

GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

weq



GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

En WEG creemos que un buen ambiente de trabajo se construye a partir de la escucha activa y la participación de todos. La gestión del clima laboral en WEG se orienta por la identificación continua de oportunidades de mejora y la implementación de iniciativas que fortalecen nuestra cultura de alto desempeño.





GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

WEG realizó su primera Encuesta de Clima Laboral en 2011, conducida por una empresa externa, estableciendo la base para el seguimiento estructurado del compromiso de los colaboradores. Desde 2014, la encuesta interna se aplica cada dos años, funcionando como instrumento sistemático de recolección de datos sobre el nivel de compromiso.

En los años alternos se lleva a cabo la Evaluación de Competencias Gerenciales, que incorpora preguntas recurrentes relacionadas con el liderazgo. Este modelo garantiza el monitoreo anual de acciones que promueven el clima laboral y permite implementar mejoras con excelencia, especialmente en la ejecución de las iniciativas de desarrollo, reforzando la cultura de alto desempeño.



GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

El ciclo PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) de la gestión del clima laboral está estructurado de la siguiente manera:



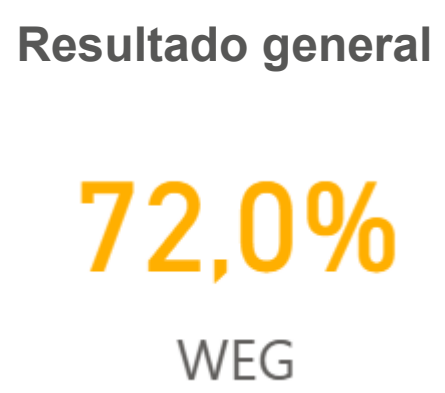


Actualizaciones de la Encuesta de Clima Ciclo 2025

En este ciclo, la encuesta pasó por una revisión metodológica que incluyó el bloque “Equilibrio y Bienestar”, el cual evalúa la percepción de los colaboradores sobre salud, seguridad, carga de trabajo y balance entre vida personal y profesional. Este cambio refleja el compromiso de WEG con el cuidado integral de las personas y está alineado con las prácticas ESG.

El cuestionario se amplió a 50 preguntas, incluyendo e-NPS, autodeclaración de diversidad y temas como satisfacción laboral, sentido de propósito, felicidad y estrés. La presentación de resultados también fue actualizada, pasando de Tableau a Power BI, con datos disponibles para todos los líderes según su nivel de responsabilidad.

En el ciclo de 2025, la encuesta alcanzó **los siguientes resultados:**





GESTIÓN DE CLIMA LABORAL

A partir de los resultados se definen estrategias e iniciativas para construir un entorno más inclusivo, innovador y de alto desempeño. El desglose ocurre en tres vertientes principales:

Planes de desarrollo individuales

Elaborados y registrados por cada gerente directamente en el panel corporativo disponible en Microsoft Power BI, garantizando la trazabilidad y el alineamiento con los objetivos estratégicos.

Grupos de Enfoque InterBUs y Operaciones

Conducido por el Departamento de Comunicación, Clima Laboral y DEI, con la participación de gerentes y supervisores, para un análisis colaborativo de los resultados y la definición de planes de acción conjuntos. En las unidades fuera de Jaraguá do Sul y Guaramirim, la coordinación está a cargo del equipo local de RRHH, garantizando la estandarización y la consistencia del proceso en todas las operaciones.

Seguimiento de Áreas Críticas

Monitoreo específico de las áreas con un índice inferior al 60%, realizado por el Departamento de Comunicación, Clima Laboral y DEI, con foco en iniciativas de alto impacto y seguimiento continuo mediante encuestas rápidas, asegurando agilidad en la implementación de mejoras.



Planes de desarrollo

Con base en los resultados de la Encuesta de Clima Laboral, WEG estructuró un conjunto de iniciativas orientadas a fortalecer el compromiso, apoyar el desarrollo de las personas y mejorar la colaboración entre equipos. Estas iniciativas están alineadas con la estrategia de personas y reflejan el compromiso de la empresa con la escucha activa y la mejora continua del entorno laboral.

Los principales focos incluyen acciones relacionadas con la **carrera**, con énfasis en la **transparencia**, la comunicación sobre oportunidades de desarrollo, criterios de crecimiento y preparación de los líderes para diálogos más claros y estructurados. También se valoran las, reconociendo caminos basados en competencias, conocimiento y desempeño. **trayectorias técnicas**

En cuanto a las **relaciones interdepartamentales**, se han establecido acciones para aumentar la integración, la colaboración y la visión sistémica de los procesos. Se fomentan presentaciones e intercambios entre áreas, ampliando el conocimiento sobre las diferentes etapas de los procesos y el impacto de cada área en los resultados.

WEG sigue avanzando en iniciativas orientadas a la **equidad de género**, reforzando prácticas que promueven un entorno cada vez más justo, inclusivo y con igualdad de oportunidades para todos.

Todas estas iniciativas se monitorean de manera continua y forman parte del compromiso de la empresa con una cultura laboral ética, diversa y sostenible.





www.weg.net