



# Encuesta de clima laboral

La guía estratégica más completa





# Índice

- 01** ¿Qué es el clima laboral y cómo medirlo?
- 02** Beneficios de un buen clima laboral
- 03** Consecuencias de un mal clima
- 04** Factores que influyen en el clima laboral
- 05** ¿Cómo diferenciar una empresa con buen o mal clima laboral?
- 06** Metodología de medición del clima laboral
- 07** Tipos de preguntas de una encuesta de clima laboral
- 08** Las encuestas de pulso



# 1. ¿Qué es el clima laboral y cómo medirlo?

El clima laboral puede definirse como el ambiente en el que se desenvuelven los empleados en su día a día dentro del espacio de trabajo.

Medir el clima laboral sirve para evaluar la satisfacción de los trabajadores de una empresa y se puede realizar de manera sencilla mediante encuestas de clima laboral.





# 2. Beneficios de un buen clima laboral

Un buen clima laboral influirá directamente en la productividad y desempeño de los equipos.

- El rendimiento de un trabajador puede aumentar en un **88%** si es **feliz en el trabajo**.
  - Mayor productividad
  - Mayor beneficio
  - Aumento del engagement
  - Salario emocional
  - Reducción de costes
- El **43%** de los trabajadores piensa que el **ambiente laboral** y el **compañerismo** son los principales motivos de satisfacción y bienestar en el trabajo.
  - Ambiente alegre y positivo
  - Estilo de liderazgo adecuado
  - Comunicación interna
  - Cultura y valores
  - Evita la fuga de talento

94%

El 94% de los trabajadores **prefieren tener un buen ambiente laboral y un sueldo dentro de la media**, a un mal clima pero una remuneración elevada.





# 3. Consecuencias de un mal clima laboral

- El **59%** de los trabajadores en España sufre estrés en su entorno laboral.
  - Riesgo de Burnout
  - Rotación
  - Descenso de productividad
  - Aumento del absentismo

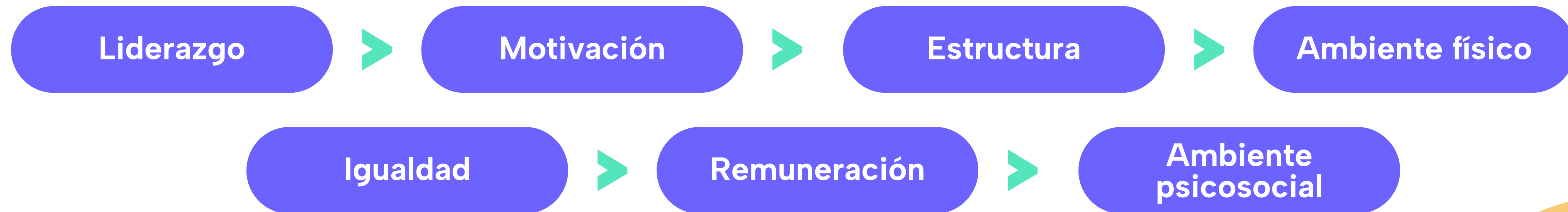
**92.075.000.000€**

**El coste anual en España por absentismo y estrés laboral**



# 4. Factores que influyen en el clima laboral

Depende de numerosos factores, tanto **físicos** como **emocionales**. Tales como, las instalaciones del edificio, los horarios asignados, las prestaciones, la interacción entre los empleados o el liderazgo de los jefes:





# 5. ¿Cómo diferenciar una empresa con buen o mal clima laboral?

10 diferencias para detectar empresas con un buen o mal clima laboral:



## Buen clima



1. Liderazgo participativo
2. Transparencia
3. Confianza en sus empleados
4. Buen plan de comunicación bidireccional
5. Personas motivadas, creativas e innovadoras
6. Sentido de pertenencia
7. Ambiente positivo y participativo
8. Fomenta el trabajo en equipo
9. Políticas justas y claras
10. Celebran y comparten logros

## Mal clima



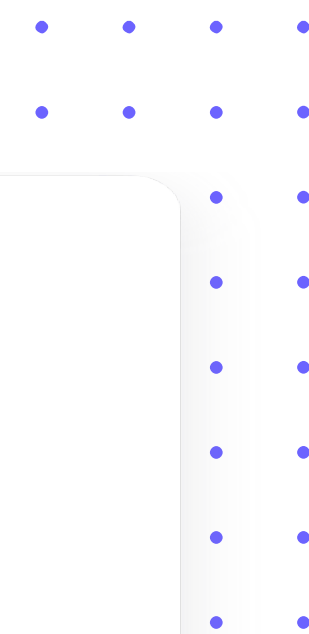
1. Liderazgo autoritario
2. Sin transparencia. No comparten datos
3. No confían en sus trabajadores
4. Comunicación unidireccional
5. Personal desmotivado
6. Mucha rotación de personal
7. Ambiente tóxico
8. Fomenta el trabajo individual
9. Políticas no definidas o difíciles de entender
10. No se comparten ni celebran logros



# 6. Metodología de medición del clima laboral



## 6.1. Medición



### ● Recopilación de información

- Alcance: personas objeto del estudio (toda la organización, sedes determinadas, ...)
- Personas interesadas: necesidades y expectativas a cubrir de cada una de ellas
- Cronograma: planificación de los tiempos a cumplir y tareas a realizar en cada una de las fases del proyecto

- Plan de comunicación: RRHH junto a la Dirección de la Empresa deciden la estrategia más adecuada para comunicar al conjunto de la Organización el proyecto de clima laboral

### ● Estratificación de la población

- Muestra: participación necesaria para que podamos generalizar los resultados obtenidos
- Segmentaciones: ¿incorporamos en el cuestionario una serie de preguntas que nos ayudarán a analizar los datos y extraer conclusiones en base a ellas?: edad, sexo, antigüedad en la empresa, área, categoría profesional,...

### ● Elaboración de la encuesta de clima laboral

- ¿Papel vs online?
- Items o preguntas: Aquellos aspectos que la organización quiera sondear, identificando las dimensiones necesarias y desarrollando una estructura que conservar en estudios siguientes y así poder hacer un histórico con los comparativos y la evolución de los diferentes períodos.
- Estandarizado vs ad hoc



## 6.2. Análisis de datos

- **Procesado de datos**

- Análisis descriptivo: Combinación de estadísticos numéricos y representaciones gráficas

- **Informe**

- Contenidos más habituales: Datos de participación, Resultados globales, Resultados por Segmentaciones, Comparativo y evolución de periodos anteriores, Propuesta de Planes de Acción, Procesado de Preguntas Abiertas (si las hubiera), Cuestionario utilizado

Estas personas normalmente se forman en las técnicas y herramientas para los grupos de mejora y solución de problemas.



## 6.3. Mejora

Los resultados obtenidos son analizados por los responsables de cada departamento, elaborando un Plan de Mejora destinado a corregir las posibles deficiencias detectadas.

Estos responsables pueden constituirse como el Comité de Mejora de los distintos departamentos, creando Grupos de Mejora para cada ejercicio





# 7. Tipos de preguntas de encuestas de clima laboral

- Tareas y contenidos del puesto de trabajo (7 preguntas).
- Condiciones del puesto de trabajo (9 preguntas).
- Relación con responsables (6 preguntas).
- Relación con compañeros/as (1 pregunta).
- Estabilidad (1 pregunta).
- Formación (2 preguntas).
- Información y comunicación (4 preguntas).
- Igualdad de oportunidades (1 pregunta).
- Motivación (2 preguntas).
- General Clima Laboral (1 pregunta).

**Cuestionario voluntario y anónimo**  
(que así sea y que así se perciba)

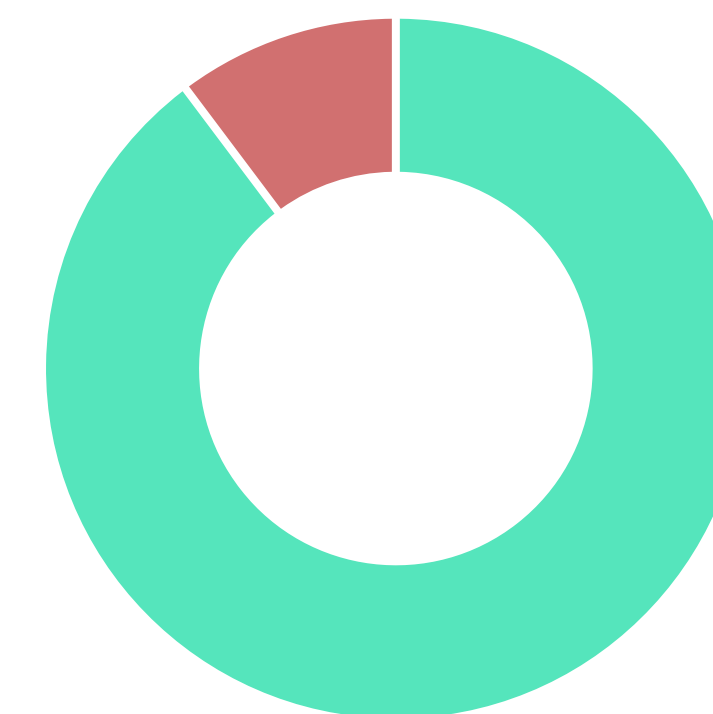




# 8. Encuestas de pulso

- Cuestionarios **breves** (desde 1 hasta 5-10 preguntas) pero **frecuentes**
- Podemos identificar cuándo nuestra **estrategia de compromiso** y fidelización (engagement) empieza a fallar mucho antes de que se convierta en un problema mayor con peores consecuencias → **inmediatez**
- Descubrir cuáles son nuestras **áreas de mejora**, así como también nuestras **fortalezas**
- Las preguntas deben estar relacionadas con el **modo de gestionar** a las personas, y con los **valores** y la **filosofía** que compartimos todos los integrantes de la organización.
- Mantenemos **anonimato**

¿Qué tal ha ido tu semana?



😊 Perfecto	90%	(27)
🙂 Bien	10%	(3)
😐 Normal	10%	(3)
😞 Mal	13%	(4)
😡 Horrible	7%	(2)



# Descubre Sesame HR

Di adiós a la manera tradicional de gestionar tus RRHH

¿Harto/a de utilizar hojas de cálculo para coordinar todas tus rutinas de RRHH? ¡El cambio ha llegado! Sesame HR es el software multidispositivo que te permite digitalizar y simplificar todos tus procesos para que puedas ahorrar un tiempo valioso en tu día a día. Centra tus esfuerzos en uno de los principales activos de tu compañía, las personas, y no inviertas horas innecesariamente en acciones que, ahora con Sesame HR, pueden ser mucho más ágiles. Regístrate Gratis

[Regístrate gratis](#)

Fuente:

HR.com

