

Plantilla de encuesta de clima laboral

Recurso de Nucleo360 · Actualizado en octubre de 2026 · <https://nucleo360.com/recursos/plantilla-encuesta-clima-laboral/>

Una encuesta de clima solo sirve si la gente contesta con sinceridad y si después pasa algo. Lo primero depende de cómo se protege el anonimato; lo segundo, de compartir los resultados y comprometerse con dos o tres acciones concretas.

Esta plantilla incluye un cuestionario de 28 preguntas en ocho bloques, listo para copiar en un formulario, y la forma de lanzarlo, analizarlo y devolver los resultados al equipo.

Antes de empezar: anonimato y protección de datos

«[...] los principios de protección de datos no deben aplicarse a la información anónima, es decir información que no guarda relación con una persona física identificada o identificable, ni a los datos convertidos en anónimos de forma que el interesado no sea identificable, o deje de serlo.»

Considerando 26 del Reglamento General de Protección de Datos · [texto en EUR-Lex](#)

- ✓ **Si es anónima de verdad**, las respuestas no son datos personales. Para que lo sea, la herramienta no debe guardar el nombre, el correo ni otros identificadores, y los datos de clasificación tienen que ser amplios: en un equipo pequeño, cruzar área, antigüedad y edad puede bastar para saber quién ha contestado.
- ✓ **Si no es anónima**, hay que informar a cada persona, al recoger sus respuestas, de quién es el responsable, para qué se usarán y quién podrá verlas, entre otros datos (artículo 13 del RGPD).

No sustituye a la evaluación de riesgos. La evaluación de riesgos es una obligación del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y la ley incluye entre las condiciones de trabajo las relativas a su organización y ordenación cuando influyen en la magnitud de los riesgos (artículo 4.7.d). Una encuesta de clima puede aportar información útil, pero no sustituye a esa evaluación ni a su metodología.

La plantilla, lista para copiar

Encuesta de clima laboral de [EMPRESA] · [AÑO]

Esta encuesta es [anónima: no guardamos tu nombre ni tu correo]. Los resultados se muestran agrupados y nunca de grupos de menos de [5] respuestas. Te llevará unos [10] minutos. Puedes contestar hasta el [fecha].

Datos de clasificación (opcionales)

- ✓ Área: [lista cerrada de áreas o departamentos].
- ✓ Antigüedad: [menos de 1 año · de 1 a 3 años · más de 3 años].

Escala para las preguntas 1 a 24: 1 · Totalmente en desacuerdo · 2 · En desacuerdo · 3 · Ni de acuerdo ni en desacuerdo · 4 · De acuerdo · 5 · Totalmente de acuerdo.

Bloque 1 · Mi trabajo

1. Sé con claridad qué se espera de mí en mi puesto.
2. Mi carga de trabajo es asumible dentro de mi jornada.
3. Tengo los medios y las herramientas que necesito para hacer bien mi trabajo.

Bloque 2 · Mi responsable

4. Mi responsable me da información útil sobre cómo hago mi trabajo.
5. Puedo plantear un problema a mi responsable sin miedo a las consecuencias.
6. Mi responsable trata a todas las personas del equipo con justicia.

Bloque 3 · Mi equipo

- 7. En mi equipo nos ayudamos cuando alguien lo necesita.
- 8. La información entre equipos o departamentos fluye bien.
- 9. Los conflictos en el equipo se resuelven con respeto.

Bloque 4 · Comunicación

- 10. Me entero a tiempo de las decisiones importantes de la empresa.
- 11. Entiendo hacia dónde va la empresa y cómo contribuye mi trabajo.
- 12. Cuando doy una opinión o una sugerencia, se tiene en cuenta.

Bloque 5 · Reconocimiento y desarrollo

- 13. Siento que mi trabajo se reconoce.
- 14. Tengo oportunidades para aprender y desarrollarme aquí.
- 15. Sé qué tendría que hacer para crecer en la empresa.

Bloque 6 · Tiempo y conciliación

- 16. Mi horario me permite atender mi vida personal y familiar.
- 17. Puedo desconectar fuera de mi jornada.
- 18. Cuando necesito un permiso o un cambio puntual de horario, se facilita.

Bloque 7 · Condiciones y bienestar

- 19. Mi retribución es justa para el trabajo que hago.
- 20. Mi lugar de trabajo es seguro y saludable.
- 21. En la empresa me tratan con respeto.

Bloque 8 · Compromiso

- 22. Hablo bien de la empresa fuera de ella.
- 23. Me veo trabajando aquí dentro de un año.
- 24. La empresa cumple lo que promete a su plantilla.

Recomendación (eNPS)

25. Del 0 al 10, ¿con qué probabilidad recomendarías [EMPRESA] como lugar para trabajar a una persona conocida?

Preguntas abiertas

26. ¿Qué es lo que más valoras de trabajar aquí?

27. ¿Qué cambiarías primero?

28. ¿Hay algo más que quieras contarnos?

Cómo lanzarla, en cinco pasos

1 · Decide para qué la haces

Dos o tres preguntas que quieres responder, como si la carga de trabajo está repartida o si la información llega a todos los equipos. Cuéntalo al anunciar la encuesta.

2 · Protege el anonimato de verdad

Una herramienta que no guarde identificadores, datos de clasificación con tramos amplios y una regla pública: no se muestran resultados de grupos de menos de cinco respuestas.

3 · Ábrela dos semanas

Con un único recordatorio a mitad de plazo. Más presión suele restar sinceridad.

4 · Analiza por bloques, no solo la media

El porcentaje de respuestas favorables de cada pregunta y de cada bloque, el eNPS y los comentarios agrupados por temas.

5 · Devuelve los resultados en un mes

Lo que ha salido bien, lo que no y dos o tres acciones concretas, con responsable y fecha. La encuesta del año siguiente medirá si han funcionado.

Cómo leer los resultados

Indicador	Cómo se calcula	Para qué sirve
Porcentaje favorable	Respuestas de 4 y 5 entre el total de respuestas de la pregunta	Ver las fortalezas y los puntos débiles de cada bloque
Media	Suma de las puntuaciones entre el número de respuestas	Comparar con la encuesta anterior
eNPS	Porcentaje de 9 y 10 menos porcentaje de 0 a 6. Va de -100 a +100	Medir cuánto se recomienda la empresa como lugar para trabajar
Participación	Respuestas recibidas entre personas invitadas	Saber cuánto se puede concluir: con una participación baja, los resultados dicen menos

Preguntas frecuentes

¿Una encuesta de clima laboral tiene que ser anónima?

No hay una norma que lo exija con carácter general, pero el anonimato es lo que permite respuestas sinceras. Si la información no permite identificar a nadie, no es un dato personal y no se le aplican los principios de protección de datos (considerando 26 del RGPD). Si la encuesta no es anónima, hay que informar a cada persona de cómo se tratarán sus respuestas (artículo 13 del RGPD).

¿Qué es el eNPS?

Es el índice de recomendación de la empresa como lugar para trabajar. Se pregunta del 0 al 10 con qué probabilidad se recomendaría la empresa y se resta el porcentaje de detractores, que puntúan de 0 a 6, al de promotores, que puntúan 9 o 10. El resultado va de -100 a +100.

¿Cada cuánto conviene hacer una encuesta de clima?

Una vez al año es una buena referencia para la encuesta completa, porque da tiempo a aplicar las acciones y a medir su efecto. Entre medias se pueden lanzar encuestas breves sobre temas concretos.

¿La encuesta de clima sustituye a la evaluación de riesgos psicosociales?

No. La evaluación de riesgos es una obligación del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con su propia metodología. Una encuesta de clima puede aportar información útil, pero no la sustituye.

¿Cuántas respuestas hacen falta para mostrar los resultados de un equipo?

No hay una cifra legal. Una práctica prudente es no mostrar resultados de grupos de menos de cinco respuestas y usar tramos amplios en los datos de clasificación, porque en un equipo pequeño cruzar área, antigüedad y edad puede identificar a una persona.

Esta plantilla es un modelo orientativo. Si en la empresa hay representación legal de las personas trabajadoras, conviene informarla antes de lanzar la encuesta.

Fuentes

Todo lo que esta página afirma sobre la ley sale de estos textos oficiales:

- ✓ **RGPD** (Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos). Información anónima (considerando 26) e información que se facilita al recoger datos personales (art. 13).
- ✓ **Ley 31/1995** (Prevención de Riesgos Laborales). Condiciones de trabajo relativas a la organización y ordenación del trabajo (art. 4.7.d) y evaluación de riesgos (art. 16).

Recursos relacionados

- ✓ KPIs de RRHH para una pyme
- ✓ Absentismo: cómo se mide y qué indicadores usar
- ✓ Plantilla de comunicación a empleados

Cuando tengas los resultados y el plan de acción, cuéntalo. Con la comunicación interna de Nucleo360, publicas la noticia, decides quién la recibe según áreas o equipos y la destacas en la pantalla de inicio para darle visibilidad.