

Las evaluaciones de clima se convierten en un paisaje

Si no ves más allá de lo evidente y accionas



Contenido:

1. Introducción

Pag. 3

2. Resultados de la medición de clima organizacional en una empresa de servicios

Pag. 5

- Respecto a la retribución salarial y otros beneficios
- Estabilidad laboral
- Con relación a la coherencia organizacional
- El trabajo remoto

3. ¿De qué manera influye el clima laboral en los dividendos del negocio?

Pag. 10





La rotación de personal continúa siendo un dolor de cabeza para muchas compañías que al momento de retener a su talento y conservar su ventaja competitiva hacen grandes esfuerzos dirigidos a mejorar las condiciones salariales, cambiar a modelos de trabajo flexibles, fortalecer sus programas de capacitación, entre otros, sin embargo, estos esfuerzos siguen sin ser suficientes.

El panorama no es nada claro cuando se trata de identificar las intervenciones que tendrán mayor impacto y el resultado es que algunas iniciativas pueden llegar a ser muy costosas y no necesariamente efectivas.

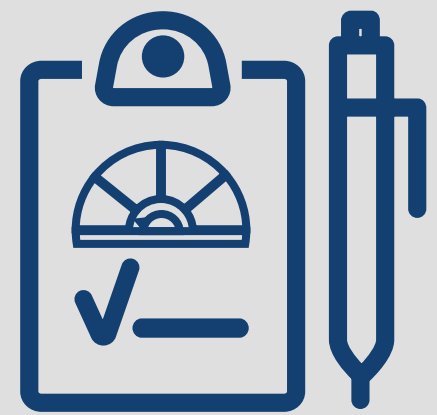
Para nadie es un secreto que, una de las herramientas más usadas en las empresas para orientar la toma de decisiones encaminadas a:



mejorar su experiencia



favorecer su permanencia



es la medición del Clima Organizacional.

El éxito de dicha medición depende del uso de un instrumento que contemple los elementos que **afectan la calidad de vida laboral**, además de una adecuada interpretación que permita a las compañías **identificar aspectos no evidentes** que afectan de manera positiva o negativa la experiencia de los colaboradores.



Se realizó una **medición de clima organizacional** en una empresa de servicios y estos fueron los **resultados**:

1. Respecto a la **retribución salarial** y otros **beneficios**

Lo evidente:

25%

se encuentra insatisfecho con la retribución recibida

27%

percibe que su salario cumple parcialmente con sus expectativas.

48%

de los participantes consideran que su salario está acorde con el mercado y se ajusta a su desempeño laboral.

Más allá de lo evidente:

60%

del total de las personas insatisfechas califican su percepción por falta de:

-Equidad entre su salario y la carga laboral asignada

-Sensación de desigualdad por salarios diferenciales entre personas que tienen similares roles.

Es decir, este foco de insatisfacción no corresponde a la incapacidad de las compañías de igualar las condiciones salariales del mercado sino a las comparaciones que hacen los colaboradores de su retribución versus las de sus pares y sus cargas.



ACCIÓN:

Revisión y/o ajuste de la política y plan de compensación para quitar percepciones de injusticia o inequidad.

2. Estabilidad laboral



Lo evidente: **82%**

de los participantes percibe que existen buenas posibilidades de permanencia en la compañía y consideran que las decisiones que se toman respecto al personal son justas.

Más allá de lo evidente: **70%**

del total de las personas que colocaron percepciones negativas, tienen la creencia de que los despidos no se dan de manera objetiva.



ACCIÓN:

Generar espacios de comunicación que oficialicen las salidas de los colaboradores y que permitan despejar dudas, por lo menos al equipo más cercano.

3. Con relación a la **coherencia organizacional**, que evalúa **la medida** en que las actuaciones del personal y de la empresa se ajustan a los **principios, objetivos, normas y reglamentos** establecidos:



Lo evidente:
74%

de los participantes señaló una satisfacción general respecto a este criterio, este resultado representa un logro en el que los colaboradores señalan que tanto las negociaciones, como el trato al cliente y el comportamiento de los colaboradores refleja los valores de la organización.

Más allá de lo evidente:
85%

de las personas que no perciben coherencia lo relacionan con que los líderes en ocasiones realizan exigencias que ellos mismos no cumplen.



ACCIÓN:

Evaluación de equipos de liderazgo desde el ejemplo resaltando los comportamientos deseables dentro de una organización sobre todo en escenarios de trabajo remoto donde el estilo de liderazgo y principios afectan la experiencia del colaborador de manera más directa.



¡Además de lo anterior encontramos algo muy interesante!

Sabemos que por el contexto de la pandemia, el trabajo remoto se convirtió en la regla para muchas compañías y una de las preocupaciones para algunas organizaciones era que esta modalidad afectara el trabajo en equipo.



Nuestro estudio muestra que los participantes perciben de manera favorable el trabajo remoto pues lo conectan con trabajo en equipo, incluso en estas circunstancias.

Los resultados indican que:



93%

señala que el trabajo en equipo hace parte fundamental de la planeación y ejecución de sus actividades, lo cual desmitifica que los trabajos a distancia obstaculizan los resultados conjuntos.

94%

de los evaluados considera que los buenos resultados dependen en gran medida de la colaboración dentro de los equipos de trabajo.

Encontrar que es lo que realmente afecta la experiencia de las personas puede ahorrarte costos y tiempo además de hacerte más efectivo; ten en cuenta que no necesariamente hay una relación directa entre lo que entregas a tus colaboradores y como ellos lo perciben o lo valoran; es decir, no siempre más beneficios económicos resultan en mayor satisfacción.

¿De qué manera influye el clima laboral en los dividendos del negocio?

Tener una estrategia enfocada en las personas trae dividendos para las empresas, así lo confirma un reciente estudio realizado por Great Place to Work, Page Group y Glüky: **“Cuando la percepción de los colaboradores es superior a la del promedio laboral, hay un incremento sustancial en el retorno de las ventas, de los activos y del patrimonio”** los incrementos pueden variar según el sector.

El estudio indica que en las empresas donde se percibe un buen ambiente laboral el retorno de sus ventas se puede llegar a incrementar hasta en un:

113%

y que sus activos aumentan en un:

171%





Engagement = Productividad + Amor

Son indicadores de una buena cultura organizacional

La realidad es que las empresas cada vez tienen mayor consciencia al entender que uno de sus principales obstáculos es no alcanzar conexiones emocionales con su gente, lo que permita aumentar considerablemente la productividad, permitiendo que su propósito de vida conecte con el propósito organizacional de la empresa, **“Si no hay un salario emocional que los motive, esto se traducirá en falta de oportunidades de desarrollo, desbalance entre la vida y el trabajo, y poco bienestar psicológico”** indica el estudio realizado.

Palabras más, palabras menos el resultado evidente es que entre mayor sea la inversión en generar estrategias de acercamiento y/o conexión entre empresa y colaborador, incrementará la productividad lo que se traduce en mayores ventas, activos y patrimonio.

¿Deseas conocer y mejorar la experiencia de tus colaboradores?

Conéctate con nosotros en:



www.gsh.com.co



www.gsh.mx





Nuestro Propósito: Transformar el mundo desde el corazón de las organizaciones

