



el siete  
formación



# Clima Laboral



# ¿Qué es una encuesta de Clima Laboral?

Una encuesta de clima laboral es una herramienta que, sirve para **evaluar el grado de satisfacción** laboral o comodidad del empleado con la empresa. Esta ofrece una imagen de la percepción de los trabajadores sobre cuestiones como la comunicación institucional, el trabajo en sí mismo, las tareas que desempeña, la calidad del entorno, y más.

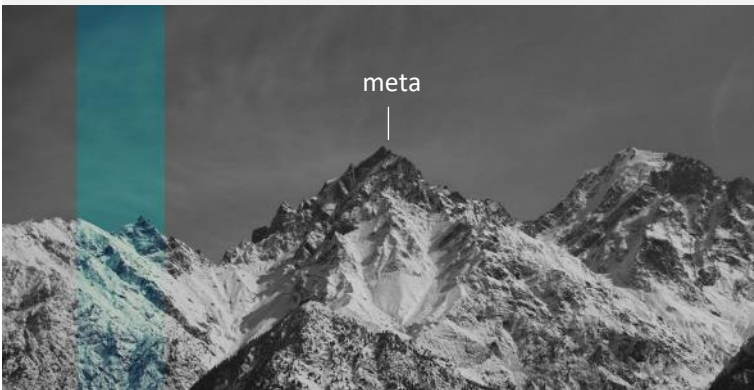
Usar una encuesta de clima laboral a menudo **asegura el éxito de la organización**, pues recoge –siempre y cuando se realice adecuadamente– información interna difícil de recabar mediante un asesor externo, por ejemplo. Además, es una manera de que los empleados canalicen sus opiniones a través de una herramienta oficial.

Esta medición a través de la encuesta de clima laboral debe ser continuada en el tiempo, pues el valor de la encuesta de clima laboral no radica en los resultados puntuales sino que requiere de periodicidad para que el departamento de Recursos Humanos pueda implementar programas de mejora.



# Ventajas de utilizar una encuesta de clima laboral

Utilizar una encuesta de clima laboral para medir el ambiente laboral de nuestra compañía cuenta con múltiples ventajas.



meta

| ayudando a crecer de persona a persona

## 01 Resuelve conflictos

Permite detectar los conflictos humanos de la organización que pueden estar incidiendo en el propio trabajo.

## 02 Decisiones seguras

Reduce el riesgo en la toma de decisiones.

## 03 Desarrollo de equipos

Contribuye al desarrollo de los distintos equipos.

## 04 Detección de necesidades

Permite detectar las necesidades de los trabajadores.

## 05 Retención de talento

Brinda la opción de analizar el trabajo de la propia compañía respecto de sus empleados.

## 06 Sentimiento de pertenencia

Aumenta el bienestar de los trabajadores pues sienten que sus opiniones cuentan.

## 07 Aprendizaje seguro

Permite que la organización aprenda.

## 08 Datos seguros

Permite crear informes que servirán de referencia en un futuro.

## 09 Mejora de la competitividad laboral

Aumenta la rentabilidad de la organización: detecta las ineficiencias.

## 10 Compromiso de los empleados

Aumenta el compromiso del empleado.

## 11 Baja Rotación

Reduce la rotación laboral.



# Beneficios que puede aportar en la empresa

Las estrategias de gestión y dirección de personas son el factor más determinante en la consecución de los logros empresariales. Para conseguir este objetivo final cobra gran importancia la aplicación de acciones que fomenten el trabajo en equipo y que mejoren el clima laboral, lo que permitirá que los empleados se sientan realmente comprometidos con su empresa.

Todos estos los datos ayudarán a que la compañía lleve a cabo las medidas oportunas para lograr un cambio positivo, lo que permitirá evitar situaciones dañinas y mejorar el clima laboral, a lo que se suman los siguientes beneficios:

- **Reducción de la rotación laboral:** la cantidad de empleados que quieren marcharse está íntimamente relacionada con la insatisfacción de sus necesidades; conocer esta información permitirá minimizar estos casos.
- **Mejora de la relación con los clientes:** cubrir las necesidades de los trabajadores permite que se sientan realizados y con una mejor predisposición, lo que beneficiará la comunicación entre empleado y cliente.
- **Reducción del absentismo laboral:** trabajar por tener un equipo de trabajo comprometido, motivado y satisfecho mejora la productividad y hará que las personas se sientan cómodas asistiendo a su lugar de trabajo.
- **Desarrollo del equipo:** la mejora del clima laboral facilitará que el equipo de trabajo sea más sólido y mejoren los resultados conjuntos.



# Beneficios para el profesional: motivación y satisfacción

Solamente el hecho de poner en marcha la encuesta despertará sobre el trabajador la sensación de ser escuchado, tomado en cuenta y que sus ideas son valoradas, lo que aumentará su grado de motivación y satisfacción profesional.

El grado de motivación de una persona es esencial para determinar sus conductas de actuación, ya que origina una tendencia hacia un comportamiento específico. Por eso, es uno de los factores internos que mayor atención requiere.

Sin embargo, es importante no confundir este término con la satisfacción, que es la actitud general que tienen las personas hacia su trabajo. Son conceptos diferentes que conviene distinguir, pero vincularlos en lo que respecta a la conducta del trabajador.

En este sentido hay que destacar la función del **employer branding**, a través del cual se debe llevar a cabo una estrategia efectiva con el objetivo de gestionar la marca de tu empresa para convertirte en un referente empleador y mantener la motivación de los trabajadores.





## ¿Cuáles deben ser los objetivos del clima laboral?

Fomentar un clima laboral sano en la organización y mejorar la satisfacción laboral de los empleados es la base para una organización de éxito y para ello la encuesta de clima es uno de los primeros pasos a seguir.

Permite crear una buena **estrategia de clima laboral** que debería estar enfocada en conseguir lo siguiente:

- **Favorecer la motivación de las personas.** La motivación va ligada al rendimiento. Para ello, es muy importante conocer si el empleado está a gusto en su puesto de trabajo y desempeñando sus funciones.
- **Transparencia y confianza 360°.** Es positivo fomentar la transparencia en todos los aspectos, no solo en cuentas, resultados y estrategia, sino también en lo relacionado con conciliación, flexibilidad horaria, facilidades en situaciones excepcionales.
- **Comunicación interna y feedback.** Es crucial que la organización tenga vías de comunicación adecuadas para informar y comunicarse con sus empleados, incluso en lo relativo a la encuesta de clima laboral.
- **Respeto y pertenencia.** Concienciar a las personas de la organización de que todos forman parte de una gran "familia" y de la importancia de que todos remen en la misma dirección.
- **La importancia de la conciliación.** La compatibilidad entre la vida personal y laboral de las personas de la organización es vital y la empresa puede realizar acciones por su parte para impulsar esta conciliación y poner facilidades.
- **Formación.** Para un buen clima laboral es muy importante detectar y satisfacer las necesidades e inquietudes de formación de las personas de la compañía. Esto, además, aumentará la formación de los trabajadores y hará que desempeñen mejor sus funciones gracias a la formación especializada recibida.



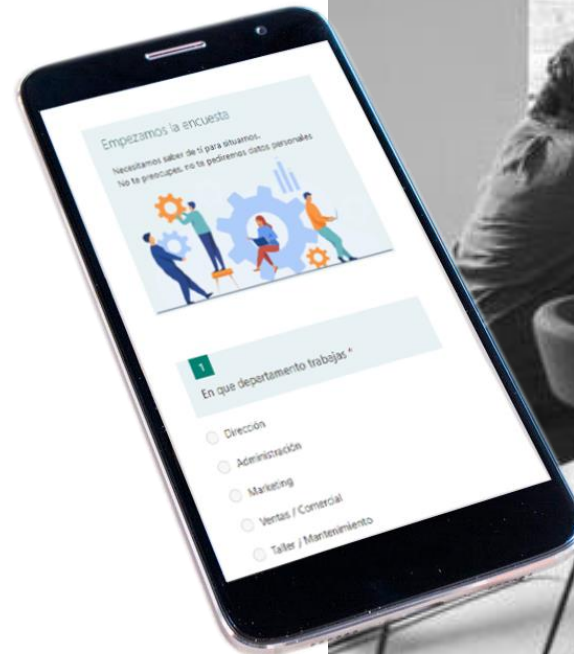
# El anonimato en la encuesta de clima laboral

Una de las cuestiones más importantes de una encuesta de clima laboral es el anonimato.

Se trata de un aspecto clave para fomentar no solo la sinceridad de las respuestas, sino la confianza del empleado. Por ejemplo, el hecho de aplicar directamente en las empresas de forma presencial incrementa la desconfianza y sesga los resultados.

Para evitarlo, en El Siete, nos valemos de un sistema online automatizado que no solicita ni detecta datos personales. Siendo accesible realizarse desde cualquier dispositivo.

Esta herramienta no solo garantiza el anonimato, sino que deja a los empleados escoger el momento y lugar en el que se sientan más cómodos para responder al test de clima laboral con sinceridad, alejado de las presiones.



## La estructura de la encuesta

Las encuestas de clima laboral deben tener en cuenta una serie de indicadores para su correcta evaluación. Estos elementos son comunes a cualquier tipo de organización y no dependen de la herramienta que se utilice para realizarlo. A continuación, te contamos cuáles son, ¡descúbrelos!

- Objetivos generales de la compañía y de cada departamento.
- Cómo percibe el talento a sus líderes.
- Estado (positivo o negativo) de la comunicación interna.
- Escucha activa de los líderes.
- Evaluación de la calidad del trabajo en equipo.
- Valoración de la situación general y particular de los empleados.
- Posibilidades de promoción interna. Reconocimiento individual.
- Aspiraciones profesionales de los trabajadores a corto, medio y largo plazo.
- Análisis de las necesidades del talento humano de la empresa.
- Condiciones de trabajo.
- Políticas de compensación y retribución



### Sobre la encuesta

- Estudiada por expertos
- Completamente online
- Evaluación Medible
- 100% anónima
- Datos completamente subjetivos
- Sujeto a marco temporal medible
- Generación de datos estadísticos automáticos
- 100% datos no desvirtualizados
- Confidencialidad garantizada



donde estamos



*Avda. Marín, 4A – Moaña  
Pontevedra*



+34 647564932



info@elsieteformacion.com



www.elsieteformacion.com



El Siete Formación



@elsietehuelequealimenta



el sieze  
*formación*

¿Avanzamos juntos?