



BANDADA HC · GUÍA COMPLETA DE CLIMA 2026

Del diagnóstico a la acción

La guía para que tu encuesta de clima se transforme en
cambios que las personas sienten.

Una guía de Bandada HC

Medir el clima es un acto de cuidado

Detenerse a preguntar cómo está tu gente, escuchar de verdad y querer mejorar dice mucho de una organización. Y, sin embargo, demasiadas veces ese gesto tan valioso termina en un informe que se archiva.

Esta guía nace de algo que vemos siempre: la diferencia entre las organizaciones donde el clima mejora y aquellas donde se estanca casi nunca está en la encuesta. Está en lo que pasa después.

Aquí te acompañamos, paso a paso y sin tecnicismos, para que tu próxima medición sea el comienzo de un cambio real, de esos que las personas perciben en su día a día. La pensamos con cariño para gerentes y líderes de personas que quieren que medir valga la pena.



Lo que encontrarás

- 01** Por qué el clima importa más de lo que parece
- 02** Por qué medir es solo el comienzo
- 03** Las decisiones que tomar antes de medir, y qué mirar de verdad
- 04** Cómo pasar del diagnóstico a la acción, con un ejemplo y los errores a evitar
- 05** Un checklist, un plan de 90 días y respuestas a las dudas más comunes

Por qué el clima importa más de lo que parece

Cuando el clima se cuida, casi todo fluye mejor: las personas se quedan, dan lo mejor de sí y recomiendan su lugar de trabajo. Cuando se descuida, el costo es silencioso pero muy real: rotación, desmotivación y conversaciones importantes que nunca ocurren.

1 de 4

trabajadores en Chile lleva menos de un año en su empleo. Detrás de muchas salidas no hay un tema de sueldo, sino de experiencia diaria. Fuente: OCDE, 2024.

Y buena parte de esa experiencia la define el clima del equipo: la relación con la jefatura directa, sentir que el trabajo se valora, poder opinar sin miedo. La buena noticia es que el clima se puede cuidar de forma deliberada. No se trata de grandes presupuestos, sino de escuchar bien y actuar con constancia.



01 Medir es solo el comienzo

Medir el clima nunca fue tan fácil. Hoy una encuesta se lanza en una tarde. La verdadera oportunidad está en lo que viene después.

El error más común no es medir mal, es medir y no hacer nada con lo que aparece. Cada encuesta que no se traduce en acción le enseña al equipo que su voz no cambia las cosas. La próxima vez responden con menos ganas, o simplemente no responden.

La inversa también es cierta, y es hermosa: cuando un equipo ve que su opinión se transforma en una decisión visible, la confianza crece y la siguiente medición se vuelve mucho más rica. Un diagnóstico de clima cobra todo su valor cuando se convierte en una conversación, en una decisión y en un cambio que se nota.

Un buen diagnóstico merece una gran acción.



02 Cuatro decisiones que lo cambian todo

Dedicar unos minutos a estas cuatro decisiones, antes de lanzar la encuesta, hace que los resultados sean mucho más útiles y que el equipo responda con más confianza.

01 Define qué decisiones quieres poder tomar.

Empieza por el final. Pregúntate qué te gustaría poder decidir cuando tengas los resultados. Eso te dice qué vale la pena preguntar, y qué no.

02 Cuéntale al equipo el para qué.

Cuando las personas saben por qué se mide y qué pasará después, responden con más honestidad. El silencio genera sospecha, la transparencia genera confianza.

03 Asegura un anonimato real.

La confianza es la base de un buen diagnóstico. Si las personas dudan de que sus respuestas sean anónimas, responden lo que creen que se espera. Un tercero externo ayuda a que el anonimato se sienta de verdad.

04 Incluye la relación con la jefatura directa.

No te quedes solo con la satisfacción general. La relación con quien lidera el día a día explica buena parte del compromiso, y es donde más se puede actuar.



03

Qué vale la pena mirar de verdad

Un clima sano se nota en cinco lugares. Junto a cada uno, una pregunta sencilla que puedes incluir tal cual en tu encuesta.

La jefatura directa

"Mi jefatura se preocupa por mí como persona."

Claridad de expectativas

"Sé con claridad qué se espera de mi trabajo."

Reconocimiento

"Cuando hago un buen trabajo, se nota y se valora."

Carga y bienestar

"Mi carga de trabajo es sostenible en el tiempo."

Seguridad para opinar

"Puedo expresar mi opinión y proponer ideas sin temor."



04 Del diagnóstico a la acción

Aquí está el corazón de todo. Estos cinco pasos hacen que los resultados se conviertan en algo que el equipo de verdad percibe.

01 Devuelve los resultados con cercanía.

Comparte lo que se vio con cada equipo, con honestidad y calidez. La devolución es, en sí misma, un gesto de respeto.

02 Elige una a tres acciones prioritarias.

Mejor pocas y bien hechas que muchas a medias. Tres cambios que ocurren valen más que diez que se quedan en la lista.

03 Asigna un responsable y un plazo.

Cada acción necesita un nombre y una fecha. Sin eso, las buenas intenciones se diluyen.

04 Haz seguimiento a 90 días.

Vuelve a mirar qué cambió. El seguimiento es lo que convierte una promesa en confianza.

05 Celebra los avances.

Reconocer lo que mejoró, por pequeño que sea, anima al equipo a seguir cuidándose.

LA IDEA EN UNA FRASE

Medir muestra el camino. Accionar y acompañar es lo que de verdad cambia a un equipo.

Cinco errores frecuentes, y cómo evitarlos

Son tropiezos comunes, fáciles de prevenir cuando los tienes en el radar.

- ✗ **Medir sin un plan de qué harás con los resultados.** Define la acción antes que la encuesta.
- ✗ **Compartir solo los promedios y no devolver a cada equipo.** Lo valioso aparece al mirar por equipo.
- ✗ **Querer arreglar todo a la vez.** Tres prioridades bien trabajadas superan a quince a medias.
- ✗ **Prometer cambios que no dependen de ti.** Es mejor comprometer poco y cumplirlo.
- ✗ **No volver a mirar a los 90 días.** Sin seguimiento, hasta la mejor intención se enfría.

Un clima que se cuida no se mejora una vez. Se sostiene en el tiempo.



Una historia, para imaginarlo

Imagina un equipo de servicio con alta rotación. La encuesta de clima muestra buenos números generales, pero algo no calza con lo que se siente en el día a día.

Al mirar por la relación con la jefatura directa, aparece el patrón: dos equipos concentran la mayoría de las salidas del último año. El promedio general lo escondía.

La organización no cambia de jefaturas. Las acompaña: conversaciones de feedback más frecuentes, prioridades claras y un seguimiento cercano durante unos meses. No es una intervención enorme, es constancia.

A los noventa días, esos equipos respiran distinto, las conversaciones difíciles ocurren a tiempo y la rotación empieza a ceder. No fue magia. Fue mirar el lugar correcto y actuar con cariño y método.



El checklist de clima accionable

Imprímelo o llénalo en pantalla. Te acompaña en tu próxima medición, de principio a fin.

ANTES DE MEDIR

- ☐ Definimos qué decisiones queremos tomar con los resultados.
- ☐ Le contamos al equipo para qué se mide y qué pasará después.
- ☐ Aseguramos un anonimato real, idealmente con un tercero externo.
- ☐ Incluimos la relación con la jefatura directa, no solo la satisfacción general.

QUÉ MIRAMOS

- ☐ Jefatura directa, claridad de expectativas y reconocimiento.
- ☐ Carga, bienestar y seguridad para opinar.

DESPUÉS DE MEDIR

- ☐ Devolvimos los resultados a cada equipo con cercanía.
- ☐ Elegimos una a tres acciones prioritarias.
- ☐ Cada acción tiene un responsable y un plazo.
- ☐ Agendamos un seguimiento a 90 días.
- ☐ Celebramos los avances con el equipo.

Un plan simple de 90 días

Convertir el clima en acción no requiere un gran proyecto. Requiere ritmo. Aquí tienes uno, listo para adaptar a tu organización.

DÍAS 1 A 30

Escuchar y devolver

- Cierra la medición
- Devuelve los resultados a cada equipo
- Identifica los temas que más se repiten
- Escucha qué hay detrás de los números

DÍAS 31 A 60

Decidir y actuar

- Elige una a tres acciones prioritarias
- Asigna responsable y plazo a cada una
- Comunica al equipo qué van a hacer
- Da los primeros pasos visibles

DÍAS 61 A 90

Seguir y celebrar

- Revisa qué avanzó
- Ajusta lo que haga falta
- Reconoce los logros del equipo
- Define el siguiente ciclo

El secreto no está en la velocidad, sino en la constancia. Un equipo nota cuando lo que dijo se transformó en algo real, y eso es lo que construye confianza para la próxima vez.



Lo que más nos preguntan

¿Cada cuánto conviene medir el clima?

Una vez al año en profundidad funciona bien. Si puedes accionar lo que aparece, suma hacer pulsos breves en el medio. La regla de oro: mide tan seguido como puedas actuar.

¿Mejor una encuesta larga o una corta?

La que puedas accionar. Una encuesta corta bien usada vale mucho más que una larga que termina archivada. Pregunta solo lo que vas a mirar.

¿Y si los resultados son difíciles?

Son los más valiosos. Un resultado incómodo bien trabajado construye más confianza que uno cómodo que se ignora. Lo importante no es el número, es lo que haces con él.

¿Necesito un proveedor externo?

No siempre, pero ayuda en dos cosas: que el anonimato se sienta real y que alguien te acompañe del diagnóstico a la acción, que es donde está el verdadero trabajo.



CONVERSEMOS

¿Te gustaría que tu próxima medición de clima sí cambie algo?

En Bandada HC acompañamos a las áreas de personas a recorrer este camino, del diagnóstico a la acción, con método y con cercanía. Desde diseñar una medición que valga la pena hasta convertir los resultados en decisiones que el equipo perciba.

Nos encantaría conocer el clima de tu organización y pensar juntos los próximos pasos. Sin compromiso, con gusto.



ESCRÍBENOS

Bandada HC · contacto@bandadahc.com · bandadahc.com