



Clima Laboral

La importancia de la **armonía organizacional**



<https://www.talent-test.com/clima-laboral.html>

Medición del clima laboral

Que un ambiente tóxico no carcoma el talento

Cree un lugar de trabajo donde el talento quiera quedarse

Clima laboral

- “Una vez que el talento está en tu empresa, es crucial entender cómo se siente. **Talent Test Online** te permite medir el clima laboral de manera constante, identificando áreas de oportunidad y fortaleciendo el engagement de tus colaboradores.”

“Un buen clima laboral no es solo un deseo, es una necesidad. Con **Talent Test Online**, puedes prevenir riesgos y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.”



Clima Laboral

Detecte malestares silenciosos que afectan poco a poco

Metodología WES

(1989) Moos, Moos y Trickett

Work Environment Scale

El estudio de clima organizacional completo e imparcial.

Escala Likert

Escala para medición de satisfacción



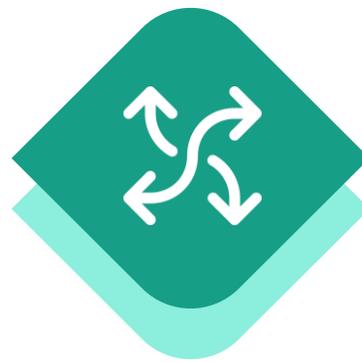
Anonimato

La posibilidad de contestar en completa libertad es indispensable para promover la participación entusiasta en la encuesta.



Universal

Encuesta estandarizada aplicable para cualquier tipo de organización, independientemente del tamaño y giro.



Segmentable

La encuesta permite segmentar el estudio en: edad, antigüedad, tipo de puesto, escolaridad y género para después filtrar de acuerdo a estos criterios.



Retroalimentación

Permite a los encuestados dejar algún comentario, crítica, recomendación o felicitación.



Diagnósticos

Los resultados ofrecen no solo diagnósticos sino que además ofrece recomendaciones para mejorar áreas de oportunidad.

Clima Laboral

La importancia de la **armonía organizacional**

¿Qué medimos?

Estabilidad

Mide la **estabilidad** que siente el trabajador.

“Me siento a gusto, estable, con crecimiento, control, comodidad e innovación”



Puntos de control

Mide el método de mando, qué los motiva, reparto de funciones justas, seguridad física, tolerancia e influencia.

“Cómo me tratan mis superiores y como percibo mi seguridad”



Clima Laboral

Reportes de lo general a lo particular

Prueba de Talent Test Nov 2023
Estudio de Clima Organizacional de Control
Reporte demográfico

Fecha de creación:

Datos del estudio		Datos demográficos		Valoración	
Fecha inicio:	11-12-2023	Por rango de edad:		1	Totalmente en desacuerdo (altamente negativa)
Fecha final:	10-01-2025	Por rango de antigüedad:		2	En desacuerdo (negativa)
Número de encuestas:	50	Por tipo de puesto:		3	Neutral (indistinto)
Encuestas aplicadas:	26	Por género:		4	De acuerdo (positiva)
		Por escolaridad:		5	Totalmente de acuerdo (altamente positiva)

Dimensión	Concepto
Apego	Objetivo de la Dimensión "Apego": A través de esta dimensión se obtiene el grado de concordancia entre las motivaciones del empleado y los de la organización, se ha comprobado que el sentimiento de pertenencia motiva a cualquier individuo a buscar no solo el bien propio si no el bien común y amalgamando así las fortalezas de los individuos para bien de la organización, se entiende también como el "orgullo" de formar parte de una organización.
Identidad Organizacional	Representa el grado de afinidad que tiene el individuo con la organización, indica que tanta afinidad y apego existe con la misión, visión y valores de organización.

Semáforo de resultados						Frec.	TD	D	N	A	TA	Media
14%	13%	15%	21%	37%		182	26	24	27	38	67	3.53

Dimensión	Concepto
Autorrealización	Objetivo de la Dimensión "Autorrealización": A través de esta dimensión se evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes, a tomar sus propias decisiones, la importancia que se da a la buena planificación y a la eficiencia así como también el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente de trabajo, como contraparte se evalúa la percepción que tiene el empleado de los incentivos que la organización le otorga.
Autonomía	Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.
Organización	Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.
Presión	Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo dominan el ambiente laboral.
Recompensas y reconocimiento	Grado de incentivos y reconocimientos percibidos por el empleado en relación al desempeño de sus laborales

Semáforo de resultados						Frec.	TD	D	N	A	TA	Media
12%	10%	15%	23%	39%		650	80	67	97	151	255	3.67

Reportes Clima Laboral

Incluyen diagnósticos, temas críticos para acciones puntuales

Prueba de Talent Test Nov 2023
Estudio de Clima Organizacional de Control
Reporte demográfico

Fecha de creación:

Datos del estudio		Datos demográficos		Valoración	
Fecha inicio:	11-12-2023	Por rango de edad:		1	Totalmente en desacuerdo (altamente negativa)
Fecha final:	10-01-2025	Por rango de antigüedad:		2	En desacuerdo (negativa)
Número de encuestas:	50	Por tipo de puesto:		3	Neutral (indistinto)
Encuestas aplicadas:	26	Por género:		4	De acuerdo (positiva)
		Por escolaridad:		5	Totalmente de acuerdo (altamente positiva)

Dimensión	Concepto
Apego	Objetivo de la Dimensión "Apego": A través de esta dimensión se obtiene el grado de concordancia entre las motivaciones del empleado y los de la organización, se ha comprobado que el sentimiento de pertenencia motiva a cualquier individuo a buscar no solo el bien propio si no el bien común y amalgamando así las fortalezas de los individuos para bien de la organización, se entiende también como el "orgullo" de formar parte de una organización.
Identidad Organizacional	Representa el grado de afinidad que tiene el individuo con la organización, indica que tanta afinidad y apego existe con la misión, visión y valores de organización.

Semáforo de resultados						Frec.	TD	D	N	A	TA	Media
14%	13%	15%	21%	37%		182	26	24	27	38	67	3.53

Diagnóstico ejecutivo - Identidad Organizacional

Se valora el tener un trabajo, se ve a la organización como un paso en la carrera laboral, existe apertura e interés en encontrar y descubrir otras alternativas laborales.

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	Media
1. En general, es satisfactorio trabajar en esta organización	19.2%	15.4%	11.5%	19.2%	34.6%	100%	3.35
2. Me gusta lo que hago en mi trabajo	15.4%	11.5%	11.5%	23.1%	38.5%	100%	3.58
3. Mis planes son seguir trabajando aquí por mucho tiempo	11.5%	19.2%	15.4%	19.2%	34.6%	100%	3.46
4. Me siento orgulloso de ser parte de esta organización	15.4%	7.7%	19.2%	23.1%	34.6%	100%	3.54
5. En mi área se actúa conforme a los valores de la empresa	11.5%	11.5%	15.4%	23.1%	38.5%	100%	3.65
6. Mi trabajo contribuye al éxito de la organización	15.4%	11.5%	11.5%	19.2%	42.3%	100%	3.62
7. Los servicios y/o productos que ofrecemos como empresa son de calidad	11.5%	15.4%	19.2%	19.2%	34.6%	100%	3.5

Reportes Clima Laboral

Incluyen semáforo por pregunta realizada, temas críticos para acciones puntuales

Prueba de Talent Test Nov 2023
Estudio de Clima Organizacional de Control
Reporte demográfico

Fecha de creación:

Datos del estudio		Datos demográficos		Valoración	
Fecha inicio:	11-12-2023	Por rango de edad:		1	Totalmente en desacuerdo (altamente negativa)
Fecha final:	10-01-2025	Por rango de antigüedad:		2	En desacuerdo (negativa)
Número de encuestas:	50	Por tipo de puesto:		3	Neutral (indistinto)
Encuestas aplicadas:	26	Por género:		4	De acuerdo (positiva)
		Por escolaridad:		5	Totalmente de acuerdo (altamente positiva)

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
18-01-2024	Entre 31 y 40 años	Entre 6 y 10 años	Gerencial	Doctorado	No binario

El ambiente de trabajo en esta empresa es verdaderamente excepcional! La atmósfera positiva y colaborativa es palpable desde el momento en que uno entra por la puerta. El equipo está formado por profesionales apasionados y comprometidos que trabajan de manera conjunta para alcanzar objetivos comunes.

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
10-01-2024	Menor a 20 años	Entre 1 y 5 años	Administrativo de confianza	Primaria	Femenino

Lo que destaco especialmente es la cultura de apoyo mutuo que se ha fomentado aquí. Todos están dispuestos a ayudarse unos a otros, lo que crea un entorno donde la creatividad y la innovación florecen. Además, la comunicación abierta y transparente es una parte integral de la dinámica laboral, lo que facilita la resolución de problemas y la toma de decisiones eficientes.

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
10-01-2024	Entre 31 y 40 años	Entre 11 y 15 años	Administrativo sindicalizado	Secundaria	Masculino

La empresa también demuestra un fuerte compromiso con el bienestar de sus empleados. Se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional, programas de capacitación y beneficios que contribuyen a un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Este enfoque en el crecimiento y la satisfacción de los empleados se refleja claramente en el alto nivel de motivación y dedicación que se percibe en el equipo.

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
10-01-2024	Entre 41 y 50 años	Entre 6 y 10 años	Becario	Bachillerato	No binario

El ambiente de trabajo en esta empresa no solo es positivo, sino que también es inspirador. La cultura de colaboración, la apertura a la innovación y el respaldo a los empleados hacen de este lugar un espacio excepcional para crecer profesionalmente. Estoy agradecido/a por formar parte de un equipo tan motivador y comprometido.

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
10-01-2024	Entre 51 y 60 años	Menor a 1 año	Contratista	Licenciatura	No contest

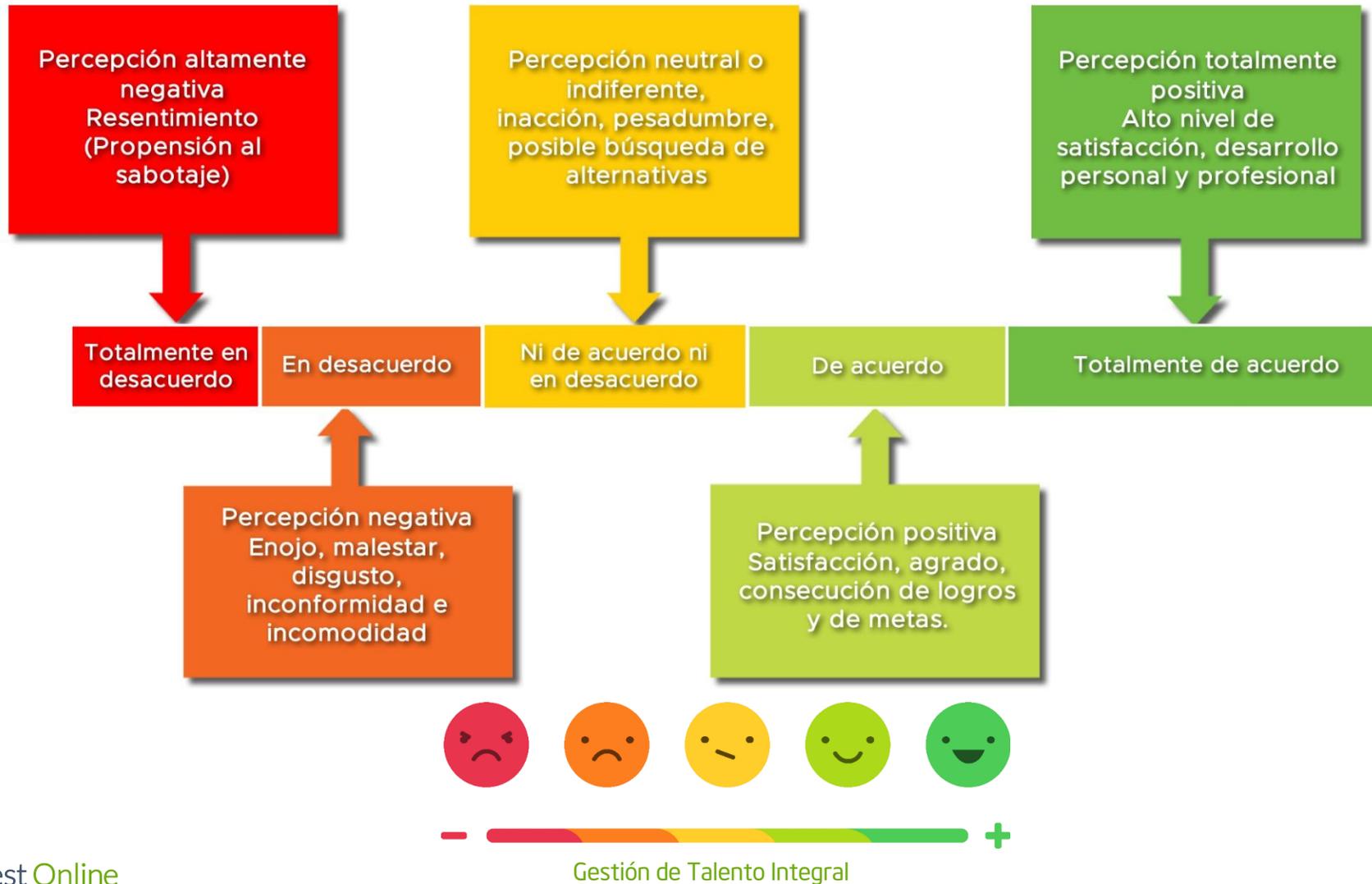
Aunque hay aspectos positivos en el ambiente de trabajo, también debo señalar algunas áreas de mejora. Uno de los desafíos notables es la falta de comunicación efectiva en el equipo. A veces, la información crítica se pierde en la cadena de comunicación, lo que puede resultar en malentendidos y en la ejecución de tareas de manera incorrecta.

Reportes Clima Laboral

Incluyen reporte de comentarios para una retroalimentación directa.

Semáforo de Percepción

¿Cómo muestra el módulo de **Clima Laboral** sus resultados?





Clima Laboral

Apego

Identidad organizacional

Se refiere al conjunto de valores, creencias, comportamientos y características que definen y distinguen a una organización, otorgándole una personalidad única. Este concepto refleja el grado de alineación y afinidad que los individuos tienen con la organización, abarcando elementos clave como su misión, visión, cultura y principios rectores.

“Qué tan puesta trae la camiseta”





Clima Laboral

Autorealización

01

Autonomía

Nivel de libertad y empoderamiento otorgado a los empleados para tomar decisiones, actuar de manera independiente y asumir la responsabilidad de sus acciones dentro de los límites establecidos por la organización.

02

Organización

Se refiere al nivel en que la empresa demuestra una estructura eficiente basada en una planificación adecuada, claridad en los procesos y un enfoque en la finalización efectiva de las tareas.

03

Presión

Se refiere a la intensidad con la que los empleados perciben la urgencia y la exigencia en el cumplimiento de tareas y objetivos dentro del ambiente de trabajo.

04

Recompensas y reconocimiento

Mide el nivel en que los empleados perciben que su desempeño, esfuerzo y logros son valorados y recompensados por la organización.

Clima Laboral

Relaciones

01

Implicación (compromiso)

Grado en que los empleados perciben el interés genuino y la dedicación de la organización hacia su bienestar, desarrollo profesional y desempeño laboral.

02

Apoyo

Nivel en que los líderes y supervisores demuestran interés, asistencia y motivación hacia sus colaboradores. Este concepto incluye acciones como proporcionar orientación, facilitar recursos necesarios y promover un entorno de confianza.

03

Cohesión (Trabajo en equipo)

Nivel de colaboración, apoyo mutuo y cooperación entre los empleados para alcanzar los objetivos comunes de la organización.

04

Comunicación

Se refiere a los procesos, canales y herramientas formales implementados por la organización para transmitir información clave, como noticias, normativas, procedimientos y objetivos.



Clima Laboral

“Me siento a gusto, estable, con crecimiento, control, comodidad e innovación”

Estabilidad

01

Claridad

Nivel en que los empleados comprenden de manera precisa las expectativas asociadas a sus responsabilidades diarias y que marcarán la medición de su desempeño.

02

Control

Se refiere al nivel en que los líderes y supervisores emplean reglas, procedimientos y medidas de supervisión para gestionar y dirigir el desempeño de los empleados.

03

Innovación

Nivel en que la organización fomenta y valora la implementación de ideas creativas, la adopción de nuevos enfoques y la apertura al cambio como parte de su cultura.

04

Comodidad

Se refiere al nivel en que las condiciones del entorno físico, como el espacio de trabajo, iluminación, temperatura, higiene, mobiliario y recursos, contribuyen a crear un ambiente agradable y propicio para el desempeño laboral.

05

Herramientas de trabajo

Se refieren al nivel de satisfacción de los empleados con los recursos, equipos y medios proporcionados por la organización para desempeñar sus tareas de manera eficiente y efectiva.

Gestión de Talento Integral



“Cómo percibo el trato de mis superiores, cómo se me motiva en el trabajo, cómo es la comunicación”



Clima Laboral

Puntos de control

01

Método de mando

Forma en que los líderes, en distintos niveles jerárquicos de la organización (directores, gerentes, jefes, supervisores, coordinadores, entre otros), ejercen su liderazgo para influir en sus equipos.

02

Fuerzas motivacionales

Mecanismos, estrategias y procedimientos implementados por la organización para estimular, inspirar y mantener la motivación de los empleados.

03

Comunicación direccional

Se refiere al flujo de información, ideas, opiniones y retroalimentación que los empleados dirigen hacia sus superiores jerárquicos.

04

Método de Influencia

Se refiere a las estrategias utilizadas por los mandos de control, para dirigir y motivar a sus equipos con el fin de alcanzar resultados específicos. se basa en tres enfoques principales: Represalia, recompensa y compensación.

“Asignación justa de tareas y acciones para preservar la seguridad del trabajador”



Clima Laboral

Puntos de control

05

Reparto de funciones

Se refiere a la percepción de los empleados sobre cómo se asignan las tareas y responsabilidades dentro de la organización, evaluando la claridad, transparencia y equidad en este proceso.

06

Nivel de tolerancia

Capacidad del empleado para manejar situaciones desafiantes o adversas, incluyendo la frustración, la crítica, el estrés y los conflictos en el entorno laboral.

07

Seguridad e integridad física

Se refiere a la percepción del empleado sobre el nivel de compromiso y las acciones implementadas por la organización para garantizar su bienestar físico y protegerlo de riesgos laborales.



TALENT TEST

— ONLINE —



+52 (442) 2546112

www.talent-test.com

contacto@talent-test.com