



Encuesta de clima y **plan de acción con Buk**



·buk· Gestión de
Personas

Conozcámonos



Gabriela Cubillos
Customer Education
Specialist



Emily Julio
Customer Education
Specialist



Daniela Marín
Customer Education
Specialist

La Radiografía Organizacional

Es una **medición profunda** y exhaustiva que ofrece la **foto panorámica** del estado emocional y cultural de la organización en un momento dado. Revela temas estructurales de fondo (cultura, valores, liderazgo).

En lugar de.

- Saber si la gente está **"feliz"**.
- **Opiniones** anecdóticas de líderes.
- Arreglar problemas **superficiales**.

Obtienes.

- **Datos accionables** sobre *por qué* y *dónde* está el problema.
- Un **diagnóstico cuantitativo y sistémico** de toda la cultura.
- Identificar la **causa raíz** (ej. no es el sueldo, es la falta de desarrollo).

¡El Costo de **No Actuar!**

¡El 75% de los colaboradores afirma que su empresa no hace seguimiento ni implementa acciones reales después de una encuesta de clima!

Fuente: Adaptación de estudios de compromiso y acción de consultoras líderes en GH.



Se genera **cinismo** y **desconfianza** hacia Recursos Humanos.
La participación en la siguiente encuesta **caerá en picada**.
El problema original (baja productividad, alta rotación) **persiste**.

Encuesta de Pulso: El Termómetro

Las encuestas de pulso se realiza después de la aplicación de la encuesta de clima anual, y su propósito es tomarle el pulso a la organización de manera ágil y estratégica. Permite detectar alertas tempranas y anticiparse a la siguiente medición oficial.

Monitorean en tiempo real la efectividad de los planes de acción, siendo una valiosa herramienta para identificar si realmente se están implementando medidas frente a las oportunidades de mejora detectadas.

Permiten dar seguimiento a temas críticos, por ejemplo: clima, liderazgo, y/o comportamientos de alerta en la compañía

Permiten identificar alertas tempranas de manera oportuna y, a partir de los resultados, implementar acciones de mejora que fortalezcan los indicadores medidos en la encuesta de clima anual.

Facilitan la toma de decisiones ágiles; al ser encuestas cortas y específicas, los resultados ofrecen versatilidad y permiten ajustar estrategias sin esperar la siguiente medición anual.



Aspectos importantes de la encuesta de pulso

Objetivo claro

Categorías específicas

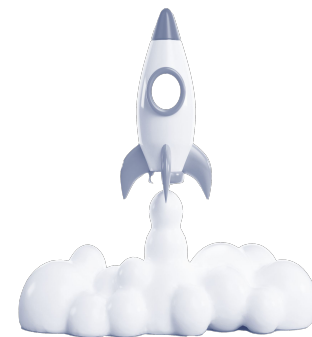
Preguntas tipo likert

1 o dos preguntas abiertas

Periodicidad definida

Diferencia clave entre el pulso y la encuesta de clima.

Aspecto	Encuesta de Clima Anual	Encuesta de Pulso
Duración	15-60 preguntas	10-15 preguntas
Profundidad	Evalúa todas las dimensiones del clima	Preguntas puntuales de una o más dimensiones
Objetivo	Diagnóstico global del ambiente laboral	Seguimiento continuo o validación de acciones
Frecuencia	1 vez al año	Varias veces al año (semestral)
Tiempo de respuesta	10-25 min	5 min
Análisis	Detallado, con planes de acción amplios	Rápido, con ajustes tácticos



·buk·

Medir sin Actuar es RIESGO

Abordar los problemas identificados: Permite a la organización tomar medidas específicas para corregir las deficiencias reveladas por la encuesta, como la falta de comunicación, la insatisfacción con el liderazgo o la falta de reconocimiento.

Demostrar compromiso: Muestra a los empleados que sus opiniones son valoradas y que la empresa está comprometida a crear un mejor lugar para trabajar. Esto ayuda a aumentar la confianza y la moral del equipo.

Fomentar la participación: Al involucrar a los empleados en la creación y ejecución del plan, se promueve la colaboración y el sentido de pertenencia.

Mejorar el desempeño: Un clima laboral positivo está directamente relacionado con la productividad, la retención de talento y la reducción del ausentismo. El plan de acción se convierte en una herramienta estratégica para optimizar estos indicadores.

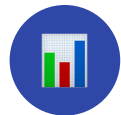
El Eslabón Perdido: El Plan de Acción

¿Cómo lo hacemos?

- **Identificación de áreas de mejora:** Basado en los resultados de la encuesta, se priorizan las áreas que necesitan atención inmediata.
- **Definición de objetivos claros:** Se establecen metas SMART (Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con Plazo de tiempo) para cada área de mejora.
- **Asignación de responsabilidades:** Se designa quién es el responsable de cada tarea o iniciativa.
- **Desarrollo de un cronograma:** Se define el plazo para la implementación de cada acción.
- **Mecanismos de seguimiento:** Se establecen indicadores y reuniones periódicas para evaluar el progreso y hacer ajustes si es necesario.



Cómo Priorizar Focos de Mejora



Analiza los resultados y agrupa los datos



Identifica las áreas críticas



Sintetiza los comentarios



Haz un plan de acción para tu plan de acción



Deja trazabilidad de todo en **·buk·**

- Identifica los puntajes más bajos
- Segmenta los resultados
- Busca correlaciones
- Lee los comentarios abiertos
- Identifica temas recurrentes

Cómo Priorizar Focos de Mejora

Prioriza con la Matriz de Eisenhower

Esta herramienta es simple pero muy poderosa. Te permite clasificar los problemas según su urgencia e impacto

	Impacto Alto	Impacto Bajo
Alta Urgencia	1: ACTÚA AHORA 🚨	2: Agenda y delega 🤝
Baja Urgencia	3: Planifica y Prioriza 🎯	4: Descarta o posponlo ⌚



Vamos a la práctica



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

·buk· Gestión de
Personas