

Comenzamos en:

**03:00**

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**



# Clima organizacional: Encuesta de clima y pulso

Con Buk 

# Equipo de trabajo



**Customer Education  
Specialist**

Gabriela Cubillos



**Customer Education  
Specialist**

Daniela Marín

## Mitos y verdades sobre la encuesta de clima...



Aplicar encuestas de clima una vez al año es suficiente para entender cómo se sienten los colaboradores



Las encuestas de pulso ayudan a detectar problemas antes de que se conviertan en crisis



Si no se comunica el resultado de una encuesta, el impacto en el compromiso puede ser negativo

# Contenido

## 01. Encuestas de clima y pulso

- Qué es y sus diferencias
- Porque es importante
- Impacto en la organización
- Tips para implementarla

## 02. Revisemos el módulo en la plataforma

- Visualización de resultados
- Plantillas
- Tipo de preguntas
- Participantes
- Lanzamiento



# Que es la encuesta de Clima y a que hace referencia el pulso

*“El clima organizacional refleja el ambiente psicológico interno de la organización y está estrechamente relacionado con el nivel de satisfacción y desempeño de las personas.” Chiavenato (2009)*



## Encuesta de clima

Es una herramienta que permite medir de manera estructurada y estratégica diferentes dimensiones (liderazgo, Comunicacion, Pertenencia, etc..)



## Pulso

Es la evolución del enfoque tradicional de la encuesta de clima. Son mediciones cortas y frecuentes que permiten monitorear planes de acción y el clima.

## Sus diferencias clave son:



Clima Organizacional	Pulso de Clima
Diagnostico integral	Medicion focalizada
Aplicación periódica (anual)	Aplicación frecuente
Vision estructural	Vision agil y preventiva
Detecta tendencias generales	Detecta cambios inmediatos

# Impacto en productividad y resultados

✓ Equipos con alto compromiso:

- **+14%** en productividad
- **+23%** en rentabilidad
- **+18%** en productividad de ventas
- **+10%** en lealtad de clientes

👉 Fuente: Gallup – Employee Engagement & Business Outcomes



# Impacto en rotación y costos

## Retención de talento




Hasta **21% a 51% menos rotación** en equipos con alto compromiso.



Reemplazar a un colaborador puede costar entre **6 y 9 meses de su salario**.



**Conclusión:** medir clima permite anticiparse a la fuga de talento y reducir costos asociados a la rotación.

 Fuente: Gallup | Estudios de costos de rotación laboral



# Impacto en ausentismo y bienestar

## 🧠 Bienestar y ambiente laboral



**78% menos ausentismo** en equipos altamente comprometidos.



**66% – 68% más colaboradores en estado de bienestar (“thriving”)** cuando el clima es positivo.

👉 Fuente: Gallup – State of the Global Workplace



# Impacto económico del compromiso

## Bajo Compromiso



Pérdidas globales en productividad de hasta **USD \$438 mil millones.**

## Aumento del Compromiso



Potencial de sumar **USD \$9.6 trillones** al PIB mundial.


# ¿Por qué encuestas de clima + encuestas de pulso?

## Encuesta de Clima

- Visión profunda del ambiente laboral
- Diagnóstico estratégico
- Base para planes de acción estructurales

## Encuesta de Pulso

- Seguimiento frecuente
- Detección temprana de riesgos
- Ajustes rápidos y decisiones ágiles

 Juntas permiten **medir, actuar y volver a medir.**



## MENSAJE CLAVE PARA LAS ORGANIZACIONES

# ✨ Lo que no se mide, no se puede mejorar

### ✨ Lo que no se mide, no se puede mejorar

Las encuestas de clima y pulso permiten:



Tomar decisiones basadas en datos



Priorizar acciones de alto impacto



Mejorar la experiencia del colaborador



Conectar bienestar con resultados de negocio



## Se hace bien

- Objetivo claro y alineado a la estrategia
- Alta participación y respuestas honestas
- Decisiones basadas en datos reales
- Planes concretos y medición Continua
- Planes concretos y medición continua

## Se hace mal

- Se aplica sin sentido claro
- Baja participación, desconfianza
- Decisiones poco claras o erradas
- No hay acciones reales
- Genera frustración y desgaste

## No se hace

- No hay diagnóstico
- Las personas no son escuchadas
- Decisiones basadas en supuestos
- No hay mejora ni prevención
- Desmotivación y desconexión

# LO QUE AÚN NO ESTAMOS VIENDO

Cuando no medir el clima sale caro: Uber (2015–2017)

## CONTEXTO Y QUÉ PASÓ



### Contexto

- Crecimiento acelerado, foco en resultados y velocidad.
- Sin encuestas de clima ni pulso que escucharan al equipo.



### Qué pasó

- Problemas de liderazgo, acoso y desgaste **no** detectados a tiempo.
- El silencio interno explotó en una crisis pública global.

## IMPACTO Y APRENDIZAJE



### Impacto

- Renuncia del CEO
- Daño reputacional mundial
- Pérdida de talento y confianza
- Costos legales y culturales millonarios



### Aprendizaje clave

No medir el clima **no evita los problemas**, solo los vuelve invisibles.



## MENSAJE PARA LAS ORGANIZACIONES

Las **encuestas de clima y pulso** funcionan como **sistemas de alerta temprana**.  
Permiten escuchar, anticiparse y corregir antes de que el impacto sea crítico.

## ANTES

# Encuestas tradicionales de clima (o por qué muchas organizaciones no las hacían)

### 17 Frecuencia y Duración

- 1 vez al año o cada 2 años
- Una “foto” del pasado, no del presente.

### Duración

- 40–80 preguntas
- 15–30 minutos por colaborador
- Baja participación



### Análisis y Principales barreras

- Resultados disponibles en **semanas o meses**
- Datos que llegaban tarde para actuar.

### Principales barreras

- Alto costo en tiempo y recursos
- “Con una encuesta anual es suficiente”
- Miedo a resultados difíciles de gestionar
- Falta de herramientas digitales



### Resultado

Decisiones lentas · Poca acción ·  
Problemas detectados cuando ya era tarde.

**HOY**

# Clima y Pulso organizacional (digitalización + frecuencia)

## Encuestas **online**



Dashboards en **tiempo real**

Segmentación por **áreas, roles y momentos**

Resultados casi inmediatos

## **Mayor participación**



Encuestas más ágiles y claras

Interfaz amigable

Confianza y anonimato

Comunicación clara del propósito

## **Decisiones rápidas**

Insights automáticos

Planes de acción inmediatos

Seguimiento real, no teórico

## **Encuesta de Pulso (hoy)**

### **Frecuencia y agilidad**

Cortas: **5–15 preguntas**

Frecuentes: mensual o semanal

### **Feedback rápido**

Menos de **5 minutos** para responder

Alta tasa de participación

### **Acción inmediata**

Detección temprana de riesgos

Ajustes en **días o en tiempo real**

# Te ayudamos a optimizar tu tiempo

## Antes (Tradicional/Manual)



**Proceso lento:** Semanas de preparación y despliegue



**Encuestas** en papel / emails masivos sin seguimiento



**Análisis manual:** Datos dispersos y difíciles de interpretar



**Frecuencia baja:** Una vez al año o menos



## Hoy (Digital + Automatizado)



**Rápido y ágil:** Configuración y lanzamiento en minutos



**Encuestas digitales** / pulso (móvil y web)



**Análisis automatizado:** Insights en tiempo real y reportes listos



**Frecuencia alta:** Mensual, semanal o continua

## Tips para una buen encuesta de clima



Define que quieres medir, y las dimensiones en las que te quieres enfocar

Pregunta lo que realmente puede gestionar

No se trata de hacer muchas preguntas, se trata de los accionables

Define la herramienta de medición

Haz seguimiento con el pulso de clima



# Tips para una buen encuesta de pulso



## Corta y frecuente

5 a 10 preguntas máximo

Ideal: mensual o en momentos clave



## Pregunta sobre el “ahora”

El pulso no mira el pasado, mide el presente:

Energía, estrés , claridad, motivación y carga emocional.



## Usa lenguaje simple y humano

👉 Ejemplo:  
¿Cómo te has sentido esta semana con tu carga de trabajo?



## Acciona rápido

Si mides pulso, debes responder rápido: Ajustes, mensajes, cambios visibles, aunque sea pequeño, **algo debe pasar**.



## No reemplaza el clima: lo complementa



Deja claro que:

- Clima = diagnóstico profundo
- Pulso = sistema de alerta temprana

# Plataforma

Veamos un caso práctico



# ¡Tenemos un regalo para ti!

¿Aún sin encuesta de pulso?

Te compartimos esta guía como línea base para que puedas personalizarla de acuerdo a las necesidades de la compañía

[Línea base - Encuesta de pulso](#)



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de  
Personas