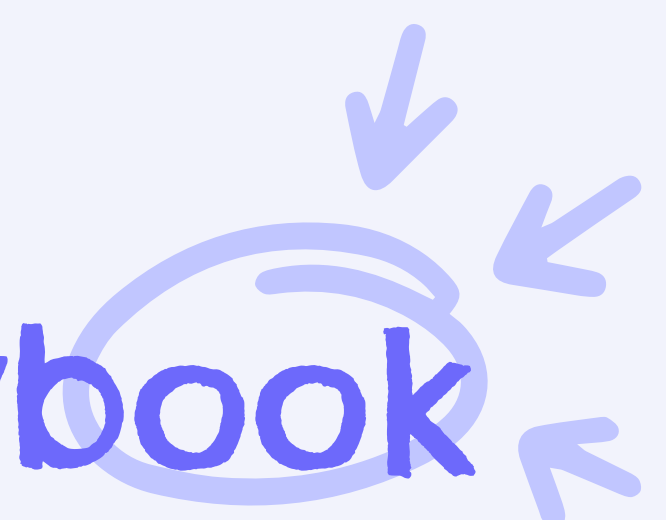




Playbook

Encuesta de clima organizacional

Tu guía completa con las mejores prácticas.



¿Qué veremos en este Playbook?

- 01 ¿Qué es un playbook?
- 02 ¿Qué es la encuesta de clima organizacional?
- 03 Importancia de la encuesta de clima organizacional
- 04 Pasos para implementar la encuesta correctamente
- 05 Creación de planes de acción
- 06 Pasos para implementar una encuesta de clima organizacional
- 07 Casos de éxito
- 08 Mejores prácticas
- 09 Sobre Potentor



¿Qué es un Playbook?

El concepto playbook proviene del fútbol americano y se refiere al análisis de jugadas para ayudar a un equipo a ganar un partido.



El concepto de playbook se ha trasladado a las empresas como una propuesta estratégica en el logro de objetivos.



Los entrenadores seleccionan las mejores jugadas con la intención de tener una estrategia ganadora y que el equipo entero practique sus roles una y otra vez hasta que se sientan cómodos y confiados.

¿Por qué utilizar un Playbook?

Debido a que un playbook desglosa la estrategia en pequeñas tácticas (jugadas) para definir lo que se debe de hacer para ganar el juego, en las empresas estos ayudan a los equipos a visualizar los objetivos, comprender los modelos y saber qué se necesita para alcanzar las metas y tener éxito.

En Potentor creamos este playbook con mejores prácticas para que puedas analizar, organizar e implementar exitosamente este módulo.



¡Conoce el secreto del éxito!

Al aplicar la encuesta de clima organizacional de manera periódica, podrás descubrir las áreas de mejora e impulsar la satisfacción laboral alcanzando resultados excepcionales.



En un mundo cada vez más centrado en el bienestar y la felicidad de los colaboradores, resulta fundamental contar con un ambiente laboral positivo y saludable.

Imagina por un momento a tus colaboradores, algunos de ellos podrían experimentar desmotivación, desconexión o incluso estrés en su entorno laboral.

Estos desafíos no solo impactan en su bienestar personal, sino que también repercuten en el rendimiento y la productividad de la empresa.

Te contamos cómo esta encuesta puede transformar la cultura de tu empresa y fortalecer el compromiso de tus colaboradores.



Según una investigación de Gallup, el 87% de los colaboradores a nivel mundial no se sienten comprometidos con su trabajo. Sin embargo, se encontró que las empresas que miden y actúan sobre los resultados de la encuesta, tienen un 70% de colaboradores comprometidos.

¿Qué es la Encuesta de clima organizacional?

Es una herramienta utilizada para medir el ambiente laboral a través de las percepciones y opiniones de los colaboradores.

Su objetivo principal es recopilar datos sobre su bienestar y satisfacción en relación con diversos aspectos de su entorno laboral.

A través de esta encuesta puedes obtener información valiosa y precisa que se convertirá en tu guía para crear planes de acción efectivos.

Imagina conocer la verdad sobre cómo se sienten tus colaboradores sin filtros ni barreras.

Es un espacio seguro y confidencial en el que pueden compartir sus opiniones sin preocupaciones.

Esto les permite expresarse libremente, lo que a su vez te brinda información honesta y detallada sobre la realidad de tu empresa.



¿Sabías qué?

Las primeras encuestas de clima organizacional surgieron en la década de 1920 en Estados Unidos como una forma de medir la satisfacción y el bienestar de los colaboradores en el entorno laboral.

La importancia de la aplicación de las encuestas de clima organizacional radica en la **mejora del ambiente laboral, el rendimiento financiero y la retención de talento.**

Influencia en la productividad:

Existe una correlación positiva entre un clima laboral favorable y la productividad de los colaboradores.

Estudios demuestran que cuando los colaboradores se sienten satisfechos y motivados, tienden a ser más productivos y comprometidos con su trabajo.

Herramienta de diagnóstico:

Las encuestas de clima organizacional actúan como una herramienta de diagnóstico para identificar los puntos fuertes y débiles del entorno laboral.

Permiten identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para crear un ambiente laboral más saludable y productivo.



Según un estudio de Harvard Business Review las empresas que usan la encuesta regularmente tienen un aumento del 4% en la rentabilidad y un 2% en la productividad. Además, tienen un 37% menos de ausentismo y un 30% menos de rotación de colaboradores.



Impacto en la retención de talento:

Un clima laboral positivo y satisfactorio tiene un impacto directo en la retención de talento.

Los colaboradores que se sienten valorados y tienen un buen ambiente de trabajo tienden a permanecer en la empresa por más tiempo, lo que reduce los costos asociados con la rotación de personal.

Encuesta de Great Place to Work:

Las empresas reconocidas como "Excelentes lugares para trabajar" tienen un mayor rendimiento financiero, una mayor retención de talento y una mayor satisfacción y compromiso de los colaboradores.



¿Sabías qué?

Según un estudio de Society for Human Resources Management el 69% de los colaboradores considera que el clima organizacional es uno de los factores más importantes para su compromiso y satisfacción en el trabajo. De hecho, descubrieron que el 55% estaría dispuesto a dejar su trabajo actual por uno que ofrezca un mejor clima laboral.

Pasos para implementar la encuesta correctamente

Cada uno de estos pasos ayuda a garantizar una encuesta efectiva.

1. Preparación:

Define los objetivos específicos que se deseas lograr con la encuesta, diseña preguntas relevantes y significativas, determina la frecuencia con la que se llevará a cabo la encuesta, ya sea anualmente, semestralmente o alguna otra periodicidad.

2. Comunicación:

Elabora un plan de comunicación claro y bien estructurado que informe a los colaboradores sobre la encuesta, su propósito y la importancia de su participación.

3. Implementación:

Selecciona un software para gestionar la encuesta; establece un calendario de aplicación para la aplicación, incluyendo las fechas de inicio, finalización, fechas de recordatorios y seguimiento para aumentar la participación.

4. Análisis de resultados:

Recopila los datos para analizar tendencias y patrones en las respuestas. Esto permite identificar brechas y áreas de mejora en el clima organizacional, así como áreas en las que la empresa está teniendo éxito.

5. Reportes y retroalimentación:

Analiza los resultados por área/departamento y a nivel organizacional para que encuentres los puntos que requieran atención. Comunica los resultados con los líderes para crear planes de acción, estableciendo medidas concretas para abordar las áreas de mejora identificadas.

6. Seguimiento y acción:

Implementa las medidas correctivas y mejoras identificadas en los reportes. Realiza un seguimiento del clima para evaluar el impacto de las acciones implementadas y realiza ajustes según sea necesario.



Pasos para crear un plan de acción

1. Priorizar los problemas

Identifica las áreas de mejora para priorizar los problemas en función de su impacto y en los objetivos estratégicos de tu empresa. Algunos problemas pueden requerir atención inmediata, mientras que otros pueden abordarse en etapas posteriores.

2. Establecer objetivos claros

Define objetivos claros y medibles para cada área de mejora identificada. Estos deben ser SMART (específicos, alcanzables, relevantes y con un marco temporal definido). Establecer metas concretas te ayudará a orientar tus esfuerzos y evaluar el progreso a lo largo del tiempo.

3. Identificar acciones específicas

Para cada objetivo, es importante identificar acciones específicas que aborden el problema de manera práctica y factible, alineadas con los recursos y capacidades de tu empresa.

4. Asignar responsabilidades

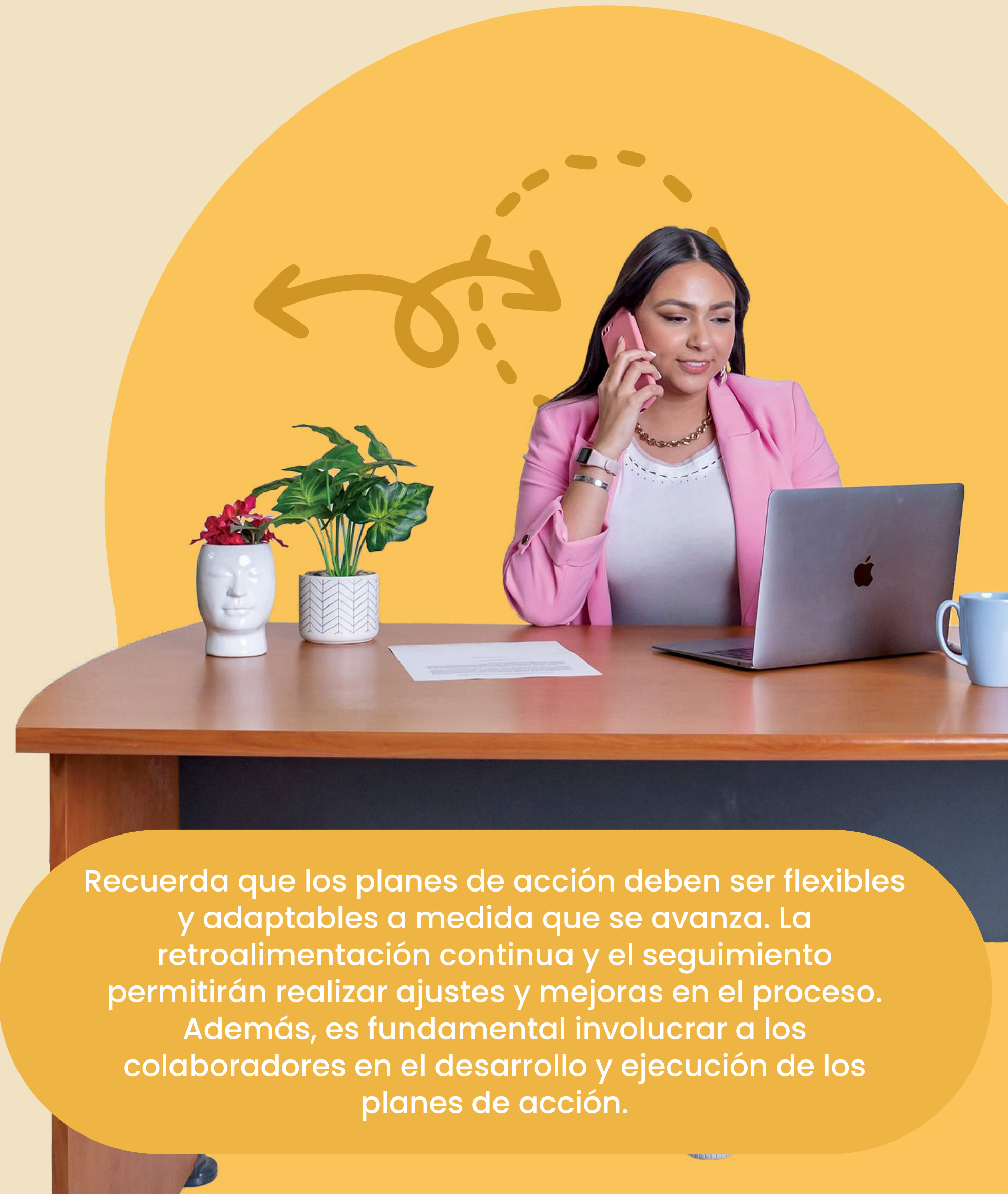
Define quién será responsable de cada acción y establece un cronograma para su ejecución. La asignación de responsabilidades garantiza que se realicen el seguimiento necesarios y que las acciones se lleven a cabo de manera efectiva.

5. Seguimiento

Establece un sistema de seguimiento para verificar el progreso y los resultados de las acciones implementadas. Realiza ajustes según sea necesario para asegurar que los planes de acción sean efectivos.

6. Comunicar y dar seguimiento

Comunica los planes de acción a todos los niveles, proporcionando actualizaciones periódicas sobre los avances y resultados de las acciones implementadas.



Recuerda que los planes de acción deben ser flexibles y adaptables a medida que se avanza. La retroalimentación continua y el seguimiento permitirán realizar ajustes y mejoras en el proceso. Además, es fundamental involucrar a los colaboradores en el desarrollo y ejecución de los planes de acción.

01

Identifica problemas y áreas de mejora

Permite identificar y comprender los problemas y desafíos que afectan el bienestar de los colaboradores.

Esto puede incluir problemas de comunicación, falta de reconocimiento, falta de oportunidades de crecimiento, estrés laboral, entre otros.

Al conocer estos problemas, puedes tomar medidas para abordarlos y mejorar el clima de tu empresa.

02

Aumenta la satisfacción y el compromiso de los colaboradores

Al implementar la encuesta de manera regular, puedes demostrar a tus colaboradores que se preocupan por su opinión y bienestar.

Esto puede aumentar la satisfacción y el compromiso, ya que se sienten escuchados y valorados.

Un clima laboral positivo y saludable tiende a fomentar la productividad y la retención.

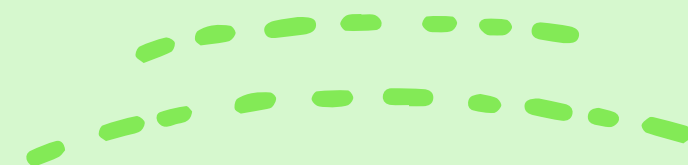
03

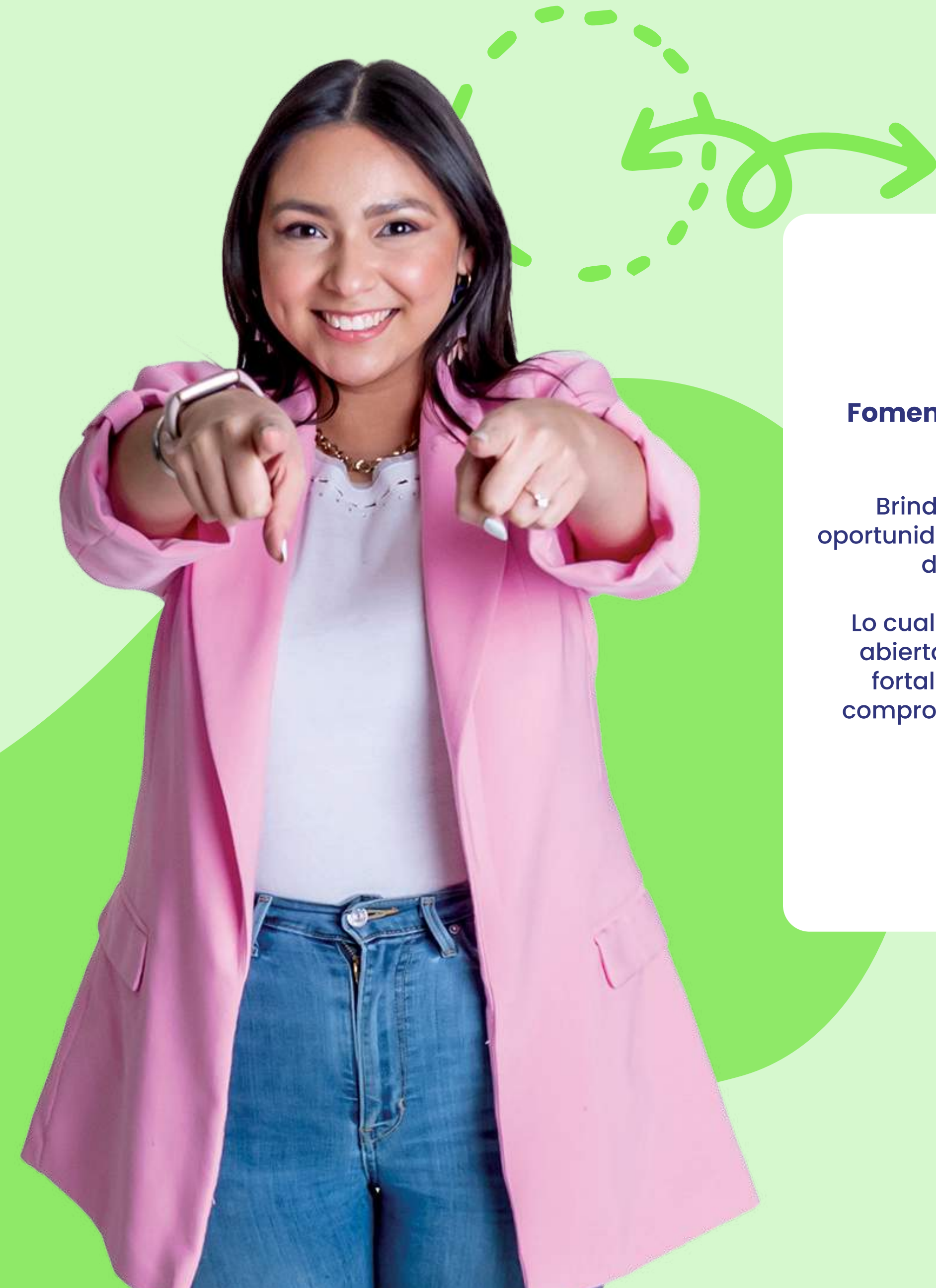
Toma decisiones basadas en datos

La información recopilada proporciona datos objetivos y cuantificables.

Estos datos pueden servir como base para tomar decisiones informadas en áreas como la gestión del talento, la planeación estratégica, la mejora de políticas y procedimientos, y la implementación de programas de bienestar, etc.

Esto ayuda a evitar decisiones basadas únicamente en suposiciones o intuiciones.





04

Fomenta la comunicación y la transparencia

Brinda a los colaboradores la oportunidad de expresar sus opiniones de manera anónima.

Lo cual fomenta la comunicación abierta, transparente y efectiva, fortaleciendo la confianza y el compromiso de los colaboradores.

05

Mejora la retención de colaboradores

Un clima laboral positivo y satisfactorio puede contribuir a la retención de colaboradores.

Al abordar los problemas identificados, puedes mejorar la satisfacción laboral y reducir el riesgo de rotación de personal, lo que a su vez ayuda a mantener un equipo talentoso y comprometido.

06

Obtén una visión integral del ambiente de trabajo

Identifica tanto las fortalezas como las áreas de oportunidad.

Esto permite enfocarte en áreas que requieren mejoras como la productividad, la colaboración, la innovación, etc. y crea un entorno más propicio para el crecimiento y el éxito de tu empresa.

Estos casos de éxito demuestran cómo la aplicación de encuestas de clima organizacional transforma a empresas para tener una **cultura laboral positiva, altos niveles de satisfacción, retención de talento y colaboradores comprometidos.**



Es conocido por su enfoque en el bienestar y su cultura laboral positiva.

A través de encuestas de clima organizacional, la empresa ha identificado áreas de mejora y ha implementado políticas y programas para abordarlas.



Ha destacado por su enfoque en la satisfacción de los colaboradores.

Realizan encuestas periódicas para obtener información sobre el compromiso de los colaboradores y sus necesidades.

Con base en los resultados han implementado políticas y programas para mejorar la comunicación.



Ha utilizado encuestas para evaluar la satisfacción y el compromiso de sus colaboradores.

Sobre esto, han implementado acciones, como programas de capacitación, oportunidades de crecimiento profesional y un enfoque en la cultura empresarial y los valores compartidos.



Ha implementado encuestas de clima organizacional para medir el compromiso y la satisfacción de sus colaboradores.

Han utilizado los resultados para mejorar la comunicación interna, fomentar la colaboración y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.



Utiliza encuestas de clima organizacional para obtener información sobre la satisfacción de los colaboradores y las áreas de mejora en sus hoteles y resorts.

Han desarrollado programas de capacitación, políticas de reconocimiento y beneficios para mejorar el ambiente de trabajo y el bienestar de los colaboradores.



Mejores prácticas

Por último, echemos un vistazo a las mejores prácticas.

01. Objetivos claros

Establece objetivos claros y define qué información se desea obtener de la encuesta, cómo se utilizará y qué se espera lograr con los resultados.

02. Participación

Fomenta la participación activa de todos los colaboradores en la encuesta, asegurándote de que comprenden su importancia y los beneficios que puede aportar.

03. Confidencialidad y anonimato

Garantiza la confidencialidad y el anonimato de las respuestas de los colaboradores para fomentar la honestidad y la sinceridad en sus respuestas.

04. Análisis y acción

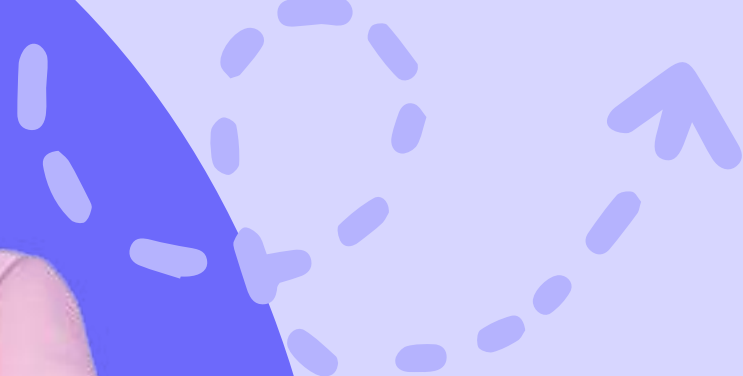
Realiza un análisis de los resultados de la encuesta para identificar patrones, tendencias y áreas de mejora. Utiliza estos datos para tomar decisiones informadas y desarrollar planes de acción concretos para abordar los problemas identificados.

05. Retroalimentación y seguimiento

Proporciona retroalimentación a los líderes sobre los resultados de la encuesta y las acciones tomadas como resultado de ella. Mantenlos informados sobre el progreso y los cambios realizados en función de los resultados de la encuesta.

06. Seguimiento a largo plazo

Considera la encuesta como un proceso continuo y realiza seguimientos periódicos para evaluar los cambios y mejoras en el clima laboral a lo largo del tiempo, permitiendo ajustes y acciones continuas.



Descubre Potentor

En Potentor, somos más que solo expertos en RH, ¡somos auténticos "talent geeks" 🧐!

Creamos todas nuestras soluciones de RhTech fusionando la tecnología más avanzada con nuestro increíble know-how en RH.

¿Estás listo para unirte a este emocionante viaje de transformación y éxito? 🚀🎉

Descubre más sobre nuestras soluciones y prepárate para una experiencia única en la gestión de talento. 💼✨

[Contáctanos](#)

[Conoce más](#)