento de datos (segmentar por secciones, por edades, género, etc.).

Para empezar, especialmente en empresas pequeñas, podría servir hasta un Google forms para hacer las preguntas y un Excel para el tratamiento de datos, garantizando el anonimato.

2. Ya sabemos la gravedad del problema, actuemos.

Segmentamos los problemas en dos tipos: generales, de toda la empresa, y específicos, de ciertas áreas.

Elaboremos un plan de acción a 12 meses, elijamos las 3 áreas más importantes (las que peor han salido, las que tenemos capacidad de acción, etc.) y apliquemos acciones SMART (acciones específicas, que son medibles, son alcanzables, son realistas y tienen una definición en el tiempo).

Es fundamental entender que no vamos a resolver todos los problemas de la empresa y, mucho menos, en 12 meses. La idea es que el año que viene hayamos avanzado.

Como una dieta, no vamos a perder todo de golpe, pero cada año deberemos estar mejor. Los mejores resultados se consiguen con constancia. Las dietas que generan resultados muy rápido (casi) nunca son duraderas. Empatía, Excel, sentido común y café para sentarnos a escuchar lo que opina nuestra gente.



PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR LA ROTACIÓN LABORAL,

por Patricia Aparicio

Objetivo del plan de mejora:

Reducción de la rotación no deseada: Desarrollo y fomento de una propuesta de valor atractiva para el empleado que nos permita fidelizar el talento.

KPIs para medir el progreso:

- Rotación no deseada y eNPS.
- Vacantes cubiertas con candidatos internos.
- % de empleados que promocionan.
- Horas de formación.

ESTRATEGIAS

1. Implementar medidas que permitan conciliar.

- Modelo de trabajo híbrido que maximice el teletrabajo y se acuda a la oficina solo para actividades que lo requieran.
- Fomentar la flexibilidad horaria con horarios flexibles de entrada y salida y permitiendo el consumo de los días de libre disponibilidad en horas.
- Incremento del permiso de lactancias en 5 días naturales sobre el convenio.
- Ampliación de la jornada de verano desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre.

Necesitamos: adaptación de nuestros sistemas de control de jornada y reporte de horas.

2. Habilitar palancas para el desarrollo profesional.

- Primar el desarrollo y reconocimiento, publicando las vacantes de forma interna y priorizando a los candidatos internos.
- Implementar un modelo de roles basado en responsabilidades y capacidades aplicadas en el puesto de trabajo.
- Desarrollo de un [modelo de evaluación](#) para identificar y reconocer mediante promociones.
- Un presupuesto por empleado y tiempo para formarse. Ofrecer una extenso catálogo formativo alineado con sus capacidades.

Necesitamos: Herramienta interna para vacantes, evaluación de empleados y un catálogo de formación.

3. Definir un EVP atractivo para perfiles tecnológicos.

- Análisis de tendencias de mercado en cuanto a propuesta de valor al empleado.
- Realizar un benchmark comparando nuestro EVP con otras empresas del sector.
- Analizar las encuestas de salida de los empleados y entender los principales motivos de la rotación.
- Implementar acciones para la escucha activa e identificar puntos de mejora.

Necesitamos: Herramientas que nos permite el [envío de encuestas y la recogida de datos](#).

La cultura de una empresa se mide en cómo cuida y potencia su talento

Líder en estrategia y transformación organizativa, con más de 15 años de experiencia en el sector IT. Ingeniera de Telecomunicaciones de formación, ha dedicado su carrera a impulsar la evolución del talento y la cultura en entornos tecnológicos. Como Global Head of People & Talent en BBVA Technology, lidera la conexión entre negocio, tecnología y personas, impulsando entornos innovadores que atraen, desarrollan y fidelizan talento en un mercado altamente competitivo.

Predice la rotación con IA: actúa antes de que sea tarde.



Un sistema inteligente que analiza los datos de participación, engagement y feedback, y los transforma en alertas claras, útiles y accionables.

- Identifica personas en riesgo
- Entiende el “por qué”
- Analiza causas y evolución
- Evita el impacto financiero

Quiero saber más

High risk of leaving		Medium risk of leaving		Low risk of leaving	
20	employees	57	employees	21	employees
Name	Email	Manager		Risk	
 Morgan Moore	morgan@nailted.com	Phillip		 High risk	
 Luca Richardson	luca@nailted.com	Craig		 High risk	
 Allen Anderson	allen@nailted.com	Gretchen		 Medium r	

😊 Satisfacción laboral: ¿Feliz en su trabajo o contando los días?

La satisfacción laboral es el reflejo de cómo se sienten los empleados con su trabajo en el día a día.

Cuando la satisfacción laboral es alta, los equipos son más productivos, comprometidos y felices. Pero cuando cae... bueno, empiezan las búsquedas de “cómo hacer un buen currículum” en Google. ¿Cómo ha evolucionado este factor en 2025?



¿Trabajar o disfrutar? El dilema de 2025.

Trabajar es más llevadero cuando te llena, motiva y divierte. Pero este año, **los datos nos dicen que algo está cambiando... y no a mejor.**

Un 73.04% de los empleados sienten que su trabajo les llena y es gratificante. Supone un 6.7% menos que en 2024.

↓ El 75.02% considera que **su trabajo es agradable**, pero ha bajado un 3.79%.

↓ El 58.4% dice que **se divierte durante su jornada laboral**, un 5.49% menos que en 2024.

↓ **Orgullo profesional** en descenso: aunque sigue alto, en un 83.14%, ha bajado un 2.73%.

↓ Y cuando toca **hablar de su empresa**, el 75.46% se siente bien hablando de ella, pero esta cifra ha caído un 4.6% con respecto a 2024.

El panorama está claro: cada vez menos personas disfrutan de su trabajo. ¿Están las empresas volviéndose más exigentes? ¿O fallando en generar un entorno motivador? ¿Se han desgastado las condiciones laborales?

El problema no es solo la bajada en cifras, sino lo que implica: menos compromiso, más desmotivación y un mayor riesgo de fuga de talento.

Si queremos revertir esta tendencia, la clave está en construir entornos donde la gente se sienta **conectada y orgullosa de lo que hace.**

Un empleado motivado rinde más y hace que el equipo funcione mejor. Esto es lo que **diferencia a una empresa en la que se quiere estar... de una en la que se está de paso.**

Confianza y propósito: ¿Sabes hacia dónde van?

Saber **qué haces, por qué lo haces y cómo impacta** en el éxito de la empresa es clave para la satisfacción laboral. Este año, los datos muestran que los empleados tienen más dudas y menos confianza en su trabajo.

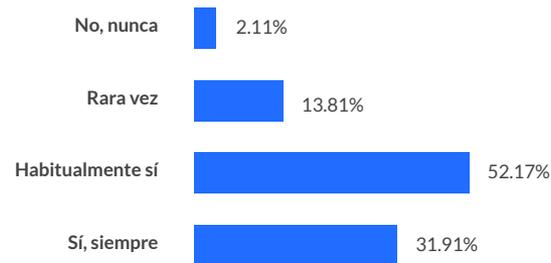
El sentido de propósito se resiente: solo el 78% cree que su trabajo sirve para algo, una caída del 5.84% con respecto a 2024.

↓ El 75.9% de los empleados tiene claro **qué hacer para alcanzar sus objetivos**, un 3.79% menos que en 2024.

↓ El 84.08% siente que **su trabajo impacta en las metas** de la empresa, un 3.17% menos.

↓ El 74.65% de los empleados sienten que **su empresa confía en ellos** para cumplir la misión, pero esto ha caído 5.09%.

¿Sientes que tu trabajo repercute en las metas y objetivos de la empresa?



Cuando los empleados no ven el valor de su trabajo, su motivación y compromiso se desploman. **¿Cómo van a dar lo mejor de sí si sienten que su esfuerzo no importa?**

Para revertir esta tendencia hay que apostar por una comunicación clara, objetivos bien definidos y una cultura donde cada persona sienta que su trabajo tiene un impacto real.

Estrés en el trabajo: ¿van en piloto automático?

El estrés laboral no es solo una sensación pasajera, es un factor que impacta directamente en la satisfacción, la productividad y la retención del talento.

Los datos muestran que los empleados **sienten menos apoyo para gestionar su estrés** y que la carga de trabajo sigue siendo un problema.

Apenas el 58.89% siente que su empresa le apoya para gestionar el estrés laboral, con una bajada preocupante del 5.98%.

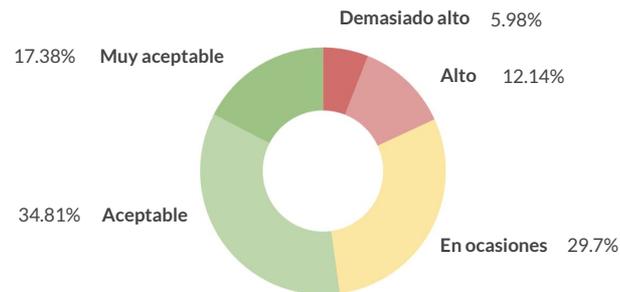
↓ Solo el 57.32% cree que **su empresa se preocupa por la salud mental** de su equipo, un 2.78% inferior a 2024.

↓ **La carga de trabajo** sigue siendo un desafío: solo el 52.19% la considera razonable un 3.22% inferior a 2024.

El mensaje es claro: el estrés sigue siendo un problema y las soluciones aún no llegan con suficiente fuerza.

Las empresas que realmente se preocupan por la salud mental de su equipo no solo retienen talento, sino que construyen equipos más felices, productivos y comprometidos.

En general, ¿cuál es el nivel de estrés al que estás sometido en el trabajo?



Equilibrio vida-trabajo: ¿realidad o misión imposible?

El balance personal - laboral es clave para la felicidad de los empleados. Si el trabajo invade la vida privada, la satisfacción cae en picado. Los datos muestran que aunque **la flexibilidad ha mejorado ligeramente, la sensación de equilibrio sigue debilitándose.**

↓ El 87.03% de los empleados siente que **su empresa les respalda** en asuntos personales o familiares, pero ha bajado 2.06%.

↓ Solo el 71.08% cree que mantiene un buen **equilibrio entre su vida personal y laboral**, con una caída del 2.35%.

↓ La flexibilidad para **tomarse días libres** sigue siendo alta, un 80.28%, pero ha caído un 1.5%.

↑ En el lado positivo, el 88.84% siente que su empresa les permite **flexibilizar su horario** para atender compromisos personales, con una ligera mejora del 1.04%.

Cuando los empleados no ven el valor de su trabajo, su motivación y compromiso se desploman. **¿Cómo van a dar lo mejor de sí si sienten que su esfuerzo no importa?**

Para revertir esta tendencia hay que apostar por una comunicación clara, objetivos bien definidos y una cultura donde cada persona sienta que su trabajo tiene un impacto real.



Condiciones laborales: ¿son justas o desmotivan?

El salario y las condiciones laborales siguen siendo un tema delicado.

No se trata de cuánto se cobra, sino de si los empleados perciben que lo que ganan es justo.

Se percibe una tendencia preocupante: cada vez más trabajadores sienten que su compensación no está alineada con su esfuerzo y responsabilidades.



↓ Solo el 43.21% considera que su salario es justo en relación a su experiencia y responsabilidades, con una bajada del 4.22% con respecto a 2024.

↓ Comparado con otras empresas, solo el 53.02% cree que su sueldo es competitivo, un 1.8% menos.

↓ La confianza en los **criterios salariales**: solo el 57.09% los considera justos, bajando un 2.69%.

↓ Y la **satisfacción con las prestaciones** también se ha reducido: 77.73%, con una caída del 2.55%.

La percepción de injusticia salarial afecta a la motivación y es **una de las principales razones de la rotación laboral.**

¿La solución? Transparencia salarial, procesos de revisión de sueldos y beneficios que aporten valor. El salario justo es una señal de reconocimiento y respeto por el trabajo de cada persona.

Conclusión: La satisfacción laboral, en terreno resbaladizo

Después de analizar los datos, una cosa está clara: los empleados no están tan satisfechos como el año pasado.

Hemos visto descensos en casi todas las áreas clave de la satisfacción laboral: sentimiento de realización, confianza en su trabajo, estrés, equilibrio personal-laboral y condiciones.

- ▼ Menos empleados sienten que su trabajo les **llena y les motiva**.
- ▼ El **estrés** sigue siendo un problema y el apoyo empresarial no es suficiente.
- ▼ El equilibrio entre la **vida personal y el trabajo** se está debilitando.
- ▼ La percepción de **justicia salarial** ha caído, afectando la motivación.

Estos datos no pueden ignorarse.

No basta con asumir que la gente está satisfecha; hay que escuchar, analizar y actuar.

¿Por dónde empezar?

- Crea espacios de conversación para entender las preocupaciones reales de los empleados.
- Fomenta una cultura de bienestar y flexibilidad real.
- Se transparente con los procesos de compensación y reconocimiento.
- Diseña estrategias que reduzcan el estrés y aumenten la motivación.

La satisfacción laboral no es un "extra", es la base sobre la que se construye una empresa sólida y sostenible.



Lo más importante de la cultura son las personas

Experta en cultura, liderazgo y gestión de talento. Chief People & Culture Officer en Techsoulgy, donde ha creado una estrategia de personas humanista y alineada al negocio. Promueve la seguridad psicológica, el feedback y la cultura de compromiso. Speaker, y consultora en liderazgo, cultura y comunicación. Profesora en Másteres de RRHH. Apasionada del aprendizaje, la psicología y la escritura, y People Partner de Nailted.

PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL, por Patricia Iglesias

Objetivo del plan de mejora:

Fomentar un entorno laboral seguro donde los empleados se sientan valorados, escuchados y seguros para expresarse libremente y mejorar su experiencia a través de iniciativas que fomenten el bienestar, el reconocimiento y la alineación con los valores de la empresa.

ESTRATEGIAS

1. Fomentar un entorno de seguridad psicológica.

- Hacer un diagnóstico del espacio de seguridad psicológica de la compañía.
- Formar a los líderes para que creen espacios seguros.
- Implementar sesiones de "Conversaciones Difíciles" para fomentar la comunicación abierta y honesta.
- Promover dinámicas de equipo donde se practique la vulnerabilidad y el feedback constructivo.
- Reforzar la importancia del error como parte del aprendizaje y la innovación, evitando la cultura del miedo.

2. Potenciar el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia.

- Implementar planes de carrera personalizados a través de reuniones de objetivos de desarrollo y conversaciones profundas.
- [Realizar reuniones 1:1](#) cada dos meses para revisar objetivos, aspiraciones y oportunidades de crecimiento.
- Fomentar la formación continua con acceso a cursos, mentoring y proyectos transversales.

KPIs para medir el progreso:

- Índice de satisfacción laboral en encuestas internas.
- Nivel de participación en programas de bienestar y desarrollo.
- Número de reconocimientos registrados.
- Fidelización de talento y tasa de rotación voluntaria.
- Encuestas de medición de satisfacción con el equipo de liderazgo.

3. Implementar un sistema de escucha activa y reconocimiento.

- [Realizar encuestas de satisfacción laboral](#) cada 3 meses para medir el bienestar.
- Incluir preguntas sobre carga de trabajo, equilibrio vida-trabajo, reconocimiento y sentido de pertenencia.
- Implementar un [sistema de reconocimiento](#) entre pares y por parte de líderes, valorando tanto logros como esfuerzos diarios.
- Asegurar que el feedback recibido se traduzca en acciones concretas y visibles.
- Fomentar el feedback continuo en la compañía, de forma sistémica.

Ambiente laboral: ¿Cómo viven el día a día en la empresa?

El ambiente laboral no solo influye en la motivación y la productividad, sino que también impacta directamente en el bienestar y la satisfacción general dentro de la organización.

Desde la percepción del clima laboral hasta la sensación de pertenencia, es fundamental analizar cómo se siente el equipo y qué podemos hacer para fortalecer la cultura organizacional.



Sentimiento de pertenencia: ¿se sienten parte de algo más grande?

El sentido de propósito es lo que impulsa a los empleados a dar lo mejor de sí mismos cada día.

Sentirse valorado, saber que las ideas son escuchadas y que el esfuerzo tiene un impacto real en la empresa es la clave de una cultura sólida.

↓ El 80.01% de los empleados se sienten **apreciados por su equipo y parte del grupo**, aunque este indicador ha caído un 1.95% respecto a 2024.

↓ Solo el 66.44% cree que su empresa **fomenta que prueben cosas nuevas**. Este año desciende un 3.89%, lo que indica que hay margen de mejora en la cultura de experimentación y aprendizaje.

La mayoría de los empleados se sienten cómodos en su ambiente, pero el descenso en estos indicadores sugiere que es necesario **reforzar el reconocimiento y la integración en el día a día**.

Mi empresa anima a los empleados a ser innovadores aun sabiendo que algunas iniciativas pueden no funcionar.



Para revertir esta tendencia debemos ayudar a **crear espacios donde los empleados se sientan seguros para proponer ideas**. Cuando sienten que su esfuerzo importa y que sus ideas son valoradas, su compromiso con la empresa se fortalece.

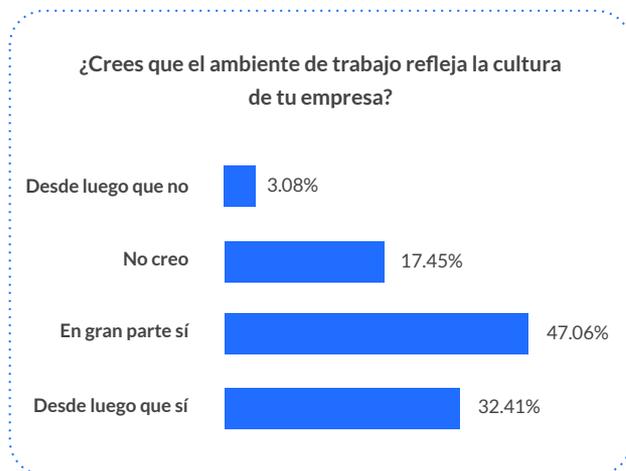
Es el momento de asegurarnos de que todos los empleados se sientan parte de algo más grande .

Cultura de empresa: ¿la viven en el día a día?

La cultura de una empresa **no es solo un conjunto de valores** escritos en una PPT.

La cultura de empresa es la forma en la que las personas trabajan, colaboran y se sienten dentro de la organización.

¿Realmente el ambiente refleja esos valores?



↓ El 79.47% de los empleados cree que el **ambiente de trabajo refleja la cultura de la empresa**, descendiendo un 2.07% respecto a 2024.

↓ Si un amigo preguntara a los empleados si la empresa es un **buen lugar para trabajar**, el 74.94% respondería que sí. Sin embargo, este año la cifra ha descendido un 3.5%.

La caída en la recomendación a amigos sugiere que **la experiencia de los empleados podría estar viéndose afectada** por detalles que, acumulados, generan una percepción menos positiva.

¿La solución? Alinear la cultura con la realidad, escuchar más a los empleados y reforzar lo positivo.

Es el momento de asegurarnos de que la cultura se viva en cada rincón de la organización.

Conclusión: La fortaleza del ambiente desde la base.

Tras analizar los datos, podemos afirmar que la **percepción general sigue siendo positiva**, pero hay señales de alerta que no debemos ignorar.

- ▼ La **sensación de pertenencia** se ha debilitado ligeramente.
- ▼ La **innovación** está perdiendo impulso, posiblemente por miedo al fallo o falta de autonomía.
- ▼ La **cultura de empresa** no siempre se refleja en el día a día.
- ▼ La recomendación de la empresa como un **buen lugar** para trabajar ha bajado.

Aunque los empleados siguen sintiéndose parte de sus equipos y la cultura de la empresa sigue presente, hay una **leve desconexión entre lo que se promueve y lo que realmente se vive** en el día a día.

La percepción de la innovación y el orgullo de pertenencia han disminuido, lo que sugiere que el **entorno laboral podría estar perdiendo parte de su atractivo**.

¿Por dónde empezar?

- Cuida la integración y el reconocimiento. Los pequeños gestos pueden hacer que las personas se sientan valoradas y parte de algo más grande.
- Fomenta una cultura de innovación. No es solo promover el incentivo de ideas, sino demostrar con hechos que se valoran, incluso si el resultado no es el esperado.
- Escucha y actúa. Entiende porqué la percepción del ambiente laboral está bajando para poder tomar medidas concretas que refuercen lo positivo.

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL AMBIENTE LABORAL,

por Rafael Alonso

Objetivo del plan de mejora:

Reconocer los méritos, aprender de los errores convirtiéndolos en oportunidades de mejora y establecer objetivos claros y precisos, como algunos de los pilares que impactan directamente en el ánimo, la felicidad y la motivación de los equipos.

ESTRATEGIAS

1. Forma a tus equipos en feedback asertivo y conversaciones difíciles.

- Establece una cultura de comunicación abierta y respetuosa, con el feedback como herramienta de crecimiento y no de juicio.
- Diseña entrenamientos a medida en función de cada posición. Ten en cuenta las situaciones que vive cada rol específico.
- Puedes utilizar sistemas de entrenamiento con IA.
- Haz de las **1:1** una rutina en los equipos. Al principio es bueno que acompañes en el proceso.
- Naturaliza los conflictos. La tensión es normal y lo importante es tomarlo de forma natural.

KPIs para medir el progreso:

- Índice de clima laboral.
- Nivel de satisfacción respecto a la frecuencia y calidad del feedback.
- Porcentaje de empleados que participan en actividades transversales.
- Índice de valoración del reconocimiento.
- Número de iniciativas puestas en marcha sugeridas por los equipos.

2. Deja que tu equipo participe activamente en las tomas de decisiones.

- Marco de decisión común, con aspectos negociables y otros definidos por estrategia, presupuesto o normativa.
- La co-creación es tu aliada y los workshops internos la mejor manera de aplicarla.
- Haz que la responsabilidad sea rotativa, de forma que no se diluya la responsabilidad siempre en las mismas personas y todas puedan participar.
- Sé transparente con las decisiones y el proceso seguido para llegar hasta ese punto.
- Celebra aquellas decisiones en equipo e impliquen cambios en la organización.

3. Establece sistemas de reconocimiento entre equipos.

- Utiliza herramientas específicas o [sistemas periódicos de reconocimiento](#).
- Interioriza el agradecimiento como parte de las dinámicas en las reuniones generales.
- Haz que áreas que no trabajan normalmente juntas, se enfrenten a retos colaborativos para conocerse mejor.
- Asocia el reconocimiento como parte de tus valores, alineándolo con tu cultura empresarial.
- Refuerza tu comunicación interna con mensajes cercanos y naturales, mostrando las virtudes de tu equipo.



Cuidar de las personas es cuidar del corazón del negocio

Responsable del Área de Personas en Windup. Especializado en employer branding, desarrollo organizacional y selección de talento en el sector IT. Como psicólogo, mi enfoque es humanista y mi objetivo es asegurar que cada persona encaje en la cultura y crezca dentro de la organización. Me apasiona crear entornos de trabajo donde las personas se sientan valoradas y motivadas, porque un equipo fuerte es la clave del éxito de cualquier empresa.



El trabajo siempre tiene su recompensa.

María Jesús Marín es doctora en salud ocupacional y bienestar laboral, obteniendo la calificación CUM LAUDE en su tesis doctoral. Fue Investigadora Principal del proyecto #UCLMuévete, promoviendo pausas activas en la Universidad de Castilla-La Mancha. Ha fundado su Startup, PRECISO: Prevención, Ciencia y Salud Ocupacional, un proyecto que ofrece programas personalizados de bienestar corporativo basados en datos, evidencia científica, tecnología avanzada y un enfoque humano, con el objetivo de mejorar la salud y reducir el absentismo laboral en las empresas.

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL AMBIENTE LABORAL,

por María Jesús Marín

Objetivo del plan de mejora:

Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, positivo y colaborativo donde los empleados se sientan cómodos y motivados.

ESTRATEGIAS

1. Fomentar la comunicación abierta y transparente.

- Crear canales de comunicación claros y accesibles, tanto digitales como presenciales.
- Establecer reuniones periódicas entre los equipos para fomentar el intercambio de feedback.
- Implementar una cultura de retroalimentación continua.

Para ello necesitaríamos:

- Plataformas de comunicación interna, capacitación para líderes en habilidades de feedback y gestión de comunicaciones efectivas.

KPIs para medir el progreso:

- Tasa de participación en las actividades de bienestar.
- Nivel de satisfacción del ambiente laboral.
- Número de actividades de integración realizadas.
- Participación en la toma de decisiones y en la retroalimentación recibida.

2. Promover el trabajo en equipo y la colaboración.

- Fomentar espacios de trabajo colaborativos donde los empleados de diferentes áreas puedan interactuar.
- Organizar actividades grupales como dinámicas de integración o proyectos colaborativos.
- Incentivar la participación activa en la toma de decisiones de la empresa.

Para ello necesitaríamos:

- Herramientas colaborativas (software de gestión de proyectos), espacios físicos de trabajo y presupuesto para actividades de integración.

3. Implementar programas de bienestar integral.

- Implementar programas de bienestar físico y emocional, como actividades de relajación, yoga, y asesoría psicológica.
- Ofrecer apoyo para que los empleados puedan gestionar mejor su equilibrio trabajo-vida personal, como horarios flexibles y días libres por bienestar.
- [Realizar encuestas de clima laboral](#) y bienestar para medir la efectividad de las iniciativas y ajustar las acciones.

Para ello necesitaríamos:

- Expertos en bienestar, plataformas para encuestas y monitoreo de bienestar, presupuesto para actividades.

Liderazgo y compañerismo: ¿Está la clave en el equipo?

Un buen equipo no solo se mide por los resultados, sino por cómo las personas se apoyan y crecen juntas. Un liderazgo inspirador y una cultura de apoyo mutuo pueden marcar la diferencia entre un equipo comprometido o uno desmotivado. Pero, ¿cómo se sienten realmente los empleados respecto a sus líderes y compañeros?



Confianza en los managers: ¿Hay margen de mejora?

La confianza en los managers es uno de los pilares fundamentales de cualquier equipo. Son quienes marcan el rumbo, facilitan la comunicación y crean un entorno en el que las personas pueden crecer y dar lo mejor de sí mismas.

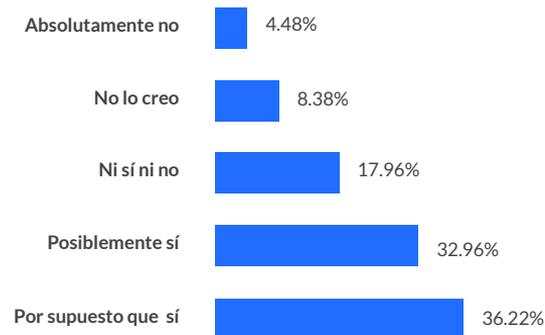
la mayoría de los empleados confían en sus líderes, aunque con una ligera tendencia a la baja que merece nuestra atención.

↓ 83.58% de los empleados **confían en su manager**, un dato positivo, aunque con una bajada del 2.5%.

→ La **transparencia por parte de los managers** sigue en niveles muy altos, 93.02%, con apenas una mínima variación respecto al año anterior, -0.16%.

↓ 82.3% de los empleados valoran de forma positiva **trabajar con su manager directo**. Con una bajada del 1.94% respecto a 2024.

¿Crees que los managers de tu empresa piensan que los empleados son esenciales para que la empresa tenga éxito?



Un 69.18% de respuestas positivas sigue siendo un dato aceptable, pero nos deja la pregunta en el aire... **¿los empleados están sintiendo que son realmente valorados?**

Un liderazgo cercano, que escuche activamente y **haga sentir a los empleados parte clave del éxito de la empresa**, puede marcar la diferencia.

Trabajo en equipo: ¿Sigues en pie la fortaleza de los equipos?

Cuando hablamos de trabajo en equipo, hablamos de confianza, compromiso y colaboración. **Y aunque este año hemos visto ligeras bajadas** en algunos aspectos, los datos nos dicen algo claro:

Los equipos siguen funcionando bien y la base del compañerismo se mantiene sólida.

↓ La confianza entre compañeros sigue siendo altísima, con un 93.39% de respuestas positivas, aunque ha bajado un 1.44% con respecto a 2024.

↓ Casi todos sienten que **trabajan bien** junto a su equipo, un 97.49%, y que **pueden contar con sus compañeros** cuando lo necesitan, 89.37%, con una bajada del 1.17%.

↓ El 85.02% de los empleados percibe que sus compañeros están **comprometidos con un trabajo de calidad**. Aún así, un 2.75% menos que en 2024.

↓ 84.56% de los empleados sienten que sus compañeros **acogen y aceptan diferentes opiniones**, .

↓ Los empleados consideran alta la **experiencia y conocimientos de su equipo**, con un 94.23%.

La percepción de los empleados sobre la contribución de su equipo al cumplimiento de objetivos es elevada, 84.59%, aunque un 8.01% menos que en 2024.

Hay un descenso en los datos, pero los equipos siguen siendo un pilar fuerte en las empresas.

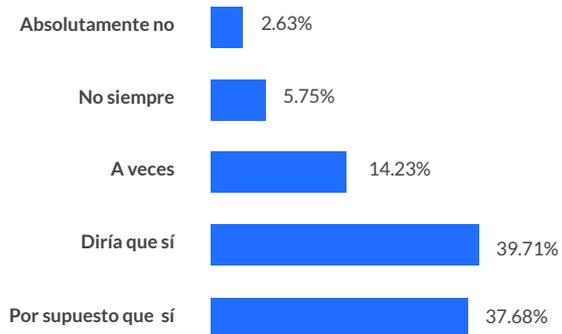
Ahora, la clave está en **potenciar la conexión entre compañeros** para que ese compromiso se mantenga fuerte y sigamos construyendo equipos donde no solo se trabaja bien, sino que también se disfruta el proceso.

¿Hay buen nivel de liderazgo por parte de los managers?

Un buen manager **escucha, apoya y resuelve problemas antes de que se conviertan en un obstáculo**. El liderazgo sigue en una posición sólida, aunque hay espacio para mejorar.

↓ La valoración de la **capacidad de gestión de los managers** sigue siendo alta, con un 79.46%. Sin embargo, ha bajado un 2.78% respecto a 2024.

Percibo que mi manager es consciente de los principales problemas que existen en el equipo.



↓ Casi un cuarto de los empleados, 22.61%, sienten que **su manager no es del todo consciente de los principales problemas del equipo**. Esto supone una subida del 1.83% respecto a 2024.

La tendencia descendente sugiere que algunos equipos podrían estar enfrentando desafíos en la comunicación y la resolución de problemas.

Aunque siguen siendo cifras positivas, un buen manager es quien toma decisiones, pero también **escucha y actúa cuando el equipo lo necesita**.

Es clave que los managers no solo gestionen tareas, sino que también estén **alineados con las preocupaciones y necesidades de su equipo**. Fomentar conversaciones abiertas, detectar problemas antes de que escalen y demostrar un liderazgo cercano puede marcar la diferencia.

¿Sigue siendo fuerte la conexión entre compañeros?

El ambiente de trabajo lo construyen las personas, y la relación entre compañeros es clave para que la experiencia laboral sea positiva. Los datos reflejan que el respeto y el apoyo entre colegas **siguen fuertes, aunque con pequeñas bajadas que podrían indicar una tendencia que no podemos ignorar.**

↓ La gran mayoría de empleados se consideran **respetuosos con sus compañeros**, un 96.03%, con una leve caída del 0.98%.

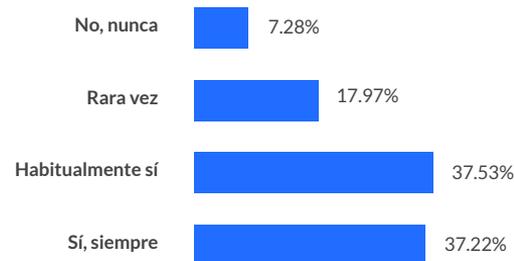
↓ 91.05% afirman que **reciben ayuda de sus compañeros** cuando la necesitan, aunque ha descendido un 1.17%.

↓ 92.23% creen que **sus compañeros actúan de buena fe**, con una mínima reducción del 0.9%.

↓ La sensación de **respeto recibido** se mantiene alta, en un 90.96%, con una bajada del 1.09%.

Hay respeto, apoyo y buenas intenciones. Pero podemos ver la **percepción de apoyo emocional a la baja**, lo que podría ser una señal de alerta.

Si parezco estresado, la gente con la que trabajo me preguntará por ello.



Fomentar una cultura de apoyo es clave; estar atentos al bienestar de los compañeros. **Algo tan simple como un "¿Cómo estás?" puede marcar la diferencia.** Un equipo que se cuida trabaja mejor y genera un entorno donde todos pueden prosperar.

¿Sigues siendo el manager un verdadero apoyo?

El manager es una pieza clave en la experiencia del empleado. No solo lidera, sino que también es un apoyo, un guía y alguien que impulsa el crecimiento de su equipo.

Los datos muestran que la relación con los managers sigue siendo positiva, pero hay señales de que se está enfriando ligeramente.

↓ El 91.07% de los empleados sienten que su **manager los trata con respeto**, aunque ha bajado un 1.53%.

→ El 83.42% considera que **su opinión es tenida en cuenta**.

↓ El 82.91% dice que su manager **se toma el tiempo para ayudarles** cuando lo necesitan, aunque ha descendido un 2.46% respecto a 2024

↓ El 79.63% cree que su manager **se preocupa por su bienestar**, pero esta es la caída más significativa: 3.43% menos que el año pasado.

El respeto y la escucha activa siguen estando presentes, pero:

La preocupación por el bienestar y el tiempo que los managers dedican a sus equipos parece haber disminuido.

Con el ritmo acelerado del trabajo, es fácil que los managers se centren en resultados y dejen en segundo plano el bienestar del equipo. Pero, **un buen liderazgo dirige y cuida**. Dedicar tiempo de calidad a las conversaciones o demostrar interés real por las preocupaciones de los empleados, marcan la diferencia en la percepción del liderazgo y en el compromiso del equipo.

Conclusión: Señales de alerta que no debemos ignorar.

Tras analizar en profundidad el estado del liderazgo y el compañerismo en las empresas, hay algo claro:

El liderazgo y el compañerismo siguen siendo pilares fuertes dentro de las empresas, pero muestran señales de desgaste que no podemos pasar por alto.

- ▼ La percepción sobre su **contribución a los objetivos** ha bajado notablemente.
- ▼ Los empleados sienten que su **bienestar y opinión** empiezan a ser menos prioritarios por parte de sus managers.
- ▼ Cada vez menos personas sienten que su entorno laboral es un espacio donde pueden **expresarse libremente** o donde se preocupan por su estado emocional.

El ritmo de trabajo y los cambios constantes pueden estar afectando la calidad de estas relaciones. La confianza y el respeto siguen siendo altos, pero:

Hay una tendencia a la baja en aspectos más humanos: la percepción de apoyo, el bienestar y la sensación de ser escuchado.

¿Por dónde empezar?

- Refuerza el liderazgo humano. Los managers deben gestionar, pero también inspirar y cuidar a sus equipos.
- Crea espacios que fomenten la colaboración y comunicación transparente en el equipo.
- Prioriza el bienestar. Demuestra con acciones que la salud mental es una prioridad.



Transformar organizaciones, inspirar personas, potenciar el cambio.

Ezequiel Kahan es Ingeniero Industrial (UBA), Magister en Psicología Cognitiva y candidato doctoral. Fundador de Knowment, consultor en liderazgo, innovación, agilidad y transformación organizacional. Posee múltiples certificaciones. Es profesor, orador y autor especializado en efectividad organizacional, con 20 años de experiencia en TI y proyectos internacionales.

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL LIDERAZGO & COMPAÑERISMO, por Ezequiel Kahan

Objetivo del plan de mejora:

Fomentar un liderazgo más empático y facilitador, basado en comportamientos serviciales hacia el equipo y la promoción del compañerismo a través de prácticas colaborativas, transparencia y empoderamiento individual y colectivo.

KPIs para medir el progreso:

- % de líderes que completan formación en liderazgo servicial.
- Nivel de participación en las actividades.
- % de participación en dinámicas de reconocimiento..
- Feedback positivo en encuestas sobre liderazgo y clima.

ESTRATEGIAS

1. Promover un liderazgo servicial

basado en la confianza, la escucha activa y la eliminación de obstáculos para el equipo.

- Realizar talleres de formación en liderazgo servicial y facilitador.
- Incluir prácticas de autoevaluación de liderazgo con [retroalimentación 360°](#).
- Definir rituales donde los líderes escuchen activamente los desafíos de sus equipos (por ejemplo, sesiones "¿Cómo puedo ayudarte?" semanales).
- Asegurar que cada líder identifique y elimine al menos un obstáculo al mes para su equipo.

2. Fortalecer el sentido de equipo y compañerismo mediante prácticas colaborativas y visuales basadas en Management 3.0.

- Implementar tableros de Kudo Cards físicos o virtuales para fomentar el reconocimiento entre pares.
- Crear equipos de trabajo con "roles rotativos" para favorecer la colaboración horizontal.
- Organizar dinámicas quincenales / mensuales de retrospectiva / resolución de problemas en grupo, con roles claros de facilitación y contribución.

3. Empoderar al equipo mediante la transparencia, el involucramiento en la toma de decisiones y el desarrollo de la autonomía.

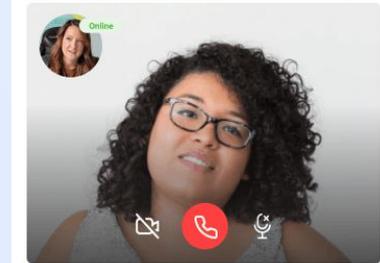
- Utilizar herramientas de Delegation Poker para identificar niveles de autonomía por tema o área.
- [Implementar OKRs](#) colaborativos, y asegurarnos que cada persona defina al menos un objetivo personal alineado al objetivo del equipo.
- Utilizar herramientas como "Team Canvas" para reforzar valores compartidos y propósito común.

El 70% del Engagement depende de los managers

Un buen líder no solo toma decisiones. Escucha, guía, apoya. Y eso no sucede en un all-hands ni en un email. Sucede en un 1:1.

- Asegúrate de que todos tienen su 1:1.
- Agenda colaborativa
- Seguimiento de objetivos y puntos de acción
- Una fuente de feedback y datos sobre el equipo

Quiero saber más



Lainey Goals

Learn Scss On Track

Develop 1 component At risk

Document 3 processes Completed

Lainey Metrics

Participation - 30 days 87%

Collaborative agenda 30 minutes - 10 / 10 / 2020

Onboarding new team members. 

Who inspires you in the team? Why? 

Feedback y Comunicación: ¿Los empleados se sienten escuchados?

El feedback y la comunicación son esenciales para crear un entorno de trabajo transparente, donde cada empleado se sienta escuchado y respaldado. La calidad de estas interacciones no solo refleja cómo se siente el equipo, sino también cómo puede mejorar de manera constante.



Entre compañeros: ¿Fluye el feedback en el equipo?

Cuando se trata de feedback, la frecuencia y la calidad son esenciales para mantener a los equipos alineados y en constante crecimiento.

Los datos de 2025 muestran una caída en aspectos clave de la comunicación entre compañeros.

↓ El 70.84% de los empleados está satisfecho con la **frecuencia** con la que reciben feedback de compañeros, aunque baja un 3% respecto a 2024.

↓ El 86.15% de los empleados asegura que el feedback que reciben es **respetuoso y constructivo**. Aunque esta cifra sigue siendo bastante buena, hay una ligera bajada del 1.27%.

↓ Únicamente el 67.09% de los empleados está satisfecho con la frecuencia con la que **se reúne con su manager** para darle su opinión. Un 6.26% que en 2024.

¿Estás satisfecho con la frecuencia con la que tu manager directo te da feedback?



¿Será que estamos perdiendo momentos clave para escuchar y mejorar el desarrollo profesional y la experiencia de nuestros equipos?

Es crucial que las empresas trabajen para garantizar que el feedback sea constante, respetuoso y con la frecuencia adecuada, para mantener una cultura de comunicación abierta y de mejora continua.

¿Resulta de utilidad el feedback que reciben los empleados?

A través del feedback, es posible identificar áreas de mejora y hacer ajustes para promover el desarrollo de los empleados. **Pero, ¿realmente reciben el tipo de feedback que les ayuda a mejorar?**

↓ El 86.95% **valoran positivamente** el feedback recibido, aunque también ha bajado un 2.01%.

↓ El 78.63% considera que es **útil y preciso**, pero experimentando una caída del 2.19%.

↓ El 71.91% de los empleados afirma que el feedback que recibe **les ayuda a mejorar**, aunque ha disminuido un 3.78% respecto a 2024.

↓ Sin embargo, el 36% de los empleados siente que **no recibe suficiente información** como para entender realmente cómo puede mejorar. Esta cifra ha bajado un 5.31%, lo que podría reflejar una falta de frecuencia en el feedback constructivo.

Recibo suficiente información para entender cómo puedo mejorar.



Para que resulte efectivo, un feedback debe ser frecuente, claro, útil y aplicable.

Los empleados necesitan saber **qué pueden hacer para mejorar y cómo hacerlo**. No se trata solo de recibir información, sino de que esta sea relevante y precisa para el crecimiento personal y profesional.

¿Los empleados se sienten realmente libres para expresarse?

La **seguridad emocional es crucial** en cualquier entorno laboral. Cuando los empleados sienten que pueden expresarse de manera honesta y abierta:

No solo se favorece un ambiente de confianza, sino que se fomenta la creatividad y la innovación.

Sin embargo, los datos sugieren que, aunque seguimos teniendo un ambiente relativamente seguro para compartir opiniones, **hay señales de que esta sensación de libertad está disminuyendo.**

↓ El 79.34% de los empleados cree que la **comunicación es transparente y honesta**, aunque ha bajado un 1.38% respecto al año anterior.

↓ El 73.71% se siente cómodo expresando su **opinión sobre la empresa**, aunque ha bajado un 2.33%.

↓ El 73.24% estaría dispuesto a **compartir una idea innovadora** para implementar en la empresa. Sin embargo, esta cifra ha disminuido un 4.63%.

Aunque las cifras siguen siendo positivas, las caídas en los porcentajes muestran que la **percepción de seguridad emocional en el entorno laboral ha experimentado algunos altibajos.**

Es fundamental que los equipos se sientan escuchados y valorados, y esto solo es posible si existe una cultura abierta y respetuosa.

Debemos asegurarnos de que todos los empleados se sientan cómodos al **compartir sus ideas, sin temor a ser juzgados o ignorados**. Crear un espacio en el que los empleados se sientan seguros para hablar puede ser clave para fomentar la innovación y mejorar la dinámica del equipo.

¿Sienten los empleados que la empresa está escuchando sus opiniones?

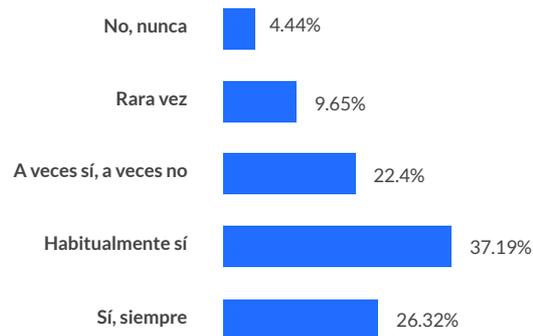
Cuando los empleados sienten que sus sugerencias y opiniones son valoradas, **se fortalece el compromiso y el sentido de pertenencia**. Sin embargo, los datos de 2025 no mantienen una tendencia positiva.

La percepción de los empleados sobre la escucha activa de la empresa podría estar experimentando un retroceso.

↓ El 64.67% de los empleados considera que la empresa le **da importancia a sus opiniones y sugerencias**. Pero, esta cifra ha caído un 4.92%.

↓ Por otro lado, el 63.51% siente que la empresa se **comunica de manera clara y eficaz** con los empleados, pero también ha experimentado una caída del 2.48% respecto al año anterior.

Mi empresa se comunica de forma clara y eficaz con los empleados.



Buscando mejorar el compromiso de los empleados, es esencial que nos aseguremos de **que las opiniones y sugerencias de los empleados se escuchen y se tengan en cuenta en la toma de decisiones**. Es fundamental que demos nuestro compromiso con el feedback, mostrando que cada voz tiene peso en la evolución del entorno laboral.

Conclusión: No olvidemos cuál es la esencia de una buena cultura de feedback.

Aunque la comunicación y el feedback siguen siendo pilares clave de la experiencia del empleado, los datos sugieren que se está deteriorando lentamente.

Los números reflejan una ligera disminución en áreas esenciales.

- ▼ Los empleados sienten que el feedback se ofrece con menor regularidad, especialmente en lo que respecta a los **comentarios constructivos**.
- ▼ La percepción de que el feedback recibido es **útil y valioso** ha disminuido. Esto indica una desconexión entre el feedback proporcionado y su impacto real en el desarrollo profesional.
- ▼ **La transparencia** en la comunicación han bajado. Especialmente en lo que respecta a la expresión libre de opiniones y la innovación dentro de la empresa.

Aunque la base de la comunicación y el feedback sigue siendo sólida, las caídas en los datos sugieren que las empresas deben centrarse más en ofrecer un feedback efectivo, transparente y frecuente.

Los empleados quieren sentirse escuchados y valorados, pero la caída en los datos sugiere que no se está alcanzando el nivel óptimo de interacción.

¿Por dónde empezar?

- Refuerza la frecuencia y calidad del feedback. Asegurando que sea constructivo y relevante.
- Fomenta la comunicación abierta y transparente. Invierte en espacios donde los empleados puedan compartir ideas y expresar opiniones sin temor.



Si el feedback no ayuda a mejorar no es feedback, es opinión.

Licenciada en Psicología y Máster en Dirección de Recursos Humanos. Vicepresidenta de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos. Con más de 18 años liderando el área de People en ISDIN. Ha impulsado procesos de transformación organizacional de alto impacto. Su enfoque estratégico ha sido clave para crear entornos innovadores y estimulantes donde el talento quiere estar, crecer y dejar huella.

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL FEEDBACK Y LA COMUNICACIÓN, por Aurea Benito

Objetivo del plan de mejora:

Convertir al feedback en un hábito y en una herramienta de mejora alineada con el modelo de liderazgo de la compañía y basado en un lenguaje propio.

ESTRATEGIAS

1. Uso de la IA para fomentar el auto-feedback y la consecución de las metas propuestas.

- Entrenamiento de IA para promover un feedback personalizado alineado con la cultura de compañía. (Por ejemplo: usa lenguaje inclusivo).
- Personalización del seguimiento del feedback: notificaciones personalizadas, sugerencias vinculadas al feedback...
- Detección de patrones de comportamiento y oportunidades de mejora.

2. Implementación de feedback 360° basado en la cultura.

- Implementación de Feedback 360° con las 5-10 personas con las que más trabajas.
- Vinculación del feedback con programas formativos.
- Feedback basado en fortalezas: enfoque apreciativo para potenciar habilidades y no solo señalar áreas de mejora.

Integración con LMS (Learning Management System); Conexión con programas formativos para sugerir cursos y mentorías en base a las evaluaciones.

KPIs para medir el progreso:

- % de empleados que participan en procesos de feedback.
- eNPS.
- Número de acciones formativas vinculadas al feedback recibido.
- Rating en el apartado de feedback de la compañía.
- Mejora en el desempeño de equipos y líderes según feedback.

3. Implementación de una encuesta anónima sobre la cultura de feedback.

- Apartado específico sobre la cultura de feedback en una encuesta anónima sobre la compañía
- Análisis profundo de resultados para identificar áreas de mejora.
- Publicación transparente de hallazgos y compromisos de acción.

[Plataforma de encuesta anónima](#) . Equipo de análisis y gestión de resultados. Estrategia de comunicación.



PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL FEEDBACK Y LA COMUNICACIÓN, por Albert Valero

Objetivo del plan de mejora:

Impulsar una cultura de comunicación y feedback bidireccional en la que líderes y equipos integren el feedback como herramienta de aprendizaje, alineamiento y mejora continua para aumentar el valor total de la empresa.

KPIs para medir el progreso:

- Índice de Valor Total de la Organización con datos sobre Valor Económico, Valor Relacional y Capacidad Adaptativa.
- Participación en las Redes de Conversaciones Estratégicas y número de acciones concretas generadas y aplicadas.
- Evolución de indicadores de confianza y cohesión.
- Nivel de integración del feedback en procesos estratégicos.

ESTRATEGIAS

1. Feedback como herramienta de mejora y refuerzo de habilidades clave.

- Formar a managers en seguridad psicológica (modelo Amy Edmonson) basados en el respeto a la diversidad, la gestión emocional efectiva y la confianza.
- Realizar talleres prácticos centrados en el uso del feedback como palanca de desarrollo operativo, de mejora relacional y de adaptación al cambio.

Para ello necesitaríamos:

- Espacios de formación y toma de decisión. Ejemplo de la cultura de feedback desde el equipo directivo.

2. Activar una “Red de Conversaciones Estratégicas”.

- Crear un programa de “Embajadores Conversacionales” con empleados voluntarios que faciliten conversaciones de valor.
- Establecer espacios mensuales de diálogo interdepartamentales y cross-funcionales para abordar mediante feedforward retos reales relacionado con la eficiencia, la relación y la adaptación al cambio.

Para ello necesitaríamos:

- Formación, marcos de conversación guiada, plataforma de gestión de iniciativas, apoyo al liderazgo.

3. Incrementar el foco en la generación de valor desde el feedback y la comunicación.

- Incorporar rutinas agile como las retrospectivas, los daily sprints, los tableros Kanban u [OKRS](#) que facilitan conversaciones relevantes y maduras.
- Incorporar principios del marco de trabajo agile como la transparencia, la inspección o la adaptación y la orientación a “valor generado”.

Para ello necesitaríamos:

- Procesos de gestión agile, equipos interfuncionales, principios orientados a generación de valor y no a tarea.

El éxito se construye con las manos, pero se diseña en la mente.

Socio Director de SUCCESS MIND, consultor y coach con 30 años de experiencia acompañando a empresas y profesionales en procesos de transformación, liderazgo y cambio cultural. Especialista en marcos Agile, comunicación, inteligencia emocional, valores y herramientas psicométricas. Diseña e imparte formación directiva para multinacionales españolas e internacionales. Profesor en EAE y OBS Business School. Coautor del libro Total Value Management. Guía para transformar tu empresa.

🏆 Reconocimiento laboral: ¿Se valora el esfuerzo de los empleados?

Cuando los empleados perciben que su esfuerzo es valorado, se fortalece su sentido de pertenencia y satisfacción. Sin embargo, el reconocimiento no siempre es constante ni equitativo, lo que puede generar desmotivación.



¿Se fomenta realmente el reconocimiento en la empresa?

El reconocimiento es un pilar fundamental para la motivación y el compromiso, pero no se trata solo de valorar el trabajo bien hecho, sino de **hacerlo en el momento adecuado y de manera significativa.**

En 2025, los datos reflejan que la cultura de reconocimiento sigue presente, aunque con ciertos desafíos.

➔ El 88.36% de los empleados sienten que su empresa **fomenta el hábito de reconocer** el trabajo de los demás. Ha bajado mínimamente, un 0.69%.

⬇ El 67.21% considera que su empresa **celebra sus éxitos y aprendizajes.** Con una disminución significativa con respecto al año anterior, un 5.48%.

⬇ Únicamente el 64.77% percibe que los logros se reconocen públicamente y en el momento oportuno; una caída del 3.42% con respecto a 2024.

En mi empresa, los logros se reconocen públicamente y en el momento oportuno.



Los empleados valoran el reconocimiento, pero **cuando este no llega o se retrasa**, puede perder su impacto y afectar a la motivación de los equipos.

Celebrar logros y valorar el aprendizaje, incluso cuando hay errores, genera un ambiente de confianza y motivación. Un "gracias" a tiempo puede marcar la diferencia en el compromiso del equipo.

¿Se reconoce el trabajo con la frecuencia que merece?

El reconocimiento es una **herramienta poderosa** para reforzar la motivación y el compromiso.

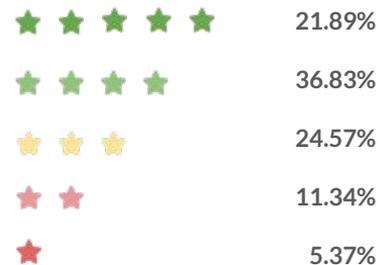
Este año, los datos reflejan que, aunque la mayoría percibe el reconocimiento como honesto, su **frecuencia sigue siendo un área de mejora.**

Cuando hablamos de reconocimiento, no solo importa que exista, sino también que sea frecuente y genuino.

↓ Un buen 90.1% de los empleados sienten que el reconocimiento que reciben es honesto y significativo, aunque ha bajado un 1.32%.

↓ Solo el 58.11% están satisfechos con la frecuencia con la que se reconoce su trabajo, con una caída del 5.73%.

¿Cómo calificarías la frecuencia con la que recibes reconocimiento por tu trabajo?



Aunque sigue siendo considerado auténtico y valioso, Los empleados no reciben reconocimiento con la regularidad que desearían.

La falta de consistencia puede hacer que su impacto se diluya con el tiempo.

Conclusión: ¿Es suficiente?

Los datos muestran que, aunque el reconocimiento sigue presente en las empresas, **su impacto está disminuyendo**. La sensación de ser valorado y apreciado sigue siendo alta, pero la frecuencia con la que se otorga el reconocimiento ha caído.

- ♦ La mayoría de los empleados aseguran que su empresa **fomenta el hábito** del reconocimiento.
- ▼ Los empleados perciben el reconocimiento como honesto y significativo, pero la **frecuencia** con la que lo reciben ha disminuido.
- ▼ La cultura del reconocimiento sigue existiendo, pero menos personas sienten que los logros se celebran en el **momento oportuno**.
- ▼ La falta de reconocimiento regular puede estar afectando la motivación y la satisfacción laboral, generando una sensación de **esfuerzo no valorado**.

El reconocimiento no puede ser un evento ocasional, sino una práctica constante. Cuando los empleados sienten que su trabajo pasa desapercibido, su compromiso y productividad pueden verse afectados.

La clave no es solo reconocer, sino hacerlo con la frecuencia y la relevancia adecuadas.

¿Por dónde empezar?

- Fomenta una cultura de reconocimiento continuo. No solo desde los líderes, sino también entre compañeros.
- Haz que el reconocimiento sea oportuno y específico. No basta con un simple "buen trabajo", es importante destacar el impacto real de cada contribución.
- Celebra logros y aprendizajes, no solo resultados.

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL RECONOCIMIENTO LABORAL, por María Gilabert

Objetivo del plan de mejora:

Fortalecer la cultura organizacional mediante el reconocimiento laboral efectivo, incrementando su satisfacción y compromiso. El objetivo es crear un ambiente laboral donde los empleados se sientan valorados y motivados, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y al bienestar de las personas y equipos.

KPIs para medir el progreso:

- Tasa de participación en programas de reconocimiento:
- % de empleados reconocidos al menos 1 vez/trimestre.
- Índice de satisfacción laboral.
- Tasa de fidelización de empleados clave antes y después.
- Mejoras en indicadores de productividad.

ESTRATEGIAS

1. Implementar un programa de reconocimiento diversificado.

- Establecer diferentes formas de reconocimiento, tangibles y no intangibles, adaptadas a los empleados.
- Ofrecer incentivos como bonos, tarjetas de regalo, días libres adicionales, etc.
- Fomentar el “salario emocional” con oportunidades de desarrollo, horarios flexibles y un ambiente laboral positivo.
- Necesitaríamos un presupuesto asignado a incentivos monetarios y no monetarios.
- [Herramienta de encuestas](#) para recopilar las preferencias de empleados.

2. Establecer un sistema de reconocimiento online gamificado.

- Ofrecer una [plataforma digital](#) con un sistema donde los empleados puedan reconocer y agradecer públicamente a sus compañeros por su colaboración y logros.
- Organizar eventos trimestrales o semestrales para destacar y premiar a los empleados más destacados según las nominaciones de sus colegas.
- Necesitaríamos un comité para organizar eventos donde entregar los premios.
- Plataforma donde se pueda dar y recibir reconocimiento y esté gamificado.

3. Integrar el reconocimiento en la cultura con la Metodología SCRUM.

- Incorporar prácticas de reconocimiento en reuniones diarias o semanales, dedicando tiempo para destacar logros y esfuerzos.
- Promover una comunicación abierta donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus éxitos y desafíos.
- Formar a los líderes en habilidades de feedback positivo y reconocimiento espontáneo.
- Necesitaríamos workshops para líderes donde formarse en técnicas de feedback, reconocimiento efectivo, y SCRUM.

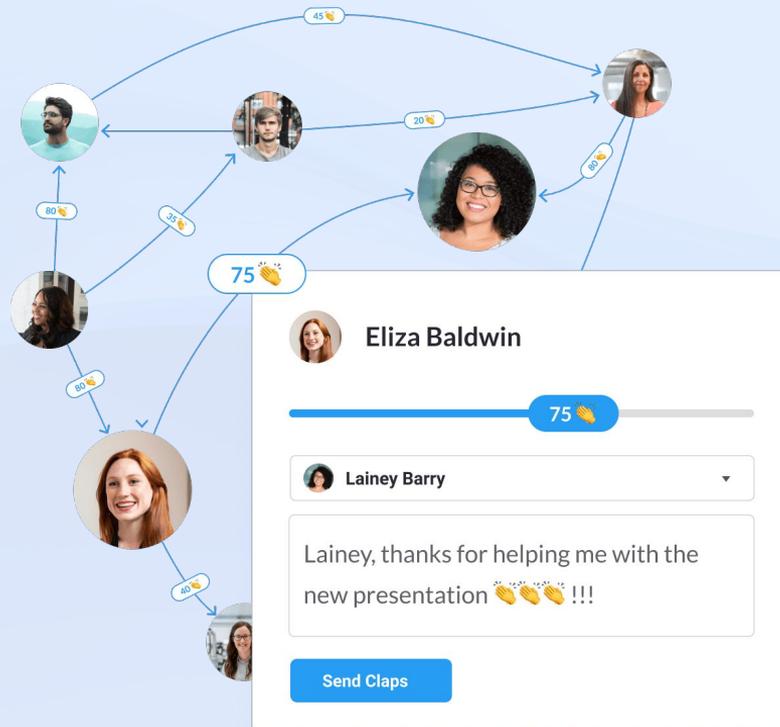
El cambio empieza en ti.

Apasionada por las personas, el cerebro y las relaciones humanas. Más de 15 años de experiencia como psicóloga, coach, formadora y conferencista internacional. También ha formado a altos directivos de empresas como Microsoft, Hesperia o Coty y deportistas de élite como Erika Villaécija o Alberto Ginés. Escritora de 2 libros: Sin Identidad y Neurociencia aplicada. Emprendedora en serie, Fundadora de BeValue, Be Top Speaker, HR Xperience, HR Needs y Be Top Beauty.

La forma más fácil de asegurarse que todos sean reconocidos

Una forma simple y humana de que el reconocimiento suceda cada semana, sin esfuerzo.

- 👉 Cada viernes, reciben 100 aplausos para repartir entre sus compañeros.
- 🙌 El lunes, todos reciben sus aplausos.
- No hay rankings. No hay recompensas.
- Y si alguien no está recibiendo aplausos, Nailed lo detecta.



Quiero saber más

Desarrollo profesional: ¿los empleados están creciendo de verdad?

El crecimiento dentro de una empresa no solo depende del talento individual, sino de las oportunidades que las organizaciones ofrezcan. Fomentar el aprendizaje continuo y el avance profesional motiva a los empleados y fortalece la empresa en su conjunto.

¿Están las organizaciones impulsando el potencial de su equipo o hay barreras que limitan su progreso?



¿Se sienten los empleados alineados con sus objetivos?

Tener claridad sobre el **propósito de trabajo** y sentir **avances** hacia las metas es clave para la motivación.

↓ El 68.6% de los empleados sienten que cada día **avanzan en lo que respecta a sus objetivos**, pero esta cifra ha bajado un 4.33% en 2025.

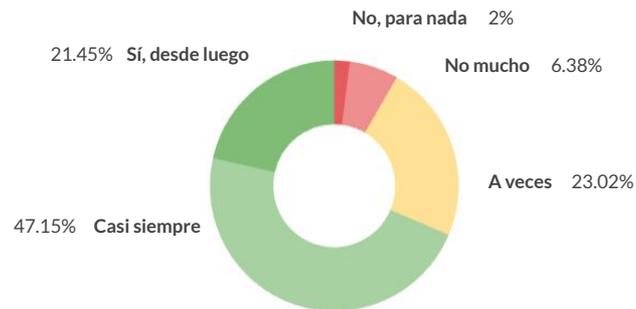
↓ El 82.04% **entiende cómo su trabajo contribuye** a los objetivos. Aún siendo una gran mayoría, ha descendido un 2.37% con respecto a 2024.

A pesar de que la gran mayoría de los empleados tienen claro su impacto dentro de la empresa, la sensación de progreso diario ha disminuido.

La mayoría de las veces esto es debido a:

- Una falta de **seguimiento** de objetivos.
- **Cambios** constantes en las prioridades.
- Los equipos no reciben suficiente **feedback** sobre su avance.

La mayoría de los días siento que estoy más cerca de cumplir mis objetivos en el trabajo.



Para que los empleados se sientan más alineados con su propósito, es clave **reforzar la comunicación sobre el impacto de su trabajo** y asegurarse de que cuentan con el apoyo necesario para avanzar en sus metas.

Las **revisiones periódicas de progreso** o espacios para reconocer avances, pueden marcar la diferencia en la percepción de crecimiento y dirección.

¿Tienen claridad y autonomía en su trabajo?

Sentirse en control del propio trabajo es clave. La **claridad sobre las responsabilidades y la libertad para decidir** cómo ejecutar las tareas influyen directamente en la motivación de los empleados.

Los datos generales son muy positivos, pero muestran una ligera caída en aspectos relacionados con el control y la autonomía.

↓ La mayoría de los empleados, un 93.97%, tiene **claras sus responsabilidades**, ha bajado un 1.01%.

↓ El 78.72% sienten que tienen **suficiente libertad** para decidir cómo hacer su trabajo, con una caída del 2.76% con respecto a 2024.

↓ El 78.39% perciben que tienen **las cosas bajo control** en su día a día, pero esta cifra ha descendido un 3.37% en relación al año anterior.

Es importante que prestemos atención a la tendencia a la baja en la percepción de autonomía y control sobre el trabajo diario.

Esto podría deberse a cambios en procesos, mayor carga de trabajo o falta de comunicación clara sobre expectativas y prioridades.

Debemos procurar:

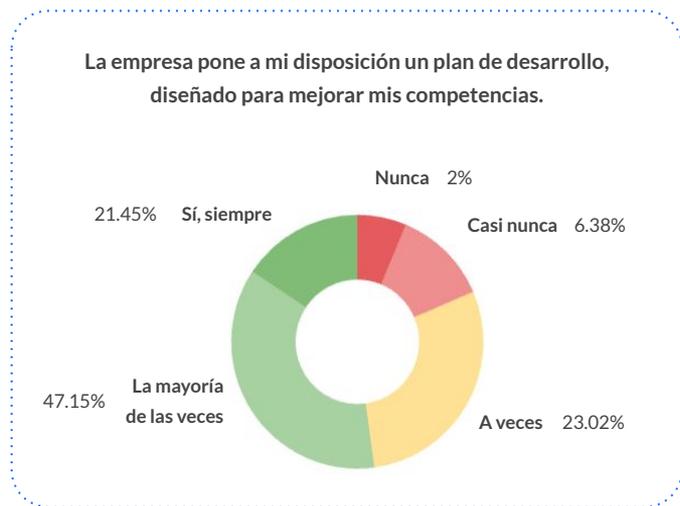
- Fomentar un liderazgo que confíe en la **toma de decisiones** de los empleados.
- Proporcionar herramientas y metodologías que faciliten la **gestión** del trabajo diario.
- Mantener una **comunicación** constante sobre objetivos y expectativas.

Apostar por una **mayor autonomía** puede marcar la diferencia en la experiencia laboral de los equipos.

¿Sienten los empleados apoyo en su crecimiento?

El desarrollo profesional **no solo depende de la iniciativa personal**, sino del apoyo de la empresa. Las oportunidades para avanzar profesionalmente son clave para la motivación y la retención del talento.

↓ Solo el 52.15% de los empleados sienten que su empresa les ofrece **un plan de desarrollo para crecer**, con una bajada del 5.41% respecto a 2024.



↓ El 62.36% cree que su empresa **aprovecha al máximo sus mejores aptitudes**, aunque ha descendido un 1.31% en 2025.

↓ El 74.65% percibe que tiene **personas en su entorno laboral que le ayudan a crecer**, pero esta cifra ha bajado un 3.78%.

Para que los empleados sientan que su empresa apuesta por su crecimiento, **es indispensable:**

- Diseñar **planes** de desarrollo personalizados.
- Fomentar una cultura de mentoría y **aprendizaje** continuo.
- Reconocer y potenciar las **habilidades** individuales de cada empleado.

El talento crece cuando se le da **el espacio y los recursos adecuados**. Invertir en el desarrollo no solo beneficia a los empleados, sino que fortalece a toda la organización.

¿Estamos invirtiendo lo suficiente en su crecimiento?

Contar con acceso a formación de calidad, herramientas adecuadas y la libertad para innovar es clave para potenciar el talento dentro de la organización.

Los datos muestran una tendencia preocupante: la percepción sobre la inversión en desarrollo ha bajado en varios aspectos.

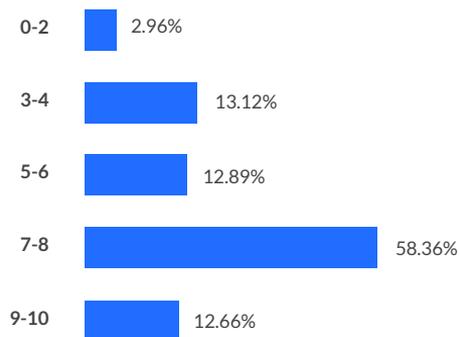
→ Casi todos los empleados, un 92.66%, afirman que cuentan con los **recursos materiales** necesarios para su trabajo. Ha bajado ligeramente, un 0.52%.

↓ El acceso a **recursos inmateriales**, como información y conocimientos clave, es del 67.53%, con una bajada del 3.81% respecto a 2024.

↓ El 85.94% dice tener libertad para probar nuevas herramientas, pero ha bajado un 2.38%.

↓ Casi un 30% de los empleados sienten que no pueden **acceder a formación de calidad**, con una caída del 6.88%, la bajada más significativa en esta área.

En una escala de 0 a 10, ¿te resulta fácil acceder a formación o cursos de calidad?

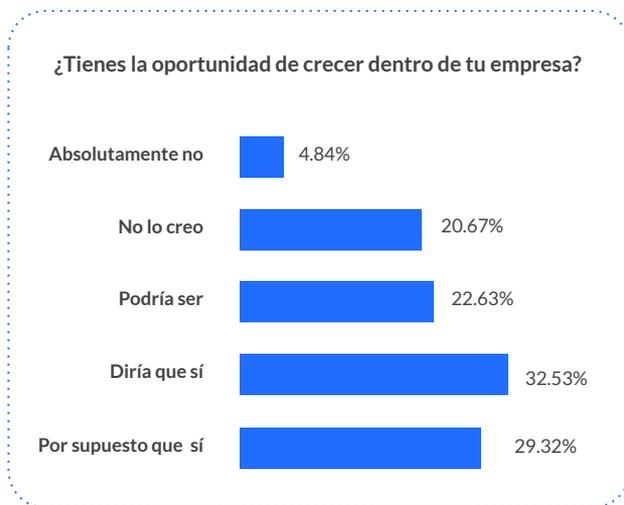


La mayoría de los empleados cuenta con los recursos básicos para desempeñar su trabajo, pero **el acceso a formación no está evolucionando al ritmo que debería.**

¿Existen oportunidades de crecimiento real?

Sentirse desafiado en el trabajo y tener la posibilidad de **crecer dentro de la empresa** es clave para mantener la motivación y el compromiso.

→ Solo el 61.85% de los empleados creen que **tienen oportunidades de crecimiento** dentro de la empresa, con una caída del 4.01%.



→ El 76.09% siente que su trabajo diario le ayuda a mejorar sus competencias, aunque ha bajado un 2.51%.

→ Un 76.51% considera que su trabajo sigue siendo un reto, aunque ha disminuido un 3.02%.

Si los empleados no ven un camino claro de crecimiento, pueden empezar a mirar hacia nuevas oportunidades fuera de la organización.

¿Cómo podemos impulsar la proyección profesional?

- Definir planes de carrera accesibles a todos.
- Crear oportunidades para asumir nuevos retos dentro de la empresa.

Las empresas que invierten en el desarrollo de sus empleados no solo fortalecen su equipo, sino que también crean una cultura laboral en la que **el talento se siente valorado y con un futuro prometedor.**

Conclusión: ¿Invertimos en el futuro?

El crecimiento profesional no solo es un deseo de los empleados, sino una **necesidad estratégica para cualquier empresa** que quiera retener talento y fomentar la innovación.

Cada vez menos personas tienen oportunidades claras de crecimiento, formación y alineación con los objetivos de la compañía.

▼ Menos empleados sienten que **avanzan** hacia sus objetivos laborales.

▼ La claridad sobre el **impacto** de su trabajo en la empresa está disminuyendo.

▼ La disponibilidad de **planes de desarrollo** y formación continúa a la baja.

▼ La percepción de **oportunidades** de crecimiento dentro de la empresa está cayendo.

Cuando los empleados no ven un futuro claro dentro de la empresa o sienten que no se invierte lo suficiente en su desarrollo, es más probable que **busquen nuevas oportunidades fuera.**

¿Cómo podemos revertir esta situación?

- Diseña planes de desarrollo profesional personalizados.
- Garantiza el acceso a formación de calidad y herramientas adecuadas.
- Fomenta una cultura de aprendizaje continuo y mentoría.
- Ofrece retos laborales que motiven y permitan el crecimiento.

Considera invertir en el desarrollo profesional como una forma de **construir equipos más preparados, comprometidos y alineados** con la visión de la empresa.



La IA potencia, pero el talento transforma.

Licenciado en Derecho y Master en RRHH con postgrado en Social Media y Master en IA. Llevo más de 15 años dedicados a Consultoría de RRHH y actualmente se encuentra inmerso en la automatización de procesos mediante IA para los departamentos de RRHH. Además, tiene su propio podcast donde habla sobre RRHH e IA: "Afterwork Talent".

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL DESARROLLO PROFESIONAL, por Vicente Ribes

Objetivo del plan de mejora:

Fomentar una cultura de aprendizaje continuo y crecimiento interno que impulse la satisfacción y fidelización del talento a través del upskilling y reskilling.

KPIs para medir el progreso:

- % de empleados con un plan de desarrollo definido.
- N° de formaciones completadas por empleado/año.
- % de promoción interna vs. contrataciones externas.
- Nivel de satisfacción del empleado con oportunidades de crecimiento.

ESTRATEGIAS

1. Implementación de rutas de crecimiento profesional.

- Definir [planes de carrera](#) claros y personalizados para cada rol.
- Crear itinerarios de formación alineados con necesidades actuales y futuras.
- Establecer programas de mentoría con líderes internos.

Para ello necesitaríamos:

- Plataformas de formación y LMS.
- Tiempo de managers para sesiones de desarrollo.
- [Herramientas](#) de seguimiento de progresos.

2. Desarrollo de habilidades en IA y automatización.

- Diseñar workshops prácticos sobre IA aplicada a diferentes áreas.
- Incentivar la formación en herramientas digitales clave.
- Integrar IA en procesos cotidianos para facilitar el aprendizaje en el flujo de trabajo.

Para ello necesitaríamos:

- Presupuesto para formaciones especializadas.
- Colaboración con expertos internos o externos.
- Espacios para la capacitación.

3. Evaluaciones y feedback continuo.

- Implementar sesiones periódicas de feedback con foco en el desarrollo.
- Usar encuestas de autopercepción y [evaluaciones 360°](#).
- Ajustar los planes de formación en función de los datos obtenidos.

Para ello necesitaríamos:

- Herramientas de encuestas y [análisis de feedback](#).
- Formación a managers en comunicación efectiva.
- Espacios de diálogo abiertos en la organización (webinars, un podcast, foros de debate, etc).



Cambiar tu mentalidad de un "No puedo" a un "Aprenderé" te cambia la vida

Más de 25 años de experiencia en Personas y Cultura, 10 años liderando el área. Como Co-fundadora de Mindslines, empodera a líderes emergentes a disfrutar de su rol a través de viajes de transformación: auto-conocimiento, aprendizaje colaborativo, mentoría y el coaching. Además es facilitadora, formadora, mentora y coach en el Instituto de Empresa y la EOI, y mamá.

in

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL DESARROLLO PROFESIONAL, por Bhavna Karani

Objetivo del plan de mejora:

Diseñar y facilitar planes de transformación de habilidades que tengan un impacto duradero y relevante en las personas y las organizaciones, enfocadas a mejorar la motivación, las habilidades técnicas y humanas y la empleabilidad de los participantes.

ESTRATEGIAS

1. Diseñar rutas de aprendizaje con impacto transformador y duradero.

- Discovery del contexto, identificar el "problem statement", los retos del equipo y de la organización e incorporar estos insights al programa.
- Diseño de un plan integral de rutas de aprendizaje para conseguir los objetivos marcados durante la sesión de Discovery y conseguir un cambio duradero en los comportamientos de los participantes.
- Módulos a incluir: autoconocimiento, habilidades humanas, de gestión de personas y de liderazgo, técnicas de coaching individual y de equipos.

KPIs para medir el progreso:

- Encuesta de satisfacción sobre oportunidades de crecimiento.
- Porcentaje de permanencia y motivación tras el programa.
- Porcentaje de participación y finalización del programa.
- Porcentaje Promoción y movilidad interna.
- ROI en formación y desarrollo: impacto financiero generado comparado con su inversión.

2. Diseñar e implementar un modelo de Liderazgo basado en el neuroliderazgo.

- Con el fin de desarrollar la agilidad para navegar el cambio, la conciencia para tomar decisiones informadas y la inteligencia emocional para liderar con empatía.

Para ello necesitaríamos:

- Coaching individual y de equipos para acelerar la aplicación real del aprendizaje y conseguir un cambio de mentalidad y de comportamientos, ayudando a traducir el desarrollo en resultados tanto individuales como de equipo.

- Delivery de rutas de aprendizaje basadas en técnicas de neurociencia para crear nuevos hábitos. Incorporar retos del negocio y de equipo para asegurar que se dan respuestas a los retos a resolver.
- Evaluar y ajustar en base al feedback recibido dando respuestas a necesidades de mejora inmediatas.

Para ello necesitaríamos:

- Un equipo con habilidades de facilitación del aprendizaje y design thinking.
- También, herramienta para medir el impacto del programa a nivel individual, de equipo y organizacional.

Una evaluación del desempeño sin complicaciones



Ágil y sencillo para todos. Mide los valores y las competencias de tus equipos fácilmente.

- Autoevaluación, evaluación por pares, evaluación manager-report, 360 y 180
- Control absoluto sobre tus campañas
- IA para ayudar a los empleados a generar su feedback
- Calibración con IA para ahorrar tiempo de lectura

Quiero saber más

Morgan Moore [Send all results](#)

Competency Assesment Question & Answers

Company values	Self	Manager	Peers	AV
Entrepreneurial	Exceeds requirement	Meets expectations	Meets expectations	Meets expectations
Analytical	Meets expectations	Poor	Needs Improvement	Needs Improvement
Empathic	Meets expectations	Meets expectations	Meets expectations	Meets expectations
Quality	Exceeds requirement	Needs Improvement	Exceeds requirement	Meets expectations
Agile	Exceptional work	Exceeds requirement	Exceptional work	Exceeds requirement

1 Poor 2 Needs Improvement 3 Meets expectations 4 Exceeds requirement 5 Exceptional work

 **Valores corporativos:**
**¿Actúan realmente
como una guía para los
empleados?**

Más allá de los resultados consiga y la productividad de sus empleados, una empresa se define por su misión, su visión y el propósito de sus objetivos corporativos.

Son la brújula que guía cada decisión y acción, creando un sentido de pertenencia y dirección clara para todos los empleados.



HUMAN-
oriented

Company

La misión de la empresa, ¿les inspira?

La misión y la visión de una empresa deberían ser faros que guíen e inspiren a sus equipos.

Cuando los empleados sienten orgullo por lo que hacen y entienden el propósito detrás de su trabajo, su motivación y compromiso crecen.

↓ El 76.61% de los empleados **siente orgullo** de lo que hace su empresa, un 4.95% menos que en 2025.

↓ El 73.91% encuentra **motivadora la misión y propósito de la empresa**, aunque ha bajado un 5.5%.

↓ Solo un 66.38% tiene **clara la visión a largo plazo**. Supone una disminución del 3.61% en 2025.

Cuando la misión no está bien comunicada, o no se reflejan en las acciones diarias, los empleados pierden el sentido de propósito en su trabajo.

¿Tienes clara la visión a largo plazo de tu empresa?



¿Cómo reforzar la misión y visión en el equipo?

- Comunica de manera clara y constante el **propósito** de la organización.
- Asegura que cada empleado entienda cómo su trabajo **contribuye** a la misión y visión global.
- Traduce la misión y visión en **acciones** concretas y visibles en el día a día.

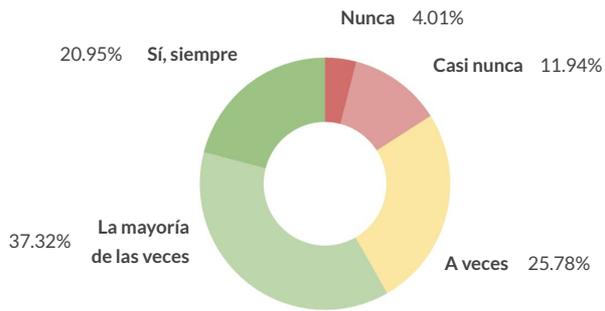
¿Están realmente alineados con los objetivos?

Los objetivos de una empresa marcan su rumbo y determinan su éxito a largo plazo.

Para prosperar, los empleados deben ver cómo los objetivos se traducen en acciones concretas.

↓ Solo el 58.27% de los empleados cree que la empresa **invierte los recursos adecuados** para alcanzar sus objetivos, con una caída del 3.34%.

¿Tu empresa invierte una serie de recursos, personas y esfuerzos en función de sus objetivos?



→ Un 86.87% confía en que la empresa podrá **cumplir sus metas**. Casi sin cambios, un 0.13% menos.

↓ El 68.99% considera que la estrategia de la empresa nos lleva en la **buena dirección**, pero esta percepción ha disminuido un 3.02%.

Para que los empleados se involucren plenamente en los objetivos de la empresa, necesitan ver **coherencia** entre lo que se dice y lo que se hace.

Si los recursos parecen insuficientes o la estrategia no está clara, puede surgir una **sensación de desconexión que afecte al compromiso**:

- **Comunica** de manera clara y constante la estrategia y prioridades de la empresa.
- Asegura que vean cómo su trabajo **contribuye** directamente a los objetivos.
- Asigna **recursos** adecuados y haz visible el esfuerzo para alcanzar las metas.

Conclusión: ¿Hay un alineamiento real?

Los valores corporativos son la brújula que guía a una organización y a sus equipos.

Los datos reflejan una leve desconexión entre los empleados y la forma en que estos valores se reflejan en el día a día.

- ▼ El sentimiento de **orgullo** sobre lo que hace su empresa ha decaído.
- ▼ La percepción de que la empresa invierte los **recursos adecuados** en sus objetivos ha disminuido.
- ▼ Menos empleados creen que la estrategia de la empresa los lleva en la **dirección correcta**.
- ▼ Falta claridad en la **visión** a largo plazo.
- ◆ La confianza en el **logro** de los objetivos sigue siendo alta.

Cuando los empleados ven **coherencia entre los valores, la estrategia y las acciones** de la empresa, su compromiso y motivación aumentan.

¿Cómo podemos reforzar la alineación con los valores corporativos?

- Asegúrate de que todos conocen la **dirección estratégica** de la empresa.
- Involucra a los equipos en la **toma de decisiones** y en la evolución de la compañía.
- Asegura que haya **recursos disponibles** para el cumplimiento de los objetivos definidos.
- Haz que los valores no solo se mencionen, sino que se **vivan en la cultura** de la empresa.

Piensa que los valores de una empresa solo tienen impacto cuando se traducen en **acciones concretas que inspiran y motivan** a quienes forman parte de ella.



PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR LOS VALORES CORPORATIVOS, por Cristina Gascón

Objetivo del plan de mejora:

Encontrar e identificar los valores corporativos que representen la identidad y forma de actuar de la organización.

KPIs para medir el progreso:

- Grado de alineación y aceptación de los valores definidos (medido mediante encuestas o focus groups).
- Nivel de integración de los valores en procesos organizativos clave.
- Seguimiento cualitativo a 3-6 meses: número de ejemplos o reconocimientos alineados con los valores establecidos.

ESTRATEGIAS

1. Escucha activa y exploración interna.

- Recopila testimonios sobre cómo se toman decisiones y qué aspectos se valoran cotidianamente.
- Involucra a personas de diferentes equipos y distintos niveles jerárquicos.

Para ello necesitaríamos:

- Herramientas colaborativas como Miro, Mentimeter o Typeform.
- Un facilitador, puede ser un compañero del área de People.

2. Identificación de patrones y construcción colectiva.

- Distinguir entre valores que ya están presentes y aquellos deseados, los que aparecen como aspiracionales.
- Asociar cada valor con comportamientos concretos y observables.

Para ello necesitaríamos:

- Herramientas de sistematización y análisis cualitativo (Notion, Excel, inteligencia artificial si aplica).

3. Validación y aterrizaje.

- Compartir la propuesta con toda la organización para recibir impresiones y ajustar según el feedback.
- Lanzar una campaña de comunicación interna que incluya ejemplos reales, testimonios y elementos visuales. Así como integrar los valores definidos en procesos clave como onboarding, [evaluación de desempeño](#), dinámicas de reconocimiento.

Para ello necesitaríamos:

- Colaboración de los equipos de Comunicación y Diseño.
- Implicación de liderazgo para liderar y validar.

Procura que lo que haces, dices y piensas esté en armonía

Experta en Gestión del Cambio y Transformación Organizacional. Como Head of People en STAY, impulsa proyectos que garantizan que el viaje del empleado sea una experiencia enriquecedora y acompaña a los equipos en la creación de una cultura organizacional coherente y sana. Colabora con Nailted como People Partner aportando valor en eventos del sector. Su propósito es ayudar a que compañeros y colaboradores, alcancen el máximo potencial, se desarrollen en diferentes retos o proyectos y brillen con luz propia.



PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR LOS VALORES CORPORATIVOS, por Antonio Macías

Objetivo del plan de mejora:

Refuerzo de los valores corporativos en la cultura y gestión de la empresa. Asegurar que los valores se integren en la toma de decisiones, la comunicación y la gestión del cambio para fortalecer el compromiso y la alineación de los empleados con la misión y visión de la empresa.

ESTRATEGIAS

1. Incluir los valores en la toma de decisiones y procesos clave.

- Incorporar los valores corporativos en [evaluaciones de desempeño](#), promociones y políticas internas.
- Alinear los valores con procesos estratégicos (ej. contratación, reconocimiento, liderazgo).
- Comunicar ejemplos concretos de decisiones tomadas en base a los valores.

Para ello necesitaríamos:

- Herramientas de comunicación interna para visibilizar casos prácticos.
- Capacitación a líderes para aplicar los valores en sus decisiones.

2. Fomentar reuniones 1:1 donde se refuercen los valores.

- Capacitar a los líderes para incluir los valores en sus conversaciones con los equipos.
- Guía de conversación para conectar objetivos individuales con la misión de la empresa.
- Establecer reuniones mensuales donde los empleados puedan expresar inquietudes sobre la alineación con los valores.

Para ello necesitaríamos:

- [Plataforma para Reuniones 1:1](#).
- Material de apoyo para líderes sobre refuerzo de valores en conversaciones.

KPIs para medir el progreso:

- % de empleados que perciben coherencia entre valores y decisiones.
- Número de reuniones 1:1 en las que se han discutido valores.
- % de empleados que consideran que los valores están presentes en los cambios organizacionales.
- Nivel de confianza en la dirección de la empresa (encuestas de clima).

3. Aplicar los valores en la gestión del cambio.

- Asegurar que cada cambio esté alineado con los valores y comunicarlo de manera clara.
- Involucrar a los empleados en el proceso de cambio a través de foros y feedback.
- Crear un equipo embajador de valores que analice el impacto de cambios en la cultura.

Para ello necesitaríamos:

- Canales de comunicación interna para la difusión de información.
- Espacios de participación para empleados (foros, encuestas, focus groups).

Algún día podría ser demasiado tarde

Cuando inicié su carrera como ingeniero, jamás imaginé que su propósito estaría tan ligado a las personas. Liderando equipos descubrí una verdad: las personas son el motor de cualquier negocio. El éxito no proviene solo de procesos eficientes o tecnologías avanzadas, sino de equipos comprometidos, motivados y conectados con la visión de la empresa. Así nació su propósito: humanizar las empresas, posicionando a las personas y la cultura en el centro de la estrategia de negocio. Hoy ayuda a empresas del sector Life Sciences a construir culturas organizacionales que se convierten en su mayor ventaja competitiva.

💪 Compromiso laboral: ¿Siguen los empleados igual de comprometidos que antes?

El compromiso laboral es uno de los factores más potentes de experiencia del empleado. Cuando las personas están implicadas, motivadas y conectadas con su trabajo, el rendimiento y la satisfacción aumentan.

Pero si este vínculo se debilita, puede afectar directamente a la productividad, la cultura y la retención del talento.

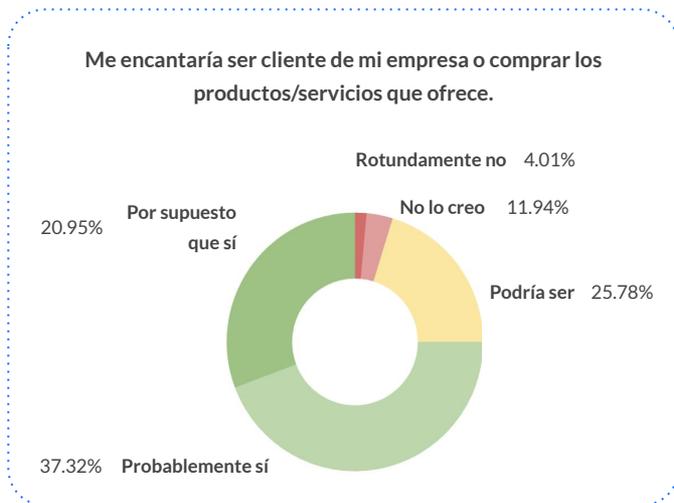


¿Los empleados creen en lo que ofrecen?

Cuando los propios empleados se sienten clientes potenciales de su empresa, es una señal poderosa de confianza y orgullo.

Esto refuerza el compromiso interno y la reputación externa. En 2025, los datos muestran una **ligera pérdida de esa conexión.**

↓ El 75.01% afirma que le encantaría **ser cliente de su empresa**, pero este porcentaje ha caído un 5.47%.



↓ Un 89.05% recomendaría sus productos o servicios, aunque este dato también ha descendido un 3.23%.

Cuando los equipos creen firmemente en lo que venden o crean, **se convierten en los primeros promotores de la marca.** Si esa convicción empieza a tambalear, la motivación y la conexión con la empresa también pueden verse afectadas.

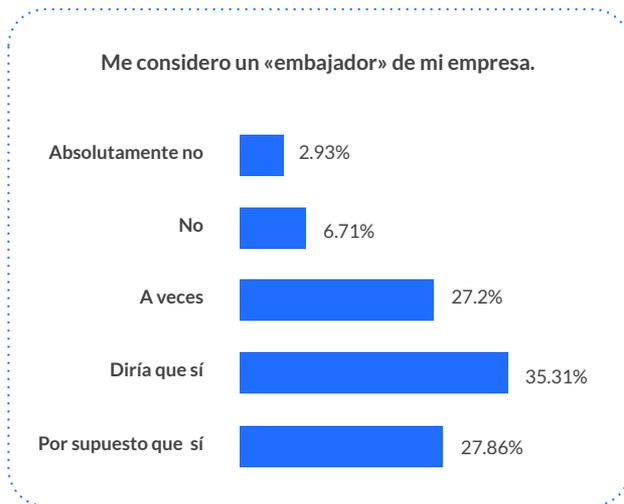
¿Cómo fortalecer el vínculo con lo que ofrece la empresa?

- Asegura que los equipos entienden el **valor diferencial** de lo que producen.
- Involúcralos en la **mejora continua** de productos y servicios.
- Comparte **testimonios reales** del impacto positivo que generan en clientes.
- **Reconoce** públicamente el orgullo por lo que se construye día a día.

¿La cultura se vive o solo se dice?

La cultura de una empresa no debería ser solo un conjunto de valores escritos: **debe sentirse en el ambiente, reflejarse en las relaciones y motivar a las personas a representarla.**

↓ Apenas un 63.17% se considera un **verdadero “embajador” de la organización**, con una caída preocupante del 9.96%.



↓ Solo un 63.31% cree que el **ambiente de trabajo refleja la cultura**, con una bajada del 5.05%.

Una cultura sólida no solo se transmite desde dirección, **se construye cada día** con comportamientos reales.

¿Cómo podemos revitalizar la cultura interna?

- Refuerza la **coherencia** entre los valores que se comunican y las decisiones que se toman.
- **Escucha** activamente si los empleados se sienten representados por la cultura declarada.
- Crea espacios donde las personas puedan **vivir y moldear** esa cultura de forma activa.
- **Celebra** comportamientos que reflejen los valores clave de la organización.

La cultura no se impone, se construye con coherencia, participación y autenticidad. Solo así se convierte en algo que las personas quieren representar.

Conclusión: ¿Sigue vivo el compromiso con la empresa?

El compromiso laboral es ese **vínculo invisible que hace que las personas den lo mejor de sí**, no solo por cumplir, sino porque creen en lo que hacen y en para quién lo hacen.

Los datos muestran señales claras de que esa conexión se está debilitando.

- ▼ Menos empleados se sienten motivados a **recomendar** los productos o servicios que ofrece su organización
- ▼ El **orgullo de pertenecer** ha bajado y la figura del “embajador” interno pierde fuerza.
- ▼ El **ambiente** de trabajo ya no refleja con tanta claridad la cultura de la empresa.

Cuando el compromiso cae, lo hacen también la productividad, la lealtad y la voluntad de ir un paso

más allá. Un equipo poco conectado con su empresa tiene más probabilidades de rotar, desconectarse emocionalmente o perder la motivación.

¿Cómo reforzar el vínculo?

- **Cuida** la experiencia del empleado más allá del salario o el rol.
- **Alinea** lo que la empresa dice con lo que realmente hace.
- Fomenta **espacios** donde las personas puedan sentirse orgullosas de lo que representan.
- Reconoce, escucha y **empodera** a quienes forman parte del día a día.

El compromiso no se exige, se construye. Y para lograrlo, hay que cultivar una cultura que escuche, inspire y valore a quienes la hacen posible.



Estrategia con alma = datos + innovación + personas en el centro

Andrea es Chief People Officer y una de las fuerzas detrás de People Things, comunidad que conecta e inspira a líderes de HR. Ha trabajado en un entorno lleno de tecnología, datos y herramientas para transformar cómo las empresas gestionan su talento. Con un enfoque people-centric, ha liderado equipos y gestionado proyectos enfocados en la innovación y el bienestar de las personas, ayudando a construir culturas que realmente marquen la diferencia.

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL COMPROMISO LABORAL, por Andrea Pascual

Objetivo del plan de mejora:

Lograr que las personas se sientan parte del equipo motivados y conectados con la empresa, reforzando la transparencia, el reconocimiento y su desarrollo profesional.

KPIs para medir el progreso:

- eNPS y nivel de engagement mediante encuestas
- Aumento en interacciones de feedback y reconocimiento
- Evolución y satisfacción en planes de desarrollo internos

ESTRATEGIAS

1. Fomentar el feedback continuo.

- Crear un espacio de confianza donde el feedback sea bidireccional, valioso y con impacto real.
- Implementar check-ins frecuentes para entender motivación y estado emocional de los equipos.
- Usar encuestas de clima y eNPS de manera estratégica para identificar oportunidades/mejoras.

Para ello necesitaríamos:

- [Software para la implementación de encuestas](#) para recogida de feedback y acceso a data.

2. Dar visibilidad y reconocimiento de manera auténtica.

- Implementar un sistema de reconocimiento entre pares y desde los líderes que sea auténtico.
- Incorporar rituales de celebración en el día a día (incluso para destacar pequeños avances).
- Crear programas de recompensas que realmente motiven y estén alineados con los valores de la empresa.

Para ello necesitaríamos:

- [Software de gamificación](#) para fomentar la participación.

3. Hacer del desarrollo profesional una palanca de compromiso.

- Diseñar planes de crecimiento adaptados a cada persona.
- Potencias [encuentros 1on1](#) donde se hable de expectativas y oportunidades reales.

Para ello necesitaríamos:

- Herramientas de formación continua.
- Plataforma de seguimiento de data.

PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR EL COMPROMISO LABORAL,

por Alba Lado

Objetivo del plan de mejora:

Incrementar el nivel de compromiso y motivación de los empleados/as fomentando el sentido de pertenencia y alineación con los valores corporativos.

KPIs para medir el progreso:

- Encuesta e índice de satisfacción laboral
- Tasa de retención/rotación de empleados
- eNPS (employee net promoter score)
- Participación en las diferentes iniciativas
- Tasa de absentismo

ESTRATEGIAS

1. Diseñar un programa de reconocimiento y recompensas.

- Co-crear un sistema de reconocimiento: Escuchando a nuestros empleados/as y destacando logros y contribuciones de los empleados/as a través de un canal común (ej: [Reconocimiento gamificado de Naitled](#)).
- Recompensas con sentido: No sólo incentivos económicos, sino también otros aspectos que hayamos detectado que son importantes para los miembros de nuestro equipo.
- Asegurar la transparencia: Explicar los criterios de reconocimiento para que todos sepan cómo funciona y asegurar que sea objetivo.

2. Impulsar el desarrollo profesional y la formación continua.

- Co-crear [planes de carrera](#) personalizados: Diseñar rutas de crecimiento interno (por ejemplo, planes de desarrollo con metas a corto y largo plazo, posibilidad de crecimiento transversal en la compañía...)
- Fomentar el crecimiento interno: Permitir que los empleados participen en iniciativas diferentes a su rol principal para descubrir nuevas habilidades e intereses y hacerlos partícipes de otros proyectos.

3. Impulsar un programa integral de bienestar laboral.

- Flexibilidad y Conciliación: Ajustar horarios y opciones de trabajo remoto que reduzcan la sobrecarga y promuevan un mejor equilibrio personal-laboral.
- Charlas y Actividades de Bienestar: Organizar talleres de salud mental, pausas activas o actividades físicas que fortalezcan la motivación y la energía del equipo.
- Espacios de desconexión: Fomentar pausas activas o zonas de relajación en la oficina (o en plataformas virtuales si el equipo es remoto). Asegurar la desconexión digital en periodos de vacaciones, fines de semana, etc.).



Las personas son la parte más valiosa de cualquier empresa y las que definirán si esta tiene éxito o no

Alba es Talent & Employer Branding Specialist con 7 años de experiencia en atracción de talento, Employer Branding e Inbound Recruiting. Asesora y forma en estrategias de atracción y employer branding, consiguiendo atraer y fidelizar al talento que encaja con la cultura. Su misión es lograr un match entre organizaciones y profesionales, fomentando la motivación y el compromiso necesarios para alcanzar sus objetivos.

¿Qué preocupa a los empleados en 2025?

A lo largo del análisis, hay una constante que se repite: la conexión emocional con el trabajo se está debilitando. Las personas quieren crecer, sentirse escuchadas y encontrar sentido en lo que hacen.

Cuando estos pilares se tambalean, también lo hacen la motivación, el compromiso y la confianza. El reto ya no es solo lograr buenos resultados, sino construir culturas que inspiren y cuiden a quienes las hacen posibles.



Una experiencia que pide ser reimaginada.

La experiencia del empleado ya **no puede entenderse como un conjunto de iniciativas aisladas** o beneficios atractivos.

👉 **Estamos ante un punto de inflexión:** un momento en el que las empresas deben repensar profundamente cómo cuidan, escuchan y desarrollan a sus personas.

La motivación se erosiona cuando no encuentra raíces.

Este año, vemos:

- Un **compromiso** en descenso.
- Una percepción del **liderazgo** menos cercana.
- Un **reconocimiento** que, aunque existe, no siempre llega a tiempo ni con la fuerza necesaria.

Las personas no solo quieren sentirse útiles: quieren sentirse valoradas, escuchadas y parte de algo más grande.

Cuando esa conexión falla, el orgullo de pertenencia se resiente y con él, la energía que alimenta los proyectos y la cultura de la empresa.

Una señal clara de este debilitamiento es la caída del eNPS.

El eNPS baja nueve puntos en 2025. No es una caída aislada, sino el reflejo de un estado emocional colectivo.

Las personas siguen creyendo en el valor de su trabajo, pero sienten que **ese valor no siempre se corresponde con lo que reciben**, ni con el rumbo de la organización.

Una experiencia que pide ser reimaginada.

La rotación, por su parte, ya no es solo un síntoma: es una consecuencia directa.

No solo hay más personas saliendo de las empresas, sino que en muchos casos **son las propias compañías las que están impulsando esas salidas.**

Eso habla de estrategias cortoplacistas, ajustes de estructura y **decisiones difíciles que impactan en la estabilidad** emocional del equipo.

En este contexto, **retener al talento no es cuestión de retórica, sino de confianza**, de oportunidades reales de crecimiento y de una cultura que sostenga, no que expulse.

Y si hablamos de crecimiento, lo que observamos es una necesidad no satisfecha.

La formación pierde presencia. El desarrollo profesional se percibe como una promesa difusa,

y cada vez menos empleados sienten que su trabajo les acerca a sus metas. En un entorno que valora el propósito y el avance, es muy preocupante.

El entorno de trabajo, aunque aún se percibe positivo, ha dejado de ser diferencial.

El ambiente, la innovación, la cohesión del equipo... todo sigue ahí, pero con menos intensidad.

Las personas notan que lo que se dice no siempre encaja con lo que se vive. Y eso desgasta. **La cultura, si no se alimenta día a día, se convierte en eslogan.**

En paralelo, el liderazgo y la comunicación muestran signos de fatiga.

- Hay confianza, sí, pero falta cuidado.
- Hay feedback, pero no siempre útil ni frecuente.

Una experiencia que pide ser reimaginada.

- Hay managers, pero escasean los referentes que valoran.

El liderazgo humano, el que cuida y acompaña, necesita más espacio. **Las relaciones laborales se resienten** cuando desaparece la sensación de ser visto y valorado como persona.

Los valores corporativos tampoco escapan a esta disonancia.

Las personas siguen creyendo en la visión de sus empresas, pero empiezan a **cuestionarse si esa visión se traduce en hechos.**

Cuando la estrategia parece no avanzar en línea con esos valores, **crece la distancia emocional.**

El compromiso laboral, por su parte, refleja el pulso invisible de todo lo anterior.

Este año, los datos son claros: **la conexión emocional con la empresa se debilita.**

La energía que antes impulsaba la motivación, el orgullo y la voluntad de ir un paso más allá se está diluyendo.

- Los empleados ya no se sienten tan **inclinados a recomendar** los productos o servicios de su organización.
- Ni tan **identificados** con el lugar que representan.

La figura del "embajador interno", que habla con convicción sobre su empresa, pierde protagonismo.

Cuando el compromiso cae, también lo hace la productividad, la lealtad y la capacidad de innovar. Un equipo poco vinculado emocionalmente con su propósito está **más expuesto a la desconexión y al desgaste, y propenso a la rotación.**

★ Una oportunidad de rediseño: Las claves del cambio.

A pesar de este panorama, **los datos nos dan una gran oportunidad: la de actuar con conciencia.**

Nada está perdido. Pero no podemos seguir haciendo lo mismo esperando resultados diferentes.

La experiencia del empleado debe dejar de ser reactiva para ser estratégica.

Algunas claves que emergen de este análisis:

- **Reencanta el propósito:** Muestra cómo cada persona aporta al impacto de la organización, y hazlo visible.
- **Cuida con hechos:** Traduce el bienestar, el reconocimiento y el desarrollo en prácticas reales y constantes.
- **Re-humaniza el liderazgo:** Asegura que quienes guían equipos también se ocupan de su salud emocional.

- **Cultiva la pertenencia:** Fortalece el sentido de comunidad, no solo con eventos de team building, sino con relaciones de calidad.
- **Pon foco en lo que se vive, no solo en lo que se comunica:** La cultura no es un PowerPoint, es una experiencia diaria.

2025 nos deja un mensaje: las personas quieren más que un empleo. Quieren sentir que invierten en un lugar que les ve, les valora y les permite crecer.

Las organizaciones que logren ofrecer eso, no sólo **atraerán talento: lo cultivarán y lo fidelizarán.** Las que no lo hagan, verán cómo se desvanece su capacidad de innovar, de avanzar y de inspirar.

La experiencia del empleado no es una tarea más del área de People: es la base sobre la que se construye el futuro de cualquier empresa.

La experiencia del empleado debe dejar de ser reactiva para ser estratégica.

Las empresas que escuchan, miden y actúan a tiempo no solo retienen talento, sino que lo impulsan.

Descubre cómo convertir el feedback en acción y la cultura en tu mejor ventaja competitiva.

👉 ¡Te ayudamos a transformar la experiencia de tu equipo desde hoy!

Quiero saber más



⚠️ People with turnover risk

Turnover prediction

Jennifer Brown	🔴 High risk	👤 Sales
Joseph Garcia	🟡 Medium risk	👤 Product
Daniel Clark	🟢 Low risk	👤 Legal