



Informe del compromiso de los empleados

La información contenida en este informe se debe ver como una sola fuente de hipótesis sobre el individuo que ha respondido. Ninguna decisión debería basarse solamente en la información contenida en este informe. Cualquier interpretación de este informe debe tener en cuenta todas las aportaciones pertinentes, tales como la experiencia real, habilidades, intereses, las condiciones de la compañía, el mercado y el producto que se vende. Este material debe ser integrado con todas las otras fuentes de información para llegar a decisiones profesionales sobre este individuo o sobre un grupo en específico.

Este informe es confidencial y para el uso de sólo profesionales calificados.

Nombre:	[REDACTED]	Correo:	[REDACTED]
Función:	-	Área de trabajo:	-

INTRODUCCIÓN

En este informe proporciona información acerca de su organización desde la perspectiva de sus empleados.

Compromiso de los empleados y sus beneficios

El compromiso de los empleados se refiere al grado en que los empleados se sienten apasionados y absortos en su trabajo, están emocionalmente e intelectualmente comprometidos con su organización y están dispuestos a invertir energía física y emocional hacia su trabajo.

Empleados altamente comprometidos tienden a sumergirse en su trabajo e ir más allá de lo que normalmente se requiere o se espera, les resulta más fácil mantener la concentración y son capaces de resistir fácilmente las distracciones. Empleados altamente comprometidos son propensos a:

- Ser muy entusiastas y enérgicos acerca de nuestro trabajo.
- Ser resistentes, encontrando que sea relativamente fácil de hacer frente a situaciones y desafíos adversos.
- Mostrar menores tasas de absentismo.
- Contribuir a los objetivos y el éxito de la organización.
- Dar un esfuerzo discrecional - dispuesto a ir por esa "milla extra".
- Funcionar mejor y ser más productivos.
- Proporcionar un ambiente de trabajo propicio, colaborativo y estimulante.
- Buscar áreas de mejora y trabajar hacia la implementación de los cambios necesarios.
- Convertirse en defensores y embajadores para los productos y servicios a los demás, recomendando a una organización.
- Ser creativos e innovadores en el lugar de trabajo.
- Inspirar positividad.
- Tener clientes apasionados y comprometidos, ofreciendo servicio de alto nivel.
- Crear un sentido de lealtad entre los empleados y clientes.
- Permanecer más tiempo en la organización, lo que reduce la rotación y los costos relacionados.

RESUMEN EJECUTIVO

Nivel de Compromiso

Altamente comprometido/a

Estabilidad	
Esfuerzo	Probable
Intención de quedarse	Altamente probable
Lo que expresa la persona	Altamente probable

Top 3 drivers de compromiso

Gerente Directivo de Liderazgo

Comunicación

Nivel de Compromiso

En esta sección se aborda el nivel de compromiso de un empleado en particular. En el presente caso, el trabajador cae en la categoría "muy interesado", él/ella ha conseguido una puntuación total de 410 con una puntuación máxima de 440, lo que hace que su puntuación sea de 93,1%.

<i>Nivel</i>	<i>Término</i>	<i>Alcance</i>
Altamente comprometido/a	Altamente comprometido/a, emocional e intelectualmente con su trabajo, trabaja constantemente en la mejora de prestaciones y contribuye al crecimiento individual y organizacional.	Sobre la base de la distribución de probabilidad normal (85-100)
Comprometido/a	Comprometido/a con su trabajo, sobre todo dispuestos a invertir su energía en pleno dominio y hacer un esfuerzo extra. Está motivado/a para lograr objetivos ambiciosos y con frecuencia contribuye al crecimiento de la organización.	puntaje 68-84
Neutral	Muy comprometido/a con su trabajo, tienden a concentrarse en las tareas más que en metas y resultados. No siempre es auto impulsado y pueden necesitar motivadores extrínsecos.	puntaje 34-67
No comprometido/a	Cumple con el mínimo requerido para trabajar. No invierte energía para hacer un esfuerzo extra en el trabajo, insatisfecho/a.	puntaje 17-33
Altamente no comprometido/a	De vez en cuando aparece en el trabajo, intenta hacer la menor cantidad de trabajo necesario, cínico/a e insatisfecho/a sobre el trabajo, las políticas y procedimientos de la organización.	puntaje 0-16

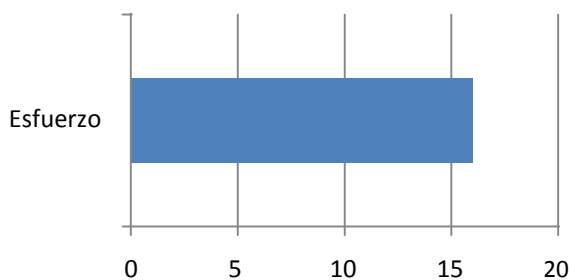
ESTABILIDAD

Este factor se refiere a los factores relacionados con la retención de los empleados, la estabilidad, el compromiso y la sostenibilidad en la organización por mucho tiempo. Esto incluye tres sub-factores:

- Esfuerzo - el grado en que los empleados ejercen un alto esfuerzo hacia su trabajo y trabajan constantemente para contribuir al éxito de la organización.
- Intención de quedarse - el grado en que los empleados tienen el deseo de ser parte de la organización y permanecer durante un largo período de tiempo.
- Lo que expresa la persona - el grado en que los empleados hablan positivamente acerca de la organización con los demás (compañeros de trabajo, empleados y clientes potenciales) y actuar como embajadores de la marca para los productos y servicios que se ofrecen.

Esfuerzo

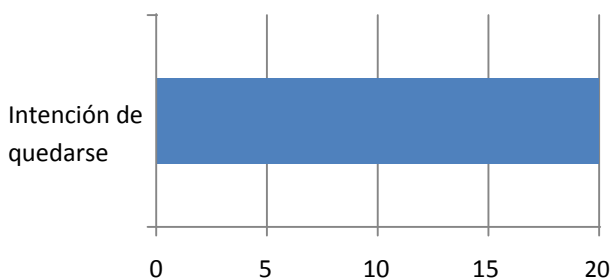
Esta gráfica demuestra el grado en que el participante pueda hacer un esfuerzo extra para su trabajo y participar en comportamientos que contribuyen al éxito de la empresa.



El participante ha obtenido una puntuación de 16, lo que indica que él/ella haga un esfuerzo para luchar en la organización.

Intención de quedarse

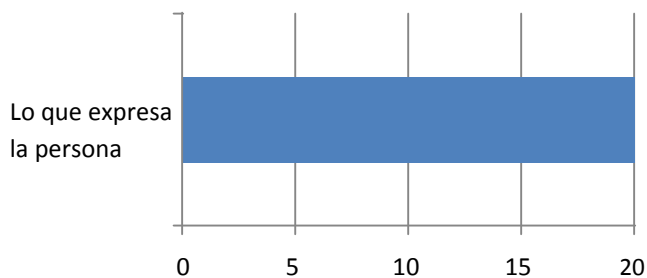
Esta gráfica demuestra el grado en el cual el/la participante tenga el deseo de permanecer en la organización por mucho tiempo.



El participante ha obtenido una puntuación de 20, lo que indica que él / ella es "muy probable" que permanezca en la organización por mucho tiempo.

Lo que expresa la persona

Esta gráfica demuestra el grado en que el/la participante pueda decir cosas positivas sobre la organización con clientes, empleados y amigos.



El participante ha obtenido una puntuación de 20, lo que indica que es "muy probable" que él/ella diga cosas buenas de la organización.

FACTORES QUE AFECTEN EL COMPROMISO

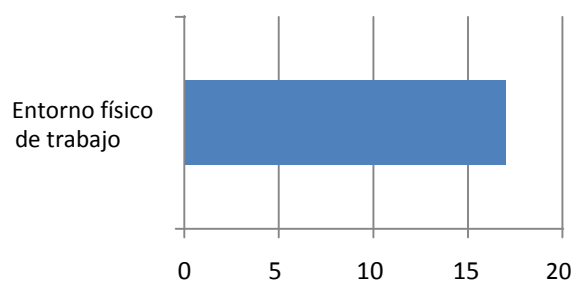
Calidad de Vida

Este factor se refiere a la satisfacción de los empleados con respecto a su calidad de vida en la organización, abarca dos sub-factores:

- El trabajo físico y el medio ambiente, ya sea el ambiente de trabajo de la organización se considera seguro y cómodo por los empleados.
- Trabajo / vida en balance, si los empleados son capaces de hacer frente a sus demandas de trabajo, así como un equilibrio entre su vida personal y profesional.

Entorno físico de trabajo

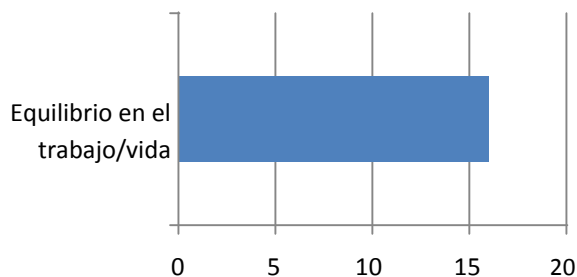
Esta gráfica demuestra la satisfacción del participante con el entorno físico de trabajo en la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 17, lo que indica que él/ella está "satisfecho/a" con el entorno de trabajo.

Equilibrio en el trabajo / vida

Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con sus demandas de trabajo y si él / ella es capaz de dedicar el tiempo necesario y hacer justicia a su trabajo y la vida personal.



El participante ha obtenido una puntuación de 16, lo que indica que él/ella está "satisfecho/a" con lo bien que puede equilibrar la vida personal y profesional.

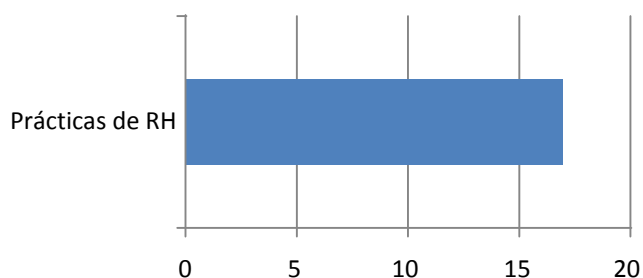
Prácticas Societarias

Esto se refiere a los factores de satisfacción de los empleados con respecto a las políticas de la empresa, las prácticas, la cultura corporativa y comunicaciones. Incluye lo siguiente:

- Las prácticas de RH - si los empleados están satisfechos con las políticas, normas y reglamentos de la empresa, se sienten valorados y escuchados por la organización.
- Gestión, ya sea el rendimiento de los empleados, sienten que su trabajo es un buen ajuste en función de sus intereses, así como habilidades y claridad en cuanto a las expectativas de desempeño de sus directivos.
- Diversidad - incluye el tratamiento imparcial y equitativo de todos los empleados, independientemente de su nivel socio-cultural.
- Comunicación - si los empleados se sienten parte del proceso en la toma de decisiones de la organización y estén al tanto de los cambios que tienen lugar en la organización.

Prácticas de RH

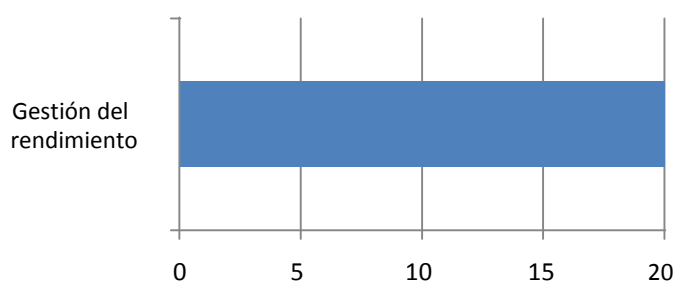
Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con las prácticas de recursos humanos de la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 17, lo que indica que él/ella está "satisfecho/a" con las prácticas de recursos humanos de la organización.

Gestión del rendimiento

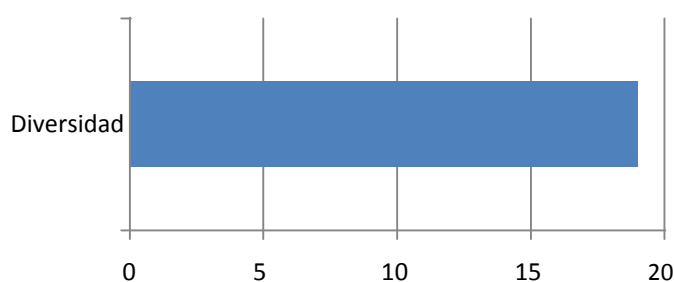
Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con las estrategias de gestión del rendimiento de la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 20, lo que indica que él/ella está "extremadamente satisfecho/a" con las estrategias de gestión del rendimiento.

Diversidad

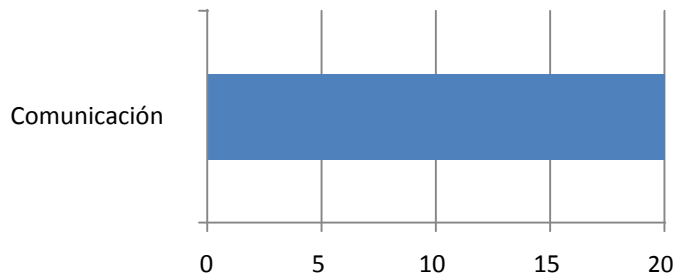
Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con la cultura de trabajo de la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 19, lo que indica que él/ella está "muy satisfecho/a" con la cultura del trabajo.

Comunicación

Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con el proceso de comunicación en la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 20, lo que indica que él/ella está "extremadamente satisfecho/a" con las prácticas de comunicación de la organización.

Gente

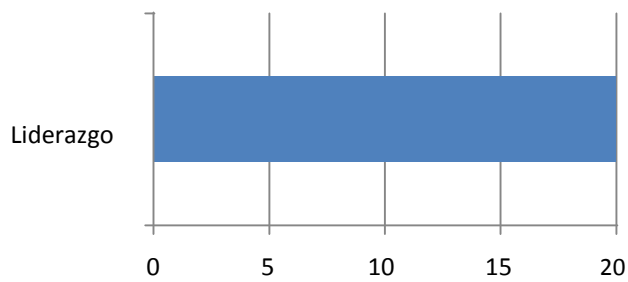
Estos factores lidian con la relación de los empleados y la satisfacción con sus altos dirigentes, gerente, equipo y compañeros de trabajo.

Incluye los siguientes subfactores:

- Liderazgo superior - se refiere a la medida en la que los empleados tienen la seguridad y la confianza en la gestión, los líderes de la organización y sus estrategias de planificación.
- Gerentes - se refiere a la naturaleza de la interacción y la relación del empleado con su supervisor/a / gerente. Se refiere a la medida en la que se sientan valorados, reconocidos y apreciados por sus superiores y si se les da información periódica por parte de sus gestores, así como oportunidades de crecimiento profesional.
- Ofertas de los compañeros de trabajo - este factor lidia con la naturaleza, la interacción y la relación del empleado con sus compañeros de trabajo y el equipo. También incluye la opinión de los empleados sobre el rendimiento de su equipo en conjunto.

Liderazgo Directivo

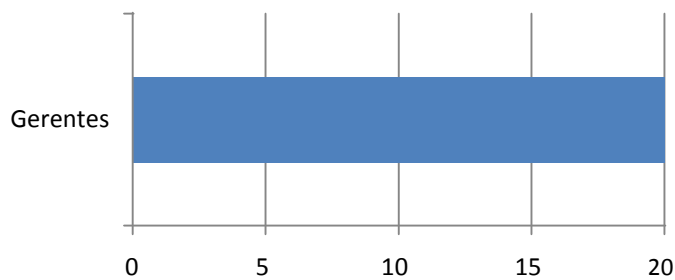
Esta gráfica demuestra la satisfacción del participante con la gestión, el liderazgo y la planificación de las estrategias de la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 20, lo que indica que él/ella está "muy satisfecho/a" con la gestión, el liderazgo y la planificación de la organización.

Gerentes

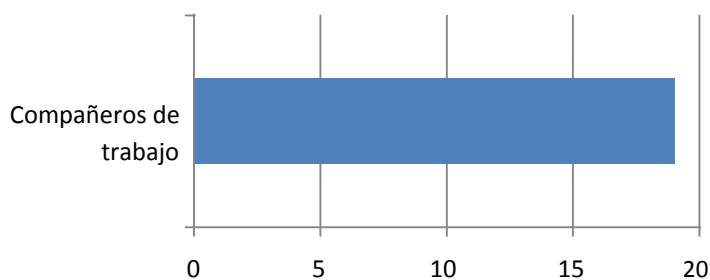
Esta gráfica demuestra la satisfacción del participante con su gerente / supervisor.



El participante ha obtenido una puntuación de 20, lo que indica que él/ella está "muy satisfecho/a" con su gerente / supervisor.

Compañeros de trabajo

Esta gráfica demuestra la satisfacción del participante con su equipo / compañeros de trabajo.



El participante ha obtenido una puntuación de 19, lo que indica que él/ella está "muy satisfecho/a" con sus compañeros de trabajo.

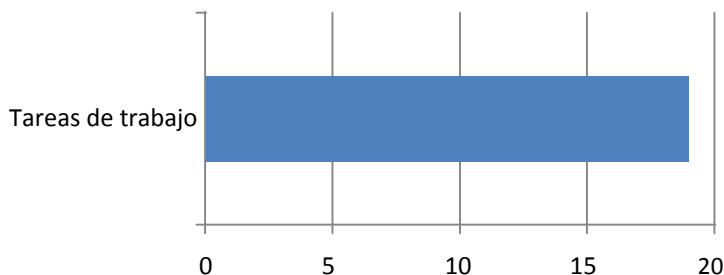
Trabajo

Este factor se refiere a la satisfacción de los empleados con el trabajo que realizan en la organización, incluye:

- Tareas de trabajo - se refiere a la medida en que los empleados tengan la claridad de sus funciones y responsabilidades en la organización y si sienten que las expectativas establecidas para ellos son justos y razonables en cuanto a la carga de trabajo y los plazos.
- Procesos de trabajo - se refiere a la calidad del trabajo que se está entregando y si los empleados han recibido una formación adecuada para realizar su trabajo con eficacia y claridad.
- Recursos - tiene que ver con la percepción de si se les proporcionan los recursos materiales suficientes en el trabajo para hacer bien su trabajo y si los recursos adicionales están disponibles cuando sea necesario.
- Sentido de logro - se trata de la percepción del significado de su trabajo en relación con las metas de la organización personal, así como de los empleados.

Tareas de trabajo

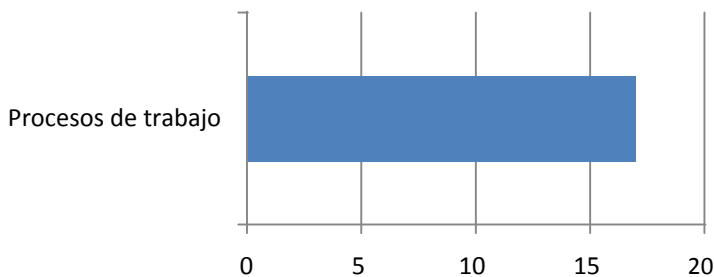
Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con las tareas que se les asignan.



El participante ha obtenido una puntuación de 19, lo que indica que él/ella está "extremadamente satisfecho/a" con las tareas que se le asignan.

Procesos de trabajo

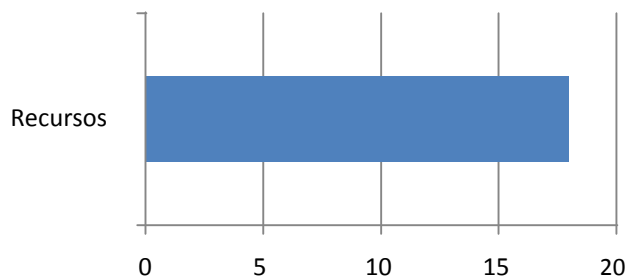
Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con los procesos de trabajo.



El participante ha obtenido una puntuación de 17, lo que indica que él/ella está "satisfecho/a" con sus procesos de trabajo.

Recursos

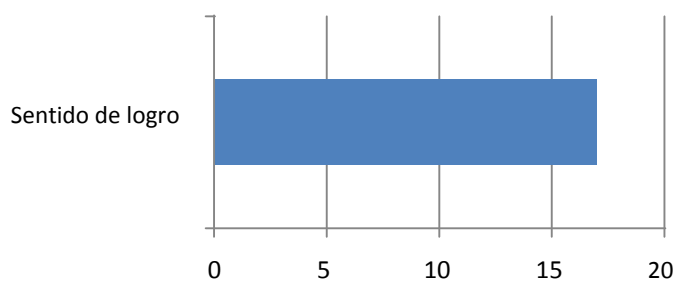
Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con los recursos físicos puestos a disposición en el trabajo para la realización eficaz de las tareas.



El participante ha obtenido una puntuación de 18, lo que indica que él/ella está "muy satisfecho/a" con los recursos que se proporcionan en el trabajo.

Sentido de logro

Esta gráfica demuestra el sentido que el participante logró en relación con las tareas que realiza.



El participante ha obtenido una puntuación de 17, lo que indica que él/ella tiene un sentido "alto" de logro con el trabajo que se realiza.

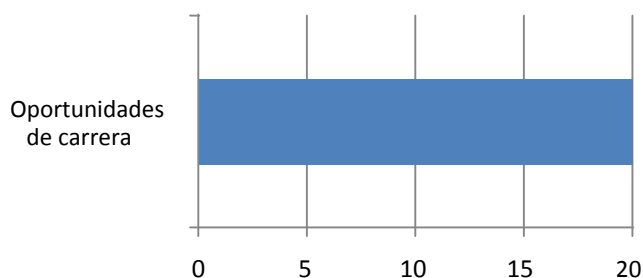
Oportunidades

Este factor se refiere a la satisfacción de los empleados con respecto a las oportunidades que se les ofrece en términos de:

- Oportunidades de carrera – si los empleados sienten que hay un sistema justo y equitativo en el lugar para la promoción profesional y la promoción dentro de la organización.
- Aprendizaje y desarrollo- se refiere a la medida en la que los empleados sienten que la organización les proporciona oportunidades para el desarrollo profesional y la superación personal como sesiones de formación, conferencias, etc

Oportunidades de carrera

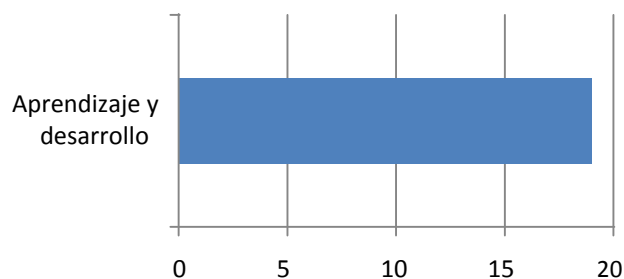
Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con las oportunidades profesionales prestados a él/ella en la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 20, lo que indica que él/ella está "extremadamente satisfecho/a" con las oportunidades de carrera y promoción disponibles en la organización.

Aprendizaje y desarrollo

Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con las prácticas de formación y desarrollo de la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 19, lo que indica que él/ella está "extremadamente satisfecho/a" con las oportunidades de formación y desarrollo de la organización.

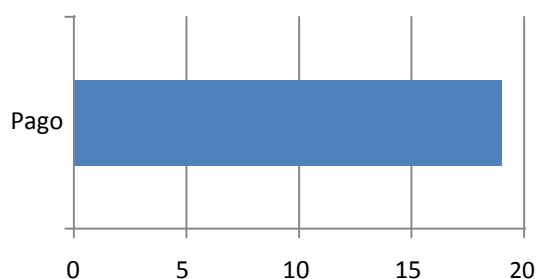
Recompensas

Éste factor se refiere a la satisfacción de los empleados con las recompensas que se ofrecen incluyendo:

- Pago- si el sueldo que se les ofrece es considerado como justo y apropiado para su nivel de experiencia, roles de trabajo y rendimiento.
- Beneficios - si los diversos beneficios que se ofrecen (como las bajas por enfermedad, días de vacaciones, etc) son considerados como suficientes y pertinentes a las necesidades de los empleados.
- Reconocimiento - se refiere si los empleados se sienten reconocidos y recompensados por el trabajo bien hecho.

Pago

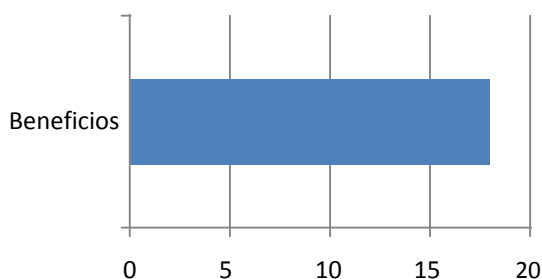
Esta gráfica demuestra la satisfacción del participante con la estructura salarial de la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 19, lo que indica que él/ella está "muy satisfecho/a" con el salario que se le ofrece.

Beneficios

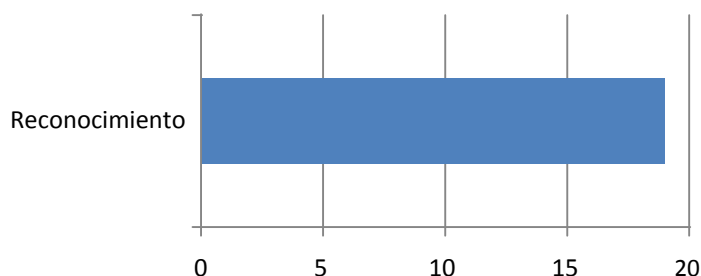
Esta gráfica demuestra la satisfacción de los participantes con los paquetes de beneficios de la organización.



El participante ha obtenido una puntuación de 18, lo que indica que él/ella está "muy satisfecho/a" con los paquetes de beneficios ofrecidos por la organización.

Reconocimiento

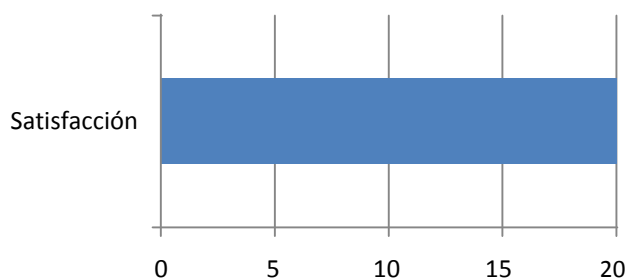
Esta gráfica demuestra la satisfacción del participante con el procedimiento establecido para reconocer y recompensar el rendimiento de los empleados.



El participante ha obtenido una puntuación de 19, lo que indica que él/ella está "muy satisfecho/a" con el reconocimiento y la recompensa dada para un buen rendimiento.

Satisfacción general

Esta gráfica demuestra la satisfacción general de los participantes con su trabajo en el momento de la encuesta.



El participante ha obtenido una puntuación de 20, lo que indica que él/ella está "muy satisfecho/a" con su trabajo en la actualidad.

Recomendaciones para aumentar la participación

1. Construir relaciones cordiales con los colegas y gerentes:
 - Hable de sus inquietudes y problemas relacionados con el trabajo como la intimidación, el acoso, medio ambiente, los roles de trabajo y expectativas.
 - Cooperar e interactuar con colegas para facilitar las buenas relaciones de trabajo
 - Ayuda siempre que sea posible los demás, asistir a los colegas en sus tareas.
 - Abierta y honesta comunicación con quejas y opiniones con su gerente.

2. Lograr un equilibrio entre la vida profesional y personal:
 - Participar en actividades de tiempo libre fuera del trabajo como socializar con amigos y familiares.
 - Participar en el ejercicio físico.
 - Siga los hábitos alimenticios y de sueño regulares.

3. Gestione la carga de trabajo:
 - Dar prioridad a las tareas.
 - Usar el tiempo de manera eficiente con una administración del tiempo adecuado para cumplir los objetivos y demandas de trabajo.
 - Hablar con personas experimentadas, la asignación de tareas de acuerdo a las habilidades de uno y los niveles de interés.

4. Tomar medidas:
 - Tomar la iniciativa y construcción de uno de los conjuntos de habilidades y conocimientos, articular abiertamente las propias áreas de interés e identificar las formas para que coincida con las habilidades para alcanzar las metas organizacionales.
 - Iniciar conversaciones con altos sobre el trabajo de uno si lo desea, en lugar de esperar a recibir un nuevo proyecto deseable.
 - Aclarar las prioridades de trabajo con los directores y obtener el apoyo necesario.

5. Busque oportunidades para aprender:
 - Explora situaciones que lo ayuden a sobresalir en su campo de aprendizaje, en el puesto de trabajo de los compañeros, las personas experimentadas, que participan en cursos de formación, talleres, etc.

6. Estar trabajando duro y eficiente:
 - Terminar tareas siguiendo un horario estricto.
 - Sea positivo, motivado y dedicado sobre el trabajo que hace.
 - Tome descansos cortos entre las tareas, hable con un amigo, tome una taza de café, camine y así sucesivamente.

7. Tómese tiempo libre del trabajo:

- Utilice sus vacaciones sin necesidad de llevar su trabajo.

8. Sea más complaciente:

- Compromiso, ajustarse y adaptarse a los cambios que tienen lugar en las funciones y responsabilidades de uno debido a los cambios organizativos.
- Acérquese a los directivos y compañeros por apoyo para hacer frente a los cambios.
- Esté abierto a las críticas constructivas de los gerentes / colegas.

9. Sea más optimista:

- Ver las situaciones de estrés desde una perspectiva más positiva; verlos como retos y oportunidades para el crecimiento personal y profesional y no como desastres u obstáculos.
- En los momentos críticos, reflexionar sobre las cosas que aprecie de su trabajo.

10. Sea claro sobre los valores propios, los objetivos y las expectativas de uno:

- Saber lo que es importante para uno mismo y lo que debe buscar en un trabajo potencial, para desarrollar un sentido de orgullo y estar constantemente motivado/a y comprometido/a con el trabajo.