RINOPROCESO

**ACTIVIDADES DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACION INTERNA**

INDICE

# **Proceso RH-05: Actividades de Cultura Organizacional y Comunicación Interna**

**Clave:** INS-RH-05-CULT  
**Área responsable:** Dirección de RRHH  
**Responsable directo:** Gerente de RRHH  
**Corresponsables:** Dirección General, Jefes de Área, Mercadotecnia  
**Vigencia:** 2025  
**Versión:** 1.4

## Objetivo

Impulsar la identidad organizacional de Rino Risk mediante actividades de integración, comunicación estructurada, celebraciones internas, programas de reconocimiento y eventos deportivos que fortalezcan el sentido de pertenencia, la cohesión de equipos y la alineación con los valores de la empresa.

## Introducción

La cultura organizacional y la comunicación interna son pilares estratégicos para consolidar la cohesión, motivación y compromiso de los colaboradores. Este proceso establece cómo diseñar, ejecutar y evaluar actividades que fortalezcan la identidad de Rino Risk, reconozcan los logros de los colaboradores y promuevan el bienestar colectivo.

## Procedimiento

### ****Paso 1. Diseño y validación del plan anual de cultura y comunicación****

El **Gerente RRHH** diseña el plan anual considerando las siguientes categorías de actividades:

#### **1. Cultura Organizacional**

Incluye acciones que refuercen los valores, la historia y la identidad de la empresa.

* **Eventos institucionales:**
  + Juntas trimestrales con colaboradores y agentes TOP.
  + Aniversario de Rino Risk (fundación y logros clave).
  + Posadas navideñas, noche mexicana, día de la familia Rino Risk.
  + Graduaciones de agentes y cierres de programas de capacitación.
* **Celebraciones internas:**
  + Cumpleaños mensuales de colaboradores.
  + Aniversarios laborales (años de servicio).
  + Festejos especiales (Día de las Madres, Día del Padre, Día del Niño, etc.).
* **Reconocimientos:**
  + Colaborador del mes o trimestre.
  + Premios a logros destacados (ventas, metas, proyectos).
  + Menciones en juntas por aportaciones significativas.

**Estas celebraciones tienen un doble propósito:**

1. **Humanizar la relación laboral**, generando un ambiente más cercano.
2. **Reforzar la motivación y permanencia**, al reconocer públicamente la trayectoria y aportaciones.

#### **2. Comunicación Interna**

Acciones enfocadas en garantizar que la información fluya de forma clara y constante.

* **Medios de comunicación institucional:**
  + Boletines mensuales digitales.
  + Circulares internas sobre políticas, beneficios o cambios relevantes.
  + Tableros físicos y digitales (Polaris).
* **Difusión de identidad corporativa:**
  + **Rino Efemérides:** cápsulas conmemorativas sobre hitos de la promotoria.
  + Campañas gráficas y digitales alineadas a valores corporativos.
* **Mecanismos de retroalimentación:**
  + Buzón de sugerencias físico en oficinas.
  + Formulario digital en Polaris.
  + Espacios de diálogo en juntas trimestrales.

#### **3. Integración y Bienestar**

Actividades enfocadas en cohesión de equipo, confianza y motivación colectiva:

* Team building y dinámicas internas de trabajo en equipo.
* Actividades deportivas internas (retos de pasos, pausas activas).
* Jornadas de salud y bienestar (nutrición, chequeos médicos).
* Dinámicas de integración trimestrales exclusivas para administrativos y agentes TOP.

**Beneficios de estas actividades:**

* Refuerzan el **alcance organizacional**, al hacer que los colaboradores conozcan mejor la empresa y su misión.
* Fortalecen el **vínculo interno**, con celebraciones personales que generan orgullo de pertenencia.
* Mejoran el **flujo de información** y alineación con la estrategia institucional.
* Elevan la **motivación y compromiso**, reduciendo la rotación y aumentando la satisfacción.

#### **4. Eventos Deportivos – Cultura Organizacional**

Los eventos deportivos fortalecen la salud física, el trabajo en equipo y la disciplina.

**Tipos de eventos sugeridos:**

* **Rinoestampida 🦏🏃‍♂️**: carrera anual (5K, 10K o caminata recreativa).
* **Rinocascaritas ⚽**: retas de fútbol internas entre equipos mixtos.
* **Viernes de deportes múltiples 🏀🏐🎾**: basquetbol, voleibol, tenis de mesa, etc.
* **Retas inter-áreas**: competencias amistosas entre departamentos.
* **Campañas de bienestar deportivo**: retos de pasos, pausas activas, talleres de salud.

**Cómo se integran al proceso:**

1. Se incluyen en el plan anual de cultura organizacional.
2. El Gerente RRHH convoca y coordina con apoyo de Mercadotecnia.
3. Se documentan con fotografías, videos y encuestas de satisfacción.
4. Se otorgan reconocimientos simbólicos a los participantes.

**Beneficios adicionales de los eventos deportivos:**

* Refuerzan la **identidad corporativa** con actividades insignia como la Rinoestampida.
* Promueven **salud física y bienestar colectivo**.
* Generan **espacios de convivencia fuera del entorno laboral**.
* Contribuyen a un **clima laboral positivo** y reducen la rotación.

### ****Paso 2. Ejecución de actividades****

* El **Gerente RRHH** es responsable de ejecutar todas las actividades aprobadas en el plan anual.
* Se prioriza a **administrativos y agentes TOP** en eventos internos.
* Cada actividad se documenta en Polaris con:
  + Fotografías y videos.
  + Listas de asistencia.
  + Encuestas rápidas de satisfacción.
  + Reporte de actividades.

### ****Paso 3. Comunicación interna institucional****

* El **Gerente RRHH** implementa el calendario de comunicación:
  + Boletines mensuales.
  + Circulares internas.
  + Difusión digital (correo, Polaris) y física (tableros).
  + Rino Efemérides como cápsulas de identidad.
* Se habilita y da seguimiento al **buzón de sugerencias físico y digital**.

### ****Paso 4. Evaluación y retroalimentación****

* Se aplican **encuestas digitales en Polaris** tras eventos y al cierre de cada trimestre.
* Encuestas breves: escala 1 a 5 + campo abierto para comentarios.
* Opciones de acceso: Polaris, correo institucional, QR en tableros.
* El Gerente RRHH elabora un informe trimestral con:
  + Nivel de satisfacción promedio.
  + Tasa de participación.
  + Retroalimentación recibida.

## Resultados esperados

* Colaboradores motivados e identificados con la cultura de Rino Risk.
* Participación activa en eventos culturales, deportivos y de integración.
* Comunicación interna clara, constante y bidireccional.
* Aumento del sentido de pertenencia y disminución de rotación voluntaria.

## Indicadores de control

* Participación en eventos ≥ 85%.
* Satisfacción en encuestas ≥ 80%.
* Apertura de boletines ≥ 75%.
* Sugerencias recibidas y atendidas ≥ 90%.
* Ejecución ≥ 90% del plan anual programado.

## Tabla Operativa – RH-05

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Actividad** | **Responsable** | **Plazo** | **Evidencia** |
| Diseñar y validar plan anual (eventos culturales, internos, deportivos y comunicación) | Gerente RRHH | Enero | Plan anual aprobado y registrado |
| Ejecutar cumpleaños, aniversarios, festejos, reconocimientos, eventos deportivos (Rinoestampida, Rinocascaritas, viernes deportivos, etc.) e integración de equipo | Gerente RRHH | Trimestral / Fechas clave | Reportes con fotos, videos, listas y encuestas |
| Implementar calendario estructurado de comunicación interna (boletines, circulares, Rino Efemérides, buzón de sugerencias) | Gerente RRHH | Mensual | Comunicados, registro en Polaris |
| Aplicar encuestas de satisfacción en Polaris y elaborar informes de impacto | Gerente RRHH | Trimestral | Encuestas, informes de impacto |