

# Talentum 4's Standard Survey

(Culture & Work Climate)



# ¿Qué mide nuestra “Encuesta Estándar”?

Nuestra encuesta quiere medir el ambiente laboral y la cultura que existe en la empresa desde el punto de vista que sienten y vive los empleados.

Hemos desarrollado un modelo de preguntas basadas en nuestra experiencia de más de 30 años dentro de la industria. Nuestra encuesta mide 5 Factores:

1. Compromiso laboral
2. Liderazgo Organizacional
3. Culture
4. Manejo de Talento y Comunicación
5. Necesidades relacionadas con la industria



NOTA: También podemos agregar parámetros que desee medir. Sí, podemos personalizar la encuesta para satisfacer las necesidades de su operación.

# ¿Por qué necesitamos encuestar a los empleados y hacerlo de forma anónima?

Porque escuchar las necesidades y puntos de vista de los empleados ayuda a que su organización sea más efectiva y eficiente. Pedir a los empleados sus comentarios y opiniones de una manera que no se sientan presionados a responder lo que a los líderes les gustaría escuchar les permite a los empleados hablar libre y abiertamente.

Los resultados de la encuesta y los datos obtenidos brindarán información valiosa sobre los valores y la cultura laboral general de una operación y ofrecen varios beneficios que lo ayudarán a descubrir caminos para:

- Aumentar el compromiso de los empleados
- Aumentar la retención de empleados
- Aumentar la productividad
- Mejora la seguridad
- Rápida adaptación al cambio.



Al medir la cultura organizacional, también podemos determinar la alineación de la empresa y proporcionar análisis de datos al equipo de liderazgo senior para centrarse en: "¡lo que se mide, se hace!".

# ¿Qué se mide en nuestra encuesta?

Nuestra Encuesta mide la capacidad de la organización para satisfacer las necesidades de las personas que trabajan en ella y cómo perciben el mensaje construido por el Equipo Ejecutivo de Liderazgo respecto a los valores, metas, expectativas, cultura, etc.

Las necesidades de los empleados pueden ir desde muy básicas (por ejemplo: tener las herramientas necesarias, no ser discriminados, entre otras) hasta muy complejas (por ejemplo: tener oportunidades de crecimiento personal, sentirse parte de un proyecto común, entre otras).



# Condiciones para que una Encuesta sea Exitosa

Para que una encuesta sea exitosa hay que cumplir 5 condiciones:

1. **DEFINIR LOS OBJETIVOS:** En nuestro caso queremos escuchar y recibir retroalimentación de los empleados sobre la empresa, medir la satisfacción laboral, identificar nivel de comunicación, evaluar la efectividad del liderazgo, etc
2. **HONESTIDAD:** simplemente responder con honestidad, responder lo que piensas tu y no lo que tu piensas que otros quieren que respondas.
3. **ANONIMATO Y CONFIDENCIALIDAD:** Lo importante es conocer la perspectiva que tienen los empleados. Para que un empleado pueda expresarse libremente necesita sentirse seguro, y el anonimato le ayuda a ello. Les pedimos a los empleados que **NO** escriban sus nombres en ninguna hoja de encuesta. También garantizamos que **NADIE** de la operación, (incluso quien nos contrata) tiene acceso a las encuestas, sólo a los resultados.
4. **PUBLICAR RESULTADOS:** a todos los empleados de la organización se les presentaran los resultados finales obtenidos, para así construir “Confianza”
5. **PRESENTAR PLAN DE ACCION:** Una vez que el equipo de liderazgo ejecutivo decide y redacta el plan, debe presentarse a todos los empleados. ¡Te ayudaremos a generar el mensaje sobre lo que deseas mejorar!



# Organizacion de la Encuesta:

Las 68 preguntas se organizan de manera siguiente:

<b>FACTORES (5)</b>	<b>INDICADORES (14)</b>	<b># PREGUNTAS</b>
COMPROMISO (11)	Compromiso	8
	Empoderamiento	3
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (12)	Estrategia	3
	Liderazgo	4
	Recursos/Gestion	5
CULTURA (19)	Clima del trabajo	3
	Feedback	3
	Reconocimiento	7
	Trabajo en Equipo	6
COMUNICACION Y GESTION DEL TALENTO (14)	Talento	10
	Comunicacion	4
NECESIDADES DE LA INDUSTRIA (12)	Bienestar del Animal	4
	Comunidad	4
	Seguridad en el trabajo	4

# SURVEY RESULTS

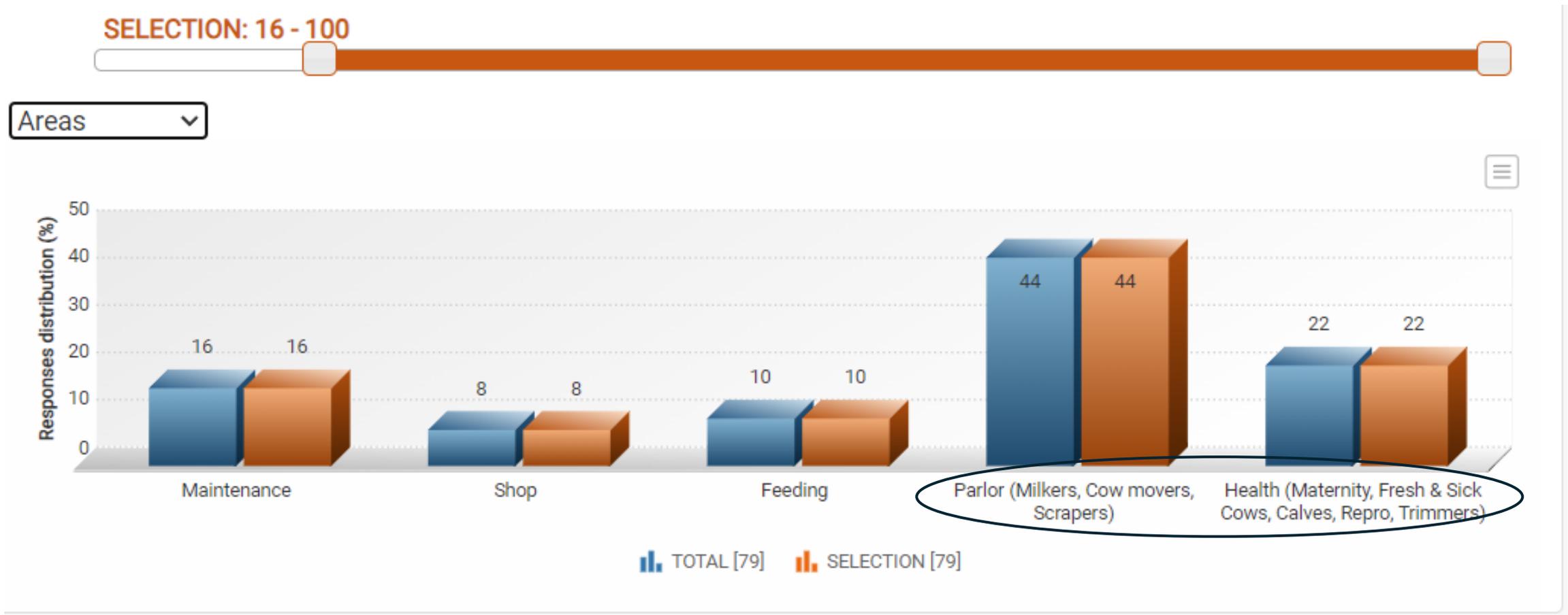
Dairy Farm 1  
(Example)



# Distribution of Answers by Seniority= 76% (more than 13 months)

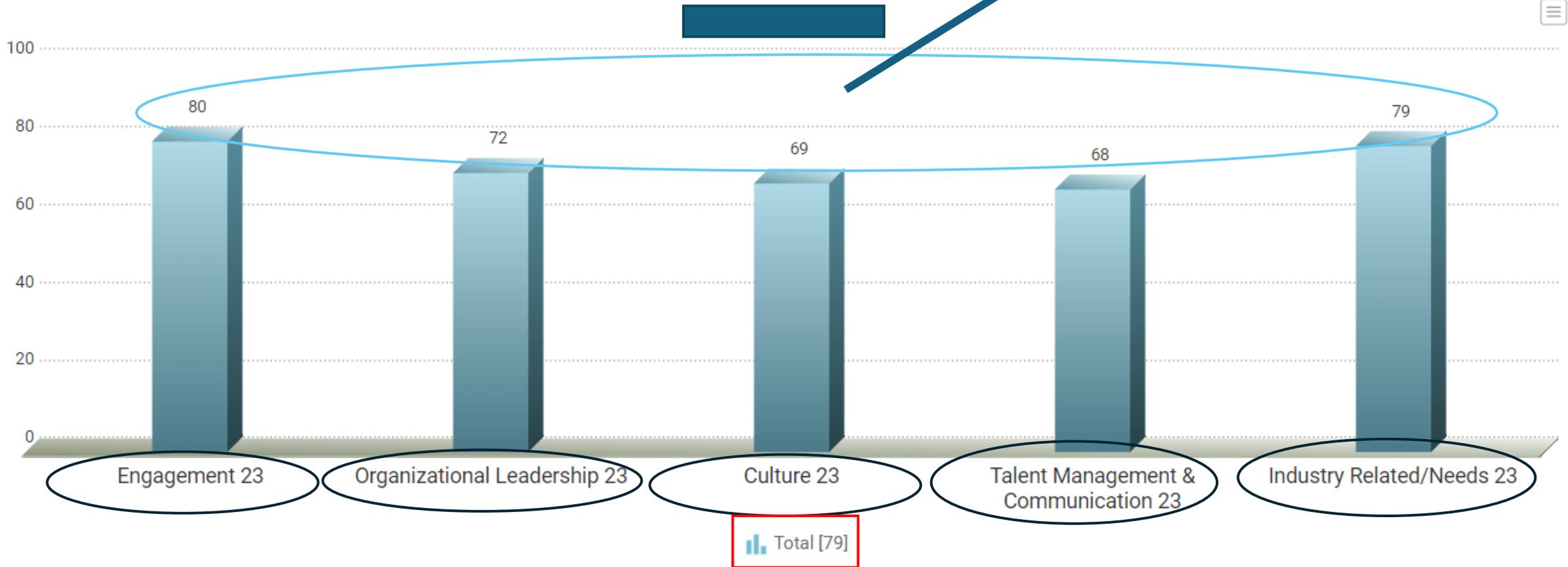


# Distribution of Answers by Areas= 66% Workforce



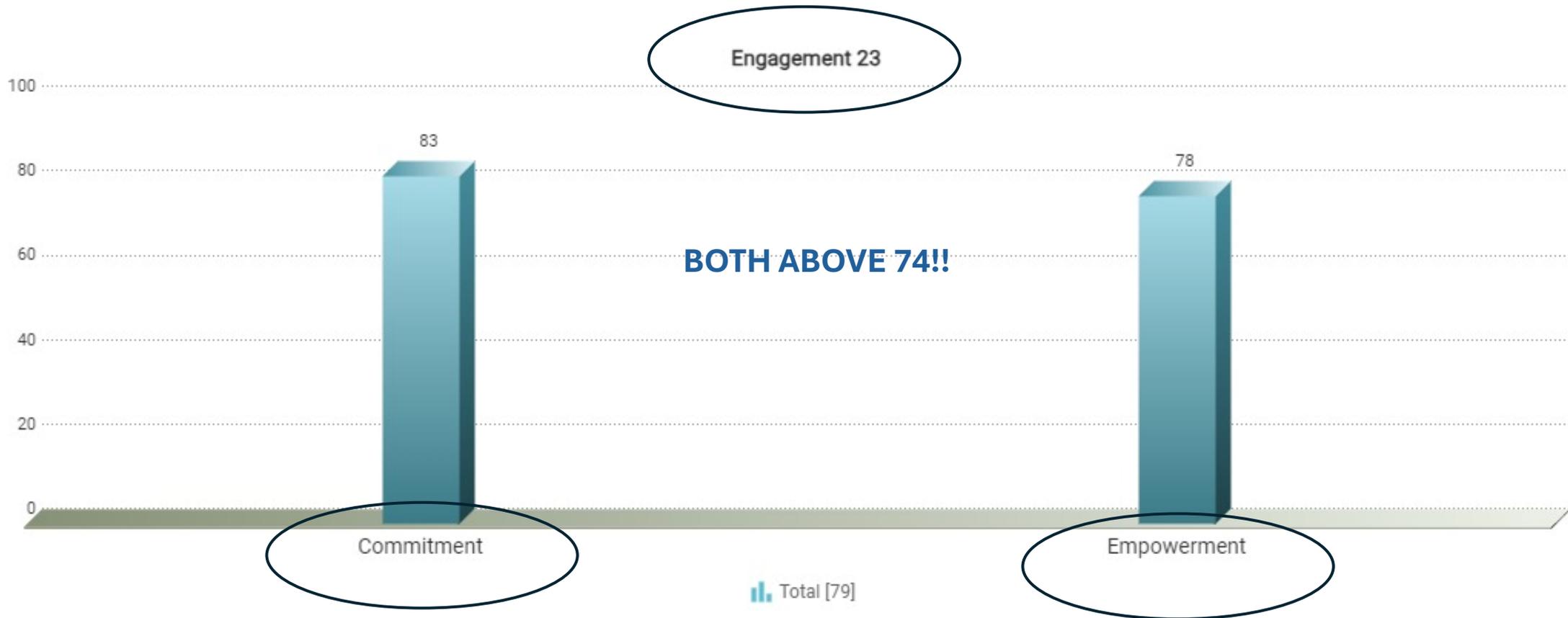
# GENERAL RESULTS 5 FACTORS= 74 (average)

N= 79 Employees answered survey



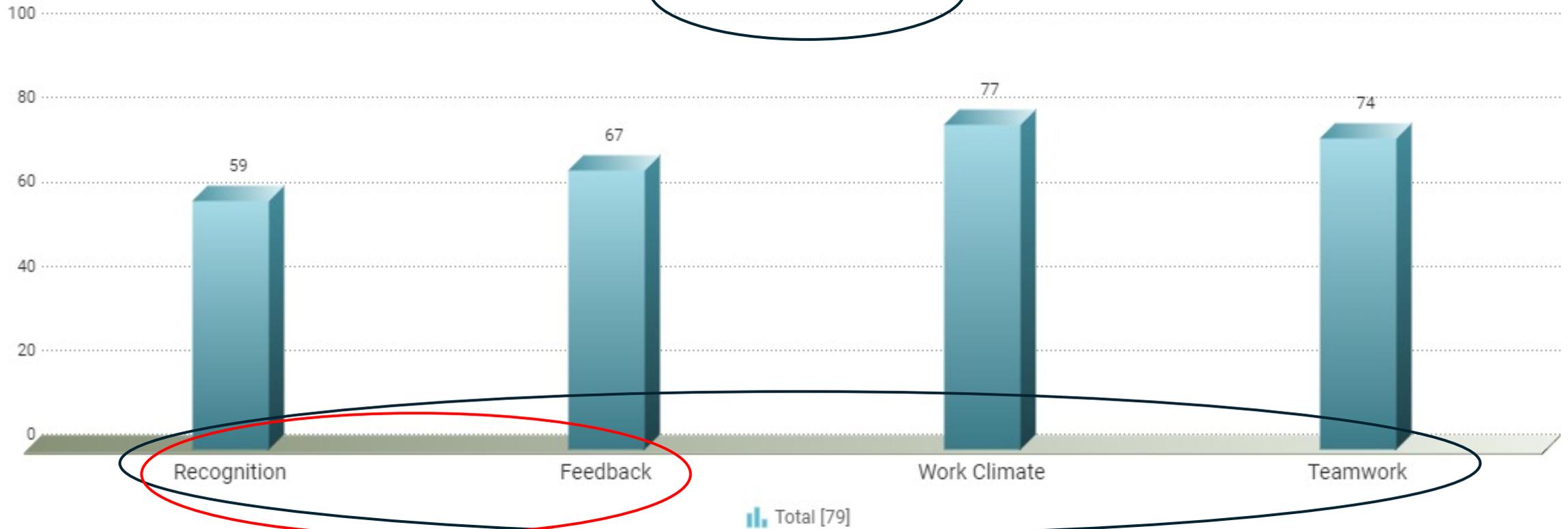
# Factor 1= ENGAGEMENT

(2 Indicators: Commitment & Empowerment)



# Factor 3= CULTURE (4 Indicators)

Culture 23



**BELOW 74!!**

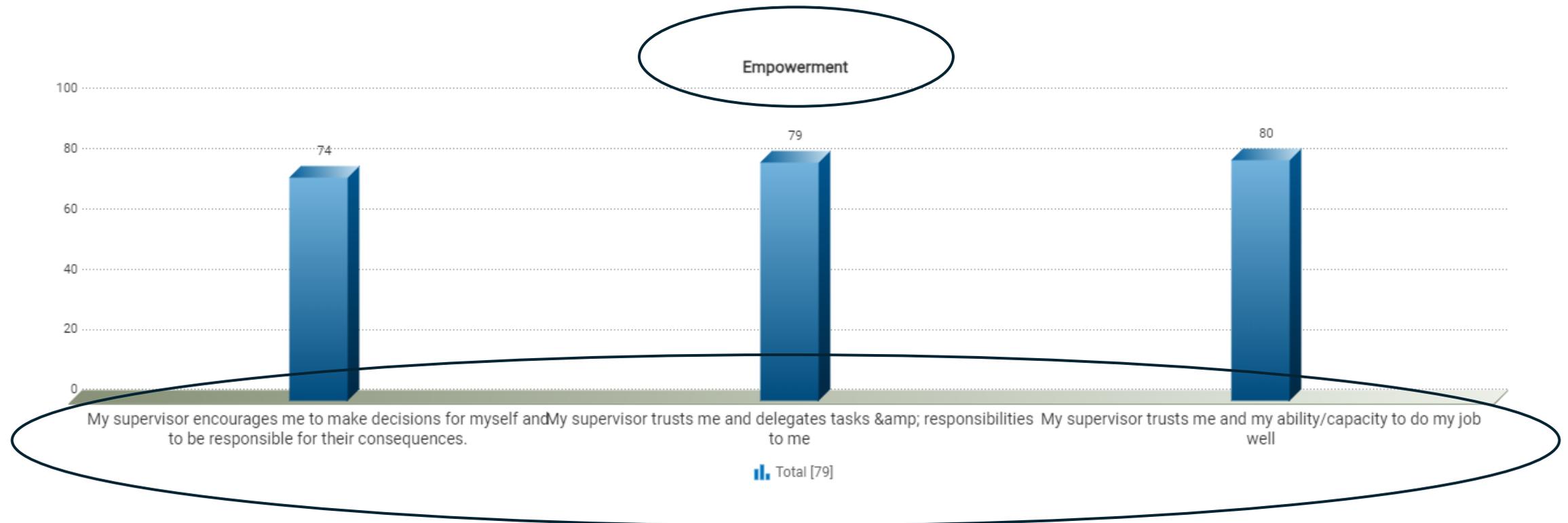
# QUESTIONS: GENERAL RESULTS

(Example)



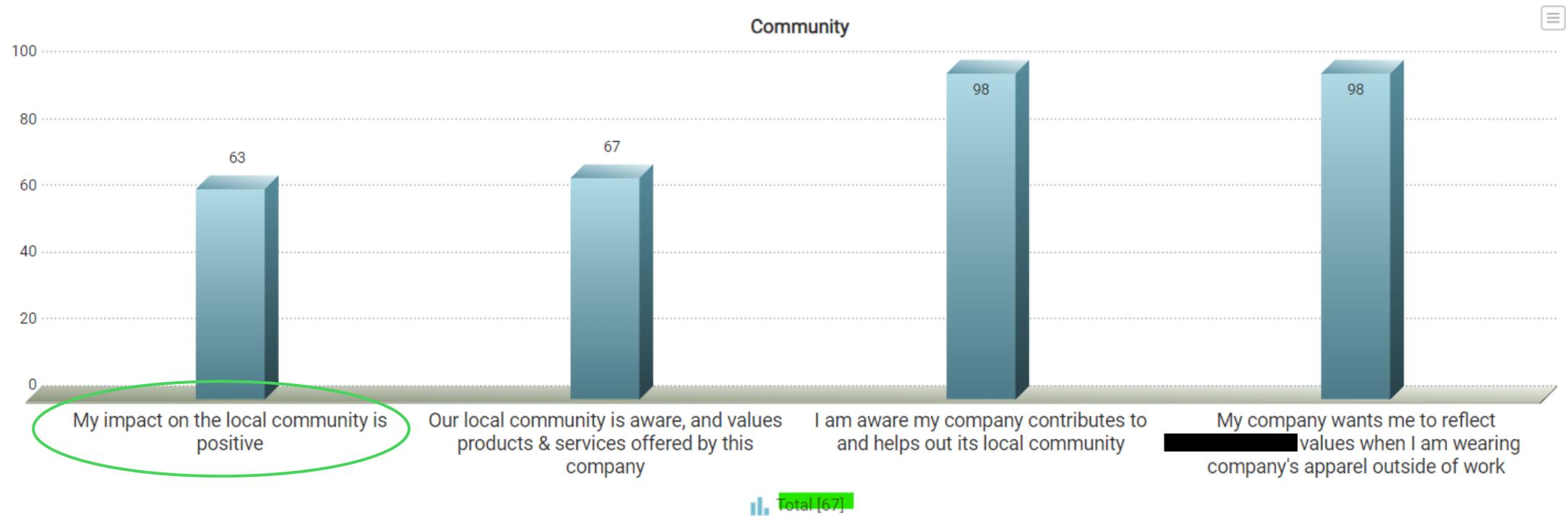
# Questions on Indicator EMPOWERMENT (Factor 1)

(General Results: NO Segmentation) (N=79)



# Questions on Indicator COMMUNITY (Factor 5)

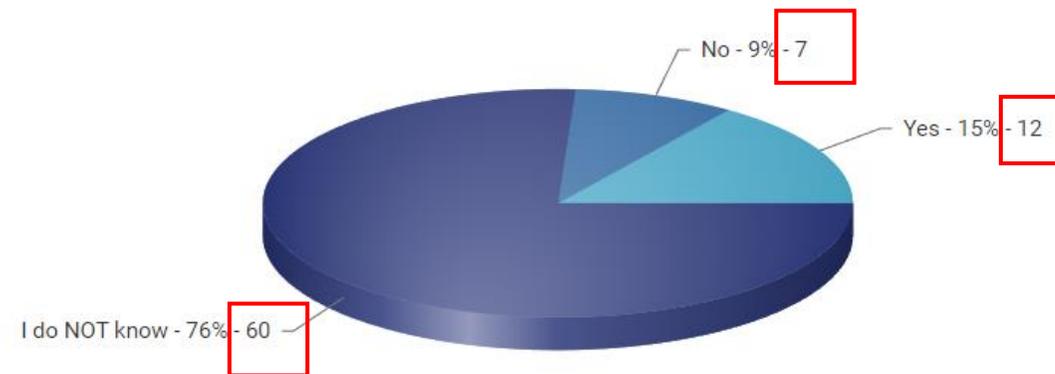
(General Results: NO Segmentation) (N=67)



# Example: Dig Deeper on a Question

(N=79)

My impact on the local community is positive



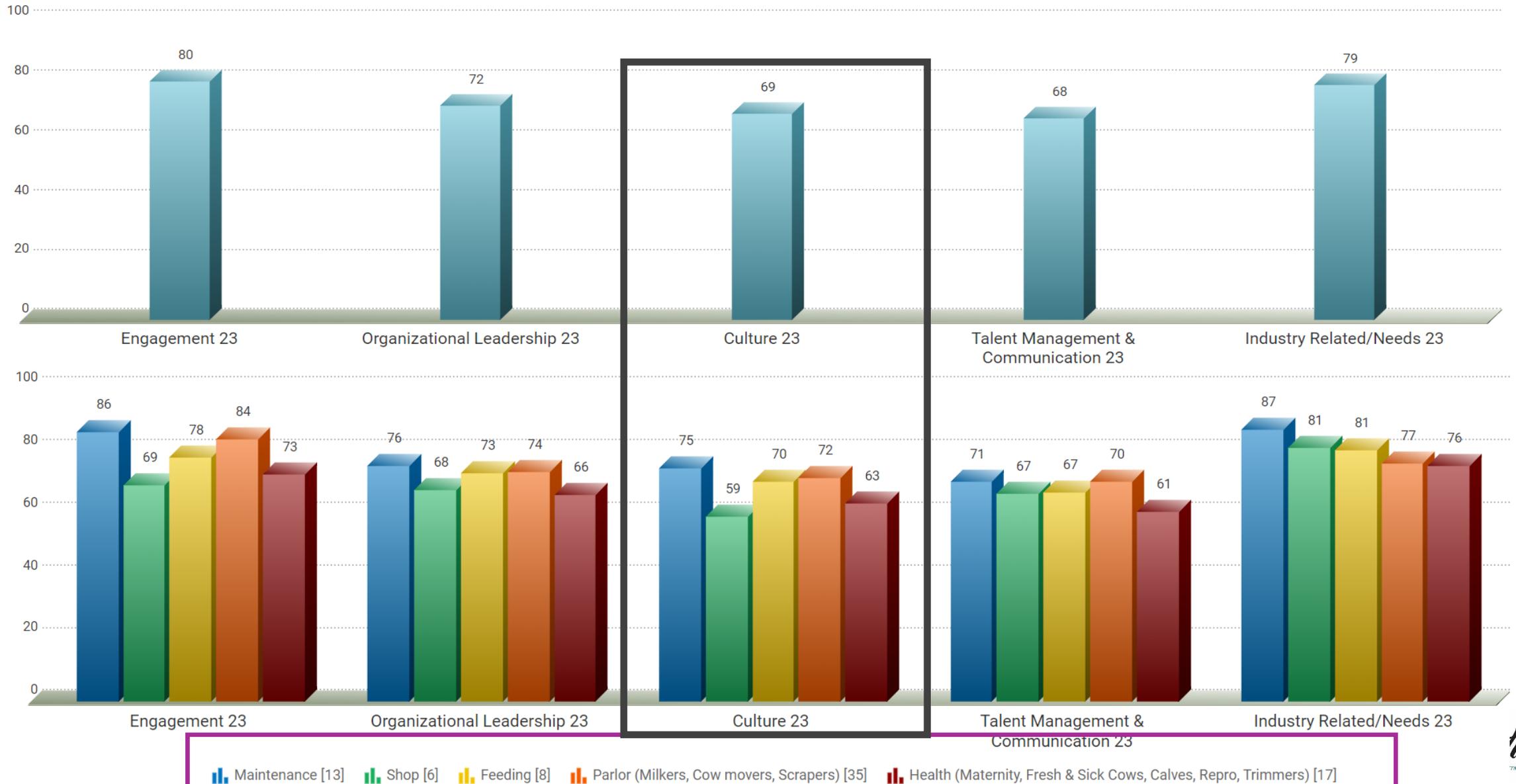
# RESULTS: SEGMENTATION!

## General Results vs Areas



# Results: 5 Factors General Results vs by Areas

(N=79)



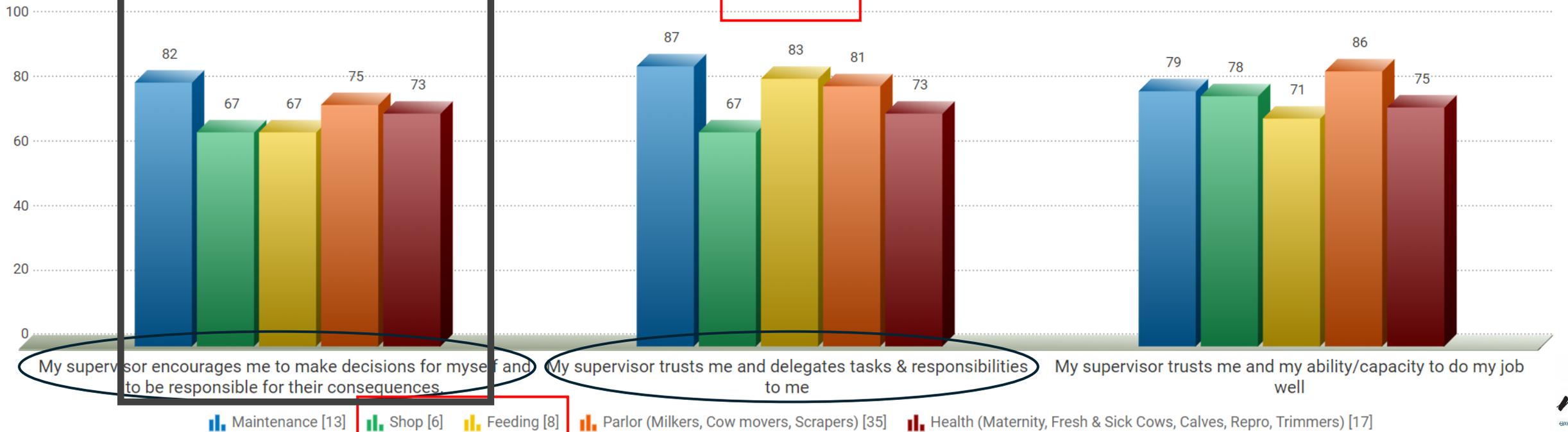
# EMPOWERMENT QUESTIONS: General vs by Areas

(N=79)

Empowerment



Empowerment



# Our Findings

(Example)



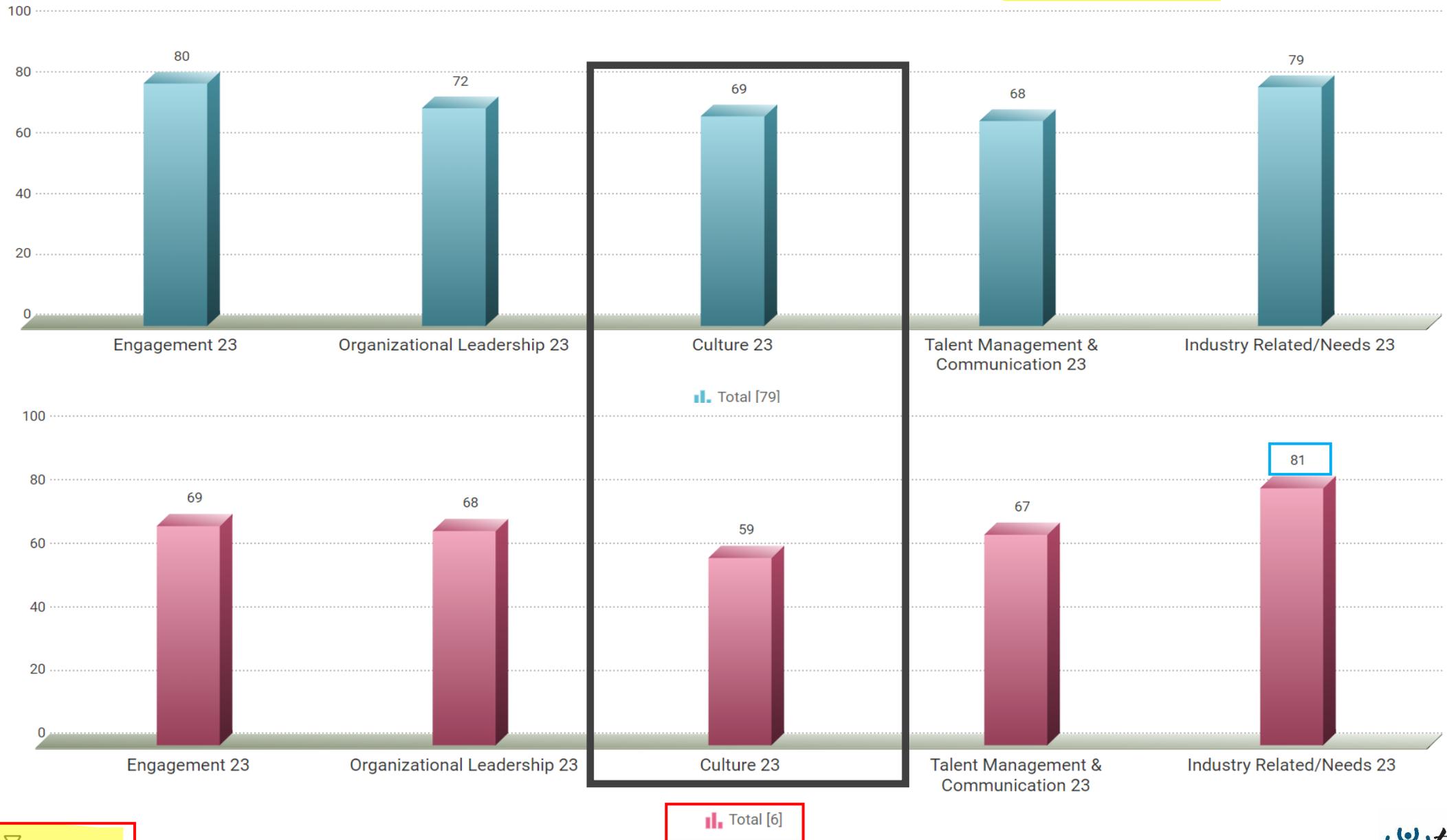
# Findings (Example):

1. Managers, scored higher than other departments. Have a different experience than rest of employees
2. Factor 4 (TM & C): Promotions are perceived completely different (favoritism)
3. Factor 4: Supervisor level of communication & Comm among areas have a low score.
4. Factor 5 (IR/N): Safety *might be* an issue among employees that supervisors do not see

# Individual Meetings with Managers: (Example)

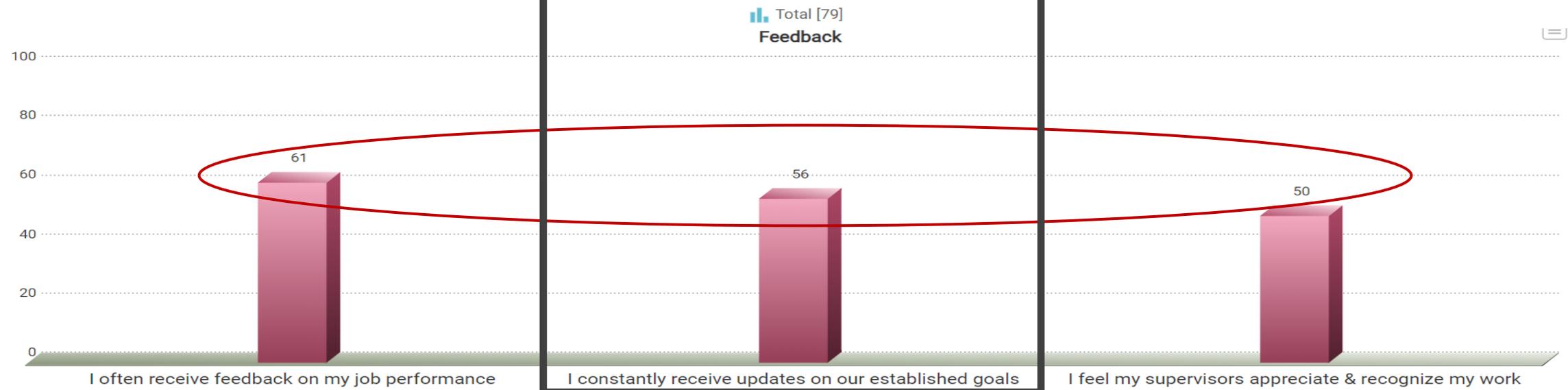
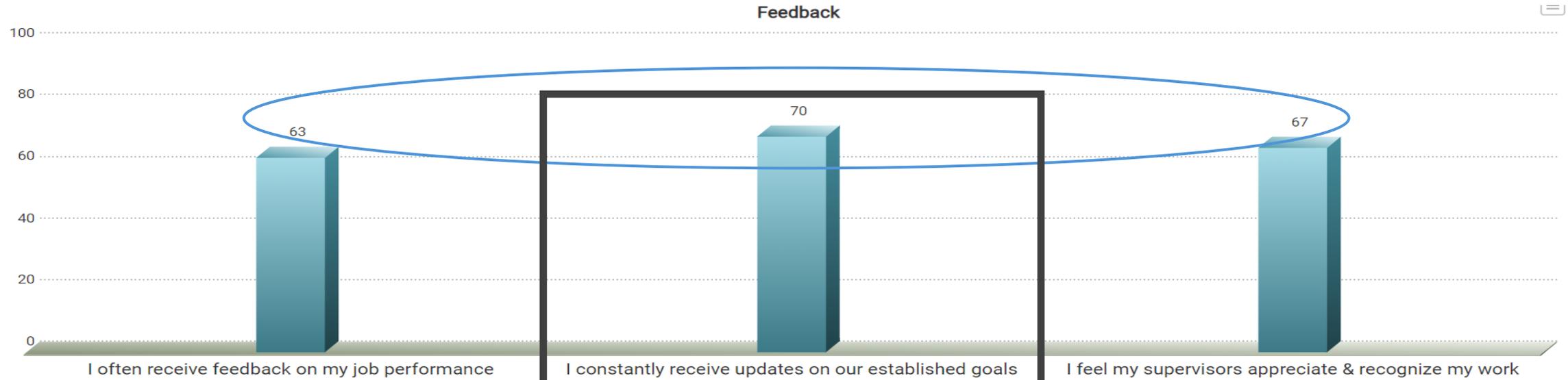


# Comparison: General Results (N=79) vs. Shop (N=6)



Areas = Shop

# Indicator Feedback: General Results vs. Shop



Areas = Shop

# Action Plan: Questions with **Low Scores** in 1 Area...

1. Low & high score questions are selected, to present them to every Area Manager (excel).
2. We produce the action plan and interventions needed to improve the scores
3. Follow-up
4. Survey again (based on needs)



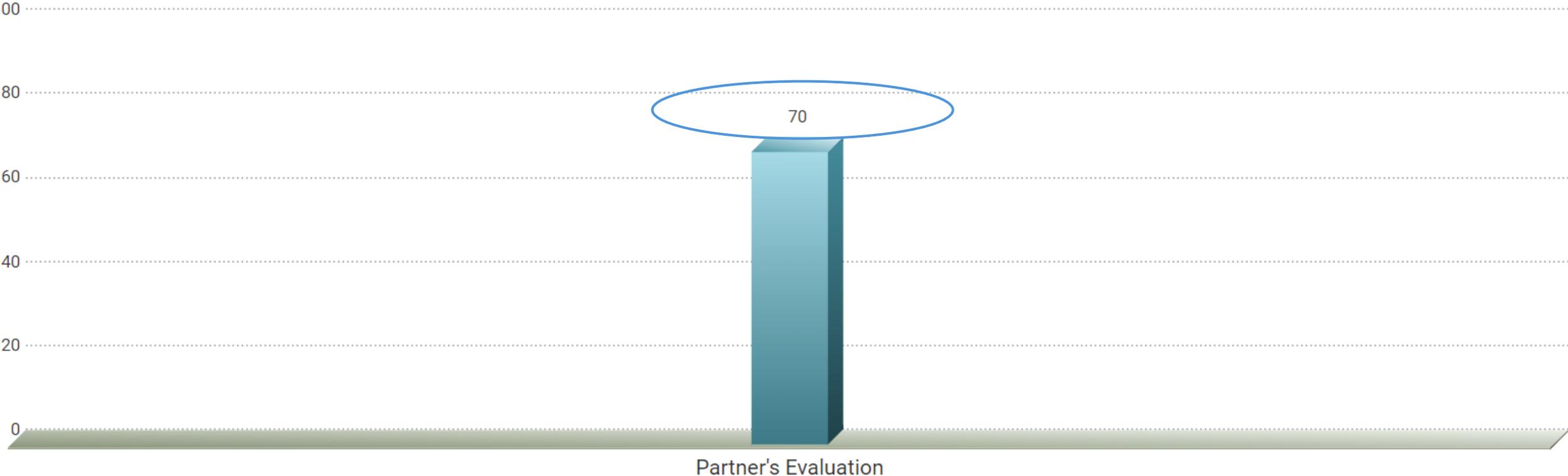
Factor	Indicator	Question	Result	StDev	N
Industry Related/Needs 23	Community	Our local community is aware, and values products &	0.43		35
Industry Related/Needs 23	Community	My impact on the local community is positive	0.50		35
Talent Management & Communication 23	Talent	My paycheck is fair when you compare my effort & de	0.57		35
Culture 23	Work Climate	I feel I have job security in this company	0.59		35
Culture 23	Feedback	I often receive feedback on my job performance	0.59		35

# Custom Survey Partner's Survey

3 Partners Being Evaluated by their 9 Managers  
(Example)



# PARTNER'S EVALUATION BY THEIR MANAGERS (N=9)



Total [27]

# INDICATORS (Average 70)

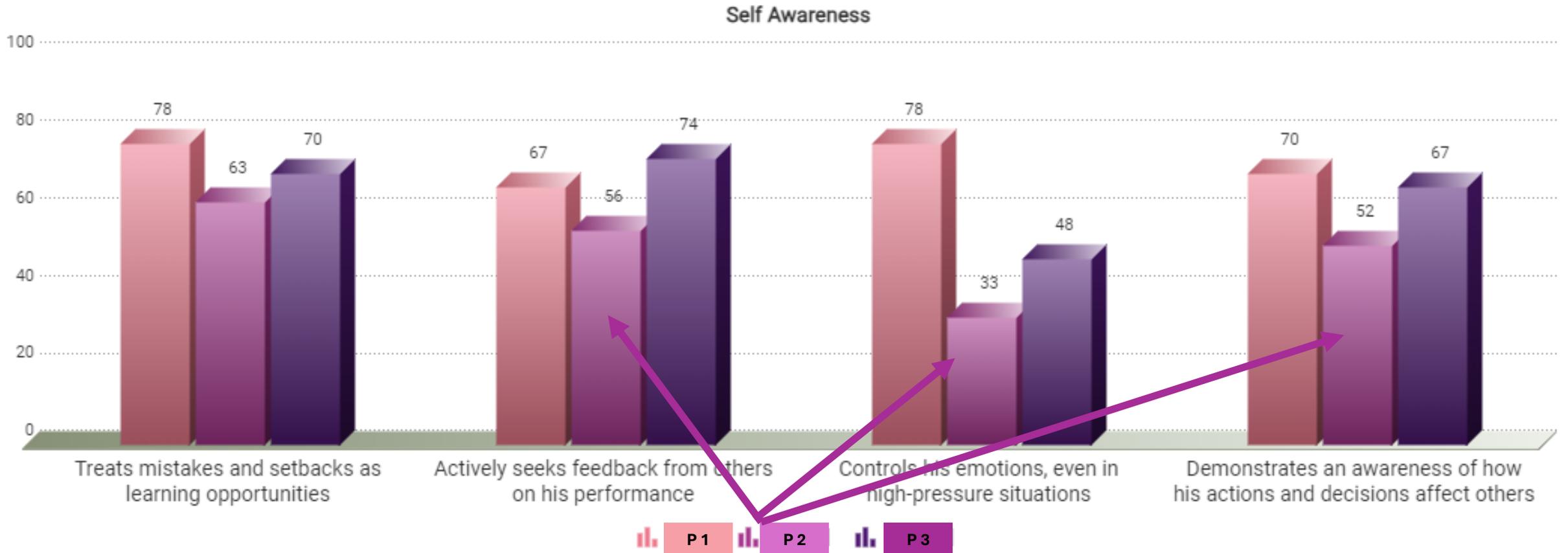


# INDICATOR= Questions SELF- AWARENESS (Score 63)



# INDICATOR= SELF-AWARENESS by PARTNERS

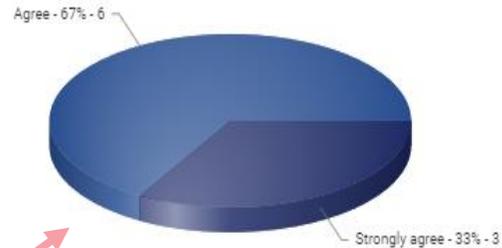
(Average 63)



# Self-Awareness Comparison by PARTNERS

Controls his emotions, even in high-pressure situations

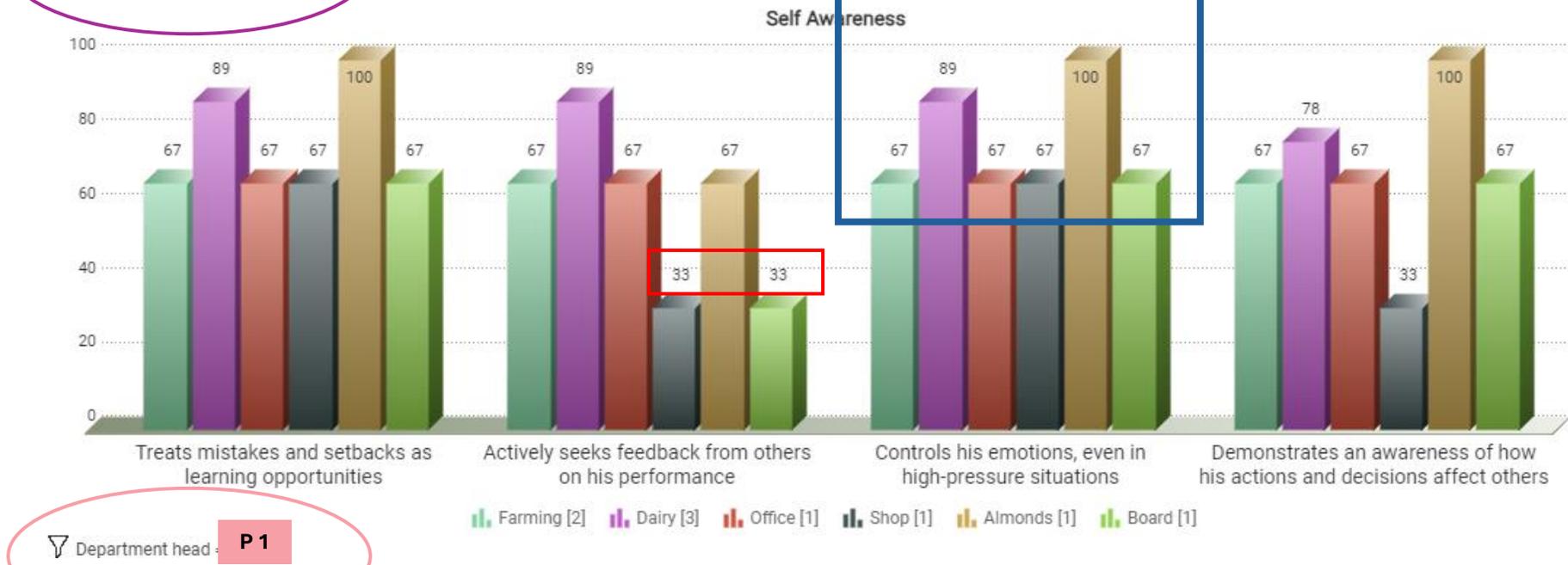
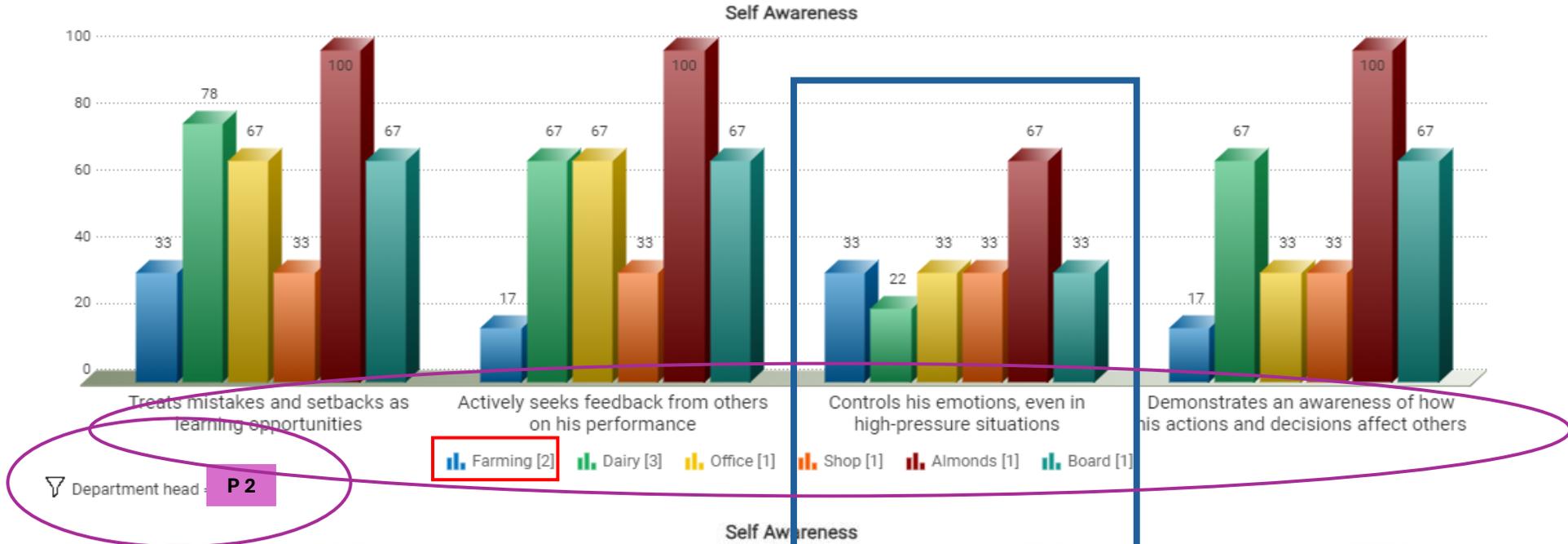
Controls his emotions, even in high-pressure situations



Department head = **P 1**

Department head = **P 2**

# Questions Self- Awareness by Department



# Develop Action Plan

1. Low & high score questions are selected, to present them to every Area Manager and Partners(excel).
2. We produce the action plan and interventions needed to improve the scores
3. Follow-up
4. Survey again (based on need)

*“What gets measured gets done. What gets measured and fed back gets done well. What gets rewarded gets repeated.” John E Jones.*