

**MARS**  
Associate  
Survey

# El poder de la Encuesta para Asociados Mars

**El rol de la encuesta y las prácticas durante todo el año para impulsar el éxito del equipo y la organización**



# Estrategia 2025



## Fundamental Behaviors

Decision Making

Accountability

## Functional Skills

Expert Skills

Basic Skills

## Core Foundations



Career Path

HPC

Associate Experience

GLMe

Quality PDP

# AGENDA

**Experiencia del Asociado  
Plataforma Qualtrics**

**Lectura de los Resultados  
Reporte**

**Planes de Impacto**

**Recomendaciones**

**Plan de Impacto en Qualtrics**





**El comportamiento  
del líder es lo que  
más impacta el  
enganche del  
equipo**

# EXPERIENCIA DEL ASOCIADO EN MARS

## 4 PILARES

## Motivado

Estoy comprometido, conectado y entusiasmado con mi trabajo, y estoy creciendo.



El reporte de MAS se basa en cuatro temas que son vitales para una experiencia próspera del Asociado.

## Empoderado

Tengo voz y soy valorado en el trabajo. Vivo el Concepto de Asociado y los Cinco Principios.



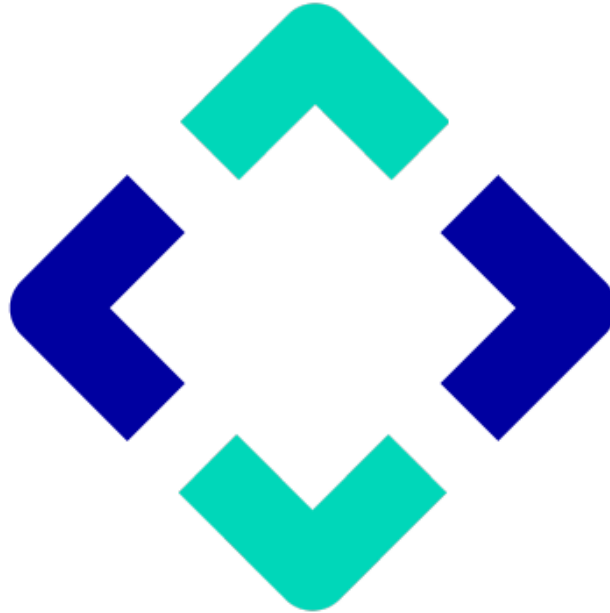
## Energizado

Estoy presente y tengo un propósito. Gestiono mi energía para poder hacer mi trabajo y vivir la vida al máximo.



## Incluido

Me siento valorado y tratado con justicia. Yo pertenezco a este lugar.



# Comprometido

Estar comprometido, conectado y entusiasmado con el trabajo es bueno para nosotros como individuos y bueno para la empresa. Los asociados comprometidos tienen más probabilidades de ser leales y psicológicamente comprometidos con la empresa. Suelen ser más productivos, mejores en la innovación y son las personas que hacen avanzar a la organización, al tiempo que apoyan su propio bienestar y necesidades.

# Incluido

La inclusión y la pertenencia están indisolublemente unidas y es cuando todos los Asociados, independientemente de la diversidad que aporten, se sienten aceptados, respetados y valorados en el trabajo, de modo que las contribuciones y perspectivas se integran y sus opiniones cuentan. Esto sucede en un entorno que mitiga los prejuicios, practica la toma de decisiones justa, donde los líderes y colegas valoran las diferencias y las oportunidades equitativas están disponibles para todos los Asociados.

Encuesta  
**MAS**

# Energizado

Los Asociados Energizados pueden estar presentes y concentrados tanto en el trabajo como en casa. Equilibran los períodos de gran esfuerzo con la recuperación y se apoyan en su propósito personal y profesional para desempeñarse y dar lo mejor de sí. Tienen más capacidad para hacer su trabajo y vivir sus vidas al máximo. Las formas de trabajo, las normas y los comportamientos del equipo, respaldan un entorno que maximiza este potencial, alimentando el bienestar, el rendimiento y el propósito tanto dentro como fuera de Mars.

# Empoderado

Los asociados empoderados encarnan el Concepto de Asociado y tienen voz en la forma en la que hacemos negocios. Se sienten más cómodos actuando y hablando en el mejor interés del negocio y otros Asociados, guiados por los Cinco Principios. Es más probable que su Gerente y su equipo garanticen su seguridad (física, mental y emocional), lo que puede ayudarnos a construir una cultura de innovación y alto rendimiento, donde los Asociados pueden prosperar.

## Motivado

Estoy comprometido, conectado y entusiasmado con mi trabajo, y estoy creciendo.

Siento que soy muy eficiente en el trabajo.

Recibo reconocimiento significativo cuando hago un buen trabajo

Tengo buenas oportunidades para aprender y desarrollarme

Mi trabajo es desafiante e interesante

Generalmente, me entusiasma ir a trabajar

## Incluido

Me siento valorado y tratado con justicia. Yo pertenezco a este lugar.

En esta empresa, todos pueden tener éxito en todo su potencial, sin importar quiénes sean.

En esta empresa, los Asociados reciben un trato equitativo y justo, independientemente de sus antecedentes

Puedo ser yo mismo(a) en el trabajo

Tengo relaciones de confianza en el trabajo

Siento que pertenezco a esta empresa

## Energizado

Estoy presente y tengo un propósito. Gestiono mi energía para poder hacer mi trabajo y vivir la vida al máximo.

Tengo suficiente energía para las cosas que más me importan

En el trabajo, me siento con energía

Siento que mi trabajo tiene un propósito

La empresa apoya mis esfuerzos para equilibrar mi trabajo y mi vida personal

## Empoderado

Tengo voz y soy valorado en el trabajo. Vivo el Concepto de Asociado y los Cinco Principios.

Me siento cómodo(a) expresando mis ideas y opiniones, incluso si son diferentes a las de los demás

La cantidad de estrés en mi trabajo es manejable

Mi equipo trabaja de manera consistente con los Cinco Principios.

Se me da la oportunidad de participar en las decisiones que me afectan

En mi equipo, es seguro hacer preguntas, cometer errores y hablar sobre los problemas

En mi equipo, las decisiones se toman en el momento oportuno

**Los Line Managers juegan un papel vital en la acción y el seguimiento**

**“Una vaca no se engorda si todo lo que hace es pesarla”**

**Ganadero de Nebraska**



# La importancia de las acciones

**Q: Utilizamos los resultados de la encuesta anterior para avanzar en nuestros planes de acción.**

**¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES LA ACCIÓN?**

Los Asociados de Mars que piensan que los resultados de la encuesta anterior se utilizaron para avanzar son

**5**  
**veces**

más propensos a decir que están satisfechos con Mars como lugar de trabajo

# Encuesta para Asociados de Mars (MAS) Cómo leer tu reporte



Encuesta para  
Asociados de  
Mars

# Guía de inicio rápido /QUALTRICS

**1** Al iniciar sesión en tu panel de control se abrirá la **Página de Bienvenida**

**2** Utiliza las **páginas** del lado izquierdo de tu tablero para navegar a través de las diferentes secciones y acceder a tus resultados detallados

**Bienvenido**

- MAS Generales
- Comprometido
- Energizado
- Incluido
- Empoderado
- Seguimiento de Resultados
- Todos los ítems a Nivel de Equipo
- Organizational Level Items - Petcare with aNPS
- Organizational Level Items - Petcare with aNPS POBP
- aNPS (Petcare ONLY)
- MAS Roll Up POBP

Resultados para: [Redacted]

Seleccionar una jerarquía

Parent-Child

Subordinados directos únicamente

Buscar unidades organizativas

**Bienvenido al panel de la Encuesta del Asociado Mars**

Estimado gerente:

En Mars, los Asociados son el centro de nuestro negocio y su experiencia cotidiana es la que hace realidad nuestro propósito y nuestros prioridades.

La exclusiva Encuesta del Asociado Mars (MAS) anual es fundamental para escuchar y empoderar a los asociados, a fin de que podamos mejorar para trabajar.

En tu rol de gerente, tienes la mayor incidencia en las experiencias de tu equipo y creas un entorno donde los Asociados se comprometen, se comprometen y se comprometen. En el panel de la MAS, tú y tu equipo encontrarán información sobre estos cuatro temas, que juntos representan la experiencia del Asociado.

Ahora te pedimos que uses esta información como base para las conversaciones que entables con tu equipo. Usen juntos el panel para iniciar. A partir de allí, junto con el equipo, elaboren un plan de impacto eficaz que puedan poner en práctica durante los próximos meses. El enfoque que realiza el equipo, no en los números.

Para que puedas comprender el panel, entablar los debates y elaborar planes de impacto, ofrecemos orientación aquí, en la plataforma.

Sabemos que, en tu rol de gerente, te piden muchas cosas, especialmente a finales del año. Sabemos que priorizarás estas conversaciones cruciales con el equipo y que determinarás cómo seguir avanzando, además de tomarte el tiempo. Nos gustaría que los equipos presentaran el plan de impacto en la plataforma antes del 1 de marzo de 2023.

Tu rol como gerente es fundamental para alcanzar el éxito de nuestra organización. Agradecemos todo lo que haces para apoyar a tus Asociados.

Saludos cordiales,

Fric Minvielle

# Paso 1

**Adopta una visión de alto nivel.**

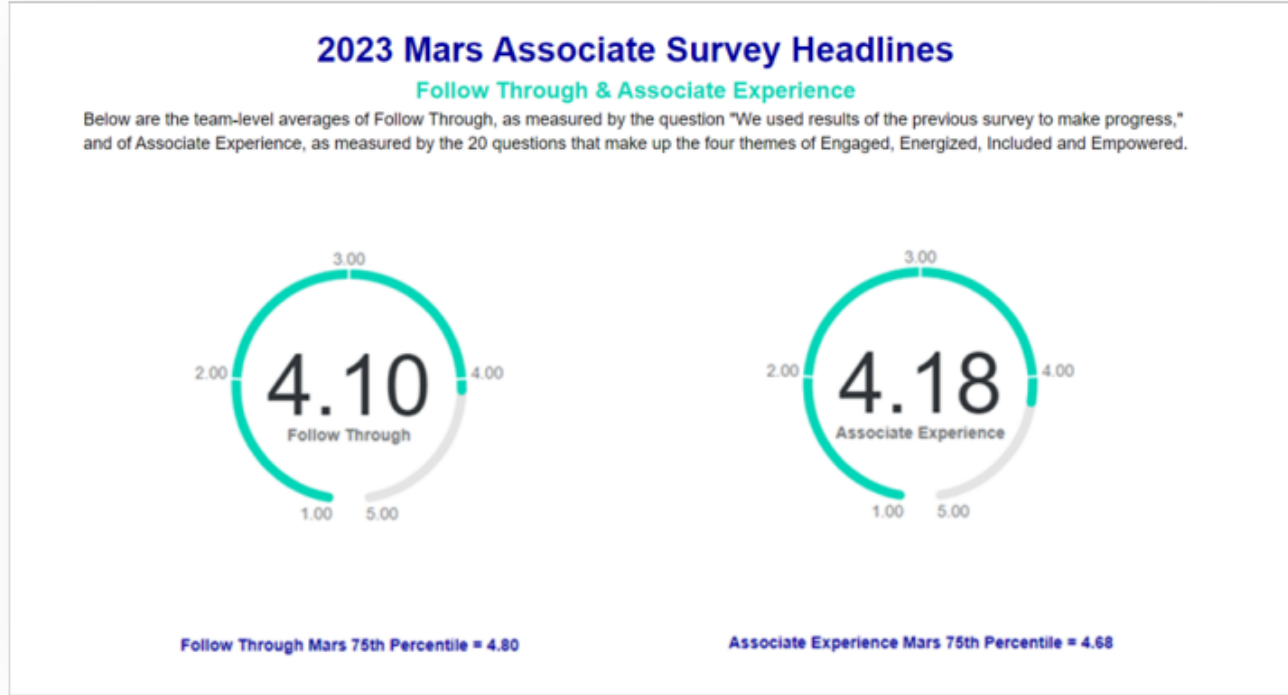


**Sigue adelante.** Como equipo, ¿hemos tomado medidas basándonos en los resultados de la MAS anterior?

**Experiencia del Asociado.** ¿Vamos en la dirección correcta?

**Percentil 75 de Mars.** ¿Cómo nos comparamos con los equipos de prácticas recomendadas?

Recuerda que la situación y el punto de partida de cada equipo son únicos: mejora a un ritmo que funcione para tu equipo.



## Recordatorio de las condiciones



### Sigue adelante

Muestra la opinión de tu equipo sobre las acciones emprendidas desde la MAS anterior. Suele ser un buen indicador de la experiencia del Asociado.



### Experiencia del Asociado

Recoge la experiencia global del Asociado, calculada mediante la media de los 20 elementos de la encuesta que comprenden los cuatro temas. No incluye los elementos a nivel de organización, seguimiento o satisfacción general.



### Cambio

Un aumento o disminución de 0,20 se considera un cambio significativo. Esto significa que tu equipo probablemente habrá notado la mejora o el declive.



### Percentil 75 interno de Mars

Los percentiles son como los niveles de un rascacielos, que van del piso 1 al piso 99. El percentil 75 representa el piso 75, lo que significa que el resultado es superior al de la mayoría de los equipos. Muestra cómo te comparas con los equipos de prácticas recomendadas de Mars.



## Paso 2

Observa lo que los cuatro temas revelan sobre tu equipo.



**Cuatro temas.** ¿Ves a tu equipo en el perfil temático (por ejemplo, muy inclusivo y comprometido pero con poca energía)?

**Cambio.** ¿Dónde mejoró o mantuvo tu equipo los buenos resultados, y dónde está estancado?

### 2023 Mars Associate Survey 4 Themes

Engaged, Energized, Included and Empowered



### 2023 Mars Associate Survey: All Team Level Items

Name	Responses	Average	Distribution	MAS 2022	Internal 75th Percentile	External 75th Percentile
Engaged		4.19		4.17	4.72	-
Energized		4.12		4.08	4.69	-
Included		4.24		4.19	4.77	4.14
Empowered		4.16		4.13	4.73	-
Follow Through		4.10		4.18	4.80	-

## Recordatorio de las condiciones



### Promedio

El resultado promedio de tu equipo para cada tema y elemento, excluidos los elementos sobre la organización.



### Cambio

Un aumento o disminución de 0,20 se considera un cambio significativo. Esto significa que tu equipo probablemente habrá notado la mejora o el declive.



### Percentil 75 interno de Mars

Los percentiles son como los niveles de un rascacielos, que van del piso 1 al piso 99. El percentil 75 representa el piso 75, lo que significa que el resultado es superior al de la mayoría de los equipos. Muestra cómo te comparas con los equipos de prácticas recomendadas de Mars.



# Paso 3

## Indaga sobre los elementos de los temas.



**Elementos.** ¿Qué pocos elementos se destacan?

**Distribución.** ¿Cómo se dividen las opiniones de los miembros del equipo?

**Patrones.** ¿Qué elementos podrían tener resultados altos o bajos debido a las mismas cuestiones subyacentes?

Mira los artículos por temas. Por ejemplo, si tu equipo se siente desbordado, esto puede repercutir en lo siguiente:

- "Siento que soy muy eficiente en el trabajo" (comprometido).
- "La empresa apoya mis esfuerzos para equilibrar mi trabajo y mi vida personal" (energizado).
- "La cantidad de estrés en mi trabajo es manejable" (empoderado).

**Implicaciones.** ¿Qué temas o elementos te ayudan a conseguir tus objetivos empresariales? ¿Cuáles te estorban?

Cada tema puede ampliarse para mostrar los elementos que contiene.

Name	Responses	Average	Distribution	MAS 2022	Internal 75th Percentile	External 75th Percentile
Engaged		4.19		4.17	4.72	-
Energized		4.12		4.08	4.69	-
Included		4.24		4.19	4.77	4.14
Empowered		4.16		4.13	4.73	-

Name	Responses	Average	Distribution	MAS 2022	Internal 75th Percentile	External 75th Percentile
Engaged		4.19		4.17	4.72	-
My job is challenging and interesting.	108057	4.39		4.35	4.80	4.15
I generally look forward to going to work.	108085	4.05		4.00	4.67	4.06
I feel highly effective at work.	107971	4.25		4.24	4.67	-
I receive meaningful recognition when I do a good job.	107783	4.04		4.05	4.70	3.95
I have good opportunities to learn and develop.	107973	4.20		4.21	4.75	4.04

## Recordatorio de las condiciones



### Promedio

El resultado promedio de tu equipo para cada tema y elemento, excluidos los elementos sobre la organización.



### Distribución

El porcentaje de encuestados que valoran los elementos en cada punto de la escala de 5 puntos.



### Cambio

Un aumento o disminución de 0,20 se considera un cambio significativo. Esto significa que tu equipo probablemente habrá notado la mejora o el declive.



### Percentil 75 interno de Mars

Los percentiles son como los niveles de un rascacielos, que van del piso 1 al piso 99. El percentil 75 representa el piso 75, lo que significa que el resultado es superior al de la mayoría de los equipos. Muestra cómo te comparas con los equipos de prácticas recomendadas de Mars.



### Percentil 75 externo

Muestra cómo se compara tu equipo con los equipos de prácticas recomendadas de todas las empresas y sectores de la base de datos de Qualtrics.






# Paso 4: Elementos de nivel organizacional

Nombre	Respuestas	Promedio	Distribución	Mars Internal 75th Percentile	75 Percentil externo
▼ Org Level ONLY Items		4.30		4.59	-
Las acciones de los líderes demuestran que están genuinamente comprometidos con la construcción de una empresa inclusiva.	232	4.42		4.69	-
Los líderes son un ejemplo a seguir con respecto a los Cinco Principios.	235	4.30		4.63	-
Los líderes demuestran que se preocupan por la seguridad de los Asociados.	231	4.50		4.83	-
Esta empresa valora la toma de riesgo que impulsa la innovación	232	4.22		4.33	-
Esta empresa se adapta rápidamente a los cambios del mercado y a las necesidades de los clientes.	234	4.04		4.41	3.91
Los líderes apoyan las mejoras que surgen a partir de los resultados de la Encuesta del Asociado Mars.	217	4.35		4.78	-
Confío en el liderazgo de mi empresa.	236	4.41		4.57	4.00
Los líderes son un ejemplo a seguir con respecto a formas de trabajo saludables y energizantes.	234	4.15		4.50	-

# Como interpretar los Datos

## ¿Las cosas están mejorando o empeorando?

**Step1:** Observa cómo han evolucionado las cosas con el tiempo ¿En qué aspectos mejoró o mantuvo el equipo buenos resultados y en qué puntos se estancó? Para su información: el impacto significativo es de 0,1 para poblaciones mayores de 1000 habitantes; de 0,2 para poblaciones más pequeñas.

Name	Responses	Average	Distribution	Difference from Mars internal 75th percentile	vs. MAS 2023
Follow Through		4.00		-0.79	-0.09
We used the results of the previous survey to make progress.	95366	4.00		-0.79	-0.09
Overall Satisfaction		4.18		-0.60	-0.02
Overall, I'm satisfied with this company as a place to work.	117670	4.18		-0.60	-0.02
Engaged		4.16		-0.55	-0.02
My job is challenging and interesting.	117297	4.37		-0.43	-0.02
I generally look forward to going to work.	117348	4.03		-0.64	-0.02
I feel highly effective at work.	117220	4.23		-0.44	-0.02

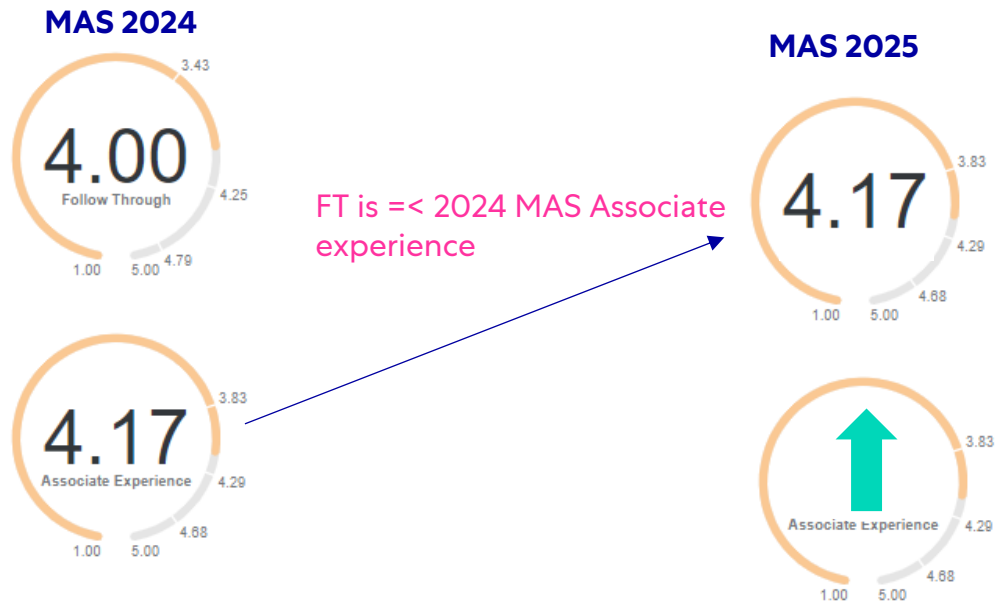
**Step2:** Busca patrones. ¿Qué elementos podrían tener resultados altos o bajos debido al mismo problema s?

# Como interpretar los Datos

## Ten en cuenta el Follow-through

**Step1: Team Follow Through** es el principal motor que impulsa las mejoras en la Experiencia de Asociado a nivel de equipo

El nivel de seguimiento necesario depende del punto de partida del equipo. El punto óptimo de seguimiento se da cuando los resultados del seguimiento coinciden al menos con el punto de partida del equipo: los resultados de la experiencia de asociado del año anterior.



Si ha logrado un excelente resultado en Experiencia de Asociado en 2024, para alcanzar ese punto óptimo, es aún más importante que continúe concentrándose en un nivel más alto de Seguimiento para mantener o posiblemente mejorar en los próximos 12 meses.

# Como interpretar los Datos

## Tener una mirada general

**Step1:** ¿Qué datos cualitativos y cuantitativos utilizarías para ampliar y obtener una visión más amplia de lo que está sucediendo en el equipo/organización?

Turnover

Incidentes  
seguridad

Factores  
Externos

Business  
results

Ausentismo

Customer  
experience

Performance

# ¿Cómo usar y compartir el Informe con el equipo?

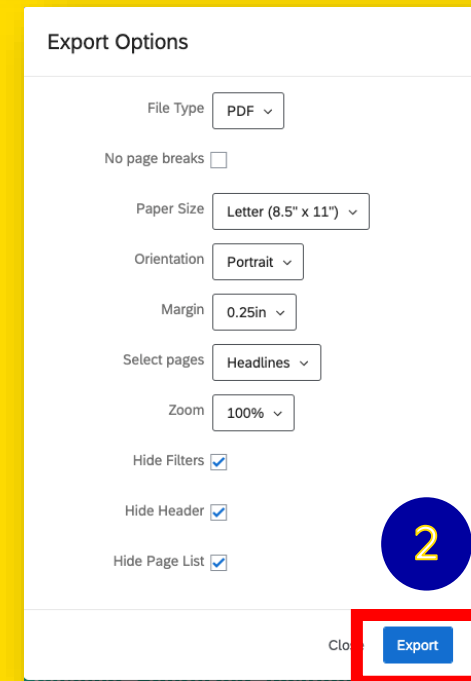
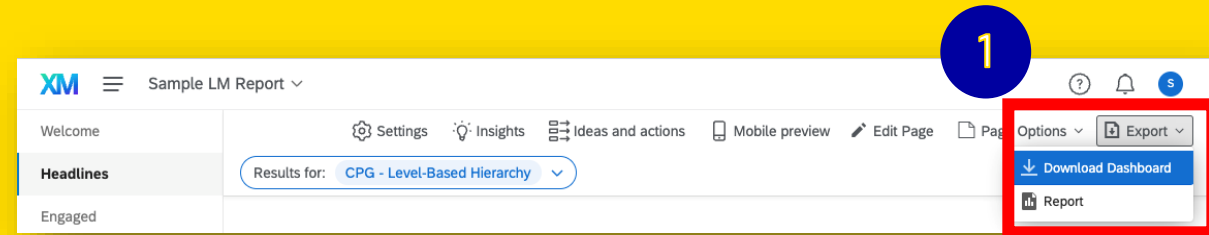
# Descarga tu Informe

## Download Dashboard ( Exportar el Informe)

- Clic de las diferentes páginas del Dashboard
- Puedes seleccionar todos los filtros
- Puedes usarlo para:
  - Compartir con tu equipos
  - Presentar el resultado a tu equipo.

## ¿Cómo obtengo el informe d?

- Seleccione en la parte superior derecha de la pantalla
  - Exportar
  - Descargar panel
  - Disponible en PDF



# Cómo PREPARAR y FACILITAR una discusión en Equipo?



# Usa los resultados de Mars Associate Survey y los pilares para inspirar y hacer un plan de Impacto productivo



Aquí te proponemos pasos a seguir para que pueda crear planes de impacto efectivos con tus equipos, darles seguimiento e impulsar el cambio.

Action	Resources/Get Inspired	Status
1 <b>Review Team Results</b> (Take a look at Overall Results, Consider the Context and Envision the Future) (Should already be completed)	<a href="#">How to read your MAS report</a>	
2 <b>Onboard New Team Members to MAS Practices</b> (Should already be completed)	1. <a href="#">E-learning 15 min About MAS Overview in MAS Hub</a>	
3 <b>Share the Report With Your Team</b>		
4 <a href="#">No Team report? Start here</a> <b>Schedule a Team Meeting</b>		
5 <b>Prepare for Impact Planning Meeting</b> (Should already be completed)	<ul style="list-style-type: none"> <li>No team report? Review rollup and enterprise results</li> <li><a href="#">Impact planning guide</a></li> <li><a href="#">Conversation guide - ENGAGED</a></li> <li><a href="#">Conversation guide - ENERGIZED</a></li> <li><a href="#">Conversation guide - INCLUDED</a></li> <li><a href="#">Conversation guide - EMPOWERED</a></li> <li><a href="#">Get inspired from Success stories</a></li> </ul>	
<b>Develop Impact plan with your team</b> (Should already be completed)	<a href="#">We said We did Impact plan simple template</a>	
6 <b>Monitor Progress</b> (Set dates for Follow Through with the team, Follow through on Actions agreed)	<a href="#">Sample reminders for your Outlook calendar</a> (download, adjust date and save)	
7 <b>Prepare for MAS 2025: Sept 10<sup>th</sup>-26<sup>th</sup>, 2025</b>	<a href="#">Mars Associate Survey - Home</a>	



# Preguntas de facilitación detalladas están disponibles para cada uno de los cuatro Pilares

# Comparte-Actúa-Explora-Discute consejos

### Engaged

I'm enthusiastic about my job and very productive. I'm growing

**Share**  
Think back to your best feel? What made the dif

**Act**  
Think of when you are effective at work? What you need to be most eff valued at work?.

**Explore**  
What's going on when y work? How about when need? What gets in the individually?

**Discuss**  
What is working well in improved? What does r look like for you?

Of these, which are:

- In our control – could create an impact plan
- Within our influence, but not our control (e
- Not in our influence or control (let these go)

MARS

### Energized

I'm enthusiastic about my job and very productive. I'm growing

**Share**  
Think back to your best feel? What made the dif

**Act**  
Think of when you are effective at work? What you need to be most eff valued at work?.

**Explore**  
What's going on when y work? How about when need? What gets in the individually?

**Discuss**  
What is working well in improved? What does r look like for you?

Of these, which are:

- In our control – could create an impact plan
- Within our influence, but not our control (e
- Not in our influence or control (let these go)

MARS

### Included

I'm enthusiastic about my job and very productive. I'm growing

**Share**  
Think back to your best feel? What made the dif

**Act**  
Think of when you are effective at work? What you need to be most eff valued at work?.

**Explore**  
What's going on when y work? How about when need? What gets in the individually?

**Discuss**  
What is working well in improved? What does r look like for you?

Of these, which are:

- In our control – could create an impact plan
- Within our influence, but not our control (e
- Not in our influence or control (let these go)

MARS

### Empowered

I'm enthusiastic about my job and very productive. I'm growing

**Share**  
Think back to your best day at work. How did it feel? What made the difference?

**Act**  
Think of when you are at your most and least effective at work? What are the conditions that you need to be most effective? When do you feel valued at work?.

**Explore**  
What's going on when you feel excited about work? How about when you aren't? What do you need? What gets in the way? What can you own individually?

**Discuss**  
What is working well in the team and what can be improved? What does meaningful recognition look like for you?

Of these, which are:

- In our control – could create an impact plan on the item
- Within our influence, but not our control (could engage partners/owners to fix it)
- Not in our influence or control (let these go)

MARS

# Recursos adicionales sobre la planificación del impacto

## Página de herramientas y soporte

- Guía de planificación de impacto
- Plantilla de plan de impacto
- Consejos para reuniones virtuales



Recuerda, no tienes que ser un experto en ninguno de estos cuatro Pilares para tener una conversación genuina y productiva con tu equipo.

- Haz una cosa a la vez.
- Asume un compromiso ahora.
- Haz el progreso necesario, luego marque ese plan como completo y tome la siguiente acción más importante.
- Si te comprometes a más de una acción, asegúrate de no hacer demasiadas a la vez.

# Team Impact planning template

## Where we are now and future plans “We said – we did “

### Stage 1 – First impressions

#### What are you pleased about?

- [Insert observations from team here]
- [Insert observations from team here]
- [Insert observations from team here]

#### What surprises you?

- [Insert observations from team here]
- [Insert observations from team here]
- [Insert observations from team here]

### Stage 2 – Focus areas

#### What should we focus on individually and as a team?

- [Insert questions/areas of focus from team here]
- [Insert questions/areas of focus from team here]
- [Insert questions/areas of focus from team here]

### Stage 3 – Ideas and options

#### What big ideas do we have?

- [Insert ideas here]
- [Insert ideas here]
- [Insert ideas here]

### Stage 4 – Outcomes and actions

#### What?

- [Insert actions/outcomes here]
- [Insert actions/outcomes here]
- [Insert actions/outcomes here]

#### Who?

#### When?

### Stage 5 – Staying on track

#### When will we hold our reviews/follow through?


- [Insert possible dates/times here]
- [Insert possible dates/times here]
- [Insert possible dates/times here]

**La clave de una sesión de planificación de impacto exitosa es que sea simple, genuina, encaminada y práctica.**

- 1. Presenta**
- 2. Distribuye**
- 3. Pregunta**
- 4. Invita**
- 5. Acuerda**

**MARS**





**El éxito sostenido está en  
manos del Line Manager,  
mediante un seguimiento  
constante y continuo...**

# ACTIVIDADES SUGERIDAS

# COMENZAR A HACER, DEJAR DE HACER, CONTINUAR HACIENDO

¿En qué quieren ENFOCARSE?

- El facilitador proporciona a cada participante tres puntos. Cada participante coloca un punto en cada uno de los temas que más le resuenen: *Comenzar a hacer*, *Dejar de hacer*, *Continuar haciendo*.

Comenzar a hacer, Dejar de hacer, Continuar haciendo

Coloca tres rotafolios en la sala (o sala virtual) titulados "Dejar de hacer", "Comenzar a hacer", "Continuar haciendo"



Haz clic en las tarjetas para voltear

# SONRISA, CEÑO FRUNCIDO, ARCO IRIS (Taste the Rainbow)

- Revisa los temas y relaciónalos con las preguntas de la encuesta. Si no son capaces de conectar el tema con la encuesta, determinen como grupo si el tema será parte del plan de acción.



¿Qué puede cambiar en su trabajo actual para aumentar el enganche?

¿En qué quieren ENFOCARSE del rotafolio “Arco iris”?

Anota los temas/problemas o procesos en el rotafolio “Arco iris”.

# ME GUSTA, QUISIERA



- 1) Listado de temas
- 2) 3 puntos a cada Integrante
- 3) Priorizar los temas a trabajar

# SEMÁFORO

## Coloca las preguntas de los 4 Pilares en la Sala

### Paso 1

- Dale a cada integrante del equipo doce autoadhesivos verdes, amarillos y rojos.

### Paso 2

- Explica qué representa cada uno de los colores:
  - Verde:** Este elemento de la encuesta es una fortaleza de nuestro equipo. Me siento bien sobre esto.
  - Amarillo:** No sé dónde estamos situados respecto de este elemento. Me resulta neutral.
  - Rojo:** Este elemento de la encuesta es una debilidad para nuestro equipo. No me siento bien sobre esto.

### Paso 3

- Indica a los integrantes del equipo que recorran la sala, lean cada uno de los elementos de la encuesta, evalúen cómo se sienten respecto del elemento y coloquen el autoadhesivo del color correspondiente en la hoja (un autoadhesivo por persona por hoja).

### Paso 4

- Una vez que cada integrante del equipo haya colocado sus doce autoadhesivos en las hojas, identifica los que tengan la mayor cantidad de autoadhesivos verdes y la mayor cantidad de autoadhesivos rojos. Esos son los dos elementos que deben integrar en su plan de acción (quizás deseen elegir dos preguntas “rojas”, pero siempre incluyan un elemento en donde su equipo sea bueno, y que debe mantenerse así o mejorarse aún más).

# Recursos adicionales

# sobre la planificación del impacto

## Qualtrics: Página de herramientas y soporte

- Guía de planificación de impacto
- Plantilla de plan de impacto
- Consejos para reuniones virtuales



[Planificación del impacto del Enganche GLM Impact Planning GLM Spanish - My Mars U \(edcast.com\)](#)

# AGENDA SUGERIDA



# Primeras Impresiones...

**¿ Que funcionó en el  
equipo y en nuestro  
Plan?**



**¿Que no funcionó o  
no me gusta?**



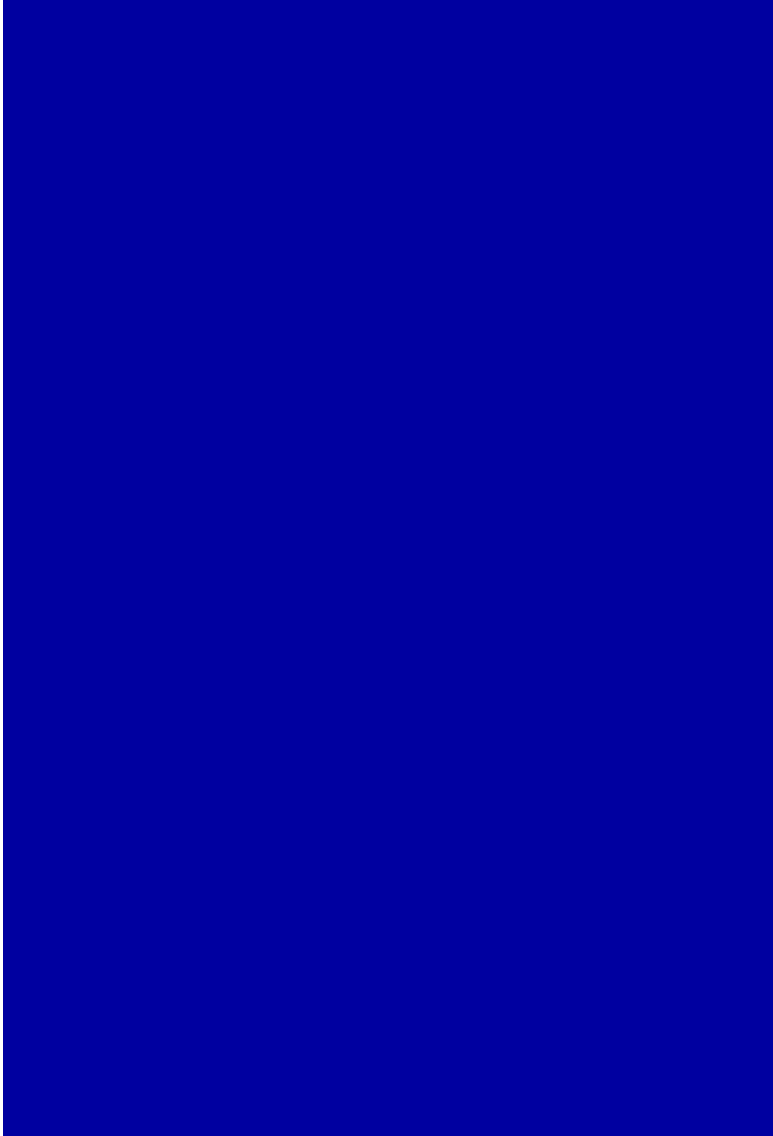


# ¿DÓNDE NOS ENFOCAMOS?

---



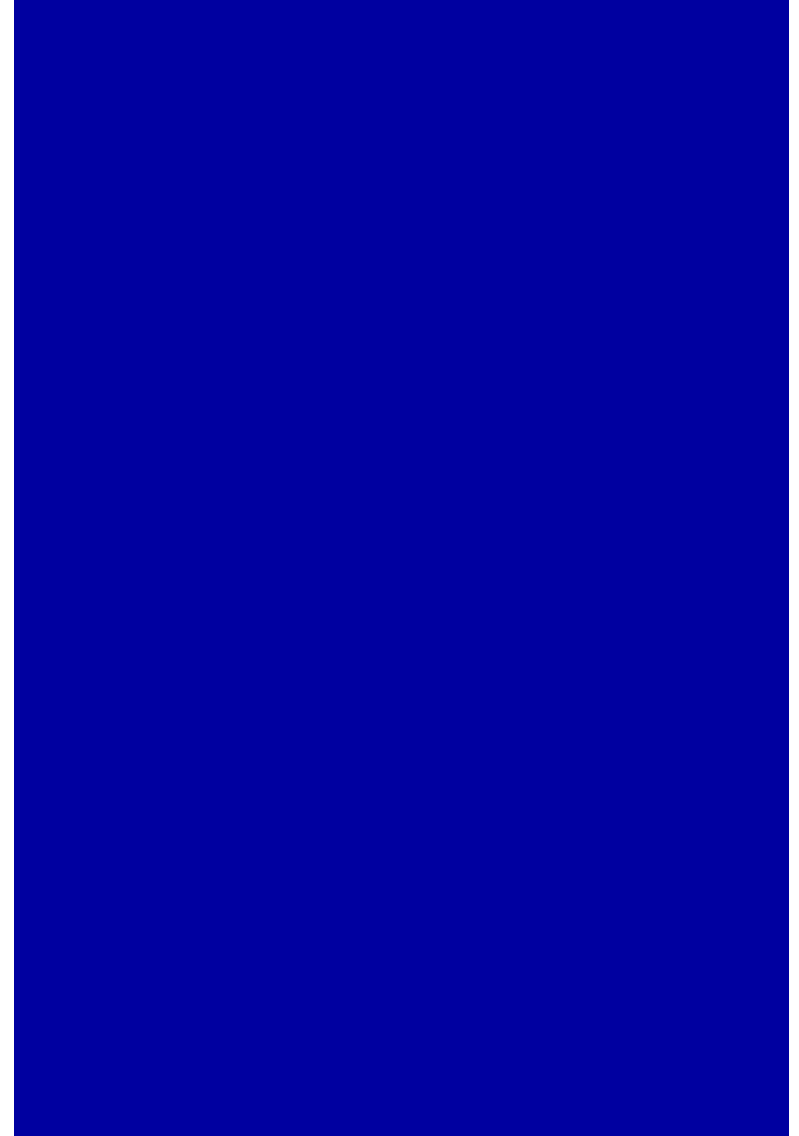
**Stop**



**Continue**



**Start**



ENGAGEMENT  
AT MARS

# Ideas .....



**Que es lo que funciona bien en el equipo? Y queremos seguir manteniendo**

Qué
• Xxj
• Xx
• Xx
• Xx

**Que es lo que deberíamos empezar a hacer?**

Qué
• Xx
• Xx
• Xx
• Xx

# Empezamos con nuestro Plan



Que vamos a hacer ? Acciones	Quien es el Champion?	Como hacemos seguimiento?

# Team Scorecard Review

## STAGE 1 – FIRST IMPRESSIONS

What are you pleased about?	What surprises you?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>

## STAGE 2 – FOCUS AREAS

What are the areas/ questions we should focus upon?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• xx</li></ul>

## STAGE 3 – IDEAS and OPTIONS

What big ideas do we have?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>

## STAGE 4 – OUTCOMES and ACTIONS

What?	Who?	When?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>		

## STAGE 5 – STATING on TRACK

When Will we hold our quarterly review?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Xx</li></ul>

**SEPTIEMBRE 10 – 28**

CIERRE REPORTES WORKDAY: 27 Agosto