



Great Place To Work[®]

Culture Audit[™]

¿Cómo mide la confianza Great Place to Work® ?

Cuando evaluamos las compañías para nuestras listas, nuestra consideración primordial es si los mismos empleados dicen que la misma es un gran lugar para trabajar.

01

Utilizamos **encuestas de Índices de Confianza™** para solicitarles a los colaboradores que califiquen a la organización, de manera confidencial, en más de 60 comportamientos de la construcción de confianza.

02

Para completar nuestro análisis, a través del **Culture Audit™**, buscamos comprender qué hicieron desde el punto de vista de la compañía para crear el clima que los empleados describen en la encuesta.



¿Qué es el Culture Audit TM?

- Es un formulario requerido para poder ser **elegibles para competir** con otras organizaciones en el reconocimiento del **Ranking de los Mejores Lugares para Trabajar**. Consta de 6 preguntas y debe cargarse en el Portal de Certificación.
- El Culture Audit potencia hasta un **25% más la performance** para participar en el Ranking Nacional. Esto significa que su **evaluación** tiene un **impacto** en el resultado final de la **competencia**.

Para saber y entender **qué se espera de cada pregunta y el impacto que tiene** en el **puntaje final** con el que competirán, **te recomendamos ver:**

[Taller Culture Audit](#)

[Guía de Preguntas](#)

[Knowledge Base](#)

Pregunta 1

- ¿Qué cualidades clave hacen de su organización un gran lugar para trabajar? ¿Cómo crea este entorno único y por qué lo hace? (máximo 5.000 palabras)

Ayúdenos a comprender qué tiene de especial su lugar de trabajo, a partir de ejemplos específicos:

- Comparta los programas o prácticas que tienen mayor impacto en la creación de este entorno.
- Explique cómo esta cultura, programas o prácticas benefician e impactan a su organización, utilizando ejemplos y métricas específicos, cuando sea posible

Pregunta 2

- ¿Cómo asegurarse de que todos en su organización, independientemente de quiénes sean o qué trabajo realicen, sean miembros integrales de su organización y puedan alcanzar su máximo potencial? (máximo 5.500 palabras)

Ayúdenos a comprender cómo garantiza de manera sistemática la equidad, la creación de pertenencia y valor, y aprovecha la singularidad de su gente, a partir de ejemplos específicos:

- Describa cómo sus beneficios o programas responden a necesidades específicas, relacionadas con la antigüedad de los empleados, cargo, jornada, formación académica, remuneración, género, edad, habilidades, nacionalidad, raza o etnia, etc.
- Describa cómo su cultura For All™ impacta en los procesos de contratación, incorporación y capacitación.
- Explique cómo esta cultura, programas o prácticas benefician e impactan a su organización, utilizando ejemplos y métricas específicos, cuando sea posible.

Pregunta 3

- ¿Cuáles son los valores o principios rectores de su organización? Por favor comparta tres (3) ejemplos específicos que reflejen cómo se han puesto en práctica (máximo 3.000 palabras)

Ayúdenos a comprender qué hace diferente a estos valores y cómo se ajustan a la cultura organizacional, a partir de ejemplos específicos:

- Describa cómo se ponen en práctica sus valores en el día a día.
- Describa cómo se incorporan sus valores en el diseño de programas o políticas.
- Explique cómo sus valores influyen en la toma de decisiones, especialmente en aquellas estratégicas o difíciles.

Pregunta 4

- ¿Cuál es su estrategia y filosofía para asegurar el éxito de su organización? ¿Cómo se desarrollan y comunican la estrategia, la dirección del negocio y los objetivos en toda la organización? (máximo 5.000 palabras)

Ayúdenos a comprender qué guía sus decisiones de negocio, a partir de ejemplos específicos:

- Explique cómo desarrolló su estrategia, el direccionamiento estratégico y los objetivos, e incluya a quienes fueron incluidos en este proceso.
- Describa cómo se implementa y comunica la estrategia en todos los niveles de la organización. Por ejemplo, ¿cómo se apoya a los jefes para hablar sobre la estrategia?
- Describa cómo las personas conectan la estrategia organizacional, la dirección del negocio, y los objetivos de la organización con su trabajo diario. ¿Quién y qué influye en los cambios de estrategia?

Pregunta 5

- ¿Cómo involucra su organización a los empleados en el desarrollo de nuevas ideas y mejores formas de hacer las cosas que resulten en el mejoramiento real del desempeño de su negocio? (máximo 5.000 palabras)

Ayúdenos a comprender los sistemas, las capacitaciones y los recursos que impulsan su enfoque hacia la creación y mantenimiento de una cultura de innovación, a partir de ejemplos específicos:

- Comparta de qué manera en su organización se fomenta, reconoce y recompensa la innovación.
- Escriba ejemplos de cómo un grupo amplio de personas de su organización participan en la innovación.
- Comparta métricas específicas que reflejen el impacto de la innovación en su negocio (por ejemplo, el número de patentes por empleado, el porcentaje de ingresos anuales de nuevos productos, etc.).

Pregunta 6 – Opcional (Crédito adicional)

- ¿Qué actos audaces de liderazgo ha adoptado su organización para mejorar las condiciones fundamentales necesarias para crear grandes lugares de trabajo para todos en su organización o para la comunidad en general? (máximo 5.000 palabras)

Ayúdenos a comprender las formas específicas en que su liderazgo ha impulsado el fomento de un gran lugar de trabajo para todos durante el último año, a partir de la explicación de los siguientes puntos:

- ¿A quién está impactando y de qué forma?
- ¿Qué tipo de inversión o riesgo requiere?
- ¿Por qué se tomaron estas decisiones?

Documentos adicionales

Es importante tener en cuenta que estos documentos no deben ser creados específicamente para el Culture Audit. Si ya cuenta con estos documentos, no dude en compartirlos con nosotros. Esta información es completamente opcional y no aceptaremos ninguna información adicional diferente a esta.

- [Página web de Empleos / Trabaje con Nosotros \[Indique la URL\]](#)

Esto nos ayuda a conocer cómo se describe su organización a sí misma ante posibles nuevas contrataciones

- [Informe de Diversidad de fin de año \[PDF\]](#)

Esto nos ayuda a conocer más sobre los esfuerzos de diversidad e inclusión que podrían hacer parte de su compromiso con la construcción de un Great Place to Work For All™.

- [Informe de Responsabilidad Social Corporativa \[PDF\]](#)

Esto nos ayuda a entender mejor los esfuerzos de responsabilidad social corporativa que pueden ser una parte importante de su cultura.

Si su organización es reconocida en alguna de nuestras listas, podemos hacer referencia a este material en los artículos que escribimos o en la información que proporcionamos a nuestros medios de comunicación asociados para la cobertura de su organización.

Documentos adicionales

- Ejemplos de Comunicaciones Ejecutivas [PDF]

Lo que estamos buscando: Cuando su organización, el mundo o su gente enfrentan tiempos difíciles, ¿Cómo se han comunicado sus líderes al respecto? Comparta uno o dos ejemplos de comunicaciones reales que sus líderes hayan enviado a los empleados durante alguno de esos momentos difíciles (si la comunicación está en formato de video, proporcione un enlace a ese video en el archivo PDF que vaya a adjuntar).

Esto nos ayuda a comprender mejor cómo su organización se comunica y se muestra antes sus empleados, durante tiempos difíciles. Nos permite experimentar, por nosotros mismos, la transparencia, el cuidado, los valores y otras cualidades que caracterizan distintivamente a su organización, de la misma manera que lo hacen sus empleados.



Muchas gracias!

Customer Success

