



A ALEJANDRO VILLA®  
CORPORATE CONSULTANT

# 8 CLAVES PARA GENERAR COMPROBACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>1 CONFÍA EN TU EQUIPO</b>	4
<b>2 INVOLUCRA A TU GENTE</b>	7
<b>3 ESCUCHA</b>	10
<b>4 VIVE LOS VALORES</b>	13
<b>5 RECONOCE LOS ÉXITOS</b>	17
<b>6 SÉ COHERENTE</b>	20
<b>7 PROMUEVE EL CRECIMIENTO</b>	23
<b>8 CUMPLE TU PALABRA</b>	26
<b>CONCLUSIÓN</b>	29

# INTRODUCCIÓN

**¿Qué importancia tiene el generar compromiso en una organización? Yo diría que todo.**

**Cuando una persona se siente comprometida con la empresa significa que se siente parte de la misma,** que ha encontrado un espacio donde se siente escuchada, donde obtiene crecimiento personal, satisfacción y bienestar. Esto se traduce en productividad, creatividad, solución de problemas, mejor manejo del estrés y desarrollo para la compañía.

“Encontrar” gente comprometida se puede llegar a sentir como una ardua tarea, casi imposible. Sin embargo, hoy vengo a contarte con ocho sencillas, pero poderosas claves que **el compromiso en la organización no se encuentra, ¡se crea!**

Tal y como lo hacen los directivos y gerentes de grandes organizaciones de prestigio, tú puedes liderar grupos de trabajo, crear equipos comprometidos y transformar el entorno laboral de tu empresa.

Despierta en ti el poder de generar y prolongar un cambio positivo. **Vive aplicando estas ocho claves y descubre el poder del liderazgo transformador.**



**CLAVE 1**

# CONFÍA EN TU EQUIPO

**A**sí como nos subimos a un avión y confiamos en que el piloto sabrá transportarnos de un lado al otro sin conocerlo, de la misma manera debemos aplicar, como líderes, la confianza, pues es el pilar de una organización con personas comprometidas.

Cualquier miembro del equipo puede comenzar a ser confiable, incluso no siéndolo desde antes. **La confianza nace de nosotros mismos.** Es algo que debemos otorgar a nuestro equipo sin pensar lo dos veces. Creer que alguien es confiable antes de conocerlo hace que lo tratemos como tal. Y cuando tratas a alguien de cierta manera, automáticamente esta persona comienza a comportarse así.

# La confianza es el pilar del compromiso.



Sin embargo, puede suceder que algún colaborador genere una percepción negativa y rompa con la confianza que se le brindó. La buena noticia es que podemos recuperarla. ¿Cómo? Te comarto los pasos básicos que te permitirán hacerlo:



FIG. 1 | Ciclo para generar confianza

Toma en cuenta que es tú responsabilidad como líder dar el primer paso para recuperar la confianza perdida y fortalecerla.

**CLAVE 2**

# **INVOLUCRA A TU GENTE**

**A**l invitar a nuestro equipo de trabajo a ser parte de la toma de decisiones, así como al reconocerles sus aportaciones y logros estamos generando un alto sentido de compromiso y pertenencia.

Sin embargo, la apreciación por los logros puede percibirse como algo no auténtico cuando se abusa de frases como “eres lo más importante para el área”, “sin ti no lo hubiéramos logrado” o “tu labor hace la diferencia en nuestro trabajo”.

Para evitar lo anterior, un involucramiento efectivo debe tener estas características:

**Genuino**

Involucra a las personas que realmente aportan un valor real, es decir, quienes cuentan con habilidades y actitudes que van de acuerdo a lo que busca la organización.

**Personal**

Vincula los resultados favorables con algunas de las capacidades de cada individuo. Reconocerlos en público es la mejor manera de hacer a alguien parte del equipo.

**Orientado a acciones**

Procura reconocer la aportación del colaborador siempre en relación a una acción evidente y reciente, así se fortalecerá su seguridad y se promoverá el hábito.



Enfocarte en involucrar a tu equipo hará que generes un increíble ambiente laboral: ellos mismos provocarán una sana competencia, se retarán a llegar más lejos y sus resultados en productividad crecerán.

**Sentirse  
parte,  
aumenta el  
compromiso.**

**CLAVE 3**

# **ESCUCHA**



**Y dime, ¿qué tan seguido pides consejo a alguien de tu equipo?** Probablemente te resulte más cómodo pedir apoyo a compañeros en puestos superiores o del mismo nivel organizacional. Sin embargo, acercarse a un colaborador con menor experiencia o que tenga puntos de vista diferentes a los tuyos puede tener resultados sumamente positivos para la compañía.

Escucharlos, agradecer su punto de vista y realmente tomarlo en cuenta, les hará sentir como personas importantes y de valor para la organización. Si encuentras alguna recomendación útil, aprovecha el momento para reconocer la idea, esto sin duda fortalecerá tu relación con tu equipo. Si su aportación no funciona para lo que tienes en mente, agradece al miembro del equipo por su colaboración, explícale por qué no funcionaría y motívalo a seguir desarrollando y aportando ideas.



**Este tipo de mensajes genera un alto sentido de compromiso, siempre y cuando en la organización realmente se demuestre apertura hacia que todos pueden participar en la búsqueda de soluciones más eficientes.**

**Quien menos  
esperas  
puede tener  
grandes  
ideas.**

**CLAVE 4**

# VIVE LOS VALORES

Como líder de una organización conocer sus valores no es suficiente para poder transmitirlos, hay que vivirlos, convertirlos en parte de nuestra filosofía personal y aplicarlos en el día a día. De esa manera nuestro equipo de trabajo reconocerá su importancia y los adoptará en sus actividades diarias dentro de la empresa.

Sin embargo, el primer paso que se puede dar en la vivencia de los valores, consiste en validar su compatibilidad, en el momento de reclutamiento y selección, con los valores del candidato. En grandes empresas, los procesos de reclutamiento y selección incluyen preguntas muy peculiares, justamente con el objetivo de identificar dichos valores.



*“Si fueras un repartidor de pizza,  
¿cómo te beneficiarías de un par  
de tijeras?”*



*“¿Qué es lo más chistoso  
que te ha pasado recientemente?”*



*“Eres una nueva adición  
a una caja de crayones.  
¿Qué color serías y por qué?”*



Al unirse al equipo personas con valores afines a los de la empresa, se propiciará una mejor dinámica entre colaboradores y líderes, así como mayor compromiso. Además, aplicar este filtro desde la entrevista garantiza la permanencia de las personas por más tiempo, disminuyendo la posibilidad de que cambien de empleo, incluso ante una mejor oferta económica.



FIG. 2 | Proceso de integración en la empresa

**Conocerlos  
no es  
suficiente,  
hay que  
vivirlos.**



**CLAVE 5**

# RECONOCE LOS ÉXITOS

**G**enerar una cultura de compromiso dentro de cualquier entorno laboral, implica reconocer las acciones que traen algún beneficio a la organización, lo cual tiene un peso significativo en el comportamiento y actitud de las personas.

Al ser públicos, los reconocimientos por productividad, logros anuales, congruencia en valores, entre otros, resultan de suma importancia, pues **muestran la conducta esperada por la organización, de parte de cada colaborador**. A la vez, esos reconocimientos “oficiales” generan un deseo colectivo de conseguirlos, un sentido de competencia que se transforma en energía proactiva benéfica para la empresa.



**Pero más allá de lo establecido formalmente en la organización, un líder puede consolidar equipos de alto compromiso con el reconocimiento diario y personal. El valor de estos reconocimientos “informales” radica en que el vínculo entre el colaborador y su jefe inmediato se fortalece, pues se generan lazos de confianza y compromiso entre ambas partes.**

**Hazlo  
un hábito,  
tu equipo lo  
agradecerá.**



**CLAVE 6**

# SÉ COHERENTE

Cualquier empresa con valores claramente definidos genera un entorno laboral sólido para sus colaboradores, pues les permite saber con claridad qué tipo de conductas son aceptadas y promovidas.

Desde procesos como la contratación, planeación de trabajo, entrega de resultados, juntas, eventos, despidos, servicio al cliente, entre otros, los colaboradores identifican **aquello que la empresa considera invaluable**, y esto trae como resultado la afinidad o diferencia por parte de cada uno de los miembros del equipo.



**La labor del líder en este aspecto consta en vivir y transmitir los valores que la organización predica. La coherencia de nuestras acciones, como directivos y gerentes, es fundamental para que el equipo de trabajo pueda adoptarlos también. Esto se verá reflejado en el servicio al cliente y fortalecerá la percepción tanto interna como externa que se tiene de la empresa.**

**Una  
organización  
y líderes  
alineados  
dan certeza.**

A black and white photograph of two men in business attire. They are both wearing light-colored shirts and dark trousers. The man on the left is wearing glasses and has a beard. They are shaking hands and smiling. The background shows an office environment with a window and some equipment.

**CLAVE 7**

# **PROMUEVE EL CRECIMIENTO**

**P**ermittir y provocar el desarrollo de los colaboradores es una práctica que genera compromiso de forma natural.

A lo largo de diversos programas de capacitación he hecho esta pregunta: ¿qué es lo que recuerdas que hacía aquel jefe que impactó positivamente en tu vida? Entre las respuestas, estas dos son las más recurrentes:

**Las acciones que llevó a cabo (su ejemplo).**  
**El aprendizaje que me inculcó (retroalimentación).**

**Promover el aprendizaje de los colaboradores es el principal rasgo del liderazgo transformacional** (de ahí el nombre). Este estilo de liderazgo es ideal para quienes tienen personas a su cargo porque impacta de sobremanera en su sentido de pertenencia, su calidad de trabajo y, en consecuencia, en la productividad. **Si el individuo se desarrolla, la empresa crece.**



**Convertirte en un líder que no teme impulsar a su equipo, que lo lleve a descubrir nuevas habilidades y a desarrollar todo su potencial creará un vínculo y una cercanía a la empresa que será difícil de olvidar.**

**La empresa  
crece al ritmo  
del desarrollo  
de sus  
colaboradores.**



**CLAVE 8**

**CUMPLE  
TU PALABRA**

**H**emos llegado a la última de las claves. Sin embargo, resulta igual o más importante que el resto, porque **la esencia de un verdadero líder está en cumplir su palabra.**

Hacer lo que decimos queharemos da a nuestros colaboradores el mejor ejemplo de compromiso, el de cumplirnos a nosotros mismos. Este es el camino más sólido para poder generar esta actitud en la empresa, pues así declaramos que lo que “se dice, se hace” y por consiguiente “lo que se hace tiene sus resultados”.

Toma en cuenta que existe el riesgo de que no puedas cumplir una promesa. De darse esta situación, te sugiero que hagas frente al problema, lo hables con el equipo y busquen una solución en conjunto, de esa manera puedes evitar perder el nivel de confianza que tienen hacia ti y el grado de compromiso con la empresa.



**Mi última recomendación en este tema es que procures siempre hacer promesas realistas, algo que esté en tus posibilidades, ya que como líder el honrar tu palabra es lo que transmitirá coherencia y claridad acerca de la forma en que se trabaja, y a la vez permitirá fortalecer los lazos entre los integrantes del equipo y hacia la organización.**

**Muestra lo  
comprometido  
que estás.**

# CONCLUSIÓN

Recuerda, tú como líder tienes en tus manos la capacidad de generar compromiso de tus colaboradores hacia la empresa. Utiliza tus habilidades, implementa estas claves y permite que tu equipo de trabajo participe en la construcción de la organización de la que nunca se quieran ir y de la que se sientan sumamente orgullosos de ser parte.



**Soy Alejandro Villa**, consultor experto en transformar culturas laborales, y mi objetivo al compartir estas claves contigo es contribuir a que las personas se sientan felices de pertenecer a la empresa en la que colaboran.

**¿Quieres que tanto tú como tu equipo disfruten su trabajo?**

**¡Contáctame!**

A<sup>®</sup>  
ALEJANDRO VILLA<sup>®</sup>  
CORPORATE CONSULTANT

33 1624 5426

