

CAJA DE HERRAMIENTAS MÓDULO 6

Modelo de Evaluación de Clima

Modelo de Evaluación y objetivo de cada pregunta

1. ¿Cómo calificaría su satisfacción laboral en general?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Esta pregunta permite asignar una puntuación numérica a su satisfacción laboral y a identificar las diferencias de experiencia en cuanto a datos demográficos, departamentos u otros grupos.

2. ¿Confías en tu jefe/a?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Una relación de confianza con las personas de liderazgo también permite a las personas ser claras sobre sus expectativas, sus retos y ser más transparente.

3. ¿La cultura de la empresa promueve la transparencia y la comunicación?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

La transparencia y la comunicación sientan las bases de las relaciones de confianza en una organización, ya que la confianza es un aspecto fundamental para un entorno de trabajo saludable.

4. ¿Tiene un buen equilibrio entre la vida laboral y la personal en su puesto actual?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Esta pregunta ayudará a entender sus niveles de compromiso del equipo y su intención de quedarse.

5. ¿Es interesante su trabajo?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Esta pregunta revela si los empleados consideran que su función actual es adecuada y si se sienten desafiados por el trabajo que realizan.

6. ¿Es su entorno de trabajo inclusivo y equitativo?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Un entorno de trabajo inclusivo es un diferenciador clave entre una cultura de trabajo positiva y una negativa. Las organizaciones inclusivas son más innovadoras, productivas y tienen mayor retención.

7. ¿Se siente apoyado por su equipo?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Sentirse apoyada/o por el equipo está directamente relacionado con el sentido de pertenencia y con la existencia de una cultura de seguridad psicológica. Esta pregunta ayudará a descubrir si esos componentes críticos existen dentro de su equipo.



8. ¿Considera que hay oportunidades de crecimiento profesional en esta organización?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Las personas quieren tener una sensación de crecimiento en su puesto y de que su trabajo les ofrece algo. Al hacer esta pregunta, puedes calibrar si las personas sienten que hay oportunidades para crecer en tu organización, o si tendrán que buscar otro lugar para crecer.

9. ¿Se le ofrecen oportunidades de colaborar con otros/as en el trabajo?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

El trabajo en colaboración conduce a una mejor actitud y la colaboración en sí misma es cada vez más importante ya que puede proporcionar un medio para socializar y fomentar un sentido de pertenencia en el trabajo.

10. ¿Te sientes desafiado/a en tu función?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Las personas quieren sentir que tienen autonomía sobre su trabajo, y esta pregunta revelará si tienen o no esa sensación. Tenga en cuenta que a cuanto más valoración del factor capacitación sientan, mayor comprometidos estarán y más tiempo permanecerán en su empresa.

11. ¿Su jefa/e demuestra los valores de la empresa?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

La integridad suele ser una parte fundamental del propósito de la organización. Trabajar para una dirección que demuestre los valores de la empresa y trabaje con integridad y transparencia, potenciará la fidelidad.

12. ¿Te sientes segura/o para aportar tus ideas y opiniones?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Esta pregunta se centra en el concepto de seguridad psicológica en el trabajo: la noción de sentir seguridad para expresar pensamientos, sentimientos, opiniones e ideas que pueden desafiar la norma, sin temor.

13. ¿Su trabajo le da una sensación de logro?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Las personas quieren sentirse orgullosas del trabajo que hacen. También quieren hacer un trabajo significativo. Esta pregunta demostrará la sensibilidad de realización respecto al trabajo que realizan.

14. ¿Están claras sus metas y objetivos?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

La claridad en torno a las funciones y responsabilidades ayuda a sentir mayor compromiso, así como a sentirse parte importante del equipo. Si se expresa falta de claridad, querrás abordarla rápidamente con tu equipo.

15. ¿Cree que su jefe toma en cuenta sus comentarios?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Las personas necesitan sentir que usted valora sus opiniones. Una forma inmediata de conseguirlo es tomar medidas a partir de los resultados de la encuesta de satisfacción.

Anexo: Sugerimos ver el documento [Medición de Satisfacción en el trabajo](#)

NOSOTRAS EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL

TEA WEEB
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



Este proyecto TEA WEEB recibe el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, por medio del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

