

[¿QUÉ OPINIONES TIENEN LOS TRABAJADORES CON RESPECTO A TU EMPRESA?]

Si como organización has llegado a este momento de historia empresarial, te debe interesar lo que te voy a contar.

Ha llegado la hora de preguntar a los trabajadores “¿Qué opinan sobre la empresa?”

No voy a insistir sobre lo importante que es conocer las percepciones de nuestros colaboradores con respecto al funcionamiento de la empresa, pues considero que este pensamiento ya es antiguo. Si para ti no lo es, deja inmediatamente de leer este artículo pues no te aportará nada.

El Clima Organizacional influye de una manera notable sobre los resultados de la empresa. En las siguientes líneas te voy a explicar cómo medirlo de una forma eficaz y sacar todo el fruto a los resultados.

1. Haz una buena comunicación interna del análisis que vas a realizar. Explica de una forma clara y sencilla como va a ser el proceso, los objetivos que persigue y las ventajas que se van a obtener. De esta forma evitarás confusiones y suspicacias a la vez que aumentarás la motivación y participación. No olvides tampoco especificar el tiempo del que van a disponer para completar las encuestas que les harás llegar.

2. Aumenta la confidencialidad al máximo. Si quieres respuestas sinceras el trabajador debe estar seguro de que nadie puede detectar que unas respuestas corresponden con una persona en concreto.

3. Une los departamentos donde solo haya una o dos personas con otros más numerosos. De esta forma aumentarás la confidencialidad.

4. Determina qué es lo relevante, que te gustaría saber. Lo que les motiva, lo que les desmotiva, lo que mejorarían, si la comunicación es efectiva o no, si la dirección reconoce y valora el trabajo... Dedica un par de horas a lo que los psicólogos llamamos “Factores a medir”. Aquí puedes ser tan extenso como consideres, pero ten en cuenta que es mejor ser corto y conciso, que largo y ambiguo.

5. A partir de estos factores, redacta de una forma sencilla las afirmaciones y/o preguntas que van a responder. En este punto lo importante no es la literatura, sino que se entienda bien la pregunta o la afirmación. Evita introducir muchos ítems inversos, así como afirmaciones y/o preguntas con negaciones.

6. No introduzcas dos factores en un mismo “ítem” o pregunta ya que los resultados no serán realistas, la persona responderá a una u otra afirmación y los datos resultantes serán muy complicados de analizar.

7. Con respecto a la escala de respuesta, lo más aconsejable es una Escala Tipo Likert. Utiliza cuatro tipos de respuesta: Muy de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo y Muy en desacuerdo. No dejes un “No sabe no contesta”, pues ante la duda, la tendencia de las respuestas siempre conducirá hacia esta opción.

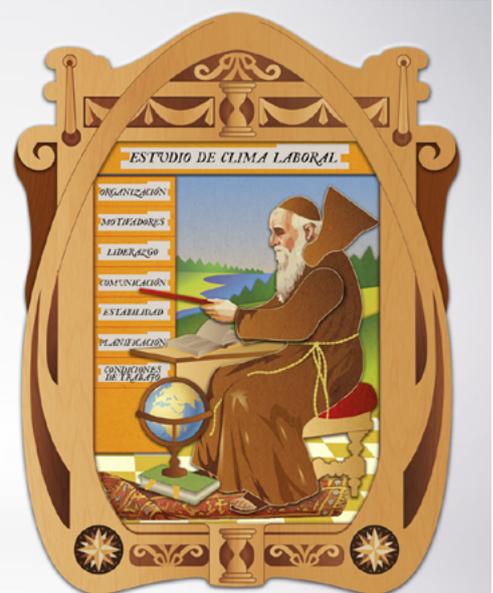
Haz click aquí para saber más

¿Qué tiempo piensan tus trabajadores que hace en la empresa?



Estudio de Clima Laboral

Conoce de una forma ágil las opiniones de tus trabajadores con respecto a la organización, con el fin de ayudar a la misma a ser más innovadora y competitiva.



Influye de manera positiva sobre los resultados de tu empresa conociendo el clima de tu organización.



8. Distribuye las encuestas en la fecha que hayas determinado y comunicado a los colaboradores. Coloca varias urnas para su recogida. Ubícalas en lugares donde las personas pasen de forma habitual para que apenas les suponga esfuerzo dejar la encuesta.

9. Tabula los datos para analizar los resultados. Calcula las medias, las modas, las desviaciones típicas, de esta forma sabrás aquellos ítems que mejor resultado han obtenido y aquellos cuya puntuación es peor. Estos datos son de vital importancia para establecer un plan de acción que mejore la organización.

10. Desarrolla un plan de acción a medida de los resultados. Ajusta esas acciones en un tiempo determinado para que las personas vean de una forma fehaciente que todo se pone en marcha para mejorar.

Y Sobre todo recuerda: **si haces una encuesta de clima organizacional, estás obligado a dar un feedback de los resultados.** De lo contrario esa encuesta lo que produce es frustración entre las personas que la hayan completado. Llegó la hora de comunicar los resultados al resto de compañeros y agradecerles su tiempo y participación.

Quedo a tu disposición para responder a cualquiera de las dudas que te puedan surgir: joseenrique@equipohumano.com

Pronto hablamos.

José Enrique García

Director de Equipo Humano