

¡Ahora empieza Building Happiness!

Y tu equipo de Gestión de Personas es fundamental.

Es importante, que luego de cada proceso de medición, se genere un **Plan de Acción**. Aquí les recomendamos algunos pasos que nos parecen importantes:

1. Analiza el resultado junto al área de Personas

Revisa y analiza los resultados, identificando cuáles fueron las dimensiones y preguntas mejor evaluadas y las peores evaluadas. También se sugiere realizar un comparativo respecto al año anterior, para ver qué puntos mejoraron y cuáles bajaron. Si cuentas con otras mediciones, sugerimos cruzar los datos, por ejemplo, experiencia de clientes, productividad u otros.

2. Realiza una bajada de los resultados a los líderes de cada equipo

Se sugiere reunirse con cada líder de equipo y **hacer un análisis en conjunto por cada área**, para tener mayor información y miradas sobre la mesa. Recibe feedback respecto de los líderes respecto de las preguntas mejor y peor evaluadas, para definir planes de acción más específicos por áreas.

3. Comunica los resultados a todos tus colaboradores

Es muy importante ser transparente con los resultados y comunicar a toda la organización: líderes, colaboradores y stakeholders. Reconoce qué están haciendo bien como organización y qué falta por mejorar. Además, puedes generar instancias para escuchar activamente a sus colaboradores, principalmente orientado a los puntos de mayores brechas (por ejemplo, a través de Focus Group).

4. Prioriza qué aspectos mejorar y fija metas concretas

En base al diagnóstico y análisis, **prioriza los puntos de mejora y define tus metas, tanto a nivel transversal como por equipos**. Es importante no intentar abarcar demasiado, sino que concentrarse en los 3 puntos más relevantes.

Las metas deben ser concretas: con un plazo y métricas definidas. En general, se sugiere que el plazo de las metas coincidan con la próxima medición para tener un punto de comparación. Revisa la metodología SMART para definir metas.

5. Genera Planes de Acción

Con el diagnóstico y metas concretas, elabora un plan de acción más detallado. **Se sugiere realizar 2 tipos de planes de acción:**

- Plan de acción por equipos
- Plan de acción transversal para toda la organización

Define qué acciones van a realizar para cada una de las metas definidas. Es importante que las acciones sean efectivas y de acuerdo a la realidad de tu negocio. El plan debe incluir acciones, responsables de su ejecución y plazos. Además, es importante definir a quién se le va a reportar el avance del plan y la frecuencia de revisión.

6. Involucra a tus colaboradores

Se sugiere que involucres a tus colaboradores en las propuestas de mejora y en los planes de acción, así les entregas un mayor grado de responsabilidad, compromiso e involucramiento en los puntos de mejora.

7. Busca el apoyo necesario

Para elaborar un buen plan **te recomendamos buscar todo el apoyo que puedas**. Puede ser la bibliografía que tengas disponible, hacer networking con empresas que te sirvan como referencia, ir a workshops sobre el tema, etc. En Building Happiness puedes ser parte de la comunidad de organizaciones que se reúnen y comparten buenas prácticas.

8. Realiza seguimiento a los Planes de Acción

Es muy importante realizar **seguimiento continuo a los planes de acción según los plazos estipulados**. Define checkpoints cada cierto tiempo (por ejemplo cada 3 meses) y revisa el estado de avance con los responsables.

9. Vuelve a medir para verificar tus avances

Es fundamental realizar mediciones periódicas, porque es la única forma de saber objetivamente cómo avanza la organización y qué acciones están siendo efectivas. Se sugiere realizar una encuesta de pulso cada cierto tiempo, por ejemplo, en 6 meses más. Y súmate a Building Happiness 2026.