

Las preguntas indispensables para cualquier encuesta de clima laboral

Cualquier empresa que desee mejorar su desempeño necesita atender el factor social que hace que el negocio funcione: el equipo de trabajo.

Por ello es **muy importante la aplicación de encuestas de clima laboral**. En este blog te explicamos cuáles son las preguntas básicas a plantear en este tipo de instrumento y qué dimensiones de las experiencias de los colaboradores debes abarcar al hacerlo.

[Cuando una empresa se preocupa de mantener un clima laboral positivo invierte en aspectos fundamentales para su propio crecimiento](#), tales como la productividad y la eficiencia, por mencionar algunos.

Es por ello que hoy en día [las encuestas de clima laboral tienen un papel importante como herramientas de diagnóstico](#) tanto para los áreas de gestión de personas como para los líderes de una organización.

Al medir tu empresa de esta forma ten en cuenta que [hay una multiplicidad de factores que determinan los resultados](#) que estos sondeos son capaces de arrojar. Por ejemplo:

- Relaciones interpersonales
- Comodidad de las instalaciones.
- Situación económica de los trabajadores.

Hay momentos más y menos propicios para aplicar la encuesta; no es lo mismo hacerlo en medio de un cambio operativo importante que al fin o inicio de un nuevo año. Si quieres

conocer cuál es el mejor momento para implementar esta evaluación, [te recomendamos escuchar el capítulo 9 del nanopodcast HR Breakfast: "Encuestas de Clima ¿Es tiempo de lanzar este proceso?"](#).

Junto con ello, comprenderás que es indispensable afinar el tipo de preguntas en el cuestionario para obtener la información más relevante.

Las 9 preguntas básicas de toda encuesta de clima laboral

Esta es una selección de aquellas cuestiones que son esenciales para conocer el clima laboral de una organización.

Cada una representa un aspecto general relacionado con [las nueve dimensiones atribuidas al modelo de clima laboral de Litwin & Stringer](#).

En este artículo sobre el cuestionario de Litwin y Stringer publicado en la Revista de Trabajo Social de la Universidad Católica te permite conocer en específico [las preguntas empleadas en este modelo tan aplicado](#).

1. ¿Tengo claro lo que se espera de mi trabajo?

Esta pregunta se relaciona con la primera dimensión de Litwin y Stringer: la estructura de la organización. Muchas veces los colaboradores no conocen cabalmente qué se espera de ellos y cómo es medido su rendimiento.

El objetivo es identificar cuál es la percepción del trabajador en relación con la planificación de las tareas que realiza y la estructura organizacional que la ordena.

2. ¿Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?

Las oportunidades reales de crecimiento en el interior de una organización son un factor importante en la productividad de un equipo de trabajo, pues estimulan la motivación y el compromiso entre los colaboradores.

De acuerdo con la encuesta Gallup Q12, recogida y publicada por la revista online RRHH Digital, es [uno de los 12 aspectos a tener en cuenta para medir el nivel de compromiso de un empleado con su empresa](#).

3. ¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?

Conocer cuál es la opinión que tiene una persona sobre su jefe directo se logra mediante preguntas que tienen como objetivo descubrir qué piensan de su competencia para liderar, su forma de tomar decisiones y su interés con relación a las acciones y las propuestas de los integrantes de su equipo.

4. ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo?

En esta dimensión se miden las oportunidades que los colaboradores tienen para generar ideas o acciones basándose en sus conocimientos y sus intereses.

En este ámbito, es importante identificar si los miembros de tu organización sienten que pueden actuar con autonomía para hacer propuestas y resolver desafíos (dimensión de responsabilidad de Litwin y Stringer).

[De acuerdo a un estudio de la consultora Gallup](#), el 87% de los millennials considera que las oportunidades de desarrollo laboral son fundamentales para incidir en su intención de permanencia.

5. ¿He encontrado amigos en esta empresa?

Esta dimensión está directamente vinculada con la calidez y la cordialidad entre las personas que trabajan en una empresa.

El objetivo es medir cómo son las relaciones interpersonales entre los miembros de un equipo y, también, ofrecer datos sobre cómo se percibe la comunicación entre las áreas directivas y los trabajadores.

6. ¿Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas?

La retribución monetaria es relevante pero no es la única que importa al momento de medir el clima laboral. Esto es lo que aborda la dimensión de la recompensa del modelo de Litwin y Stringer.

De hecho, según la consultora multinacional Randstad, [aspectos como la flexibilidad, la generación de incentivos y el fomento del balance entre vida laboral y familiar](#) contribuyen a mejorar los niveles de satisfacción laboral de las personas.

7. ¿Los objetivos de mi empresa reflejan mis intereses?

Esto tiene relación con la novena dimensión de Litwin y Stringer: identidad. El grado de identificación de un colaborador con la empresa para la que trabaja es fundamental; a mayor afinidad y pertenencia, más vigor y compromiso para alcanzar resultados.

Además, si existe la percepción de que el equipo ofrece lo mejor de sí para alcanzar objetivos comunes, los efectos en la productividad aumentan.

8. ¿Me siento bien en mi trabajo?

De acuerdo con el estudio “The Future is Here: Evolved Benefits...with Purpose”, elaborado por la consultora Willis Towers Watson, [el bienestar en el trabajo es crucial](#) para la satisfacción de los colaboradores.

Cuando nos referimos a este aspecto, no estamos hablando únicamente de cuál es la percepción que se tiene respecto a la comodidad de las instalaciones, sino de la sensación de formar parte de una organización que promueve estilos de vida saludables.

Si estás interesado en potenciar el bienestar dentro de tu organización, te invitamos a revisar el último webinar realizado por Rankmi.



Grabación webinar 22 de Septiembre de 2020

Construir una cultura resiliente:
Herramientas ágiles para
medir y potenciar el bienestar.

Caso de éxito **transbank**.

Accede a la grabación aquí

9. ¿Me gusta mi trabajo?

Esta pregunta recopila de manera general qué tan contento está una persona con su trabajo. Por otro lado, también puede elaborarse de tal manera que se conozca cómo siente un colaborador su relación con la empresa donde trabaja, así como sus expectativas a futuro.

Las respuestas de estas preguntas te llevarán a un resultado que reflejará el estado del Clima Organizacional en tu empresa. Gracias a estos datos podrás crear Planes de Acción que potencien las áreas donde tienes resultados más débiles y así continuar creciendo junto a tus equipos de trabajo. Por otra parte, tendrás mejores insights acerca de tus fortalezas y virtudes, las cuales podrás explotar hasta convertirlas en una ventaja comparativa para tu industria o en un elemento clave para tu cultura corporativa.

Conclusión

Una encuesta de clima laboral debe contar con preguntas que te permitan medir el grado de satisfacción de tu equipo de trabajo con relación a factores como el crecimiento interno, liderazgo, identidad, calidad de las relaciones y percepción de la operatividad, entre otros.

Al aplicarla, obtendrás indicadores para elaborar los planes de acción adecuados y que mejoren el bienestar del equipo, incrementando con ello la productividad y la eficiencia de tu empresa.

Otro aspecto importante al medir el clima es que siempre es necesario hacerse cargo de la realidad de la empresa en la que se aplica y, en relación con esto, hacer encuestas que se expresen de la misma manera en que las personas se expresan en la organización. Mientras más simple es la forma en que se pregunta, mejor es la calidad del dato recibido, ya que existe una mayor comprensión del ítem.

Si estás buscando un ejemplo de encuesta de clima laboral, **te recomendamos revisar este modelo rápido usado para enfrentar la contingencia frente al trabajo remoto**. Puedes descargarlo haciendo clic [aquí](#):

Modelo para Encuesta de Clima La Contingencia Mundial Coronavirus

¡Descárgala aquí!



Además, siempre es importante ser cuidadoso en la creación de las preguntas, uno de los grandes defectos de los instrumentos de clima es hacer preguntas sobre las cuales no se puede accionar o simplemente no se tiene presupuesto para cambiarlas. Hay que ser muy cuidadoso con levantar expectativas en los colaboradores y luego no tener forma de hacerse cargo de aquello, este es uno de los aspectos que lapida las encuestas de clima.

Si ya estás listo con tu encuesta y te interesa aprender qué hacer con los resultados, [también te recomendamos revisar esta guía de fijación de metas a través del método S.M.A.R.T.](#)



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