

Tu equipo habló, ahora es momento de actuar:

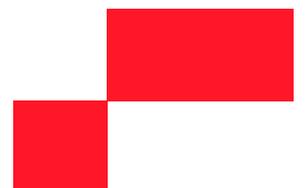
¿Cómo armar un Plan de Acción?





Completaste la encuesta y ya tenés una visión clara de la experiencia de tus colaboradores. Con los resultados en mano, es hora de definir los próximos pasos para gestionar el clima de tu equipo.

No existen fórmulas mágicas, pero sí acciones estratégicas que fortalecen la cultura y convierten el feedback en un cambio real y significativo. ¡Hagamos que cuente!



¿Qué es un plan de acción?

Un plan de acción es un documento que detalla los pasos específicos, los responsables involucrados y los plazos necesarios para alcanzar un objetivo. Cada plan es único y debe adaptarse a las necesidades del momento, ya que lo que funcionó en el pasado no siempre garantiza el éxito.

Para que sea efectivo, debe estar alineado con las principales áreas de enfoque y actualizarse constantemente para reflejar las prioridades claves. Puede diseñarse desde cero después de cada encuesta o ajustarse según sea necesario.





¿Cómo se crea un plan de acción?

Muchas empresas implementan cambios a partir de encuestas, y el proceso suele comenzar con una comunicación del director ejecutivo a toda la organización. En este mensaje, se agradece a los empleados por su participación, se comparten los resultados generales y se refuerza el compromiso de trabajar juntos para impulsar mejoras.

Luego, los líderes de todos los niveles se suman al proceso, analizando los resultados de manera transparente con sus equipos. A partir de este análisis conjunto, se pueden definir prioridades y construir un plan de acción con la participación de los empleados. Es primordial que se sientan escuchados.

Plan de acción

¿Por qué crear un PDA?

- Un plan de acción es una herramienta clave para dar seguimiento al progreso y garantizar que los comentarios de las encuestas de empleados reciban la atención que merecen. Si querés que los empleados sigan participando, asegúrate de que sientan que **sus opiniones son valoradas y que realmente se traducen en acciones concretas.**

¿Quién lo supervisa?

- Definir el "qué, cómo y cuándo" es clave, pero asegurar que se cumplan los objetivos es un trabajo en equipo.
- Contar con un líder que impulse el proceso marca la diferencia: puede ser el CEO, un líder sénior, un representante de RR.HH. o incluso una gran oportunidad de crecimiento para un empleado.
- Lo más importante: **compromiso y una fuerte orientación a los resultados.**

¿Dónde vive?

- Alojarse el PDA en una carpeta compartida permite que todos vean las prioridades y el progreso. Si el plan es sensible, debe estar en manos de los responsables, pero **siempre con comunicación clara sobre su evolución**.
- Del plan a la acción: Los planes de acción más exitosos se transforman en **objetivos individuales para líderes y empleados**.
- Facilita su gestión alojándolos en **plataformas familiares** para los colaboradores.





¿Cómo se debe actualizar?

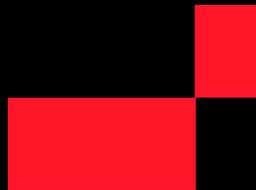
- Asegurar que el plan forme parte de la revisión de las principales **prioridades** de la compañía, al igual que los estados financieros y otros indicadores claves.
- Seguimiento y ajustes: Un monitoreo constante permite **realizar ajustes cuando sea necesario**.
- Quien supervise el plan puede reportar al director ejecutivo y mantenerlo **visible en las comunicaciones corporativas**.

Cinco trampas a evitar en la elaboración del Plan de Acción:

1. Focalizar solo en las puntuaciones más bajas y actuar impulsivamente sin un análisis profundo.
2. No conectar los comentarios de los empleados con las prioridades estratégicas del negocio.
3. Creer que un solo plan de acción cubrirá las necesidades de todos los empleados.
4. Explicar los resultados solo desde eventos recientes sin un análisis integral.
5. Comprometerse en exceso y abordar demasiadas prioridades a la vez.

Escuchar y actuar de manera estratégica sobre el feedback permite generar confianza, mejorar la experiencia de los empleados y potenciar el negocio

**La grandeza comienza con el liderazgo.
Los líderes moldean la experiencia.
La experiencia moldea la cultura.
La cultura impulsa el rendimiento.**





Great Place

