

Aprenda a implementar una encuesta de Clima Organizacional: qué es y cómo hacerlo en 5 pasos

El Clima Organizacional es uno de los indicadores más importantes y trascendentales al momento de hablar sobre Desarrollo Organizacional, y es por eso que **los líderes de Gestión de Personas deben tener claridad respecto a qué es, cómo implementar este proceso y cómo mantenerlo actualizado.**

No importa si tu organización cuenta con 2 o 10 mil colaboradores: todos tienen una percepción acerca de su lugar de trabajo y sus obligaciones, y, por si fuera poco, esta además tiene un efecto sobre su actitud frente a sus labores, su desempeño e incluso en su salud mental.

¿Qué es el Clima Organizacional?

De acuerdo a un artículo publicado [en la revista Annual Review of Psychology](#), **el Clima Organizacional es el conjunto de percepciones compartidas respecto a las políticas, prácticas y procedimientos que una organización espera y promueve.** De esta manera, al realizar una evaluación de Clima, se obtienen apreciaciones individuales (o grupales) acerca de cómo se viven distintos aspectos de la realidad de un equipo de trabajo o una empresa.

Estas evaluaciones **deben realizarse de manera periódica y contar con seguimientos y planes de acción que solucionen los problemas detectados.** Además, deben analizarse con rapidez, ya que demorarse en la entrega de resultados puede anular la posibilidad de planificar acciones que sean atingentes a la realidad de la compañía debido a la desactualización de datos.

¿Cómo afecta el Clima Organizacional a los colaboradores?

Si el Clima Organizacional es este conjunto de percepciones con respecto a la organización, es claro que estas pueden tener efectos tanto positivos como negativos en los colaboradores.

De acuerdo a un estudio [publicado por la consultora Gartner](#), los colaboradores que están felices con el clima de su lugar de trabajo **son un 16% más productivos, tienen hasta un 18% más de intención de permanecer en las empresas y se sienten hasta un 30% más atraídos hacia las compañías que los emplean** por sobre sus competidores (suena bien si buscas potenciar tu marca empleadora ¿o no?).

Si necesitas más información acerca de cómo afecta el bienestar en los ambientes laborales, puedes escuchar [aquí el capítulo 13 del nanopodcast de Rankmi HR Breakfast](#), donde conversan acerca de cómo poder mejorar los ambientes laborales y qué impacto tienen estas mejoras en las vidas de las personas.

¿Cómo implementar una evaluación de Clima Organizacional en 5 pasos?

Pensemos que ya pasamos la etapa de desarrollo del modelo y tenemos listos todos los ítems que mediremos, la pregunta que viene es ¿Qué hago ahora? ¿Tomo la encuesta de manera manual? ¿Envío un correo con un formulario? ¿Qué pasa con mis colaboradores que no revisan su correo? ¿Cómo sé quiénes respondieron? **Para implementar una evaluación de Clima Organizacional te recomendamos usar una plataforma digital que permita:**

1. **Realizar la encuesta:** Esto aumentará los índices de participación.
2. **Tener seguimiento durante la realización del proceso:** Que te permitirá tomar acciones si la participación no es la esperada.

3. **Dar visibilidad a los líderes:** Hacerlos sentir parte de la encuesta y alinear las estrategias del área de Gestión de Personas y los diferentes equipos de tu organización.
4. **Implementar planes de acción:** Que sean atingentes a la realidad de lo mostrado por la encuesta y realizar seguimiento de su cumplimiento mientras mides su impacto.

1. Anuncia tu proceso de Evaluación del Clima Organizacional

¡Ha llegado el momento! Reúne a tus colaboradores y explícales en qué consiste la encuesta. Los líderes de Gestión de Personas deben transmitir la importancia de estos procesos a sus colaboradores para fomentar la participación, honestidad y compromiso tanto con la evaluación como con el cumplimiento de los planes de acción.

2. Realiza la encuesta y reúne los datos

Sí, claro, puedes repartir formularios a 10 mil colaboradores para que los rellenen uno a uno y luego tabular los resultados **¿Pero no sería mejor realizar estos procesos en tiempo real?** A través de [una plataforma tecnológica](#) podrás realizar evaluaciones masivas, remotas y online.

Utilizar este tipo de plataforma no solo facilita y agiliza el trabajo de los departamentos de Gestión de Personas, sino que además fomenta la participación entre los miembros de tu organización. [De acuerdo a un estudio realizado por Harvard Business Review](#), el 56% de los **colaboradores cree que la tecnología aumenta significativamente su productividad en el trabajo**, y en términos de conectividad, el 52% de ellos cree que estas herramientas les ayudan a ahorrar tiempo.

Las plataformas tecnológicas evitan la pérdida de datos y entregan información en tiempo real. **De esta manera los líderes pueden adelantarse al análisis y encontrar insights de manera más rápida y eficiente.**

3. Analiza los datos y comunica los resultados

Junto con el paso anterior, este puede ser uno de los que más tiempo y trabajo tomará dentro de todo el proceso, sin embargo, si elegiste usar una plataforma digital, esto acortará mucho los tiempos de espera. **Aprovecha esta plataforma para revisar insights instantáneos de los indicadores más importantes.** Si crees que necesitas indagar más en tus datos, puedes utilizar un análisis estadístico basado en estos indicadores para cruzar resultados y encontrar los patrones conductuales que están afectando a tu compañía.

Una vez que este análisis esté listo, **recomendamos que tengas 3 tipos de reuniones para comunicarlos:**

1. Pública con toda la organización.
2. Con los líderes de las diferentes áreas de tu compañía.
3. Líderes y sus equipos para revisar sus resultados, entregando la posibilidad de generar planes de acción.

Con lo anterior, no solamente aseguras un proceso más transparente, también involucras a todas las áreas en tu estrategia. Recuerda que el clima organizacional **no lo hacen solo los líderes o el departamento de Gestión de Personas, si no que cada miembro de tu organización.**

Si quieres profundizar más acerca de cómo comunicar los resultados, te recomendamos [descargar aquí una infografía](#) al respecto:

¿Cómo comunicar resultados de Clima Organizacional?

Etapa 1: Previo a la reunión de comunicación de resultados

- Comprende a qué apunta cada dimensión según los ítems que la componen.
- Conoce la escala de evaluación.
- Revisa los resultados.

Etapa 2: Durante la reunión de comunicación de resultados

- Explica a qué apunta cada dimensión y muestra los resultados sin entrar en detalles.
- Detente en las dimensiones de interés y levanta información de cómo mejorarlas.
- Guía la conversación con preguntas y sin intervenir: ¿Por qué se dieron esos resultados? ¿Qué ideas tienen para poder mejorarlas?
- Deja registro de la información



Etapa 3: Posterior a la reunión de comunicación de resultados

- Reúnete con otros jefes/gerentes para compartir la información de los colaboradores
- En conjunto, o por tu cuenta si es el caso, construye planes de acción que estén alineados entre las distintas partes.
- Comunica los planes de acción a los colaboradores.
- Luego de realizar los planes de acción, realiza una evaluación termómetro con las dimensiones asociadas a los planes de acción para verificar su efectividad.

📞 📧 📱 hablemos@rankmi.com

🌐 Rankmi.com

4. Crea Planes de Acción

Ya que tienes el diagnóstico de tu organización, lo más importante es hacer algo al respecto, y la mejor manera de hacerlo a través de Planes de Acción. Estos establecen las medidas que hay que tomar para mejorar los indicadores más bajos de la encuesta y deben ser cumplidos por todas las personas que los involucren.

Para generar planes de acción, es importante que todos los miembros de tu organización se sientan partícipes de su creación, lo que podría producir un aumento en el sentido de compromiso de su cumplimiento. No olvides que estos planes deben tener asignado un responsable que puede ser cualquier colaborador de tu empresa.

Si necesitas más información acerca de cómo deben realizarse los Planes de Acción, **te recomendamos leer más acerca de la Metodología S.M.A.R.T y definición de KPI's estratégicos [en esta guía educativa que Rankmi preparó sobre el tema.](#)**

5. Mide el impacto de tus Planes de Acción

Para medir el impacto de tus Planes de Acción, **lo más importante es pensar en la dimensión sobre la cual se trabajará cada plan**. Una vez que se cumplieron los plazos de cumplimiento, realiza una Encuesta de Pulso acerca de esa medición específica, con preguntas breves y solo atinentes a ese aspecto particular de tu clima organizacional, y comprueba si es que tus planes tuvieron un impacto dentro de tu empresa.

Si quieres aprender más acerca de cómo realizar Encuestas de Pulso, [puedes leer la siguiente entrada](#).

Si quieres realizar una evaluación de clima express en tu empresa, te recomendamos **utilizar este modelo de Clima Remoto orientado a los colaboradores en teletrabajo** ¡Descárgalo ahora!

Si quieres conocer más de Rankmi, visita su [sitio web](#).

Modelo para Encuesta de Clima
**La Contingencia
Mundial Coronavirus**

¡Descárgala aquí!

