

Proyecto Wow

1.

Introducción

¿Qué es el clima laboral?

¿Qué definimos en Buk como clima laboral para este proyecto?

¿Porque medir y beneficios del clima laboral?

2.

Antecedentes del proyecto

Marco teórico de clima laboral

Marco teórico utilizado en la investigación

Metodología, validez y confiabilidad del instrumento

3.

Instrumento Buk

Qué mediremos

Categorías

Subdimensiones

4.

Implementar un proceso de clima

Etapas del proceso

Análisis de resultados

Planes de acción

1. Introducción

¿Qué es el clima laboral?

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que existe en un lugar de trabajo.

Es la percepción colectiva que tienen los empleados sobre su entorno laboral, las relaciones interpersonales, las políticas y prácticas de la organización, la comunicación, el liderazgo y otros aspectos relacionados con el trabajo.

El clima laboral no se limita a la percepción individual de un empleado, sino que se trata de una evaluación colectiva y compartida por el conjunto de los trabajadores de una organización.

Puede influir en la moral de los empleados, la satisfacción laboral, la retención de talento, la productividad y, en última instancia, en el éxito y la cultura organizacional.

¿Qué es el clima laboral para Buk?

Es la percepción compartida de los colaboradores de una organización referente al ambiente laboral donde se desenvuelven día a día, considerando diversos aspectos de su entorno como la cultura organizacional, entorno laboral, trabajo colaborativo y liderazgo. Todos estos aspectos influyen en la percepción del clima laboral y en la experiencia de cada colaborador, impactando directamente en su comportamiento, compromiso, productividad y satisfacción en el trabajo.

¿Por qué medir el clima laboral y que beneficios nos trae?

- 1** Nos ayuda a identificar áreas de mejora.
- 2** Respalda la retención y el compromiso de empleados.
- 3** Afecta directamente la productividad y rendimiento.
- 4** Beneficia la salud y bienestar laboral.
- 5** Potencia y mejora la comunicación y colaboración.

En resumen, medir el clima laboral es una herramienta estratégica que ayuda a las organizaciones a comprender cómo se sienten y cómo perciben su entorno de trabajo los empleados. Esto permite tomar acciones para mejorar el ambiente laboral, promover la satisfacción y el compromiso de los empleados, y fomentar la productividad y el bienestar en el lugar de trabajo.

2. Antecedentes del proyecto

Marco teórico de clima laboral

A nivel Latam desde BUK trabajamos para construir nuestro propio instrumento de evaluación de clima organizacional, por lo que nos sumergimos en la investigación de este concepto por distintos autores.

De todos los autores revisados, tomamos con mayor referencia e interés a los siguientes:

- Ignacio Fernandez
- Fernando del Toro
- Gary Desler
- Alcalá, E. M

Con el objetivo de abordar un enfoque sistémico de clima laboral.

Subjetivo Halpin y Croft (1962) Opinión que hace el empleado de la organización	Estructural Forehand y Gilmer (1964) Variables constantes y definidas por la dirección	Síntesis Litwin y Stringer (1968) Percepción del sistema formal. Estilo informal de los administradores	Perceptivo Dessler (1976) Percepción del colaborador
▼ <ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción del empleado sobre sus necesidades sociales. ➤ La consideración sobre comportamiento. 	▼ <ul style="list-style-type: none"> ➤ El tamaño. ➤ La estructura organizacional. ➤ La complejidad de los sistemas. ➤ La pauta de liderazgo. ➤ Las direcciones de metas. 	▼ <ul style="list-style-type: none"> ➤ Factores ambientales (actitudes, creencias, valores y motivación). 	▼ <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ideas preconcebidas de los empleados (quién soy, qué merezco, de qué soy capaz). ➤ Estilo de liderazgo. ➤ Estructura.

Metodología

Muestra: 610 personas empleadas

Periodo: Julio 2023- Febrero 2024

Países: Chile, Perú, Colombia y México

Tipo de análisis:

- Revisión de literatura
- Revisión de jueces
- Análisis de correlaciones (alpha de Cronbach)
- Análisis factorial (exploratorio y confirmatorio)

Propiedades psicométricas de la encuesta

Validez:

Validez de contenido	Validez lógica mediante revisión de expertos / jueces	Validez del constructo
<p>Objetivo: Identificar los conceptos teóricos a incluir en el cuestionario.</p> <p>Acciones: Revisión de literatura y de otros cuestionarios ya validados para identificar las dimensiones e indicadores más relevantes.</p>	<p>Objetivo: Asegurar la comprensión de las instrucciones e items del cuestionario para evitar sesgos.</p> <p>Acciones: Consulta a 7 jueces expertos en el área quienes tienen experiencia en investigación y desarrollo organizacional a nivel Latam.</p>	<p>Objetivo: Asegurar estadísticamente que se está midiendo lo que se desea medir (clima laboral).</p> <p>Acciones: Análisis de corelaciones (alpha de Cronbach) para medir consistencia interna y análisis factorial (exploratorio y confirmatorio) para verificar que los items del cuestionario miden la variable latente de interés (clima laboral)</p>

3. Instrumento Buk

¿Qué mediremos en la encuesta de clima?

Si bien cada organización puede definir su propia encuesta de Clima, ya que esta debe construirse en base a los objetivos que la organización se haya propuesto para este proceso, existen dimensiones o categorías que en nuestro instrumento de BUK evaluamos y que te entregarán un panorama completo de la percepción de los colaboradores.

- Cultura Organizacional
- Entorno de Trabajo
- Liderazgo
- Trabajo Colaborativo

Clima By BUK, cómo se compone:

28 preguntas

4 Categorías

Cultura Organizacional: La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias, prácticas y comportamientos compartidos que definen el ambiente de trabajo en una organización. Esta cultura se manifiesta en la efectividad de la comunicación interna, la calidad de las relaciones interpersonales, la percepción de equidad en la compensación y beneficios, las oportunidades de desarrollo profesional, el fomento de la innovación, y la promoción de la diversidad, equidad e inclusión.

Entorno de Trabajo: Evalúa la percepción de los empleados sobre su ambiente físico, seguridad laboral, carga de trabajo, los recursos y herramientas disponibles para desempeñar sus tareas. Modalidades de trabajo.

Liderazgo: Se refiere a obtener información valiosa sobre la efectividad del liderazgo en la organización y cómo impacta en el clima laboral y en el bienestar de los empleados.

Trabajo Colaborativo: Se refiere a la evaluación de cómo se promueve y practica el trabajo en equipo y la colaboración entre los colaboradores para alcanzar objetivos comunes.

4. Implementar un proceso de clima

Etapas del proceso



Todo proceso de clima debe contemplar las siguientes etapas del proceso para que puedas llevar a cabo un proceso exitoso. Sin embargo, abordaremos aspectos clave para tu análisis de datos, acciones y seguimientos.

Heatmap

El heatmap se utiliza en diferentes contextos para mostrar visualmente datos complejos. Por lo que en el contexto de clima laboral, permite clasificar patrones y tendencias para determinar las acciones a corto, mediano y largo plazo.

Interpretación en clima laboral

Valores de 0-1: Áreas con calificaciones extremadamente bajas requieren acciones inmediatas. Estos podrían ser indicativos de problemas graves que afectan significativamente el clima laboral.

Valores de 2 a 3: Áreas con calificaciones moderadamente bajas pueden indicar problemas que no son críticos pero que necesitan atención. Estos podrían ser aspectos que afectan la moral y la satisfacción general.

Valores de 4- 5: Áreas con calificaciones altas indican fortalezas en el clima laboral. Sin embargo, no dejes de monitorearlas y considera estrategias para mantener y mejorar esos aspectos a largo plazo

Cambiar escala del heatmap

Nota mínima	Nota máxima *
0	100
Menor a	Color
0	
Menor a	Color
20,0	
Menor a	Color
30,0	
Menor a	Color
40,0	
Menor a	Color
50,0	
Menor a	Color
60,0	
Menor a	Color
80,0	
Menor a	Color
90,0	
Menor a	Color
100,0	

Añadir rango

Volver **Guardar**

RECOMENDACIÓN según indicador



Identifica acciones críticas y acciones urgentes:

Razones Crítico: Aspectos específicos que tienen la puntuación más baja.
Acciones Urgente: Implementa acciones correctivas inmediatas.



Identifica tendencias y desarrolla estrategias:

Identificar tendencias: Analiza las tendencias y patrones de estas áreas e identifica si hay aspectos relacionados.
Desarrolla estrategias: Elabora una estrategia que aborde los problemas



Enfoque en desarrollo continuo y monitoreo sostenido:

Desarrollo continuo: Realizar programas que fomenten la cultura organizacional positiva.

Monitoreo sostenido: Mide el impacto de todas los planes de acción e identificar si hay estrategias que requieran modificaciones.

Desarrolla estrategias: Elabora una estrategia que aborde los problemas identificados.

PRIORIDAD según indicador



Planes de acción a corto plazo:

Reuniones de equipo o cualquier acción.



Planes de mediano plazo:

Identificar tendencias: encuestas adicionales, sesiones de retroalimentación para obtener información.

Desarrolla estrategias: programas de capacitación, cambios en políticas o estrategia interna, iniciativas para fortalecer aspectos identificados.



Planes a largo plazo:

Desarrollo continuo: Desarrollo de liderazgos, programas de bienestar, refuerzo en comunicación interna.

Monitoreo sostenido: encuestas libres post acciones, comparación con próxima encuesta de clima.

Interpretación según resultados:

	Utilidad	Recomendación
General	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proporciona una visión general del clima laboral de toda organización, y permite identificar tendencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analiza las categorías. ➤ Identifica aspectos de toda la organización.
Áreas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifica diferencias significativas entre áreas, y te permite personalizar las estrategias según las necesidades de cada área. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisa el detalle por áreas y sub áreas. ➤ Compara patrones o indicadores entre sectores. ➤ Identifica áreas de mejora específicas.
Jefatura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ofrece información detallada según el impacto de la gestión en el clima laboral. Facilita intervenciones específicas para la mejora de relación Jefatura- Colaborador. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evalúa el impacto de la gestión de cada líder. ➤ Identifica fortalezas y oportunidades de mejora a nivel de liderazgo.

Planes de acción

Analiza resultados junto al área de personas y líderes

Reúne al área de gestión de personas para conversar abiertamente sobre los resultados. Además se sugiere reunirse con cada líder y analizar en conjunto, para tener mayor información y miradas sobre la mesa.

Prioriza qué aspectos mejorar

En base al diagnóstico y análisis, prioriza los puntos de mejora y define tus metas. Es importante no abarcar demasiado y centrarse en los 3 o 4 puntos más relevantes para la organización.

Comunica los resultados a todos tus Colaboradores

Reconoce qué están haciendo bien como organización y qué falta por mejorar. Además, puedes generar instancias para escuchar activamente a sus colaboradores, principalmente orientado a los puntos de mayores brechas.

Seguimiento continuo

Realiza seguimiento de los avances en tus planes de acciones, mide su impacto y ajusta estrategias según sea necesario.

5. Sugerencias

¿Qué hacemos con los resultados?

Recomendaciones para trabajar los resultados

Una vez obtenidos los resultados, es muy importante que tras realizar un análisis definas qué planes de acción realizarás.

No pienses solo en trabajar los puntos descendidos, recuerda que también es importante ver los puntos altos y mantenerlos.

Te sugerimos realizar un plan de comunicación para bajar la información/ resultados a tus colaboradores y equipos.

Planes de acción: Enfocado en trabajo colaborativo, comunicación y relaciones interpersonales

1 .Fomentar la comunicación abierta: Establecer un ambiente donde se valore la comunicación abierta y honesta. Animar a los miembros del equipo a expresar sus ideas, opiniones y preocupaciones sin temor a represalias. Organizar reuniones regulares y crear espacios para que los miembros del equipo compartan información y se mantengan actualizados sobre los proyectos.

2. Establecer metas claras y compartidas: Asegurarse de que todos los miembros del equipo comprendan los objetivos comunes y tengan claro cómo su trabajo contribuye a esos objetivos. Establecer metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido) y descomponer esas metas en tareas más pequeñas y manejables.

3. Fomentar la colaboración y el intercambio de ideas: Animar a los miembros del equipo a colaborar y compartir sus conocimientos y experiencias. Organizar sesiones de lluvia de ideas o actividades de resolución de problemas en grupo. Fomentar la diversidad de pensamiento y valorar las diferentes perspectivas que cada miembro del equipo puede aportar.

4. Establece roles y responsabilidades claras: Definir claramente los roles y las responsabilidades de cada miembro del equipo. Esto ayudará a evitar confusiones y conflictos. Asegurarse de que todos comprendan cómo su trabajo se relaciona con el trabajo de los demás y cómo pueden apoyarse mutuamente.

5. Fomentar la confianza y el respeto mutuo: La confianza y el respeto son fundamentales para un buen trabajo en equipo. Fomentar un ambiente de respeto, donde se valoren las opiniones de todos y se trate a los demás con cortesía. Celebrar los éxitos del equipo y reconocer las contribuciones individuales.

6. Promover la resolución de conflictos constructiva: Los conflictos pueden surgir en cualquier equipo, pero es importante abordarlos de manera constructiva. Promover la resolución de conflictos a través del diálogo abierto y el compromiso. Animar a los miembros del equipo a expresar sus preocupaciones y buscar soluciones que satisfagan a todas las partes involucradas.

7. Fomentar el reconocimiento y la celebración de logros: Reconocer y celebrar los logros del equipo. Valorar el esfuerzo y el trabajo duro de los miembros del equipo. Establecer sistemas de reconocimiento, como premios o menciones especiales, y celebrar los hitos alcanzados en proyectos importantes.

Recordar que el trabajo en equipo requiere tiempo y esfuerzo, debemos ser pacientes y mantener una actitud positiva. A medida que se implementen los planes de acción, estaremos sentando las bases para un trabajo colaborativo, sólido y efectivo.

Planes de acción: Enfocado en liderazgo

Si una de las dimensiones que necesitas reforzar es el LIDERAZGO, te dejamos acá algunas ideas a desarrollar con tus líderes. Recuerda que los cambios se deben gestionar.

1. Autoconocimiento: Comprender las fortalezas y debilidades de los líderes. Esto permitirá aprovechar al máximo sus fortalezas y trabajar en áreas en las que necesitan mejorar.

2. Desarrollar sus habilidades de comunicación: La comunicación efectiva es fundamental para el liderazgo. Aprender a escuchar activamente, expresar sus ideas de manera clara y persuasiva, y fomentar un ambiente de comunicación abierta y honesta.

3. Fomentar el trabajo en equipo: Un buen líder no solo se preocupa por sus propios logros, sino que también trabaja para desarrollar y apoyar a su equipo. Fomentar la colaboración, delegar responsabilidades y reconocer los logros de los miembros de su equipo.

4. Aprender a tomar decisiones: El liderazgo implica tomar decisiones constantemente. Aprender a evaluar las opciones disponibles, considerar diferentes perspectivas y tomar decisiones informadas y rápidas cuando sea necesario.

5. Desarrollar la capacidad de adaptación: En un mundo en constante cambio, es importante que los líderes sean flexibles y se adapten a nuevas situaciones y desafíos. Aprender a manejar la incertidumbre y a liderar durante tiempos de cambio.

6. Buscar el desarrollo personal y profesional: Nunca dejar de aprender y crecer como líder. Participar en programas de desarrollo, asistir a conferencias, leer libros sobre liderazgo y buscar mentores que lo guíen en su crecimiento.

7. Practicar la empatía y la inteligencia emocional: Comprender y empatizar con las emociones de los demás es fundamental para ser un líder efectivo. Cultivar la empatía, la capacidad de ponerse en el lugar de los demás, y desarrollar su inteligencia emocional para manejar sus propias emociones y las de los demás de manera positiva.

Planes de acción: Enfocado en Cultura organizacional

Recuerda que mejorar el compromiso organizacional es un proceso continuo y requiere un enfoque integral. Cada organización es única, por lo que es importante adaptar estas estrategias a las necesidades y características específicas de tu organización.

1. Comunicación efectiva: Establecer una comunicación clara y abierta en toda la organización. Los colaboradores deben entender las metas y objetivos de la organización, así como sus roles y responsabilidades. Fomentar la retroalimentación constante y promover un ambiente donde las ideas y opiniones sean valoradas.

2. Desarrollo y crecimiento profesional: Brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento a los colaboradores. Esto puede incluir capacitaciones, programas de mentoría, asignación de proyectos desafiantes y posibilidades de ascenso. Cuando los colaboradores sienten que están progresando en sus carreras, tienden a estar más comprometidos con la organización.

3. Reconocimiento y recompensas: Reconocer y recompensar el buen desempeño y los logros de sus colaboradores. Implementar programas de reconocimiento, otorgar bonificaciones o incentivos basados en el rendimiento, o simplemente expresar gratitud y apreciación de manera regular. El reconocimiento muestra a los colaboradores que su trabajo es valorado y fomenta un mayor compromiso.

4. Fomento de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Ayudar a los colaboradores a lograr un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal. Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo, promover el uso de días de descanso y vacaciones, y fomentar la adopción de prácticas saludables para gestionar el estrés. Los empleados que se sienten respaldados en su bienestar general tienen más probabilidades de estar comprometidos y ser productivo.

5. Participación y empoderamiento: Involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones y darles autonomía en la realización de su trabajo. Fomentar la participación activa en proyectos y procesos, y brindar oportunidades para que los colaboradores aporten ideas y soluciones. Cuando los colaboradores se sienten valorados y empoderados, su compromiso organizacional se fortalece.

6. Cultura organizacional positiva: Crear una cultura organizacional positiva que promueva los valores y principios de la organización. Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, colaborativo y respetuoso. Establecer metas claras y compartidas, y celebrar los éxitos en equipo. Una cultura organizacional saludable y positiva es clave para impulsar el compromiso de los miembros de una organización.

•buk•