

Artículo del boletín informativo del Programa de Asistencia al Empleado (PAE).

MAYO DE 2026

El panorama profesional estadounidense actual se encuentra en un punto de inflexión. Si bien las personas se mantienen fieles a sus empleadores, se sienten más desconectadas que nunca. Gallup denomina a esto el «Gran Desapego».

Cuando los empleados no están comprometidos, las empresas pagan un alto precio. A nivel mundial, las empresas pierden 8,8 billones de dólares cada año debido a la falta de compromiso de sus empleados.

Para ponerlo en perspectiva, eso representa aproximadamente el 9 por ciento del producto interno bruto mundial que se pierde debido a la baja productividad.

Estas cifras dejan algo claro: la falta de compromiso no es solo un problema de personal, sino de liderazgo. En el fondo de este desafío reside una oportunidad. El liderazgo tiene el poder de reconectar a las personas con su trabajo, reconstruir la confianza y crear entornos donde los empleados se sientan motivados para contribuir.

Este artículo le explicará cómo el liderazgo puede impulsar cambios positivos en los lugares de trabajo.

El liderazgo puede impulsar cambios positivos en los lugares de trabajo.

Adaptado de Freddie Steele, Insight Online

[Haz clic para ver el artículo original.](#)

Generar confianza a través de la comunicación abierta.

La confianza es el sistema nervioso central de una organización sana. Facilita el flujo de ideas, mitiga la fricción del cambio y sirve de amortiguador frente a las tensiones de un mercado volátil.

En el entorno laboral actual, la confianza ya no es un ideal abstracto, sino un activo cuantificable que impacta directamente en los resultados. Un estudio de la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional de Sudáfrica demuestra que un alto nivel de confianza organizacional acelera tanto el compromiso del personal como el desempeño empresarial.

Una de las maneras más efectivas en que los líderes pueden ganarse esa confianza es mediante una comunicación abierta y honesta. Esto va más allá de simplemente compartir novedades o enviar correos electrónicos a toda la empresa. Implica escuchar tanto como hablar.

Cuando los líderes solicitan comentarios, fomentan las preguntas y consideran sinceramente las perspectivas de los empleados, refuerzan una cultura de respeto donde estos se sienten verdaderamente escuchados y valorados. Esta apertura contribuye a que los empleados se sientan respetados e incluidos, en lugar de desinformados.

La transparencia también es fundamental. Cuando los líderes explican las decisiones, es más probable que los empleados las comprendan y las apoyen, incluso si el resultado no es el ideal. Ser sincero sobre los desafíos, los objetivos y los cambios genera credibilidad y reduce la incertidumbre, que suele ser una importante fuente de estrés laboral.

Capacitar a los empleados para que crezcan y tengan éxito.

En el entorno laboral actual, el empoderamiento no se limita a asignar tareas, sino que implica transferir autoridad y proporcionar los recursos necesarios para que los empleados actúen de forma autónoma.

Las empresas estadounidenses modernas están cambiando las normas estrictas por la libertad de los empleados para mejorar el rendimiento y el bienestar. Zappos, por ejemplo, utiliza un sistema de autogestión donde los trabajadores detectan problemas y crean sus propias soluciones en lugar de esperar la autorización de un jefe.

Los programas de mentoría se encuentran entre las herramientas más eficaces para acelerar el desarrollo de los empleados y fomentar un sentido de pertenencia. La iniciativa de mentoría de T-Mobile, lanzada durante su fusión con Sprint, resultó en un aumento del 37 % en la retención de personal en comparación con quienes no participaron.

Los líderes que buscan formación avanzada con credenciales como el Doctorado en Educación (EdD) en Liderazgo Organizacional suelen estar mejor preparados para diseñar estas estrategias de empoderamiento. Basándose en la investigación y en marcos prácticos de liderazgo, pueden crear entornos donde los empleados se sientan valorados, capaces y motivados para alcanzar el éxito.

Actualmente, muchas universidades ofrecen un doctorado en línea en liderazgo organizacional. De esta manera, los aspirantes a líderes pueden continuar su formación académica sin descuidar sus responsabilidades profesionales.

American International College señala que este programa consta de siete semestres y puede completarse en dos años y tres meses.

Fomentar el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El bienestar laboral está evolucionando, pasando de ser un beneficio secundario a una estrategia fundamental. Las organizaciones líderes ya no ofrecen una variedad dispersa de programas, sino que integran el bienestar en la gobernanza y los flujos de trabajo diarios. La salud de los empleados se reconoce ahora como un requisito indispensable para la productividad a largo plazo. Este cambio convierte el bienestar de la fuerza laboral en una prioridad estratégica para el negocio.

Las organizaciones líderes ahora se centran en la persona en su totalidad, reconociendo que la salud financiera, emocional y física de un empleado están profundamente interconectadas. Los líderes están tomando medidas proactivas para normalizar las conversaciones sobre salud mental, reduciendo así el estigma que a menudo impide que los empleados busquen ayuda.

Las acciones de liderazgo en este ámbito incluyen modelar comportamientos saludables. Los líderes que protegen sus propios límites, se toman días libres para cuidar su salud mental y comparten sus dificultades con el agotamiento animan a sus equipos a hacer lo mismo. También proporcionan recursos especializados, como acceso a plataformas de terapia digital, capacitación en resiliencia y asesoramiento sobre bienestar financiero. Estas iniciativas se centran en la seguridad psicológica: una cultura donde la vulnerabilidad no se percibe como una debilidad. Esto permite a los empleados hablar abiertamente sobre sus desafíos sin temor a perder su estatus o credibilidad. Cuando los líderes priorizan el bienestar de esta manera, el equilibrio entre la vida laboral y personal se vuelve sostenible en lugar de una aspiración.

El liderazgo como catalizador del cambio positivo

El liderazgo tiene un efecto dominó. Cuando los líderes priorizan la comunicación, el empoderamiento y el bienestar, sus efectos se extienden por toda la organización. Los equipos se vuelven más cohesionados y comprometidos, la productividad mejora y la rotación de personal disminuye. Cuando las personas se sienten apoyadas, escuchadas y empoderadas, no solo trabajan con más ahínco, sino también con mayor satisfacción. Aportan más creatividad, resiliencia y compromiso a sus funciones. Y ahí es donde comienza el verdadero y duradero éxito en el lugar de trabajo.

¿Necesitas ayuda?

Llame al programa EAP de FCH al 800-777-4114.

Su ejecutivo de cuentas clínicas es su principal apoyo para afrontar situaciones difíciles de recursos humanos. Consúltenos sobre la posibilidad de derivar empleados al Programa de Asistencia al Empleado (PAE). Ante cualquier duda, anime a los empleados a llamar directamente al PAE. Nuestro equipo puede analizar sus necesidades y revisar los servicios del PAE disponibles.

Si usted o alguien que conoce necesita la Línea de Ayuda para la Prevención del Suicidio y las Crisis, llame o envíe un mensaje de texto al 988 o utilice la función de chat en línea en 988lifeline.org.